

TAMPEREEN YLIOPISTO
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

RAUNIO KATI

MIESTEN JA NAISTEN TIETOTYÖT 1990-LUVULLA

Pro gradu –tutkielma, 106 s. + 15 liites.
Sosiologia
Marraskuu 2006

RAUNIO, KATI: Miesten ja naisten tietotyöt 1990-luvulla

Pro gradu –tutkielma 106 s. + 15 liites.

Sosiologia

Marraskuu 2006

Tutkielman aiheena on tietotyön sukupuolijaot 1990-luvulla. Tietoyhteiskuntakeskustelussa työtehtävien on esitetty muuttuvan paremmin palkatuiksi ja mielekkäämmiksi, mutta toisaalta työurien epävarmuuden on katsottu lisääntyvän. Tietotyöläiset on käsitetty segmentoituvien työmarkkinoiden menestyjiksi, joille koulutus tuo muita enemmän etuja ja palkkioita. Segregaatiolla taas on viitattu miesten ja naisten alueiden eriytymiseen koulutus- ja työmarkkinoilla sekä naisten töiden, tietojen ja taitojen vähäisempään sosiaaliseen arvostamiseen ja palkitsemiseen.

Tutkielman tarkoituksena on kuvata segregaation vaikutusta tietotyötä tekevien miesten ja naisten asemaan työn autonomian, palkkatulojen ja työurien suhteen 1990-luvulla. Sukupuolijakoja analysoidaan tutkielmassa tilastollisin menetelmin. Vuosien 1988 ja 1994 aineistot kuuluvat Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen ”Tutkimus ammattirakenteen ja sosiaalisen aseman muutoksesta” –projektiin ja vuoden 2000 aineisto ”Tietoyhteiskunta, tietotyö ja uudet yhteiskunnalliset jaot” –projektiin.

Aineisto osoittaa, että tietotyössäkin miehet ja naiset ovat pääosin kouluttautuneet eri koulutusaloille ja toimivat työmarkkinoiden eri toimialoilla, sektoreilla ja julkisen sektorin lohkoilla. Koulutustasoinen suoritettujen muutostarkastelujen tuloksia voidaan luonnehtia muutoksen ja pysyvyyden käsittein. Aineiston pohjalta näyttää siltä, että hierarkkiset sukupuolijaot pysyvät. Lisäksi sukupuolijaot näyttävät syventyneen. Sukupuoli on aineistossa lisääntyvästi tärkeämpi erottelija kuin koulutustaso. Miehet menestyvät työmarkkinoilla entistä paremmin vähemmällä koulutusinvestoinneilla. Eri koulutustasoja suorittaneet naiset ovat useimpien mittarien mukaan yhä lähempänä toisiaan kuin samantasoisien koulutuksen suorittaneita miehiä, mutta kaikkein epäedullisimpaan asemaan jäävät keskiasteen suorittaneet naiset. Vuoden 2000 tarkastelut kertovat palkitsemisen olevan kaikkein vähäisintä alueilla, joille valtaosa naisista on kouluttautunut ja työskentelee. Naisvaltaisilla alueilla toimivilla miehillä palkkiot ovat kuitenkin selvästi naisia paremmat. Eniten palkitaan alueita, joille valtaosa miehistä on kouluttautunut ja työskentelee. Vaikka naiset hyötyvät selvästi miehiä vähemmän miesvaltaisilla alueilla toimimisesta ja erityisesti johtotehtävien, korkean vastuun asemien ja organisatoriseen päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksien suhteen sukupuolten erot ovat suuremmat kuin naisvaltaisilla alueilla, verrattuna muihin naisiin sukupuolirajojen rikkominen tuo myös etuja. Yhteiskunnallisten kehityskulkujen pysyessä samoina jakojen syventymisen voi arvella jatkuvan. Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia toimia työorganisaatioissa ja työmarkkinoilla voidaan kuitenkin kehittää, mikä edellyttää irrottautumista miesten ja naisten liikkumatilaa, paikkoja ja arvostusta määrittävistä sukupuolistavista toimintamalleista ja järjestyksestä.

Sisällys

1. JOHDANTO.....	2
2. SEGREGAATIO: SUKUPUOLI, TIEDON- JA TYÖNJAKO	7
SUKUPUOLEN KÄSITE	7
SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ, ERO JA HIERARKIA	8
SEGREGAATORAKENTEET	9
<i>Sukupuolisopimukset mahdollisuuksien ja rajojen määrittäjinä.....</i>	<i>9</i>
<i>Tiedon- ja työnjako</i>	<i>11</i>
3. HYVINVOINTIVALTIOPROJEKTISTA TIETOYHTEISKUNTAPROJEKTIIN.....	17
HYVINVOINTIVALTIOLLISTUMISESTA TALOUDEN GLOBALISAATIOON JA TEKNOLOGISEEN MUUTOKSEEN	17
TIETOYHTEISKUNTAPROJEKTIIN JA 1990-LUVUN KASVU-URALLE	21
4. SEGMENTAATIO: KOULUTUS, TIETOTYÖ JA TYÖMARKKINOIDEN ERIYTYMINEN	25
KOULUTUKSESTA TYÖMARKKINAMENESTYMISEN VÄLITTÄJÄ	25
<i>Koulutusvaatimusten kasvu ja työmarkkinakilpailu</i>	<i>25</i>
<i>Koulutusmarkkinakilpailu ja työelämän rakenteiden muutos</i>	<i>29</i>
KILPAILUETUJEN JA TYÖN ORGANISOINNIN MUUTOS	34
<i>Taylorismi-fordismista työn tietoistumiseen ja joustavuuteen</i>	<i>34</i>
<i>Muutoksen ehdoista ja seurauksista.....</i>	<i>39</i>
TIETOTYÖLÄISET MENESTYJINÄ TYÖMARKKINOIDEN SEGMENTAATIOSSA	43
<i>Segregaation vaikutus professionaalien työmarkkinamenestymiseen</i>	<i>49</i>
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	54
TUTKIMUSAINEISTOT.....	54
ANALYYSIMENETELMÄ	54
6. SEGREGAATIO TIETOTYÖSSÄ 1990-LUVULLA.....	56
KOULUTUKSEN JA TYÖMARKKINOIDEN HORISONTAALINEN SEGREGAATIO	56
TYÖN AUTONOMIA	59
<i>Hallinnollinen autonomia.....</i>	<i>59</i>
<i>Työn tekninen autonomia.....</i>	<i>65</i>
<i>Yhteenvettoa työn autonomiasta</i>	<i>73</i>
PALKKATULOT.....	76
<i>Yhteenvettoa palkkatuloista</i>	<i>79</i>
TYÖURA	80
<i>Yhteenvettoa työurista</i>	<i>86</i>
7. LOPPUYHTEENVETO.....	88
KIRJALLISUUS	96

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1. Tutkimusasetelma, s. 5.

Kuvio 2. Sukupuolijärjestelmän periaatteet työelämässä Rantalaihon (1994, 12) mukaan, s. 9.

Taulukko 1. Koulutuksen ja työmarkkinoiden horisontaalinen segregatio tietotyössä vuonna 2000 (%), s. 58.

Kuvio 3. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joiden viralliseen työnkuvaan kuuluu tehtävien jakaminen tai johtaminen vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 59.

Kuvio 4. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on paljon työnjohdollisia vastuualueita vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 61.

Kuvio 5. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, jotka osallistuvat organisatoriseen päätöksentekoon vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 63.

Kuvio 6. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on työssään paljon suunnitteluautonomiamia vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 66.

Kuvio 7. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on työssään paljon aika-autonomiamia vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 68.

Kuvio 8. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joiden työ ei ole kontrolloitua vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 71.

Taulukko 2. Tietotyöläisten tuloindeksit miehillä ja naisilla koulutusasteen mukaan ja naisten palkan osuus miesten palkasta vuonna 1988, 1994 ja 2000, s. 76.

Taulukko 3. Tietotyöläisten tuloindeksit miehillä ja naisilla koulutusalan, toimialan, sektorin ja julkisen sektorin lohkon mukaan ja naisten palkan osuus miesten palkasta vuonna 2000, s.78.

Kuvio 9. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, jotka toimivat epätyypillisessä työsuhteessa vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 80.

Kuvio 10. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutustason mukaan, jotka ovat olleet työttömänä työnhakijana vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%), s. 82.

Kuvio 11. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutustason mukaan, joilla on etenemismahdollisuuksia työssä vuonna 1994 ja 2000 (%), s. 84.

LIITTEET

LIITE 1. Käytetyt kysymykset, vastausvaihtoehdot, muuttujamuunnokset ja muodostetut summamuuttujat

LIITE 2. Liitetaulukot

1. JOHDANTO

”Tietoyhteiskunnassa yhä useampi henkilö työskentelee tieto- ja osaamiskeskeisissä ammateissa ja käyttää tieto- ja viestintäteknikan välineitä... Uuden teknologian kehittämisen ja innovaatioiden soveltamisen kautta syntyy uusia korkean osaamisen työpaikkoja... Kilpailukykyä parantamiseksi ja toimintansa tehostamiseksi yritysten ja muiden organisaatioiden tulee purkaa jäykkiä hierarkkisia rakenteita ja toimia verkostomaisesti ... Kaikille ihmisille tarjoutuvat aiempaa paremmat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen. ” (Sitra 1998, 6, 11,18) ”Perinteisessä työorganisaatiossa ovat korostuneet hierarkkisuus, voimakas erikoistuminen, työn suunnittelun ja suorittamisen selvä osittaminen sekä muodolliset osallistumisjärjestelmät... Osaamisen yhteiskunnan tunnus on ihmisten ilo, halu, taito ja mahdollisuus oppia uutta koko elämän ajan.”(Kom.miet.,1997:14, 31)

1990-luvulla Suomessa siirryttiin poliittis-hallinnollisella tasolla hyvinvointivaltiollisesta projektista tietoyhteiskuntaprojektiin. 1990-luvun muutoksiin kuuluvat vuosikymmenen alun syvä lama, EU-jäsenyys, talouden kansainvälistymisen eteneminen ja sääntelyn purkaminen sekä hyvinvointipoliitiikan sijaan uusien markkinaliberaalien talouspoliittisten ajatusten omaksuminen ja tietoyhteiskuntastrategioiden luominen. 1990-luvun talouskriisin ratkaisukeinona niin Suomessa kuin muissakin OECD-maissa nähtiin globaalistuvassa kilpailussa tietoyhteiskuntakehityksen tai osaamisen yhteiskunnan edistäminen, jossa kilpailukykyisen tuotannon katsotaan perustuvan innovaatioihin ja tiedon innovatiiviseen käyttöön tuotteiden ja valmistusprosessien suunnittelussa. Innovaatiot taas perustuvat tekniseen osaamiseen ja alan koulutukseen. Rutiinimaisempien töiden nähtiin siirtyvän halvemman kustannustason alueille sekä vähenevän automaation seurauksena, kun taas korkeaa osaamista vaativien ja paremmin palkattujen työpaikkojen odotettiin yleistyvän. Kun organisaatiossa taas tiedon hyödyntämisen ja oppimisen nähdään edellyttävän perinteisten hierarkioiden purkamista, työtehtävien itsenäisyyden eli palkkatyöntekijöiden autonomian ja siten työn mielekkyyden esitetään lisääntyvän. Tietoyhteiskuntadokumenttien positiivisia visioita on kuitenkin kritisoitu siitä, että muutos esitetään niissä vääjäämättömänä ja tietoyhteiskunta -termi toimii yleistävänä iskusanana, jolloin niissä ei huomioida, että muutoksen seuraukset ovat erilaisia eri ihmisryhmille (Heiskanen 2004, 194), mitä ylläolevat lainauksetkin osoittavat.

Konfliktiteoreettisessa lähestymistavassa työelämä on kamppailua eduista ja vallasta. Työelämän muutokset ovat paljolti lopputulosta eri yhteiskuntaryhmiin kuuluvien intresseistä ja keinoista etujensa ajamiseksi sekä useiden osapuolten neuvotteluista ja suhteellisesta voimasta toteuttaa tavoitteitaan. (esim. Silvennoinen ym. 1994; Silvennoinen 2002) Esimerkiksi Castells (1996) ja Sennett (1998) ovat painottaneet, että 1980-luvulta lähtien on pyritty työnantajia hyödyttävään markkinaehtoisempaan ja markkinariskejä työntekijöille siirtävään työn organisointiin sekä työvoiman käytön ja työn tekemisen ehtojen erilaistamiseen. Työntekijöiden näkökulmasta muutos on merkinnyt työmarkkinoiden epävarmuuden kasvamista, mikä on ilmennyt työllisyyden, pysyvien

työsuhteiden ja hyvien urakehityksen mahdollisuuksien heikkenemisenä. Työttömyys ja epävakautt työurat – palkkatyön katkoksellisuus ja epätyypilliset osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet – ovat lisääntyneet sekä niiden myötä tuloerot. Muutoksen nähdään jakavan palkkatyöntekijöitä entistä selvemmin häviäjiin ja menestyjiin. Empiiristen tulosten mukaan niin Suomessa kuin muissakin OECD-maissa työmarkkinat ovat segmentoituneet eli eriytyneet siten, että positiiviset työn muutokset toteutuvat lähinnä koulutettujen tietotyöläisten kohdalla ja työn epävarmuuden lisääntyminen taas koskee enemmän muita ryhmiä. Tässä katsannossa tieto on yhteiskunnallisista asemista käytävissä kamppailussa taisteluväline: korkeata koulutusta käytetään työelämässä tavoiteltujen etujen ja palkkioiden saavuttamisen sekä muiden ryhmien syrjäyttämisen keinona. (Castells 1996; Blom ym. 2001)

Naistutkimus on kritisoinut tietotyön käsitettä siitä, että siinä ei kiinnitetä huomiota työn sisältöön ja kontekstiin; siihen mitä tietoa käytetään ja mitä tiedolla tehdään (Heiskanen 2004, 4). Suomea, kuten muita pohjoismaisia hyvinvointivaltioita on pidetty sukupuolten tasa-arvon suhteen mallimaina. Muodollinen tasa-arvolaki on korostanut naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämässä. 1990-luvulle tultaessa naiset toimivat palkkatyössä yhtä usein kuin miehetkin. Lisäksi naiset kävivät yleisesti kokopäivätyössä pysyvissä työsuhteissa toisin kuin useimmissa muissa teollistuneissa maissa. Naiset olivat myös laajasti ammatillisesti järjestäytyneitä ja jopa miehiä korkeammin koulutettuja. (Rantalaiho 1997, 4, 17) Vaikka naisten asemat tässä mielessä samanlaistuivat miesten kanssa, sukupuolijärjestelmän käsitteellä viitataan kuitenkin siihen, että sukupuoli jakaa kaikki elämänalueet naisten ja miesten välisiksi. Sukupuolten suhteita leimaavat ero ja hierarkia, jossa naisten töiden, tietojen ja taitojen alueita arvostetaan ja palkitaan miehisiä vähemmän. Horisontaalista eli vaakasuoraa segregatiota kuvaa koulutusalojen eriytyminen erillisiksi mies- ja naisvaltaisiksi aloiksi ja vastaavasti työmarkkinoilla miehet ja naiset toimivat eri tehtävissä, toimialoilla ja sektoreilla. Vertikaalinen eli pystysuora segregatio taas viittaa miesten ja naisten töiden eriytymiseen, jossa naiset toimivat alhaisemman autonomian, organisaation hierarkioiden ja urakehityksen asemassa sekä saavat työstään alemmaa palkkaa. (Kolehmainen 1999, 4)

Työelämän muutoksissa on aina myös pysyvyyttä. Muutokset kohdistuvat eri tavoin eri ryhmiin riippuen niiden rakenteellisista mahdollisuuksista. Kun naisten palkkatyöläistyminen on tapahtunut hyvinvointivaltion rakentamisen myötä, koulutusammatit ovat pitkälti jakautuneet yksityisen tuotannon palveluksessa oleviin miehiin ja julkisella sektorilla toimiviin naisiin. Kun naisten alueilla työtä on tehty miehiä huonommin ehdoin, naisten hyvinvointityöt joutuivat lisäksi 1990-

luvulla alasajon ja kyseenalaistamisen kohteeksi. Sukupuolistuneet seuraukset ovat näkyneet työmarkkinoilla siinä, että naisvaltaisten alojen työolot heikkenivät ja työttömyys sekä epätyypilliset työsuhteet koskettivat etupäässä naisten töitä. Sen sijaan miesten työn tekemisen ehdot paranivat, kun 1990-luvun puolivälissä alkanut talouden kasvu, työvoiman kysyntä ja työn uusien organisointimuotojen käyttöönotto keskittyivät miesvaltaisille alueille. (Julkunen & Nätti 2002, 242-243; Lehto & Sutela 1999, 34-35; Ylöstalo 2001, 135) Samoin koulutuksen vaikutus työmarkkinamenestymiseen oli sukupuolistunutta, kun 1990-luvulla miehiä palkittiin samanasteisissa koulutusammateissa naisia kasvavasti enemmän, mutta myös eri koulutusasteen suorittaneiden väliset erot olivat naisilla miehiä suuremmat (Haataja & Nurmi 2000, 20, 132; Naumanen 2002, 228-236).

Hypoteettisena lähtöajatuksena työssäni siten on, että segregaaation seurauksena tietotyössäkin miesten ja naisten asemien välillä on sekä samanlaisuutta että eroa, pysyvyyttä ja muutosta. Oletan, että tietotyöläisten muodostamassa työmarkkinoiden segmentissä segregatio vaikuttaa miesten ja naisten asemaan työn autonomian, palkkatulojen ja työurien suhteen. Tuon näkyväksi tietotyön sukupuolijakoja 1990-luvulla ja analysoin tietotyöläisten sisäistä jakautumista tekemällä miesten ja naisten välisiä ja sisäisiä vertailuja. Työni tutkimusongelmat voi tiivistää seuraaviksi kysymyksiksi:

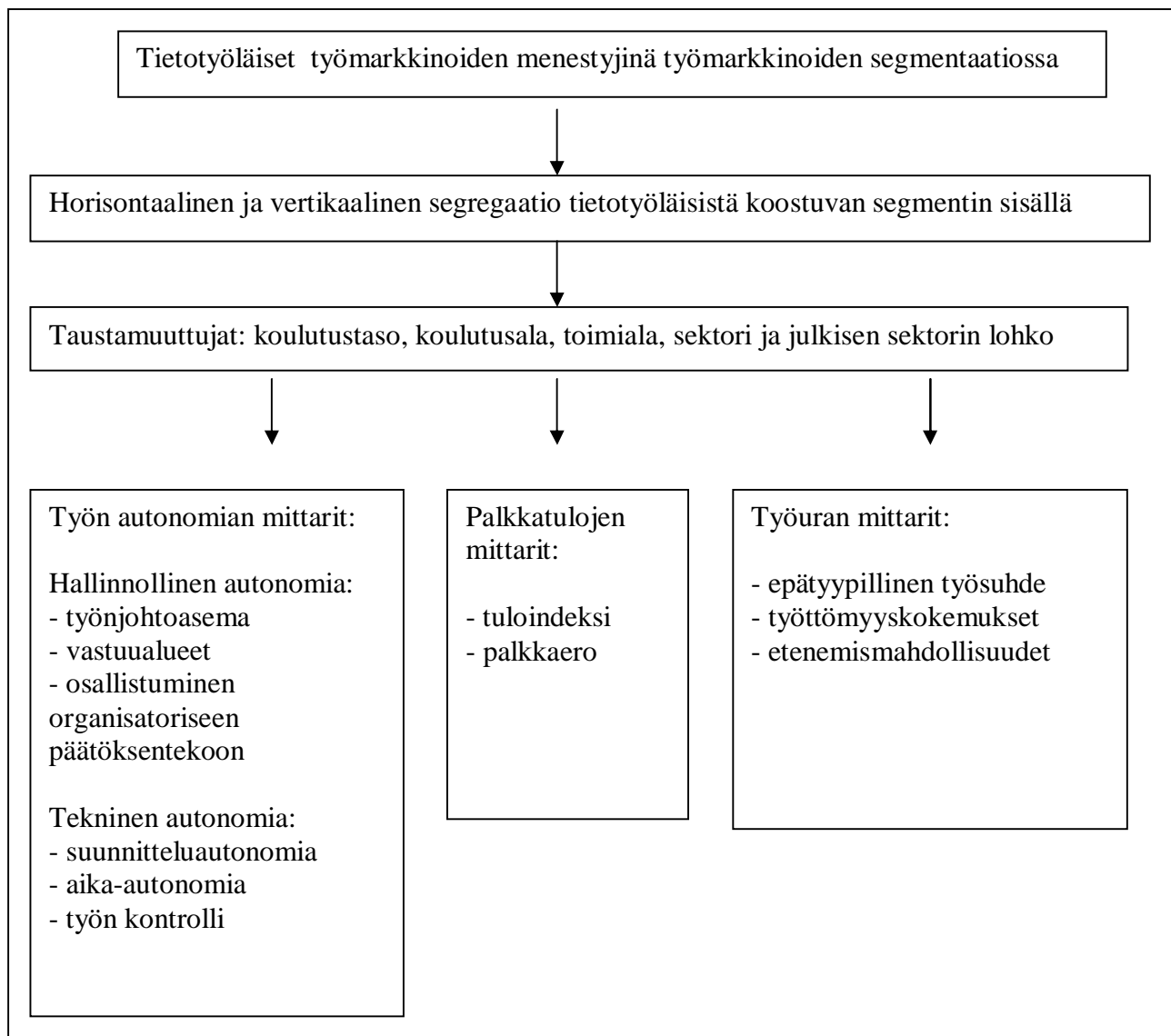
- 1) Miten tietotyötä tekevien miesten ja naisten asemat eroavat?
- 2) Mitä muutosta asemissa on tapahtunut 1990-luvulla?

Analysoin siis tietotyössä muutosta vuosien 1988, 1994 ja 2000 välillä ja tarkemman kuvan saamiseksi vuoden 2000 tilannetta. Taustamuuttujana muutoksen tarkastelussa käytän koulutustasoa ja vuoden 2000 tilannetta kartoittaessani koulutusala, toimialaa, sektoria ja julkisen sektorin lohkoa. Keskittyessäni näihin muuttujiin rajaan ulkopuolelle muut nykyisessä keskustelussa esiin nousseet eriarvoistavat tekijät, kuten iän ja alueen, koska 1990-luvulla työn muutokset ovat tapahtuneet pitkälti työmarkkinoiden horisontaalisen segregaaation suuntaisesti. Siten myös koulutustason lisäksi koulutusallalla, sen tasostakin huolimatta, on todennäköisesti vaikutusta työelämässä menestymisen kannalta.

Tarkastelen autonomiaa asteittain kasautuvana ulottuvuutena (vrt. Julkunen 1987, 253-256). Hallinnollinen autonomia on työnjakoon ja hierarkiaan liittyviä valtasuhteita. Selvitän sitä työnjohtotehtävillä ja niihin kuuluvilla vastuualueilla sekä organisatoriseen päätöksentekoon osallistumisella, joista edelliset kuvaavat toisten työtä koskevaa ja jälkimmäinen omaa työtä

koskevaa päätöksentekovaltaa. Tekninen autonomia taas on oman työsuorituksen tekniseen hallintaan liittyvää valtaa. Sen mittareina ovat suunnitteluautonomia ja aika-autonomia sekä autonomian vastapooli kontrolli eli työsuorituksen valvonta. Palkkatuloja mitataan palkkatulojen kasvua kuvaavilla palkkaindeksillä sekä miesten ja naisten välisellä palkkaerolla. Työurien mittareina toimivat epätyypilliset työsuhteet, työttömyyskokemukset ja etenemismahdollisuudet työpaikalla. Tutkimusasetelman voi kiteyttää seuraavaan kuvioon:

Kuvio 1. Tutkimusasetelma



Tietotyötä ovat Suomessa työmarkkinoiden jakojen näkökulmasta tutkineet Blom ym. (1999, 2001), Pekkola & Ylöstalo (1996) ja Pyöriä (2006, myös Pyöriä ym., 2005). Julkusen ym. (2004) tutkimuksessa keskityttiin muuttuviin työaikoihin. Sukupuolinäkökulmasta on tehty monenlaista tietotyöhön kytkeytyvää tutkimusta. Tilastollisia kartoituksia on tehty tietotekniikan käytöstä ja työoloista (esim. Lehto 1989, 1999) sekä työsuhteiden muutoksista (Sutela 1999). Työpaikkatasoisissa tapaustutkimuksissa naisten asemaa työelämän muutoksessa on lähestytty kvalitatiivisin tutkimusottein (esim. Korvajärvi ym. 1990; Vehviläinen 1997; Korvajärvi 1990, 1998; Lavikka 1997; Piispa 1997; Heiskanen ym., 1998; Heiskanen & Hearn 2004; Lavikka 2004). Lisäksi on keskitytty koulutuksen segregatioon (Gordon 1989; Gordon & Lahelma 1991; Kolehmainen 2002) ja työmarkkinoiden segregatioon (Anttalainen 1986; Kolehmainen 1999). Lehto (2000) ja Naumanen (2002) taas ovat tutkineet koulutuksen vaikutusta työn sisältöön ja työllisyyteen työmarkkinoilla.

Yhteiskunnallinen muutos ja sosiaaliset jaot ovat aina olleet sosiologian keskeisimpiä tutkimuskohteita (Melin & Nikula 2003). Lehto (1996) on kuitenkin kritisoinut suomalaista työelämän tutkimusta siitä, että naistutkimus keskittyy naisten aloille eikä toisaalta miesten tekemässä tutkimuksessa huomioida riittävästi sukupuolta. Tutkielmani paikkaa osaltaan tätä aukkoa tuomalla uutta tietoa tietotyöstä ja työmarkkinoiden jaoista käytyyn keskusteluun.

Ennen tutkielman empiiristä osuutta taustoitan tutkimusongelman kannalta keskeiset aihealueet. Tutkimus etenee siten, että lähdän liikkeelle luvussa 2 segregatian käsitteellistämisestä, luvussa 3 jatkan tietoyhteiskunnaksi kutsutun muutosprosessin kartoittamisella ja luvussa 4 tarkastelen koulutusta, tietotyötä ja työmarkkinoiden segmentaatiota. Luvussa 5 esitän tutkielmassa käyttämäni tutkimusaineiston ja –menetelmät. Luvun 6 tutkimustulosten jälkeen esitän vielä luvussa 7 loppuyhteenvedon ja pohdintaa tuloksista.

2. SEGREGAATIO: SUKUPUOLI, TIEDON- JA TYÖNJAKO

Sukupuolen käsite

Naistutkimuksessa tieteellisen ajattelun on katsottu ensisijaistavan miehen sukupuolena ja ihmisen miehenä. Yksisukupuolisuuden sijaan sukupuolen kategoria nähdään yhteiskunnan teoreettisen käsitteellistämisen ja ymmärrettäväksi tekemisen perustavimmaksi lähtökohdaksi. (Anttonen 1997, 17)¹ Sukupuoli jäsentää, rakenteistaa tai merkityksellistää yhteiskuntaa jakamalla sen jäsenet kahteen luokkaan (Ferguson 1993, 3). Sukupuolen ymmärtäminen suhteena ja prosessina merkitsee ensinnäkin kaksijakoisuutta: naiset – miehet, naiseus – mieheys –erottelua. Käsitteet naisista ja miehistä sekä naiseuden ja mieheyden määrittelyt edellyttävät toisiaan, ovat olemassa ja saavat merkityksensä vain suhteessa toisiinsa. Toiseksi sukupuolten suhteet ovat paitsi eriytyneitä myös epäsymmetrisiä jakoja ja käsityksiä miesten ja naisten ominaisuuksista. Kolmanneksi sukupuolen prosessiluonne merkitsee, että naisena tai miehenä olemisen sisältöä tai sukupuolen kategorioiden rajoja muovaavat ajatustavat vaihtelevat ajan ja paikan mukaan eli ne ovat historiallisesti ja kulttuurisesti rakentuneita. (Silius 1992, 24-27)

Sukupuolistamisen prosessi toimii symbolisella, yksilö- tai identiteetti sekä rakenteellisella tasolla ja ne ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. Symbolisella ulottuvuudella tarkoitetaan niitä merkityksiä luovia kulttuurisia koodeja, sisältöjä, symboleja, normeja, arvoja, ajatusmalleja ja käsityksiä, joilla kussakin yhteiskunnassa sukupuolta kuvataan. Sukupuolen avulla tuotetaan siis eri instituutioista kuten palkkatyöstä, perheestä, organisaatiosta jne. löytyvät naiseuden ja mieheyden mallit. Yksilö tai sukupuoli-identiteetin tasolla sukupuoli merkitsee, että sukupuolijako on kiinnittynyt naisten ja miesten ruumiisiin. Ruumiillistunut naiseus ja mieheys asettuu alttiiksi sosialisatiolle, kokemuksille ja aineellisille olosuhteille, jotka muovaavat käyttäytymistä, odotuksia ja valintoja. Yhteiskunnan rakennetasolla sukupuoli ilmenee muun muassa työn- ja vallanjaon muotoina erilaisissa yhteiskunnallisissa instituutioissa, kuten perheessä ja työelämässä. (Harding 1986, 17; Silius 1993, 185-186) Tässä sukupuolen rakenteistumisen prosessissa niin naiset kuin miehetkin tuottavat ja uusintavat niin omaa itseään sukupuolilientoina kuin myös yhteiskunnallisia ja kulttuurisia rakenteitakin, jolloin sukupuoli ymmärretään samanaikaisesti sekä rakenteena että rakenteiden tuottajana (Rantalaiho 1994, 10).

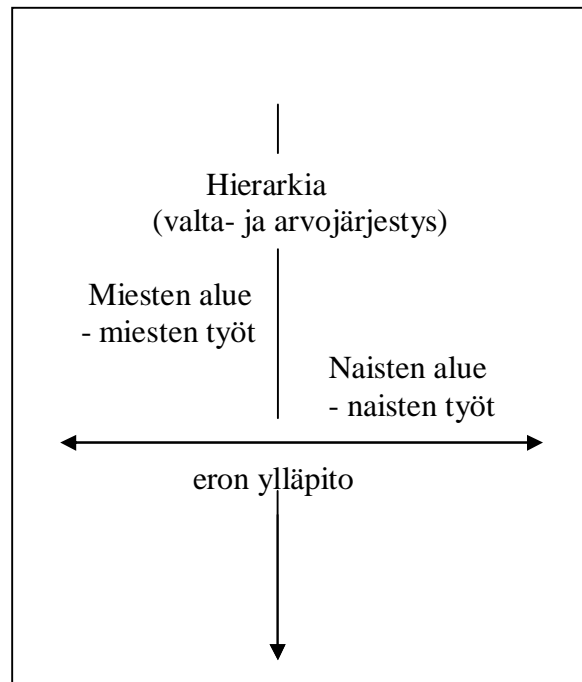
¹ 1960-luvulla miesten ja naisten katsottiin olevan perustaltaan samanlaisia, mutta sosiaalisesti syntyneillä rooleilla selitettiin sukupuolten erilaista käyttäytymistä. 1970-luvulla sosiaalisen sukupuolen (gender) nähtiin syntyvän

Sukupuolijärjestelmä, ero ja hierarkia

Koska sukupuoli järjestyy yhteiskunnassa monitasoisesti ja vuorostaan järjestää maailmaa, sukupuolten suhteista puhutaan yhteiskuntarakenteen tasolla järjestystä ja merkityksiä tuottavana sukupuolijärjestelmänä. Sukupuolijärjestelmän nähdään rakentuvan kahteen hyvin pysyvään toisiinsa kietoutuneeseen periaatteeseen. Ensimmäinen periaate on ero, erillään pitäminen tai eron tekeminen. Tämä merkitsee, että kaikilla elämän alueilla nainen tai naiseus on selvästi erotettavissa miehestä tai mieheydestä. Toinen periaate on hierarkkisuus, joka viittaa miesvaltaisuuteen tai maskuliinisuuteen normina ja naiseen tai feminiinisyteen toisena: mies tai mieheys ovat arvokkaampaa kuin nainen tai naiseus, joka on vajavaisuutta ja toissijaisuutta. Miehen ei siten juurikaan sovi tehdä asioita, jotka kuuluvat kulttuuriseen naiseuteen, kun taas mies on ihmisyyden perusmalli, jota vajavaisetkin voivat tavoitella. Sukupuolten kokonaishierarkiassa naisten työt ja toiminta-areenat ovat siten vähemmän arvostettuja kuin miesten (kuvio 1.). (Hirdman 1990, 78-83,190; Rantalaiho 1994, 12)

Sukupuolijärjestelmä toimii sosiaalisen, taloudellisen ja poliittisen järjestyksen perustana ja toisaalta se myös kehittyy ja muotoutuu vuorovaikutuksessa niiden kanssa. Sukupuolten suhteiden ajallisia muutoksia ja kansallisia eroja on lähestytty sukupuolisopimuksen käsitteen avulla. Sillä viitataan naisten ja miesten keskinäisriippuvuuteen sekä niihin ajatuksiin, sääntöihin ja normeihin, jotka säätelevät sukupuolten oikeuksia, velvollisuuksia, suhteita ja toimintatiloja tai paikkaa yhteiskunnassa. Sukupuolisopimus voidaan siten ymmärtää kompromissiksi, jossa eri intressejä omaavien osapuolten neuvotteluihin liittyy konfliktin mahdollisuus. Konflikti osoittaa sukupuolisopimuksen rajat, joten se on mahdollista neuvotella uudelleen. Sukupuolisopimukset muuttuvat, kun vallalla oleva ymmärrys sukupuolten suhteista muuttuu. Sosiaalisten ja taloudellisten jännitteiden ratkaisuisissa tuotetaan institutionaalisia ja uusia kulttuurisia käytäntöjä. (Hirdman 1990, 82; Rantalaiho 1997, 25)

biologisten sukupuolten (sex) sosiaalisen järjestämisen tuloksena. (Rubin 1975) 1990-luvulla pohjoismaisessa keskustelussa sukupuoli ymmärretään sosiaalisesti konstruoituna suhteena ja prosessina (esim. Harding 1991).



Kuvio 2. Sukupuolijärjestelmän periaatteet Rantalaihon (1994, 12) mukaan

Hirdman (1988, 49-53; 1990, 78-83) kuitenkin painottaa, että muutoksista huolimatta sukupuolijärjestelmän peruslogiikka on hyvin pysyvä. Mitä samanlaisemmiksi naisten ja miesten toiminnot yhteiskunnassa käyvät naisten rikkoessa rajoja ja tullessa miesten historiallisesti hallitsemille alueille, sitä hienojakoisemmaksi ja monimutkaisemmaksi käyvät myös sukupuolten eron ja hierarkian rakenteet sekä niihin johtavat prosessit, joissa maskuliininen paremmuus työntyy esiin.

Segregaatorakenteet

Sukupuolisopimukset mahdollisuuksien ja rajojen määrittäjinä

Kaksoiskansalaisuudella on viitattu siihen, että naiset ovat saavuttaneet kansalaisoikeudet miehiä myöhemmin, eivätkä nämä toimintamahdollisuudet ole sukupuolesta riippumattomia (Sulkunen 1987, 157-172). Naisten osittaista henkilökohtaista vapautta ja palkkatyöläisyyden rajoittamista osoittavat muun muassa lait, joiden mukaan vuonna 1889 naimisissa olevat naiset saivat oikeuden omiin ansioihin, vuonna 1922 oikeuden solmia omat työsopimuksensa ja vuonna 1926 oikeuden työskennellä tietyissä valtion viroissa. (Kinnunen 1989, 33) Vuoteen 1962 asti naisille ja miehille

oli myös erikseen määritellyt palkkataulukot, koska miehille tuli maksaa enemmän palkkaa naisten ja lasten elättäjinä (Naumanen 1994, 27).²

Kun ensimmäinen sukupuolisopimus naisten yhteiskunnallisesta äitiydestä muotoutui Suomessa 1900-luvun vaihteessa, keskiluokkaiset naiset korostivat länsimaisen sivistyneistön ihanteen mukaisesti naisten ja miesten ”luonnollista” eroa, jossa nainen liitetään yksityiseen kodin sfääriin ja sen vastakohtana mies taas julkiseen kodin ulkopuoliseen työn ja talouden sfääriin. Äitiyteen liitetyt altruistiset hyveet tuotiin julkisen sisään, kun Raittiusliikkeen perheenemäntäihanteessa ja naisliikkeen emansipaatiopyrkimyksissä naisten oli otettava äidillinen vastuu paitsi kodista myös koko yhteiskunnasta. (Sulkunen 1987, 157-182; Rantalaiho 1994, 24) Euroopan varhain teollistuneiden maiden käytännöille, kuten kotiäiti-instituutiolle ja mieselättäjäyhdelle, on ollut kuitenkin vähän mahdollisuuksia ylimpiä sosiaaliryhmiä lukuun ottamatta naisten työvoiman tarpeen, aineellisen niukkuuden, matalien palkkojen, pientilojen tarjoaman kituliaan elämän tai sotien vuoksi (Julkunen 1994a, 182).

Suomen palkkatyöläistymisen aikoina 1960- ja 1970-luvuilla muotoutuneen palkkatyöäitiyssopimuksen myötä naisten työssäkäynti yleistyi eikä äitien työssäkäyntiä pidetty enää sosiaalisena ongelmana. Samanaikaisesti kun kaupungistuminen, palkkatyön yleistyminen ja koulutuksen laajeneminen antoivat naisille uusia mahdollisuuksia, 1960-luvun radikaali suhdanne mahdollisti myös naisliikkeen poliittisen toiminnan ja palkkatyö määriteltiin naisten oikeudeksi sekä taloudellisen ja sosiaalisen itsenäisyyden perustaksi. (Emt; 181-188) Samalla kun hyvinvointivaltion laajentuminen alkoi tarjota naisille lisääntyvästi hyvinvointityön tehtäviä, perhepoliittista lainsäädäntöä ja tasa-arvolakisäädäntöä alettiin kehittää korostamaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämässä sekä yhtäläistä vanhemmuutta (Rantalaiho 1997, 4, 17).

Naisten aseman kohentumista onkin Pohjoismaissa kuvattu valtiollisesti annetuksi emansipaatioksi. Hyvinvointivaltiota on kutsuttu naisia yksilöiväksi eli omaehtoiseihin elämänmalleihin mahdollisuuksia antavaksi naisten liittolaiseksi. (Hernes 1987; Langan & Ostner 1990; Acker 1992; Julkunen 1992; 1999). Naisten kokopäivätyö siis vakiintui ja normalisoitui sekä ideologisesti että konkreettisesti. Kahden elättäjän perheestä tulikin normi ja välttämättömyys, kun normaali elintaso virittyi kahden työssäkäyvän mukaiseksi. (Julkunen 1999, 89)

² Valtiollisen äänioikeuden naiset saivat miesten kanssa yhtäaikaan vuonna 1906. Rajoitukset ovat koskeneet kuitenkin työelämää ja sosiaalisia oikeuksia niiden sukupuolistuneen jakautumisen vuoksi (ks. Julkunen 1992, 46).

Kuitenkaan naiset tai miehet keskenään eivät ole yhtenäisiä ryhmiä, joilla toiminnan tavoitteet tai mahdollisuudet olisivat samanlaiset. Näkyväksi on tehty sukupuolten välinen ero, sukupuolten sisäinen ero sekä naisessa tai miehessä esiintyvä sukupuoliero. Kun kategoriat nähdään liukuviksi ja jatkuvasti muutoksentallassa oleviksi, sukupuolten suhteet voidaan käsittää muuttuvaksi välitulaksi, joka sisältää sekä naisten ja miesten samanlaisuudet että erilaisuudet (Holli 195, 14-18, 29). Bradley (1996, 80-112; myös Skeggs 1997) toteaa luokitusten ilmentävän materiaalista todellisuutta ylläpitäessään sukupuolistuneita valtasuhteita ja sukupuolten välisten ja sisäisten erojen taas tulevan näkyviin, kun huomioidaan sekä yhdistävät että erottavat piirteet ja tarkastellaan eri kategorioiden välisiä suhteita.

Tiedon- ja työnjako

Kun 1800-luvun jälkipuoliskolla Suomeen alettiin rakentaa omaa keskushallintoa, yliopiston virkamiestutkinnosta (lakimiehen, lääkärin, arkkitehdin, insinöörin, ekonomin ja opettajan) tuli väylä miesaatelistolle yhteiskunnan johtaviin aseisiin ja ammatinharjoittamiseen (Konttinen 1998, 29-40). 1900-luvun alkupuolella tuotantoon johtava ammatillinen koulutus oli pääsääntöisesti miehiä varten, kun taas naisille suunnattu koulutus tähtäsi kotitaloustöistä suoriutumiseen ammatillisen pätevyyden sijaan (Silius 1995, 59). Ylimmän sosiaaliluokan naiset olivat kuitenkin raivanneet tiensä yliopistoon erivapauksien avulla jo 1800-luvun lopussa ja saaneet oikeuden lääkärin tehtäviin vuonna 1914 ja opettajan tehtäviin vuonna 1916 (Konttinen 1991, 212-215). Teollistumisen varhaisaikoina miehet siirtyivät siten alemmista sosiaaliryhmistä tuotantoon ja ylemmistä hallinnolliseen työhön. Alempien sosiaaliryhmien naimattomat naiset toimivat palvelutehtävissä esimerkiksi palvelijattarina tai kevyessä kokoonpanotyössä teollisuudessa, jotka olivat juuriltaan lähellä kotitaloustyötä. Ylä- ja keskiluokan naiset taas työskentelivät julkisen sektorin hierarkian alatason matalapalkkaisissa palvelutehtävissä, kun väylän toimeentuloon muodosti äitiyden laajennus muun muassa sairaanhoito- ja opetustehtäviin sekä hallinnon paisuessa myös toimistotyöhön (Jallinoja 1985, 243-268).

Vasta hyvinvointivaltion rakentaminen 1950- ja 1960-luvuilla synnytti monia uusia naisvaltaisia ammatteja (kuten lastentarhan opettajan tai sosiaalityöntekijän ammatteja), joissa naisten töihin liittyvä tieto ja taito tuli muodollisen koulutusjärjestelmän välittämänä tunnustetuksi ja osa perinteisesti ansiotta tehdystä hoivatyöstä muuttui palkallisesti tehdyksi työksi (Silius 1995, 59).

Samalla Suomeen, kuten muihinkin Pohjoismaihin, naisten ja miesten välille muodostui pysyvämpi ja vahvempi työnjako kuin muissa Euroopan valtioissa (Melkas & Anker 1997, 359-360; Therborn 1995, 66). Tätä eriytymistä kutsutaan miehiä hyödyttäväksi segregaatiorakenteeksi, jolla viitataan eri ominaisuuksien, kuten sukupuolen, perusteella luokiteltavien ja tunnistettavien ryhmien jäsenten sekä fyysiseen että sosiaaliseen erillisyyteen toisistaan. (Kolehmainen 1999, 14,17)

Hyvinvointivaltiollistumisen myötä miesten ja naisten tiedonjaossa koulutusväylät ovat segregoituneet eli eriytyneet yhä enemmän. Koulutusurien eroja ja valikointia on nähty vahvistavan feminisoivat ja maskulinisoivat käytännöt luokan vuorovaikutustilanteissa, opetusmenetelmissä ja oppisisällöissä (Gordon & Lahelma 1991, 119-130). 1970 - 1990 välillä keskiasteen ammatillisessa koulutuksessa miesvaltaisia aloja olivat tekniikan, liikenteen ja metsätalouden koulutusalat. Naisvaltaisia koulutusaloja taas olivat hoito-, kotitalous-, suurtalous-, kaupallinen-, toimisto-, sosiaali- sekä vaatetusala. Vaikka korkeakouluissa segregoituminen ei ole ollut yhtä voimakasta kuin keskiasteella, naisvaltaisia aloja olivat muun muassa terveydenhuolto, humanistiset tieteet ja kasvatustiede. Esimerkiksi yhteiskuntatieteissä sosiaalityön koulutusohjelma oli lähes täysin naisvaltainen ja tilastotiede taas miesvaltainen koulutusohjelma. Teknistieteellinen koulutus oli ainoa selvästi miesvaltainen koulutusala. Segregoituneilta koulutusaloilta ja samoiltakin koulutusaloilta miehet ja naiset ovat siirtyneet valtaosin omalle sukupuolelle tyypillisiin ammatteihin ja työmarkkinoiden alueille. (Kolehmainen 1999, 14, 36,141-148)

1970-1990 välillä noin puolet työllisistä naisista ja miehistä on työskennellyt pitkälle eriytyneissä ammateissa (91-100 % samaa sukupuolta) niin sanottujen tasa-ammattien (40-60 % miehiä ja naisia) jäädessä alle 10 prosenttiin. Työmarkkinoiden horisontaalinen eli vaakasuora segregatio ilmeni siten, että naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä, ammateissa, yrityksissä, toimialoilla ja sektoreilla. Naisten ylittäessä raja-aitoja ammattien naisistuminen oli yleisempää kuin miehistyminen ja entisistä miesammateista, kuten lääkärin, lakimiehen, mainospäällikön tai tietokoneoperaattorin töistä tuli tasa-ammatteja. Samanaikaisesti kuitenkin naiset keskittyivät yhä enemmän palveluihin ja julkiselle sektorille ominaisiin opetus- ja toimistotöihin sekä terveydenhoito ja sosiaalialan töihin. Miehet toimivat enemmän teollisuudessa ja eniten kasvoivat yksityisen sektorin palveluihin luettavat kaupalliset, suunnittelu ja tekniset työt. (Kolehmainen 1999, 14, 96; Lehto 1999a, 111; myös Anttalainen 1986, 69)

Samalla kun valtaosin laajeneva valtio on tarjonnut naisille työtilaisuuksia, työn vertikaalinen eli pystysuora segregaatio on kuitenkin merkinnyt

- 1) työn autonomian eli organisatorisen vallan ja hierarkkisten asemien,
- 2) urakehityksen ja
- 3) palkkauksen

eroja miesten eduksi. Suomessa naisilta puuttuvat kuitenkin kaikki ne marginalisoivat piirteet, jotka yleensä liitetään naisten aseman selittämiseen. Naisten ja miesten välillä ei ole eroa työkokemuksen, koulutustason, ammatillisen järjestäytymisen tai kokopäivätyössä toimimisen suhteen. (Rantalaiho 1997, 17) Näkyvän syrjinnän sijaan sukupuolten eroa ja hierarkkia tuotetaan ja uusinnetaan nykyisin yhä useammin näkymättömissä sukupuoliperustaisissa, mutta näennäisesti sukupuolineutraaleissa alitusta tuottavissa jokapäiväisissä käytännöissä työelämän eri tasoilla ja kentillä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 19).

Työvoiman käytön malli heijastaa niitä sosiaalisia, taloudellisia ja poliittisia ehtoja, jotka toimivat sillä hetkellä, kun alan työmarkkinat muotoutuvat ja vakiinnuttuaan ne ovat hyvin pysyviä (Piuspa 1997, 39-52). Segregaatioon kytkeytyvän sukupuolityypittelyn avulla työt sekä niissä vaadittavat tiedot ja taidot leimautuvat joko naisille tai miehille kuuluviksi (Bradley 1989, 38). Naisten töihin yhdistetään esimerkiksi nopeus, näppäryys, palvelualltius, myötäeläminen, joustamiskyky, pikkutarkkuus, järjestelykyky, huolellisuus, kärsivällisyys, tunnollisuus, ymmärtäminen, tukeminen, henkilökohtainen sitoutuminen ja kannustavuus. Miesten töihin taas yhdistetään vastuunkanto, kokonaisuusien hallinta, riskinotto, suurpiirteisyys, liikkuvuus, tehokkuus, ongelmanratkaisut, fyysiset voimat ja tekniset taidot.³ Sukupuolistereotyyppit perustelevat työnjakoa ja pitävät yllä työmarkkinatoimijoiden käsityksiä siitä, mitkä ovat naisille ja miehille sopivia töitä. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 12-13, 243) Samalla naisiin leimattuja töitä, tietoja ja taitoja arvostetaan ja palkitaan miehiä vähemmän ulossulkemalla miehisen ammattitaitovaatimusten määrittelyvallan avulla (Acker 1990, 92).

Työn arvoa ja palkkaa määrittävissä valtionhallinnon tilastoissa naisten työtehtävät jäivät tunnustamatta 1950-luvulle asti. Naisten päästyä valtion tunnustamaan asemaan luokitukset ovat ensisijaisesti rakentuneet miesten työnjaollisten alueiden perustalle. Miesten alojen näkyvä ja

³ Kun on kysymys naisten töistä, puhutaan ihmissuhde- ja sosiaalisista taidoista, vaikka tosiasiasa työssä vaadittava taito olisi tehtävien organisointia. Sen sijaan ”miehistä ihmissuhdetaitoa” pidetään organisointina, hallinnointina tai johtamistaitona. (Korvajärvi ym.1990, 79-81) Samoin työn fyysinen rasittavuus saa eri yhteyksissä erilaisen leiman: perinteisessä miesten työpaikassa rasittavuus on miehistä, naisten työpaikalla (kuten sairaanhoitajan työssä) se sopii molemmille sukupuolille (Korvajärvi 1998b, 29).

mitattava työ esitetään eriytyneesti ja näkyvästi, kun taas naisten alat ovat epämääräisemmin esitettyjä. Päälinja ammatti- ja sosioekonomisissa luokituksissa on, että naisvaltaiset ihmistyön alueet on luokiteltu alemmiksi kuin miesvaltaiset hallinnolliset ja tekniset ammatit. (Kinnunen 2001, 116-120, 157) Samoin työehtosopimusten palkkaryhmittelyssä miesten tekemät työt sijoitetaan keskimäärin korkeampiin palkkaryhmiin kuin naisten työt (Martikainen 1996, 51-69). Virallisissa työpaikkojen toimenkuviissa ja vaativuusluokituksissa naisten työalueet ja niihin liitetyt sopivuudet on määritelty miehiä alemmiksi luokittelemalla naisten ammattitaidot ei-ammattitaidoiksi, luontaisiksi ominaisuuksiksi ja vain perheen tai kotityön parissa vahvistetuiksi kyvyiksi. Naisten oman toiminnan tutkimuksessa onkin tehty näkyväksi ja arvostetuksi, että naisten työt sisältävät organisaation toiminnan kannalta välttämättömiä ja hyväksikäytettyjä, mutta vaikeasti mitattavia ja havaittavia niin sanottuja näkymättömiä taitoja, kuten sosiaalisia- ja organisointitaitoja. (Kinnunen 1989, 60)

Naistyön ominaislaatua kuvaakin jatkuvuus yksityisestä julkiseen. Enemmistö naisista palvelee, hoitaa ja kasvattaa ihmisiä (Naiset ja miehet Suomessa 1998, 45) ja työn sisältöä on kuvattu hoivana tai uusintamistyönä, joka merkitsee ennen kaikkea arjen jatkuvuuden turvaamista (esim. Rantalaiho 1986). Ammattitaidon määrittelyssä keskiössä ovat olleet tieteellisen ja ei-tieteellisen, teorian ja käytännön sekä henkisen ja ruumiillisen työn väliset hierarkkiset suhteet, joista edellisiä on pidetty jälkimmäisiä arvokkaampina (Mutka 1998, 43). Naisten työssä yhdistyy järki, tunne ja välittäminen (Rose 1983, 73-90). Kaksiulotteisuudet eivät tavoita naisvaltaisten ammattien töiden sisältöjä, joissa henkinen ihmishoito eli ihmisten asioiden käsittely yhdistyy fyysiseen ruumiiseen. Tiedon ja ei-tiedon rajat määrittyvät siten, että tiedon perustana ovat miesten töille tyypilliset laskettavissa, mitattavissa ja vaihdettavissa olevat ulospäin näkyvät havainnot, ei naisten työlle ominaiset sisäiset taidot, kuten huolehtiminen ja myötäeläminen. (Kinnunen 2001, 145, 170)

Ammattitaitoon on liitetty kiinteästi myös koneiden ja laitteiden hallinta (Piispa 1997, 39-52). Seurauksena teknologian historiallisesta ja kulttuurisesta määrittelystä maskuliinisenä, leimaamisprosessissa maskuliinisuus liitetään teknologiseen taitavuuteen ja asiantuntijuuteen, feminiinisyys taas taitamattomuuteen ja pelkoon. Työssä käytettävillä koneilla ja laitteilla on siten sukupuolileima. (Cockburn 1988, 37-38) Miehet ja naiset käyttävät eri välineitä ja vaikka jokin tietty laite olisikin molempien käytössä, sen käyttötavat ovat sukupuolisesti eriytyneitä (Wajkman 1991, 150). Suomessakin 1950-luvulla tietotekniikan käyttöönotto oli kansallinen miesten keskinäinen projekti. Sen myötä teknisille aloille periytyi sukupuolihierarkia, jossa miehet toimivat asiantuntijoina ja johtajina, naiset rutiinitehtävissä. (Vehviläinen 1996, 150-157) Naisten töissä

tietotekniikkaa otettiin käyttöön 1970- ja 1980-luvuilla lähinnä toimistoautomaationa (Rantalaiho 1986; Korvajärvi 1990). Miehillä tyypillistä oli ohjelmointi ja ohjelmistojen käyttäminen, naisille taas tallennustyö (Lehto 1989, 44-45).

Miesten koulutusammatit liittyvätkin tavaroiden valmistukseen, käsittelyyn ja siirtelyyn tuotannossa (Miehet ja Naiset Suomessa 1998, 45). Ne toimivat pääoman ja teknis-taloudellisen rationaliteetin palveluksessa tavoitteenaan lisätä yritysten voittoja, mitä on arvostettu ensiarvoisen tärkeänä kapitalismin jatkuvuudelle (Brante 1988, 119-142). 1700-luvun valistusfilosofisessa ajattelussa järki (ratio) alettiin ymmärtää ihmisen toiminnan välineiden tehokkuutena ja (luonnontieteellinen) tieto teknis-taloudellisen edistyksen ponttimena, jossa teknologinen kehitys edistää tehokkuutta ja tuottavuutta tuotannossa sekä siten talouskasvua tuottaen vaurautta ja hyvinvointia (Rahkonen 1996, 74). Vaikka naisten työ on yhtä välttämätöntä yhteiskunnan jatkuvuudelle kuin tavaroiden tuottaminen, objektiivisina ja arvovapaina esiintyvissä talousteorioissa naisille tyypilliset palvelutyöt määritellään vähemmän tuottaviksi. Teknistaloudellinen rationaliteetti ei arvosta naisten työlle tyypillistä tietoa ja rationaliteettia, koska rahapohjainen tuloksellisuus ei huomioi naisten työn inhimillisiä ja eettisiä tekijöitä. (Saarinen 1993, 245)

Työorganisaatioiden jokapäiväisessä toiminnassa sukupuolijakoja oikeutetaan ja luonnollistetaan muodostamalla symboleja, mielikuvia ja tietoisuuden muotoja, joissa käsityksiä muokataan. Sukupuoli on kietoutunut ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, jossa toimii alistus ja suljetaan ulkopuolelle. Itsemäärittelyn kautta yksilöt muodostavat käsityksiä organisaation sukupuolirakenteesta, työn, asemien ja mahdollisuuksien jaosta sekä myös vaadittavasta sukupuolen mukaisesta käyttäytymisestä ja asenteista. (Acker 1992, 252-254)

Kauppinen (1995, 5-7) näkee eriarvoisuuden pelkistyvän lasikatto -ilmiössä eli siinä, että vain harva nainen etenee organisaatioiden ylimpään johtoon. Työorganisaatioissa avoimesti esillä olevia eriarvoisuuksia ovat palkkaerot, töiden segregoituminen sekä ihmissuhteissa eri tavoin erilaisissa työpaikkakulttuureissa sallittu seksistisen kielenkäyttö ja sukupuolinen häirintä. Piiloisia eriarvoisuuksia ovat palkan määräytyminen (edut, lisät ja palkkiot), urakehityksen kannalta keskeisten tehtävien määräytyminen (edustaminen, koulutus), syrjäytyminen epävirallisista verkostoista sekä vähättelevä ja tytöttelevä kokouskäyttäytyminen.

Miehet hyötyvät sukupuolen mukaan eriytyneestä työstä, kun miesten alueita arvostetaan ja palkitaan enemmän. Miesten parempi asema työelämässä merkitsee, että työmarkkinoilla menestyminen edellyttää pyrkimystä samanlaisuuteen miesten kanssa. Siten naiset yleensä hyötyvät toimiessaan miesvaltaisissa töissä, kun työ on sisällöllisesti edullisempaa ja palkka parempi verrattuna muiden naisten töihin (Kauppinen-Toropainen 1991, 192). Laajentuneilla palvelualoilla ammattien sukupuolileiman vakiintumattomuus onkin tuonut naisille tilaisuuksia, mutta perinteisissä miesten töissä naisten mahdollisuudet eivät ole kasvaneet (Lehto 1999a, 113). Naisten siirtyessä miesvaltaisiin ammatteihin yksittäisillä työpaikoilla tai ammattialoilla, syntyy niiden sisällä kuitenkin sukupuolen mukaista hierarkkista eriytymistä. Aiemmin miesvaltaisen työn naisistuksessa sen arvostus ja palkkataso laskevat. Esimerkiksi toimistotyön naisistuminen on merkinnyt työtehtävien vaativuuden, etenemismahdollisuuksien ja organisatorisen aseman laskemista. Naisvaltaisuus on siten leimallista aloille ja ammattiteille, jotka ovat menettämässä arvostustaan, mutta miesvaltaisuus tyypillistä uusille arvostetuille tehtäville. (Korvajärvi 1990, 16-23)

Yhden sukupuolen hallitsemisessa ammateissa ja työpaikoilla ammattikäytäntöjen jäykistyminen ja kaavamaiset sukupuolikäsitykset ovat yleisimpiä. Esimerkiksi Nummenmaan (1992, 1) ja Puhakan (1998, 199-200) tutkimuksissa sukupuolirajoja rikkoneet ja miesvaltaisen ammatin valinneet naiset törmäsivät ennakkoluuloihin ja sukupuolispesifeihin käytäntöihin, mikä ilmeni vaikeutena työllistyä, sijoittumisena vähemmän arvostettuun työhön ja uralla etenemisen esteinä. Sen sijaan miehet saavat enemmän etua ainokaisasemasta. Miessukupuoleen liitetty korkeampi sosiaalinen arvostus merkitsee, että naistöiden alueilla miehet etenevät naisia nopeammin hierarkkisesti arvostetumpiin ammatteihin ja työskentelevät naisia useammin ylemmissä toimihenkilö- ja esimiesasemissa. (Kolehmainen 1999, 169)

1990-luvulle tultaessa segregatio oli siis selvästi suomalaisia työmarkkinoita rakenteistava ilmiö. Vaikka segregatian perusrakenne on muuttumaton, se on myös jatkuvasti uusiutuva prosessi. Segregatiorakenteet ovat työelämän sukupuolistamisen prosessien ja sukupuolistavien käytäntöjen toistuva lopputulos. Segregaatiossa työpaikka- ja ammattirakenne sekä eriytyneet työvoiman käytön muodot muotoutuvat taloudellisten, poliittisten ja sosiokulttuuristen tekijöiden vuorovaikutuksessa, joihin sukupuoli on sisäänrakennettuna. (Kolehmainen 1999, 25, 27; 2002, 202).

3. HYVINVOINTIVALTIOPROJEKTISTA TIETOYHTEISKUNTAPROJEKTIIN

Hyvinvointivaltiollistumisesta talouden globalisaatioon ja teknologiseen muutokseen

1980-luvulla Suomessa talouskasvu oli OECD-maiden keskitasoa korkeampi ja työttömyysaste pienempiä. Nationalistisessa talouspolitiikassa keskeistä oli valtion ja valtionyhtiöiden vahva asema, bilateraalinen kauppa Neuvostoliiton kanssa ja pyrkimys kotimaisten raaka-aineiden - puun ja malmien - hyödyntämiseen sekä metsäteollisuus tärkeimpänä vientialana. (Hernesniemi ym. 1995, 74-75) Toisen maailmansodan jälkeen Neuvostoliitosta oli omaksuttu usko järkipäiseen yhteiskuntasuunnitteluun ja Pohjoismaista taas Keynesiläiset ajatukset sosiaalipolitiikasta taloudellisena oppina (Anttonen & Sipilä 2000, 61). 1960-luvulla alkoi toimia korporatistinen työmarkkinajärjestelmä ja 1970- ja 1980- luvuilla Suomi alkoi lähestyä Esping-Andersenin (1990) kuvaamaa pohjoismaista hyvinvointivaltiota⁴, jossa tavoitellaan yleistä tulojen ja hyvinvoinnin uudelleenjakoa sekä kansalaisuuteen perustuvaa universaalista sosiaaliturvaa.

Sosiaalidemokraattisen mallin ideologiaan sisältyvät arvot solidaarisuudesta, yhtäläisistä mahdollisuuksista sekä sosiaalisten ongelmien yhteiskunnallisesta alkuperästä, jolloin julkista valtaa tarvitaan täydentämään markkinoiden toiminnan tuottamia eriarvoisuuksia. Valtiota käytetään sosiaalisten oikeuksien ja palveluiden tuottajana, jolloin järjestelmän rahoitus järjestetään pääosin verotuksen kautta. (Julkunen 1992, 35-39) Kun hyvinvointivaltioprojektia on pidetty alempien sosiaaliluokkien ja naisten elinehtojen parantajana, sen läpimenon ja kannatuksen ehtona on ollut laajenevan keskiluokan elintason (kaikki maksavat ja hyötyvät -periaate) ja aseman turvaaminen (julkinen sektori työllistäjänä) (Anttonen & Sipilä 2000, 80). Kosonen (1998, 17) kutsuu Suomen kehitystä 1970-luvulta 1990-luvun taitteeseen asti hyvinvointikapitalismin ”hyväksi kehäksi”, jossa tuotannon ja talouden kasvu, hyvinvointivaltiollistuminen sekä talouden ja työmarkkinoiden sääntely takasi yhtäältä työntekijöille työvoiman suojelun, työlainsäädännön ja sosiaaliturvan ja toisaalta tuotannolle työvoimareservin, työkyvyn ja työnlaadun sekä tuotteille ostovoimaa ja markkinoita.

⁴ Liberaali yhteiskuntatyyppi ja residuaalinen hyvinvointivaltio kuuluvat anglosaksiseen yhteiskuntaan. Sen puhdaspiirteisin edustaja on Yhdysvallat. Sosiaalivaltio pyritään pitämään suppeana, tarveharkintaisena ja valikoivana köyhäinhoitona. Sosiaalisen turvan ja palvelujen tarjoajana yksityisellä sektorilla sekä hyväntekeväisyydellä ja vapaaehtoistyöllä on keskeinen rooli. Konservatiivisen regiimin edustajia ovat monet Keski-Euroopan maat, kuten Saksa. Tässä korporatistisessa mallissa sosiaaliturva on rakennettu työsuhteiden varaan ja vakuutettujen omilla vakuusmaksuilla on sosiaaliturvan rahoituksessa keskeinen rooli. Hyvinvointipalveluiden tuottamista tuetaan tulonsiirroin ja huolenpidon vastuu on vapaaehtoisjärjestöillä ja lähisuhteilla. Pohjoismaisen mallin puhdaspiirteisin edustaja on Ruotsi. (Julkunen 1992, 35-39)

Niin sanotun talouden kultaisen kasvukauden nähdään kuitenkin päättyneen muissa OECD-maissa jo vuosien 1973-1974 öljykriisiin ja talouslamaan. 1980-luvulta alkaen talouden elvyttämisen välineenä talouspoliittisessa ja -tieteellisessä valtavirta-ajattelussa alettiin nähdä mahdollisimman vapaasti toimivat markkinat, ohut valtio ja joustavoittaminen eli 1950- ja 1960-luvuilla luotujen kasvun sääntelyinstituutioiden purkaminen. Deregulaatiota alettiin soveltaa, kun työnantajien mukaan epävakautuneessa taloudellisessa ympäristössä Länsi-Euroopan työmarkkinat vaativat sopeutumista estävien ns. jäykkyyksien purkamista ja valtiota alettiin pitää ongelmana liberaalin perinteen valtioissa Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. (Julkunen 2001, 163, 50; Kauppinen 1992, 193) Eurooppalaisessa hyvinvointipolitiikassa siirryttiin 1990-luvulla kasvusta karsinnan, rajoittamisen ja sopeuttamisen aikaan (Bonoli ym. 2000).

Jo 1970-luvulta alkaen käytiinkin keskustelua tuottavuuden kasvun, talouskasvun ja sosiaalisen hyvinvoinnin takaajana toimineen fordistisen tuotantotavan kriisistä, kun tuotespesifillä teknologialla valmistettujen standardoitujen massatuotteiden markkinoiden nähtiin lähestyvän kyllästymisrajaa. Castellsin (1996, 472) mukaan talouden ja teknologian muutokset mahdollistivat yritysten toimintatapojen muutoksen, kun ne torjuakseen kannattavuuden laskun siirtyivät massatuotannosta kohti joustavampia toiminta- ja työvoimankäytäntötapoja. Mikroelektoniikkaan perustuva tuotannollisen vaihtelun mahdollistava ohjelmoitava teknologia ja erityisesti välittömän informaation mahdollistava digitaalinen tekniikka loivat mahdollisuuksia tuottaa entistä enemmän ja nopeammin varioituja tuotteita. (Ollus ym. 1990, 12; Schienstock 2001, 91-96) Samalla yritykset alkoivat pyrkiä markkinoiden mukaiseen joustavuuteen ammattien, palkkojen, työaikojen, työpaikkojen ja irtisanomissuojan suhteen. Informaatio- ja viestintäteknologia, aiempaa halvemmat kuljetuskustannukset sekä valtioiden päätökset raha- ja pääomamarkkinoiden vapauttamisesta ovat mahdollistaneet myös kansainvälisen kaupan lisääntymisen lisäksi yritysten työn ja tuotannon osien sijoittamisen sinne, missä työvoiman hinta ja laatu, markkinoille pääsy tai infrastruktuuri on niiden kannalta edullisinta. (Castells 1996, 472)

Castellsin (emt; 95-96) mukaan markkinaehtoistumisen osoittimia ovat taloudellisen integraation syveneminen Euroopassa (EU), Aasiassa (Apec) ja Pohjois-Amerikassa (Nafta), sosialististen maiden liittyminen markkinajärjestelmään, tuotannon, kierron ja kulutuksen ydinosaisten maailmanlaajuistuminen sekä kansantalouksien keskinäisriippuvuuksien lisääntyminen siirryttäessä erityisesti finanssipääoman säätelemään talouteen, jossa spekulatiivinen nopeaa voittoa valuutta- ja pörssikursseilla hakeva pääoma hakeutuu vapaasti tuottoisimpiin kohteisiin. Talouden säännöstelyn purkamisen sekä informaatioteknologian kehittymisen seurauksena kapitalistinen järjestelmä on

siten saanut uudet mittasuhteet ja tullut yhä tehokkaammaksi. 1970-luvulta alkanut maailmantalouden rakenteiden uudelleenjärjestäytyminen ja teknologian kehitys ovat toisiinsa vaikuttavia ja yhtäaikaista prosesseja. Uusi teknologia on toiminut taloudellisten ongelmien ratkaisijana, jolloin talouden logiikka ja intressit kiihdyttivät sen kehitystä ja muovasivat kohti markkinavetoista kehitystä teollisen tuotannon ja kaupallisten sovellutusten tarpeisiin. Talous uudelleenrakenteistuu edelleen, kun yritykset ja hallitukset ottavat käyttöönsä uusia toimintatapoja ja strategioita.

Beck (1999, 32-35) toteaa, että kilpailuttaessaan alueita ja kansallisvaltioita edullisimmista olosuhteista ylikansallisten yritysten uusi valta-asema ulottuu paitsi talouteen myös koko yhteiskuntaan kyetessään viedä valtioilta pääoman, verot ja työpaikat. Beckille (emt; 43-46) uusliberalismin ideologian ydin on globalismi eli aate, jonka mukaan taloudellinen kilpailukyky riippuu valmiudesta sopeutua maailmanmarkkinoiden sanelemiin ehtoihin. Talouden globalisaatio on tällöin sekä väline että päämäärä markkinavoimien vapauttamiseksi ja poliittisen säätelyn purkamiseksi. Se hävittää erottelun politiikan ja talouden välillä ja antaa ymmärtää, että kansallisvaltiotakin tulee johtaa kuin yritystä. Kun kansallisvaltiot ja niiden suverenisuus alistuu ylikansallisille toimijoille ja niiden vallalle, poliittisuus siirtyy kansallisvaltion hallinnon ulkopuolelle ja se voi keskittyä lähinnä globaalien riskien seurauksiin. (Emt; 64, 93)

Bourdeau (2001, 126) puolestaan painottaa, että kun talouden yhdenmukaistamisesta on tehty ehto, historiallisista ja yhteiskunnallisista näkökohdista puhdistettu liberalistinen talousteoria on muunnettu poliittiseksi toimintaohjelmaksi. Liberalismi ja sen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tulkinta tunnistaa yksilöt ja kyseenalaistaa kollektiiviset ja yhteisölliset rakenteet, jotka voivat olla este puhtaalle markkinalogiikalle. Markkinaliberalismissa julkiset toimijat nähdään yksilön vapautta ja riippumattomuutta rajoittavina. Kuluttajina tarpeitaan tyydyttääkseen yksilöt taistelevat kukin erikseen elinehdoistaan ja toimivat rationaalisesti omaa hyötyään maksimoiden markkinoilla. Tällöin sosiaaliturva murentaa työkannustimet, demoralisoi ja passivoi kansalaisia. Markkinoiden sisäistäminen mahdollisimman moniin suhteisiin, kuten työsuhteisiin ja sosiaaliturvaan, lisää tehokkuutta ja siten hyvinvointia. Arvoja ovat suorittaminen, riskinotto ja yrittäjämäinen elämänsäsenne.

Markkinaehtoisuuden ja joustavuuden lisääntymistä on kuvattu siirtymisellä yhä enemmän voittaja saa kaiken –talouteen, jossa vahvat toimijat pärjäävät entistä paremmin ja huonommista lähtökohdista lähtevät jäävät yhä enemmän syrjään kehityksen eduista (Sennett 1998, 98). Weber

(1978) luonnehtiikin kapitalismin kehitystä rautahäkiksi, jossa markkinoita ja yhteiskunnallista toimintaa ohjaa toiminnan tehokkuutta päämäärien mukaisesti korostava välineellinen rationaalisuus ja jossa yhteiskunta tulee teknisesti ja taloudellisesti yhä tehokkaammaksi, mutta samalla muut arvot käyvät samantekeviksi. Kun lisäksi taloudellisten toimintojen epävarmuus lisääntyy, nykyinen globalisoitua talous ei instrumentaalisesti rationaalisen tiedon ja järjestyksen voittokulun takia ole entistä hallittavampi, vaan sattumanvaraisempi (Giddens 1995, 114). Beck (1986, 222-236) on puhunut muutoksesta siirtymisellä riskiyhteiskuntaan: samalla kun yhteiskunnallisen muutoksen odotetaan politiikan sijaan tapahtuvan teknologisen kehityksen avulla, joustavoittamisen myötä standardoitu täystyöllisyysjärjestelmä ja sen peruspilarit – työoikeus, työpaikkakunta ja työaika – purkautuessaan tuottavat uusia privatisoituneita ja perinteisistä kategorioista irronneita yksilöllisiä riskejä.

Työn ja talouden muutoksiin kytkeytyen yhteiskuntateoreetikot ovatkin nähneet merkkejä koko modernin yhteiskuntamuodon hajoamisesta ja postmodernisoitumisesta. Beck (1986, 121-160) esittää, että toisen maailmansodan jälkeinen muutos on johtanut yksilöllistymiseen eli perinteisten sosiaalisten sidosten sekä kollektiivisten ja ryhmäspesifien identiteetin merkityslähteiden merkityksen vähenemiseen. Vaikka yhteiskunnissa on ollut edelleen sosiaalista eriarvoisuutta, taloudellisen kasvun ja hyvinvointivaltion kehityksen myötä kaikille on kerääntynyt kollektiivisesti enemmän koulutusta, oikeutta, tuloja, kulutusta ja vapaa-aikaa. Tällaisen hissivaikutuksen seurauksena aiempia ylitsepääsemättömiä rajoja on ylitetty. Ammattiin perustuvien yhteiskuntaluokkien luokkaidentiteetit sekä myös sukupuoli-identiteetit ovat ohentuneet tai hajonneet heikentäen myös kollektiivista itsetietoisuutta ja poliittista toimintakykyä, jolloin yksilöt myös kantavat kaiken vastuun menestymisestään tai menestymättömyydestään (emt; 1999, 41-48, 251). Myös Giddens (1990, 20-22) on puhunut perinteiden merkityksen vähenemisestä identiteetille, irtaantumista ajan ja paikan suhteen sekä rakentumisesta enemmän median ja asiantuntijajärjestelmien välityksellä. Yksilöllistymisen on nähty johtavan poliittisen yhteisöllisyyden purkautumiseen ja demokratian kriisiin. Perinteinen virallinen äänestys-, puolue-, ammattiyhdistysliike- ja muu intressiosallistuminen onkin laskenut OECD-maissa. Luokkamuodostelmien ja ideologisen mobilisaation sijaan politiikka on henkilöitynyttä ja medioitunutta. Sosialismin romahdettua markkinaliberalismille ei ole myöskään ollut kilpailijaa. (Castells 1996, 347-348)

Tietoyhteiskuntaprojektiin ja 1990-luvun kasvu-uralle

Teknologian vaikutuksia talouskasvuun ja työttömyyteen alettiin pohtia OECD-maiden yhteiskuntapolitiikassa koko Eurooppaa koskeneen 1990-luvun taloudellisen taantuman ja työttömyyden kasvun yhteydessä (Kasvio 2000, 41).⁵ Neuvostoliiton hajoamisen seurauksena idänkauppa tyrehtyi Suomessa. 1980-luvulla kansainvälisten pääomaliikkeiden vapauttaminen toi Suomeen luottotulvan, jossa yritykset ja kotitaloudet velkaantuivat ennennäkemättömästi ja joutuivat vaikeuksiin koron noustessa. Talouden ylikuumenemista pyrittiin hallitsemaan markan arvoa nostamalla, jonka seurauksena oli viennin vaikeutuminen ja vaihtotaseen heikkeneminen entuudestaan. Kulutusjuhlasta siirryttiin pankkikriisiin, kansantuote putosi kolmena vuonna peräkkäin, työttömyys nousi ja julkinen sektori joutui rahoitusvaikeuksiin. (Vartia & Ylä-Anttila 1996, 3-4)

Vuosina 1993-1994 Yhdysvaltojen esimerkkiä seuraten käynnistettiin ensin EU:ssa ja sen myötä useimmissa OECD-valtiossa poliittisia strategioita ”tietoyhteiskuntakehityksen”⁶ edistämiseksi ja alettiin keskustella niin sanotuista korkean osaamisen talouksista (high skill economy) ja uudesta taloudesta. (OECD 1996, 1998). EU:hun liittymisen myötä Suomelle alettiin hahmotella paikkaa jopa eräänlaisena tietoyhteiskunnan eurooppalaisena koelaboratoriona. Taustalla vaikuttivat taloustieteen uudet makrotaloudelliset opit talouskasvun dynamiikasta ja teollisen tuotannon muutoksista, ja niiden lupauksia alettiin pitää eräänlaisena pelastussanomana tuottavuuden ja työllisyyden edistämiseen. (Kasvio 1997, 94-95; 2001, 35)

Tiedon merkitystä korostavien selitysmallien oppi-isäksi mainitun Joseph Schumpeterin Kondratjevin aaltoteoriassa⁷ kapitalismin kehitys jaotellaan pitkien kasvu- ja laskukausien vaihteluihin perustuviin periodeihin. Tässä ”luovan tuhoutumisen” prosessissa kasvu on seurausta vapaasta kilpailusta ja innovaatioista, laskukausi taas niiden ehtymisestä. (Lemola 2000, 149-153)

⁵ Asiaa pohdittiin jo 1970-luvulla. Vaikka kunkin taantuman jälkeen työttömyys vakiintui aiempaa korkeammalle tasolle, talouksien kasvaessa ja työpaikkojen syntyessä poliittinen keskustelu jäi 1980-luvun edetessä taka-alalle. (Kasvio 2000, 41)

⁶ Sana tietoyhteiskunta (knowledge society) ilmaantui suomen kieleen luultavasti vuonna 1970 Peter F. Druckerin teoksen ”Muuttumisen aika” myötä. Samoihin aikoihin alettiin puhua myös informaatioyhteiskunnasta (informaation society) Japanin hallituksen teknologisten visioiden myötä. Kansainvälisessä keskustelussa tietoyhteiskunnasta pohditaankin tiedon merkitystä kilpailukyvyille, kun taas informaatioyhteiskuntakeskustelu liittyy usein teknologiseen kehitykseen. Suomessa tietoyhteiskuntatermi on vakiintunut strategia-asiakirjojen myötä kielenkäytössä ja samalla yhdistänyt nämä kaksi edellä mainittua asiaa ja keskusteluperinnettä. (Anttiroiko ym. 2000, 22-24)

Evolutioanaarisen taloustieteen (esim. Freeman & Soete 1994, 39-54; Perez 1983, 358) piirissä puhutaan teknis-taloudellisista järjestelmistä ja koko teknologian ja talouden kehityksessä tapahtuvista paradigmasiirtymistä. Kun tehdään monia toisiaan tukevia ja täydentäviä innovaatioita niin, että teknisen suunnittelun periaatteet ja toiminnan taloudelliset ehdot muuttuvat syvällisesti, on kysymys teknis-tieteellisen paradigman muutoksesta, teknologisesta vallankumouksesta. Kondradjevin aallot ovat kuitenkin ilmausta koko sosiaalis-taloudellisen ja institutionaalisen järjestelmän tasapainoisesta toiminnasta ja rakenteelliset kriisit – kuten viimeisin 1970- luvulta alkanut – niiden tasapainottomuudesta.

Jotta uuden teknologian mahdollisuudet tulisivat hyödynnettyä, tarvitaan lukuisia sen soveltamiseen liittyviä innovaatioita, kuten työn organisoinnin uusia periaatteita, joita kutsutaan aikakauden teknologiseksi tyyliksi. Edellinen teknologinen tyyli kytketään energiaa kuluttavaan jäykkään teknologiaan massatuotannossa, jota täydensi Taylorin tieteellisen liikkeenjohdon opit. Nykyisessä tietotekniikkaan nojaavassa syklissä tuottavuuden avaimia ovat informaatio ja sen vapaan kulkemisen mahdollistavat verkostomaiset toimintatavat. Kukoistaakseen tuotanto vaatii myös sitä tukevia sosiaalisia innovaatioita eli yhteiskunnallisten instituutioiden muutoksia, jotka ankkuroivat uudet teknologiset mahdollisuudet yrityksiin, työyhteisöihin, kulutukseen, ihmisten arkeen jne. Suurin osa teknologia-innovaatioista todettiin 1970- ja 1980-luvuilla olleen kustannuksia ja työvoimaa säästäviä uudistuksia tuotannossa, kun taas tuote-innovaatioita oli tehty vähemmän. Uudenlaisten tieto- ja viestintäteknologiaan liittyvien tuotteiden ja palvelujen tuottamisen markkinoille nähtiin synnyttävän kokonaan uutta kysyntää sekä liiketoiminnan alueita ja toimivan siten uuden pitkän aikavälin talouskasvun moottorina. (Emt;)

OECD-maiden keskuudessa monien perinteisten alojen valmistuksen ja suoritustyön kilpailuasemat ajateltiin menetetyksi halvemman kustannustason alueille kehitysmaihin, erityisesti niin sanotuille NIC –maille (New Industrial Countries) Kaakkois-Aasiaan ja kansallisen talouspolitiikan merkityksen nähtiin vähentyneen (Hernesniemi ym 1995, 374-393). Samanaikaisesti uusissa kasvuteorioissa alettiin korostaa perinteisten luonnonvarojen, työn ja kiinteän pääoman (koneet ym. teknologiainvestoinnit) sijaan tärkeimpänä tuotannontekijänä inhimillistä pääomaa ja teknologiaa sekä painotettiin julkisen sektorin vaikutusta niiden määrään ja laatuun. Teorioiden mukaan luovuus, informaation muuttuminen tietämykseksi ja tiedon kasvu organisaatioissa eli

⁷ Pitkien syklien teoria nojaa tilastoihin, joista näyttävät löytyvän melko säännöllisesti toistuvat 25-30 vuoden riipeän taloudellisen kasvun jaksot, joita aina seuraa jokseenkin samanpituisen heikon kasvun kausi. Tätä säännönmukaisuutta ei ole kuitenkaan voitu tilastollisesti osoittaa. (Vartia & Ylä-Anttila 1996, 42)

organisatorinen oppiminen lisää valmiuksia kehittää ja omaksua uutta teknologiaa. (esim. Romer 1990, 71-102) Niin Suomen kuin muidenkin teollistuneiden valtioiden ja alueiden strategiaksi tuli siten suuntautuminen yritysten korkeatasoiseen tietoon perustuviin toimintoihin. Niiden sijaintietujen vahvistamisen ja houkuttelemisen perusedellytyksiksi on luettu erityisesti kansallinen innovaatiojärjestelmä⁸, korkeasti koulutettu työvoima, toimiva (korkean teknologian alojen) tutkimus- ja kehittämisjärjestelmä sekä uudistuva teknologinen infrastruktuuri. (Hernesniemi 1995, 374-393)

Muutoksen nähdään merkitsevän siten uusien ammattien ja alojen syntyä, monien entisten alojen ja ammattien katoamista sekä työmenetelmien, työorganisaatioiden, työn sisältöjen ja työn tieto- ja taitovaatimusten muuttumista (Mäkilä ym. 1999, 1-4). Tässä prosessissa rutiinimaisten matalapalkkaisten alhaisen tuottavuuden töiden nähdään vähenevän ja paremmin palkattujen korkeampaa ammattitaitoa vaativien kasvavan. Työttömyyden katsotaan siis koskevan siirtymävaihetta teollisesta tietoperustaiseen yhteiskuntaan, jossa poikkeuksellisen suuri osa väestöstä joutuu etsimään uudelleen paikkansa työmarkkinoilta. (Kasvio 1997, 229) Samalla kansainvälisten organisaatioiden kuten OECD:n, IMF:n (kansainvälisen valuuttarahaston) ja EU:n taholta hallituksia on vaadittu vähentämään yhä enemmän talouden ja työmarkkinoiden sääntelyään, koska hyvinvointivaltion rakenteet johtavat suuriin tuotantokustannuksiin, vähentävät työnteon kannustimia eivätkä tarjoa riittävän hyvää pohjaa uusien kilpailukykyisten työpaikkojen syntymiselle ja kilpailukyvyn ylläpitämiselle tuotantopanosten liikkussa vapaasti (Kiander 2002, 69; Kasvio 1997, 227).

Suomessa kasvukausi alkoi 1996 ja kansantuote kasvoi kolmena vuotena ennätysmäisesti. Tietoyhteiskunnan kehittyneisyyttä mittaavien kansainvälisten vertailujen valossa Suomi alkoi lukeutua kärkisarjaan (Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1999, 9). Lamaan vastattiin perinteisellä politiikalla, jossa ydin on vientisektorin kilpailukyvyssä ja työttömyyttä käytettiin korjausmekanismina kansantalouden sopeuttamiseksi. Pankkien tukeminen, konkurssit ja joukkotyöttömyys paisuttivat valtion menoja samalla kun verotulot kutistuivat. Lääkkeenä kriisiin käytettiin valtion talouden leikkauksia ja ulkomaista velkaa. Pääomaliikkeiden vapauttaminen oli uusi tilanne, johon ei osattu varautua. (Pekkarinen & Vartiainen 1995, 424, 433-457)

⁸ Kansallisella innovaatiojärjestelmällä tarkoitetaan yleisellä tasolla kaikkia instituutioita ja talouden rakenteita, jotka vaikuttavat uuden tiedon tuottamiseen ja leviämiseen (Alasoini 1997, 2).

Uudessa talouspolitiikassa julkisen vallan tehtäväksi tuli julkisten menojen rajoittaminen. Hyvinvointivaltion laajentaminen pysäytettiin ja julkisella sektorilla otettiin käyttöön markkinatalouden periaatteita samalla kun sosiaalisia oikeuksia karsittiin ja vastuuta sekä markkinariskejä siirrettiin valtiolta ja työnantajilta palkkatyöntekijöille. (Julkunen 2001, 125, 151) Hyvinvointivaltiosta (welfare state) onkin nähty siirryttävän hyvinvointiyhteiskuntaan, johon kuuluvat ajatukset palkkatyövetoisesta mallista (workfare) sekä markkinoiden ja kansalaisyhteiskunnan (järjestöt, perhe ym.) vahvistamisesta valtion sijaan (welfare mix) (Anttonen & Sipilä 2000, 272). Uudessa julkisen vallan politiikassa kaikkien kansalaisten olisi pärjättävä omillaan ja muotouduttava riippumattomiksi oman onnensa sepiksi ja elinikäisen oppimisen konseptin mukaisesti oltava kyvykkäitä ja halukkaita oppimaan läpi elämänsä sekä oltava valmis uudelleen- ja täydennyskoulutuksen kautta liikkumaan niin työtehtävistä kuin aloiltakin toisille sekä maantieteellisesti. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 9-24; Silvennoinen 2002, 32) Jessop (1993, 121-122) kuvaa valtion roolin muuttumista keynesiläisestä hyvinvointivaltiosta schumpeterilaiseksi työnjoustovaltioksi, jossa valtio tukee yrittäjyyttä, yritysten teknologista uudistumista sekä työn joustavoittamista. Talous- ja yhteiskuntapolitiikassa tapahtui siis käänne kohti markkinaliberalismia (Melin & Nikula 2003, 7), jota Julkusen (2003, 183) mukaan miesvaltaiset talouseliitit olivat tavoitelleet jo 1980-luvulla.

Hyvinvointivaltion kannatus pysyi kuitenkin laajana (Forma 1998). Poliittikkavalintojen perusteluissa kasvoi yhä enemmän taloustieteen ja virkamiesekonomistien asiantuntemukseen, kieleen ja sanastoon perustuva vaikutusvalta (Pekkarinen & Heinonen 1998, 84-99). Tietoyhteiskunnan tekemistä ohjailtaan siten keskusjohtoisesti sekä teknologia- ja talouspainotteisesti julkisessa keskustelussa sekä viranomaisten strategioilla. Virheet ja erilaiset näkökulmat tehdään näkymättömiksi esittämällä päätökset välttämättömyyksiä; vääjäämätön globalisaation ja teknologian kehittyminen asettaa haasteita, joihin tulee sopeutua. Muutoksia perustelevat koko yhteiskunnan läpäiseviä ratkaisuja sisältävät teknistaloudelliset mallit nojaavat luonnontieteen ensisijaisuuteen merkittävän tiedon tuottajana edistyksessä ja teknologian käsitteellistämiseen ulkoisena voimana. (Blom 1999, 231; Eriksson & Vehviläinen 1999, 16-21; Karvonen 2000, 267-277; Aro 2001, 71)

4. SEGMENTAATIO: KOULUTUS, TIETOTYÖ JA TYÖMARKKINOIDEN ERIITYMINEN

Koulutuksesta työmarkkinamenestymisen välittäjä

Koulutusvaatimusten kasvu ja työmarkkinakilpailu

Suomi on koulutusyhteiskunta, jossa koulutus ohjaa yksilön sijoittumista työmarkkinoille. Oppivelvollisuus säädettiin 1921, 1940-luvulla koko ikäluokka alkoi käydä kansakoulua ja 1960-luvulla alkoi voimakas koulutuksen laajeneminen ja piteneminen eli koulutusekspansio. Niin kansakunnan kuin yksilönkin tasolla koulutuksen on uskottu olevan varmin sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin tae. Väestön koulutustaso on siten jatkuvasti kasvanut. (Kivinen & Rinne 1995, 83-91) Esimerkiksi vuosien 1970 – 1995 välillä perusasteen varassa olevien määrä laski 70 prosentista 30 prosenttiin, keskiasteen suorittaneiden osuus kasvoi 24 prosentista 53 prosenttiin ja korkeasteen suorittaneiden osuus kasvoi 6 prosentista 17 prosenttiin (Haven 1998, 174).

Alkuvaiheistaan lähtien koulutus on toiminut paitsi sivistämisen myös kulttuurisen sopeuttamisen ja yhteiskunnan kiinteiden ylläpitämisen välineenä valtaapitäville. Julkilausetun kvalifikaatiotehtävän mukaan kehittyvä teknologia, syvenevä työnjako ja kasvava työn tuottavuus edellyttävät työvoimalta yhä enemmän ja yhä korkeampia kvalifikaatioita eli niitä tietoja, taitoja, asenteita ja motivaatioita, joita yksilöt tarvitsevat sekä työtehtäviensä suorittamisen että kansalaisina yhteiskunnassa. Valtion keskeisenä intressinä on pyrkiä määrällisellä ja laadullisella suunnittelulla koulutuksen tuottamien ja työssä vaadittavien kvalifikaatioiden yhtensovittamiseen. Tähän on hyvin sovittunut uusklassisen taloustieteen puitteissa jo 1960-luvulla syntynyt inhimillisen pääoman teoria. (Takala 1991, 10-29) Sen mukaan koulutus on inhimillistä pääomaa, joka lisää ammattitaidon kasvaessa yksilön tuottavuutta ja siten paitsi parantaa hänen palkkaansa ja asemiaan työmarkkinoilla myös lisää kansakunnan vaurautta. (Becker 1962, 9-12). Uusien inhimillistä pääomaa kilpailukykyyn edellytyksenä korostavien talousteorioiden myötä 1990-luvulla tavoitteeksi tuli kvalifikaatiotason nostaminen niin, että valtaosa ikäluokasta suorittaisi korkea-asteisen tutkinnon ja erityisesti lisättiin tietotekniikka ja media-alan koulutusta (Raivola & Vuorensyrjä 1998, 39; Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1999, 8). Kuitenkin useat välittävät tekijät, kuten työn organisointi ja työelämän valtasuhteet vaikuttavat siihen, millaisiksi työtehtävät muodostuvat (Naumanen 2002, 73).

Työnantajan intressinä on, että koulutusjärjestelmä sosiaalistaa oppilaat mahdollisimman hyviksi työntekijöiksi. Rekrytointitilanteessa tutkinto viestii hakijan kyvyistä ja soveltuvuudesta. Muodolliselta koulutukselta vaaditaan relevanssia suhteessa työelämään eivätkä oppisisällöt saisi olla kovin abstrakteja tai kahlittuja perinteisiin oppiainejakoihin. Keskeisiä ovat työn jatkuvan kehittämisen mahdollistavat innovatiiviset kvalifikaatiot (luovuus, jatkuva uudistuminen, ongelmanratkaisu) ja tuotannollisten kvalifikaatioiden eli työn edellyttämien teknisten perusvalmiuksien ohella yhä tärkeämpiä ovat myös työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin liittyvät normatiiviset kvalifikaatiot. Teollistumisen aikana ihmisiä sosiaalistettiin ulkoapäin asetettuun työkuriin, jossa olennaista oli myöntyväisyys ja lojaalius työnantajaa kohtaan. Nyt ihmisistä muokataan sisäisesti motivoituneita työntekijöitä, jotka toimivat itsenäisinä yrittäjinä eri työnantajien palveluksessa. Jotta joustamattomuus tai osaamattomuus ei muodostuisi kilpailukyvn esteeksi, koulutuksen on juurrutettava ihmisiin pysyvä liikkuvuus- ja koulutushalukkuus. (Silvennoinen 2000, 45; Rinne & Salmi 1998, 176-177)

Yksilön intressinä on kouluttautua, kun koulutuksen uskotaan kohentavan muun muassa työllistymisedellytyksiä, ansioita ja mahdollisuuksia valita mielekkäitä töitä. Työmarkkinoilla tutkinnot ovat työsopimukseen ja niiden tuomiin palkkioihin vaihdettavia arvopapereita. Koulutushalukkuutta on ruokkinut 1960-luvulta alkaen koulutuksen laajentaminen ja elinkeinorakenteen muutokseen kytkeytyvä toimihenkilöpaikkojen lisääntyminen sekä koulutusjärjestelmän nimissä puhuvien kouluttajien lupaukset. Vanhemmat haluavatkin taata lapsilleen vähintään samantasoisena koulutuksen kuin ovat itse saaneet. Jatkuvasti korottuva pohjakoulutus myös korottaa uratoiveita ja suuntaa hakeutumista kohti yhä ylempiä koulutushierarkian portaita. (Silvennoinen 2002, 69,146)

Kun kaikki tulevat työmarkkinoille koulujärjestelmän kautta, kilpailu tutkinnoista ja todistuksista eli kredentiaaleista kiihtyy. Kvalifikaatiovaatimusten kasvua selittääkin osin ammattiryhmien keskinäinen kilpailu. (Collins 1979, 120-140) Yhteiskunnallisista asemista käytävässä kamppailussa korkean koulutuksen sisältö on peruste tulonjako- ja työmarkkinakilpailussa muiden ryhmien syrjäyttämiseksi (Larson 1982, 79; Collins 1979, 36). Ammattikunnan statuksen tavoittelussa monopolistiseen strategiaan kuuluu tiettyjen asemien ja tehtävien sulkeminen oman ammattikunnan jäsenten yksinoikeudeksi (Rinne ym. 1995, 49-52).

Professionaalistamisen keinoina ovat muun muassa ammatin tieteellistäminen eli pyrkimys koulutusasteen kohottamiseen, erikoistumisen lisääminen, oman tieteellisen käsitejärjestelmän

luonti sekä ammatinharjoittamisoikeuden lakisääteinen rajoittaminen ja koulutukseen pääsyn kontrollointi niin, että ammattiin ei ole koskaan liikaa tulijoita. Erityisasiantuntijuuteen vedoten ammatinharjoittajat pyrkivät hankkimaan arvonantoa, laajaa autonomiaa työtehtävien suorittamisessa ja taloudellista korvausta. Monopolisoitujen asemien täytyy olla yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyjä eli niihin täytyy liittää yhteiskunnan kannalta välttämätön tehtävän hoitaminen. Etuoikeuksia perustellaan ammattiin liittyvällä vastuulla, etiikalla ja yleisen hyvän palvelemisella sekä yhä enemmän myös työn kompleksisuudella ja vaativuudella. (Rinne & Jauhiainen 1988, 23; Kivinen ym. 1989, 20-21; Konttinen 1991, 17, 67, 263-273) Ammattiryhmät pyrkivät lisäämään kuluttajien tarpeita tuotteilleen ja palveluilleen sekä vakuuttamaan potentiaaliset asiakkaat ja/tai valtiolliset erityisaseman myöntäjät niiden paremmuudesta kilpaileviin verrattuna. Monet järjestöt ovat alkaneet myös käyttää enemmän unionistisia strategioita, joiden avulla ne voivat vaikuttaa yhä vahvemmin oman alansa politiikkaan. (Rinne ym. 1995, 49-53)

Kun tutkintokilpailu alkoi kiristyä työpaikkojen määrän kasvaessa ja ammattitaidottomuus alettiin mieltää kouluttamattomuudeksi ja kouluttamattomuus yhteiskunnan marginaalisiin kerroksiin johtavaksi kyvyttömyyden ilmaukseksi, yhä useampia ammattikoulututkintoja on pyritty 1960-luvulta lähtien sijoittamaan ainakin keskiasteelle ja nostamaan korkeakoulutuksen piiriin (Rinne ym. 1991, 21, 58). Ammattikorkeakoulut muotoutuivat 1990-luvulla valtion, yliopiston sekä statustaan korottamaan pyrkivien oppilaitoksien ja ammattikuntien kamppailussa. Valtio legitimoi reformin, kun yliopistojen hakujonojen purkamisen ohessa yhtenä tavoitteena tietoyhteiskuntaprojektissa on työelämärelevanssin (sovellusintensiivisten asiantuntijatehtävien) ja korkeakoulutuksen lisääminen. (Ahola & Nurmi 1997, 30-38)⁹

Koulutusoptimistinen työmarkkinakilpailu ja työmarkkinapolitiikka edistävät siten kredentialismia eli sitä, että työhön pääsemiseksi on täytettävä tietyt muodolliset pätevyyskriteerit. Paitsi, että pääsy moniin ammatteihin on lakisääteisesti rajoitettu koulutuksen perusteella, niin myös valtaosaan tehtävistä, joihin ei virallisesti vaadita mitään erityistä koulutusta, on käytännössä mahdotonta hakea ilman tutkintoa. Työhön pääsyn vaatimukset kiristyvät myös sitä mukaan, kun yhä useammat työntekijät ovat entistä paremmin koulutettuja. Kilpailu siirtyy yhä ylemmille koulutustasolle, ja myös seuloessaan työntekijöitä työnantaja nostaa työntekijöiltä vaadittavaa koulutustasoa. (Naumanen 2002, 78; Silvennoinen 2002, 31) Keskimääräisen koulutustason

⁹ Vaikka arvonannon toivossa ammattikorkeakoulut ovat pyrkineet jäljittelemään yliopistoja statuskilpailussa, ne eivät yllä yliopistojen tasolle. Opettajille ja opiskelijoille tehdyn kyselyn mukaan molemmat mieltävät ammattikorkeakoulututkinnon yliopistotutkintoa selvästi ”alempiarvoiseksi”. (Tulki 1993, 143-144)

noustessa vähän koulutettujen on yhä vaikeampi menestyä kilpailussa. Ammattiasemien kasvun hidastuessa tapahtuu koulutusinflaatiota, kun koulutetut liukuvat työnjaon hierarkiassa selvästi aikaisempaa alempiin positiioihin. Koulutus tulee siis sitä tärkeämmäksi, mitä heikommin se takaa menestyksen työmarkkinoilla (Ahola & Nurmi 1997, 138). Samalla kun instrumentaalinen suhtautuminen koulutukseen on kasvanut, tutkinnoista ja oppiarvoista on tullut valtakirjoja kilpailla paikasta työmarkkinoilla, mutta ne eivät takaa pääsyä mihinkään ammattiin tai asemaan (Järvelä 1991, 336).

1990-luvun laman aikana työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto järkkyy lähes kaikilla koulutusaloilla (Silvennoinen ym. 1994, 160). Tietotekniikka ja media-alalta työllistyminen oli kuitenkin todennäköisintä ja nopeinta (Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1999, 8). Verrattaessa 1970-lukuun 2000-luvulle tultaessa yhä useammat korkeakoulutetut joutuvat tyytymään kohtalaisen yksinkertaisiin tehtäviin ja yhä harvemmalle korkea koulutus takaa korkean tulotason, erityisesti inflarisoituminen on koskenut keskiasteen koulutusta (Aro 2003, 325). Mitä korkeamman koulutuksen ihminen on saanut, sitä vähemmän hän on valmis koulutusta vastaamattomaan työhön. Kun luotu kuva korkean koulutuksen takaamista hyvistä työtilaisuuksista ei täyty, koulutusekspansio luo katteettomia uratoiveita ja pettäviä kuvia työtehtävistä. (Kivinen & Rinne 1995, 79) Tietoyhteiskunnan koulutusvisioissa ei ole myöskään huomioitu, että lyhyellä aikavälillä ja vähäisen kilpailun sektoreilla on mahdollisuus toimia pääasiassa alhaisten työvoimakustannusten, kvalifikaatioiden ja palkan pohjalta (Ylöstalo 1999, 131).

Koulutusmarkkinakilpailu ja työelämän rakenteiden muutos

Koulutuspolitiikan meritokraattisen ideaalin mukaan palkinnot työmarkkinoilla ansaitaan koulutuksen tuottamalla meriiteillä eli tutkinnoilla ja oppiarvoilla, jotka ovat osoituksia yksilöiden kyvyistä, lahjakkuudesta ja yritteliäisyydestä. 1960-luvulta lähtien 1980-luvun lopulle asti joukkomittaisella ja maksuttomalla yhtenäiskoulutuksella pyrittiin mahdollisuuksien tasa-arvoon eli sosiaaliseen alkuperään kytkeytyvien koulutusmahdollisuuksien poistamiseen.¹⁰ Koulutuksen periytyvyydellä on kuitenkin viitattu empiiristen tutkimusten osoittamien kotitaustan mukaisten koulutuserojen säilymiseen. Tutkimusten mukaan pisimmälle koulutetuista ja korkeimmista sosiaalisista asemista lähteneet myös kouluttautuvat pisimmälle ja etenevät korkeimpiin asemiin työelämän hierarkioissa, kun taas kilpailussa häviävät useimmiten alhaisista sosiaalisista asemista lähteneet. (esim. Ahola 1991; Kivinen & Rinne 1995; Vanttaja 2000)

Bourdieuille (Bourdieu & Passeron 1977, 155-161) sosiaaliluokkien erot koulutusmarkkinakilpailussa eivät ole seurausta inhimillisen pääoman teorian esittämistä rationaalisista hyötyjen ja haittojen laskelmoinnista. Menestyminen ei myöskään perustu meritokraattisen ajattelun mukaisista ja psykologian esittämistä yksilöllisten kykyjen erilaisuudesta tai lahjakkuuseroista, vaan lähtöasemissa vaikuttavat pääomien erilaiset määrät. Bourdieu (1986, 243-244; 1998, 136) painottaa, että keskeisemmin koulutuksessa valikoitumista ja poissulkemista selittää yksilön habitukseen rakentuneen ja valtakulttuurin yhteentörmäys. Elämänhistorian aikana muotoutuva habitus suuntaa ihmisten valintoja ja ylemmistä sosiaalisista asemista lähteneillä on hallussaan muita enemmän sellaista symbolista eli ruumiillistunutta kulttuurista (tiedot, taidot, kyvyt) ja sosiaalista (sosiaaliset suhteet ja kontaktit) pääomaa, jonka turvin he saavat enemmän opetuksesta irti, pärjäävät paremmin ja etenevät pidemmälle koulutushierarkiassa eli saavuttavat muita enemmän institutionalisoitunutta kulttuurista pääomaa (tutkintoja ja oppiarvoja). Myös sosiaaliseen lähtökohtaan liittyvät objektiiviset mahdollisuudet menestyä yhteiskunnassa vaikuttavat yksilön käsityksiin ja odotuksiin, jotka puolestaan määräävät todennäköisyyden hakeutua koulutukseen ja edetä siinä. Yhä pidempää koulutusta vaativa kilpailu lisää myös taloudellisen pääoman (omaisuuden ja tulojen) merkitystä, kun on kyse kouluttautumisen vaatiman

¹⁰ 1990-luvun koulutuspoliittisessa ajattelussa painotetaan lahjakkuuksien esilletuloa lisäämällä oppilaiden valinnanvapauksia koulujen ja oppiaineiden suhteen, jonka nähdään vahvistavan keskiluokkien ja professioiden jälkeläisten selviytymistä ja kaikkein heikoimmista lähtöasemissa kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti olevien väestönosien syrjäytymisriskiä. Kun yhtenäinen peruskoulutus on murtumassa, valintoja tehdään aiempaa enemmän ja aiempaa varhaisemmassa iässä. Hyviin asemiin johtavaan koulutusputkeen pääsemiseksi on osattava tehdä oikeita valintoja, ja lisääntynyttä valinnanvapautta käyttävät eniten parhaissa asemissa olevat perheet. (esim. Vanttaja 2000)

työn ulkoisista edellytyksistä, siihen käytettävästä ajasta ja työmarkkinoilta poissaoloon liittyvästä taloudellisesta riskistä (Kivinen & Ahola 1999, 11).

Melinin (1999, 25-26, 37-39) mukaan 1960-luvun rakennemuutoksessa, jossa elinkeinorakenne painottui palveluihin teollisuuden ja yhä enemmän maatalouden kustannuksella, sukupolvien välinen liikkuvuus kuitenkin lisääntyi ja keskiluokan osuus kasvoi. Yhä useammille talonpoikaisista ja työväenluokkaisista oloista lähteneelle tarjoutui mahdollisuus aiempaa parempaan koulutukseen, uraliikkuvuuteen ja elintasoon palkkatyöläistymisen ja julkisen sektorin kehittyessä.

1970-luvulla alettiinkin Daniel Bellin (1973) ansiosta keskustelu siirtymisestä jälkiteolliseen elinkeinorakenteeseen, kun tuotantorakenteen muutoksissa alkutuotannon (maa- ja metsätalous), jalostuksen (rakentaminen ja teollisuus) ja palveluiden suhteellisen osuuden on nähty heijastavan talouden kehitysvaihetta. Bellin (emt; 14) mukaan teollisuuden sijaan palvelut olivat muodostumassa keskeisimmäksi tuotannon alueeksi ja teoreettinen tieto innovaatioiden sekä yhteiskunnallisen ohjauksen lähteeksi, mikä tekisi teknisistä ja professionaalista ammattiteistä keskeisimpiä ammattiryhmiä. Gerchuny (1978, 8-9) taas painotti, että talouskasvu perustuu edelleen tuotantoon ja työvoiman kysyntä keskittyy yksityisen kulutuksen palveluita enemmän teollisuutta palveleviin tekniisiin ja johtaviin ammatteihin. Työvoiman kysynnän rakenne muuttuu teollisuudessa lisääntyvästi palveluvaltaisemmaksi, kun uusien kilpailuetujen myötä yhä tärkeämmäksi tulevat tutkimus- ja kehittämistoiminta, suunnittelu, johtaminen, markkinointi, rahoitus, tietoliikenne, koulutus ym. Informaatio- ja viestintäteknologian ansiosta monet palvelut voidaan sisällyttää artefakteihin, jolloin palveluille ominainen tuotannon ja kulutuksen välitön suhde purkautuu ja suunnittelun sekä tutkimuksen osuus kasvaa. Tuotteista suunnitellaan yhä aineettomampia ja tuotanto koostuu yhä enemmän liike-elämän palveluista eikä niinkään valmistuksesta. (Schienstock 2001, 87-96) Toisaalta jo 1980-luvulla alettiin puhua työttömyyden kasvun seurauksena yhteiskunnan jakautumisesta A-luokan työtätekevään ja B-luokan työttömiin. automaation syödessä työpaikkoja ja tuotannon siirtämisen halvan kustannustason maihin laajetessa Gorz (1982, 30-31) ja nytemmin myös Rifkin (1996, 147) ovat ennustaneet työpaikkojen häviävän kaikilta keskeisiltä toimialoilta samanaikaisesti ja johtavan pysyvän joukkotyöttömyyden sekä ”työpaikattoman taloudellisen kasvun (jobless growth) aikakaudelle”.

1990-luvulla Suomessakin työvoiman kysyntä laski, kun yritysten investoinnit suuntautuivat ulkomaille, tuottavuus työntekijää kohti kasvoi, työpanosta sopeutettiin rekrytointeja vähentämällä ja kaikkein heikoimman tuottavuuden toimipaikat karsiutuivat pois tuotantorakenteesta (Böckerman

2002, 86-88). Samalla informaatioteknologian ja informaation kasvavan taloudellisen merkityksen seurauksena perinteiset luokitukset on katsottu riittämättömiksi kuvaamaan maan kehittyneisyyden astetta, ja on alettu puhua informaatioammateista- ja sektorista.¹¹ Vuonna 1998 informaatiosektorilla työskenteli Suomessa 45 prosenttia työvoimasta ja yleisimmät ammatit olivat tietotekniikan sekä elektroniikka- ja informaatiotekniikan erityisasiantuntijat. 1990-luvulla informaatiosektorin tietoteknisten tuotteiden, erityisesti viestintävälineiden, tuotanto ja vienti kasvoi muuta teollisuutta nopeammin. Elektroniikkateollisuus vastasi suurimmilta osin kokonaistuotannon ja työllisyyden kasvusta ja ohitti metsäteollisuuden keskeisimpänä vientialana. (Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1999, 9-10, 130) Kun 1990-luvulla yritykset siirtyivät uusille aloille, eniten työpaikkoja syntyi korkean teknologian toimialoilla, ammattitaitoa ja koulutusta vaativissa tehtävissä sekä suhteellisen hyvää palkkaa maksavilla aloilla (Parjanne 1997, 37-38). Samanaikaisesti teollisuuden osuus elinkeinorakenteesta laski entisestään ja palveluiden osuus kasvoi. 1990-luvulla hyvinvointipalveluja karsittiin, mutta määrältään vähäiset yksityiset palvelut kasvoivat. (Pirainen & Saari 2002, 15)

Jo 1980-luvun lopulla suoritustason tehdastyön ja alempien toimihenkilöiden kysyntä yksityisellä sektorilla laski. 1990-luvun laman jälkeen rutiinimaiset, ruumiilliset ja vähän ammattitaitoa vaativat tehtävät vähenivät koko ammattirakenteen tasolla. Sen sijaan koulutusta ja ammattitaitoa vaativat asiantuntija-, ylemmät toimihenkilö- ja johtajatasen ammatit lisääntyivät. Palkkatyötä tekevän keskiluokan osuus kasvoi ja työväenluokan osuus ammatissa toimivista putosi jyrkästi samalla kun ammatissa toimivien osuus kokonaisuudessaan laski. (Melin 1999, 41-43) Kun työvoiman kysyntä muuttui sekä laadullisesti että määrällisesti ja laman myötä työttömyys nousi historiallisen korkeaksi, koulutuksen puutteesta tuli keskeinen työttömyyttä aiheuttava tekijä. Esimerkiksi vuosien 1990–1999 välillä työttömyysasteet nousivat perusasteen suorittaneilla 5 prosentista 15 prosenttiin, keskiasteen suorittaneilla 3 prosentista 11 prosenttiin ja korkea-asteen suorittaneilla prosentista 5 prosenttiin (Böckerman 2002, 90). Kuitenkin esimerkiksi vuonna 1998 virallinen työttömyysaste oli 11,5, mutta kaikkein laajimman määrittelyn mukaan 22 (Julkunen & Nätti 1999, 27-28). Avoimen työttömyyden ohella työn puutteesta kärsivien joukko (vajaatyöllistetyt, tukityöllistetyt ja piilotyöttömät) oli noin puolet suurempi kuin virallinen työttömien määrä (Nätti

¹¹ 1960-luvulla Machlup (1962) puhui informaatiopalveluista ja arvioi niiden kattaneen kolmanneksen Yhdysvaltojen BKT:stä vuonna 1958. Machlupille (emt; 362, 386) aineen ja energian käsittely vaati tiedollista panosta; suunnittelua, koordinoitua ym. eli tietosektoria. Samoin informaation käsittely ja jakelu vaati aine- ja energiapanoksia. Porat (1977, 129) täsmensi Bellin ja Machlupin ajatuksia ja erotti palveluista informaatiosektorin, jolla toimi lähes puolet Yhdysvaltojen työvoimasta. Siihen kuuluivat ammatit, joissa luodaan tietoa, välitetään ajatuksia tai käsitellään informaatiota eli muutetaan symboleja muodosta toiseen. Nykyinen määritelmä Suomessa on lähtöisin

ym. 1997, 295-301).¹² Vaikka työttömyyskokemukset lisääntyivät 1990-luvulla kaikilla ryhmillä, pitkäaikais- ja toistuvuustyöttömyys koski yleisimmin vähiten kouluttautuneita ja siten alhaisimmista sosiaalisista asemista lähteneitä (Silvennoinen 2002).

1990-luvulla työvoiman ylitarjonnan aikana työmarkkinat konkretisoituivat työnhakijoille kiristyvästä valikointina. Kun tarjolla oli paljon koulutettua työvoimaa, työnantaja nosti vaadittavaa koulutustasoa. Laman aikana työmarkkinat myös sisäistyivät ja sulkeutuivat: rekrytointi muuttui entistä epävirallisemmaksi ja työnhaku alkoi olla entistä enemmän kiinni henkilökohtaisista suhteista eli sosiaalisesta pääomasta. Mitä enemmän on tarjolla koulutettuja työnhakijoita, sitä ratkaisevammiksi nousevat lisäksi henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus, työkokemus ja elämäntilanne, ja kyky markkinoida itseään eli kulttuurinen pääoma. (Naumanen 2002, 79-80; Naumanen & Silvennoinen 1996, 59-71) Kun korkeakoulutuskaan ei enää takaa työpaikkaa eikä suojaa työttömyydeltä, siitä on Rinteen (1998, 13-41) sanoin tullut sijoittamista ”riskipääomaan”.

Kun 1990-luvulla kredentiaalisista työmarkkinoista tuli entistä valikoivampia koulutustason ja muiden kvalifikaatioiden suhteen, koulutuskuilu oli liian suuri, jotta työttömät voisivat työllistyä uudelleen- tai täydennyskoulutuksen kautta (Linnakangas & Suikkanen 1998, 11). Koska työttömiksi jääneet eivät ole voineet suoraan työllistyä avautuville työmarkkinoille, on esiintynyt samanaikaisesti sekä rakennetyöttömyyttä että työvoimapulaa nopeasti kasvavilla aloilla, joilla kvalifikaatiovaatimukset muuttuvat nopeammin kuin mihin koulutusjärjestelmän keinoin kyetään valmentamaan (Böckerman 2002, 94; Silvennoinen ym. 1994, 161).

Työelämän muutosten myötä viime vuosikymmenten aikana ja erityisesti 1990-luvulla sosiaalisen kohoamisen mahdollisuudet kaventuivat ja liikkuvuus keskiluokkaan vähentyi (Melin 1999, 37-39). Sosiaalista liikkuvuutta rajaavat professionaaliset ammatilliset sulkeumat. Etuoikeutetun aseman oikeutukseen soveltuu meritokraattinen ideologia, jolloin menestyvät näyttävät yksilöllisesti pätevimmiltä ja asemansa legitimiin ansainneilta. (Bourdieu 1986, 241-258) Perkin (1996, 202-219) kutsuukin nyky-yhteiskuntaa professionaaliseksi, jossa 1800-luvun lopulta alkaen aristokratian perinnöllisyyteen perustuva järjestelmä ja säätyihin perustuva keskiluokkainen virkamiesjärjestelmä

Paakkolanvaaralta (1988,102-103), joka luokitteli Poratin ajatuksia mukailleen ammatit informaation tuottajiin, jakajiin, käyttäjiin, käsittelijöihin sekä tieteknisten koneiden käyttäjiin ja korjaajiin.

¹² Esimerkiksi tukityöllistettyjä oli vuonna 1994 noin 66 000 henkilöä ja vuonna 2000 määrä oli 43 000. Piilotyöttömyyden yksi muoto on työvoimakoulutus, johon osallistui vuonna 1997 noin 47 000 henkilöä ja vuonna 2000 noin 31 000 henkilöä. Työttömän määritelmää on myös kiristetty. (Piirainen & Saari 2002, 17)

ovat korvautuneet palkkatyön yleistyessä ammattikuntien asiantuntemuksen määrittelyllä koulutuksen kautta rakentaen uudelle keskiluokalle sosiaalisen kohoamisen portaat. Meritokratiassa yksilön asemaa materiaalisen pääoman omistajuuteen kytkeytyvän luokka- ja työnarvoteorian sijaan määrittää tiedonarvo ja valikoituminen meriittien kautta.

Giddensille (1991, 20-35) nykyistä muutosta leimaakin tieteellisen tiedon merkityksen ja asiantuntijavallan lisääntyminen. Instituutioiden ja organisaatioiden toiminnan suunnittelu ja ohjaus perustuvat kasvavasti tietoon. Tähän vaikuttaa institutionaalinen refleksiivisyys eli tarve tehdä valintoja vaihtuvissa tilanteissa. Sosiaalista elämää koskevasta tiedosta on tullut elämän organisoinnin ja muutoksen säännönmukaisesti käytetty perusta. Professionaalisen tiedon avulla yhteiskuntaa hallitsevat yritysten ja valtiobyrokratioiden johtajat (Perkin 1996, 6-7). Bourdieun (1984, 133-143) mukaan hallitsevat tarjoilevat hallituille tietynlaisen kulttuurin so. arvomaailman, joka hyväksytään ilman että sen keinotekoisuutta huomataan. Yhteiskunnallisen menestymisen mahdollisuutta kasvattaa siten hallitsevan luokan määrittelemien tavoitteiden omaksuminen, mikä suosii symbolista pääomaa omistavia ryhmiä.

Kilpailuettujen ja työn organisoinnin muutos

Taylorismi-fordismista työn tietoistumiseen ja joustavuuteen

Kun työn organisointi nähdään valtasuhteista ja intresseistä käytävän kamppailun tuloksena, perusristiriita kiteytyy siihen, että kapitalismissa työvoima on voiton tavoitteluun käytetty tavara, jonka työntekijä myy palkkaa vastaan työmarkkinoilla ja työnantaja ostaa panoksen. Vaihdon jälkeenkin työvoimatavara on sidoksissa myyjäänsä, joten kauppaan sisältyy aina molemminpuolinen epävarmuus ja epäluottamus siitä, mitä osapuolet kaupassa saavat. Kun molemmat yrittävät hyötyä mahdollisimman paljon, työn ja pääoman välillä vallitsee intressien ristiriitaisuus. Työnantajan kannalta työvoima on vasta potentiaalista, joka tulee muuttaa halutuiksi työsuorituksiksi. (Julkunen 1987, 136-137)

Teollistumisen alkuvaiheista saakka johtamisopeilla on pyritty tuottavuuden ja tehokkuuden kasvattamiseen. Niitä ohjaavissa taloustieteissä työnjako ja tuotannon aikaan sidottu rationaalistaminen nousivat etusijalle voittojen kasvattamiseksi koneistumisen myötä. Pyrkimykset kiteytyivät viime vuosisadan loppupuolelle asti taloudellisena rationaliteettina pidetyssä taylorismi-fordismissa. (Kasvio 1986, 21)¹³ Taylorin (1914) tieteellisen liikkeenjohdon periaatteissa tavoitteena oli löytää yksi tehokkain työn organisoinnin tapa. Turhien työliikkeiden poistamiseksi ja tehokkaimpien työmenetelmien löytämiseksi työsuoritusta koskevat tiedot ja taidot tuli siirtää työntekijöiltä johdon käsiin ja muuttaa säännöiksi insinööritieteen keinoin. (Clawson 1980, 22, 217) Keskeistä oli työsuoritusten korvaaminen teknologialla sekä henkisen ja ruumiillisen työn erottaminen. Ositetun työn yhteensovittamiseksi myös työnjohdon työtä oli jaettava eri osastoille ja keskitettävä toiminnan ohjaamiseen. Johtamisen perustana olikin työtehtävien yksityiskohtainen ennakkosuunnittelu ja valvonta. (Julkunen 1987, 231-232) Työntekijöiden laiskottelun ja keskinäisen työnsäätelyn eliminoimiseksi palkan määrä tuli sitoa tehdyn työn määrään ja yhteistoiminta lopettaa (Kasvio 1986, 22). Uranuurtajana autotuotannossaan taylorismia hyödyntänyt Henry Ford taas näki toimintojen yhteensovittamisen edellytyksenä liukuhihnajärjestelmässä työvälineiden, välituotteiden, markkinoille suunnatun tavarantoiminnan ja myös ihmistyön standardoinnin (Julkunen 1987, 91-93). Organisaatioiden koon kasvaessa niiden hallinnon rationalisointia ohjasivat Weberin (1978, 76, 125, 551-578) esittämät byrokraattiset

¹³ Taloustieteissä tähdennettiin työnjaon ja tekniikan ratkaisevaa merkitystä työn tuottavuuden edistäjänä: koneiden avulla yksi työntekijä kykenee suoriutumaan aiemmin monta työntekijää vaatineesta työstä, erikoistumalla kukin oppii

periaatteet, joissa keskeistä on käyttäytymisen sääntely kirjallisilla ohjeilla, tarkasti määritellyt pätevyys- ja vastuualueet, tiukka esimies-alaissuhde ja hierarkia.

Työn kehityssuuntaa arvioivan työprosessikeskustelun aloittanut Braverman (1974, 184-236; 293-258) piti Taylorin oppeja työtä köyhdyttävänä. Verrattuna käsityömäisiin kokonaisiin ammattitaitoa vaativiin tehtäväkokonaisuuksiin oppi vähensi työntekijöiden autonomiaa ja helpotti johdon valvontaa siirtämällä työntekijöiden tiedot yhtäältä koneisiin ja toisaalta johdolle. Ideaalitaylorismin suorittavan tason työntekijän tehtävänä on vain annettujen ohjeiden noudattaminen ja työtä on kuvattu pakkotahtiseksi, työpisteeseen sidotuksi ja rutiininomaiseksi (Clawson 1980, 231-232). Keski ja ylemmän johdon tehtäväksi taas tuli yksinkertaistaa, systematisoida, standardisoida ja automatisoida tehtäviä ja työkaluja. Samoin byrokratian säännöt standardisoivat työtehtäviä ja vähentävät niihin sisältyvää autonomiaa sekä suunnittelua. (Kevätsalo 1999, 78) Littlerin (1979, 21) mukaan päämääränä oli kasvoton työvoima, koska inhimillinen työvoima on kaikkein epäluotettavin tekijä rationaalistetussa systeemissä. Ulkoisen kontrollin autoritaarisessa johtamistavassa työntekijöiden suostumusta tavoiteltiin työaikaa lyhentämällä ja palkkaa nostamalla.

Tuottavuuden kasvattamiseksi työoloja korjaamaan syntyi jo 1930-luvulla ns. ihmissuhdekoulukunta. Sen mukaan työntekijä oli nähtävä psykologisena yksilönä eikä koneen osana, ja ratkaiseviksi nähtiin yhteisölliset suhteet sekä niihin liittyvät ei-taloudelliset palkkiot ja rangaistukset. (Asp & Peltonen 1990, 91) 1960- ja 1970-lukujen taitteessa monissa teollisuusmaissa ilmenneen työntekijöiden vastarinnan myötä työelämän laatu –liikkeessä taas työtehtävät nähtiin sisällöllisesti köyhiksi. Aineellisen kasvun myötä myös vaatimusten työtä kohtaan nähtiin nousseen ja työtä tuli kehittää ihmisten tarpeiden mukaan. (Julkunen 1987, 98) Mielekkään ”hyvän työn” edellytyksiksi nähtiin työtehtävien monipuolistaminen ja kokonaistaminen, autonomia eli vaikuttaminen, suunnittelu ja kontrolli omiin työtehtäviin, työryhmien ja yhteistoiminnan mahdollistaminen sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työorganisaatiossa. (Vartiainen 1994, 70)

Raskaan maa- ja metsätaloustyön kokemuksen ja pitkälle ositetun teollisuustyön vähyden vuoksi Suomessa työntekijöiden tyytymättömyyden ilmaukset jäivät kuitenkin vähäiseksi (Kasvio 1994, 33-34). Alasoinin (1990, 103-105) mukaan yritykset ovat noudattaneet työn organisoinnissa

hallitsemaan työnsä paremmin ja samalla säästyä aikaa, kun ei tarvitse siirtyä yhdenlaisesta työstä toiseen. Samalla työvoimaa voitiin ostaa halvemmalla ositetuun kuin osittamattomaan työhön. (Vartiainen 1994, 10-11)

eräänlaisia sekamalleja. Toisaalta Kevätsalo (1999, 79, 169) näkee myöhäisen teollistumisen johtaneen oppien noudattamiseen tarkemmin kuin pitkän teollisen perinteen yhteiskunnissa. Työelämän suhteet olivat monilla työpaikoilla jännitteiset johtuen yritysten autoritaarisen ja teknologiasuuntautuneiden johtamistapojen sekä ammattiyhdistysliikkeen kasvaneen järjestövallan ja työntekijöiden vahvistuneen neuvotteluaseman välisestä törmäyksestä. Epäluottamuksen ilmapiiriä ruokki myös ammattiyhdistysliikkeen sisäinen poliittinen kamppailu. Valtion kokeilut rajoittuivat muutamien alojen suuryrityksiin lähinnä metalliteollisuudessa ja vain osaan näiden työvoimasta, mikä johtui ohjelmien heikosta kytkennästä yritysten liiketoiminnallisiin tavoitteisiin (Alasoini 1997,3, 46-57). Uudistusten keskeisenä tavoitteena oli teollisuuden työvoiman saannin turvaaminen, mutta 1970-luvun jälkipuoliskolla yritykset kiinnostuivat enemmän tuottavuuden lisäämisestä ja kustannusten vähentämisestä, mikä merkitsi samalla teollisuuden suorituskyvön vähenemistä (Lehto 1996, 74). Myös ammattiliitot keskittyivät jakokysymyksiin ja taisteluun työpaikkojen säilyttämiseksi (Kasvio 1990, 104).

Työpoliittinen keskustelu aktivoitui vuonna 1987 hallituksen nostaessa työelämän uudistamisen keskeiseksi tavoitteekseen. Työmarkkinoiden keskeiseksi ongelmaksi 1990-luvulla oletettiin työvoimapula ja valtioneuvoston asettaman työolokomitean keskeinen toimenpide-ehdotus oli käynnistää kansallinen työelämän laadun kehittämisohjelma työvoiman houkuttelemiseksi. Erityisesti työnantajajärjestöt pitivät sitä kuitenkin vanhentuneena sääntelyajatteluna eikä suurtyöttömyyden vuoksi aikaa pidetty oikeana keskustella työelämän laadusta. (Kasvio 1994, 138, 159-162, 226-227)

1980-luvulla uutena tuottavana työn organisointimallina alettiin pitää japanilaista toyotismia tai sen länsimaista tulkintaa ohutta tuotantoa (lean production), jossa päämääränä on kaikkien resurssien, kuten ajan, inhimillisen työvoiman, välineiden ym., vähäisempi käyttö fordismiin verrattuna (Womack ym. 1990). Työntekijä alettiin nähdä keskeiseksi resurssimielessä, kun uuden teknologian hyödyntäminen edellytti inhimillisiä voimavaroja kehittävästä johtamisesta (Lehto 1996, 65, 74). 1990-luvulla työelämän kehittämisen painopiste oli yhä vähemmän yksittäisen työntekijän kokemuksissa ja siirtyi kilpailukyvyn nopeuttamiseen ja tätä kautta työllisyyden parantamiseen. Suomi alkoi kuulua kärkiryhmiin, kun myös valtio käynnisti kaikki toimialat kattavan työelämän laadun ja tuottavuuden yhdistämiseen pyrkivän kehittämisohjelman, johon perinteen puuttumisesta huolimatta kaikki keskeiset sidosryhmät suhtautuivat myönteisesti. (Alasoini 1997, 2-3)

Tavoitteeksi asetettiin yritysten reagointi- ja sopeutumiskyvyn lisääminen nopealiikkeisessä ja ennakoimattomassa kiristyvän kilpailun globaalistuvassa toimintaympäristössä. Myös julkisen ja yksityisen sektorin palvelujen tuottajien tuli panostaa uusiin vaatimuksiin ja karsia kustannuksia, ja julkisella sektorilla jatkettiin 1980-luvun lopulla käyttöönotettuja uuden julkisen johtamisen (New Public Management, NPM) ratkaisuja. Kilpailuetua alettiin hakea yhä suuremmasta tuottavuudesta, asiakassuuntautuneen toimintatavan vahvistamisesta ja aiempaa joustavammista ja nopeammista toimintatavoista, jolloin samanaikaisesti kilpaillaan hinnan ohella erikoistuneilla ja laadukkailla tuotteilla/palveluilla, ajalla, jatkuvalla kehittämisellä, innovoinnilla ja oppimisella. (Castells 1996, 158; Schienstock 2001, 91-96)

Uusien visio-, arvo- ja tietojohdamisoppien tai tietoteknisen paradigman mukaan tieto onkin organisaatioita järjestävä periaate. Tällöin informaatio- ja viestintäteknologiaa käytetään organisaatiovälineenä siten, että se mahdollistaa tiedon hyväksikäytön ja jatkuvan kasautumisen. Tiedon luonti ja oppiminen vaativat byrokratian hajautumista sekä maantieteellisesti että toiminnallisesti. Organisaatiot erikoistuvat ydinosaamiseensa ja sen kehittämiseen, ulkoistavat muut toimintonsa ja hakevat joustavuusetuja ulkoisilla verkostoilla eli kehittämällä yritysrajoja ylittäviä yhteistyösuhteita toisten yritysten ja asiakkaiden kanssa. Jäljellejääneet toiminnot hajautetaan autonomisemmiksi ja usein toistensa kanssa kilpaileviksi tulosyksiköiksi, jolloin käskyvaltahierarkiat korvautuvat yritysten sisäisillä verkostoilla ja horisontaalisella yhteistoiminnalla. Se tehostaa informaation välittämistä ja kulkemista monensuuntaisesti organisaation tasoilla ja tasojen välillä, tukee yhteistoimintaa, oppimista ja kehitystyötä sekä mahdollistaa eri organisaatioiden asiantuntemuksen ja voimavarojen yhdistämisen monitahoisesti ns. virtuaaliyrityksissä, jotka voivat reaaliaikaisesti sopeutua ympäristön muutoksiin. Työt voidaan organisoida ajallisesti rajattuina tavoitteellisina projekteina, joihin kootaan asiantuntijoita eri osaamisalueilta. (esim. Drucker 1999; Ståhle & Grönroos 1999; Nonaka & Takeuchi 1995)

Organisatorinen oppiminen edellyttää henkilöstön hierarkkisten rajojen ylittämistä, uuden tietämyksen luomista ja työntekijöiden piiloisen (tacit knowledge) tiedon muuttumista koko organisaation tiedoksi (esim. Nonaka & Takeuchi 1995, 58-67). Siihen kuuluvat henkilöstön monitaitoisuus ja monipuoliset tehtävänkuvat, ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä tukeva työnkierto, tiimimäiset ym. yhteistoiminnalliset toimintatavat, valtuuttava johtamistapa, henkilöstön laaja osallistuminen kehitystoimintaan sekä osaamiseen, tuloksellisuuteen ja laatuun sidotut kannustusjärjestelmät (Alasoini 1999, 1).

Kun teknologiaa tarkastellaan työväliseinä, muutoksen ytimeksi katsotaan, että rutiinimaiset tehtävät on kannattavaa automatisoida ja jäljellejäävät vaativat niin tuotannossa kuin toimistossakin intellektuaalisia kykyjä ja uusia taitoja. Kehittämisen asiantuntijoiden ja konsulttien visiot lupaavat joustavuuden vapauttavan byrokraattisten rakenteiden, johdon ja koneiden kontrollista, palkansaajien ja johdon etujen yhtenevän sekä palkkatyöntekijöiden ammattirajojen katoavan. Samalla kun johto saa edut työntekijöiden tiedoista tuotantoon, työntekijöiden autonomia työtehtäviin, tavaroiden/palveluiden tuottamiseen, työajan käyttöön sekä vaikutusvalta työtä koskeviin päätöksiin lisääntyy. Rutiinitehtävien automatisoinnin ja näiden uusien organisointimuotojen myötä taitojen hyödyntäminen kasvaa ja työ rikastuu. Samalla työntekijät voivat varmistaa suorituksistaan tyydyttävät palkkiot. (vrt. Zuboff 1989; Filander 2002).

Joustavuus antaa kuitenkin työnantajalle monia tapoja käyttää työvoimaa. Laadullisella joustolla käsitetään työntekijöiden ammattitaitojen kehittämistä tuotannon tarpeiden mukaan ja organisatorista joustoa eli tuotanto-organisaation kehittämistä joustavan tuotannon tarvitsemien muotojen mukaan. Työvoiman sisäinen määrällinen jousto merkitsee, että työaika sopeutetaan tuotantotarpeiden mukaan työntekijöiden määrän pysyessä muuttumattomana. Työvoiman ulkoisella määrällisellä joustolla taas työntekijöiden määrä sopeutetaan tuotannon tarpeita vastaavaksi. Palkkajoustossa palkkakustannukset ja palkat sopeutetaan markkinatilanteen vaatimusten mukaisiksi ja ulkoistamalla toimintoja töitä siirretään ei-työsopimussuhteessa oleville. (Kauppinen 1992, 195; Atkinson 1987, 89-90)

Muutoksen ehdoista ja seurauksista

Teknologian levitessä työelämään tieto- ja taitovaatimukset eivät kasva suoraan, kuten inhimillistä pääomaa korostavissa talousteorioissa tai johtamisopeissa nähdään, vaan niiden muuttuminen on enemmän kiinni siitä, miten tekniikkaa sovelletaan ja miten työt organisoidaan. Empiiristen tutkimusten mukaan uusien organisointimuotojen rajoittajana nähdään olevan työorganisaatioissa kehittämisen alistaminen markkinoilla tapahtuville muutoksille ja vanhojen hierarkioiden pohjalle syntyneet alakulttuurit, joissa kukin hierarkiataso puolustaa saavutettuja etujaan muutosta vastaan. (Korvajärvi 1990; Kortteinen 1992; Kevätsalo 1999; Heiskanen ym. 1998)

Yhtäältä työnantajien on ollut vaikea luopua hierarkkisesta johtamistavasta ja toisaalta työntekijöiden vastarintastrategiat ovat usein työntekoon keskeisesti liittyvää tietoa. Johdon insinööritieteellisen ajattelutavan mukaan kehittämistä on suunnattu yksipuolisesti tuotantotekniikoiden suunnitteluun (Alasoini 1993, 73). Kortteisen (1992, 302) mukaan taas joustavuus törmää palkansaajien haluun hallita itsellisesti työtänsä. Itsemääräämisen tarpeen ja omasta pätevyydestä huolehtimisen yhteys merkitsee, että työntekijälle paras keino kontrollisuhteesta irtipääsemiseksi on osata oma työ paremmin kuin työnjohto sen hallitsee (Julkunen 1987, 177-185). Mitä enemmän työstä kilpaillaan ja työnantajat arvioivat työntekijöitään, sitä tärkeämmäksi tulee pelaaminen tiedolla keinona suojata autonomiaa ja asemaa (Silvennoinen 2000, 50-51). Johdon ja henkilöstön välillä muutos edellyttää siirtymistä luottamukseen perustuvaan yhteistoimintaan. Molempien edut toteutuvat ja työntekijät käyttävät kykyjään täysimääräisesti, kun osallistumisen, vuoropuhelun, luottamuksen ja vastuun ehdot täyttyvät ja kun työntekijät voivat olla varmoja työnsä pysyvyydestä. (Kevätsalo 1999, 312-320)

Eturistiriitoja ja epäluottamusta sisältävää luokituskamppailua käydään myös ikä-, sukupuoli- ja ammattiryhmien kesken (emt; 320). Työntekijät eivät ole halukkaita jakamaan tietojään, jos he pelkäävät tulevansa syrjäytetyiksi tehtävistään, tiedon yleistymisen on vastoin omia etuja ja erityisosaamisen monopolin särkyminen uhkaa asemaa ja työsuhdeturvaa (Silvennoinen 2000, 51). Sukupuolinäkökulmasta yhteistyö, matalat hierarkiat ja suunta yksilöllisiin suorituksiin tai yksilöllinen kilpailu tarjoavat periaatteessa kulttuurisia mahdollisuuksia ohittaa ja ylittää sukupuolen mukaisia jakoja ja käytäntöjä. Ne voivat lisätä yksilöllistä toimintatilaa eli vapauksia naisille määritellä itsensä ja toimintatapansa toisin sekä siirtyä miehisinä pidetyille alueille. Muutos sukupuolistuneista organisaatiokulttuureista ja sukupuolistuneesta työnjaosta edellyttää

etäisyydenottoa hierarkkisiin ja sukupuolistuneisiin ajatustottumuksiin ja niistä nouseviin toimintatapoihin sekä naisten työpanoksen arvon sivuuttamiseen perustuvien suhteiden korvautumista arvostuksen suhteilla. (esim. Lehto 1996, 98)

Toisaalta postfordismin sijaan uusfordistisissa näkemyksissä muutokset nähdään paradigmanmuutosta vähäisempinä ja muutos fordismin uudenlaisena muunnelmana. Työn organisoinnin uusien joustavien tapojen tavoitteena on tehokkuuden kasvattaminen, markkinoiden luottamuksen ylläpito sekä mahdollisimman korkea ja välitön voitto omistajien sijoituksille. Joustavuus on työnantajan etuihin sidottua retoriikkaa, millä oikeutetaan työntekijöiden suoritusvaatimusten kiristämistä, oikeuksien kaventamista ja keskinäistä eriyttämistä sekä lisätään työnantajien valtaa ja poistetaan sitoumuksia sekä siirretään epävarmuuksia alaspäin. Työn yleisen rikastumisen sijaan joustavassa järjestelmässä edut kasautuvat koulutetuimmille etuoikeutetuille työntekijöille, joilla on eniten valtaa. Toisaalla työ köyhtyy, kun työtehtäviä voidaan organisoida koulutusvaatimusten kasvustakin huolimatta entistä standardoidumpaan ja rutiinimaisempaan suuntaan tehokkuuden, laskettavuuden, ennustettavuuden ja kontrollin kasvattamiseksi. (Sennett 1998, 59, 94; Pollert 1991, 43)

Asiantuntija tai keskiluokkaisissa töissäkin toiminnallisen jouston lisääntyessä perinteiset valvonnan muodot on nähty korvattavan uusilla muodoilla (Thompson & Warhurst 1998). Tietotekniikka mahdollistaa uudenlaisten ja tehokkaampien kontrollimuotojen käyttöönoton ja sen avulla työnantaja voi valvoa jatkuvasti työntekijän työsuoritusta (Zuboff 1989, 81). Normatiivisella kontrollilla taas viitataan yritykseen hyväksikäyttää ja ohjata työntekijöiden toimintaa ohjaavia tunteita, ajatuksia sekä identiteettejä. (Friedman 1979; Leidner 1996; Hochschild 1983).

Jotta työntekijä identifioisi itsensä yritykseen ja tuntisi yrityksen päämäärien tukevan omia intressejään, työntekijän työhön suhtautumista pyritään muuttamaan yrityksen arvoja, brändiä ja visioita levittämällä sekä me –henkeä kasvattamalla. Keskeisiä välineitä tässä sitouttamisessa ovat henkilöstökoulutus, tuloksellisuuden perustuvien palkitsemiskäytäntöjen uudistaminen, uusien ammattinimikkeiden käyttöönotto sekä henkilöstön rekrytointi, jossa haetaan yhteensopivuutta organisatorisen kulttuurin ja henkilöstön luonteen välillä. Työelämä vaatii ideaalimuodossaan tavoitteellisen kilpailuorientaation omaksumista, mutta toisaalta myös sopeutumista yhteisölliseen toimintatapaan. Esimerkiksi toiminta asiakkaiden kanssa, palvelut tai myynti ovat samalla tuotteen, palvelun ja oman organisaation edustamista tai henkilökohtaisia esityksiä johdon sääntöjen mukaisesti. Toisaalta tällaiseen klaanikontrolliin kuuluvat myös toimitusaikataulut, vastuu työn

tuloksesta ja ryhmän työn sujumisesta eli tiimiperustaiset työjärjestelyt, joissa työntekijän hyvyys mitataan aina viimeisen tehtävän onnistumisella. (Casey 1995; Schienstock 2001; Frenkel ym. 1995; myös Korvajärvi 1998a)

Verkoston eri ryhmiä voidaan kontrolloida asettamalla näennäisen vapaasti toteutettavia tuotanto- ja tulostavoitteita. Kasvaviin tuloksenteon velvoitteisiin on kuitenkin vastattava toiminnan jatkuvuuden ja työpaikan säilymisen ehtona. Kilpailusuhteita syntyy yksikköjen, työryhmien ja yksilöiden välille ja työntekijät joutuvat vastuuseen kuin olisivat itsenäisiä yrittäjiä. Tiimit ovat kollektiivisesti vastuussa yksittäisten jäsenten työpanoksesta ja tuloksesta, jolloin työntekijöiden keskinäinen ja toisaalta asiakkaiden painostus hoitavat johtamistyön ja valvonnan. Siten tiimityössä valta on läsnä ilman auktoriteettia. Valtaapitävät ovat myös vapaita muuttamaan asioita ilman perusteluita. Vastuu tapahtumista ei henkilöidy kehenkään vaan on muutoksella itsellään, jolloin työntekijän hallitseminen mahdollistuu kieltämättä työntekijän tarpeita ja toiveita. Kiristyneet tuottavuuskriteerit merkitsevät kiireen, työmäärän, työn henkisen rasittavuuden sekä kilpailuhengen lisääntymistä. Siten työn suoritusvaatimukset kasvavat ja vallankäytönmuodot ovat entistä piilevämpiä. Uudet verkostomaiset työnorganisointimuodot eivät tuo suurempaa vapautta eivätkä muuta tuotantojärjestelmän perusluonnetta. Ne merkitsevät byrokratian uudelleenkeksimistä ja uusia hierarkkisia valta- ja kontrollimuotoja. Valtarakenne muuttuu monimutkaisemmaksi järjestelmäksi, jossa valta keskittyy ilman keskittämistä ja ylimmän vallan keskukset ovat vahvoja mutta hahmottomia. (Sennett 1998, 17, 117)

Joustavuuden myötä myös perinteinen normaalityösuhteeseen eli kokoaikaiseen, jatkuvaan ja elämänmittaiseen uraan perustuva järjestelmä purkautuu. Siirtämällä tuotantoa alihankkijoille suuryhtiöt voivat kilpailuttaa pienyrityksiä entistä enemmän, jolloin muutospainoisissa oloissa niiden strategiaksi jää usein numeerinen jousto ja samalla suuryritykset välttävät riskit ja vastuun tuotannosta ja työntekijöistä. Tuottavuuden jatkuvasta kasvattamispyrkimyksestä seuraa jatkuvia institutionaalisia muutoksia kuten fuusioita, toimintojen supistamisia ja uudelleensuuntaamista ja työsuhteiden kesto määräytyy työnantajan sekä globalisoituvan talouden verkostojen vaihtelevien tarpeiden mukaan (Castells 1996, 268, 476; Sennett 46-48). Ilman selviä palkkaperusteita ja ennalta määrättyjä etenemisuria verkostomaisissa organisaatioissa, lyhyiden ja jatkuvien projektien sekä tulojen ja asuinpaikan epävakauden seurauksena työvoiman asemasta tulee epävarmempi ja lineaarisesta elämänsuunnittelusta ongelmallista (Sennett 1998, 96-98).

Sukupuolinäkökulmasta korostunut teknistaloudellinen rationaliteetti ja markkinamallit perustuvat riippumattoman (mies)yksilön maailmankuvaan, jossa perhe ja työ on erotettu toisistaan ja joka eroaa naisten työlle ominaisista hoivan eettisistä rationaliteeteista (Julkunen 2001, 250), mikä on merkinnyt naisten epäsuoran syrjinnän lisääntymistä. Markkinaorientautuneen valtion siirtäessä rahoitusta ja vastuuta kunnille naisvaltaiset palvelut vähenivät, epävarmentuivat ja niiden tuottoa siirrettiin myös yksityisille ja ei-julkisille järjestöille. Johtajuuden korostaminen maskuliinisena managerialismina taas merkitsee, että suorituksille annetaan suhteettoman suuri arvo tosiasiasa keinotekoisilla markkinoilla (Davies 1996, 11-13). Tuottavuus- ja joustavuusmallit toimivat miehisen tehokkuuden ideaaleja noudattaen. Naisten työn sisällöt hoiva-, ihmissuhde ja asiantuntija-ammateissa tulevat yhä enemmän aliarvostetuiksi, kun yksilöllinen kilpailu ja tuottavuustavoitteet korostavat määrällisiä ja mitattavia suoritteita. Kun työehdoista sopimista siirretään yksilöllisemmälle tasolle, naisten lähtökohdat ovat lisäksi keskimääräisesti huonommat alisteisen asemansa ja heikomman neuvotteluvoimansa vuoksi. Päävastuu perheestä merkitsee, että naisten mahdollisuudet täyttää lisääntyviä suoritus- tai liikkuvuusvaatimuksia ovat myös rajalliset. (Lehto 2000, 15, 16)

Työn epävarmuus, työn epäkohtien kokeminen yksilönä ja työetiikka eli työnteko päämääränä sinänsä, ahkeruus ja pitkäjänteinen kurinalaisuus on nähty syyksi sille, että työntekijät suostuvat joustamaan, vaikka se ei enää olisi heidän etujensa mukaista (Hochchild 1997, 172; Sennett 1998, 105). Lavikan (1997, 77-93) mukaan normatiivinen kontrolli puree lisäksi naisiin miehiä paremmin, koska heidän työtään määrittää vastuurationalisuus, johon kuuluu sitoutuminen työyhteisöön ja vastuunkantaminen työyhteisön hyvinvoinnista ja työn tuloksista.

Tietotyöläiset menestyjinä työmarkkinoiden segmentaatiossa

Sen sijaan, että työmarkkinat muodostuisivat taloustieteen esittämistä yksistä yhtenäisistä markkinoista ja atomisesti toimivista hyötyjä maksimoivista yksilöistä, työmarkkinoiden segmentaatiolla on viitattu työmarkkinoiden eriytymiseen erillisiksi segmenteiksi. Eriytymiseen vaikuttavat työvoiman ostajat (työnantajat, yritykset, organisaatiot), työvoiman myyjät, työmarkkinoita säätelevä kulttuurinen ja institutionaalinen ympäristö sekä hallitusten politiikka (lait, sopimukset, tavat, julkinen valta lainsäädännön, kehittämissuunnitelmien ja valvonnan avulla, ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonta), työvoiman allokatio (työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen) ja hinnoittelu (palkanmuodostus ja tulonjako) (Nätti 1989, 2-3; Castells 1996, 172).

Castellsille (1996, 239) pääoman ja työvoiman epäsymmetrisyyden muodonmuutos merkitsee entistä eriarvoisempia työmarkkinoita, joilla työvoima jakautuu uudella tavalla menestyjiin ja häviäjiin. Yhdysvalloissa, jossa muutokset ovat tapahtuneet ensimmäisenä ja on painotettu markkinaehtoisuutta, työllisyys on pysynyt korkealla, mutta palkkajoustavuuden seurauksena matalapalkka-alat ja työssäkäyvien köyhien osuus on kasvanut. Länsi-Euroopan valtioissa, joissa ammattiliitot ovat vahvempia, taas työttömyys on kasvanut. Yhdysvallat edustaa kuitenkin mallia, johon useimmat Euroopan valtiot ja erityisesti yritykset pyrkivät. Taloudellisen integraation syventyminen tekee myös vaikeaksi valtioille ratkaisevan poikkeamisen informaationaaliselle taloudelle ominaisesta organisoitumisesta ja rakenteista. (Emt; 262, 276; 1998, 345)

Kun kollektiivinen sääntely purkautuu ja työvoiman käyttö erilaistuu, työvoima menettää kollektiivista luonnettaan, muuttuu työ- ja elinolosuhteiltaan ja intresseiltään yhä yksilöllisemmäksi menettäen asemiaan pääomalle. Samalla pääoma pyrkii hyötymään pääomamarkkinoiden liikkeistä globaalisti, mikä puolestaan yhdistää pääoman kasaamiseen tähtääviä intressejä, keskittää ja globalisoi pääomaa. (Emt; 1996, 470-471)

Talouden globalisaatio ja joustavuus avaavat yrityksille uusia työvoiman käytön ja työn tekemisen ehtojen muotoilujen mahdollisuuksia. Siten, vaikka globaalia työvoimaa ei ole, työvoima on keskinäisriippuvaista, jota luonnehtii hierarkkinen segmentoituminen valtioiden rajojen sisällä eikä niinkään maiden välillä. Yksittäisten yritysten sijaan globaaleista verkostoista muuttuu toiminnan yksiköitä, kun organisaatiot muuttuvat verkostoiksi yhä lisääntyvässä määrin vastatessaan kilpailun haasteeseen. Globaalisti linkittyneet, suurkaupunkeihin keskittyneet innovaatio- ja

johtamistoiminnot ovat uusia talouskasvun moottoreita. Monikansalliset verkostot ohjaavat taloudellista toimintaa ja muodostavat toisiinsa kytkettyjen solmujen joukosta. Kun jokin solmu käy tarpeettomaksi, verkostot uudelleenmuokkaavat rakenteensa poistamalla tuottamattomat solmut ja lisäämällä uusia tuottavia solmuja. Verkostojen logiikka perustuu päätösvaltaa harjoittavien teknokraattis-finanssi-manageriaalisten eliittien intresseihin. Niin valtioita, alueita, organisaatioita kuin yksilöitäkin otetaan mukaan tai syrjäytetään näistä taloudellisen vallan kuvioista siitä riippuen, ovatko ne hyödyllisiä verkostoille ja niissä asetettujen päämäärien saavuttamiselle. Siten paikallisista kulttuurisista siteistä irronneet talouden verkostot asemoivat ihmisiä heidän käyttöarvonsa mukaan ja luovat ehtoja heidän toiminnalleen. (Emt; 470-475; 1998, 415)

Lash ja Urry (1987) kutsuvat tällaista toimintojen jatkuvaa uudistumista ja muutosten epäjohdonmukaisuutta, jossa työmarkkinoista tulee epävarmemmat ja työvoimasta liikkuvampaa, järjestäytyneen kapitalismin loppuksi. Castells (1996, 476) näkee, että säilyäkseen mukana muuttuvissa verkostoissa ihmisten on kyettävä tekemään yksilöllisiä ratkaisuja ja sopeuduttava vaatimuksiin päivittämällä jatkuvasti taitojaan ja koulutustaan. Koulutus – joka antaa valmiuksia joustavaan itseohjelmointiin (selfprogramming) – on välttämätön, mutta ei riittävä ehto muutoksessa mukana pysymisessä.

Duaalityömarkkinoilla viitataan pitkälle erilaistettuun työvoiman käyttöön ja työmarkkinoiden segmentoitumiseen siten, että polarisaatio (kaksijakoisuus) hyvissä ja huonoissa asemissa olevien välillä voimistuu. Koulutusta vaativissa työtehtävissä työskentelee talouden ydinsegmenteillä ydintyövoima, jolla palkka ja työolot ovat paremmat, koska sen osalta pyritään ensisijaisesti laadullisen joustavuuden lisäämiseen, kun taas vähempiarvoisia töitä tekevien sekundääriryhmien osalta tärkeänä pidetään työpanoksen määrällistä sopeuttamista markkinoiden mukaisesti. Lisäksi ulkoistetun työvoiman avulla määrällistä joustoa voidaan lisätä. Sen piirteet voivat muistuttaa joko ydin- tai periferiaryhmien työntekijöitä (konsultit vs. siivoojat). (Atkinson 1987, 90-91; Castells 1996, 476)

Castells (1996, 476) näkee merkkejä uudesta jaosta – jossa lisäarvon synnyn ytimessä ovat innovaatiot – ja työvoiman jakautumisesta kahtia maailmanlaajuisella mittakaavalla siten, että:

- työn rikastuminen koskee korkeasti koulutettujen tietotyöläisten ydintyövoimaa
- työn köyhtyminen koskee liikuteltavaa sekundääristä työvoimaa eli muutosten mukaan helposti vuokrattavaa, palkattavaa ja irtisanottavaa alhaisen koulutustason työvoimaa matalapalkka-aloilla
- uloslyödyt työttömät ovat verkostojen näkökulmasta tarpeettomaksi käynnyttä työvoimaa

Kehittyneissä yhteiskunnissa muodostuu sosiaalista ja taloudellista polarisaatiota, jossa ammattirakenteen ylin ja alin kerros lisäävät osuuttaan keskikerroksen kustannuksella. Liikuteltava sekundäärinen työvoima koostuu syrjityistä työntekijäryhmistä, ja polarisaation selvimpiä lähteitä ovat segregoituneilla markkinoilla ikään, etnisyyteen ja sukupuoleen liittyvä ulossulkeminen. Myös ammateilla on erilainen asema eri alueilla, sektoreilla ja yrityksissä. (Castells 1996, 476, 1998, 345)

Ydintyövoimaan Castells (emt;) lukee kasvukeskuksissa symbolista valtaa ja ulossulkemisen strategioita käyttävät koulutetut professionaalit, joita ovat globaaleihin verkostoihin kytkeytyneet johtajat ja Reichin (1995) kuvaamat symbolianalyttikot. Reich (emt; 193-194) puhuukin uusien globaalien kilpailuetujen ja teollisuuden muodonmuutoksen myötä siirtymisestä korkean tuotannon määrästä korkean arvon määrään, joka perustuu asiakkaan ongelmien tunnistamiseen, määrittelyyn ja ratkaisuun. Tällainen symbolianalyysi ja symbolianalyttikot ovat kasvavin työntekijäryhmä Yhdysvalloissa, jota pidetään uuden talouden kärkimaana. Reich erottaakin ammattirakenteesta kolme palveluiden pääryhmää, jotka kattavat 80 prosenttia työvoimasta. Ulkopuolelle jäävät luonnonvara-ammattit sekä julkisen sektorin ja kilpailulta suojassa olevien organisaatioiden työntekijät. Kaksi lähinnä rutiininomaista työtä tekevää ryhmää ovat perustuotannon palveluammattit ja asiakaspalveluammattit. Symbolianalyttikot taas ovat korkeasti koulutettuja ja luovuutta tehokkaasti hyödyntämään kykeneviä talouden uusia menestyjiä, joiden kysyntä kasvaa talouden muuttuessa.¹⁴

Myös Lash ja Urry (1994, 111, 192) toteavat, että tuotantoa hallitsevat yhä enemmän asiantuntijat informaation, esteettisten hyödykkeiden ja tuotannon merkityssisällön voimistuessa. Koulutus karsii

¹⁴ Richard Florida (2002) on kehittänyt uudemman luokittelun Yhdysvaltojen taloudesta ja jakaa ammattirakenteen perinteisiin palvelutyöntekijöihin, työväenluokkaan, maanviljelijöihin sekä luovaan luokkaan. Kun innovatiivisuuden

yksilöitä ja sen valikoivia vaikutuksia täydentää informaationaalinen työelämä: teollisen kapitalismin perinteisen suorittavan työväenluokan tilalle tulevat keskiluokkaiset ja asemaltaan marginaalisesti kohonneet työväenluokkaiset työntekijät uusille tietotekniikkaan ja asiantuntijuuteen perustuville aloille. Refleksiivisyysvoittajat tiedostavat muutoksen nopeuden ja välttämättömyyden sopeutua siihen. Heidän alapuolellaan on uusi alaluokka, refleksiivisyysvähiäjät, joiden köyhyys syntyy jäämisestä informaatio- ja kommunikaatiovirtojen ulkopuolella. (Lash 1995, 167-180)

Suomessakin talouden kansainvälistyminen ja keskittyminen kiihtyi sekä työmarkkinoilla joustavuus ja segmentoituminen lisääntyivät 1990-luvulla, mutta työmarkkinat eivät ole eriytyneet samassa laajuudessa kuin monessa muussa läntisessä maassa. Työn epävarmuuteen liittyvä ihmisten korvattavuus ja vaihdettavuus jäi kansainvälisesti vertailtuna vähäiseksi, vaikka talous- ja työreformien seurauksena työvoiman alueellinen, ammatillinen ja sektorillinen liikkuvuus sekä työsuhteiden joustavuus kasvoi (Koistinen & Sengenberger 2002, 257). Vaikka yritys- ja toimipaikkakohtainen sopiminen laajeni, pyrittiin yhä keskitettyihin ja kattaviin työehtosopimuksiin. Joustavuus lisääntyi kuitenkin erityisesti työaikojen ja palkkatulojen suhteen (Julkunen 2001, 151).

Tuloerot alkoivatkin kasvaa laman jälkeen, kun 1960-luvulta alkanut tuloerojen tasoittumisen trendi katkesi ja kääntyi kasvuun. Vuonna 1998 tuloerot olivat palanneet 1970-luvun alkupuolen tasolle. (Uusitalo 2000, 48) Vuodesta 1995 työllisyyden ja kasvun edistämiseksi harjoitettiin maltillista tulopoliittikkaa, josta seurasi reaaliansoiden hidas kasvu. Samalla elektroniikkateollisuuden tuottavuus kasvoi poikkeuksellisen nopeasti. Niiden seurauksena palkkojen osuus kansantuotteesta laski 1960-luvun tasolle, kun taas yritysten kannattavuus ja omistajille jaetut tulot kasvoivat voimakkaasti. (Kiander 2002, 74) Samalla kun työntekijöiden etuja ja palkkaa on pyritty pitämään mahdollisimman matalalla tasolla yritysten toimintojen houkuttelemiseksi, johtoa on kannustettu erilaisilla kannustimilla ja optioilla tekemään mahdollisimman korkeaa tuottoa osakkeilla. Tuloerojen kasvu johtuu siten etupäässä korkeatuloisimpien tulojen ja erityisesti omaisuustulojen (kuten osinkojen ja myyntivoittojen) kasvusta ja verotuksen keventämisestä, ja toisaalta entistä selvemmin sosiaaliturvan varassa elävien pienituloisempien sosiaali- ja työttömyysturvan jäädyttämistä ja leikkauksista sekä niiden tekemisestä tarveharkintaiseksi. (Uusitalo 2000, 48; Törmälehto 2000, 11-13) Työaikajoustot merkitsivät myös epätyypillisten työsuhteiden yleistymistä, mutta kansainvälisesti vertaillen määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät

vaikutus on kasvanut talouskasvuun vaikuttavana tekijänä, eri alojen innovaattorit nousevat tärkeimmäksi ja kasvavaksi ammattiryhmäksi. Luovan luokan muodostavat superluovat (Super Creative Core) ja luovat (Creative Core) professiot.

suomalaiset – etenkin naiset – ovat pidemmälle koulutettuja ja työskentelevät useimmin julkisella sektorilla kuin muissa länsimaissa, missä epätyypillisyys koskee yleensä vähemmän koulutettujen ”huonoja töitä” yksityisissä palveluissa. Vähän muodollista koulutusta vaativien yksityisten palveluiden osuus kokonaistyöllisyydestä onkin ollut Suomessa alhainen. (Nätti & Väisänen 2000, 49-50; Saloniemi 2000, 92)

Eriarvoisuuden rakenteistumisen muutosten seurauksena jaot syvenivät kuitenkin yhtäältä työmarkkinoilta marginalisoituvien ja työssäkävien välillä ja toisaalta palkkatyöläisten hyvin menestyvän eliitin ja muiden palkkatyöläisten välillä. Kevätsalo (1999, 199) esittää, että Suomessa työvoima on aiempaa selvemmin jakautumassa kahtia samaan tapaan kuin työvoima yleensäkin globaaleilla työmarkkinoilla. Talouskeskuksissa johtamista, suunnittelua ja asiantuntijatyötä tekevät tai asiakaskohtaisia tuotteita tai palveluksia tuottavien asema maailman eliittinä on turvattu. Myös eliitille palveluksia tuottavat erikoisammattilaiset lukeutuvat globaalin taylorismin voittajiin. Muutoksen toinen ääripää on massatuotteita ja –palveluja tuottava työvoima. Tähän kuuluvat palkansaajat, joiden työtehtäviä voidaan automatisoida, siirtää muualle tai teettää muualta Suomeen tulleella työvoimalla.

Blom, Melin ja Pyöriä (2002, 422-425) lukevat työmarkkinoiden menestyjiksi tietotyöläiset, jotka käyttävät tietotekniikkaa työssään, joiden työ edellyttää suunnittelua tai ideointia ja jotka ovat suorittaneet vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon.¹⁵ Atk:n käyttäjiä ovat ne, joilta puuttuu joko toinen tai molemmat jälkimmäisistä kahdesta määreestä ja perinteiset työntekijät eivät käytä työssään lainkaan tietotekniikkaa. Vuosien 1988-2000 välillä tietotyöläisten määrä on kasvanut 12 prosentista 40 prosenttiin keskittyen KasvuSuomen yliopistokaupunkeihin (Melin 2001, 45).

Tietotyöläisillä uusiin työelämän vaatimuksiin nähden mahdollisuudet ovat muita ryhmiä paremmat, mitä osoittaa Bourdieulaisittain sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen pääoman kasautuminen. Tietotyöläiset tulevatkin keskimääräistä useammin ylemmistä keskiluokkaisista perheistä ja vain heillä on mahdollisuus professio-manageriaaliseen uraan. Tietotyöläiset kuuluvat keskiluokan ytimeen ja noin puolet toimii erilaisissa johtotehtävissä ja asiantuntijatehtävissä toimii

¹⁵ Työministeriön tutkimuksessa (Pekkola & Ylöstalo 1996) tietotyöllä viitataan sellaisiin palvelusektorin töihin, jotka liittyvät tiedon tuottamiseen, muokkaamiseen tai levittämiseen. Tietointensiivisyydellä viitataan siihen, kuinka suuren osan työstä tietojen tuottaminen, käsittely tai välittäminen muodostaa. Tietotyön tekijät oletetaan palkkatyön ydinryhmäksi, kun tiedon innovatiivinen käyttö muodostaa oleellimmän osan lisäarvosta ja tuotannon rakenne sekä

lähes viidennes (Melin 2001, 84; Blom 2001, 201). Tulokset viittaavatkin työolojen polarisoitumiseen ja tietotyöläisten erottumiseen muista ryhmistä vuosien 1988-1994 välillä, mutta muutos on ristiriitaista. Tietotyöläisillä on vakaampi työsuhde, paremmat tulot, suurempi työautonomia ja enemmän vaikutusvaltaa työelämässä kuin muilla ryhmillä, vaikka työtä toisaalta kontrolloidaan tarkasti. (Blom 2001, 138-141)

Työmarkkinoiden häviäjistä muodostuva liikuteltava segmentti taas on nähty naisvaltaiseksi, koska naisten työllisyys kasvoi OECD-maissa 1900-luvun viimeisellä neljänneksellä yhdessä epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen ja työllisyyden kasvavan epävakauden kanssa. Suomessa kuitenkin naisten palkkatyö vakiintui aikaisemmin, työmarkkinat ja palkat ovat olleet säännellymmät kuin muissa läntisissä maissa ja naisten työllisyys on riippuvaisempi julkisesta sektorista. (Julkunen & Nätti 2002, 251) Suomessa naiset sen sijaan tekevät suunnilleen yhtä usein tietotyötä kuin miehetkin, vaikka palkkakuilu ja valtasuhteiden epätasainen jakautuminen asettavat naiset miehiä huonompaan asemaan (Pyöriä 2001, 220). Työmarkkinoiden segmentit kätkevätkin sisälleen segregaaation (Kolehmainen 1999, 31-35). Kun selkein ja pysyvin jako koulutus- ja työmarkkinoilla kulkee naisten ja miesten välillä, tietotyön luokittelukin sisältää sukupuolen. Kun asemat on määritelty siten, että ne koostuvat tyhjästä paikoista, ne näyttäytyvät sukupuolettomina, vaikka yhteiskunnalliset toimijat kantavat myös sukupuoleen sidottuja määreitä mukanaan (Birkelund 1992, 47-62).

työtehtävät ovat muuttumassa yhä tietointensiivisemmiksi. Tutkimuksen mukaan miltei puolet palkansaajista teki jossain määrin tietotyötä vuonna 1993, mutta tietotyötä ei voida liittää selkeästi laadulliseen joustoon.

Segregaation vaikutus professionaalien työmarkkinamenestymiseen

Vielä 1970-luvulla työikäiset miehet olivat yleisimmin sekä keskiasteen käyneitä että korkeakoulutettuja kuin naiset, mutta koulutuksen ekspansioon on kytkeytynyt erityisesti naisten koulutustason nopea nousu. Vuoteen 1990 tullessa naiset olivat keskimäärin koulutetumpia kuin miehet. (Gordon & Lahelma 1991, 119-130) Yleisesti kouluttautuminen tuottaa suhteellista etua työmarkkinamenestymiseen verrattuna kouluttautumattomuuteen, mutta samanasteisissakin tutkinnoissa on arvoeroja. Koulutuksen arvoa määrittävät pitkälti eri yhteiskuntaryhmien välinen ammattitaitoa koskeva luokituskampailu ja suhde työelämän vallankäyttöön. Koulutuksen hyödyntäminen riippuu tutkinnon yhteiskunnallisesta arvosta sekä käyttö- ja vaihtoarvosta työelämässä. (Ainley 1992; Tilly & Tilly 1998 ref; Silvennoinen 2002, 190)

Naisten koulutustaso on miehiä vähemmän yhteydessä kotitaustaan. Naisten koulutustaso on kohonnut, kun naisille ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoja on hyvinvointipalvelujen laajetessakin ollut vähemmän kuin miehille. Naiset ovat kilpailleet keskenään parempine arvosanoineen harvemmista jatko- ja korkeakouluopinto- ja myöhemmin työpaikoista kuin miehet, jotka ovat keskenään kilpailleet alemphine arvosanoineen useimmista vaihtoehdoista. Kun naiset kasautuvat harvoille hyvinvointiammattien koulutusväylille, koulutetun työvoiman tarjonta on paljon suurempi kuin sen kysyntä, ja alalle kouluttautuvien asema heikkenee entisestään. (Naumanen 1994, 88-94, 113; 2002, 82-83)

Vaikka hyvinvointivaltiolliset palveluammatit ovat koulutuksellisesti kaikkein suljetuimpia, niiden status ja neuvotteluvoima vaihtelevat. Naisammatit luokituvat useimmiten semiprofessioiksi, joita palkitaan työmarkkinoilla varsinaisia professioita vähemmän (Bradley 1989, 173). Naisten toimintoehdoista ovat usein säädelleet vanhemmat ja vakiintuneet miesvaltaiset professiot, jotka ovat määritelleet ja asettaneet rajoja koulutukselle ja ottaneet kantaa ammattitaitoa ja työnjakoa koskeviin kysymyksiin (Henriksson 1987, 98-100).¹⁶ Myös naisten keskinäisessä kilpailussa professionaalisissa asemissa luovat uusia jakoja naisten keskuuteen (esim. Mutka 1998, 134-135).

Siten hyvinvointivaltiollistumisen aikanakin eriarvoisuuden jatkuvuutta ovat kuvanneet hierarkkisesti rakentuvat asiantuntijuudet. Korkeakoulutus on jakaantunut tasoltaan ja

¹⁶ Esimerkiksi terveydenhoidon ammattikuntien välisissä suhteissa miesvaltainen lääkärikunta on puolustanut ja ”luonnollistanut” asemaansa luonnontieteen, biologian ja teknologian arvovallalla suhteessa naisvaltaisiin hoivatyön ammatteihin (Henriksson 1987, 98-100).

arvostukseltaan toisistaan poikkeaviin yksiköihin ja aloihin, joista arvostetuimmat vetävät puoleensa opettajien ja tutkijoiden parhaimmiston lisäksi statustietoisinta osaa opiskelijaikäluokasta. Se on rakentunut siten hierarkkiseksi järjestelmäksi, jonka eri tasoille on kasaantunut vaihteleva määrä statusasemia tavoiteltaessa investointikelpoista koulutuspääomaa ja jonka tietyt osat palvelevat eliitin erottautumispyrkimyksiä sekä vastaavat eliitin sukupolvittaisesta uusintamisesta. ”Eliitti yliopisto” on siis syntynyt korkeakoululaitoksen sisälle. Kun lähtökohdiltaan hyväosaiset nuoret hakeutuvat statuksensa vakiinnuttaneisiin koulutuksiin, uudemmat koulutusalat ja yksiköt (mukaan lukien ammattikorkeakoulut) kanavoivat alempien kansankerrosten keskuudessa koulutuksen kasvukautena kohonneita kouluttautumispaineita valtaeliitille turvallisella tavalla. Ylemmistä toimihenkilöperheistä lähtöisin olevat nuoret miehet sijoittuvat siten keskimäärin useammin elitistisiin professioihin lääketieteen, talouden, tekniikan, taiteiden ja juridiikan pariin erityisesti pääkaupunkiseudulle. Alempi väestönosa ja naiset sijoittuvat yhteiskunnalliselta painoarvoltaan vähäisempiin yhteiskunnallisiin ja humanistisiin tieteisiin. (Ahola 1995, 112-138, 153-157; Liljander 1996, 46-49; Kivinen & Rinne 1995, 101-116; Nevala 1999, 153-164)

Lisäksi tietoyhteiskuntaprojektissa on määritelty, että vain osa tieteenaloista tuottaa kansakunnan kannalta tärkeää tietoa ja tehty jakoa osaajien ja ei-osaajien välille. Kun osaamisen tuottamisessa on nojattu pitkälti teknologisiin innovaatioihin, korkeakoulupolitiikan kokonaistavoitteita on 1990-luvun alkupuolelta lähtien linjattu paljolti tekniikan, lääketieteen ja soveltavien luonnontieteiden lähtökohdista käsin, joissa ylemmät sosiaaliryhmät ja miehet ovat yliedustettuina. Alempien sosiaaliryhmien ja naisten yliedustamien tieteiden painoarvo tavoitteiden asettelussa taas on vaatimaton. (Rinne 1998, 91-138) 1990-luvun uudessa koulutuspoliittisessa ajattelussa sivistysihanteet jäivät taka-alalle ja koulutusvarantojen hyödyntämisen nähtiin edellyttävän myös koulutuksen markkinoistamista ja tuotteistamista, jolloin alettiin korostaa huippuihin panostamista, oppilaitosten erikoistumista ja keskinäistä kilpailua parhaasta oppilasaineksesta ja tuloksista tuloksellisuuden kasvattamiseksi. Markkinoistuminen lisää eriarvoisuutta siten, että myönteiset vaikutukset kohdistuvat yhä enemmän maineikkaisiin kouluihin ja oppilaisiin, joilla on jo muutenkin parhaat menestymisen edellytykset. (Simola 2001, 290-297; Kivirauma 2001, 75)

Vielä 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alkupuoliskolla oletetun työvoimapulan uhatessa lisättiin ja nostettiin opistotasoiseksi naisvaltaista sosiaali- ja terveysalan koulutusta ja myös kasvatustieteet korotettiin yliopistoon. Opettajat, sairaanhoitajat ja sosiaalityöntekijät eivät ehtineet kuitenkaan päästä lähellekään miesvaltaisia niin kutsuttuja arkkiprofessioita tai palkkatyön eliittiä, kun ne jo julkisten menojen puristuksissa joutuivat puolustusasemiin. (vrt. Naumanen 2002, 82) Uudet

arvostetut tietotekniset alat, kuten atk- ja telekommunikaatioala, ovat olleet taas lähes kokonaan miesvaltaisia koulutusaloja (Vehviläinen 1996, 143-170). Myös aiemmin naisistuneet tietoliikenteen ja media-alan koulutukset muuttuivat miesenemmistöisiksi 1990-luvulla (Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1999, 57-58).

Miesten ja naisten töiden eriytyminen syvenikin työvoiman rakennemuutoksessa 1990-luvulla. Kun työttömyys alkoi kasvaa 1990-luvulla, lama vaikutti välittömästi suhdanneherkkien miesvaltaisten alojen kuten teollisuuden ja rakentamisen työllisyyteen. Vuodesta 1992 lähtien naisten työttömyys kasvoi miehiä nopeammin. Julkisen sektorin säästöt vähensivät kuntien naisvaltaisten alojen tehtäviä. Rationalisointien ja ulkomaille suuntautuneiden investointien seurauksena naisten teollinen työ loppui lähes kokonaan. Kun lamasta toipuminen tapahtui viennin ja teollisuuden vetämänä, miesten työllisyys kasvoi erityisesti uusilla tekniikan aloilla, kaupan alalla ja liike-elämänpalveluissa. Naisten työvoiman osuus taas laski ensimmäisen kerran 1960-luvun jälkeen ja myös jäi laman jälkeen miehiä alhaisemmaksi. Vuosikymmenen lopulla naistenkin työtilaisuudet kasvoivat erityisesti palveluissa, kun kuntiin alettiin lisätä työvoimaa. Siten naiset eriytyivät entistä enemmän taloudellisista ongelmista kärsivälle julkiselle sektorille ja kuntiin hoiva- ja sivistysaloille sosiaali-, terveys- ja opetusalan tehtäviin, miehet taas tuottavalle yksityiselle sektorille ja uusille aloille. (Lehto 1999a, 13-20; Savola 2000, 19-28, 42-48)

Naisvaltaisilla hoiva- ja sivistysaloilla henkilöstövähennykset ovat merkinneet, että työhön jääneet ovat joutuneet suoriutumaan vähintään entisen suuruudesta työmäärästä. Vaikka tehostamisen seurauksena kiire, aikapaineet, työtahti- ja määrä ovat lisääntyneet kaikilla aloilla, kuntien naisvaltaisten alojen työntekijät ovat kuormittuneet eniten. Se on puolestaan asettanut rajoja työn autonomialle ja työn uusien organisointimuotojen kehittämisen edellytyksille. 1980- ja 1990-luvuilla lisätyt koulutuspaikat tuottivat hyvinvointipalveluihin ja erityisesti sosiaalialalle sekä terveydenhuoltoon lisäksi normaalia suuremman työvoimavaranon, jolloin työvoiman liikatarjonta heikensi entisestään näiden alojen neuvotteluvoimaa. Miesvaltaisilla aloilla taas työn uudet organisointimuodot ovat välttämättömiä kilpailussa menestymisen ehtoja ja miesvaltaisten alojen työvoimapula toi miehille myös mahdollisuuksia saavuttaa enemmän etuja ja palkkioita. (Nikula 1999, 118; Lehto & Sutela 1998, 20-40; Kalliola 1994, 267) Vaikka 1990-luvulla kaikki mahdolliset ammatit tietokoneistuivat ja naiset käyttivät tietotekniikkaa hieman miehiä enemmän, töiden eriytyminen näkyy siinä, että naisten käyttö liittyi useammin toimistotyön rutiineihin ja miesten taas tutkimus- ja kehitystyöhön, atk-suunnitteluun ja ohjelmointiin (Lehto 1999a, 150; Blom ym. 2001, 140). 1990-luvun teknis-organisatorisessa muutoksessa työn tietoistumisen ja

joustavuuden muutostrendit vaikuttivatkin eriasteisesti erilaisissa töissä ja muutoksella oli sukupuolistuneita seurauksia.

Kun perinteisesti työn autonomia on jakautunut organisatorisen aseman mukaan, se on ollut naisilla vähäisempää valtaosan naisten työnjaollisista alueista sijoituessa miehiä alemmille rappusille. Hierarkioiden madaltumispuheista huolimatta työnjohtotehtävät lisääntyivät etenkin miehillä 1990-luvulla. Uusia esimiesasemia syntyi, kun yksiköitä yhdisteltiin aikaisempaa suuremmiksi kokonaisuuksiksi samalla kun toimintoja hajautettiin. Naistenkin osuus naisvaltaisilla aloilla kasvoi, mutta samalla valta keskittyi aikaisempaa harvemman miesvaltaisen ylimmän johdon käsiin ja naisvaltaisen alemman johdon valta vähentyi. (Melin 2001, 55-58; Lehto & Sutela 1998, 34-35; Kauppinen 1995, 5-7).

1990-luvulla vain pieni osa työntekijöiden osaamisesta hyödynnettiin työorganisaatioissa. Oman työn suunnittelumahdollisuudet kasvoivat, mutta organisatorinen päätöksenteko jäi keskittyneeksi ja työajan joustomahdollisuuksien sijaan työpaikalle sidonnaisuus kasvoi (Melin 2001, 55-58). Naisille tyypillistä henkilöpalvelutyötä on luonnehdittu työntekijän ja kohteen välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä muodostuvaksi kokonaisuudeksi, joka toisaalta vaatii oman työn suunnittelua mutta jota myös sitovat aukioloajat (Korvajärvi ym. 1990, 191; Julkunen ym. 2004, 91-93). Vaikka työn tuloksellisuuden ja laadun valvonta kasvoi miehillä naisia enemmän, osallistumisen mahdollisuudet, työn suunnitteluautonomia ja ajallinen autonomia jäivät naisilla miehiä vähäisemmiksi (Pyöriä 2001, 115-116). Kun laadullisen jouston soveltaminen ja palkankorotukset koskettivat etupäässä vain miesvaltaista vientiteollisuutta, kuntien naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla työt taas huonontuivat ja myös miesten ja naisten palkkaerot lähtivät kasvuun (Ylöstalo 2001, 133, 135; Nikula 1999, 118-120; Haataja & Nurmi 2000, 132).

Kuntien naisvaltaisilla aloilla myös työura on koettu epävarmimmaksi. Paitsi työnvaihto- myös etenemismahdollisuudet ovat olleet naisilla miehiä vähäisemmät (Lehto 1999b, 28-29). Julkisen sektorin professioiden työmarkkinasuojat lukitsee työntekijät tehtäviinsä ja asemiinsa ja tekee muodollisesti epäpäteväksi muihin töihin. Miehillä tyypillisiä akateemisia ja yritysprofessioita taas pidetään niin laaja-alaisina, että niiden tehtäväkenttä on laajempi. (Haapakorpi 1998, 186-197) Määrällisen jouston yleistyminen merkitsi työttömyyskokemuksien ja epätyypillisten työsuhteiden yleistymistä sekä hierarkioissa etenemisen mahdollisuuksien vähenemistä 1990-luvulla. Paitsi että valtion markkinoistuminen merkitsi naisten virkojen epävarmentumista, karsimista ja asiakaskuntien lakkauttamista, se merkitsi myös naisten professionaalistumisprojektin alussa

olevien ammattien proletarisoitumista tieto- ja koulutusmonopolin merkityksessä. Palveluja siirrettiin laitoksista avohuoltoon ja ammatillista työtä vapaaehtois- ja omaistyöhön, jolloin työ siirtyi koteihin ja sekoittui maallikkouteen. (Julkunen 1994b, 208-209) 1980-luvun lopulta käynnistyi katkos, kun sosiaalipalvelujen vanha suuntaus – enemmän ja ammatillisempia palveluja – kyseenalaistettiin tarkoituksena tuottaa halvempaa työvoimaa (emt; 2004 181).

Perinteisesti epätyypilliset työsuhteet ovat koskeneet yksityisen sektorin palvelujen ja kaupan alan töitä. 1990-luvulla naisten osa-aikatyö lisääntyi koko ajan. Miehillä lyhennetyt työviikot kasvoivat lamaan asti, mutta sen jälkeen osa-aikatyötä tekevien miesten osuus laski lamaa edeltävälle tasolle. (Savola 2000, 68-69) Vaikka määräaikaisuus lisääntyi 1990-luvulla kaikissa ammateissa, yleisintä siitä tuli julkisen sektorin terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä opetuksessa. (Haataja & Nurmi 2000, 20) Katkonaisissa työurissa työsuhteiden ketjutus lyhyissä pätkissä, vajaa- ja piilotyöttömyys koskettivat pääasiassa naisia, avointyöttömyys taas miehiä (Julkunen & Nätti 1995, 174). Hyvinvointivaltioistumisen myötä alkanut tasa-arvoistuva kehitys työelämässä siis katkesi 1990-luvulla. Kun valtion rooli naisten tukijana horjui, on puhuttu sukupuolisopimuksen kyseenalaistumisesta (esim. Julkunen, 2003, 32-49; Kovalainen 2004 187-209).

Samantasoisella koulutuksella ei olekaan ollut miehille ja naisille yhtäläistä käyttö- ja vaihtoarvoa segregoituneilla työmarkkinoilla, joilla naiset toimivat ”naisten” töissä, alemmissa asemissa ja saavat huonompaa palkkaa (esim. Ahola ym. 1991, 18; Lehto 2000, 114). 1990-luvulla naiset tarvitsivat työllistyäkseen korkeampia tutkintoja kuin miehet. Mitä enemmän naisella oli koulutusta, sitä todennäköisemmin hän työskenteli tilapäisessä tai määräaikaisessa työsuhteessa päinvastoin kuin miehet. Toistuvat työttömyyskokemukset yleistyivät miehillä ja naisilla kaikilla koulutusasteilla, harvimmin kuitenkin korkeakoulutetuilla ja selvimmin keskiasteen miehillä. Koulutus auttoi kaikilla tasoillaan enemmän miehiä kuin naisia saamaan monipuolisempia tehtäviä, vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa. Suurimmillaan ero oli korkea-asteen koulutettujen joukossa. Vaikka saman tason koulutuksella miehet menestyivät naisia paremmin, toisaalta koulutustason mukaiset erot olivat naisten keskuudessa suuremmat kuin miesten. (Naumanen 2002, 228-236, 283) Bourdieu (1985, 132) onkin todennut, että yleistyvä oppiarvo menettää arvoaan, mutta vielä enemmän sen arvo laskee, kun se tulee sellaisten ihmisten ulottuville, joilla ei ole sosiaalista arvoa.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusaineistot

Aineistoni koostuu kolmesta postikyselynä toteutetusta kyselyaineistosta, jotka kuuluvat sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen hankkeisiin. Vuoden 1988 ja 1994 aineistot ovat ”Tutkimus ammattirakenteen ja sosiaalisen aseman muutoksesta” –hankkeesta, joka kohdistui kaikkiin työikäisiin suomalaisiin. Vuoden 2000 aineisto on hankittu projektissa ”Tietoyhteiskunta, tietotyö ja uudet yhteiskunnalliset jaot”, jossa kyselyyn osallistuivat vain palkkatyöntekijät. Aineiston ulkoinen validiteetti on todettu katoanalyysillä. Vuoden 1988 kyselyyn vastasi 2291 henkilöä ja vastausprosentti oli 55, vuoden 1994 kyselyssä vastanneita oli 1793 eli 60 prosenttia otoksesta ja vuonna 2000 vastanneita oli 1775 eli 55 prosenttia otoksesta. Aineistot ovat siten kansallisesti edustavia, mutta vuoden 2000 aineistossa naiset olivat lievästi yliedustettuna, nuorin ikäryhmä (20-24 -vuotiaat) aliedustettuna ja julkinen sektori yliedustettuna. (Blom ym. 2001, 224-230)

Analyysimenetelmä

Koko väestöä koskevien tulosten ja muutosten kuvauksissa kvantitatiiviset menetelmät ovat välttämättömiä. Aineiston käsittelyyn käytän kvantitatiivisista menetelmistä lähinnä kuvailevaa ristiintaulukointia ja esitän muutosta kuvioiden avulla. Olen luokitellut selittäviä muuttujia tiiviimpiin ryhmiin niiden havainnollisuuden ja merkitsevyyden kasvattamiseksi ja muodostanut useimmista selitettävistä muuttujista summamuuttujia tulosten tarkkuuden lisäämiseksi. Mittauksen luotettavuuden ja toistettavuuden selvittämiseksi testasin summamuuttujien reliabiliteettia Cronbachan alfa -testillä. Menetelmäkirjallisuuden mukaan mittarin osiot mittaavat samaa ilmiöolottuvuutta, kun testiarvo on suurempi kuin 0.60 (Tabachnick & Fidell 2001). Vain kontrolli-muuttujalla arvo oli alhaisempi, mutta vain hivenen, joten päätin käyttää myös sitä.

Sisäisen validiteetin kannalta keskeistä on operationalisointi. Keskeinen muuttuja työssäni on tietotyö-muuttuja, jolla viitataan Blomin, Melinin ja Pyöriän (1999, 2001) esittämään määritelmään tietotyöstä: tietotyöläiset käyttävät tietotekniikkaa työssään, heidän työnsä edellyttää suunnittelua tai ideointia ja he ovat suorittaneet vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinon. Koulutuksen

vaikutuksen tarkastelemiseksi jaan koulutuksen kahteen tasoon vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneilla tietotyöläisillä. Korkea-asteen koulutuksella viitataan akateemiseen koulutukseen, johon kuuluvat alempi- ja ylempi korkeakoulututkinto sekä tutkijan koulutus. Keskiasteen koulutukseen kuuluvat ylempi keskiasteen tutkinto ja vain vuoden 2000 lomakkeessa kysytty ammattikorkeakoulu tutkinto sen akateemista koulutusta alhaisemman statuksen vuoksi.

Käytetyt kysymykset, vastausvaihtoehdot, muuttujamuunnokset ja muodostetut summamuuttujat löytyvät liitteestä 1. Kerron myös tulosten yhteydessä, miten olen muuttujia käsitellyt ja ilmoitan kuvioissa testattujen erojen merkitsevyytensä. Vakiintuneen tavan mukaan esitän kuvioissa työn autonomian ulottuvuuksien positiivisimpia vastausvaihtoehtoja ja ilmoitan tulosten merkitsevyydet käyttämällä p –arvoja ja tähtiä. Joissakin taulukoinneissa ryhmät ovat suhteellisen pieniä, joten niiden tuloksia voidaan pitää lähinnä suuntaa-antavina. Kaikki esitetyt kuvat ja vain sanallisesti esitetyt tulokset löytyvät liitteestä 2. taulukkomuodossa merkitsevyytensä.

Kvantitatiivisen tutkimusta voi kuitenkin kritisoida siitä, että vastaajat voivat ymmärtää kysymykset monella tavalla (Toivonen 1999,105). Kysymykset eivät avaa tutkimuskohteisiin liitettyjä merkityksiä tai ilmiöiden muodostumisen prosesseja (Lehto 1996, 128). Tutkimuksessa on myös vaikea löytää uutta vakiintuneiden mittareiden ja vastausvaihtoehtojen vuoksi (Alkula ym. 1994, 12). Naistutkimuksessa naisten työn erityispiirteiden on nähty pääsevän esille vain kvalitatiivisin menetelmin ja perinteisen lomaketutkimuksen sisältävän lähinnä teollisuuden soveltuvia mittareita (Lehto 1989, 34). Episteemisesti kvantitatiivinen tutkimus ei siten yksinkertaisesti mittaa tai kuvaa, vaan myös valitsee, näkökulmaistaa ja merkityksellistää sitä, mitä tuotetaan tietona (Ronkainen 2004, 49).

6. SEGREGAATIO TIETOTYÖSSÄ 1990-LUVULLA

Tässä luvussa tuon näkyväksi sukupuolijakoja ja segregaatian vaikutusta miesten ja naisten asemaan tietotyössä. Ensimmäisessä alaluvussa selvitän miesten ja naisten tyypillisiä koulutusaloja ja työmarkkinoiden alueita vuonna 2000. Tämän jälkeen luon kuvaa samantasoisen koulutuksen vaikutuksesta sukupuolten työmarkkinamenestymiseen vuosina 1988, 1994 ja 2000. Toisessa alaluvussa tarkastelen työn autonomian jakautumista, kolmannessa alaluvussa palkkatuloja ja lopuksi työuria. Samalla tarkennan kuvaa tarkastelemalla näitä ulottuvuuksia vuonna 2000 koulutusaloittain, toimialoittain, sektoreittain ja julkisen sektorin lohkon mukaan.

Koulutuksen ja työmarkkinoiden horisontaalinen segregatio

Vaikka erityisesti hyvinvointivaltioistumisen aikana 1970-luvulta lähtien naisten palkkatyöhön osallistuminen alkoi kasvaa ja koulutustaso kohota, koulutusalat ja työt ovat eriytyneet entistä enemmän eli horisontaalinen segregatio on jyrkentyneet. Miehet ja naiset valitsevat yhä sukupuolilleen tyypillisiä ammatteja, kun sukupuolten vahva ammatillinen eriytyminen pitää yllä käsityksiä ammattien sukupuolistuneista sisällöistä (Kinnunen 2001, 179). Koulutuksen kulttuuri vahvistaa käsityksiä sukupuolten erilaisista taidoista ja edellyttää valtakulttuurin omaksumista, joilloin koulutus paitsi kvalifikoit myös luokittelee ja valikoi eri sukupuolia ja erilaisista sosiaalisista asemista lähteneitä oppilaita eri koulutusurisiin kytkeytyneisiin hierarkkisiin asemiin työelämässä (Bourdieu 1986, 241-258). Kuten taulukosta 1 havaitaan, myös tietotyöläisten koulutusalat ja työt ovat horisontaalisesti segregoituneita. Taulukossa esitetään kunkin alueen osuus ensin sukupuolen sisällä ja suluissa oleva prosentti edustaa sukupuolijakaumaa.

Miesvaltaisia koulutusaloja ovat tekninen ja matemaattis-luonnontieteellinen koulutus. Noin puolet miehistä on suorittanut teknisen alan koulutuksen ja viidesosa kaupallisen koulutuksen. Humanistinen (8 %), yhteiskuntatieteellinen (5 %), sosiaali- ja terveys (6 %) ja myös matemaattis-luonnontieteellinen (6 %) koulutusala sen sijaan ovat selvästi harvinaisempia. Naisvaltaisia aloja taas ovat humanistinen, yhteiskuntatieteellinen, kaupallinen ja sosiaali- ja terveysalan koulutus. Noin kolmasosa naisista on suorittanut kaupallisen ja toinen kolmasosa sosiaali- ja terveysalan koulutuksen. Kolmanneksi yleisin on humanistinen koulutus, jonka on suorittanut noin viidesosa

naisista. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen on suorittanut vain 5 prosenttia, matemaattis-luonnontieteellisen 2 prosenttia ja teknisen koulutuksen 8 prosenttia naisista.

Tietotyöläiset myös käyttävät sukupuolistuneita tietojaan työmarkkinoiden eri alueilla. Toimialoista miesvaltaisia ovat teollisuus, kauppa ja liikenne ja viestintä, palvelut taas naisvaltainen. Valtaosa miehistä toimii palveluissa (44 %) ja teollisuudessa (35 %) yksityisellä sektorilla (61 %). Kaupan alalla miehistä toimii 8 prosenttia ja liikenteen ja viestinnän alalla 14 prosenttia. Naisista taas noin kolme neljäsosaa toimii palveluissa pääosin julkisella sektorilla (62 %). Sekä teollisuudessa että liikenteen ja viestinnän alalla naisista toimii kymmenesosa ja kaupan alalla 6 prosenttia. Julkisen sektorin lohkoista miesvaltaisia ovat hallinto ja tekninen lohko, sivistys- ja sosiaali- ja terveyslohko taas naisvaltaisia. Julkisella sektorilla toimivista miehistä pääosa työskentelee sivistyslohkolla (38 %) ja hallinnossa (31 %). Sosiaali- ja terveysalalla toimii 15 prosenttia ja teknisellä lohkolla 16 prosenttia miehistä. Naiset taas toimivat yleisimmin sosiaali- ja terveyslohkolla (47 %) ja sivistyslohkolla (38 %). Hallinnossa toimii naisista kymmenesosa ja teknisellä lohkolla 5 prosenttia.

Tietotyössäkin näkyy siten yleinen koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukainen ero ja hierarkia. Enemmistö miehistä toimi korkean statuksen professioissa tavaroiden tuotannossa teknistaloudellisen rationaliteetin ja pääoman palveluksessa yrityksissä, valtaosa naisista taas julkisen sektorin aliarvostetuissa uusintamisrationaliteettiin perustuvissa ihmistöissä. (ks. Brante 1991; Rantalaiho 1986; Miehet ja Naiset Suomessa 1998) Seuraavissa luvuissa siirrynkään tarkastelemaan palkitsemisen eroja sukupuolistuneessa tiedon- ja työnjaossa tietotyössä 1990-luvulla, jolloin miehet eriytyivät entistä enemmän taloudellisen kasvun alueille yksityisille markkinoille ja naiset säästöjen kohteeksi joutuneeseen hyvinvointityöhön.

Taulukko 1. Koulutuksen ja työmarkkinoiden horisontaalinen segregaatio tietotyössä vuonna 2000 (%)

	Mies	Nainen	Yht.
Koulutusala***			
Humanistinen	8 (28)	19 (72)	14 (100)
Yhteiskuntatieteellinen	5 (45)	5 (55)	5 (100)
Kaupallinen	22 (35)	36 (65)	30 (100)
Matemaattis-luonnontieteellinen	6 (69)	2 (31)	4 (100)
Tekninen	53 (85)	8 (15)	29 (100)
Sosiaali- ja terveysala	6 (16)	29 (84)	18 (100)
Yht.	100	100	100
N	300	335	635
Toimiala***			
Teollisuus	35 (76)	10 (24)	22 (100)
Kauppa	8 (54)	6 (46)	7 (100)
Liikenne ja viestintä	14 (58)	10 (42)	12 (100)
Palvelut	44 (35)	74 (65)	60 (100)
Yht.	100	100	100
N	329	356	685
Sektori***			
Yksityinen	61	38	49 (100)
Julkinen	39	62	51 (100)
Yht.	100	100	100
N	321	333	654
Julkisen sektorin lohko ***			
Hallinto	31 (64)	10 (36)	18 (100)
Sivistys	38 (36)	38 (64)	38 (100)
Sosiaali- ja terveys	15 (15)	47 (85)	36 (100)
Tekninen	16 (63)	5 (37)	9 (100)
Yht.	100	100	100
N	119	211	330

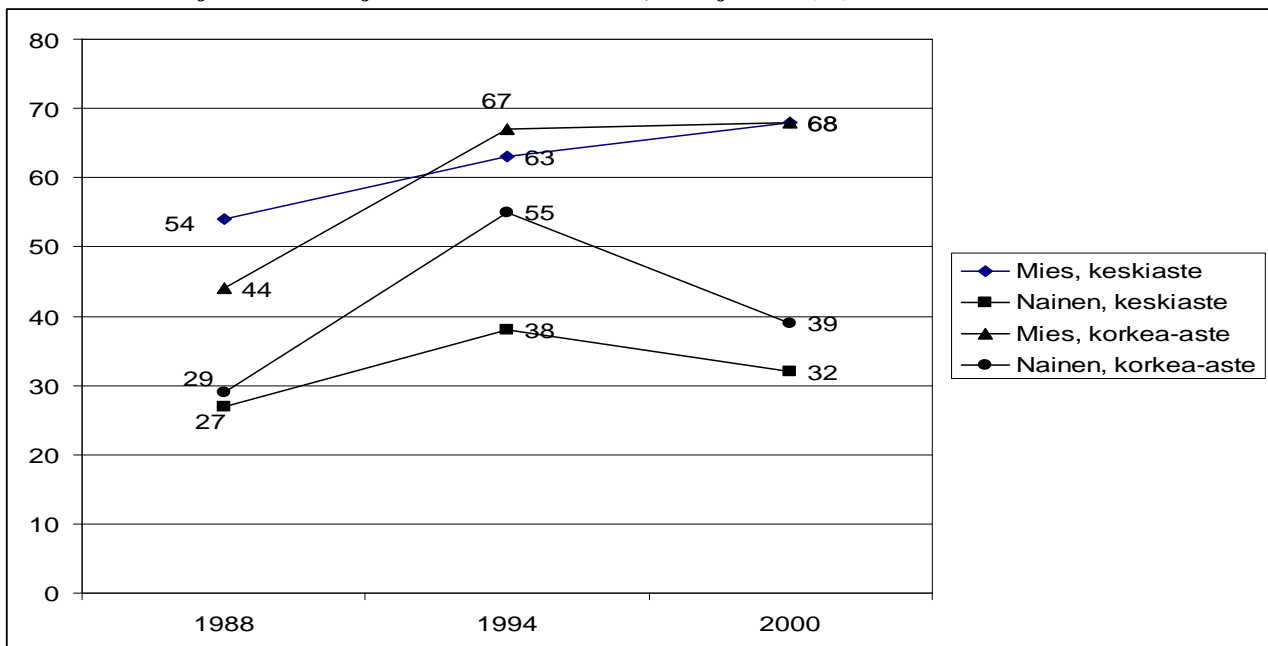
*=p<0,05; **=p<0,01; ***=p<0,001

Työn autonomia

Hallinnollinen autonomia

Työn autonomian korkein muoto on johtajuus, joka on valtaa toisten työhön ja työtehtäviin. Johtotehtävissä toimimista kartoitan kysymyksellä, kuuluuko viralliseen työnkuvaan tehtävien jakaminen tai johtaminen. Kuten kuvio 3 osoittaa, johtotehtävissä toimivien korkeakoulutettujen miesten osuus on kasvanut 44 prosentista 68 prosenttiin vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naisista vuonna 1988 joka kolmas ja vuonna 1994 noin puolet toimi johtotehtävissä, jonka jälkeen osuus on kuitenkin laskenut 39 prosenttiin. Myös johtotehtävissä toimivien keskiasteen koulutuksen suorittaneiden miesten osuus on kasvanut 54 prosentista 68 prosenttiin vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naisten osuus kasvoi 27 prosentista 38 prosenttiin vuosien 1988 ja 1994 välillä, mutta kääntyi sen jälkeen laskusuuntaan, ja vuonna 2000 noin kolmasosa toimi johtotehtävissä. Miesten ja naisten välinen kuilu johtotehtävien hallinnassa kasvoi siis entisestään sekä korkea- että keskiasteen koulutuksen suorittaneilla vuoden 1994 jälkeen, ja miehillä oli molemmilla koulutusasteilla yhtä usein työnjohtotehtäviä vuoteen 2000 tultaessa. Vähiten työnjohtollisia tehtäviä oli keskiasteen suorittaneilla naisilla, mutta erityisen jyrkkä lasku oli korkeakoulutetuilla naisilla. (liite 2, taulukot 1 - 2)

Kuvio 3. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joiden viralliseen työnkuvaan kuuluu tehtävien jakaminen tai johtaminen vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 2000: $p < 0,001$

Keskiaste: vuosi 1988: $p < 0,01$; vuosi 2000: $p < 0,001$

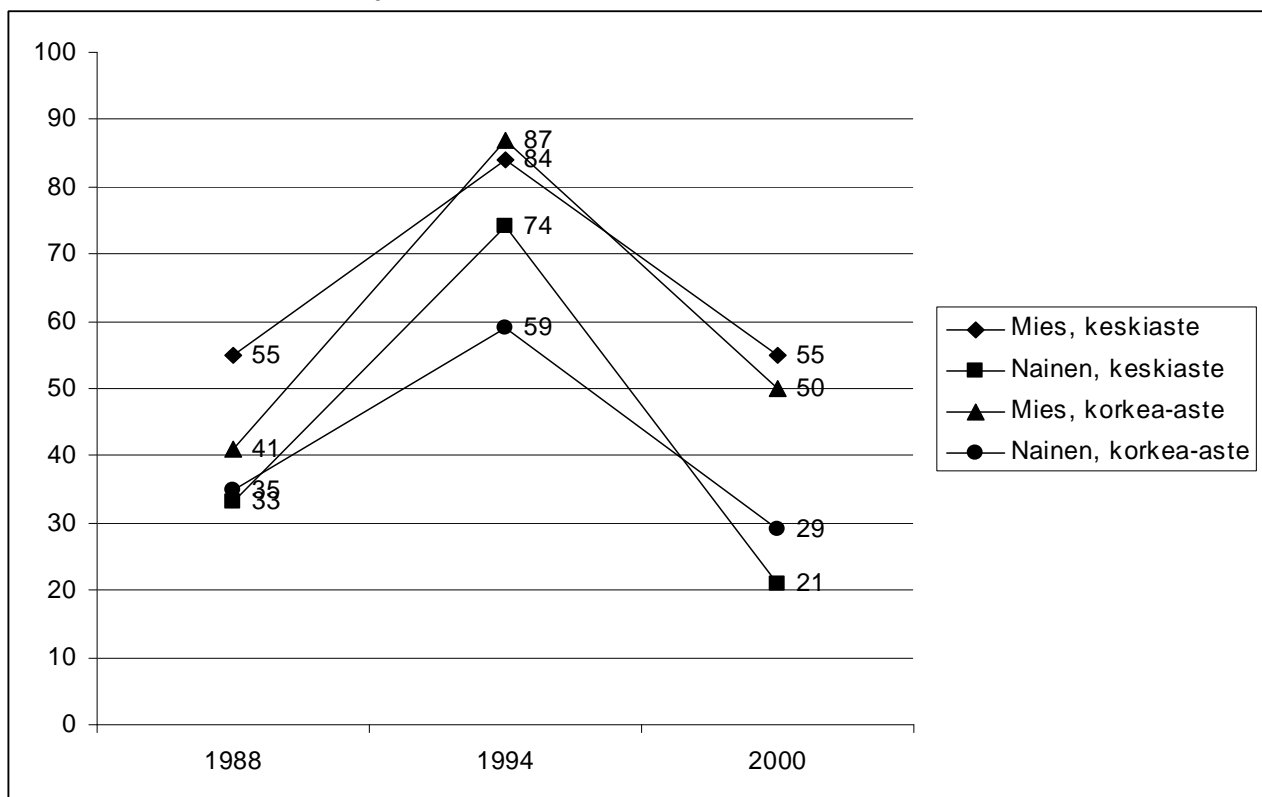
Johtotehtäviä on useimmin matemaattis-luonnontieteellisen ja teknisen koulutuksen suorittaneilla. Matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneilla sukupuolten erot ovat selvästi suurimmat ja miehistä 72 prosentilla ja naisista vain 14 prosentilla on johtotehtäviä. Teknisen koulutuksen suorittaneista miehistä 64 prosenttia ja naisistakin 37 prosenttia toimii johtotehtävissä. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneista miehistä johtajina on 69 prosenttia ja kaupallisen 65 prosenttia, kun taas naisista noin kolmannes. Yleisimmin naiset ovat johtajina sosiaali- ja terveysalan koulutuksella (42 %), mutta tälläkin koulutuksella miehistä johtajina toimii 68 prosenttia. Harvimmin johtajaksi edetään humanistisella koulutuksella, jonka suorittaneista naisista 27 prosentilla on johtotehtäviä ja miehillä puolet useammin. (liite 2, taulukko 3)

Eniten johtotehtäviä on teollisuuden ja kaupan aloilla, joissa kolme neljäsosaa miehistä on johtajina. Suurin sukupuolten ero on teollisuudessa, jossa naisten osuus on 20 prosenttia, kaupan alalla taas 43 prosenttia. Palveluissakin miehiä on johtajina 63 prosenttia ja naisia noin kolmasosa. Sen sijaan johtotehtävien jakautuminen on tasaisinta liikenteen- ja viestinnän alalla, jossa hieman alle puolet sekä miehistä että naisista on johtotehtävissä. Yksityisellä sektorilla miehistä toimii johtajana 68 prosenttia ja julkisella sektorilla 64 prosenttia, naisista johtajina on molemmilla sektoreilla noin joka kolmas. Julkisen sektorin lohkoista johtotehtäviä on hallinnossa eniten, miehistä 70 prosentilla ja naisista 57 prosentilla. Suurimmat sukupuolten väliset erot ovat teknisellä loholla, jossa naisista on johtajina kolmasosa ja miehistä kolme neljäsosaa. Vähiten johtotehtäviä on sivistys- ja sosiaali- ja terveystoimessa. Sosiaali- ja terveystoimessa miehiä on johtajina noin kolme neljäsosaa ja naisista 40 prosenttia. Sivistysloholla johtotehtävissä toimii noin puolet miehistä ja viidesosa naisista. (liite 2, taulukot 4-6)

Siten tietotyöhönkin näyttävät sopivan ne tulokset, joiden mukaan hierarkioiden madaltumispuheista huolimatta erityisesti työnjohdollisissa asemissa toimivien miesten osuus onkin kasvanut. Tiimityö ja yksiköiden hajauttaminen synnyttävät esimiesasemia teollisuudessa ja palveluissa erityisesti miehille. Vaikka naiset toimivat yleisimmin johtajina naisvaltaisilla aloilla, myös näillä aloilla miehet ovat edenneet johtoon naisia useammin. (Lehto 1999b, 121; Lehto & Sutela 1998, 34-35) Johtotehtävien kasvusta huolimatta valta on kuitenkin keskittynyt aikaisempaa harvempiin käsiin organisaatioiden suurenemisen, verkostoitumisen ja kansainvälistymisen myötä ja alemman johdon valta johtotehtävien vastuualueiden määrällä mitattuna vähentynyt (Melin 2001, 55-58).

Johtotehtävien vastualueiden muutosten mittaamiseksi olen muodostanut summamuuttujan työn eri vastualueista ja jakanut vastualueiden määrän mukaan muuttujan vähän ja paljon –luokkiin kuviossa 4. Vastuun eri osa-alueita ovat työtehtävien määrääminen alaisille sekä alaisten työmenetelmistä, työvälineistä, materiaaleista, työvauhdista, työajan pituudesta tai tehtävän työn määrästä päättäminen. Tuloksista nähdään, että molemmilla koulutustasoilla sekä miehillä (korkeakoulutetuilla 41 prosentista 87 prosenttiin ja keskiasteen suorittaneilla 55 prosentista 84 prosenttiin) että naisilla (korkeakoulutetuilla 35 prosentista 59 prosenttiin ja keskiasteen suorittaneilla 33 prosentista 74 prosenttiin) paljon työnjohdollisia vastuualueita hallitsevien osuus kasvoi vuosien 1988 ja 1994 välillä, mutta kääntyi sen jälkeen laskusuuntaan. Vuoteen 2000 tultaessa sukupuolten erot kuitenkin kasvoivat molemmilla koulutusasteilla. Vaikka vuoteen 1994 tultaessa keskiasteen suorittaneiden naisten osuus kasvoi korkeakoulutettuja naisia suuremmaksi, jyrkän laskun seurauksena keskiasteen suorittaneiden naisten osuus jäi kuitenkin vuoteen 2000 tultaessa vähäisimmäksi. Vuonna 2000 paljon työnjohdollisia vastuualueita hallitsi noin puolet sekä korkea-asteen että keskiasteen suorittaneista miehistä, kun taas korkeakoulutettujen naisten osuus oli 29 prosenttia ja keskiasteen suorittaneiden naisten noin viidesosa. (liite 2, taulukot 7-8)

Kuvio 4. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on paljon työnjohdollisia vastuualueita vuonna 1988, 1995 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 1994: $p < 0,05$; vuosi 2000: $p < 0,01$

Keskiaste: vuosi 2000: $p < 0,001$

Teknisen (miehillä 52 % ja naisilla 18 %) ja matemaattis-luonnontieteellisen (miehillä 67 % ja naisilla 13 %) koulutuksen suorittaneilla on selvästi useimmin paljon vastuualueita, mutta myös sukupuolten erot ovat suurimmat. Kaupallisen koulutuksen suorittaneista miehistä noin puolella on paljon vastuuta, kun taas naisista noin viidesosalla. Yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneista miehistä kolmasosalla ja naisista 17 prosentilla on paljon vastuualueita. Tasaisimmin vastuualueet jakautuvat humanistisen (miehillä 40 % ja naisilla 29 %) ja sosiaali- ja terveysalan (miehillä 37 % ja naisilla 24 %) koulutuksella. Paljon vastuuta hallitsevia asemia on erityisesti teollisuudessa (miehillä 61 % ja naisilla 23 %) ja kaupassa (miehillä 60 % ja naisilla 34 %) miehillä. Palveluissakin noin puolella miehistä on paljon vastuualueita ja naisista taas viidesosalla. Sen sijaan liikenteen ja viestinnän alalla ei ole sukupuolieroja, vaan noin kolmannes sekä miehistä että naisista toimii korkean vastuun asemissa. (liite 2, taulukot 9 – 10)

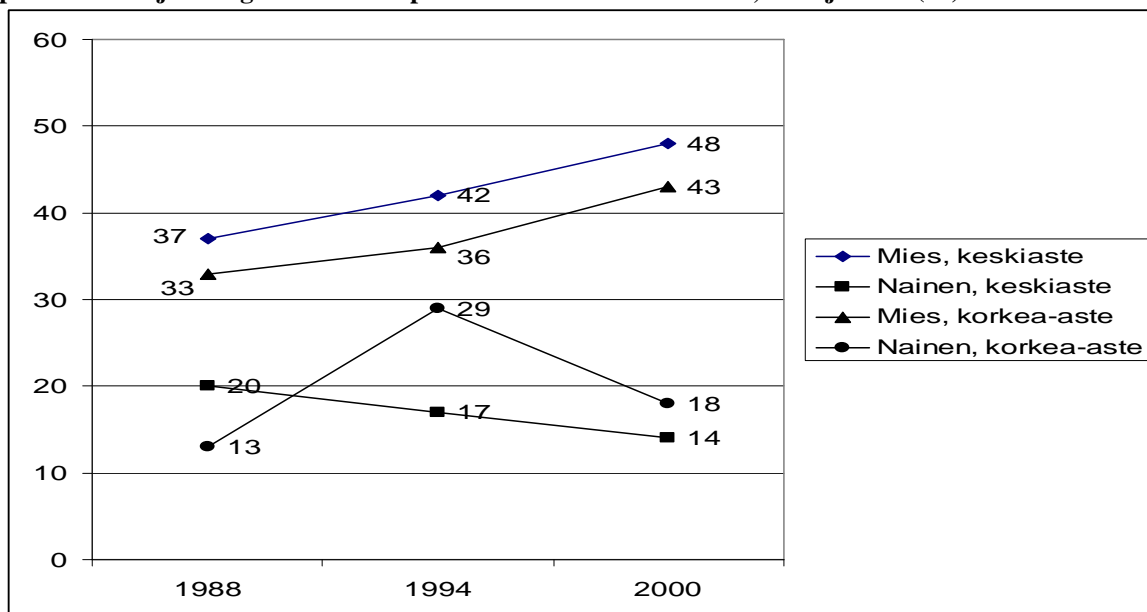
Molemmilla sektoreilla hieman yli puolet miehistä ja neljäsosa naisista toimii paljon vastuuta edellyttävissä tehtävissä. Julkisen sektorin hallinnossa (miehillä 51 ja naisilla 43 %) korkean vastuun asemia on eniten ja sukupuoliero pienin. Suurin ero on teknisellä lohkokolla, jossa miehistä yli puolella on paljon vastuualueita ja naisilla vain 9 prosentilla. Harvimmin paljon vastuualueita on sivistys- (miehillä 43 % ja naisilla 22 %) ja terveys- ja sosiaalialan (miehillä 44 % ja naisilla 23 %) lohkoilla ja naisilla puolet harvemmin kuin miehillä. (liite 2, taulukot 11-12) Vastuu kytkeytyykin hierarkkisiin asemiin organisaatioissa. Tulokset ilmentävät sitä kehitystä 1990-luvulla, jossa valta keskittyi miesten aloille miesvaltaisen korkeimman johdon asemiin. Naisjohtajat taas toimivat pääasiassa julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla alemmissa johtotehtävissä, jolloin heillä on vähemmän alaisia, valtaa ja vastuuta ja he sulkeutuvat pois päätöksenteon keskiöstä. Tulosohjaus luo julkiselle sektorille muodollisia esimiesasemia, jossa todellinen auktoriteetti on vain nimellistä. (Lehto & Sutela 1998, 34-35; Melin 2001, 57)

Johto osallistuu myös organisatoriseen päätöksentekoon asemansa puolesta. Lupauksista huolimatta vaikutusvalta työtä koskeviin päätöksiin ei 1990-luvulla lisääntynyt yhtäläisesti kaikilla, vaan myös osallistuminen jäi keskittyneeksi ja miesvaltaiseksi (Melin 2001, 55-58). Osallistumista organisatoriseen päätöksentekoon selvitan kysymyksellä, onko vastaaja asemansa nojalla ollut päättämässä tai tekemässä aloitteita tai ehdotuksia työpaikan vakituisen henkilökunnan lisäämisestä/supistamisesta, työpaikan päivittäisen työtahdin/työmäärän muuttamisesta, työpaikan talousarvioista, uusien koneiden/laitteiden hankinnasta, työnjaosta/tehtävien jaosta tai sukupuolen tasa-arvon edistämisestä. Olen muodostanut näistä eri osioista summamuuttujan ja jakanut vastaajat

päätöksentekijöihin, neuvoo-antaviin ja ei-osallistuviin, joista kuviossa esitän päätöksentekijöiden osuudet.

Kuten kuvio 5 osoittaa, päätöksiä tekevien korkeakoulutettujen miesten osuus on kasvanut 33 prosentista 43 prosenttiin vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naistenkin osuus kasvoi 13 prosentista 33 prosenttiin vuosien 1988 ja 1994 välillä, mutta laski kuitenkin vuoteen 2000 tultaessa 18 prosenttiin. Myös keskiasteen koulutuksen suorittaneiden miesten osuus kasvoi 37 prosentista 48 prosenttiin vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naisten osuus taas laski 20 prosentista 14 prosenttiin. Neuvoo-antavassa asemassa on miehistä ollut molemmilla koulutustasoilla noin viidesosa ja naisista noin kymmenesosa. Päätöksentekoon osallistumattomien määrä onkin laskenut miehillä molemmilla koulutusasteilla (korkeakoulutetuilla 48 prosentista 37 prosenttiin ja keskiasteen suorittaneilla 47 prosentista 38 prosenttiin) ja naisilla taas pysytellyt korkeana (korkeakoulutetuilla laskenut 73 prosentista 68 prosenttiin ja keskiasteen suorittaneilla pysytellyt 71 prosentissa). Siten sekä korkeasta keskiasteen suorittaneilla miehillä oli naisia paremmat mahdollisuudet osallistua ja erot kasvoivat. Keskiasteen suorittaneilla miehillä oli korkeakoulutettuja miehiä hieman paremmat mahdollisuudet ja kaikkein vähäisimmät keskiasteen suorittaneilla naisilla. (liite 2, taulukot 13-14)

Kuvio 5. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, jotka osallistuvat päätöksentekijänä organisatoriseen päätöksentekoon vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 1988: $p < 0,05$; vuosi 2000: $p < 0,001$

Keski-aste: vuosi 1988: $p < 0,05$; vuosi 2000: $p < 0,001$

Useimmin päätöksentekijänä toimivat teknisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneet. Teknisen koulutuksen suorittaneista miehistä päätöksentekijänä on noin puolet, neuvoo-antavana 15

prosenttia ja osallistumattomia 37 prosenttia. Vastaavat naisten osuudet ovat 27, 16 ja 59 prosenttia. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneista miehistä päätöksentekijänä on 57 prosenttia, neuvoa-antavana 7 prosenttia ja noin kolmasosa ei osallistu lainkaan, naisista taas neljäsosa on päätöksentekijänä ja neuvoa-antavana ja puolet osallistumattomia. Matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneilla sukupuolierot ovat pienimmät päätöksentekijöissä (miehet 33 % ja naiset 25 %), mutta toisaalta suurimmat neuvoa-antavien (miehiä 61 % ja naisia 0 %) ja osallistumattomien (miehiä 6 % ja naisia 75 %) osalta. Osallistuminen on vähäisintä sosiaali- ja terveys alan (miesten osuudet 47 % - 5 % - 47 % ja naisten osuudet 18 % - 15 % - 66 %), kaupallisen (miesten osuudet 42 % - 15 % - 43 % ja naisten osuudet 13 % - 12 % - 75 %) ja erityisesti humanistisen (miesten osuudet 38 % - 13 % - 50 % ja naisten osuudet 13 % - 12 % - 75 %) koulutuksen suorittaneilla, joista kahdessa jälkimmäisessä myös sukupuolierot ovat suurimmat. (liite 2, taulukko 15)

Yleisintä osallistuminen on teollisuudessa (miesten osuudet 54 % - 18 % - 28 % ja naisten osuudet 22 % - 11 % - 67 %) ja kaupan alalla (miesten osuudet 64 % - 8 % - 28 % ja naisten osuudet 19 % - 5 % - 76 %), joista jälkimmäisessä myös sukupuolierot ovat suurimmat. Liikenteen ja viestinnän alalla sukupuolierot taas ovat pienimmät. Miehistä päätöksentekijänä on 28 prosenttia, neuvoa-antavana viidesosa ja osallistumattomia puolet. Vastaavat naisten osuudet ovat 17, 9 ja 74 prosenttia. Palveluissa päätöksiä tekevien miesten osuus on 41 prosenttia, neuvoa-antavien 17 prosenttia ja osallistumattomien 42 prosenttia. Päätöksentekijänä toimivien naisten osuus taas on 14 prosenttia, neuvoa-antavien 17 prosenttia ja osallistumattomien 70 prosenttia. (liite 2, taulukko 16)

Yksityisellä sektorilla (miesten osuudet 52 % - 15 % - 34 % ja naisten osuudet 18 % - 12 % - 70 %) osallistuminen on yleisempää, mutta sukupuolierot selvästi suuremmat kuin julkisella sektorilla (miesten osuudet 38 % - 21 % - 41 % ja naisten osuudet 13 % - 15 % - 73 %). Julkisella sektorilla osallistuminen on yleisintä hallinnossa. Miehistä päätöksentekijöinä on 43 prosenttia, neuvoa-antavina 16 prosenttia ja osallistumattomia 41 prosenttia. Päätöksiä tekevien naisten osuus on viidesosa, neuvoa-antavien kymmenesosa ja osallistumattomien 71 prosenttia. Teknisen lohkon miehistä päätöksentekijöitä on kolmannes, neuvoa-antavia neljännes ja osallistumattomia 42 prosenttia. Vastaavat naisten osuudet ovat 18, 9 ja 72 prosenttia. Vähäisintä osallistuminen on sivistys- (miesten osuudet 39 % - 6 % - 56 % ja naisten osuudet 9 % - 14 % - 78 %) ja sosiaali- ja terveyslohkolla (miesten osuudet 39 % - 6 % - 56 % ja naisten osuudet 15 % - 20 % - 65 %), joista edellisessä sukupuolten erot ovat suurimmat ja jälkimmäisellä pienimmät. (liite 2, taulukot 17-18) Tulokset kertovat siten organisatorisen päätöksenteon keskittymisestä johdolle ja miesten

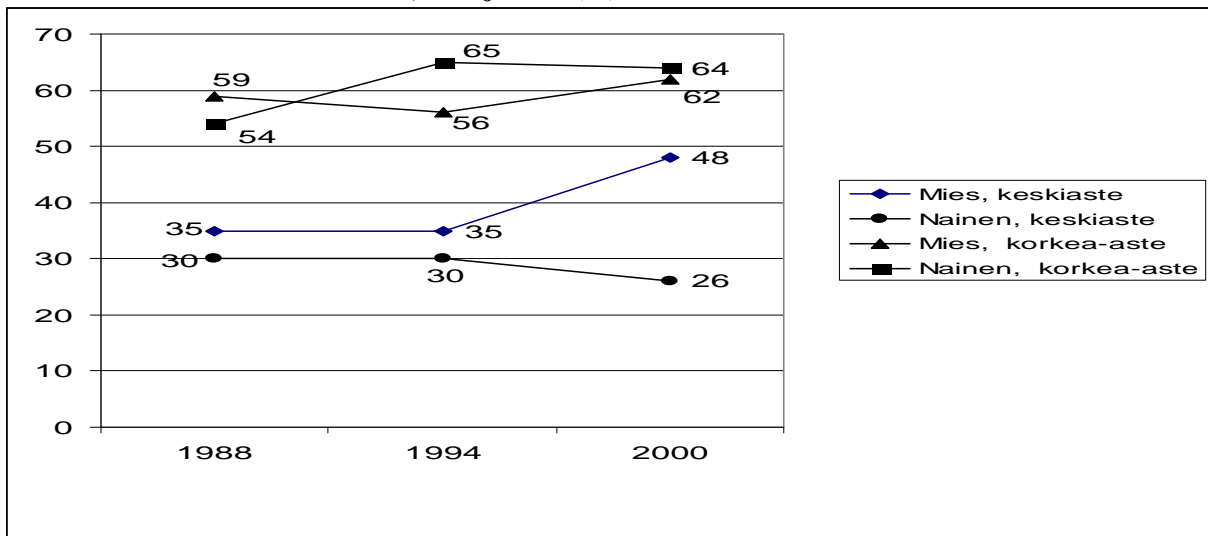
johtoasemien kasvusta sekä osallistumisen kehittämisen vähäisyydestä naisvaltaisissa julkisen sektorin töissä. (Melin 2001, 55-58; Ylöstalo 2001, 135)

Työn tekninen autonomia

Johdon ja työntekijöiden välisten hierarkioiden purkautuessa myös oman työn suunnittelumahdollisuuksien on nähty yhtenevän. Työn suunnitteluautonomian mittaamista varten olen muodostanut summamuuttujan yhdistämällä kysymykset siitä, missä määrin vastaajalla on mahdollisuus suunnitella työnsä tuotetta ja työsuoritusta. Jonkin verran ja paljon suunnitteluautonomiia –luokista¹⁷ esitän kuviossa 6 vain ne, joilla on työssään paljon suunnitteluautonomiiaa.

Tulokset osoittavat, että paljon suunnitteluautonomiiaa työssään käyttävien korkeakoulutettujen miesten osuus pysytteli suunnilleen samana vuosien 1988 ja 2000 välillä eli muuttui 59 prosentista 62 prosenttiin. Naisten osuus taas kasvoi 54 prosentista 64 prosenttiin. Paljon suunnitteluautonomiiaa työssään käyttävien keskiasteen suorittaneiden miesten osuus oli 35 prosenttia ja naisten 30 prosenttia vuosien 1988-1994 välillä. Sen jälkeen miesten osuus alkoi kasvaa, ja vuonna 2000 jo puolella miehistä oli paljon suunnitteluautonomiiaa työssään. Naisten osuus taas sen sijaan alkoi laskea ja oli vuonna 2000 enää neljäsosa. Siten korkea-asteen suorittaneilla sekä miehillä että naisilla oli enemmän suunnitteluautonomiiaa kuin keskiasteen suorittaneilla ja sukupuolten ero hävisi. Sen sijaan keskiasteen suorittaneilla ero kasvoi entisestään vuoden 1994 jälkeen ja keskiasteen suorittaneiden naisten suunnittelumahdollisuudet jäivät kaikkein vähäisimmäksi. (liite 2, taulukot 19-20)

Kuvio 6. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on työssään paljon suunnitteluautonomiamia vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 2000: $p < 0,001$

Keskiaste: vuosi 2000: $p < 0,001$

Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneilla suunnitteluautonomia on yleisintä ja myös sukupuolen mukaan tasaisimmin jakautunutta eli sekä miehillä että naisilla noin yhdeksällä kymmenestä on työssään paljon suunnitteluautonomiamia. Sukupuolieroja ei ole myöskään matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneilla, kun sekä miehistä että naisista kolmella neljäsosalla on paljon suunnitteluautonomiamia. Samoin teknisen ja kaupallisen alan koulutuksen hankkineilla miehillä kolmella neljästä on paljon suunnitteluautonomiamia, mutta naisilla vastaavat luvut ovat 53 prosenttia ja 63 prosenttia. Vähäisintä suunnitteluautonomia on sosiaali- ja terveysalan koulutuksen suorittaneilla sekä miehillä (59 %) että naisilla (63 %). Kaikilla toimialoilla miehillä on noin kolmella neljäsosalla paljon suunnitteluautonomiamia, naisten osuus taas on hieman yli puolet teollisuudessa ja kaupassa, liikenteen ja viestinnän alalla 68 prosenttia ja palveluissa 67 prosenttia. Myös molemmilla sektoreilla miehistä noin kolme neljäsosaa ja naisista noin 60 prosenttia voivat suunnitella työtään paljon. Lohkoittain tarkasteltuna sivistyksen alalla (miehillä 88 prosentilla ja naisilla 83 prosentilla) ja teknisellä loholla (miehillä 88 prosentilla ja naisilla 78 prosentilla) on suunnitteluautonomiamia eniten, ja hallinnossakin sekä miehillä että naisilla 70 prosentilla. Vähiten työn suunnittelumahdollisuuksia on sosiaali- ja terveysalalla, jossa naisista puolella on paljon suunnitteluautonomiamia ja miehillä 61 prosentilla. (liite 2, taulukot 21-24) Yleisestikin työn edellyttämä suunnittelu painottui miesten töihin (Pyöriä 2001, 111-113), mikä on seurausta johtotehtävien keskittymisestä miehille, johdon ja henkilöstön raja-aitojen pysyvyydestä

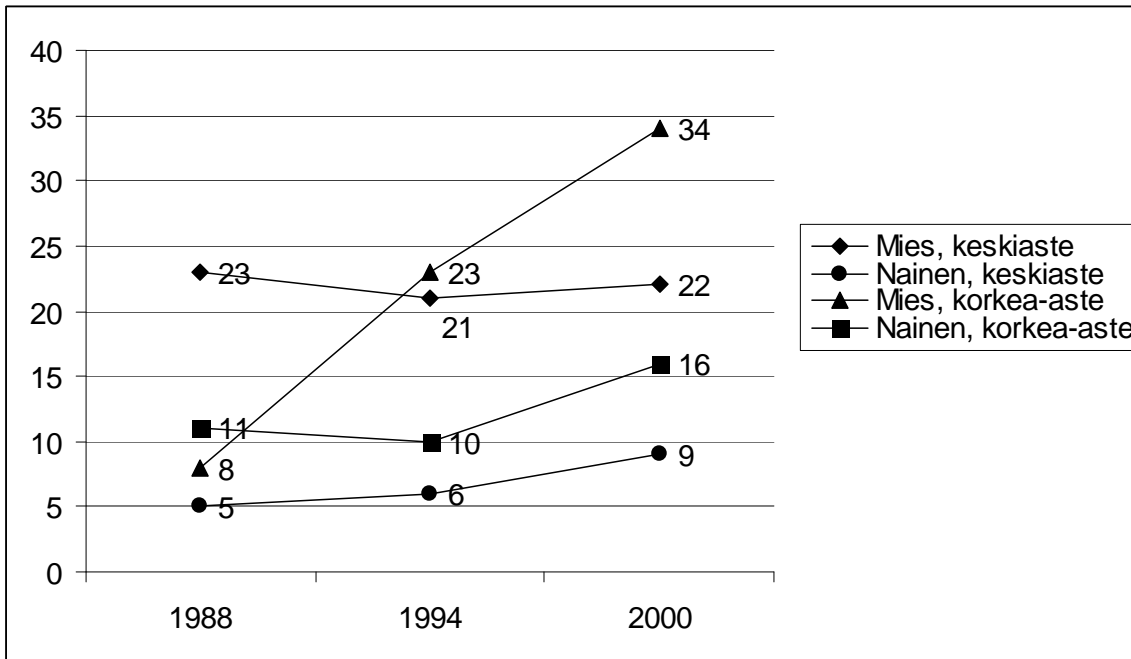
¹⁷ Summamuuttuja on vain kaksiluokkainen, koska tietotyön määritelmässä tietotyö sisältää suunnittelua ja ideointia.

ja työolojen kehittymisen puutteista erityisesti naisten töissä. Johtotyön ohella kuitenkin naisille tyypillinen henkilöpalvelutyö erityisesti opetuksessa on vaatinut oman työn suunnittelua. (Ylöstalo 2001, 135; Lehto & Sutela 1999, 34-35; Lehto 1989, 56)

Oman työn autonomiaa ovat lisänneet myös joustavat työaikajärjestelyt 1990-luvulla, vaikka toisaalta työn tehostamisen seurauksena kiire ja aikapaineet ovat lisääntyneet rajoittaen työaikojen todellista valinnanvapautta (Pyöriä 2001, 112-113). Työn aika-autonomian mittaamista varten olen muodostanut summamuuttujan yhdistämällä kysymykset siitä, onko vastaajalla mahdollisuus päättää milloin tulla työhön ja milloin lähteä kotiin, pitää päivä vapaata menettämättä palkkaa tai lomapäiviä, työskennellä päivä normaalia huomattavasti rauhallisempaan työtahtiin palkan pienentymättä ja päättää itse mitä tehdä tai mihin työhön ryhtyä. Olen luokitellut aika-autonomian neljään tasoon (ei autonomiaa, alhainen, keskitaso ja korkea), joista esitän kuviossa korkeaa aika-autonomiaa hallitsevien osuudet.

Kuviosta 7 nähdään, että korkeaa aika-autonomiaa työssään hallitsevien korkeakoulutettujen miesten osuus kasvoi 8 prosentista noin kolmasosaan vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naisten osuus taas jäi puolet pienemmäksi eli kasvoi 11 prosentista 16 prosenttiin. Keskiasteen suorittaneista miehistä noin viidesosalla on ollut paljon ajallista autonomiaa koko tarkastelujakson ajan. Naisten osuudet ovat kasvaneet vain hieman, eli 5 prosentista 9 prosenttiin. Miehillä keskitason aika-autonomiaa hallitsevien osuus laski 58 prosentista 40 prosenttiin ja kasvoi keskiasteen suorittaneilla 44 prosentista puoleen. Naisilla taas osuus laski korkeakoulutetuilla 59 prosentista ja keskiasteen suorittaneilla 58 prosentista 44 prosenttiin. Alhaisen aika-autonomian töissä olevien miesten osuus laski molemmilla koulutustasoilla noin viidesosasta kymmenesosaan. Korkeakoulutettujen naisten osuus laski neljäsosasta 13 prosenttiin, mutta keskiasteen suorittaneiden pysytteli viidesosassa. Vailla aika-autonomiaa olevien miesten osuus on ollut molemmilla koulutustasoilla noin kymmenesosa. Sen sijaan korkeakoulutettujen naisten osuus kasvoi 4 prosentista ja keskiasteen suorittaneiden 16 prosentista noin neljäsosaan. Sukupuolten erot kasvoivat siten erityisesti korkeakoulutetuilla, mutta kaventuivat hieman keskiasteen suorittaneilla. Aika-autonomia keskittyi kuitenkin korkea- ja keskiasteen suorittaneille miehille ja jäi vähäisimmäksi keskiasteen suorittaneilla naisilla. (liite 2, taulukot 25-26)

Kuvio 7. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joilla on työssään paljon aika-autonomiaa vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 2000: $p < 0,001$

Keskiaste: vuosi 1988: $p < 0,05$; vuosi 2000: $p < 0,001$

Yleisintä ajallinen autonomia on yhteiskuntatieteellisen ja teknisen koulutuksen suorittaneilla. Yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneista miehistä korkea aika-autonomia on noin kolmasosalla ja naisista neljäsosalla, keskitason autonomian töissä työskentelee puolet sekä miehistä että naisista, alhaisen autonomian osuus on miehillä 14 prosenttia ja naisilla 11 prosenttia ja ilman autonomiaa työskentelee 12 prosenttia naisista. Teknisen koulutuksen suorittaneilla ajallisen vapauden jakautuminen on sukupuolten välillä tasaisinta. Sekä miehistä että naisista noin neljäsosalla on työssään korkea aika-autonomia ja puolella keskitason aika-autonomia, 13 prosentilla miehistä ja 14 prosentilla naisista on alhainen aika-autonomia ja ilman autonomiaa työskentelee 12 prosenttia miehistä ja 4 naisista. Vain matemaattis-luonnontieteellisellä koulutuksella naisten osuudet (38 % - 25 % - 25% - 13 %) ovat ajallisessa hallinnassa miehiä (10 % - 50 % - 25 % - 11 %) suuremmat. Kaupallisella koulutuksella sukupuolten väliset erot (miesten osuudet 30 % - 45 % - 13 % - 8 % ja naisten osuudet 10 % - 57 % - 19 % - 15 %) ovat suurimmat. Selvästi vähäisintä ajallinen autonomia on humanistisen ja sosiaali- ja terveystieteiden suorittaneilla. Humanistisen koulutuksen suorittaneista noin kymmenesosalla sekä miehistä että naisista on korkea aika-autonomia, keskitaso neljänneksellä miehistä ja 30 prosentilla naisista, alhainen noin kolmanneksella miehistä ja neljänneksellä naisista ja kolmasosalla miehistä ja 39 prosentilla naisista

ei ole lainkaan aika-autonomiaa. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen suorittaneista miehistä 16 prosentilla ja naisista vain 6 prosentilla on korkea aika-autonomia. Ajallinen autonomia on keskitasoista hieman alle kolmanneksella ja alhainen neljäsosalla sekä miehistä että naisista. Täysin ilman ajallista vapautta on 37 prosenttia miehistä ja 45 prosenttia naisista.

Useimmin ajallista vapautta on liikenteen ja viestinnän alalla ja naisilla miehiä yleisimmin. Aika-autonomia on korkea miehistä neljäsosalla ja naisista noin kolmasosalla, keskitasonen miehistä 43 prosentilla ja naisista 39 prosentilla, alhainen miehistä viidesosalla ja naisista 14 prosentilla ja ilman ajallista autonomiaa on 15 prosenttia miehistä ja 6 prosenttia naisista. Teollisuudessa sukupuolten erot ovat pienimmät (miesten osuudet 20 % - 60 % - 11 % - 9 % ja naisten osuudet 14 % - 67 % - 8% - 11 %). Kaupan alalla erot taas ovat suurimmat. Korkea aika-autonomia on miehistä noin joka kolmannella, kun taas naisten osuus on vain 5 prosenttia. Aika-autonomia on keskitasoista noin puolella miehistä ja 62 prosentilla naisista, alhaista kymmenesosalla miehistä ja viidesosalla naisista ja vapaus puuttuu 4 prosentilta miehistä ja kymmenesosalta naisista. Harvinaisinta vapaus on palveluissa ja erityisesti naisilla (miesten osuudet 29 % - 36 % - 18 % - 20 % ja naisten osuudet 10 % - 40 % - 18 % - 30 %).

Yksityisellä sektorilla ajallinen vapaus on yleisempää ja sukupuolten erot pienemmät kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla korkean aika-autonomian töitä tekee kolmasosa miehistä ja viidesosa naisista. Aika-autonomia on keskitasoista noin puolella ja alhaista kymmenesosalla sekä miehistä että naisista. Ilman ajallista vapautta toimivien miesten osuus on 9 prosenttia ja naisten 14 prosenttia. Julkisella sektorilla korkeaa aika-autonomiaa hallitsevien miesten osuus on viidesosa ja naisten 7 prosenttia. Keskitason autonomiaa on noin kolmanneksella ja alhaista autonomiaa viidesosalla sekä miehistä että naisista. Viidesosa miehistä ja 38 prosenttia naisista työskentelee täysin ilman ajallista vapautta.

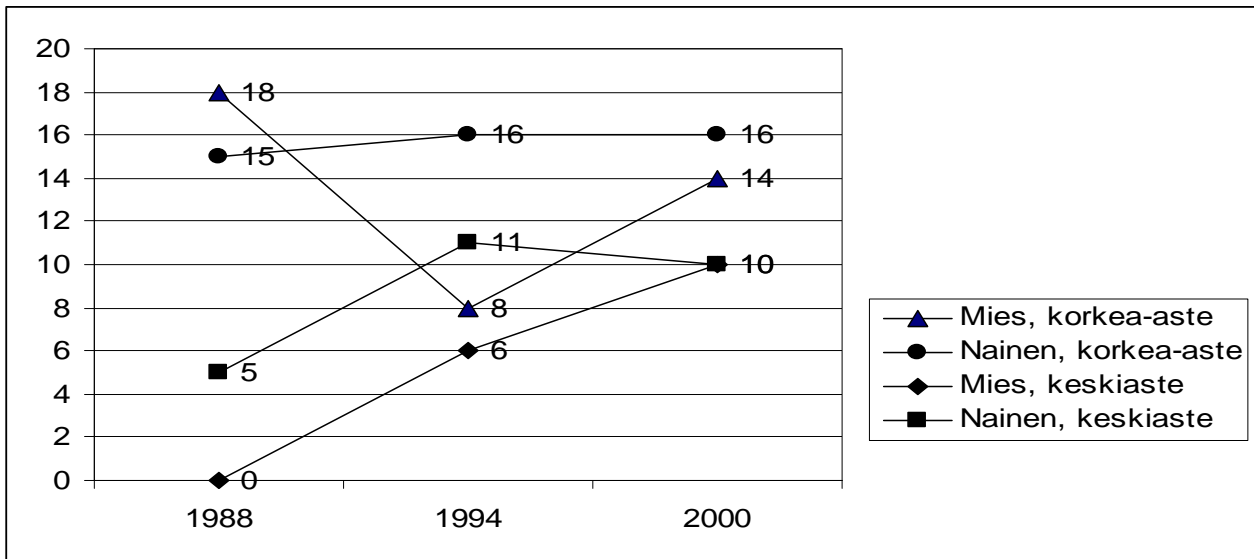
Julkisen sektorin lohkoista hallinnossa on eniten ajallista vapautta, mutta sukupuolten ero suurin. Korkeaa ajallista autonomiaa hallitsevien miesten osuus on kolmasosa ja naisten kymmenesosa, keskitason taas puolet sekä miehistä että naisista ja alhaisen 14 prosenttia miehistä ja viidesosa naisista. Myös sivistyslohkolla sukupuolten erot ovat selvät (miesten osuudet 29 % - 20 % - 29 % - 25 % ja naisten osuudet 14 % - 30 % - 21 % - 30 %). Teknisellä sektorilla sen sijaan naisilla on selvästi miehiä enemmän aika-autonomiaa (miesten osuudet 16 % - 25 % - 30 % - 25 % ja naisten osuudet 36 % - 45 % - 0 % - 20). Vähäisintä aika-autonomia on sosiaali- ja terveystieteiden lohkoilla eikä sukupuolten välillä ole juurikaan eroa. Aika-autonomia on korkea vain 1 prosentilla naisista,

keskitasoinen kolmasosalla sekä miehistä että naisista ja alhainen 17 prosentilla miehistä ja 18 prosentilla naisista. Puolet miehistä ja naisista työskenteleekin ilman aika-autonomiia. (liite 2, taulukot 27-30)

Samoin Julkusen & Antilan (2004, 90-93) tutkimuksessa aika-autonomia oli vähäisintä julkisen sektorin naisten töissä tarkkojen aukioloaikojen, asiakaspalvelun ja töiden mukaan venymisen vuoksi. Työajan vapaus kytkeytyi organisaatioiden hierarkioissa ylempiin miesvaltaisiin asemiin. Miesten töissä korkean aika-autonomian edellytyksenä oli työn ja oman ajan haurastuminen. Vapaus ei olekaan lisääntynyt, vaan työhön sidonnaisuus kasvanut. Vaikka työaikajärjestelyt ovat väljentyneet, työn valvonta ja normatiivinen kontrolli on voimistunut erityisesti työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuvan arvioinnin lisääntytyä. (Pyöriä 2001, 115) Työn kontrollin mittaamiseksi olen muodostanut summamuuttujan yhdistämällä kysymykset siitä, valvooko työnantaja työn tuloksellisuutta, kuhunkin työtehtävään käytettyä aikaa ja työn laatua. Ei, vähän ja paljon kontrollia –luokista esitän kuviossa niiden osuudet, joiden työ on paljon kontrolloitua.

Kuten kuvio 8 osoittaa, niiden korkeakoulutettujen osuus, joilla työ ei ollut lainkaan kontrolloitua väheni miehillä 18 prosentista 14 prosenttiin ja naisilla pysytteli lähes samana (muutos 15 prosentista 16 prosenttiin) vuosien 1988 ja 2000 välillä. Vuonna 1988 keskiasteen suorittaneista miehistä ei yhdelläkään työ ollut kontrolloimatonta ja naisistakin vain 5 prosentilla. Vuoteen 2000 tultaessa työ oli molemmilla sukupuolilla kymmenesosalla ilman valvontaa. Työn kireä kontrolli näkyikin siinä, että molemmilla koulutusasteilla niin miehillä kuin naisillakin vähän kontrollia on ollut noin viidesosalla koko tarkastelujakson ajan, keskiasteen suorittaneilla miehillä vielä muita harvemmin (muutos 21 prosentista 12 prosenttiin). Selvästi yleisintä onkin, että työ on paljon kontrolloitua. Niiden korkeakoulutettujen miesten osuus, joiden työ on paljon kontrolloitua, nousi vuosien 1988 ja 1994 välillä 65 prosentista 80 prosenttiin, mutta laski vuoteen 2000 tultaessa 68 prosenttiin. Naisten osuus taas hieman laski eli 67 prosentista 63 prosenttiin. Myös niiden keskiasteen suorittaneiden miesten osuus, joiden työ on paljon kontrolloitua, nousi vuosien 1988 ja 1994 välillä 79 prosentista 87 prosenttiin, mutta laski 79 prosenttiin tultaessa vuoteen 2000. Naisten osuus taas on ollut miehiä pienempi ja myös pysynyt suunnilleen ennallaan (muutos 67 prosentista 70 prosenttiin). Vaikka siten keskiasteella työn valvonta heltyi, korkeakoulutetuilla työ jäi jonkin verran vapaammaksi kuin keskiasteen suorittaneilla eikä sukupuolten välillä ollut juurikaan eroja. (liite 2, taulukot 31-32)

Kuvio 8. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutusasteen mukaan, joiden työ ei ole kontrolloitua vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Selvästi vähiten kontrollia on humanistisen koulutuksen suorittaneilla ja naisilla miehiä vähemmän. Kontrolloimatonta työtä tekevien miesten osuus on 13 prosenttia ja naisten neljäsosa, vähän kontrolloitua työtä tekevien miesten osuus viidesosa ja naisten 27 prosenttia ja paljon kontrolloitua työtä tekevien miesten osuus 67 ja naisten 48 prosenttia. Myös muilla koulutusaloilla tarkasteltuna työ on useimmin paljon kontrolloitua. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneilla naisilla kontrolli on hieman kireämpää kuin miehillä. Miehillä ilman kontrollia työskentelevien osuus on 14 ja naisten 12, vähän kontrolloidussa työssä työskentelevien miesten osuus on viidesosa ja naisten kymmenesosa ja paljon kontrollia työssään kokevien miesten osuus 64 ja naisten 77. Muilla koulutusaloilla miesten työ on hieman naisten työtä kontrolloidumpaa (kaupallisella koulutuksella miesten osuudet 8 % - 16 % - 76 % ja naisten osuudet 11 % - 20 % - 68 %, matemaattis-luonnontieteellisellä koulutuksella miesten osuudet 17 % - 11 % - 50 % ja naisten osuudet 0 % - 50 % - 50 %). Erityisen tiukkaa kontrolli on sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksella. Ilman kontrollia työskentelevien miesten osuus on 5 % ja naisten noin kymmenesosa, vähän kontrollia kokevien miesten osuus on 5 % ja naisten viidesosa ja paljon kontrolloitua työtä tekee miehistä yhdeksän kymmenestä ja 72 prosenttia naisista. (liite 2, taulukko 33)

Liikenteen- ja viestinnän alalla kontrolli on kireintä ja naisilla miehiä tiukempaa. Kontrolloimatonta työtä tekevien miesten osuus on 13 prosenttia ja naisten 3 prosenttia., vähän kontrolloitua työtä tekevien miesten osuus on 17 prosenttia ja naisten 14 prosenttia ja paljon kontrolloitua työtä

tekevien miesten osuus 70 prosenttia ja naisten 83 prosenttia. Muilla aloilla miehiä valvotaan enemmän kuin naisia. Sukupuolten erot ovat suuremmat kaupan alalla (miesten osuudet 8 % - 4 % - 88 % ja naisten osuudet 5 % - 38 % - 57 %) kuin teollisuudessa (miesten osuudet 9 % - 14 % - 77 % ja naisten osuudet 17 % - 17 % - 67 %) ja palveluissa (miesten osuudet 12 % - 15 % - 73 % ja naisten osuudet 14 % - 21 % - 66 %). Yksityisellä sektorilla (miesten osuudet 9 % - 14 % - 77 % ja naisten osuudet 11 % - 20 % - 69 %) valvonta on sekä miehillä että naisilla hieman julkista sektoria (miesten osuudet 14 % - 14 % - 71 % ja naisten osuudet 14 % - 20 % - 60 %) tiukempaa. (liite 2, taulukot 34-35)

Julkisella sektorin lohkoista valvonta on väljintä ja sukupuolten erot suurimmat sivistyslohkolla. Kontrollioimatonta työtä tekee noin viidesosa sekä miehistä että naisista, vähän kontrolloitua 13 prosenttia miehistä ja 28 prosenttia naisista ja paljon kontrollia työssään kokevien miesten osuus on 67 prosenttia ja naisista puolet. Teknisellä lohkolla naisten työ (5 % - 18 % - 82 %) on miehiä (21 % - 11 % - 68 %) valvotumpaa. Valvonta on tiukinta hallinnossa (miesten osuudet 8 % - 14 % - 78 % ja naisten osuudet 14 % - 10 % - 76 %) ja sosiaali- ja terveystaloudella, jossa sekä miehistä että naisista noin kymmenesosa on ilman valvontaa, viidesosan työ on vähän kontrolloitua ja hieman alle kolmella neljäsosalla työ on paljon kontrolloitua. (liite 2, taulukko 36)

Yleisestikin kontrolli tiukkeni etenkin talouden tuottavimmilla ydintyöpaikoilla ja julkisella sektorilla valvontaa lisättiin kustannustehokkuuden kasvattamiseksi. Erityisesti asiakaskeskeisyyden ja siten työn arvioinnin korostamisen lisääntymisen on nähty rajoittavan oman työn autonomiaa. 1990-luvulla työtehtäviin käytetyn ajankäytön valvonta pysyi ennallaan, mutta tuloksellisuuden ja laadun valvonta voimistui etenkin miehillä. Erityisesti valvonta lisääntyikin julkisen sektorin hallinnossa (83 %) ja teollisuudessa (71 %), mutta kaikilla muillakin toimialoilla kaksi kolmasosaa koki valvonnan kiristyneen. (Pyöriä 2001, 116-118)

Yhteenvetoa työn autonomiasta

Työn positiivisena pidetyn kehityksen eli yksisuuntaisen työn mielekkyyden tai rikastumisen lisääntymisen sijaan työn autonomian eri ulottuvuuksien tarkastelut osittivat 1990-luvulla tapahtuneen ristiriitaista muutosta, jonka kohdentumisessa ilmeni selviä eroja tietotyöläisistä muodostuvan ryhmän sisällä. Hallintoautonomian mittareiden – johtotehtävien, vastuualueiden ja organisatoriseen päätöksentekoon osallistumisen – tarkastelut osoittavat, että miesten ja naisten väliset erot kasvoivat entisestään molemmilla koulutusasteilla miesten hyväksi. Vuoden 1994 jälkeen miehillä johtotehtävät ja osallistumisen mahdollisuudet jatkoivat kasvuaan ja naisilla taas kääntyivät laskusuuntaan. Vaikka vuoden 1994 jälkeen sekä miehillä että naisilla kaikilla koulutustasoilla paljon vastuualueita omaavien osuus kääntyi laskusuuntaan, miesten osuus kasvoi entisestään suhteessa naisiin. Hallintoautonomia kasautui siten korkea- ja keskiasteen suorittaneille miehille, kun taas naisten koulutuksen vaihtoarvo väheni ja erityisesti keskiasteen suorittaneiden naisten asema heikentyi.

Työn teknisen autonomian mittareiden tarkastelut taas osoittavat, että sekä korkeakoulutetuilla miehillä että naisilla oli työssään enemmän suunnitteluautonomiata ja heidän työnsä oli vähemmän kontrolloitua kuin keskiasteen suorittaneilla eikä muutosta juurikaan tapahtunut. Keskiasteen suorittaneiden keskuudessa työn suunnitteluautonomian mahdollisuudet eriytyivät entisestään, kun miesten mahdollisuudet lisääntyivät ja naisten kääntyivät vuoden 1994 jälkeen laskusuuntaan. Työn kontrollin suhteen taas erot katosivat valvonnan heltyessä erityisesti keskiasteen suorittaneilla miehillä. Sen sijaan tarkastelut aika-autonomian suhteen osoittavat, että aika-autonomia lisääntyi muilla paitsi keskiasteen suorittaneilla miehillä. Erot kasvoivat korkea-asteen suorittaneiden keskuudessa ja kaventuivat hieman keskiasteen suorittaneilla. Aika-autonomia kuitenkin kasautui korkea- ja keskiasteen suorittaneille miehille ja alisteisimpaan asemaan jäivät keskiasteen suorittaneet naiset.

Koulutusaloittain tarkasteltuna eniten johtotehtäviä, vastuuta ja osallistumisen mahdollisuuksia saavuttavat miesvaltaisen teknisen ja matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneet miehet. Teknisen koulutuksen suorittaneilla myös ajallinen vapaus on yleisintä sekä miehillä että naisilla, mutta miesten työ sisältää naisia enemmän suunnitteluautonomiata. Matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneiden miesten ja naisten työ taas sisältää suunnitteluautonomiata yhtäläisesti, mutta naisilla ajallinen vapaus on suurempi. Myös

naisvaltaisen koulutuksen valinneet miehet saavuttavat selvästi naisia useammin johtotehtäviä, korkean vastuun asemia ja osallistumisen mahdollisuuksia. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaminen tuo kuitenkin etenkin miehille ajallisen vapauden ja osallistumisen mahdollisuuksia yhtä usein kuin miesvaltaiset koulutusalat. Yhteiskuntatieteellisen ja humanistisen koulutuksen suorittaneilla miehillä ja naisilla suunnitteluautonomia on yleisintä ja kontrolli vähäisintä, etenkin naisilla. Kuitenkin humanistisen koulutuksen suorittaneilla ajallinen vapaus on rajoitetuinta samoin kuin sosiaali- ja terveysalalla kouluttaneilla, joilla myös suunnitteluautonomia on vähäisintä ja etenkin naisilla. Myös kontrolli on tiukinta ja miehillä naisia enemmän, kuten kaikilla muillakin koulutusaloilla. Kaupallisen koulutuksen suorittaneita miehiä palkitaan kaikilla mittareilla naisia enemmän.

Miesvaltaisella teollisuuden ja kaupan alalla toimivilla miehillä on eniten johtotehtäviä, vastuuta ja osallistumisen mahdollisuuksia. Miesten työ sisältää myös naisia enemmän suunnitteluautonomiiaa ja ajallista autonomiiaa. Vaikeinta naisille johtoon eteneminen on teollisuudessa, mutta vastuun ja osallistumisen suhteen erot ovat kaupan alalla suurimmat. Sen sijaan miesvaltaisella liikenteen- ja viestinnän alalla johtotehtäviä ja vastuuta on yhtäläisesti miehillä ja naisilla. Ajallinen vapaus on yleisintä ja naisilla miehiä tyypillisempää. Toisaalta myös kontrolli on kireintä ja ainoana alueena naisilla miehiä tiukempaa. Toisaalta osallistumisen ja työn suunnittelun mahdollisuudet ovat miehillä naisia paremmat. Naisvaltaisissa palveluissa aika-autonomia ja osallistuminen on harvinaisinta ja miesten asemat ovat naisia selvästi paremmat.

Johtotehtävien, vastuun ja suunnitteluautonomian suhteen miehet ovat naisia paremmassa asemassa molemmilla sektoreilla, eikä sektoreiden välillä ole juurikaan eroa. Sen sijaan osallistumisen ja ajallisen vapauden mahdollisuudet ovat naisvaltaisella julkisella sektorilla selvästi miesvaltaista yksityistä sektoria heikommat. Julkisella sektorilla sukupuolierot ovat osallistumisen suhteen pienemmät ja aika-autonomian suhteen suuremmat kuin yksityisellä sektorilla. Kontrolli taas on yksityisellä sektorilla tiukempaa ja kaikkein vähäisintä julkisen sektorin naisilla.

Lohkoittain tarkasteltuna miesvaltaisessa hallinnossa johtotehtäviä ja vastuuta on eniten ja se on sukupuolen mukaan tasaisimmin jakautunutta. Myös osallistumisen mahdollisuuksia ja aika-autonomiiaa on eniten, mutta erot ovat suurimmat. Miesvaltaisella teknisellä loholla erot ovat suurimmat johtajuuden ja vastuun suhteen. Osallistumisen mahdollisuudet ovat yhtäläisimmät, mutta miehillä on enemmän suunnitteluautonomiiaa. Toisaalta ainoastaan teknisellä loholla naisten työ on ajallisesti vapaampaa mutta myös valvotumpaa. Naisvaltaisella sosiaali- ja terveys- sekä

sivistyslohkolla on vähiten johtotehtäviä, vastuuta, aika-autonomiia ja osallistumisen mahdollisuuksia etenkin naisilla. Sosiaali- ja terveystieteiden lohkolla myös suunnitteluautonomia on harvinaisinta ja naisilla miehiä vähäisempää sekä kontrolli tiukinta samoin kuin hallinnossa. Sivistyslohkolla sen sijaan suunnitteluautonomiia on sekä miehillä että naisilla eniten ja myös työn kontrolli on harvinaisinta ja naisilla miehiä vähäisempää.

Muutostarkastelujen mukaisesti aiemmissa tutkimuksissa on yleisimminkin tullut esille, etteivät naiset hyödy samantasoisesta koulutuksesta yhtä paljon kuin miehet ja että lisäksi 1990-luvulla tapahtui sukupuolen mukaan eriytyvää kehitystä työoloissa. (ks. Lehto 1999b; Gordon & Lahelma 1991; Naumanen 2002) Vuoden 2000 tulokset taas kertovat miesten ja naisten töiden, tietojen ja taitojen eriytymisestä sekä miesten alueiden suuremmasta arvostamisesta ja palkitsemisesta. Miessukupuoleen liitetty korkeampi sosiaalinen arvostus merkitsee, että naisten alueillakin miehet etenevät helposti korkeimpiin asemiin tai niihin muodostuu suljettuja miessaarekkeitä. Vastaavasti naiset hyötyvät toimimisesta miehisisillä alueilla, mutta menestymisen esteet ovat naisilla suuremmat. (ks. esim. Kolehmainen 1999)

Palkkatulot

Palkkatulo on työn taloudellisen arvon mitta. Tarkastelen palkkatason kehitystä tuloindeksien avulla ja palkkaeroja laskemalla naisten palkan osuuksia miesten palkasta. Taulukosta 2 voidaan nähdä, että korkeakoulutettujen miesten palkkataso on noussut vuosien 1988 ja 2000 välillä. Naisilla nousu jatkui vuoteen 1994 asti, mutta laski sen jälkeen hieman vuotta 1988 alhaisemmaksi, ja miesten ja naisten välinen palkkaero kasvoi. Kun vielä vuosina 1988 ja 1994 palkkaero oli noin 20 prosenttia, vuoteen 2000 tullessa palkkaero kasvoi 32 prosenttiin. Keskiasteen suorittaneilla miehillä ja naisilla palkkataso putosi vuoden 1994 jälkeen ja nousi tämän jälkeen, mutta ei aivan samalle tasolle. Miesten ja naisten väliset palkkaerot säilyivät suurin piirtein samoina vuosien 1988 ja 2000 välisen ajan. Naisten palkan osuus oli noin 70 prosenttia miesten palkasta eli palkkaero pysytteli noin 30 prosentissa. Palkkatason nousun seurauksena selvästi suurin palkka oli siten korkeakoulutetuilla miehillä, kun taas korkeakoulutettujen naisten ja keskiasteen suorittaneiden miesten palkkataso samanlaistui. Alhaisin palkkataso jäi keskiasteen suorittaneille naisille.

Taulukko 2. Tietotyöläisten tuloindeksit miehillä ja naisilla koulutusasteen mukaan ja naisten palkan osuus miesten palkasta vuonna 1988, 1994 ja 2000

	Mies	Nainen	Naisten palkan osuus miesten palkasta
Keskiaste			
1988	104	74	70 %
1994	96	70	73 %
2000	101	72	71 %
Korkea-aste			
1988	128	104	81 %
1994	138	112	81 %
2000	147	100	68 %

Kaikki tietotyöläiset = 100

Koulutusaloittain tarkasteltuna (taulukko 3) korkein palkka on matemaattis-luonnontieteellisen ja kaupallisen koulutuksen suorittaneilla miehillä. Toiseksi suurimmat palkkatulot ovat teknisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneilla miehillä. Teknisen koulutuksen suorittaneilla miesten ja naisten välinen palkkaero on pienin (10 %) ja lähes yhtä pieni myös humanistisen koulutuksen suorittaneilla (15 %). Suurin palkkaero on kaupallisen koulutuksen suorittaneilla, joilla se on 41 prosenttia. Pienin palkka on sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen suorittaneilla naisilla. Lähes yhtä matala palkkataso on myös kaupallisen koulutuksen suorittaneilla naisilla. Toimialoittain tarkasteltuna korkein palkka on liikenteen ja viestinnän alalla toimivilla miehillä ja toiseksi korkein teollisuudessa toimivilla miehillä. Liikenteen ja viestinnän alalla myös palkkaero on pienin (22 %). Matalin palkka on kaupan alalla toimivilla naisilla. Lähes yhtä alhainen palkkataso on kuitenkin myös palveluissa ja teollisuudessa toimivilla naisilla.

Sektoreittain tarkasteltuna taas yksityisellä sektorilla toimivat miehet saavat korkeinta palkkaa ja myös palkkaero on pienempi julkisella (26 %) kuin yksityisellä (33 %) sektorilla. Alhaisin palkkataso on julkisella sektorilla toimivilla naisilla. Julkisella sektorilla korkeinta palkkaa saavat hallinnossa, sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistyslohkolla toimivat miehet. Matalin palkka taas on sosiaali- ja terveystoimessa toimivilla naisilla ja toiseksi matalin sivistyslohkolla toimivilla naisilla. Suurin palkkaero onkin sosiaali- ja terveystoimessa (30 %), kun taas teknisellä lohkolla palkkaeroa ei ole lainkaan.

Taulukko 3 . Tietotyöläisten tuloindeksit naisilla ja miehillä koulutusalan, toimialan, sektorin ja julkisen sektorin lohkon mukaan ja naisten palkan osuus miesten palkasta

	Mies	Nainen	Naisten palkan osuus miesten palkasta
Koulutusala			
Humanistinen	106 (21)	90 (59)	85 %
Yhteiskuntatieteellinen	118 (14)	82 (15)	69 %
Kaupallinen	131 (64)	77 (122)	59 %
Matemaattis-luonnontieteellinen	132 (18)	90 (8)	68 %
Tekninen	119 (151)	107 (27)	90 %
Sosiaali- ja terveys	108 (19)	74 (97)	67 %
Kaikki	121 (287)	81 (328)	67 %
Toimiala			
Teollisuus	123 (109)	82 (35)	67 %
Kauppa	116 (23)	75 (21)	65 %
Liikenne ja viestintä	129 (44)	100 (35)	78 %
Palvelut	116 (139)	80 (258)	69 %
Kaikki	120 (315)	82 (349)	68 %
Sektori			
Yksityinen	129 (188)	86 (124)	67 %
Julkinen	105 (121)	78 (202)	74 %
Kaikki	120 (309)	81 (326)	68 %
Julkisen sektorin lohko			
Hallinto	108 (37)	91 (21)	84 %
Sivistys	101 (42)	86 (76)	85 %
Sosiaali- ja terveys	106 (18)	71 (98)	70 %
Tekninen	95 (17)	95 (11)	100 %
Kaikki	103 (114)	80 (206)	78 %

Kaikki tietotyöläiset =100

Yhteenvetoa palkkatuloista

Palkkatulojen tarkasteluista käy ilmi, että kouluttautuminen toi kasvavasti etua palkkatason nousun suhteen vain korkeakoulutetuille miehille. Muilla koulutuksen vaihtoarvo laski vuoden 1994 jälkeen. Korkeakoulutetuilla palkkaero kasvoi ja korkeakoulutettujen naisten ja keskiasteen suorittaneiden miesten palkkatasot yhtäläistyivät. Kaikkein alhaisimmaksi ansiot jäivät keskiasteen suorittaneilla naisilla.

Korkeimpien palkkatulojen saaavuttamisen välineenä naisvaltainen kaupallinen koulutus on poikkeus, muut alueet ovat miesvaltaisia. Korkein ansiotaso on kaupallisen ja matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneilla, liikenteen ja viestinnän sekä teollisuuden toimialalla ja yksityisellä sektorilla toimivilla miehillä. Julkisella sektorilla korkein mutta huomattavasti alhaisempi palkka on hallinnossa toimivilla miehillä. Alhaisimman palkkatason alueet taas ovat kaupan toimialaa lukuunottamatta naisvaltaisia. Matalin ansiotaso taas on kaupallisen ja sosiaali- ja terveys alan koulutuksen suorittaneilla, kaupan ja palveluiden toimialoilla, julkisella sektorilla ja julkisella sektorilla sivistys- ja etenkin sosiaali- ja terveyslohkolla toimivilla naisilla. Palkkaero taas on pienin koulutusaloittain tarkasteltuna teknisen koulutuksen suorittaneilla, toimialoista liikenteen- ja viestinnän alalla, sektoreittain julkisella sektorilla ja sen lohkoista teknisellä lohkolla. Palkkakuilu on siten pienin miesvaltaisilla alueilla ja julkisella sektorilla.

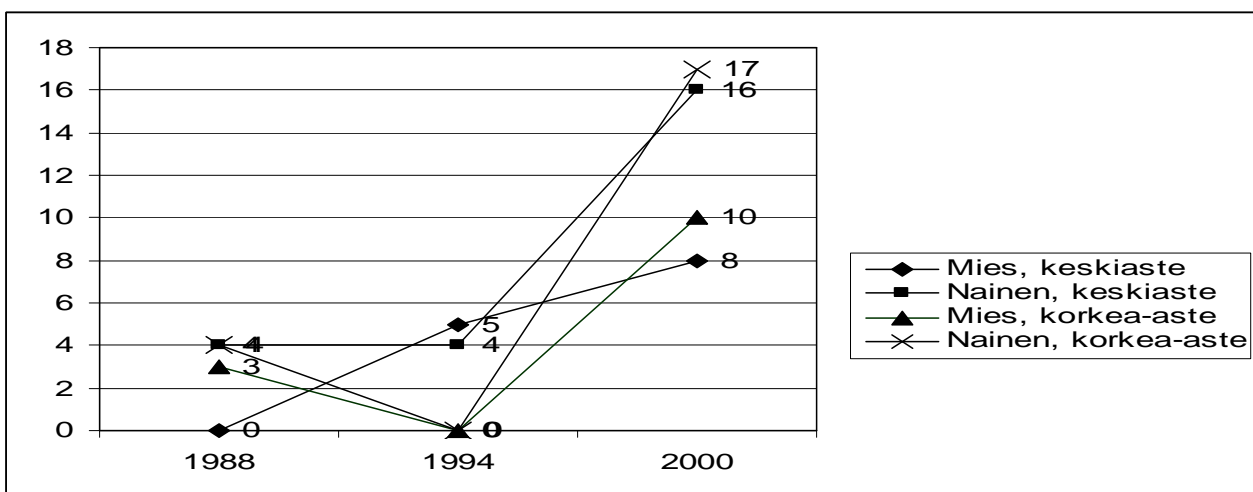
Myös aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet samansuuntaisia tuloksia tulonjaosta 1990-luvulla. Kaikilla koulutustasoilla naisten keskiansiot ovat olleet miehiä alhaisempia (ks. Ahola ym. 1991; Lehto 2000). Palkkaerot kääntyivät kasvuun 80-luvulla ja jatkoivat kasvuaan 1990-luvulla, jolloin palkkatuloja pidettiin matalalla tasolla, korkeatuloisempien palkka kasvoi, palkkakuilu syveni erityisesti akateemisesti koulutetuilla ja naisvaltaiset alat jäivät jälkeen palkkakehityksestä. (ks. Haataja & Nurmi 2000; Kandolin 1991) Naisten työn aliarvioimisen vuoksi sukupuolikoostumuksella onkin aina ollut erittäin suuri yhteys palkkoihin. Naisvaltaisissa työympäristössä palkkataso on yleensä alhaisempi kuin miesvaltaisessa ympäristössä. Naisten ansioita nostaa miehissä työympäristössä työskentely. Naisvaltaisten alojen matalapalkkaus heijastuu myös miesten tuloihin, kun alhaisimmat ansiot miehillä ovat yleensä naisvaltaisessa työympäristössä. (ks. Lehto 1999b)

Työura

Työurien epävakaistumisen yhtenä osoittimena on nähty epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Markkinoiden liberalisoitumisen myötä kiristyneen kilpailun ja tuottavuuden kasvattamisen nimissä myös työntekijöiltä on vaadittu enemmän liikkuvuutta markkinoiden mukaisesti. Tämän seurauksena työnantajan näkökulmasta markkinoiden mukaan joustavien epätyypillisten työsuhteiden on nähty lisääntyvän ja perinteisten tyypillisten vähenevän. Viittaaan tässä epätyypillisillä työsuhteilla vuosina 1988 ja 1994 osa-aikaisiin¹⁸ työsuhteisiin ja vuonna 2000 osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin.

Kuviosta 9 voidaan havaita, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien korkeakoulutettujen miesten osuus kasvoi 3 prosentista 10 prosenttiin vuosien 1988 ja 2000 välillä, kun taas naisilla vastaava kasvu oli 4 prosentista 17 prosenttiin. Vuonna 1988 keskiasteen suorittaneilla miehillä ei ollut lainkaan epätyypillisiä työsuhteita, mutta vuoteen 2000 tultaessa osuus oli kasvanut 8 prosenttiin. Naisista taas 4 prosenttia työskenteli epätyypillisessä työsuhteessa vuonna 1988, mutta vuoden 1994 jälkeen osuus kasvoi 16 prosenttiin. Vaikka siten epätyypilliset työsuhteet kasvoivat erityisesti vuoden 1994 jälkeen kaikilla, miesten ja naisten välinen ero kasvoi ja epätyypilliset työsuhteet keskittyivät sekä korkea- että keskiasteen koulutuksen suorittaneille naisille. (liite 2, taulukot 37-38)

Kuvio 9. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutustason mukaan, jotka toimivat epätyypillisessä työsuhteessa vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Keskiaste: vuosi 2000: $p < 0,05$

Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneista naisista noin neljäsosa työskentelee epätyypillisessä työsuhteessa, mutta miehistä ei yksikään. Matemaattis-luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneista naisista puolella on epätyypillinen työsuhte, kun taas miehistä kymmenesosalla. Muilla koulutusaloilla ei ole juurikaan sukupuolten välillä eroa. Selvästi yleisintä epätyypillisuus on humanistisen ja sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksella, joista edellisen suorittaneista sekä miehistä että naisista hieman alle viidesosa ja jälkimmäisen noin neljäsosa toimii epätyypillisessä työsuhteessa. Harvinaisinta taas epätyypillisuus on teknisen (miehillä 8 % ja naisilla 11 %) ja kaupallisen (miehillä 5 % ja naisilla 7 %) koulutuksen suorittaneilla miehillä ja naisilla. (liite 2, taulukko 39)

Selvästi eniten epätyypillisiä työsuhteita niin miehillä kuin naisillakin on palveluissa (miehillä 15 % ja naisilla 20 %). Kaupan alallakin 14 prosenttia naisista, mutta vain 4 prosenttia miehistä on epätyypillisessä työsuhteessa. Vähiten epätyypillisiä työsuhteita on teollisuudessa (miehistä 5 % ja naisista 3 %). Liikenteen ja viestinnän alalla kymmenesosa naisista on epätyypillisessä työsuhteessa, mutta miehistä vain 4 prosenttia. Epätyypillisiä työsuhteita on julkisella sektorilla (miehillä 15 % ja naisilla 21 %) yksityistä (miehillä 4 % ja naisilla 8 %) enemmän ja naisilla hieman miehiä useammin. Julkisen sektorin sisällä epätyypilliset työsuhteet ovat kerääntyneet sivistys- ja sosiaali- ja terveystieteiden alueille, joista edellisessä miehistä viidesosa ja naisista neljäsosa sekä jälkimmäisessä miehistä kolmasosa ja naisista viidesosa toimii epätyypillisessä työsuhteessa. (liite 2, taulukot 40-42)

Monien muidenkin tutkimusten mukaan epätyypilliset työsuhteet lisääntyivät etenkin vähintään ylemmän keskiasteen suorittaneilla naisilla 1990-luvulla, mihin vaikutti määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen julkisella sektorilla säästötoimenpiteiden seurauksena. Julkiselle sektorille jäi loukkuun ryhmä naisia, jotka aloittivat työuransa 1990-luvun aikana. Tyypillisesti sairaanhoitotyön, opetus- ja sosiaalityön ammattiteissa toimivat pätkätyöläiset onnistuvat yleensä kuitenkin pysymään suhteellisen hyvin työllisinä, joskin usein ketjutettuna. Työllisyystilanne ei ole kuitenkaan yhtä vakaa kuin korkeasti koulutetuilla miesmääräaikaaisilla, jotka toimivat asiantuntijoina projektiluontoisissa töissä tai hoitavat määräaikaista virkaa. (Sutela 2006, 243-244)

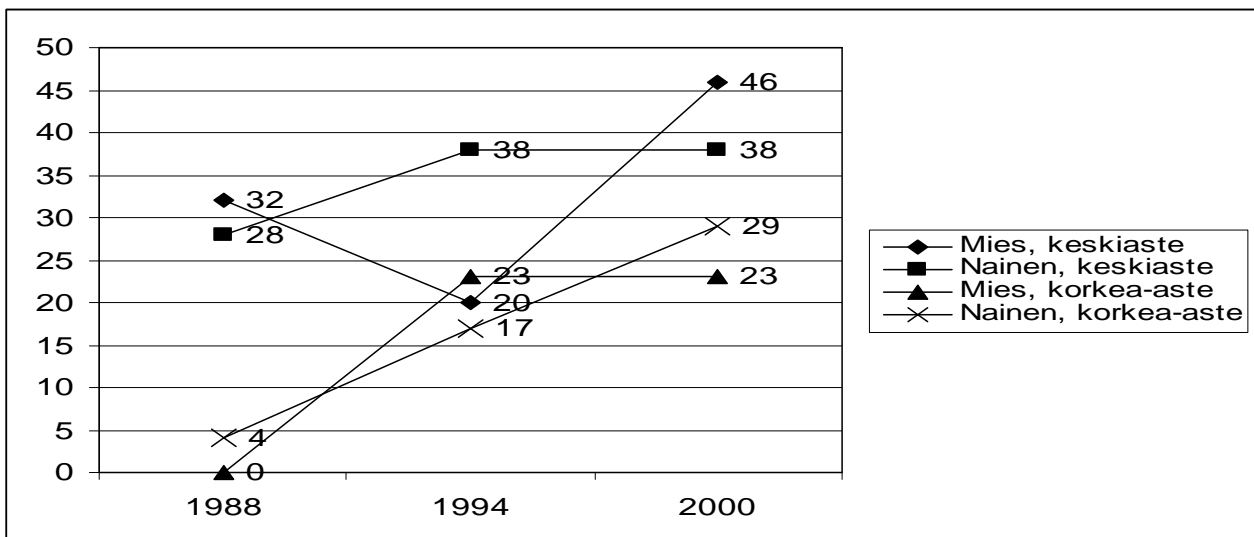
Yhä useampi aiemmin turvatussa asemassa oleva koulutettukin koki työurallaan myös työttömyysjaksoja, kun palkansaajien kokema työn epävarmuus yleistyi voimakkaasti 1990-luvulla.

¹⁸ Vuoden 1988 ja 1994 lomakkeissa ei ollut kysymystä määräaikaaisista työsuhteista.

Lamaan liittyvät supistukset, irtisanomiset ja työttömyys sekä tuloshakuisuuden korostuminen organisaatioiden toimintatavoissa lisäsivät epävarmuutta. Vastentahtoiset ja määräaikaiset työsuhteet julkisissa palveluissa lisäsivät erityisesti naisten ja aiempi työttömyys miesten kokema epävarmuutta. Miehillä aiempi työttömyys oli paitsi yleisempä myös toistuvampaa ja varsinkin teollisuudessa. (Happonen & Nätti 2000, 80-81) Työttömyyskokemuksia mittaan tässä kysymyksellä, onko vastaaja ollut joko yhden tai useamman kerran työttömänä työnhakijana.

Kuviosta 10 voidaan havaita, että vuonna 1988 työttömyyskokemuksia ei ollut yhdelläkään korkeakoulutetuista miehistä, mutta vuonna 1994 jo hieman alle neljäsosalla oli työttömyyskokemuksia ja osuus pysyi samana tultaessa vuoteen 2000. Korkeakoulutettujen naisten osuus sitä vastoin kasvoi 4 prosentista 29 prosenttiin. Keskiasteen suorittaneiden miesten osuus taas laski 32 prosentista vuonna 1994 alle neljäsosaan, mutta vuonna 2000 jo lähes puolet oli ollut työttömänä. Keskiasteen suorittaneiden naisten osuus nousi myös 28 prosentista 38 prosenttiin vuonna 1994, mutta pysyi vuonna 2000 samalla tasolla ja siten miehiä alhaisempana. Siten korkea-asteen suorittaneilla oli työttömyyskokemuksia keskiasteen suorittaneita vähemmän. Vuoden 1994 jälkeen työttömyyskokemukset jatkoivat kasvuaan vain korkea-asteen suorittaneilla naisilla ja keskiasteen suorittaneilla miehillä, joilla työttömyyskokemuksia oli selvästi eniten. (liite 2, taulukot 43-44)

Kuvio 10. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutustason mukaan, jotka ovat olleet työttömänä työnhakijana vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)



Keskiaste: vuosi 1994: $p < 0,05$; vuosi 2000: $p < 0,05$

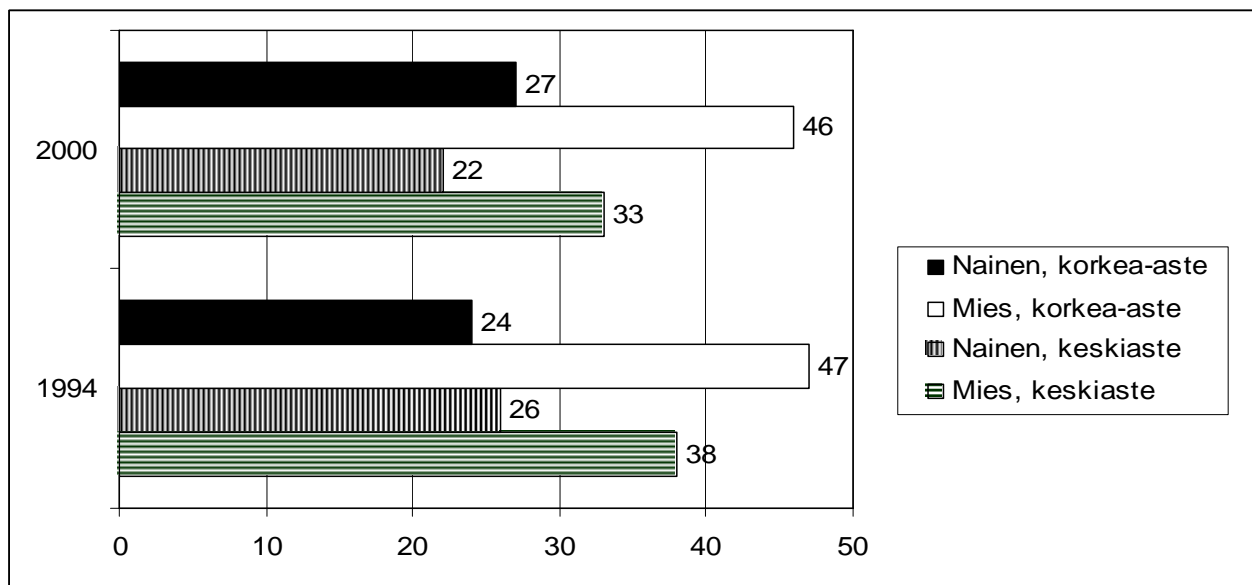
Niin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen kuin teknisenkin koulutuksen suorittaneista miehistä ja naisista nelisenkymmentä prosenttia on ollut työttömänä työnhakijana. Sen sijaan kaupallisen koulutuksen suorittaneilla miehillä (42 %) on naisia (34 %) useammin työttömyyskokemuksia. Harvimminkin työttömyyskokemuksia on matemaattis-luonnontieteellisen (miehillä 17 % ja naisilla 50 %) ja sosiaali- ja terveystieteellisen (miehillä 21 % ja naisilla 34 %) koulutuksen suorittaneilla, mutta miehillä naisia selvästi harvemmin. Yleisimminkin työttömyyskokemuksia on teollisuudessa ja kaupanalalla, joista edellisessä (miehillä 43 % ja naisilla 29 %) työttömyys on ollut miehillä ja jälkimmäisessä (miehillä 40 % ja naisilla 52 %) naisilla yleisempää. Liikenteen ja viestinnän alalla miehistä hieman yli kolmasosa ja naisista hieman alle kolmasosa on ollut työttömänä. Palveluissa taas osuudet jakautuvat sukupuolten välillä päinvastaisesti. Sektoreittain tarkasteltuna sukupuolten erot ovat suhteellisen pieniä, mutta yksityisellä sektorilla (miehillä 42 % ja naisilla 37 %) työttömyyskokemukset ovat yleisempiä kuin julkisella sektorilla (miehillä 27 % ja naisilla 31 %). Julkisella sektorilla työttömyyskokemukset ovat yleisimpiä sivistys- ja sosiaali- ja terveystieteillä, joista edellisessä (miehillä 33 % ja naisilla 38 %) työttömyys on naisilla ja jälkimmäisellä (miehillä 39 % ja naisilla 31 %) miehillä hieman yleisempää. Hallinnossa miehistä hieman alle viidesosa ja naisista kolmasosa on ollut työttömänä. Teknisellä loholla taas noin kolmasosalla miehistä on työttömyyskokemuksia, mutta naisilla ei lainkaan. (liite 2, taulukot 45-48)

Tuloksissa ilmenee se 1990-luvun muutos, jossa kouluttautuminen suojaa työttömyysriskiltä mutta ei takaa työpaikan pysyvyyttä. Työttömyysuhka jakautui siten, että naisille oli tyypillisempää paitsi epätyypillisten työsuhteiden ketjutus julkisella sektorilla, vajaa- ja piilotyöttömyys myös työelämästä kokonaan ulossulkeutuminen. Avoimesti työttömänä olleet miehet taas työllistyivät naisia paremmin laman jälkeisellä kasvukaudella. (Savola 2000; Julkunen & Nätti 1995; Böckerman 2002)

Joustavien verkostomaisten organisaatioiden ja epätyypillisten (projektimaisten) työsuhteiden lisääntymisen myötä byrokratioiden urahierarkioiden ja siten etenemismahdollisuuksien on katsottu vähenevän. Etenemismahdollisuuksia työpaikalla kuvaa tässä kysymys siitä, onko tiettyjen palvelusvuosien jälkeen mahdollisuuksia tuntuviin palkan korotuksiin tai vaativimpiin työtehtäviin. Kuvioista 11 voidaan havaita, että korkeakoulutettujen miesten etenemismahdollisuudet eivät ole muuttuneet vuosien 1994 ja 2000 välillä, vaan hieman alle puolet miehistä kokee mahdollisuuksia edetä urallaan. Vaikka ero miehiin nähden kaventui hieman, naisten mahdollisuudet jäivät selvästi huonommiksi (muutos 24 prosentista 27 prosenttiin). Keskiasteella etenemismahdollisuudet ovat kaventuneet hieman sekä miehillä että naisilla ja sukupuolten ero pysytellyt suunnilleen samana.

Uralla etenemisen mahdollisuuksia kokevien miesten osuus laski 38 prosentista kolmasosaan ja naisten osuus neljäsosasta viidesosaan. Etenemismahdollisuudet keskittyivät siten korkea- ja keskiasteen koulutuksen suorittaneille miehille ja kaikkein vähiten mahdollisuuksia oli keskiasteen suorittaneilla naisilla. (liite 2, taulukot 49-50)

Kuvio 11. Niiden tietotyöläisten osuudet sukupuolen ja koulutustason mukaan, joilla on etenemismahdollisuuksia työssä vuonna 1994 ja 2000 (%)



Korkea-aste: vuosi 2000: $p < 0,01$

Keskiaste: vuosi 2000: $p < 0,05$

Työuralla etenemisen mahdollisuuksia on erityisesti yhteiskuntatieteellisen (miehillä 69 % ja naisilla 20 %) ja matemaattis-luonnontieteellisen (miehillä 56 % ja naisilla 38 %) koulutuksen suorittaneilla miehillä, mutta sen sijaan teknisen koulutuksen suorittaneilla naisilla (59 %) on miehiä (36 %) useammin etenemismahdollisuuksia. Kaupallisellakin koulutuksella miehillä on 39 prosentilla etenemismahdollisuuksia, kun naisista taas vain neljäsosalla. Harvimmin mahdollisuuksia on humanistisen ja sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksella. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen suorittaneilla sukupuolten erot ovat suurimmat (miehet 42 % ja naiset 14 %), kun taas humanistisen koulutuksen suorittaneista sekä miehistä että naisista viidesosalla on mahdollisuuksia edetä uralla. (liite 2, taulukko 51)

Yleisimmin urakehityksen mahdollisuuksia on teollisuudessa (miehillä 42 % ja naisilla 31 %) sekä liikenteen ja viestinnän alalla (miehillä 42 % ja naisilla 49 %), joista edellisessä miehillä ja jälkimmäisessä naisilla useammin. Selvästi suurin sukupuolten välinen ero on kaupan alalla ja

palveluissa. Molemmilla toimialoilla noin kolmasosalla miehistä on etenemismahdollisuuksia, kun naisilla edellisessä vain 14 prosentilla ja jälkimmäisessä viidesosalla. Etenemismahdollisuuksia on enemmän yksityisellä sektorilla ja miehillä (40 %) naisia (31 %) useammin. Julkisella sektorillakin miehistä hieman yli kolmasosalla on etenemismahdollisuuksia, mutta naisista vain alle viidesosalla. Lohkoittain tarkasteltuna yleisimmin ja sukupuolittain tasaisimmin jakautuneita etenemismahdollisuuksia on hallinnossa (miehillä 46 % ja naisilla 48 %) ja teknisellä loholla (miehillä 42 % ja naisilla 46 %). Sivistyslohkolla taas hieman alle kolmasosalla miehistä ja viidesosalla naisista on etenemismahdollisuuksia työssä. Vähiten mahdollisuuksia on sosiaali- ja terveystaloudella, jossa 28 prosenttia miehistä ja vain 9 prosenttia naisista voi edetä urallaan. (liite 2, taulukot 52-54)

Muidenkin tutkimusten mukaan etenkin naisten hierarkioissa kohoamisen mahdollisuudet kaventuvat 1990-luvulla. Kouluttautuminen ei lisää urakehityksen mahdollisuuksia etenkin naisille, kun kunnallisen sektorin naisvaltaisille alueille terveydenhuollossa ja opetuksessa ovat olleet tyypillisimpiä etenemismahdollisuuksia rajoittavat epätyypilliset työsuhteet ja tiukemmin aseisiin kytketyt professionaalit lukkiumat. (Melin 2001, 96; Haataja & Nurmi 2000, 20; Haapakorpi 1998, 186-197; Lehto 1999b, 28-29)

Yhteenvetoa työurista

Työurien epävarmuuden tarkastelut osoittavat koulutuksen vaihtoarvon vähentyneen tietotyöläisillä 1990-luvulla siten, että epätyypilliset työsuhteet ja työttömyyskokemukset yleistyivät sekä korkea- että keskiasteen koulutuksen suorittaneilla miehillä ja naisilla ja etenemismahdollisuudet työssä taas kaventuivat hieman keskiasteen suorittaneilla. Epätyypilliset työsuhteet kasautuivat korkea- ja keskiasteen koulutuksen suorittaneille naisille, etenemismahdollisuudet työssä taas korkea- ja keskiasteen suorittaneille miehille. Työttömyyskokemuksia sen sijaan oli korkea-asteen suorittaneilla sekä miehillä että naisilla vähemmän kuin keskiasteen suorittaneilla. Vuoden 1994 jälkeen työttömyyskokemukset yleistyivät korkeakoulutetuilla naisilla miehiä enemmän, mutta kaikkein eniten työttömyyskokemuksia oli keskiasteen suorittaneilla miehillä.

Koulutusaloittain tarkasteltuna selvästi useimmin epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät miesvaltaisen matemaattis-luonnontieteellisen ja naisvaltaisen yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneet naiset sekä naisvaltaisen humanistisen ja sosiaali- ja terveysalan koulutuksen suorittaneet miehet sekä naiset. Myös etenemismahdollisuudet ovat selvästi heikoimmat sosiaali- ja terveysalan koulutuksen suorittaneilla naisilla. Vain miesvaltaisen teknisen koulutuksen suorittaneilla naisilla on miehiä enemmän uralla etenemisen mahdollisuuksia. Teknisen koulutuksen suorittaneet työskentelevät myös harvimminkin epätyypillisissä työsuhteissa, mutta toisaalta työttömyyskokemukset ovat yleisimpiä sekä miehillä että naisilla. Vain sosiaali- ja terveysalalle kouluttautuneet naiset ovat olleet miehiä useammin työttömänä.

Selvästi useimmin epätyypillisessä työsuhteessa toimivat sekä naisvaltaisten palveluiden miehet ja naiset. Eniten työttömyyskokemuksia on miesvaltaisessa teollisuudessa ja kaupassa toimivilla, mutta vain kaupan alalla työskentelevät naiset ovat olleet miehiä selvästi useammin työttömänä. Uralla etenemisen mahdollisuudet ovat parhaat miesvaltaisessa teollisuudessa ja liikenteen ja viestinnän alalla, ja vain liikenteen ja viestinnän alalla naisten mahdollisuudet ovat hieman miehiä paremmat. Sektoreittain tarkasteltuna epätyypillisiä työsuhteita on yleisimmin julkisen sektorin naisilla, työttömyyskokemuksia ja etenemismahdollisuuksia taas yksityisen sektorin miehillä. Lohkoittain tarkasteltuna eniten epätyypillisiä työsuhteita ja työttömyyskokemuksia sekä vähiten etenemismahdollisuuksia on naisvaltaisilla sivistys- ja sosiaali- ja terveyslohkoilla. Hallinnossa ja teknisellä loholla myös sukupuolten erot ovat pienemmät muuten, mutta teknisellä loholla työttömyyskokemuksia on vain miehillä. Sivistysloholla naisilla on miehiä enemmän

epätyypillisiä työsuhteita ja työttömyyskokemuksia. Sosiaali- ja terveyslohkolla taas miehet toimivat naisia yleisemmin epätyypillisissä työsuhteissa ja ovat olleet työttöminä useammin, mutta toisaalta naisilla on selvästi miehiä vähemmän etenemismahdollisuuksia.

Tulokset kertovat muidenkin tutkimusten esiin nostamasta koulutuksen antaman turvan vähenemisestä työmarkkinoilla 1990-luvulla. Yleisestikin työssäkävien epävarmuus jakaantui siten, että työttömyyskokemukset olivat tyypillisempiä miehille ja miesten alueille, kun taas työsuhteiden epävarmuus ja urakehityksen mahdollisuuksien kaventuminen naisille ja naisten alueille. (ks. Melin 2001; Happonen & Nätti 2000; Sutela 2006)

7. LOPPUYHTEENVETO

*”Missä tahansa naiset tekevät työtä ja mitä tahansa naiset tekevät, he löytävät itsensä töiden arvoasteikkojen alimmilta rappusilta.”
(Phillips & Taylor 1980, 79)*

Tietoyhteiskuntastrategioissa ja uusissa johtamisopeissa korostetaan koulutettujen osaajien merkitystä ja tietoa hyödyntävien työn organisointitapojen välttämättömyyttä talouden ja yhteiskunnan menestystekijänä nykyisessä kilpailussa. Matalapalkkaisten ja rutiinimaisten töiden nähdään vähenevän ja paremmin palkattujen ja korkeampaa ammattitaitoa vaativien yleistyvän. Kilpailukyvyn esitetään edellyttävän palkkatyöntekijöiden työn vapausasteiden ja siten työn mielekkyyden lisääntymistä. Kehityksen on todettu kuitenkin olevan monensuuntaista, joka ilmenee muun muassa johtotehtävien, vallan keskittymisen, työn kontrollin, työurien epävarmuuden sekä palkkatyöntekijöiden eriarvoisuuden lisääntymisenä. Teoreettisessa tietoyhteiskuntakeskustelussa segmentoituvien ja kahtia polarisoituvien työmarkkinoiden menestyjiksi on nähty vain tietotyöläiset, jotka korkean koulutuksensa avulla saavuttavat muita enemmän etuja ja palkkioita. Työni teoreettinen lähtökohta kiinnittyi naistutkimuksen esiin tuomaan ajatukseen segregaatorakenteista, jotka vaikuttavat miesten ja naisten työmarkkinamenestymiseen ja palkitsemiseen: segregaatio on miesten ja naisten alueiden eriytymistä koulutus- ja työmarkkinoilla sekä naisten töiden, tietojen ja taitojen vähäisempää sosiaalista arvostamista.

Työni tavoitteena oli kuvata tietotyötä tekevien miesten ja naisten asemien eroa ja muutosta 1990-luvulla. Oletuksena oli, että myös tietotyöläisten muodostaman työmarkkinoiden segmentin sisällä segregaatio vaikuttaa miesten ja naisten asemaan työn autonomian, palkkatulojen ja työurien suhteen. Työn autonomian mittareina toimivat hallinnollinen autonomia eli johtotehtävät, johtotehtävien vastualueet ja organisatoriseen päätöksentekoon osallistuminen ja tekninen autonomia eli suunnitteluautonomia, aika-autonomia ja työn kontrolli. Palkkatuloja mittasin palkkaindekseillä ja naisten tulojen osuudella miesten palkasta sekä työuria epätyypillisten työsuhteiden, työttömyyskokemusten ja etenemismahdollisuuksien jakaumilla. Analysoin näitä ulottuvuuksia vuosina 1988, 1994 ja 2000 koulutustasoihin ja vuonna 2000 koulutusalan, toimialan, sektorin ja julkisen sektorin lohkon mukaan.

Koulutustasoittain suoritettut muutostarkastelut osoittavat, että 1990-luvulla johtotehtävissä ja vastuullisimmissa asemissa toimimisen, organisatoriseen päätöksentekoon osallistumisen, uralla etenemisen ja työn aika-autonomian mahdollisuudet kasaantuivat lisääntyvästi korkea- ja keskiasteen suorittaneille miehille. Vaikka työn kontrolli heltyi keskiasteen suorittaneilla ja suunnitteluautonomia lisääntyi vain keskiasteen suorittaneilla miehillä, kontrolli jäi korkeakoulutetuilla miehillä ja naisilla vähäisemmäksi ja suunnitteluautonomian mahdollisuudet paremmaksi verrattuna keskiasteen suorittaneisiin. Korkeakoulutetuilla oli myös harvemmin työttömyyskokemuksia, vaikka ne yleistyivät kaikilla ja etenkin keskiasteen suorittaneilla miehillä. Palkankorotuksia saivat vain korkeakoulutetut miehet, joilla palkkataso muutenkin oli korkein. Keskiasteen suorittaneiden miesten ja korkea-asteen suorittaneiden naisten palkkataso yhtäläistyi ja matalin palkka oli keskiasteen suorittaneilla naisilla. Vaikka epätyypilliset työsuhteet yleistyivät kaikilla, ne kasautuivat korkea- ja keskiasteen suorittaneille naisille.

Tuloksia voidaan luonnehtia muutoksen ja pysyvyyden käsittein. Aineiston pohjalta näyttää siltä, että naisten koulutustason kohoamisesta tai työn joustavuuden ja tietoistumisen muutostrendeistä riippumatta hierarkkiset sukupuolijaot pysyvät. Nykyisessäkin muutoksessa miesten ja naisten paikat muotoutuvat uudestaan, mutta samalla uusinnetaan miesten ja naisten asemat. Lisäksi sukupuolijaot näyttävät syventyneen nykyisessä muutoksessa. Sukupuoli on aineistossa lisääntyvästi tärkeämpi erottelija kuin koulutustaso. Miehet menestyvät työmarkkinoilla entistä paremmin vähemmillä koulutusinvestoinneilla verrattuna naisiin. Eri koulutustasoja suorittaneet naiset ovat useimpien mittarien mukaan yhä lähempänä toisiaan kuin samantasoisien koulutuksen suorittaneita miehiä, mutta selvästi kaikkein epäedullisimpaan asemaan jäävät keskiasteen suorittaneet naiset. Aikaisempien tutkimusten (esim. Ahola ym. 1991; Lehto 2000) tavoin aineistossa siten näkyy, että kouluttautuminen hyödyttää enemmän miehiä kuin naisia. Syveneviä sukupuolen mukaisia eroja 1990-luvulla ovat havainneet myös Honkala (2004) tutkiessaan toimihenkilöiden ja johtajien asemia sekä Naumanen (2002) tarkastellessaan koulutuksen yhteyttä työllisyyteen ja työn sisältöihin.

Aikaisempien tutkimusten tavoin (esim. Kolehmainen 1999) vuoden 2000 tarkastelut kertovat palkitsemisen olevan kaikkein vähäisintä alueilla, joille valtaosa naisista on kouluttautunut ja työskentelee. Johtotehtävissä toimimisen, vastuun, organisatorisen osallistumisen, aika-autonomia ja uralla etenemisen mahdollisuudet sekä palkat ovat vähäisimpiä humanistisella ja sosiaali- ja terveysalan koulutuksella ja julkisen sektorin sosiaali- ja terveys sekä sivistyslohkolla. Näillä aloilla työskennellään myös yleisimmin epätyypillisissä työsuhteissa. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan

koulutuksella ja lohkolla suunnitteluautonomia on muita vähäisempi ja työn kontrolli muita suurempi. Poikkeuksen tekee kuitenkin se, että paitsi yhteiskuntatieteellisen koulutuksen suorittaneilla myös humanistisen koulutuksen suorittaneilla ja sivistyslohkolla työskentelevillä miehillä ja naisilla työ sisältää eniten suunnitteluautonomiata ja työ on myös vähiten kontrolloitua etenkin naisilla. Esimerkiksi Kauppinen-Toropaisen (1991) ja Kolehmainen (1999) saamien tulosten mukaisesti aineistossa näkyy miesten parempi asema näillä naisvaltaisilla alueilla, joka ilmenee johtotehtävien, vastuun, osallistumisen, uralla etenemisen, aika-autonomian ja palkkauksen eroina miesten eduksi. Monien tutkimusten mukaan palkkajoukot ja työolojen heikkeneminen koskivatkin etenkin julkisen sektorin naisvaltaisten alojen vähenevissä ja epävarmoissa työsuhteissa työskenteleviä naisia ja erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa (Koskenmäki 1994; Nakari 1994, 2005; Lehto & Sutela 1998; Nätti 1997).

Myös naisvaltaisen kaupallisen alan koulutuksen suorittaminen ja naisvaltaisissa palveluissa toimiminen hyödyttää miehiä selvästi naisia enemmän. Eniten palkitaan alueita, joihin miehet valtaosin ovat kouluttautuneet ja työskentelevät. Teknisen koulutuksen suorittaneet sekä teollisuuden ja kaupan aloilla työskentelevät miehet toimivat yleisimmin johtotehtävissä ja korkean vastuun asemassa ja heillä on eniten osallistumisen, ajallisen autonomian ja uralla etenemisen mahdollisuuksia, mutta toisaalta myös työ on valvotuinta ja työttömyyskokemukset yleisimpiä. Vaikka naiset hyötyvät selvästi miehiä vähemmän näillä miesvaltaisilla alueilla toimimisesta ja erityisesti johtotehtävien, korkean vastuun asemien ja osallistumisen mahdollisuuksien suhteen sukupuolten erot ovat suuremmat kuin naisvaltaisilla aloilla, verrattuna muihin naisiin sukupuolirajojen rikkominen tuo myös etuja. Yksityisellä sektorilla toimivilla naisilla ajallisen vapauden mahdollisuudet ovat julkisella sektorilla toimivia naisia paremmat sekä palkka korkeampi. Esimerkiksi työn aika-autonomian, palkkatason ja uramahdollisuuksien kannalta naisille on eduksi tekniikan alalle kouluttautuminen. Liikenteen- ja viestinnän alalla naisia palkitaan jopa miehiä enemmän, mutta toisaalta se on ainoa alue, jossa naisten työtä kontrolloidaan miesten työtä tiukemmin. Naisten asemaa selittänee alalla kuitenkin se, että naiset toimivat yleisimmin uuden tuottavan tietoliikenteen parissa ja miehet perinteisimmissä miesten töissä (ks. Lehto 1999b).

Tulosteni perusteella voidaan todeta, että segregatio vaikuttaa miesten ja naisten asemaan tietotyössä. Lisäksi aineiston valossa näyttää siltä, että erot syvenivät erityisesti vuodesta 1994 lähtien ja 1990-luvun laman jälkeinen kasvukausi hyödytti erityisesti miehiä ja merkitsi enemmänkin kielteistä muutosta naisille. Vaikka kansainvälisellä tasolla Suomea on ylistetty kehittämisestä uuden talouden ja tietoyhteiskuntakehityksen kärkimaaksi ja samanaikaisesta

hyvinvointivaltion rakenteiden säilyttämisestä (Castells & Himanen 2002; Benner 2003), kuitenkin jo 1990-luvun alussa Langan ja Ostner (1991) näkivät valtion muuttuvan naisia suosivien piirteiden karsintaan ja pettävän liittolaisuutensa miesten vetäessä kannatuksensa pois naisystävälliseltä valtiolta.

Voidaan sanoa, että valtion markkinoistuminen ja siirtyminen hyvinvointivaltioprojektista tietoyhteiskuntaprojektiin merkitsi naisten ihmistyön (semi)professioiden tietojen ja taitojen väheksynnän lisääntymistä ja etäännyttämistä töiden eettisistä periaatteista, kun taas miesten professioita tavaroiden tuotannossa pääoman palveluksessa yrityksissä lisättiin ja niiden osaamista – erityisesti teknistä – arvostettiin entistä enemmän. Naisten työn arvon lasku näkyy myös Kinnusen (2002, 116-120, 157) väitöskirjassa, jossa naisvaltainen hoitoala jää miesvaltaisen teknisen alan jalkoihin statuskamppailussa yhteiskunnallisista asemista. Asiantuntemuksen määrittelyssä koulutustasoiltaan samanlaiset ammatit sijoitetaan työn arvoa ja palkkausta määrittävässä sosioekonominen asema –luokituksessa eritasoisin ryhmiin. Aiemmin ylemmiksi toimihenkilöiksi ylennetyt hoitotyön ammattilaiset palautetaan alemmiksi toimihenkilöiksi ja insinöörit nostetaan ylemmiksi toimihenkilöiksi. Koulutus- ja työmarkkinoilla sukupuolijakoja uusintavat kulttuuriin sisältyvät sukupuolistavat ajattelu- ja toimintamallit (Kolehmainen 1999; Lavikka 2004). Tulosten valossa valtakamppailu näyttää kiristyneen ja erityisen huolestuttavaa on, että yhteiskunnalliset valta-asetat ja sosiaalinen arvostus ovat yhä enemmän miesten hallinnassa tietotyöläisistä muodostuvan valtaapitävän ryhmän sisällä.

Esimerkiksi Reich (1995, 200) tai Castells (1996, 476) eivät luekaan julkisen sektorin palveluammatteja lainkaan tietotyöksi, vaan kahtia polarisoituvilla työmarkkinoilla menestyjiä ovat vain uuden talouden globaaleissa verkostoissa työskentelevät. Suomessa naistutkijat ovat kritisoineet segmentaatioteoreettisia lähtökohtia siitä, että ne eivät selitä suomalaisten koulutettujen naisten asemaa työmarkkinoilla eivätkä kiinnitä huomiota segregatioon segmenttien sisällä (Lehto 1999a; Kolehmainen 1999). Tässä työssä tietotyöläisiksi on kuitenkin luettu myös naisvaltaiset koulutusammatit julkisella sektorilla, mutta samalla tulokset kertovat naisten koulutuksen vaihtoarvon heikkenemisestä varsinkin vuoden 1994 jälkeisen kasvukauden aikana sekä hyvinvointityön ammateissa toimivien naisten alisteisimmasta asemasta.

Tulokset tukenevat siten ajatuksia siitä, että osa tietotyöläisistä on putoamassa tietotyöläiskategoriasta, kun vuoden 1994 jälkeen erot muihin ryhmiin katosivat (Blom ym. 2001, 223). Samoin tulokset tukenevat käsitystä keskiluokan sisäisestä eriytymisestä, kun 1990-luvulla

keskiluokan ylin professionaalinen osa kasvatti eroa alimpaan osaan nähden työnjohtotehtävien, työautonomian ja tulojen perusteella (Blom & Melin 2002, 35). Teknologisten ja työn organisatoristen muutosten seurauksena teollisen tuotannon työläisten työn onkin nähty rikastuvan ja asemien eron häilyvän verrattuna naisvaltaisten toimihenkilöiden työhön (Luokkaprojekti 1984; Korvajärvi ym. 1990). Herääkin kysymys, onko kyse pysyvästä sukupuolen mukaan eriytyvästä kehityksestä ja Castellsin (1996) ja Sennettin (1998) hahamottelemasta muutoksesta, jossa talouden ehdoilla toimivassa järjestelmässä menestymisen mahdollisuuksia on entistä harvemmalle: julkisen sektorin hyvinvointityön ammattilaisten ulossulkemisesta menestyjien ryhmästä ja polarisaatiolinjan tiukkenemisestä työmarkkinoilla Suomessakin?

Näiden muutossuuntien valossa onkin aiheellista pohtia miesten ja naisten tietotöiden 2000-luvun vaihteen jälkeisiä muutoksia ja tulevaisuudennäkymiä. Yhteiskunnallisten kehityskulkujen pysyessä samoina sukupuoljakojen syventymisen voi arvella jatkuvan. Todennäköisesti nykyinen muutos koskettaa eri tavoin uuteen talouteen tai informationalistiseen kapitalismiin kytkeytyneitä miesenemmistön ja naisvähemmistön töitä kuin naisenemmistön valtioon kiinnittyneitä töitä.

Miesten työmarkkinoilla menestyksen perustana on ollut talouskasvun moottorina toiminut elektroniikkateollisuus eli pääosin Nokia ja sen alihankkijat. Kuitenkin vuosina 2000-2001 pörssikupla tyhjeni, kun lukuisten teknologiayritysten kasvuodotukset ja –lupaukset osoittautuivat epärealistisiksi. Globaalin taantumän jälkeen teknologiaoptimistiset visiot ja tarinat IT -alan menestyjistä ovat laantuneet, ja tekniikan alalla työvoimapula on vähentynyt. Lisäksi tuotannollisten töiden ohella myös korkeamman tason toimintoja, kuten tutkimusta ja kehitystä, voidaan yhä useammin teettää edullisimmilla kustannuksilla erityisesti Aasiassa, mistä on puhuttu Kiina-ilmionä. Toisaalta on kannettu huolta Suomen huonosta vetovoimaisuudesta ja pelätty koulutettujen siirtyvän ulkomaille. Todennäköisesti yritykset kilpailevat siten tulevaisuudessakin asiantuntijoista talouden ydinaloilla, joilla kilpailu edellyttää työn uusia organisointimuotoja. (vrt. Pyöriä 2005, 168-170)

Naisten työmarkkinoilla kehitys on ratkaisevasti riippuvainen hyvinvointivaltion muutoksista. Vaikka hoivan tarve ei lopu, se kuka palvelut tuottaa ja kuka käyttää on muutoksessa. Valtion karsiessa sosiaalipoliittista rooliaan luvassa ei ole resurssien kasvua, vaan julkisen sektorin kutistumista, markkinaperiaatteiden lisääntyvää soveltamista sekä markkinoiden ja kansalaisyhteiskunnan vahvistamista palveluiden tuottamisessa. Tämä asettaa rajoja työolojen kehittymiselle sekä osoittaa naisten ammattitaitojen vähättelyn jatkumista ja suuntausta vähempään

ja halvempaan työhön. Kansainväliset kilpailun vapautta koskevat sopimukset tukevat kotimaisen talouseliitin intressejä palvelujen reformin edistämisessä. (Julkunen 2004, 179)

Miesten ja naisten asemien eriytymisen trendi vuoden 2000 jälkeen näkyy myös empiiristen tutkimusten tuloksissa. Antila ja Ylöstalo (2006) ovat tarkastelleet proaktiivista eli hyvät vaikutusmahdollisuudet mahdollistavaa työn organisointitapaa julkisella ja yksityisellä sektorilla vuosien 1997 ja 2003 välillä ja havainneet sektoreiden välisten erojen kasvaneen. Miesvaltaisen yksityisen sektorin proaktiiviset työpaikat menestyivät muita paremmin henkilöstömäärällä ja tuottavuudella mitattuna ja työelämän laatu oli muita parempi. Proaktiivisesta toimintatavasta näyttivät hyötyvän miehet naisia enemmän. Proaktiivisuuden positiivinen yleissuunta ei koskenut kummallakaan sektorilla alempia naistoimihenkilöitä eikä yleensääkään naisvaltaisia työpaikkoja. Nakarin (2005) tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet heikentyivät ja työ tuli epäitsenäisemmäksi kuntien työpaikoilla vuosien 1995 ja 2003 välillä. Voimakkaimmin työelämän laadun heikkeneminen oli kohdistunut naisvaltaiseen hoito- ja hoivatyöhön. Alasoinin (2006) tutkimuksessa kuntien hoito- ja hoivatyössä koettiin myös eniten epävarmuutta työsuhteen ja ansioiden jatkuvuudesta. Vähiten epävarmuutta taas kokivat ylemmät toimihenkilöt ja miehet.

Tietotyötä koskevat tulokseni ja vuoden 2000 jälkeen jatkunut kehitys vastaavat pitkälti Vähätalon (1998) visiota palkansaajien polarisoitumisesta euromenestyjien ja sinnittelijöiden ryhmään. Miesvaltainen ylemmistä keskiluokista muodostuva menestyjien ryhmä kykenee hyödyntämään nykyisen talouden mahdollisuuksia työmarkkinoiden tarpeita vastaavan korkea-asteen tai ammatillisen koulutuksensa avulla. Menestyjät sijoittuvat globalistuvan liike-elämän sekä kotimaisen ja kansainvälisen hallintobyrokratian avaintehtäviin, he kykenevät sopeutumaan talouden muutoksista seuraaviin riskeihin muita paremmin ja heillä on muita korkeammat tulot. Palkkatyötä tekevät naiset sen sijaan kuuluvat voittopuolisesti sinnittelijöiden ryhmään, joiden asemaa kuvaa työuran ja matalien tulojen epävarmuus. Sinnittelijät ovat alemmaa keskiluokkaa tai ammattityöväestöä, joiden asemaa määrittää menestyjiä matalampi koulutustaso tai eri koulutusala. Sinnittelijöiden koulutusammatit suuntautuvat kansallisen talouden piiriin tai kansainvälisen kilpailutalouden tuottajiksi ja he toimivat määrällistä joustoa toteuttavien julkisen tai yksityisen sektorin palveluissa tai alihankintatehtävissä. Olisiko siis niin, että tietotyössäkin miesenemmistöä voisi luonnehtia edellä kuvatun kaltaiseksi euromenestyjiksi ja suurta osaa naisista sinnittelijöiksi?

Syvenevät sukupuolen mukaiset jaot ja arvostukset osoittavat, että työelämän käytännöissä ja rakenteissa on epäsuoran ja näkymättömän syrjinnän piirteitä. Miesten ja naisten yhtäläisiä

mahdollisuuksia toimia työmarkkinoilla ja työorganisaatioissa voidaan kuitenkin kehittää, mikä edellyttää irrottautumista miesten ja naisten liikkumatilaa, paikkoja ja arvostusta määrittävistä sukupuolistavista toimintamalleista ja järjestyksestä (vrt. Lavikka 2004). Keskeinen merkitys on myös sillä, kuinka pitkälle naiset ovat valmiita sopeutumaan asemaansa. Nähtäväksi jää, suostuvatko entistä koulutetummat naiset alisteisiin työehtoihinsa vai lisäävätkö syventyneet jaot tasa-arvoisemman kohtelun vaatimuksia. Joidenkin tasa-arvon esteiden purkaututtua kuitenkin myös sukupuolesta ja menestymisestä on tullut enemmän yksilönä koettu asia. Lisäksi 1990-luvulla miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokivat työssään eniten eriarvoisuutta (Melkas 1999). Todennäköisesti miesten aloilla naiset vertaavat asemaansa paremmin menestyviin miehiin, kun taas naisten aloilla naiset vertaavat asemaansa toisiinsa (vrt. Kauppinen –Toropainen 1991).

Vuoden 2006 keväällä naisvaltaisten alojen vastarinnasta näkyi kuitenkin joitakin merkkejä. Keskustelu kiihtyi julkisuudessa julkisista palveluista ja myös palveluiden asiakkaat vaativat esimerkiksi mielenosoituksin parempaa palvelua vanhustenhoitoon. Lisäksi hoivatyön ammattilaiset esittivät vaatimuksia työpaikkojen lisäämisestä sekä paremmista työoloista ja palkasta, peruspalveluministerille osoitettiin 120000 suomalaisen allekirjoittama vetoamus ja hallitus sai välikysymyksen asiasta (esim. Aamulehti 22.4.2006). Nyttemmin vaatimukset ovat kuitenkin laantuneet, johon saattaa vaikuttaa Korvajärven (1998) tekemä havainto naisten asennoitumisesta sukupuolista syrjintää kohtaan. Naiset vähättelevät ja etäännyttävät itsensä ongelmista konflikteja välttääkseen. Sukupuolinen syrjintä tuodaan esille kaukaisena yhteiskunnallisena kysymyksenä, ei niin että sitä esiintyisi omalla työpaikalla.

Jatkossa voisikin tarkastella tietotyötä tekevien miesten ja naisten asemia 1990-luvun jälkeen. Tämän työn tulokset antavat lisäksi melko karkeita kuvauksia tiedon- ja työnjaollisesta eriytymisestä tietotyössä. Kvantitatiivisia monimuuttujamenetelmiä hyödyntäen voisi tutkia muuttujien yhteyttä toisiinsa ja tarkentaa kuvaa yhtäältä siitä, mitkä työtehtävät sijoittuvat menestyjien kärkeen ja toisaalta näyttävät pudonneen menestyjien joukosta. Toisaalta voisi keskittyä työn kuormittavuuden sekä työn ja muun ajan yhdistämisen ongelmiin, jotka menestymisen edellytyksinä koskettavat tietotyöläisiä muita palkkatyöntekijöitä enemmän (Blom 2001, 136-141). Ongelmien sukupuolistuneisuus näkyy esimerkiksi siinä, että kiireen ja työpaineiden kasvava trendi on koskettanut etupäässä naisten töitä ja kompromissit työn hyväksi ovat lisääntyneet erityisesti korkeakoulutetuilla naisilla (ks. Lehto 1999b). Koska tulosteni perusteella yhtäläisellä koulutustasolla naiset menestyvät entistä huonommin työelämässä, yksi mahdollinen etenemisen suunta olisi myös tutkia tarkemmin koulutusinvestointien riskiäytymistä ja

sitä, miten eri koulutukset hyödyttävät työllistymisen, työn sisältöjen ja koulutusta vastaavien työtehtävien saavuttamisen suhteen miehillä ja naisilla. Kun naisten töiden, tietojen ja taitojen arvostus sekä asema työmarkkinoilla näyttää selvästi heikentyneen 1990-luvulla, kysymys sukupuolesta ja työmarkkinoiden jaoista on noussut nyt entistä ajankohtaisemmaksi.

Kirjallisuus

- Acker, J. (1990) Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Jyväskylä, Vastapaino.
- Acker, J. (1992) Gendering Organizational Theory. Teoksessa Mill, A. S. & Peta, T. toim. Gendering Organizational Analysis. London, Sage, 248-260.
- Ahola, S. (1991) Oppilasvirrat, kasaantuminen ja valikointi. Turku, Turun yliopisto.
- Ahola, S. (1995) Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 30. Turku, Turun yliopisto.
- Ahola, S. & Kivinen, O. & Rinne, R. (1991) Koulutuksesta työelämään. Koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 7. Turku, Turun yliopisto.
- Ainley, P. (1993) Class and Skill: Changing Divisions of Knowledge and Labour. London, Cassell.
- Alasoini, T. (1990) Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Työpoliittinen tutkimus 5. Helsinki, Työministeriö.
- Alasoini, T. (1997) Prosessijohtaminen yritysten kehittämisen lähestymistapana – haaste työpolitiikalle. Teoksessa Alasoini T. & Kyllönen, M. & Kasvio, A. toim. Työelämän innovaatiot – väline kilpailukyvyyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Työministeriön Kansallisen työelämän kehittämissuunnitelman raportti 2. Helsinki, Työministeriö.
- Alasoini, T. (1999) Johdanto. Teoksessa Alasoini, T & Halme, P. toim. Oppivat organisaatiot, oppiva yhteiskunta. Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma. Raportteja 7. Helsinki, Työministeriö.
- Alasoini, T. (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005: työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma. Raportteja 45. Helsinki, Työministeriö.
- Alkula T. & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo, WSOY.
- Anttalainen, M– L. (1986) Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan naistutkimusmonisteita 1. Helsinki, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Anttiroiko, A-V. & Aro, J. & Karvonen, E. (2000) Tietoyhteiskunnan oppihistorialliset lähtökohdat. Teoksessa Vuorensyrjä M. & Savolainen R. toim. Tieto ja tietoyhteiskunta, 21-41.
- Anttonen, A. (1997) Feminismi ja sosiaalipolitiikka. Miten sukupuolesta tehtiin yhteiskuntapoliittinen ja sosiaalipoliittinen avainkäsite. Vammala, Tampere University Press.
- Anttonen, A. & Sipilä, J. (2000) Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere, Vastapaino.
- Aro, J. (2001) Narratives and Rhetoric of the Information Society in Administrative Programmes and in Popular Discourse. Teoksessa Karvonen, E. toim. Informational Societies. Understanding the Third Industrial Revolution. Tampere, Tampere University Press, 69-84.
- Aro, M. (2003) Pitääkö koulutus lupauksensa? Sosiologia 40 (4), 313-328.
- Asp, E. & Peltonen, M. (1991) Työelämän sosiologia. Aavarantasarja 23. Helsinki, Otava.
- Atkinson, J. (1987) Flexibility or Fragmentation? United Kingdom Labour Market in the Eighties. Labour and Society 12 (1), 87-105.
- Beck, U. (1986) Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine Andere Moderne. Berlin, Campus Verlag.
- Beck, U. (1999) Mitä globalisaatio on? Virhekäsityksiä ja poliittisia vastauksia. Tampere, Vastapaino.

- Becker, G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* 5 (1), 9-49.
- Bell, D. (1973) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting.* London, Heinemann.
- Benner, M. (2003) *The Scandinavian Challenge. The Future of Advanced Welfare States in the Knowledge Economy.* *Acta Sociologica* 46 (2): 132-149.
- Birkelund, G. E. (1992) Stratification and Segregation. *Acta sociologica* 35 (1), 47-62.
- Blom, R. (1999) Mikä Suomessa muuttui ja oliko se pakko? Teoksessa Blom, R. toim. *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta.* Tampere, Gaudeamus, 212-235.
- Blom, R. (1999) Tietoyhteiskunnan lupaus. Teoksessa Blom, R. toim. *Mikä Suomessa Muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta.* Helsinki, Gaudeamus, Hanki ja jää,
- Blom, R. (2001) Tietotyön ristiriidat. Teoksessa Blom, R. & Melin H. & Pyöriä, P. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa.* Helsinki, Gaudeamus, Hanki ja jää, 122-140.
- Blom, R. (2001) Tietotyöläisen sosiaalinen muotokuva. Teoksessa Blom, R. & Melin H. & Pyöriä, P. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa.* Helsinki, Gaudeamus, Hanki ja jää, 197-207.
- Blom, R & Melin H. (2002) Katoaako keskiluokka? *Hyvinvointikatsaus* 64 (3), 133-136.
- Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P. (2002) Tietotyön lumo ja realiteetit. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 (5), 422-433.
- Bonoli, G. & George, V. & Taylor-Gooby, P. (2000) *European Welfare Futures. Towards a Theory of Retrenchment.* Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, P. (1986) *The Forms of Capital.* Teoksessa Richardson, J. toim. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.* New York, Greenwood Press, 241-258.
- Bourdieu, P. (1998) *Järjen käytännöllisyys.* Tampere, Vastapaino.
- Bourdieu, P. (1999) *Vastatulet. Ohjeita uusliberalismin vastaiseen taisteluun.* Helsinki, Otava.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1977) *The Inheritors.* Chigago, University of Chigago Press.
- Bradley, H. (1989) *Men's Work, Women's Work: a Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment.* Cambridge, Polity Press.
- Bradley, H. (1996) *Fractured Identities. Changing Patterns of Inequality.* Cambridge, Polity Press.
- Brante, T. (1988) Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica* 31 (2), 119-142.
- Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century.* New York, Monthly Review Press.
- Böckerman, P. (2002) Elinkeinorakenteen muutos ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Piirainen T. & Saari J. toim. *Yhteiskunnalliset jaot.* Helsinki, Gaudeamus, 83-98.
- Casey, C. (1995) *Work, Self, Society. After Industrialism.* London, Routledge.
- Castells, M. (1996/2000) *The Rise of the Network Society. Vol I of The Information Age, Economy, Society and Culture.* Oxford, Blackwell.
- Castells, M. (1998/2000) *End of Millenium. Volume III of The Information Age, Economy, Society and Culture.* Oxford, Blackwell.

- Castells, M. & Himanen, P. (2002) *Information Society and the Welfare State: the Finnish Model*. Oxford, Oxford University Press.
- Clawson, D. (1980) *Bureaucracy and the Labour Process. The Transformation of United States Industry 1860-1920*. New York and London, Monthly Review Press.
- Cockburn, C. (1988) *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London, Pluto Press.
- Collins, R. (1979) *The Credential Society. A Historical Sociology of Education and Stratification*. Academic Press.
- Davies, C. (1995) Competence Versus Care. *Gender and Caring Work Revisited*. *Acta Sociologica* 38:1, 17-31.
- Drucker, P.F. (1969) *The Age of Discontinuity. Guidelines to Our Changing Society*. London, Heinemann.
- Drucker, P. F.(1999) Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review* 41 (28), 79-74.
- Eriksson, M. & Vehviläinen, M. (1999) Teknologia, strategia ja paikalliset tulkinnat. Teoksessa Eriksson, M. & Vehviläinen, M. toim. *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnat*. Jyväskylä, Sophi.
- Esping-Andersen, G. (1990) *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge and Oxford, Polity Press.
- European Commission (1998) *The Social and Labour Market Dimension of the Information Society. People First – the Next Steps. Employment and Social Affairs*. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferguson, K. (1993) *The Man Question. Visions of Subjectivity in Feminist Theory*. Berkeley and Los Angeles, University of California Press.
- Filander, K. (2000) *Kehittämistyö murroksessa: sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class: and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York, Basic Books.
- Freeman, C. & Soete, L. (1994) *Work for all or Mass Unemployment? Computerized Technological Change into the Twenty-first Century*. London, Pinter Publishers.
- Frenkel, S. & Korzinski, M. & Donoghue, L. & Shire, K. (1995) Re-Constituting Work: Trends Towards Knowledge Work and Info-Normative Control. *Work, Employment and Society* 9 (4), 773-796.
- Friedman, A. *Industry and Labour*. London, MacMillan.
- Forma, P. (1998) Mielipiteiden muutos ja pysyvyys. Suomalaisten mielipiteet hyvinvointivaltiosta, sosiaaliturvasta ja hyvinvointipalveluista vuosina 1992 ja 1996. *Stakes, raportteja* 222. Helsinki, Stakes.
- Gerchuny, J. (1978) *After Industrial Society? The Emerging Self-Service Economy*. London, Macmillan.
- Giddens, A. (1990) *The Consequences of Modernity*. Stanford, Stanford University Press.
- Giddens, A. (1995) Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Beck, U. & Giddens, A. & Lash, S. : *Nykyajan jäljillä*. Tampere, Vastapaino, 83-152.
- Gordon, T. (1989) Tasa-arvoisiako? Sukupuoli yhteiskunnan ja koulutuksen rakennepiirteinä. Teoksessa Lahelma, E. toim. *Tavoitteista toteuttamiseen. Raportti koulutushallinnon tasa-arvoseminaarista 25.-26.5 1989*. Opetusministeriön työryhmien muistioita 45. Helsinki, Opetusministeriö, 17-27.
- Gordon, T. & Lahelma, E. (1991) Koulutus ja sukupuoli. Teoksessa Takala, T. toim. *Kasvatustieteologia*. Helsinki, WSOY, 152-147.
- Gorz, A. (1980) *Adieux au Prolétariat. Au Delà du Socialisme*. Paris, Galilée.

- Haapakorpi, A. (1998) Professionaalien uraketjut. *Sosiologia* 3, 187-198.
- Haataja, A. & Nurmi, K. (2000) Naiset työelämässä – ja sen ulkopuolella. Työnjako 1990-luvulla. Tasa-arvon työraportteja 2000: 3. Helsinki, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Happonen, M. & Nätti, J. (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, A-M & Järnefelt, H. toim. Jaksan ja joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki, Tilastokeskus, 67-86.
- Harding, S. (1986) *The Science Question in Feminism*. Ithica and London, Cornell University Press.
- Harding, S. (1991) *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking of Womens Lives*. Milton Keynes, Open University Press.
- Haven, H. toim. (1998) *Koulutus Suomessa*. Helsinki, Tilastokeskus.
- Heiskanen, T. (2004) Spaces, places and communities of practice. Teoksessa Heiskanen, T. & Hearn, J. toim. *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*. London, Routledge, 3-28.
- Heiskanen, T. (2004) Information society, agency and identity positions. Teoksessa Heiskanen, T. & Hearn, J. toim. *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*. London, Routledge, 193-204.
- Heiskanen, T. & Hearn, J. toim. (2004) *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*. London, Routledge.
- Heiskanen, T. & Lavikka, R. & Piispa, L. & Tuuli, P. (1998) Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskuksen sarja T 17. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Henriksson, L. (1987) Lääketiede ja terveydenhuolto naisen biologisena määrittelijänä sekä kulttuurisena ja ideologisena asiamiehenä. *Kansanterveystieteen julkaisuja* H 98. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Hernes, H. M. (1987) *Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism*. Oslo, Norwegian University Press.
- Hernesniemi, H. & Lammi, P. & Ylä-Anttila, P. (1995) *Kansallinen kilpailukyky ja teollinen tulevaisuus*. Helsinki, ETLA.
- Hirdman, Y. (1988) Att lägga livet till rätta. *Studier i Svensk Folkhemspolitik*. Stockholm, Carlssons Bokförlag.
- Hirdman, Y (1990) Genussystemet. Teoksessa *Demokrati och Makt i Sverige*. Sou 1990: 44. Stockholm, Maktutlednings huvudrapport, 73-116.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart*. Berkeley, University of California Press.
- Hochschild, A. (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Metropolitan.
- Holli, A.-M. (1995) Tasa-arvosta ja Troijan hevosista. Feministinen käsitteekritiikki ja suomalaisen tasa-arvopolitiikan käytännöt. *Naistutkimus* 8 (3), 14-33.
- Honkala, S. (2004) Sukupuoli ja johtajuus teollisuustyöpaikkojen tietoteknisessä murroksessa. Teoksessa Lavikka, R. toim. *Sopeudu ja vaikuta: työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere, University Press.
- Jallinoja, R. (1985) Miehet ja naiset. Teoksessa Valkonen, T. toim. *Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. Helsinki, WSOY, 243-270.
- Jessop, B. (1993) *Towards a Schumpeterian Workfare State? Remarks on Post-Fordist Political Economy*. *Studies in Political Economy* no 40, 7-39.

- Julkunen, R. (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere, Vastapaino.
- Julkunen, R. (1992) Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere, Vastapaino.
- Julkunen, R. (1994a) Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. toim. Naisten hyvinvointivaltio. Tampere, Vastapaino, 179-202.
- Julkunen, R. (1994b) Hyvinvointivaltiollisen professioprojektin katkos. Tiede ja Edistys 19 (3), 200-213.
- Julkunen, R. (2001) Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere, Vastapaino.
- Julkunen, R. (2003) Timanttejakin parempi ystävä. Hyvinvointivaltion sukupuolistuneet seuraukset. Teoksessa A-M. Holli & Saarikoski, T. & Saarikoski, E. toim. Tasa-arvopoliitiikan haasteet. Helsinki, WSOY, 32-49.
- Julkunen, R. (2004) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, P. toim. Hyvinvointityön ammatit 168-186
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus 104. Helsinki, Työministeriö.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1999) The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. Jyväskylä, Sophi.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (2002) Sukupuolijaot taloudellisessa nousussa. Teoksessa Piirainen, T. & Saari, S. toim. Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö? Helsinki, Gaudeamus, 241-257.
- Julkunen, R. & Nätti, J. & Antila T. (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere, Vastapaino.
- Järvelä, M. (1991) Palkkatyö ja koulutustarve. Tutkimus palkkatyön kasvusta, ammatillistumisesta sekä toimijoiden strategioista Suomessa toisen maailmansodan jälkeen. Helsinki, Tutkijaliitto.
- Kalliola, S. (1994) Johdon ja henkilöstön yhteistoiminnan ulottuvuudet ja kehittämismahdollisuudet. Teoksessa Kasvio, A. & Nakari, R. & Kalliola, S. & Kuula, A. & Pesonen, I. & Rajakaltio H. & Syvänen, S.: Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisu T 14. Tampere, Tampereen yliopisto, 215-276.
- Karvonen, E. (2000) Kansalliset ja kansainväliset tietoyhteiskuntastrategiat. Teoksessa Vuorensyrjä, M. & Savolainen, R. toim. Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki, Gaudeamus.
- Kasvio, A. (1986) Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin. Työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaaliteoreettisen tutkimuksen erittelyä. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksen julkaisu D 81. Tampere, Tampereen Yliopisto.
- Kasvio, A. (1990) Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen: kirjallisuuskatsaus. Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisu T 4. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Kasvio, A. (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä, Gaudeamus.
- Kasvio, A. (1997) Työelämän kehittäminen digitaalisen kumouksen ja maailmanlaajuisen työpaikkakilpailun aikakaudella. Teoksessa Alasoini, T. & Kyllönen, M. toim. Aallon harjalla. Työministeriön Kansallisen kehittämisohjelman raportti 4. Helsinki, Työministeriö.
- Kasvio, A. (2000) The Emergence of 'Information Society' as a Major Social Scientific Research Program. Teoksessa Karvonen, E. toim. Informational Societies. Understanding the Third Industrial Revolution. Tampere, Tampere University Press, 19-47.
- Kauppinen, K. (1995) Naiset lasikaton alla. Tasa-arvo 8 (2), 5-7.

- Kauppinen, T. (1992) Suomen työmarkkinamallin muutos. Työpoliittisen yhdistyksen julkaisu 1. Helsinki, Työpoliittinen yhdistys.
- Kauppinen-Toropainen, K. (1991) Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokaisaseman analyysi. Teoksessa Haavio-Mannila, E. & Kauppinen-Toropainen K. & Kandolin, I. toim. Naiset ja miehet työelämässä. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen Aikakauskirja 5 (3), 218-238.
- Kevätsalo, K. (1999) Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere, Vastapaino.
- Kiander, J. (2002) Talouskasvu ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Piirainen, T. & Saari, J. toim. Yhteiskunnalliset jaot. Helsinki, Gaudeamus, 60-82.
- Kinnunen, M. (1989) Työt, toimet ja luokittelut. Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisu T 2. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, M. (2001) Luokiteltu sukupuoli. Jyväskylä, Vastapaino.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (1996) Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. toim. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä, Vastapaino, 9-19.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (1996) Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. toim. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä, Vastapaino, 233-240.
- Kivinen, O. & Rinne R. & Ahola, S. (1989) koulutuksen rajat ja rakenteet. Helsinki, Hanki ja jää.
- Kivinen, O. & Rinne R. (1995) Koulutuksen periytyvyys. Nuorten koulutus ja tasa-arvo Suomessa. SVT Koulutus 1995:4 Helsinki, Tilastokeskus.
- Kivirauma, J. (2001) Kansainvälistymisen pakot: kohti eriarvoistavaa koulutuspolitiikkaa. Teoksessa Jauhiainen, A. & Rinne, R. & Tähtinen, J. toim. Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit. Kasvatusalan tutkimuksia 1. Turku, Suomen kasvatustieteellinen seura, 73-90.
- KM 1997: Oppimisen ilo: Kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Komiteamietintö 1997: 14. Helsinki.
- Kolehmainen, S. (1999) Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskuksen tutkimus 227. Helsinki, Tilastokeskus.
- Kolehmainen, S. (2002) Koulutus, sukupuoli ja työnjako. Sosiologia 39 (3), 200-214.
- Konttinen, E. (1991) Perinteisesti moderniin. Profiisoiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere, Vastapaino.
- Konttinen, E. (1998) Profiisoiden aikakausi? Teoksessa Mykkänen, J. & Koskinen, I. toim. Asiantuntemuksen politiikka – profiisiot ja julkisvalta Suomessa. Helsinki, Helsinki University Press.
- Kortteinen (1992) Kunnian kenttä. Helsinki, Hanki ja jää.
- Korvajärvi, P. (1990) Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksia T 6. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Korvajärvi, P. (1998) Gendering Dynamics in White-Collar Organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere, University of Tampere.
- Korvajärvi, P. & Järvinen, R. & Kinnunen, M. (1990) Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Julkaisuja T 7. Tampere, Työelämän tutkimuskeskus.
- Koistinen, P. & Sengenberger, W. (2002) Conclusions. Teoksessa Koistinen, P. & Sengenberger, W. toim. Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s, 255-261.
- Koskimäki, T. (1994) Työolojen kehityssuunnat kuntasektorilla. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.

- Kosonen, P. (1998) Pohjoismaiset mallit murroksessa. Tampere, Vastapaino.
- Kovalainen, A. (2004) Hyvinvointipalvelujen markkinoituminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. toim. Hyvinvointityön ammatit. Helsinki, Gaudeamus, 187-209.
- Langan, M. & Ostner, I. (1991) Gender and Welfare. Towards a Comparative Framework. Teoksessa Room, G. toim. Towards a European Welfare State? Bristol, SAUS.
- Larson, M. S. (1982) The Rise of the Professionalism. A Sociological Analysis. Los Angeles, University of California Press, Berkeley.
- Lash, S. (1995) Reflexivity and Its Doubles: Structure, Aesthetics, Community. Teoksessa Beck, U. & Lash, S. & Giddens, A. toim. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetic in the Modern Social Order. Cambridge, Polity Press.
- Lash, S. & Urry, T. (1987) The End of Organized Capitalism. Oxford, Polity Press.
- Lash, S. & Urry, T. (1994) Economies of Signs and Space. London, Sage.
- Lavikka, R. (1997) Big sisters. Spacing Women Worker in the Clothing Industry. A Publication series T 16. Work Research Centre. Tampere, University of Tampere, Research Institute for Social Sciences.
- Lavikka, R. toim. (2004) Sopeudu ja vaikuta: työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere, University Press.
- Lehto, A-M. (1989) Tietotekniikka työssä. Muutoksista 1980-luvulla. Helsinki, Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. (1996) Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskuksen tutkimuksia 222. Helsinki, Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. (1999a) Naiset Suomen työelämässä. Teoksessa Suomalainen nainen. Helsinki, Otava, 101-128.
- Lehto, A-M. (1999b) Kohti työelämän tasa-arvoa. Teoksessa Lehto, A.-M. & Sutela, H. toim. Tasa-arvo työoloissa. SVT; työmarkkinat 1999:19. Helsinki, Tilastokeskus, 7-43.
- Lehto, A-M. (2000) Jaksaa ja joutaa: Artikkeleita työolotutkimuksista. Helsinki, Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. SVT, Työmarkkinat 1998:12. Helsinki, Tilastokeskus.
- Leidner, R. (1996) Rethinking Questions of Control. Lessons of MacDonalds. Teoksessa MacDonald, C. L. & Sirianni, C. toim. Working in the Service Society. Philadelphia, Temple University Press, 24-49.
- Lemola, T. (2000) Evolutionaarinen taloustiede. Teoksessa Lemola, T. toim. Näkökulmia teknologiaan. Helsinki, Gaudeamus, 149-175.
- Liljander, J.P. (1996) Statusvoittojen ja -tappioiden tiet korkeakoulutuksessa. Keskeyttäminen ja koulutuksen vaihtaminen opintouran taitekohtina. Jyväskylä, Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Luokkaprojekti (1984) Suomalaiset luokkakuvassa. Tampere, Vastapaino.
- Machlup, F. (1962) The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton, Princeton University Press.
- Martikainen, R. (1996) Työehtosopimusten sukupuolet. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. toim. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere, Vastapaino, 51-69.
- Melin, H. (1999) Katosivatko luokat? Teoksessa Blom, R. toim. Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Helsinki, Gaudeamus, Hanki ja jää, 21-48.

- Melin, H. (2001) Koulutus, ura ja tietoyhteiskunnan työmarkkinat. Teoksessa Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P.: Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki, Gaudeamus, Hanki ja jää, 66-92.
- Melin, H. & Nikula J. (2003) Johdanto. Teoksessa Melin, H. & Nikula, J. toim. Yhteiskunnallinen muutos. Helsinki, Gaudeamus, 7-10.
- Melkas, T. (1999) The Gender Barometer 1998: Equality Between Men and Women in Finland. Helsinki, Tilastokeskus.
- Melkas, T. & Anker R. (1997) Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets. Geneve, International labour Office.
- Mutka, U. (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. SoPhi. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.
- Mäkilä, A. & Vartia, P. & Ylä-Anttila, P. (1999) Teknologia ja työ. Mikä on työn tulevaisuus? Helsinki, Tekes.
- Naiset ja miehet Suomessa 1998. Sukupuolten tasa-arvo 3. Helsinki, Tilastokeskus.
- Nakari, R. (1994) Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa Kasvio, A. & Nakari, R. & Kalliola, S. & Kuula, A. & Pesonen, I. & Rajakaltio H. & Syvänen, S.: Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisu T 14. Tampere, Tampereen yliopisto, 159-213.
- Nakari R. (2004) Kuntien erilaistuva työelämä: tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. Helsinki, Suomen kuntaliitto.
- Naumanen, P. (1994) Tiedon, taidon ja vallan teillä. Miesten ja naisten kouluttautuminen ja työ. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 22. Turku, Turun yliopisto.
- Naumanen, P. (2002) Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 57. Turku, Turun yliopisto.
- Nevala, A. (1999) Korkeakoulutuksen kasvu, lohkoutuminen ja eriarvoisuus Suomessa. Bibliotheca historica 43. Helsinki, Suomen Historiallinen Seura.
- Nikula, J. (1999) Hyvää työtä kaikille vai sama vanhaa rutiinia? Teoksessa Blom, R. toim. Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Tampere, Gaudeamus.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) The Knowledge-creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York and Oxford, Oxford University Press.
- Nummenmaa, A-R. (1992) Toisen sukupuolen ammatti nuoren koulutusvalintana. Työpoliittinen tutkimus 31. Helsinki, Työministeriö.
- Nätti, J. (1989) Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68, Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.
- Nätti, J. & Happonen, M. & Mauno, S. & Kinnunen, U. (1997) Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos – vuoden seuranta. Sosiologia 34 (4), 295-308.
- OECD (1996) The Knowledge Based Economy. Paris, OECD
- OECD (1997) Towards a New Global Age. Challenges and Opportunities. Paris, OECD.
- Ollus, M. & Lovio, R. & Mieskonen, J. & Vuorinen, P. & Karko, J. & Vuori, S. & Ylä-Anttila, P. (1990) Joustava tuotanto ja verkostotalous. Tekniikan, talouden ja yhteiskunnan vuorovaikutus 1990-luvulla. Helsinki, SITRA.
- Paakkolanvaara, E. (1988) Informaatiosyhteiskunta ja informaatioammatit. Tutkimuksia 145. Helsinki, Tilastokeskus.
- Parjanne, M-L. (1997) Työmarkkinat murroksessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Sarja B 135. Helsinki, Taloustieto.

- Pekkarinen, J. & Vartiainen, J. (1995) Suomen talouspolitiikan pitkä linja. Porvoo, WSOY.
- Pekkarinen, J. & Heinonen, V. (1998) Talouspolitiikka ja kansantaloustieteellinen asiantuntemus Suomessa. Teoksessa Mykkänen, J. & Koskinen, I. toim. Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa. Helsinki, Helsinki University Press, 84-99.
- Pekkola, J. & Ylöstalo, P. (1996) Tietotyö ja työmarkkina-asema. Tietotyön yhteyksiä työmarkkina-asemaan Suomessa vuoden 1993 työolobarometrin perusteella. Työpoliittinen tutkimus 158. Helsinki, Työministeriö.
- Perez, C. (1983) Structural Change and the Assimilation of New Technologies in the Economic and Social System. *Futures*, October 1983, 357-375.
- Perkin, H. (1996) *The Third Revolution. Professional Elites in the Modern World.*
- Phillips, A. & Taylor, B. (1980) Sex and Skill. Notes Towards a Feminist Economics. *Feminist Review* 6 (2), 79-88.
- Piispa, L. (1997) Taylorismi naisten teollisuustyön sukupuolistumisen historiassa. *Sosiologia* 34 (1), 39-52.
- Pollert, A. (1991) *Farewell to Flexibility?* Oxford, Blackwell.
- Porat, M. (1977) *The Information Economy. Definition and Measurement.* Washington, US Department of Commerce.
- Puhakka, H. (1998) Naisten elämäntyyli nuoruudesta aikuisuuteen – koulutuksen merkitys elämäntyyliä. *Kasvatustieteellisiä tutkimuksia* 42. Joensuu, Joensuun yliopisto.
- Pyöriä, P. (2001) Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P.: *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa.* Helsinki, Gaudeamus, 101-121.
- Pyöriä, P. (2005) Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Kasvio, A. & Inkinen, T. & Liikala, H. toim. *Tietoyhteiskunta. Myytit ja todellisuus.* Tampere, Tampere University Press, 155-172.
- Pyöriä, P. (2006) *Understanding Work in the Information Age: Finland in Focus.* Tampere, Tampere University Press.
- Pyöriä, P. & Melin, H. & Blom, R. (2005) *Knowledge Workers in the Information Society: Evidence from Finland.* Tampere, Tampere University Press.
- Rahkonen, K. (1996) *Utopiat ja anti-utopiat. Kirjoituksia vuosituhannen päättyessä.* Helsinki, Gaudeamus.
- Rantalaiho, R. (1986) Toimistotyö naisten työnä. Teoksessa Rantalaiho, R. toim. *Toimistotyö, toimistotyöntekijät ja toimistoautomaatio. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksen sarja B 45.* Tampere, Tampereen Yliopisto, 26-42.
- Rantalaiho, R. (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. toim. *Naisten hyvinvointivaltio.* Tampere, Vastapaino.
- Rantalaiho, R. (1997) *Studying Gendered Practices.* Teoksessa Heiskanen, T. & Korvajärvi, P. & Vehviläinen, M. toim. *Gendered Practices in Working Life.* London, Macmillan.
- Reich, R. (1992) *The Work of Nations.* New York, Vintage Books.
- Rifkin, J. (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labour Force and The Dawn of the Post-Market Era.* New York, Putnam Book.
- Rinne, R. (1998) Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavälittämisenä. Teoksessa Järvinen, M-R. & Rinne, R. & Lehtinen, E. toim. *Yliopistot ja muuttuva työelämä. Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu B:60.* Turku, Turun yliopisto, 91-138.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A. (1988) Koulutus, professionaalistuminen ja valtio. Julkisen sektorin reprodukioammattikuntien muotoutuminen Suomessa. *Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu A 128.* Turku, Turun yliopisto.
- Romer, P. M. (1990) Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy* 98 (5), 71-102.

- Ronkainen, S. (2004) Kvantitatiivisuus, tulkinnallisuus ja feministinen tutkimus. Teoksessa Liljeström, M. toim. *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere, Vastapaino.
- Rose, H. (1983) *Hand, Brain and Heart: A Feminist Epistemology for the Natural Sciences*. *Signs* (9), 73-90.
- Rubin, R. (1975) *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*. Teoksessa Reyter, R.R. toim. *Towards an Anthropology of Women*. Monthly Review Press, New York, 157-210.
- Saarinen, A. (1993) Missä viipyvät feministiset talousteoriat. Teoksessa Korvajärvi, P. & Nätkin, R. & Saloniemi, A. toim. *Tieteen huolet, arjen ihmeet*. Tampere, Vastapaino, 235-245.
- Saloniemi, A. (2000) Pätkätyöt, muutos ja moderni järjestys. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 (6), 527-533.
- Savola, L. (2000) Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. SVT, *Työmarkkinat* 2000:4. Sukupuolten tasa-arvo 2000:001. Helsinki, Tilastokeskus.
- Schienstock, G. (2001) From Technological Control of Production Towards a Meaning-Based Co-ordination of Action: New ICT Applications and an Alternative Organisation Logic. Teoksessa Karvonen, E. toim. *Informational Societies. Understanding the Third Industrial Revolution*. Tampere, Tampere University Press, 87-106.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York and London, W.W. Norton and Company.
- Silius, H. (1992) *Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo, Åbo Akademis förlag.
- Silius, H. (1993) Sukupuolen ja rakenteiden kohtaamisia. Teoksessa Korvajärvi, P. & Nätkin, R. & Saloniemi, A. toim. *Tieteen huolet, arjen ihmeet*. Tampere, Vastapaino, 185-198.
- Silius, H. (1995) Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa Eräsaari, L. & Julkunen, R. & Silius, H. toim. *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere, Vastapaino, 49-66.
- Silvennoinen, H. (2000) Oppiminen fordismen jälkeiseen työhön. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 43 (4), 44-53.
- Silvennoinen, H. (2002) *Koulutus marginalisaation hallintana*. Helsinki, Gaudeamus.
- Silvennoinen, H. & Naumanen, P. & Hautala, K. (1994) Työt ja taidot ajan tasalla?: näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. *Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja* 23. Turku, Turun yliopisto.
- Silvennoinen, H. & Tulkki, P. (1998) Elinikäisen oppimisen olennaista etsimään. Teoksessa Silvennoinen, H. & Tulkki, P. toim. *Elinikäinen oppiminen*. Tampere, Gaudeamus, 9-24.
- Simola, H (2001) Koulutuspolitiikka ja erinomaisuuden eetos. *Kasvatus* 32 (3), 290-297.
- Sitra (1998) *Elämänlaatu, osaaminen ja kilpailukyky. Tietoyhteiskunnan strategisen kehittämisen lähtökohdat ja päämäärät*. Helsinki, Sitra.
- Skeggs, B. (1997) *Formations of Class and Gender. Becoming Respectable*. London, Sage.
- Ståhle, P. & Grönroos, M. (1999) *Knowledge Management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä*. Helsinki, WSOY.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. (1998) *Uusi työmarkkinajärjestys? SITRA:n julkaisu* 182. Helsinki, SITRA.
- Sulkunen, I. (1987) Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus. Teoksessa Alapuro, R.& toim. *Kansa liikkeessä. Vaasa, Toimittajat ja kirjajyhtymä Oy*, 157-175.
- Sutela, H. (1999) Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. toim. *Tasa-arvo työoloissa*. Helsinki, Tilastokeskus, 127-142.
- Sutela, H. (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. & Miettinen, A. toim. *Kaikilla mausteilla*. Helsinki, Tilastokeskus, 223-248.

- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001) *Using Multivariate Statistics*. Boston, Allyn and Bacon.
- Takala, T. (1991) Johdanto. Teoksessa Takala, T. toim. *Kasvatustieteologia*. Helsinki, WSOY, 10-29.
- Therborn, G. (1995) *European Modernity and Beyond: the Trajectory of European Societies 1945-2000*. London, Sage.
- Thompson, P. & Warhurst, C. toim. (1998) *Workplaces of the Future*. Basingstoke, Macmillan Press.
- Tilastokeskus (1999) *Tiedolla tietoyhteiskuntaan II*. Helsinki, Tilastokeskus.
- Tilly, C. & Tilly, C. (1998) *Work Under Capitalism*. Oxford and Colorado, Westview Press.
- Tulkki, P. (1993) *Työelämän ja ammattikorkeakoulujen yhteys*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 18. Turku, Turun yliopisto.
- Törmälehto, V-M. (2000) *Omaisuuusitulo ja tulonjako – mikä muuttui? Hyvinvointikatsaus, Speciaali 2000*, 10-16.
- Uusitalo, H. (2000) *Köyhyys ja tulonjako*. Teoksessa Heikkilä, M. & Karjalainen, J. toim. *Köyhyys ja hyvinvointivaltion murros*. Helsinki, Gaudeamus, 43-57.
- Vanttaja, M. (2000) *Koulumenestyjien kotitausta, sosioekonominen asema ja tulotaso*. *Yhteiskuntapolitiikka* (1), 35-45.
- Vartia, P. & Ylä-Anttila, P. (1996) *Kansantalous 2021*. Helsinki, ETLA.
- Vartiainen, P. (1994) *Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät*. Espoo, Otatiето.
- Vehviläinen, M. (1996) ”Maailmoista ilman naisia” tietotekniikan sukupuolieroihin. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. toim. *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere, Vastapaino, 143-170.
- Vehviläinen, M. (1997) *Gender, Expertise and Information Technology*. Tampere, University of Tampere.
- Vähätalo, H. (1998) *Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki, Gaudeamus.
- Wajkman, J. (1991) *Feminism Confronts Technology*. Cambridge, Polity Press.
- Weber, M. (1978) *Economy and Society. An Outline of Interpretative Sociology*. New York, Bedminster Press.
- Womack, J.P. & Jones, D.T. & Roos, D. (1990) *The Machine that Changed the World*. New York, Rawson.
- Zuboff, S. (1989) *Viisaan koneen aikakausi. Uusi tietotekniikka ja yritystoiminta*. Helsinki, Otava.
- Ylöstalo, P. (1999) *Työelämän kehittämisen ja työpaikkojen menestymisen edellytyksiä*. Teoksessa Alasoini, T. & Halme, P. toim. *Oppivat organisaatiot oppiva yhteiskunta. Raportteja 7*. Helsinki, Työministeriö, 130-141.
- Ylöstalo, P. (2001) *Työolobarometri: lokakuu 2000. Työpoliittinen tutkimus 205*. Helsinki, Työministeriö.

Muut lähteet

Aamulehti (22.4.2006) *Mitä itsellenne haluatte, sitä toisille antakaa* (Tiina Hirsimäki).

Liite 1: Käytetyt kysymykset, vastausvaihtoehdot, muuttujamuunnokset ja summamuuttujien muodostaminen

Selittävät muuttujat

Sukupuoli

-Sukupuolenne?

Vastausvaihtoehdot: mies (1), nainen (2)

Koulutustaso

- Mikä on ammatillinen koulutuksenne?

Vastausvaihtoehdot: ei ammattikoulutusta (1), ammattikurssi tai vastaava (alle 6 kk)(2), ammattikurssi tai vastaava (6kk-2 vuotta) (3), alempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. kauppakoulu) (4), ylempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. esim sairaanhoito- tai kauppaopisto, teknillinen opisto) (5), ammattikorkeakoulu (esim tradenomi, insinööri) (6), alempi korkea-aste (esim. hum.kand 120 opintoviikkoa) (7), ylempi korkea-aste (esim. maisteri, ekonomi, diplomi-insinööri 160 opintoviikkoa) (8), tutkijakoulutus (lisensiaatti, tohtori) (9)

Muunnokset: keskiaste = 5 – 6 (lomakkeessa vain vuonna 2000), korkea-aste = 7 – 9

Koulutusala

- Millä koulutusosalalla olette suorittanut korkeimman ammatillisen tutkintonne?

Luokitellut vastaukset: opettajankoulutus ja kasvatustiede (14), humanistinen ja taideala (20), taide- ja taitoaineet (21), humanistiset aineet (22), vieraat kielet (23), sosiaali- ja käyttäytymistieteet (31), journalistiikka ja informaatio (32), liiketalous, markkinointi ja toimistoala (34), oikeustieteet (38), luonnontieteellinen koulutus (40), biologia, biokemia (42), fysikaaliset tieteet (44), matematiikka ja tilastotiede (46), tietotekniikka, informaatioteknologia (48), tekniikan koulutus (50), teollinen tekniikka (52), tuotantotekniikka (54), arkkitehtuuri ja rakentaminen (58), maa- ja metsätalous, kalastus (60), terveysala (72), sosiaaliala (76), palvelut (81), ympäristönsuojelu (85), turvallisuusala (86)

Muunnokset: humanistinen = 14 – 23, yhteiskuntatieteellinen = 31 – 32, kaupallinen = 34, matemaattis-luonnontieteellinen = 40 – 46 ja 60, tekninen = 48 – 58, sosiaali- ja terveys = 72 – 76

Toimiala

Millä elinkeino- tai toimialalla työskentelette?

Vastausvaihtoehdot: maa, metsä, riista ja kalatalous (1), mineraalien kaivu (2), teollisuus (3), sähkö, kaasu ja vesihuolto (4), rakentaminen (5), tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus (6), majoitus ja ravitsemistoiminta, kuljetus- ja varastointi (8), tietoliikenne, viestintä ja medistyö (9), rahoitustoiminta (10), kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut, julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (12), koulutus (13) terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut (14), muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut (15), kansainväliset järjestöt ja ulkomaiset edustustot (16)

Muunnokset: teollisuus = 3 – 5, kauppa 6 – 7, liikenne ja viestintä = 8 – 9, palvelut = 10 – 14

Sektori

Millä seuraavista toimitte?

Vastausvaihtoehdot: yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä (1), kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa (2), valtion palveluksessa (3), valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä (4), osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä (5), muussa yhteisössä tai järjestössä (6), muussa, missä? (7)

Muunnokset: yksityinen sektori = 1 ja 5, julkinen sektori = 2 – 4

Julkisen sektorin lohko

Vastausvaihtoehdot: varsinainen hallinto, maanpuolustus, palo- ja pelastustoimi (1), opetus tai tutkimus (2), terveydenhuolto (3), sosiaalitoimi (4), kulttuuri- ja virkistyspalvelut (5), kiinteistö- ja rakennustoimi, puhtaanapito (6), liikenne (7), tietoliikenne, viestintä tai mediatyö (8)

Muunnokset: hallinto = 1, sivistys = 2 ja 5, sosiaali- ja terveystoimi = 3 – 4, tekninen toimi = 6 – 8

Selittävät muuttujat

Johtotehtävät

- Kuuluuko nykyisen päätoimenne viralliseen toimenkuvaan toisten työn johtaminen tai tehtävien jakaminen muille työntekijöille?

Vastausvaihtoehdot: kyllä (1), ei (2)

Vastuualueet

Oletteko työssänne suoranaisesti vastuussa seuraavista seikoista? a) työtehtävien määrääminen alaisillenne, b) alaisenne työmenetelmistä, työvälineistä tai materiaaleista päättäminen, c) alaisenne työvauhdista, työajan pituudesta tai tehtävän työn määrästä päättäminen

Vastausvaihtoehdot: kyllä (1), ei (2)

Muunnokset: Kyllä vastaukset laskettiin yhteen ja luokiteltiin muuttujan arvot uudelleen siten, että 0 – 1 = vähän ja 2 – 3 = paljon

Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon

- Kertokaa kunkin seuraavan asian kohdalla, oletteko asemanne nojalla päättämässä seuraavista asioista tai tekemässä niitä koskevia aloitteita tai ehdotuksia? a) työpaikan vakituisten henkilökunnan lisääminen/supistaminen, b) työpaikan päivittäisen työtahdin/työmäärän muuttaminen, c) työpaikan talousarvioista päättäminen, uusien koneiden/laitteiden hankinta d), työnjaosta/tehtävien jaosta päättäminen e), sukupuolten tasa-arvon edistäminen f)

Vastausvaihtoehdot: en osallistu päätöksentekoon (1), mielipidettäni kysytään (2), esitän asian hyväksymistä (3), kuulun päättävään elimeen (4), päätän asian (5)

Muunnokset: Pistemäärät laskettiin yhteen, jaettiin kuudella (vuonna 1994 viidellä, koska vaihtoetoa f) ei ollut lomakkeessa) ja muuttujan arvot luokiteltiin uudelleen siten, että 1 = ei osallistu, 2 – 3 = neuvoa-antava ja 4 – 5 = päätöksentekijä

Suunnitteluautonomia

- Jos työnne on ideointia ja suunnittelua vaativaa, missä määrin Teillä on mahdollisuus? a) suunnitella työnne tuotetta, b) suunnitella omaa työsuoritustanne

Vastausvaihtoehdot: vähän (1), jonkun verran (2), paljon (3)

Muunnokset: Pistemäärät laskettiin yhteen ja luokiteltiin muuttujan arvot uudelleen siten, että 2 – 4 = jonkin verran ja 5 – 6 = paljon

Aika-autonomia

- Voitteko tehdä työssänne seuraavia asioita? a) päättää milloin tulla työhön ja milloin lähteä kotiin (ei tarkoiteta liikkuvaa työaikaa), b) pitää päivä vapaata menettämättä palkkaa tai lomapäiviä, c) työskennellä päivä normaalia huomattavasti rauhallisempaan työtahtiin palkan silti pienentymättä d) päättää itse, mitä tehdä ja mihin työhön ryhtyä

Vastausvaihtoehdot: kyllä (1), ei (2)

Muunnokset: Kyllä vastaukset laskettiin yhteen ja luokiteltiin muuttujan arvot uudelleen siten, että 0 = ei, 1 = vähän, 2 – 3 = keskitaso ja 4 = korkea

Kontrolli

- Valvooko työnantajanne? a) työnne tuloksellisuutta, b) kuinka paljon käytätte aikaa kuhunkin työtehtäväänne, c) työnne laatua

Vastausvaihtoehdot: kyllä (1), ei (2)

Muunnokset: Kyllä vastaukset laskettiin yhteen ja luokiteltiin muuttujan arvot uudelleen siten, että 0 = ei kontrollia, 1 = vähän ja 2 – 3 = paljon

Epätyypilliset työsuhteet

- Työskentelettekö? a) toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa, b) määräaikaisessa työsuhteessa (vain vuoden 2000 lomakkeessa) c) osa-aikatyössä, d) nykyisen päätoimen ohella myös sivutoimessa

Vastausvaihtoehdot: kyllä (1), ei (2)

Muunnokset: epätyypillinen työsuhde = b ja c

Työttömyyskokemukset

- Oletteko milloinkaan ollut työttömänä työntekijänä yhtä kuukautta pidempää ajanjaksoa?

Vastausvaihtoehdot: en koskaan (1), vain kerran (2), useammin, kuinka usein? (3)

Muunnokset: työttömyyskokemukset = 2 ja 3

Etenemismahdollisuudet

- Kuinka monet teidän asemassanne työskentelevät henkilöt saavat työpaikallanne tiettyjen palvelusvuosien jälkeen merkittäviä ylennyksiä? (ylennys= muutos ammattinimekkeessä, merkittävä palkankorotus ja vastualueen laajennus)

Vastausvaihtoehdot: ei juuri kukaan (1), jotkut (2), useat (3)

Muunnokset: ei = 1 ja kyllä = 2 ja 3

Summamuuttujien reliabiliteettia mittaavat Cronbachin alfa-testin arvot vuonna 1988, 1994 ja 2000.

	1988	1994	2000
Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon	,8671	,9253	,9275
Vastualueet	,8714	,6811	,8893
Suunnitteluautonomia	,6344	,7001	,6281
Aika-autonomia	,6239	,6585	,6938
Kontrolli	,5368	,5812	,5848

LIITE 2: Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Tehtävien johtaminen tai jakaminen sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	44 (11)	29 (4)	39 (15)	67 (26)	55 (17)	61 (43)	64 (84)	39 (151)	51 (135)
Ei	56 (14)	71 (10)	62 (24)	33 (13)	45 (14)	39 (27)	36 (48)	61 (81)	49 (129)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	25	14	39	39	31	70	132	132	264

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 2. Tehtävien johtaminen tai jakaminen sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988**			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	54 (40)	27 (16)	42 (56)	63 (32)	38 (20)	50 (52)	67 (134)	32 (70)	49 (204)
Ei	46 (34)	73 (44)	58 (78)	37 (19)	62 (33)	50 (52)	32 (64)	68 (151)	51 (215)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	74	60	134	51	53	104	198	221	419

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 3. Tehtävien jakaminen tai johtaminen sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.*			Kaup.***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	58 (14)	27 (16)	36 (30)	69 (9)	29 (5)	47 (14)	65 (43)	30 (36)	42 (79)
Ei	42 (10)	73 (44)	64 (54)	31 (4)	71 (12)	53 (16)	35 (23)	71 (86)	58 (109)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	60	84	13	17	30	66	122	188
	Matem.-luon.*			Tekn.*			Sos. ja terv.*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	72 (13)	14 (1)	56 (14)	64 (100)	37 (10)	60 (110)	68 (13)	42 (40)	46 (53)
Ei	28 (5)	86 (6)	44 (11)	36 (56)	63 (17)	40 (73)	32 (6)	58 (56)	54 (62)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	7	25	156	27	183	19	96	115

Hum. = humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon. = matemaattis-luonnontieteellinen; Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. = sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 4. Tehtävien jakaminen tai johtaminen sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus***			Kauppa*			Liikenne ja viestintä			Palvelut***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	74 (83)	20 (7)	61 (90)	72 (18)	43 (9)	59 (27)	49 (22)	46 (16)	48 (38)	64 (91)	33 (86)	44 (177)
Ei	26 (29)	80 (28)	39 (57)	28 (7)	57 (12)	41 (19)	51 (23)	54 (19)	53 (42)	36 (52)	67 (173)	56 (225)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	112	35	147	25	21	46	45	35	80	143	259	402

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 5. Tehtävien jakaminen tai johtaminen sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen***			Julkinen*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	68 (131)	36 (45)	55 (176)	66 (81)	33 (66)	45 (147)
Ei	33 (63)	64 (80)	45 (143)	34 (42)	68 (137)	55 (179)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	194	125	319	123	203	326

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 6. Tehtävien jakaminen tai johtaminen sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys*			Sosiaali ja terveys*			Tekninen*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	70 (26)	57 (12)	66 (38)	48 (21)	21 (16)	31 (37)	72 (13)	40 (39)	45 (52)	72 (13)	27 (3)	55 (16)
Ei	30 (11)	43 (9)	35 (20)	52 (23)	79 (61)	69 (84)	28 (5)	60 (59)	55 (64)	28 (5)	73 (8)	45 (13)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	44	77	121	18	98	116	18	11	29

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 7. Vastualueet sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994*			2000**		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	59 (17)	65 (11)	61 (28)	13 (3)	41 (7)	25 (10)	50 (64)	71 (90)	60 (154)
Paljon	41 (12)	35 (6)	39 (18)	87 (20)	59 (10)	75 (30)	50 (64)	29 (37)	40 (101)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	29	17	46	23	17	40	128	127	255

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 8. Vastualueet sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988*			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	45 (23)	67 (22)	54 (45)	16 (5)	26 (5)	20 (10)	45 (90)	79 (173)	63 (263)
Paljon	55 (28)	33 (11)	56 (39)	84 (26)	74 (14)	80 (40)	55 (108)	21 (47)	37 (155)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	51	33	84	31	19	50	198	220	418

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 9. Vastualueet sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	60 (15)	71 (45)	69 (60)	64 (9)	83 (14)	75 (23)	51 (34)	78 (95)	68 (120)
Paljon	40 (9)	29 (18)	31 (27)	35 (5)	17 (3)	26 (8)	49 (33)	22 (27)	32 (69)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	63	87	14	17	31	67	122	189
	Matem.-luon.*			Tekn.*			Sos. ja terv.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	34 (6)	89 (7)	50 (13) (1)	49 (61)	82 (22)	53 (98)	63 (12)	75 (74)	74 (86)
Paljon	67 (12)	13 (1)	50 (13)	52 (82)	18 (5)	47 (88)	37 (7)	24 (24)	27 (31)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	8	26	158	27	185	19	98	117

Hum.= humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon.= matemaattis-luonnontieteellinen; Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. =sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 10. Vastuualueet sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus***			Kauppa**			Liikenne ja viestintä			Palvelut***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	39 (45)	78 (28)	49 (73)	40 (10)	67 (14)	53 (24)	70 (32)	68 (24)	69 (56)	52 (75)	77 (204)	69 (279)
Paljon	61 (69)	23 (8)	51 (77)	60 (15)	34 (7)	47 (22)	30 (14)	32 (11)	31 (25)	48 (69)	23 (60)	31 (129)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	114	36	150	25	21	46	46	35	81	144	264	408

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 11. Vastuualueet sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen***			Julkinen***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	48 (95)	74 (93)	59 (188)	47 (59)	78 (160)	66 (119)
Paljon	52 (101)	26 (33)	42 (134)	52 (66)	23 (47)	34 (113)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	196	126	322	125	207	332

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 12. Vastuualueet sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys*			Tekninen*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Vähän	46 (17)	57 (12)	51 (29)	58 (26)	79 (63)	72 (84)	56 (10)	77 (76)	74 (86)	42 (8)	91 (20)	61 (18)
Paljon	54 (20)	43 (9)	51 (29)	43 (19)	22 (17)	28 (36)	44 (8)	23 (26)	27 (34)	58 (11)	9 (1)	40 (12)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	11	30

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 13. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988*			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksentekijä	33 (9)	13 (2)	26 (11)	36 (14)	29 (9)	33 (23)	43 (57)	18 (24)	30 (81)
Neuvoa-antava	19 (5)	13 (2)	17 (7)	10 (4)	7 (2)	7 (6)	20 (27)	14 (19)	17 (46)
Ei osallistu	48 (13)	73 (11)	57 (24)	54 (21)	65 (20)	59 (41)	37 (50)	68 (92)	53 (142)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	27	15	42	39	31	70	134	135	269

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 14. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988*			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksentekijä	37 (28)	20 (14)	29 (42)	42 (22)	17 (9)	29 (31)	48 (95)	14 (32)	30 (127)
Neuvoa-antava	16 (12)	9 (6)	13 (18)	17 (9)	11 (6)	14 (15)	15 (29)	15 (33)	15 (62)
Ei osallistu	47 (35)	71 (49)	58 (84)	40 (21)	72 (39)	57 (60)	38 (76)	71 (159)	55 (235)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	75	69	144	52	54	106	200	224	424

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 15. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000 (%)

	Hum.*			Yhteisk.			Kaup.**		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksentekijä	38 (9)	10 (6)	17 (15)	57 (8)	24 (4)	39 (12)	42 (28)	13 (16)	23 (44)
Neuvoa-antava	13 (3)	14 (9)	12 (12)	7 (1)	24 (4)	16 (5)	15 (10)	12 (15)	13 (25)
Ei osallistu	50 (12)	76 (48)	69 (60)	36 (5)	53 (9)	45 (14)	43 (29)	75 (91)	64 (120)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	63	87	12	17	31	67	122	189
	Matem.-luon.**			Tekn.*			Sos. ja terv.*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksentekijä	33 (6)	25 (2)	31 (8)	48 (76)	27 (6)	44 (82)	47 (9)	18 (18)	23 (27)
Neuvoa-antava	61 (11)	0	42 (11)	15 (23)	14 (5)	15 (28)	5 (1)	15 (15)	14 (16)
Ei osallistu	6 (1)	75 (6)	27 (7)	37 (59)	59 (16)	41 (75)	47 (9)	66 (65)	63 (74)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	8	26	158	27	185	19	98	117

Hum. = humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon. = matemaattis-luonnontieteellinen; Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. = sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** = $p < 0.001$

Liitetaulukko 16. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus***			Kauppa**			Liikenne ja viestintä			Palvelut***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksen tekijä	54 (61)	22 (8)	46 (69)	64 (16)	19 (4)	44 (20)	28 (13)	17 (6)	24 (19)	41 (59)	14 (36)	23 (95)
Neuvoa-antava	18 (21)	11 (4)	17 (25)	8 (2)	5 (1)	7 (3)	20 (9)	9 (3)	15 (12)	17 (24)	17 (44)	17 (68)
Ei osallistu	28 (32)	67 (24)	37 (56)	28 (7)	76 (16)	50 (23)	52 (24)	74 (26)	62 (50)	42 (61)	70 (184)	60 (245)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	114	36	150	25	21	46	46	35	81	144	246	408

Tilastollinen merkitsevyys * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** = $p < 0.001$

Liitetaulukko 17. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen***			Julkinen***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksentekijä	52 (101)	18 (23)	38 (124)	38 (48)	13 (26)	22 (74)
Neuvoa-antava	15 (29)	12 (15)	14 (44)	21 (26)	15 (31)	17 (57)
Ei osallistu	34 (66)	70 (80)	48 (154)	41 (51)	73 (150)	61 (201)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	146	126	322	125	207	332

Tilastollinen merkitsevyys * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** = $p < 0.001$

Liitetaulukko 18. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys***			Sosiaali ja terveys*			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Päätöksen-Tekijä	43 (16)	19 (4)	35 (20)	36 (16)	9 (7)	18 (23)	39 (7)	15 (15)	19 (22)	32 (6)	18 (2)	27 (8)
Neuvoa-antava	16 (6)	10 (2)	14 (8)	24 (11)	14 (11)	18 (22)	6 (1)	20 (20)	18 (21)	26 (5)	9 (1)	20 (6)
Ei osallistu	41 (15)	71 (15)	52 (30)	40 (18)	78 (62)	64 (80)	56 (10)	65 (64)	63 (74)	42 (8)	72 (8)	53 (16)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	11	30

Tilastollinen merkitsevyys * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** = $p < 0.001$

Liitetaulukko 19. Suunnitteluautonomia sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			***2000		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	23 (9)	27 (7)	25 (16)	44 (17)	35 (11)	40 (28)	38 (50)	36 (46)	38 (96)
Paljon	77 (30)	73 (19)	75 (49)	56 (22)	65 (20)	60 (42)	62 (81)	64 (82)	63 (163)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	39	26	65	39	31	70	131	128	259

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 20. Suunnitteluautonomia sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	32 (19)	45 (24)	38 (43)	44 (17)	34 (11)	40 (28)	53 (102)	74 (151)	63 (253)
Paljon	68 (41)	56 (30)	62 (71)	56 (22)	65 (20)	60 (42)	48 (94)	26 (54)	37 (148)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	60	54	114	39	31	70	196	205	401

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 21. Suunnitteluautonomia sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	14 (2)	13 (2)	14 (4)	13 (3)	13 (8)	13 (11)	25 (16)	48 (54)	39 (67)
Paljon	86 (12)	87 (13)	86 (25)	87 (20)	87 (53)	87 (73)	75 (49)	53 (60)	61 (112)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	14	15	29	23	61	84	65	114	179
	Matem.-luon.			Tekn.*			Sos. ja terv.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	22 (4)	25 (2)	23 (6)	26 (40)	38 (9)	27 (49)	42 (8)	37 (33)	38 (41)
Paljon	78 (14)	75 (6)	77 (20)	74 (114)	63 (15)	73 (129)	58 (11)	63 (56)	62 (67)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	8	26	154	24	178	19	89	108

Hum.= humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon.= matemaattis-luonnontieteellinen;

Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. =sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 22. Suunnitteluautonomia sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa			Liikenne ja viestintä			Palvelut		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	26 (29)	45 (15)	31 (44)	24 (6)	44 (7)	32 (13)	21 (9)	32 (13)	26 (20)	25 (35)	33 (82)	31 (117)
Paljon	74 (83)	55 (18)	70 (101)	76 (19)	56 (9)	68 (23)	80 (35)	68 (23)	74 (58)	75 (106)	67 (165)	70 (271)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	112	33	145	25	16	41	44	34	78	141	247	388

Liitetaulukko 23. Suunnitteluautonomia sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	26 (49)	38 (45)	31 (92)	25 (30)	36 (67)	31 (97)
Paljon	75 (144)	62 (75)	70 (218)	75 (91)	65 (122)	69 (213)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	193	119	312	121	189	310

Liitetaulukko 24. Suunnitteluautonomia sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Jonkin verran	32 (12)	26 (6)	32 (18)	12 (5)	17 (3)	15 (8)	40 (7)	51 (46)	49 (53)	18 (3)	22 (2)	19 (5)
Paljon	68 (25)	70 (14)	68 (39)	88 (38)	83 (62)	85 (100)	61 (11)	49 (44)	51 (55)	82 (14)	78 (7)	81 (21)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	20	57	43	75	118	18	90	108	17	9	26

Liitetaulukko 25. Aika-autonomia sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994*			2000**		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	13 (5)	4 (1)	9 (6)	8 (3)	26 (8)	16 (11)	10 (14)	26 (35)	18 (49)
Alhainen autonomia	23 (9)	26 (7)	24 (16)	13 (5)	13 (4)	13 (9)	16 (21)	13 (18)	15 (39)
Keskitasen autonomia	58 (23)	59 (16)	58 (39)	56 (22)	52 (16)	54 (38)	40 (34)	44 (60)	42 (114)
Korkea autonomia	8 (3)	11 (3)	9 (6)	23 (9)	10 (3)	17 (12)	34 (45)	16 (22)	25 (67)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kaikki	40	27	67	39	31	70	134	135	269

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 26. Aika-autonomia sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988*			1994**			2000***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	11 (7)	16 (9)	13 (16)	12 (6)	24 (13)	18 (19)	15 (29)	28 (62)	22 (91)
Alhainen autonomia	23 (14)	21 (12)	22 (26)	14 (7)	19 (10)	16 (17)	15 (30)	20 (44)	18 (74)
Keskitasen autonomia	44 (13)	58 (30)	50 (43)	54 (28)	52 (28)	53 (56)	49 (98)	44 (98)	46 (196)
Korkea autonomia	23 (14)	5 (3)	14 (17)	21 (11)	6 (3)	13 (14)	22 (43)	9 (20)	15 (63)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kaikki	62	57	119	52	54	106	200	224	424

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 27. Aika-autonomia sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	33 (8)	39 (27)	37 (33)	0	12 (2)	7 (2)	8 (5)	15 (18)	12 (23)
Alhainen	29 (7)	18 (11)	21 (18)	14 (2)	12 (2)	13 (4)	13 (9)	19 (23)	17 (32)
Keskitaso	25 (6)	32 (20)	30 (26)	50 (7)	53 (9)	52 (16)	45 (30)	57 (69)	52 (99)
Korkea	13 (3)	11 (7)	12 (10)	36 (5)	24 (4)	29 (9)	34 (23)	10 (12)	19 (35)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	63	87	14	17	31	67	122	189
	Matem.-luon.			Tekn.			Sos. ja terv.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	11 (2)	13 (1)	12 (3)	12 (19)	4 (1)	11 (20)	37 (7)	45 (44)	44 (51)
Alhainen	28 (5)	25 (2)	27 (7)	13 (21)	15 (4)	14 (25)	21 (4)	19 (19)	20 (23)
Keskitaso	50 (9)	25 (2)	42 (11)	52 (82)	56 (15)	52 (82)	26 (5)	30 (29)	29 (34)
Korkea	11 (2)	38 (3)	19 (5)	23 (36)	26 (7)	23 (36)	16 (3)	6 (6)	8 (9)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	8	26	158	27	185	19	98	117

Hum.= humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon.= matemaattis-luonnontieteellinen;

Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. =sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 28. Aika-autonomia sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa			Liikenne ja viestintä			Palvelut***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	9 (10)	11 (4)	9 (14)	4 (1)	10 (2)	7 (3)	15 (7)	6 (2)	11 (9)	18 (25)	33 (88)	28 (133)
Alhainen	11 (12)	8 (3)	10 (5)	12 (3)	24 (5)	17 (8)	20 (9)	14 (5)	17 (14)	18 (26)	18 (48)	18 (74)
Keskitaso	60 (68)	67 (24)	61 (92)	52 (13)	62 (13)	57 (26)	39 (18)	43 (15)	41 (33)	36 (52)	40 (105)	39 (157)
Korkea	21 (24)	14 (5)	19 (29)	32 (8)	5 (1)	20 (9)	26 (12)	37 (13)	31 (25)	29 (41)	9 (23)	16 (64)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	114	36	150	25	21	46	46	35	81	144	264	408

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 29. Aika-autonomia sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	8 (15)	12 (15)	9 (30)	22 (27)	38 (79)	32 (106)
Alhainen	9 (18)	14 (18)	11 (36)	23 (29)	19 (40)	21 (69)
Keskitaso	54 (106)	56 (71)	55 (177)	34 (42)	35 (73)	35 (115)
Korkea	29 (57)	18 (22)	25 (79)	22 (27)	7 (15)	13 (42)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	196	126	322	125	207	332

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 30. Aika-autonomia sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei autonomiaa	0	0	0	22 (10)	34 (27)	30 (37)	50 (9)	48 (47)	48 (56)	26 (5)	18 (2)	23 (7)
Alhainen	14 (5)	19 (4)	16 (9)	29 (13)	21 (17)	24 (30)	17 (3)	18 (21)	18 (21)	32 (6)	0	20 (6)
Keskitaso	54 (20)	52 (11)	53 (31)	20 (9)	31 (25)	27 (34)	33 (6)	33 (33)	33 (39)	26 (5)	45 (5)	33 (10)
Korkea	27 (12)	10 (6)	21 (18)	29 (13)	14 (11)	19 (24)	0	1 (1)	1 (1)	16 (3)	36 (4)	23 (7)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	11	30

Liitetaulukko 31. Kontrolli sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	18 (7)	15 (4)	16 (11)	8 (3)	16 (5)	11 (8)	14 (19)	16 (22)	15 (41)
Vähän	18 (7)	19 (5)	18 (12)	13 (5)	16 (5)	14 (10)	18 (22)	21 (12)	19 (194)
Paljon	65 (26)	67 (18)	66 (44)	80 (31)	68 (21)	74 (52)	60 (93)	63 (101)	65 (34)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	40	27	67	39	31	70	134	155	299

Liitetaulukko 32. Kontrolli sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994*			2000		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	0	5 (3)	3 (3)	6 (3)	11 (6)	9 (9)	10 (19)	10 (22)	10 (41)
Vähän	21 (13)	23 (13)	23 (26)	8 (4)	24 (13)	16 (17)	12 (19)	21 (22)	16 (41)
Paljon	79 (49)	72 (41)	76 (90)	82 (45)	65 (35)	76 (80)	79 (40)	70 (32)	74 (72)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	62	57	119	52	54	106	200	224	429

Tilastollinen merkitsevyys *= $p < 0.05$; **= $p < 0.01$; ***= $p < 0.001$

Liitetaulukko 33. Kontrolli sukupuolen ja koulutusalan mukaan vuonna 2000%

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	13 (3)	25 (25)	22 (19)	14 (2)	12 (2)	13 (4)	8 (5)	11 (13)	10 (18)
Vähän	21 (5)	27 (17)	25 (22)	21 (3)	12 (2)	16 (5)	16 (11)	21 (26)	20 (37)
Paljon	67 (16)	48 (30)	53 (46)	64 (9)	77 (13)	71 (22)	76 (51)	68 (83)	71 (134)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	63	87	14	17	31	67	122	189
	Matem.-luon.			Tekn.			Sos. ja terv.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	17 (3)	0	12 (3)	13 (21)	15 (4)	14 (25)	5 (1)	9 (9)	9 (10)
Vähän	11 (2)	50 (4)	23 (6)	14 (22)	7 (2)	13 (24)	5 (1)	18 (18)	16 (19)
Paljon	72 (13)	50 (4)	65 (17)	73 (115)	78 (21)	74 (136)	90 (17)	72 (71)	75 (88)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	8	26	158	27	185	19	98	117

Hum. = humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon. = matemaattis-luonnontieteellinen; Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. = sosiaali- ja terveysala

Liitetaulukko 34. Kontrolli sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa*			Liikenne ja viestintä			Palvelut		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	9 (10)	17 (6)	11 (16)	8 (2)	5 (1)	7 (3)	13 (6)	3 (1)	9 (7)	12 (17)	14 (36)	13 (53)
Vähän	14 (16)	17 (6)	15 (22)	4 (1)	38 (8)	20 (9)	17 (8)	14 (5)	16 (13)	15 (22)	21 (55)	19 (77)
Paljon	77 (88)	67 (24)	75 (112)	88 (22)	57 (12)	74 (34)	70 (32)	83 (29)	85 (61)	73 (105)	66 (173)	68 (278)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	114	36	150	25	21	46	46	35	81	144	264	408

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 35. Kontrolli sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	9 (12)	11 (14)	10 (31)	14 (18)	14 (29)	14 (47)
Vähän	14 (28)	20 (25)	17 (53)	14 (18)	20 (42)	18 (60)
Paljon	77 (151)	69 (87)	74 (238)	71 (89)	66 (136)	68 (225)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	196	126	322	125	207	332

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 36. Kontrolli sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Ei kontrollia	8 (3)	14 (9)	10 (6)	20 (9)	23 (18)	22 (27)	11 (2)	9 (9)	9 (11)	21 (4)	0	13 (4)
Vähän	14 (5)	10 (2)	12 (7)	13 (6)	28 (22)	22 (28)	17 (3)	18 (18)	18 (21)	11 (2)	18 (2)	13 (4)
Paljon	78 (29)	76 (16)	78 (45)	67 (30)	50 (40)	56 (70)	72 (13)	73 (72)	73 (85)	68 (13)	82 (9)	73 (22)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	1	30

Liitetaulukko 37. Epättyypilliset työsuhteet sukupuolen mukaan korkeasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	3 (1)	4 (1)	3 (2)	0	0	0	10 (14)	17 (23)	14 (37)
Ei	97 (35)	96 (26)	97 (61)	100 (27)	100 (28)	100 (55)	90 (120)	83 (112)	86 (232)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	36	27	63	27	28	55	134	135	269

Liitetaulukko 38. Epättyypilliset työsuhteet sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	0	4 (2)	2 (2)	5 (3)	5 (3)	5 (6)	8 (16)	16 (36)	12 (52)
Ei	100 (58)	96 (51)	98 (109)	95 (58)	95 (53)	95 (111)	92 (184)	84 (188)	88 (372)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	58	53	111	61	56	117	200	224	424

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 39. Epätyyppilliset työsuhteet sukupuolen mukaan koulutusaloittain vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.			Matem.-luon.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	17 (4)	19 (12)	18 (16)	0	24 (4)	13 (4)	5 (3)	7 (8)	6 (11)	11 (2)	50 (4)	23 (6)
Ei	83 (20)	81 (51)	82 (72)	100 (14)	77 (13)	87 (27)	96 (64)	93 (114)	94 (178)	89 (16)	50 (4)	77 (20)
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Yht.	24	63	87	14	17	31	67	122	189	18	8	26
	Tekn.			Sos. ja terv.								
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.						
Kyllä	8 (13)	11 (3)	9 (16)	26 (5)	25 (24)	25 (29)						
Ei	92 (145)	89 (24)	91 (169)	74 (14)	76 (74)	75 (88)						
Yht.	100	100	100	100	100	100						
N	158	27	185	19	98	117						

Hum. = humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon. = matemaattis-luonnontieteellinen;

Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. = sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** = $p < 0.001$

Liitetaulukko 40. Epätyyppilliset työsuhteet sukupuolen mukaan toimialoittain vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa			Liikenne ja viestintä			Palvelut		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	5 (6)	3 (1)	5 (7)	4 (1)	14 (3)	9 (4)	4 (2)	9 (3)	6 (5)	15 (21)	20 (52)	18 (73)
Ei	95 (108)	97 (35)	95 (143)	96 (24)	86 (18)	91 (42)	96 (44)	91 (32)	94 (76)	85 (123)	80 (212)	82 (335)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	114	36	150	25	21	46	46	35	81	144	264	408

Liitetaulukko 41. Epätyyppilliset työsuhteet sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	4 (8)	8 (8)	5 (16)	15 (19)	21 (44)	19 (63)
Ei	96 (188)	94 (118)	95 (306)	85 (106)	79 (163)	81 (269)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	196	126	322	125	207	332

Liitetaulukko 42. Epätyyppilliset työsuhteet julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	5 (2)	14 (3)	9 (5)	20 (9)	26 (21)	24 (30)	33 (6)	20 (20)	22 (26)	11 (2)	9 (1)	10 (3)
Ei	95 (35)	86 (18)	91 (53)	80 (36)	74 (59)	76 (95)	67 (12)	80 (79)	78 (91)	90 (17)	91 (10)	90 (27)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	11	30

Liitetaulukko 43. Työttömyyskokemukset sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994			2000		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	0	4 (2)	2 (2)	23 (7)	17 (5)	20 (12)	23 (31)	29 (39)	26 (70)
Ei	100 (58)	96 (51)	98 (109)	77 (23)	83 (24)	80 (47)	77 (102)	71 (95)	74 (197)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	58	53	111	30	29	59	133	134	267

Liitetaulukko 44. Työttömyyskokemukset sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1988, 1994 ja 2000 (%)

	1988			1994*			2000*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	32 (20)	28 (16)	30 (36)	20 (12)	38 (21)	28 (33)	46 (91)	38 (85)	42 (176)
Ei	68 (42)	72 (41)	70 (83)	80 (49)	62 (34)	72 (83)	54 (109)	62 (139)	59 (248)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	62	57	119	61	55	116	200	224	424

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 45. Työttömyyskokemukset sukupuolen mukaan koulutusaloittain vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.			Kaup.			Matem.-luon.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	42 (10)	38 (24)	39 (34)	36 (5)	35 (6)	36 (11)	42 (28)	34 (41)	37 (69)	17 (3)	50 (4)	27 (7)
Ei	58 (14)	62 (39)	61 (53)	64 (9)	65 (11)	65 (20)	58 (39)	66 (80)	63 (119)	83 (15)	50 (4)	73 (19)
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Yht.	24	63	87	14	17	31	67	121	188	18	8	26
	Tekn.			Sos. ja terv.								
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.						
Kyllä	41 (65)	41 (11)	41 (76)	21 (4)	34 (33)	32 (37)						
Ei	59 (92)	59 (16)	59 (108)	79 (15)	66 (65)	68 (80)						
N	100	100	100	100	100	100						
Yht.	157	27	184	19	98	117						

Hum.= humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon.= matemaattis-luonnontieteellinen;

Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. =sosiaali- ja terveystieteellinen

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 46. Työttömyyskokemukset sukupuolen mukaan toimialoittain vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa			Liikenne ja viestintä			Palvelut		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	43 (49)	29 (10)	40 (59)	40 (10)	52 (11)	46 (21)	37 (17)	29 (10)	33 (27)	30 (43)	35 (93)	33 (136)
Ei	57 (65)	71 (25)	60 (90)	60 (15)	48 (10)	54 (25)	63 (29)	71 (25)	67 (54)	70 (100)	65 (171)	67 (271)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	49	10	59	25	21	46	46	35	81	143	264	407

Liitetaulukko 47. Työttömyyskokemukset sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	42 (81)	37 (46)	40 (127)	27 (34)	31 (65)	30 (99)
Ei	59 (114)	63 (79)	60 (193)	73 (91)	69 (142)	70 (233)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	195	125	320	125	207	332

Liitetaulukko 48. Työttömyyskokemukset sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys			Tekninen*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	19 (7)	29 (6)	22 (13)	33 (15)	38 (30)	36 (45)	39 (7)	31 (31)	33 (38)	32 (6)	0	20 (6)
Ei	81 (30)	71 (15)	78 (45)	67 (30)	63 (50)	64 (80)	61 (11)	69 (68)	68 (79)	68 (13)	100 (11)	80 (24)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	45	80	125	18	99	117	19	11	30

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 49. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan korkea-asteen suorittaneilla vuonna 1994 ja 2000 (%)

	1994			2000**		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	47 (14)	24 (7)	36 (21)	46 (60)	27 (35)	36 (95)
Ei	53 (16)	76 (22)	64 (38)	54 (70)	73 (96)	64 (166)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	30	29	59	130	131	261

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 50. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan keskiasteen suorittaneilla vuonna 1994 ja 2000 (%)

	1994			2000*		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	38 (23)	26 (14)	32 (37)	33 (65)	22 (48)	27 (113)
Ei	62 (37)	75 (41)	68 (78)	67 (130)	78 (170)	73 (300)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	60	55	115	195	218	413

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 51. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan koulutusaloittain vuonna 2000 (%)

	Hum.			Yhteisk.**			Kaup.			Matem.-luon.		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	17 (49)	20 (12)	19 (16)	69 (9)	20 (3)	43 (12)	39 (25)	26 (31)	30 (56)	56 (10)	38 (3)	50 (13)
Ei	83 (20)	80 (48)	81 (68)	31 (4)	80 (12)	57 (16)	62 (40)	74 (88)	70 (128)	44 (8)	63 (5)	50 (13)
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Yht.	24	60	84	13	15	28	65	119	184	18	8	26
	Tekn.*			Sos. ja terv**								
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.						
Kyllä	36 (55)	59 (16)	40 (71)	42 (8)	14 (13)	18 (21)						
Ei	64 (97)	41 (11)	60 (108)	60 (11)	87 (83)	82 (94)						
N	100	100	100	100	100	100						
Yht.	152	27	179	19	96	115						

Hum.= humanistinen; Yhteisk. = yhteiskuntatieteellinen; Kaup. = kaupallinen; Matem.-luon.= matemaattis-luonnontieteellinen;
Tekn. = tekninen; Sos. ja terv. =sosiaali- ja terveysala

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 52. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan toimialoittain vuonna 2000 (%)

	Teollisuus			Kauppa			Liikenne ja viestintä			Palvelut***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	42 (47)	31 (11)	40 (58)	30 (7)	14 (83)	23 (10)	42 (19)	49 (17)	45 (36)	36 (51)	20 (51)	26 (102)
Ei	58 (64)	69 (24)	60 (88)	70 (16)	86 (18)	77 (34)	58 (26)	51 (18)	55 (44)	64 (90)	80 (204)	74 (294)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	111	35	146	23	21	44	45	35	80	141	255	396

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 53. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2000 (%)

	Yksityinen			Julkinen***		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	40 (76)	31 (38)	37 (114)	36 (45)	18 (37)	25 (85)
Ei	60 (112)	69 (84)	63 (196)	64 (79)	82 (166)	75 (245)
Yht.	100	100	100	100	100	100
N	188	122	310	124	203	327

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001

Liitetaulukko 54. Etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen ja julkisen sektorin lohkon mukaan vuonna 2000 (%)

	Hallinto			Sivistys			Sosiaali ja terveys*			Tekninen		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.
Kyllä	46 (17)	48 (10)	47 (27)	30 (13)	20 (15)	23 (28)	28 (5)	9 (9)	12 (14)	42 (8)	46 (5)	43 (13)
Ei	54 (20)	52 (11)	53 (31)	71 (31)	80 (61)	77 (92)	72 (13)	91 (90)	88 (103)	58 (11)	55 (6)	57 (17)
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	37	21	58	44	76	120	18	99	117	19	11	30

Tilastollinen merkitsevyys *=p<0.05; **=p<0.01; ***=p<0.001