

FOLIA FORESTALIA 698

METSÄNTUTKIMUSLAITOS · INSTITUTUM FORESTALE FENNIAE · HELSINKI 1987

RITVA IHALAINEN

NAINEN METSÄNHOITAJANA

WOMAN AS A FORESTER IN FINLAND



METSÄNTUTKIMUSLAITOS
THE FINNISH FOREST RESEARCH INSTITUTE

Osoite: Unioninkatu 40 A
Address: SF-00170 Helsinki, Finland

Puhelin: (90) 661 401
Phone:

Ylijohtaja: <i>Director:</i>	Professori <i>Professor</i>	Aarne Nyysönen
Julkaisujen jakelu: <i>Distribution of publications:</i>	Kirjastonhoitaja <i>Librarian</i>	Liisa Ikävalko-Ahvonen
Julkaisujen toimitus: <i>Editorial office:</i>	Toimittajat <i>Editors</i>	Seppo Oja Tommi Salonen

Metsäntutkimuslaitos on maa- ja metsätalousministeriön alainen vuonna 1917 perustettu valtion tutkimuslaitos. Sen päätehtävänä on Suomen metsätaloutta sekä metsävarojen ja metsien tarkoituksenmukaista käyttöä edistävä tutkimus. Metsäntutkimustyötä tehdään lähes 800 hengen voimin yhdeksällä tutkimusosastolla ja kymmenellä tutkimus- ja koeasemalla. Tutkimus- ja koetoimintaa varten laitoksella on hallinnassaan valtionmetsiä yhteensä n. 150 000 hehtaaria, jotka on jaettu 17 tutkimusalueeseen ja joihin sisältyy kaksi kansallis- ja viisi luonnonpuistoa. Kenttäkoikeita on käynnissä maan kaikissa osissa.

The Finnish Forest Research Institute, established in 1917, is a state research institution subordinated to the Ministry of Agriculture and Forestry. Its main task is to carry out research work to support the development of forestry and the expedient use of forest resources and forests. The work is carried out by means of 800 persons in nine research departments and ten research stations. The institute administers state-owned forests of over 150 000 hectares for research purposes, including two national parks and five strict nature reserves. Field experiments are in progress in all parts of the country.

Raksumulle kiitokseksi 10.12.1987
Ritva

FOLIA FORESTALIA 698

Metsäntutkimuslaitos. Institutum Forestale Fenniae. Helsinki 1987

Ritva Ihalainen

NAINEN METSÄNHOITAJANA

Woman as a forester in Finland

Approved on 9.10.1987

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
11. Tausta	3
12. Naiset koulutuksessa	4
13. Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan	4
2. METSÄNHOITAJAN AMMATTI PROFESSIONA SUOMESSA	6
21. Profession käsite	6
22. Metsänhoitajakunnan alkuvaiheet	7
23. Metsänhoitajakoulutus yliopistossa	8
24. Metsänhoitajien ammatillinen järjestäytyminen	8
25. Naiset metsänhoitajakunnassa	9
3. TUTKIMUSONGELMA	10
4. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT	11
41. Aineiston keruu ja käsittely	11
42. Aineiston luotettavuus	11
43. Kato	12
5. TUTKIMUKSEN TULOKSET	12
51. Rakenteelliset taustaehdot	12
52. Motivaatio- ja kykytekijät metsänhoitajaksi valmistumisessa	15
53. Työuran alku	17
54. Työuran kehitys	18
55. Uralla eteneminen	21
56. Integroituminen metsänhoitajan ammattiin	23
57. Sukupuoliroolin vaikutus ammatissa toimimiseen	25
6. TARKASTELU	26
KIRJALLISUUS — REFERENCES	28
SUMMARY	29
LIITTEET	30

IHALAINEN, R. 1987. Nainen metsänhoitajana. Summary: Woman as a forester in Finland. Folia Forestalia 698. 32 p.

Työ liittyy Metsäntutkimuslaitoksen tutkimukseen "Nainen metsäalalla". Sen tarkoituksena on selvittää naisten asemaa metsällisen korkeakoulututkinnon suorittajina sekä heidän sijoittumistaan ja etenemistään työelämässä. Tutkimuksen kohteena olivat kaikki vuosina 1970-1984 valmistuneet 112 naismetsänhoitajaa ja vertailuryhmänä otos miehistä (224 henkilöä).

Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselyllä. Tulokset perustuvat naismetsänhoitajien ja miesmetsänhoitajien vertailuun, joka tehtiin ristiintaulukointia käyttäen.

Metsänhoitajakoulutukseen hakeutuvat kaupunkilaisytytöt ja maalaispojat. Lähtötaustaeroista huolimatta alalle hakeutumisen motiivit olivat samanlaiset. Naiset suorittivat miehiä yleisemmin metsätutkinnon puukauppalliset, mutta harvemmin metsäteknologian opinnot. Suoranaista jakoa naisten ja miesten linjoihin ei ole kuitenkaan syntynyt.

Metsänhoitajien hyvä työllisyystilanne näkyi myös naisten korkeana työhönosallistumisasteena (96%). Alueellisesti naisten työpaikat olivat etelämpänä kuin miesten. Työnantajan mukaisessa sijoittumisessa erot sukupuolten välillä eivät tulleet näkyviin julkisen ja yksityisen sektorin välillä vaan näiden sektoreiden sisällä. Toimenkuvan mukaisessa sijoittumisessa varsinaiset kentän tehtävät olivat pysyneet miesten alueena. Lisäksi naisia oli sijoittunut perinteisen metsäalan ulkopuolisiin tehtäviin selvästi miehiä runsaammin.

Keywords: woman's role, forester profession, female foresters.

ODC 945.39+945.31+961

Author's address: The Finnish Forest Research Institute, Unioninkatu 40 A SF-00170 Helsinki, Finland.

The investigation clarifies women's role as foresters and their progress in their professional life. Forestry has traditionally been a very masculine field and it has been an exceptional choice for women.

Female foresters had more urban root than their male colleagues. The motives of vocational choice were nearly equal in both sexes. Only the social prestige appealed men more than women. Women were more interested in Forest Products Marketing whereas men's interest were more on Forest Engineering.

There were insignificant sexual differences in regional placings. Men and women were equally placed in both public and private sectors. Research and training branches recruited women and men equally, whereas planning, monitoring and wood procurement were male dominated, so the female foresters were placed in fields other than traditional forestry.

Women were paid less and income differences tended to increase with age. The influence of family and children on career was greater with women than with men. The attitudes of employers and male colleagues seemed to have negative influence on women's careers.

ISBN 951-40-0793-X

ISSN 0015-5543

Helsinki 1987. Valtion painatuskeskus

1. JOHDANTO

11. Tausta

Suomessa naiset ja miehet ovat lähes yhtä yleisesti mukana työelämässä, mutta he toimivat paljolti eri ammateissa. Sukupuolten ammatilliseen eriytymiseen on pitkään suhtauduttu selviönä. Kuitenkin tähän ilmiöön kytkeytyy monimutkaisia yhteiskunnallisia, taloudellisia, kasvatuksellisia, kulttuurisia ja käytännön arkielämään liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikeuttaa toisen sukupuolen ammattiin hakeutumista ja ammatissa toimimista.

Naisten ammatissa toimimista ja siinä tapahtuneita muutoksia voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Kehitystrendejä ajallisesti tarkasteltaessa sekä kansainvälisiä vertailuja tehtäessä painopiste on usein yhteiskunnan rakenteellisissa tekijöissä. Haavio-Mannilan (1983) mukaan yhteiskunnalliseen työnjakoon sukupuolten välillä vaikuttavat mm. teollisuuden rakenne ja työvaltaisuus, palveluelinkeinojen asema työllistäjänä, työllisyystilanne, poliittinen ideologia, epäviralliset kulttuurilliset arvot ja normit, jotka tosin usein ovat työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaisia sekä historialliset perinteet. Weiss ym. (1975) puolestaan ovat todenneet verratessaan naisten osallistumista työelämään 65 maassa, että naisten työvoimaosuuteen vaikuttavat kansakunnan taloudellinen asema, valtion poliittisen organisoitumisen aste sekä naisten mahdollisuudet päästä korkeamman opetuksen piiriin.

Ne vaatimukset ja odotukset, joita yhteiskunta kohdistaa yksilöön hänen sukupuolensa perusteella, vaihtelevat aikakauden ja kulttuurin mukaan heijastaen yhteiskunnan rakennetta ja työnjakoa. Ammatissa toimivien naisten määrän jatkuva kasvu on ollut toisen maailmansodan jälkeen lähes kaikissa teollistuneissa maissa yksi silmiinpistävimpiä sosiaalisen kehityksen linjoja. Viimeisen 25 vuoden aikana naisten osuus työvoimasta ei ole ainoastaan määrällisesti noussut, vaan se on myös kokenut syvälle käyviä rakenteellisia muutoksia näissä maissa. Työvoiman siivillisäätö-, ikä- ym. jakaumat ovat voimakkaasti muuttuneet, samoin painopiste on siirtynyt maatalous- ja teollisuustyöstä valko-

kaulus- ja palveluammatteihin (Darling 1975).

Suomessa ammatissa toimivien ja työvoimaan kuuluvien naisten määrä pysyi paikallaan koko 1950-luvun ja 1960-luvun kaksi ensimmäistä kolmannesta. Näin ollen ammatissa toimisen ja työvoimaan kuulumisen erot naisten ja miesten välillä ovat alkaneet oleellisesti pienentyä sekä määrällisesti että suhteellisesti vasta 1960-luvun lopusta lähtien (Anttalainen-Ojanen 1977). Työvoiman määrällinen kasvu 1970-luvulla johtui pääasiassa lisäntyneestä osallistumisesta työelämään. Ammatissa toimivan väestön määrä kasvoi 1970-luvulla noin 5% ja ammatissa toimivien naisten määrä noin 16%. Naisten osuus työvoimasta vuonna 1982 oli 48%, kun se vuonna 1978 oli ollut 44% (Tilastollisia ... 1984).

Ammattirakennetta tarkasteltaessa voidaan puhua naisvaltaisista ja miesvaltaisista ammateista. Vain noin 5% kaikista ammatissa toimivista työskentelee aloilla, joilla on suunnilleen yhtä paljon naisia ja miehiä. Nämä ovat pieniä ammattialoja. Sukupuolirakenteeltaan täysin yksipuolisissa ammateissa (vähintään 90% alalla työskentelevistä samaa sukupuolta) toimii noin kolmannes ammatissa toimivasta väestöstä. Tässä suhteessa ei viimeisten 10 vuoden aikana ole juurikaan tapahtunut muutosta kokonaisuutena katsoen, vaikkakin yksittäisten ammattialojen kohdalla tilanne on voinut tasoittua jonkin verran (Tilastollisia ... 1984).

Ammatissa toimimisen rakenteessa huomattavin muutos on pääammatissa toimivien määrällinen ja suhteellinen kasvu ja avustavien perheenjäsenten osuuden vähentyminen, mikä johtuu elinkeinorakenteen muutoksista. Avustavat perheenjäsenet toimivat valtaosaltaan maatalouden piirissä, mistä naiset ovat miehiä jonkin verran voimakkaammin siirtyneet pois (Anttalainen-Ojanen 1977). Tällä hetkellä naisten suurin työllistäjä elinkeinotain tarkasteltuna on yhteiskunnalliset palvelukset ja näistä nimenomaan opetus, tutkimus ja terveydenhuolto. Tämä elinkeino on myös voimakkaasti kasvanut naisten työllistäjänä. Teollisuus on toiseksi suurin naisten työllistäjä. Joka viides työssä käyvä nainen

on teollisuuden palveluksessa. Tukku- ja vähittäiskauppa on kolmanneksi suurin naisten työvoiman käyttäjä. Vuonna 1980 joka kymmenes ammatissa toimiva nainen työskenteli maataloudessa, kun vuonna 1950 maatalous työllisti vielä lähes puolet ammatissa toimivista naisista. Kaikista maa-, metsä- ja kalatalouden sekä metsästyksen piirissä työskentelevistä oli naisia 40%. Pelkästään metsätyötä tekevästä oli vuonna 1970 naisia 0,5% ja 2,4% vuonna 1980 (Tilastollisia...1984).

12. Naiset koulutuksessa

Naisten yleissivistävän koulutuksen taso Suomessa on nykyisin korkeampi kuin miesten. Ylioppilastutkinnon suorittaneista on enemmistö ollut naisia jo 1940-luvun lopusta lähtien. Heidän osuutensa on koko ajan kasvanut ja vuonna 1982 se oli 62%. Korkean asteen koulutusta saaneiden lukumäärässä naiset ovat saavuttaneet miehet 1980-luvun alussa. Molemmissa on yhtä paljon niitä, joilla on korkean asteen koulutus, 8% yli 15-vuotiaasta väestöstä (Tilastollisia...1984).

Myös korkeakouluissa ilmenee selvää eriytymistä sukupuolen mukaan. Farmasian tutkinnoista 83%, humanistisen alan tutkinnoista 75% ja kasvatustieteellisen alan tutkinnoista 74% oli naisten suorittamia lukuvoonna 1980/81. Selvästi miesvaltaisin ala oli teknillis-tieteellinen. Sen tutkinnoista naiset suorittivat 16% lukuvoonna 1980/81. Viimeisen vuosikymmenen aikana on naisten osuus kasvanut eniten ennestäänkin naisvaltaisilla opettajakoulutuksen sekä kauppa-, laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden koulutusaloilla. Naisten osuus on kuitenkin kasvanut myös eräillä miesvaltaisilla aloilla. Näitä ovat liikenteen ja tietoliikenteen sekä erityisesti maa- ja metsätalouden koulutusalat. Akateemisia jatkotutkintoja (lisensiaattitutkintoja ja tohtorin väitöksiä) naiset suorittavat edelleen harvemmin kuin miehet: neljännes lisensiaattitutkintojen suorittajista ja vajaa viidennes tohtoriksi väitelleistä on toistaiseksi naisia (Tilastollisia... 1984).

13. Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan

Työelämän eri ulottuvuudet yksilön kannalta ovat pitkälle sidoksissa ensimmäisiin valintoihin tai valituksi tulemiseen. Koulutus ja ammatti viitoittavat sen millaiseksi työelämä ja sen myötä monet muutkin merkittävät elämisen alueet muodostuvat. Ammattiin valikoituminen ei ole kovinkaan yksiselitteinen tapahtumasarja. Ammatillisen kiinnostuksen ja valintojen jäljittäminen vie kasvatusvirikkeisiin kotona ja koulussa, toveripiiriin ja ystävien esimerkkiin, ympäristön asenteisiin, harrastusten syntymiseen, persoonallisuuden kehitysvaiheisiin jne. Valikoituminen ammattiin on kaksisuuntainen tapahtumasarja, jossa yksi valinta vaikuttaa usein peruuttamattomana seuraaviin valintoihin. Kaksisuuntaisuus merkitsee sitä, että henkilö valitsee niiden vaihtoehtojen joukosta, jotka ovat hänelle mahdollisia - toisaalta valitsijat niin koulutuksessa kuin työelämässäkin valitsevat niiden joukosta, jotka ovat hakeutuneet valittaviksi (Jussila 1981). Naisten ja miesten ammattialojen muodostumiseen ja pysyvyyteen vaikuttavat osaltaan tyttöjen ja poikien erilaiset koulutusvalinnat, joihin vaikuttavat toisaalta rooliodotukset ja ns. rakenteelliset taustaehdot ja toisaalta nuorten kyvyt.

Sukupuolirooli on yksi sosiaalisista rooleista, joten sen määrittelyssä voidaan lähteä roolin määritelmästä (esim. Allardt 1962). Kaikissa yhteiskunnissa on olemassa johdonmukaisia, järjestelmällisiä käyttäytymismalleja, joita pidetään sopivina tietyille yhteiskunnan jäsenille. Näitä käyttäytymismalleja kutsutaan normeiksi. Rooli on tietyssä asemassa olevaan henkilöön kohdistettujen normien summa. Sukupuoli, kuten myös esim. ikä ja ammatti, erilaisten ryhmien jäsenyys, tuo mukanaan tällaisia normatiivisia käyttäytymisodotuksia. Siksi puhutaankin sukupuolirooleista; niistä erilaisten normien ja odotusten yhdistelmistä, joita naiseen ja mieheen kohdistetaan sukupuolen perusteella. Sukupuolirooli on esimerkki tyypillisestä "saadusta" roolista, joka tulee yksilölle automaattisesti synnynnäisen ominaisuuden perusteella erotuksena "saavutetuista" rooleista, joihin yksilö joutuu saavuttamansa aseman esim. ammatinroolin perusteella ja jonka hankkimiseen yksilöllä on mahdollisuus itse vaikuttaa.

Myös ns. rakenteelliset taustaehdot sääte-

levät nuorten koulutustavoitteita ja -ratkaisuja. On osoitettu, että alueelliset tekijät (Maljojoki, 1981), perheen koko, rakenne ja yhteiskunnallinen asema (Nummenmaa, T. ym., 1973, Leimu ym., 1978, Hautamäki, 1984) ja vanhempien koulutus ohjaavat nuorten koulutusvalintoja. Se, missä määrin rakenteelliset taustaehdot suuntaavat toisen sukupuolen ammatin valintaa, on vielä selvittämättä. Kuitenkin perheen yhteiskunnallisen aseman vaikutukset välittyvät selvemmin tyttöjen kuin poikien valintoihin. Sekä äidin että isän koulutustaso ovat vaikuttamassa toisen sukupuolen ammatteihin suuntautumista. Äidin koulutustason ollessa vähintäänkin keskitasoa varsinkin tyttöjen ennakkoluulottomat suunnitelmat alkavat yleistyä. Samaan tapaan on todettu vaikuttavan myös asuinpaikan kaupunkimaisuuden lisääntymisen (Nummenmaa ym. 1985).

Nuorten kykyjä kuvaavana mittarina käytetään yleensä koulumenestystä, joka ratkaisevalla tavalla säätelee koulutusvalintoja. Koulumenestyksen ja toisen sukupuolen ammattiin suuntautumisen yhteys on tytöillä selkeä: keskiarvon kohotessa tavanomaiset — siis oman sukupuolen — ammattisuunnitelmat vähenevät ja ennakkoluulottomat lisääntyvät. Toisaalta tytöillä koulumenestyksen ja ammattisuunnitelmien ennakkoluulottomuuden yhteys selittyy paljolti sitä kautta, että tyttöjen poikkeavat valinnat ovat yleisesti korkeaa koulutusta vaativia ammatteja, joihin karsiudutaan juuri koulumenestyksen perusteella (Nummenmaa ym. 1985).

AmmatINVALINTATUTKIMUKSISSA on selvitetty sukupuolten välisiä ammatinvalintaeroja (esim. Häyrynen 1968, Tapaninen 1970, Rauste 1975, Elovirta ja Ihalainen 1982). Tutkimukset ovat poikkeuksetta osoittaneet, että poikien ja tyttöjen ammattitoiveissa ja -intresseissä on vain vähän yhteistä. Suomalaisen koululaisten ammattitoiveita tutkitessa havaittiin, että tyttöjen ja poikien ammattitoiveuuteloitten 30 ensimmäisen ammatin joukossa oli vain viisi yhteistä: merkonomi, myyjä, lääkäri, arkkitehti ja voimistelunopettaja (Tapaninen ym. 1970). Yleensä tyttöjen toiveet kohdistuivat hoito- ja palvelualoille ja poikien teknisille aloille. Lisäksi poikien toiveiden statustaso oli korkeampi kuin tyttöjen. Vastaavaa on havaittu muissakin maissa esim. Ruotsissa, jossa Carlsonin ja Olsonin (1973) tutkimuksen mukaan tyttöjen ja poikien ammattisuositusjärjestykset muodostuivat lähes päinvastaisiksi.

Heidän tutkimuksestaan ilmeni myös se, että vaikka sekä pojat että tytöt suosivat oman sukupuolensa ammatteja, tytöt osoittivat enemmän kiinnostusta miesvaltaisista ammatteista kohtaan kuin pojat naisvaltaisista ammatteista kohtaan. Kuitenkin toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen on nuorten amatillisena valintaratkaisuna hyvin harvinaisen. Nummenmaan ym. (1985) tutkimustulosten mukaan peruskoulun ja lukion viimeisellä luokalla 16,2% tytöistä ja 8,1% pojista suunnitteli ammattia, jossa oman sukupuolen osuus ammatissa toimivan väestön keskuudessa on vähemmän kuin 40%. Sellaisen ammatin valitseminen, jossa oman sukupuolen edustus on alle 10%, oli erittäin harvinaista. Viisikymmentä tyttöä (n=1438) ja ainoastaan kahdeksan poikaa (n=1108) esitti amatillisena valintanaan tällaisen ratkaisun.

Ainakin tytöillä on siis olemassa kiinnostusta toisen sukupuolen aloja kohtaan. Millaisia sitten ovat nämä perinteisestä poikkeavaan ammatinvalintaan uskaltautuvat tytöt. Heidän taustaansa ja persoonallisuuttaan on jonkin verran tutkittu. Vaikuttaa siltä, että miesvaltaisen alan valinta eli perinteisen roolirajoituksen rikkominen edellyttää tytöiltä aivan erityisiä persoonallisuuden piirteitä ja ominaisuuksia, esim. itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihin (Burlin 1976). Tähän tulokseen tuli myös Tangri (1973) verratessaan 200 mies- ja naisvaltaisella alalla opiskelevaa tyttöä. Miesvaltaisen alan valinnalla oli runsaasti maskuliinisia pidettyjä ominaisuuksia: he olivat itsenäisempiä, yksilöllisempiä, ja motivoituneimpia työskentelemään itsensä kuin muiden hyväksi verrattuna naisvaltaisten alojen opiskelijoihin. Lisäksi he ilmoittivat luottavansa omiin mielipiteisiinsä, pitivät itseään epätavallisina, älykkäinä, riippumattomina muista, ei-feminiinisinä ja heillä oli ei-traditionaaliset käsitykset sukupuolirooleista.

Se tosiseikka, että miehet ja naiset tekevät eri töitä, ei sinänsä vielä merkitse yhteiskunnallista ongelmaa. Ammatti välittää niin naisten kuin miestenkin kuulumista tiettyyn yhteiskuntaryhmään ja -luokkaan. Näin ollen sukupuolten amatillisella eriytymisellä on yhteiskunnalliset seuraukset, jotka näyttävät tyttöjen ja miesten yhteiskunnallisen aseman eroina mm. tuloeroina. Työmarkkinoiden, ammattien ja työtehtävien sukupuolen mukainen eriytyminen merkitsee myös erilaisia työnsisältöjä ja vaatimuksia, erilaisia

työoloja ja haittaseurauksia (Nummenmaa 1985).

Ammattien sukupuolijakaumat vaihtelevat ajallisesti ja alueellisesti. Historiallisesti on useiden ammattien sukupuolirakenne muuttunut. Tähän on vaikuttanut jo naisten osuuden lisääntyminen työvoimasta. Yksipuolisen sukupuolijakauman muodostuminen johonkin ammattiin aiheuttaa vähitellen sen, että ammatti ”leimataan” vain yhdelle sukupuolelle soveliaaksi, siis maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Tämä taas sanelee, keitä uusia tulokkaita ammattiin hyväksytään ja tällä tavoin kasvaa epävirallinen traditio siitä, mitkä ovat naisten työtehtäviä ja mitkä miesten työtehtäviä.

Useiden pitkää koulutusta vaativien ammattien sukupuolijakautumat ovat muuttumassa naispuolisten ammatinharjoittajien lisääntymisen myötä. Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen on lukioreitin ja korkeakoulureitit valinneilla nuorilla selvästi yleisempää kuin peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen siirtyvillä. Sukupuolten ammatillista eriytymistä muuttaa eniten tyttöjen suuntautuminen korkeakoulutuksen kautta perinteisesti miesvaltaisiin ammatteihin. Tämän muutoksen vaikutus on tosin vähäistä, sillä akateemisen koulutuksen saa ainoastaan kymmenesosa ikäluokasta (Nummenmaa ym. 1985).

Yhteisötasolla ammattien sukupuoliraken-

teen muutoksilla saattaa olla omat seurauksensa: kyse on siitä, muuttuvatko ammattien arvostus ja tuottamat edut sukupuolirakenteen muuttumisen myötä. Yksilötasolla kysymykseksi nousee se, miten ammatin saama yleinen arvostus ja yksityisen ammatinharjoittajan saama arvostus suhteutuvat toisiinsa tilanteessa, jossa ammatinharjoittaja toimii toisen sukupuolen ammatissa. Toisin sanoen saako nainen tiettyssä miesvaltaisessa ammatissa samanlaisen arvostuksen kuin miespuolinen kollegansa ja päinvastoin. Tutkimukset viittaavat siihen, että yleinen arvostus on tarkoitettu enemmistösukupuolta edustaville ammatinharjoittajille. Powellin ym. (1984) mukaan toisen sukupuolen ammatissa toimiva saa vähemmän arvostusta kuin enemmistösukupuolta olevat ko. ammatin edustajat. Tulkinnaiksi muodostui se, että toisen sukupuolen ammatissa toimimista ei pidetty sosiaalisesti täysin hyväksyttävänä.

Tutkimus on osa metsäntutkimuslaitoksen kansantaloudellisen metsäekonomian tutkimussuunnan aiheita ”Nainen metsäalalla”. Työn aloittamisen mahdollisti Metsämiesten Säätiön myöntämä apuraha. Tutkimusta on sen eri vaiheissa käsitelty tutkimussuunnalla järjestetyissä keskusteluissa. Käsikirjoituksen ovat lukeneet professorit Matti Palo ja Päiviö Riihinen sekä erikoistutkija Veli-Pekka Järveläinen. Englanninkielisen tekstin on tarkastanut Ph.D. Ashley Selby. Lausun parhaat kiitokseni edellä mainituille sekä muille työn eri vaiheisiin osallistuneille henkilöille.

2. METSÄNHOITAJAN AMMATTI PROFESSIONA SUOMESSA

21. Profession käsite

Nyky-yhteiskunnan ammatit voidaan luokitella monella eri tavalla, esimerkiksi ammatin arvostuksen, sosiaalisen funktion tai sen vaatiman koulutuksen perusteella. Eräs tapa on nähdä ammattien järjestelmä jatkumona, jonka toista ääripäätä edustavat tehtäviltään ja koulutukseltaan yksinkertaisimmat ja toista ääripäätä pitkälle koulutetut, erikoistuneet ammatit eli professiot. Niiden raja-alue on häilyvä, niin kuin sosiaalisissa luokituksissa yleensä, mutta on eräitä ydinkriteereitä, jotka selventävät professioiden ominaisuuksia.

Wilensky (1964) ja Parsons (1968) mukaan ollakseen professio ammatin tulee:

- perustua systemaattiseen, teoreettiseen tietoon (ei välttämättä tieteseen), joka hankitaan pitkäaikaisella koulutuksella. Koulutuksen tulee johtaa myös käytännöllisiin taitoihin eikä pelkästään alan tiedolliseen hallintaan
- käsitellä ongelmia, jotka ovat koko yhteiskunnan kannalta keskeisiä ja joita ei voida standardisoida
- kehittää eettinen normijärjestelmä, jota ammatin harjoittajat noudattavat.

Useat tutkijat (esim. Wilensky 1964) ovat osoittaneet, että eri ammattien professionaalistuminen, ts. se prosessi, jonka kuluessa

ammattista tulee professio, tapahtuu määrättyä kehitysmallia noudattaen. Sen avulla voidaan myös ennustaa vasta syntymässä olevien professioiden tuleva kehitys. Ensimmäinen vaihe on kokopäivästyminen eli ammatin muuttuminen harrastelusta kokopäivätyöksi, joka tarjoaa toimeentulon harjoittajilleen. Sairaita on aina hoidettu samoin kuin metsiä hyödynnetty, mutta vasta sosiaalinen ja tekninen kehitys on luonut lääkärin ja metsänhoitajan ammatin. Varhaisimmassa vaiheessa ammatin harjoittajat siirtyvät joko muista ammateista tai eräissä tapauksissa ulkomailta.

Toisena vaiheena professionaalistumiskehityksessä pidetään muodollista koulutusta. Ammattikunnan kasvaessa syntyy tarve järjestää alan ammattikoulutus mestari-oppipoika-järjestelmän täydentäjäksi tai sitä korvaamaan. Mikäli koulutusta ei heti alunperin saada yliopiston tai korkeakoulun yhteyteen, ainakin myöhemmin pyritään saamaan kontakteja akateemiseen maailmaan. Koulutus-aika pitenee ja opetus pyritään standardisoidaan siten, että kaikki alalle valmistuvat hallitsevat tietyn keskeisen tietomäärän. Kolmantena vaiheena tulee ammatillinen järjestäytyminen. Ensimmäiset muodollisen koulutuksen saaneet perustavat ammatillisen yhdistyksen, joka aluksi toimii paikallisena keskustelukerhona, ja jossa pohditaan koulutuksen kehittämistä, ammatin tehtävää yhteiskunnassa ja ristiriitojen sääntelyä. Tärkein yhdistys muuttuu jonkin ajan kuluttua kansalliseksi liitoksi tai sitten eri paikallisyhdistykset muodostavat liiton. Tässä vaiheessa ammatin nimi muutetaan, ellei vanha nimi tunnu riittävän täsmälliseltä tai arvovaltaiselta.

Ammatillinen järjestö pyrkii ainakin epävirallisesti valvomaan alan koulutusta, sen tasoa ja alalle pyrkivien karsintaa. Järjestäytymisen tärkein syy on yleensä kuitenkin taloudellinen (esim. Kaye 1960). Ammatillisen järjestön perustamista seuraa usein konflikti alan veteraanien ja tulokkaiden välillä, samoin voi erilaisen sosiaalisen tai etnisen taustan omaavien välillä syntyä ristiriitoja. Ulkopuolisia suhteita saattaa leimata kilpailu lähialojen kanssa, pyrkimys korostaa omaa pätevyyttä ja yksinoikeutta tiettyihin tehtäviin. Erikoisen kireä on yleensä suhde samantapaista työtä tekeviin. Mitä korkeampi status ammatilla on, sitä vähemmän yleensä välitetään mahdollisista kilpailijoista (esim. Wilensky 1964).

Neljäntenä vaiheena tulee ammatin legalisointi. Ammatillinen järjestö pyrkii vaikuttamaan poliittisiin päätöksentekijöihin ammatin aseman viralliseksi turvaamiseksi. Wilensky (1964) huomauttaa kuitenkin, että legalisointi ei ole professioiden kehityshistorian välttämätön osa. Ilmeistä on, että kunkin maan oikeustraditio on tässä ratkaiseva: esimerkiksi Suomessa on luotettu epäviralliseen normiin, joka kieltää ansaitsemattoman tittelin käytön, ja lain suoja on vain lääkäreillä ja asianajajilla.

Viimeisenä vaiheena professionaalistumisprosessissa tulee Wilensky mukaan muodollisen eettisen normiston hyväksyminen. Vaikka yksityiskohdissa saattaa olla eroja ammatin erikoisluonteesta riippuen, pääperiaatteet ovat kaikissa säännöstöissä samat: ammatin vakuutetaan palvelevan koko yhteiskuntaa ja annetaan ohjeita ammatinharjoittajien suhteista kollegoihin. Ammattikunnan sääntöjen noudattamista valvotaan käyttämällä sanktiona erottamista liitosta. Sanktion tehokkuus riippuu siitä, kuinka haluttu liiton jäsenyys on. Toisaalta kun jäsenmäärä on kasvanut, ammattikuntaan yleensä kiinnitetään enemmän julkista huomiota ja se puolestaan tekee liiton jäsenyyden houkuttelevammaksi. Kiinnittämällä huomiota epäkohtiin, ehdotamalla niihin parannuskeinoja, tarjoamalla informaatiota alan kysymyksistä ja tarjoamalla asiantuntevia palveluksia julkiselle valalle jne. pienikin liitto voi tehdä itsensä tunnetuksi ja siten turvata jatkuvan olemassaolonsa (Kaye 1960).

22. Metsänhoitajakunnan alkuvaiheet

Suomen mainitaan saaneen ensimmäisen metsänhoitajansa vuonna 1638. Vakinaista virkakuntaa ei kuitenkaan tuolloin perustettu vaan sen tarpeellisuus syntyi valtion metsätaloutta järjestettäessä 1800-luvun puolivälissä, jolloin voidaan katsoa metsänhoitajanammattin professionaalistumisen alkaneen. Samassa yhteydessä ilmeni, että omassa maassa tarvitaan jatkuva ja yhtenäinen metsäammattimiesten koulutus, sillä maassamme tuolloin toimineet metsänhoitajat olivat opiskelleet ulkomaisissa korkeakouluissa Keski-Euroopassa. Niinpä vuonna 1858 tehtiin päätös metsäopiston perustamisesta Evolle, jossa opetus alkoi vuonna 1862. Tämän muodolli-

sen koulutuksen aloittaminen voidaan katsoa edustavan toista vaihetta metsänhoitajanammattin professionaalistumiskehityksessä. Valtion metsätalous oli 1800-luvun loppuun saakka jokseenkin ainoa metsänhoitajien työnantaja. Kun ensimmäiset valmistuneet metsänhoitajat täyttivät kaikki metsähallinnon virat eikä uusia ollut näkyvissä, Evon opisto joutui sulkemaan ovensa (Suomen Metsänhoitajat 1946-1960 ja 1961-1976).

Opisto aloitti toimintansa jälleen vuonna 1870, mutta sen oppilasmäärät pysyivät pitkään vähäisinä, usein alle kymmenen miehen. Vuosisadan vaihteen jälkeen metsäopiston oppilasmäärät kohosivat ja vuosina 1862—1908 Evolta valmistui 290 metsänhoitajaa. Koulutettavien määrän lisääntymiseen vaikuttivat metsähallinnon laajenemisen lisäksi työmahdollisuudet metsäteollisuuden palveluksessa. Sitä mukaa kun hankintatoimen luonne muuttui, tarvittiin metsänhoitajia yhtiöitten raakapuun ostotoimintaan, hankintojen järjestelyyn ja omien metsien käsittelyyn.

23. Metsänhoitajakoulutus yliopistossa

Professioille tyypillisenä myös metsänhoitajien koulutus pyrittiin saamaan yliopistoon, kun koulutusta ei alunperin sinne perustettu. Vuonna 1907 annetulla asetuksella toteutettiin metsäopetuksen siirto Helsingin yliopistoon. Etoa oli jo kauan pidetty liian syrjäisenä paikkana tehokkaan tieteellisen työn ja opetuksen kannalta. Aluksi metsänhoitajakunnan määrälliseen kehitykseen vaikutti kysynnän ja tarjonnan laki. Vuodesta 1935 rajoittavaksi tekijäksi muodostui metsäopetuksen harjoittelukeskuksen Hyytiälän kapasiteetti. Vuoteen 1939 mennessä oli kaikkiaan valmistunut 953 metsänhoitajaa (Suomen metsänhoitajat 1946—1960).

Toisen maailmansodan päätyttyä syntyi metsäopintoihin suuri ruuhkakausi. Hyytiälään hyväksyttiin vuonna 1945 ennätyselliset 141 ylioppilasta ja seuraavana kahtena vuonna sata kumpanakin. Lisäksi tulivat puukaupallisen linjan opiskelijat, sillä vuonna 1944 annetulla asetuksella metsänhoitajakoulutus muutettiin linjakoiseksi. Perustetun puukaupallisen linjan tehtävänä oli valmistaa metsänhoitajia metsätalouden ja liike-

elämän asiantuntijoiksi. Muut perustetut linjat olivat yleis-, suo-, teknillinen ja taloustieteellinen linja. Vuonna 1946 annetulla asetuksella tuli metsänhoitajakoulutuksessa voimaan uusi numerus clausus, jonka jälkeen opiskelijamäärä vakiintui 35—40 ylioppilaiseen vuosittain (Suomen metsänhoitajat 1946—1960 ja 1961—1976).

Seuraavan kerran metsätutkintoa muutettiin asetuksella vuonna 1965. Edellä mainitut linjat poistettiin tällä asetuksella. Metsätutkinnosta säädettiin, että se voidaan suorittaa joko yleisenä tai kaupallisena metsätutkintona. Viimeksi mainittu vastasi entistä puukaupallista linjaa. Korkeakoulujen tutkinnonuudistus toteutettiin metsäopinnojen osalta vuonna 1979, jolloin virkatutkintotasaisen metsätutkinnon sijasta perustutkinnoksi tuli maatalous-metsätieteiden kandidaatin tutkinto. Metsänhoitaja-nimike säilyi kuitenkin tutkinnonuudistuksen jälkeen, sillä tiedekunta myöntää metsätutkinnon suorittaneelle metsänhoitajan arvon. Perustutkinto jakautuu metsäopinnoissa metsätalouden koulutusohjelmaan sekä metsä- ja puutalouden kaupan koulutusohjelmaan (Enroth ja Jämsä 1984).

24. Metsänhoitajien ammatillinen järjestäytyminen

Kolmantena vaiheena professionaalistumiskehityksessä on ammatillinen järjestäytyminen. Ensimmäiset yritykset yhdistystoiminnan aikaansaamiseksi metsänhoitajien keskuudessa tehtiin jo vuosina 1862—64, eli miltei välittömästi metsänhoitajakoulutuksen aloittamisen jälkeen. Valtiovalta ei kuitenkaan suhtautunut suopeasti yhdistystoimintaan ja niin yritys raukesi. Vuonna 1877 perustettu Suomen Metsänhoitoyhdistys oli alun perin tarkoitettu metsänhoitajien yhdistykseksi, mutta sen sääntöjen mukaan jäseniksi voivat liittyä kaikki metsäasioita harrastavat. Kiinnostus metsäasioihin oli siihen aikaan vähäistä ja käytännössä Metsänhoitoyhdistys toimi pitkän aikaa metsänhoitajien yhdysseitienä. Tämän vuosisadan alkupuolella perustettiin useita metsäalan yhdistyksiä, kuten Suomen Metsäystävien yhdistys Tapio (1905), Föreningen för Skogskultur (1910), Yksityismetsänhoitajayhdistys (1911) ja Met-

sänhoitovirkamiesyhdistys (1917). Näiden toiminta oli lähinnä aatteellista ja ne olivat avoimia metsäalalla toimiville tai metsäasioista kiinnostuneille henkilöille (Putkisto 1977, Suomen metsänhoitajat 1961—1976).

Vaikka yhdistyksiä oli perustettu runsaasti, puuttui kuitenkin edelleen yhdistys, jonka tarkoituksena olisi toimia kaikkien metsänhoitajien yhdysseitienä ja taloudellisena etujärjestönä. Edunvalvontatavoitteet olivat liikkeelle panevana voimana keskisuomalaisilla metsänhoitajilla, jotka perustivat vuonna 1925 ensimmäisen yhdistyksen, joka oli tarkoitettu työnantajasta riippumatta kaikkien määrääalueella toimivien metsänhoitajien yhdysseiteksi. Perustettu yhdistys näki tarpeelliseksi metsänhoitajien yhteenliittymien perustamisen myös muille alueille, samoin kuin koko maan kattavan keskusjärjestön aikaansaamisen. Uusia paikallisjärjestöjä syntyikin, ja vuonna 1928 allekirjoitti yhdeksän tällaista yhdistystä Suomen Metsänhoitajaliiton perustamisasiakirjan. Paikallisyhdistyksiä ja metsänhoitajaliittoa olivat perustamassa nuoret metsänhoitajat. Syyt heidän aktiivisuutensa olivat taloudelliset — palkkauksen jälkeenyttäminen ensimmäisen maailmansodan jälkeisessä inflaatiokehityksessä, huono työllisyystilanne ja alkavan pulakauden esiintuomat vaikeudet. Metsänhoitajat toimivat hajallaan ympäri maata, yhteydenpito oli vaikeaa ja asioiden ajaminen ilman yhteistä järjestöä ei tuottanut tulosta (Putkisto 1977, Suomen Metsänhoitajat 1961—1976).

Metsänhoitajaliiton tarkoituksena on liiton sääntöjen mukaan:

- lujittaa metsänhoitajakunnan yhteenkuuluvaisuutta,
- kohottaa metsänhoitajakunnan arvoa ja ammattitaitoa,
- edistää ja laajentaa metsäalan ammattituntemuksen hyväksikäyttöä,
- valvoa metsänhoitajien yhteiskunnallisia ja taloudellisia etuja,
- seurata korkeinta metsäopetusta ja edistää sen tervettä kehittymistä,
- toimia metsätalouden edistämiseksi ja sen arvostamisen lisäämiseksi,
- edustaa jäseniään heitä koskevilla kysymyksissä.

(Suomen Metsänhoitajaliiton säännöt 17.4.1969)

Professioille tyypillisiä piirteitä voidaan siis löytää myös järjestötoiminnasta. Metsänhoitajaliiton toiminnan tavoitteet voidaan jakaa kahteen ryhmään, aatteellisiin ja taloudellisiin. Aatteelliseen ryhmään kuuluvat

koulutuskysymykset, ammattikuntaetiikka sekä metsätalouden yleinen edistäminen. Koulutuskysymyksissä jäsenistönsä ammattitietouden ja -taidon edistämisen lisäksi Metsänhoitajaliitto pyrkii vaikuttamaan korkeimpaan metsäopetukseen. Tärkeimpänä kanavana toimii Helsingin yliopiston maatalousmetsätieteellisen tiedekunnan metsäopetuksen neuvottelukunta, jonka kahdeksasta jäsenestä neljä on metsänhoitajaliiton esittämiä. Neuvottelukunnan tehtävänä on avustaa tiedekuntaa ja tehdä sille esityksiä metsäopetusta koskevista asioista.

Ammattikuntaetiikka liittyy toisaalta korkean ammattitaidon hankkimiseen ja sen ylläpitämiseen, toisaalta vastuuntuntoon omasta tehtäväkentästä ja lojaalisuuteen ammattiveljiä kohtaan. Aika ajoin on ollut esillä tätä koskevan ”huoneentaulun” laatiminen muiden maiden metsänhoitajajärjestöjen esimerkin mukaisesti. Hankkeesta on kuitenkin luovuttu, koska etiikan pelisääntöjä on pidetty itsestään selvinä (Putkisto 1977).

Tarkoituksensa mukaan Metsänhoitajaliitto pyrkii vaikuttamaan metsätaloutta läheisesti sivuavien kysymysten ratkaisuihin kiinnittämällä huomiota ratkaisun metsätaloudellisiin vaikutuksiin. Metsätalouden yleinen edistäminen on ollut liiton näkökulmasta eräs vaikeimmin hoidettavista kysymyksistä. ”Näin siksi, että käsite ”metsätalouden etu” on lähinnä abstraktio ja fraasi. Tavallisesti on kysymys metsätalouden piirissä toimivien, eri intressiryhmien eduista, ja ne ovat valitettavan usein ristiriidassa keskenään. Kun liitto ei voi pyrkiä tavoitteisiinsa ilman ammattikunnan koossa pysymistä, se ei voi asettua ajamaan jonkun intressiryhmän etua jonkin toisen kustannuksella” (Putkisto 1977, s. 39).

25. Naiset metsänhoitajakunnassa

Vuodesta 1921 lähtien on myös naisia valmistunut metsänhoitajiksi. Kuitenkin heidän osuutensa kasvoi merkittäväksi vain sotajan kursseilla. Vuonna 1960 oli Suomessa 1868 metsänhoitajaa, heistä naisia 30 eli 1,6% ja vuoden 1985 lopussa 2558 metsänhoitajaa tai maatalousmetsätieteiden kandidaattia. Naisia heistä oli 150. Naisten määrä kasvoi vasta 1970-luvulla, jolloin tiedekuntaan pyrkivät saattoivat ennakkoharjoittelulla saavuttaa saman verran ns. lähtöpisteitä

kuin armeijan suorittamisella. Samoin eräät ylioppilastutkinnon arvosanojen painotuksen muutokset lisäsivät naisten osuutta sisänpäässeissä. Seuraava asetelma vuosina 1968—1985 valmistuneista metsänhoitajista kuvaa naisten osuuden kehitystä:

Vuosi	valmistuneita metsänhoitajia	heistä naisia %
1968	39	2
1969	50	—
1970	49	10
1971	54	4
1972	40	6
1973	43	12
1974	49	6
1975	42	7
1976	43	5
1977	51	12
1978	65	12
1979	43	21
1980	66	26
1981	68	21
1982	75	16
1983	77	14
1984	69	20
1985	59	27

Naisten määrä uusista metsänhoitajista alkoi kohota 1970- luvun puolivälin jälkeen ja näyttäisi vakiintuneen noin parinkymmenen prosentin tienoille valmistuneista. Koko metsänhoitajakunnasta naisia oli 6% vuoden 1985 lopussa.

Koko metsänhoitajakunnasta on olemassa työpaikkakohtaisia tilastotietoja, mutta ei sukupuolen mukaan eriteltynä. Elossa olevista 2558 metsänhoitajasta 810 eli 31% oli eläkkeellä vuoden 1985 lopussa. Työikäisiä oli siten 1748 henkilöä. Julkisen sektorin palveluksessa heistä oli 850 eli 49%. Yksityisellä sektorilla työskenteli 696 henkilöä eli 39%. Noin 7% työskenteli joko ulkomailla tai muilla aloilla ja 5%:lla oli työpaikka tuntematon tai he olivat kotirouvina tai työttöminä (Suomen Metsänhoitajaliiton vuosiker- tomus 1986).

3. TUTKIMUSONGELMA

Tämän tutkimuksen tehtävänä on tarkas- tella naisten asemaa metsätieteellisen korkeakoulututkinnon suorittajina sekä heidän sijoittumistaan ja etenemistään työelämässä valmistumisen jälkeen. Työmarkkinoiden ja- kautuminen sukupuolen mukaan tapahtuu tyypillisesti koulutuksen välityksellä. Tytöt ja pojat hakeutuvat peruskoulutuksensa jälkeen omilla koulutus- ja ammattivalinnoissaan perinteisesti omaa sukupuolta edustaville ammattialoille, mikä luonnostaan johtaa voimakkaasti sukupuolen mukaan segmen- toituneisiin työmarkkinoihin. Voidaan kuitenkin sanoa, että valitessaan koulutusväyl- län, joka johtaa metsäalan korkeakoulutut- kinnon suorittamiseen, naiset jo suorittamal- laan valinnalla ilmaisevat oman pyrkimyksensä ja halukkuutensa hankkia ammatti, jota ei voida lukea nk. naisten töihin.

Tutkimuksessa on tavoitteena kuvata ja selittää naisen asemaa mahdollisimman monelta taholta eräessä yhteiskuntamme pisim- pään miesvaltaisena säilyneessä professionissa.

Tähän tavoitteeseen pyrittiin tarkastelemalla aineistoa seuraavanlaisista, melko yleisellä tasolla liikkuvista kysymyksenasetteluista:

Rakenteelliset taustaehdot:

- millaisen lähtötaustan omaavat tytöt hakeutuvat suorittamaan metsätutkintoa

Kyky- ja motivaatiotekijät:

- aikaisempi opintomenestys
- eroavatko naiset tutkintojen suorittajina miehistä esim. erilaisten pääainevalintojen tai opinnoissa menestymisen suhteen
- tulevatko naiset ja miehet samallekin koulutuslalle eroavin perustein ja motivaatioin

Sukupuoliroolitekijät:

- sijoittuvatko naiset työhön samalla tavalla kuin miehet
- muodostuuko metsänhoitajille sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat
- pystyvätkö naiset hyödyntämään koulutuksen heille

- antamia tieto- ja taitoresursseja samalla tavalla kuin miehet
- onko löydettävissä asenteellisia tekijöitä, jotka joko edistävät tai jarruttavat naisten toimimista metsänhoitajan ammatissa

Tutkimuksella pyritään luomaan yleiskuva naisten hakeutumisesta ja toimimisesta am-

mattialalla, jolla on ns. miehiset perinteet ja arvot. Empiirisen aineiston avulla verrataan naismetsänhoitajia heidän miespuolisiin kollegoihinsa, jotka ovat omalta osaltaan tehneet perinteisen omaa sukupuolta edustavan ammatinvalinta- ja urapäätöksen.

4. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT

41. Aineiston keruu ja käsittely

Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselyllä kevätkesällä 1985. Perusjoukon muodostivat vuosina 1970—1984 Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa metsätutkinnon suorittaneet. Kaikki tuona ajanjaksona valmistuneet naiset kuuluivat tutkimuksen piiriin, mutta miehistä poimittiin otos. Naismetsänhoitajien valmistumisvuosijakaumaa vastaavasti poimittiin kaksinkertainen määrä miespuolisia metsänhoitajia vertailuryhmäksi. Otos suoritettiin siis ositettuna otantana, jossa valmistumisvuosi oli osite.

Perusjoukon koko oli 834 henkilöä. Naisia heistä oli 112, joten vertailuryhmän kooksi tuli 224 miestä. Havaintoyksiköt ositteista poimittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla. Näin valituille 336 metsänhoitajalle lähetettiin kirjallinen tiedustelu. Naisista 86% ja miehistä 87% vastasi kyselyyn. Näin suureen vastausten määrään päästiin lähettämällä vastaamatta jättäneille muistutuskirje ja sen lisäksi otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä niihin naismetsänhoitajiin, jotka eivät vielä olleet lähettäneet vastaustaan. Lopullinen aineisto käsitti 96 naispuolista ja 194 miespuolista metsänhoitajaa.

Postikyselylomake esitetään liitteessä 1. Lomake sisälsi 43 kysymystä, joista muodostettiin kaikkiaan 89 muuttujaa. Lomakkeen kysymykset voidaan jakaa aihepiiriltään 4 osaan. Ensimmäiset 14 kysymystä koskevat tutkittavien henkilökohtaista taustaa, kotitaustaa ja perhettä. Toisen osan kysymykset kartoittivat metsänhoitajakoulutukseen hakeutumista, aikaisempaa koulumenestystä, metsätutkinnon suorittamista ja muuta opiskelua.

Kolmannen kysymysryhmän aihepiiriin oli työelämä: työnsaanti, ensimmäinen työpaikka, työpaikan vaihtamiset ja nykyiset työtehtävät. Lisäksi haluttiin saada selville työpaikan ja koulutuksen vastaavuus, menestyminen työelämässä ja työn sisällöllisiä tekijöitä. Asema työpaikalla, matkustaminen, tulosvastuu, palkkaus ja osallistuminen päätöksentekoon työpaikalla kartoittivat työn sisältöä ja luonnetta. Samoin työskentely ulkoilla, jatko-opiskelu ja poissaolot työelämästä sisältyivät kysymyksiin. Neljäntenä kohtana kyselylomakkeessa tulivat ns. asenneväittämät. Näillä haluttiin mitata sellaisia metsänhoitajana toimimiseen, työelämään, sukupuoleen ja perheeseen liittyviä arvoja, joita muutoin on vaikea saada selville.

Kyselylomake oli standardoitu ja useimmat kysymykset olivat vastausvaihtoehtotyypisiä. Lomake tes-

tattiin ennen varsinaista kyselyä. Korkean vastausprosentin lisäksi saatiin hyvin täytettyjä lomakkeita, sillä puuttuvien tietojen osuus jäi vähäiseksi. Palautetuista lomakkeista voitiin päätellä, että vastaajat olivat suhtautuneet kyselyyn myönteisesti ja tunnollisesti.

Aineiston käsittely aloitettiin tavanomaisella tilastolisten tunnuslukujen laskemisella. Kuitenkin tutkimusasetelmana oli verrata naispuolisia metsänhoitajia miespuolisiin, joka tehtiin ristiintaulukointia käyttäen. Tutkimuksen määrällistä ja laadullista kuvaustehtävää varten laskettiin muuttujien luokiteltuja frekvenssi- ja prosenttijakaumia. Erityinen kiinnostus kohdistui havaintojen jakaantumiseen selittävän muuttujan — sukupuolen — luokissa. Jakautumien yhteensopivuutta tutkittiin χ^2 -testin avulla.

42. Aineiston luotettavuus

Kun tutkimus kohdistui vuosina 1970—1984 valmistuneisiin metsänhoitajiin, tuloksia ei voida eikä ole tarkoitukseen yleistää koskemaan koko metsänhoitajakuntaa vaan sen nuorempaa puoliskoa. Tulosten edustavuuden suhteen ei naisten kohdalla syntynyt ongelmaa, koska heistä kerättiin ns. totaaliaineisto. Sen sijaan miesten suuren lukumäärän vuoksi oli käytettävä otosta, joka vastaisi naisten valmistumisvuosijakaumaa. Naisten suhteellinen osuus vuosittain valmistuneiden metsänhoitajien määrästä oli vino, sillä 1970-luvun alussa naisten suhteellinen osuus valmistuneista oli pieni. Tämän vuoksi poimittiin kaksinkertainen määrä miehiä suhteessa naisiin valmistumisvuosittain.

Miesten perusjoukko jaettiin siis ositteisiin ja jokaisesta ositteesta poimittiin erikseen otos. Metsänhoitajaksi valmistumisvuotta päädyttiin käyttämään ositteenä, koska ns. ammatti-ikää pidettiin ratkaisevan tärkeänä tutkimusongelman kannalta ja näin ositteet olisivat mahdollisimman homogeenisia. Tällä menetellyllä oli tarkoitus pienentää estimaattorin varianssia ja ositteet voidaan käsitellä toisistaan erillään. Kun naisten lukumäärä valmistuneista metsänhoitajista vaihteli vuosittain suuresti, niin ositetulla otannalla saavutettiin myös se etu, että miehistä valittu otos edusti perusjoukkoa samassa suhteessa kuin naisten määrä ts. ammatti-ikä vakioitui.

Ositteiden sisällä on mahdollisuus käyttää mitä tahansa todennäköisyysotantaa, eikä otantamenetelmän välttämättä tarvitse olla sama kaikissa ositteissa (Liedes ja Manninen, 1975). Tavallisin sovellus käytännössä on se, että jokaisesta ositteesta poimitaan otos yksinkertaisella satunnaisotannalla. Tällöin ositteiden otosten on oltava keskenään riippumattomia, kuten tässä tutkimuksessa oli tilanne. Näin ollen perusjoukon kokonaissumman estimaattori, sekä varianssin estimaattori saadaan yksinkertaisesti laskemalla yhteen ositteiden vastaavat suuret.

43. Kato

Vaikka kato jäikin pieneksi ajatellen postikyselytekniikkaa, suoritettiin sen tutkiminen vuoden 1985 metsänhoitajamatrikelin (ns. pienoismatrikeli) antamien tietojen pohjalta. Lähetettyjä kyselylomakkeita jäi palauttamatta 46 kappaletta. Tähän laskettiin mukaan myös viisi vastaamisesta kieltäytyjää.

Aineiston harhaisuuden selvittämiseksi tutkittiin eräiden muuttujien suhteen, miten vastanneet ja vastaamatta jättäneet mahdollisesti eroavat toisistaan. Vastaamatta jättäneistä tiedettiin sukupuoli, ikä, osoite ja Metsänhoitajaliiton jäsenyys. Vastaamatta jättäneistä oli 16 naisia ja 30 miehiä. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna ei kato poikkea vastanneista.

Iän suhteen tarkasteltuna näyttää siltä, että kato on kohdistunut tasaisesti eri ikäryhmiin. Tämä merkitsee sitä, että vastanneet edustavat koko tutkimusjoukkoa. Yksi seikka minkä suhteen kato on hieman valikoitunutta ilmenee tutkittavien nykyisen asuinpaikan suhteen. Alueellisesti vastanneet ja vastaamatta jättäneet jakaantuvat muuten samalla tavalla paitsi ulkomailla asuvien suhteen. Postitusluettelon mukaan 14 metsänhoitajalla oli tutkimushetkellä osoite ulkomaille. Heistä 6 vastasi ja 8 jätti vastaamatta. Kun nämä 8 henkilöä jakaantuivat sukupuolen mukaan tasan, jäi ulkomailla asuvien naisten osalta kato suuremmaksi kuin miesten. Osa tästä kadosta selittyy sillä, että ulkomailla oleskelevien osoitteet ovat saattaneet olla virheellisiä, eikä kysely ole ollenkaan tavoittanut vastaanottajaa. Suomen Metsänhoitajaliiton jäsenyyden kohdalla on havaittavissa se, että jäsenet ovat vastanneet hieman innokkaammin kyselyyn kuin ei-jäsenet.

5. TUTKIMUKSEN TULOKSET

51. Rakenteelliset taustaehtot

Tutkimuksen aineisto käsitti 290 metsänhoitajaa. Heistä oli naisia 96 ja miehiä 194. He edustivat metsänhoitajakunnan nuorempaa osaa. Kun valmistumisvuosijakaumat olivat samat, oli metsätutkimuksen suorittamisesta kulunut molemmilla sukupuolilla keskimäärin viisi vuotta. Alle kaksi vuotta valmiina olleita oli runsas viidennes ja kymmenen vuotta tai kauemmin valmiina olleita oli joka kuudes. Tutkittavien ikärakenne nähdään taulukosta 1.

Taulukko 1. Ikäjakauma sukupuolen mukaan (%).
Table 1. Age distribution, by sex (%).

Ikä Age	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
alle 30 vuotta less than 30 years	49	40	43
30—35 vuotta 30 to 35 years	40	39	40
yli 35 vuotta more than 35 years	11	21	17
Yhteensä Total	100	100	100

Tarkasteltavat metsänhoitajat olivat kaikki suhteellisen nuoria, sillä keski-ikä oli ainoastaan 31 vuotta. Vanhin oli 50-vuotias ja nuorin 24-vuotias. Keskimäärin metsänhoitajaksi valmistuttiin 26-vuoden iässä. Eroja valmistumisiän suhteen ei ollut miesten ja naisten välillä. Nuorimpina valmistuneet olivat olleet 22-vuotiaita ja vanhimmat nelissäkymmenissä. Taulukosta 2 nähdään millaisilta paikkakunnilta hakeudutaan metsänhoitajan koulutukseen.

Taulukko 2. Kotipaikan sijainti sukupuolen mukaan (%).

Table 2. Location of the birthplace, by sex (%).

Kotipaikan sijainti Home location	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Pääkaupunkiseutu Capital and its surroundings	23	11	15
Muu kaupunki (keskusta) Town	32	24	27
Muu taajama Densely populated area	8	18	15
Haja-asutusalue Scattered settlement area	37	47	43
Yhteensä Total	100	100	100

Taulukko 3. Isän ammattikoulutus sukupuolen mukaan (%).

Table 3. The vocational training of forester's fathers, by sex (%).

Isän ammattikoulutus <i>Father's vocational training</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
Ei ammattikoulutusta <i>No vocational training</i>	44	49	48
Koulutasoinen <i>School level</i>	20	18	18
Opistotasoinen <i>College level</i>	12	22	19
Akateeminen tutkinto <i>University level</i>	24	11	15
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

Kotitausta ja asuinpaikka vaikuttavat koulutus- ja urasuunnitelmiin tarjoamalla koulutus- ja työmahdollisuuksia sekä ammatissa toimimisen ja ammattien malleja. Alueellisten tekijöiden vaikutukset ovat suurelta osin välillisiä: ne muodostavat yleisiä reunaehtoja ammatilliselle päätökselle hakeutua tiettyyn ammattiin johtavaan koulutukseen.

Naisten ja miesten kotiympäristöt poikkesivat toisistaan jonkin verran. Naiset olivat lähtöisin enemmän kaupunkimaisesta ympäristöstä kuin miehet, vaikka heissä oli runsaasti myös haja-asutusalueelta kotoisin olevia. Kuitenkin kaupunkilaisten osuus oli yli puolet. Erityisesti pääkaupunkiseudun osuus korostui naisten lähtötaustassa. Miehet sen sijaan olivat tyypillisesti maaseudun nuorisosta lähtöisin olevia. Tämä näkyy myös isän ammattialaa tarkasteltaessa, sillä 34% miespuolisten metsänhoitajien isistä oli maanviljelijöitä. Vastaava osuus naisten kohdalla oli 28%. Lisäksi noin 15%:lla sekä naisista että miehistä isä työskenteli metsäalalla.

Naismetsänhoitajien isät olivat saaneet enemmän ja korkeampitasoista koulutusta kuin miesten isät, kuten taulukosta 3 nähdään. Tämä heijastanee myös kaupunki/maaseutu eroa lähtötaustassa sukupuolten välillä. Metsäalan ammattikoulutusta olivat sekä naisten että miesten isät saaneet saman verran (11%). Erona tässä oli kuitenkin se, että naisten isät olivat valtaosaltaan metsänhoitajia, kun taas miesten isillä oli etupäässä opistotasoinen metsäalan koulutus. Metsänhoitajien äitien ammatit olivat yleensä erilai-

Taulukko 4. Siviilisääty sukupuolen mukaan (%).

Table 4. Civilian estate by sex (%).

Siviilisääty <i>Civilian estate</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
Naimaton <i>Not married</i>	30	23	25
Avoliitossa <i>Common law marriage</i>	11	8	9
Naimisissa <i>Married</i>	57	67	64
Eronnut tai leski <i>Divorced or widow</i>	2	2	2
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

sia palveluammattajeja (48%) tai he olivat maanviljelijöitä (31%). Lisäksi noin joka viides oli kotirouva. Äitien ammattikoulutuksen kohdalla voidaan todeta sama asia kuin isän ammattikoulutuksen kohdalla: naisten äideillä oli useammin ammattikoulutus ja saatu koulutus oli korkeampitasoista kuin miesten äideillä.

Metsänhoitajien siviilisääty esitetään taulukossa 4. Naismetsänhoitajat olivat hiukan useammin perheettömiä kuin miehet. Runsas puolet naisista oli lapsettomia, 27%:lla oli yksi lapsi, 16%:lla kaksi lasta ja 5%:lla kolme lasta. Miehillä vastaavat luvut olivat seuraavat: lapsettomia 40%, yksi lapsi 22%:lla, kaksi lasta 27%:lla, kolme lasta 10%:lla ja 4 lasta 1%:lla.

Metsänhoitajien puolisoilla oli yleensä korkea koulutus. Naismetsänhoitajien puolisoista 95% oli suorittanut ylioppilastutkinnon ja miespuolisten puolisoista 80%. Noin 85% naisten puolisoista oli suorittanut akateemisen tutkinnon. Miesten puolisoista taas 41%:lla oli akateeminen tutkinto ja 45%:lla opistotasoinen tutkinto. Naismetsänhoitajat olivat suosineet puolison valinnassa miespuolisia kollegojaan, sillä 44%:lla oli puolisona metsänhoitaja. Seuraavaksi yleisimpiä puolisoitten ammatteja olivat erilaiset tietotyö-ammattit. Miesmetsänhoitajien puolisoitten ammattialoja olivat erilaiset tietotyö- ja palveluammattit, joista suurin yksittäinen ryhmä oli terveydenhoidon ammatit (24%). Runsas viidennes heidän puolisoistaan ei kuitenkaan työskennellyt kodin ulkopuolella.

Taulukko 5. Metsänhoitajan ammatin valintaan vaikuttaneet tekijät (%).
Table 5. The reasons for choosing a forester's profession (%).

Sukupuoli/ tekijä Sex/reason	Vaikutti merkittävästi Strong effect	Vaikutti jonkin verran Slight effect	Ei vai- kuttanut lankaan No effect	Yhteensä Total	Sukupuoli/ tekijä Sex/reason	Vaikutti merkittävästi Strong effect	Vaikutti jonkin verran Slight effect	Ei vai- kuttanut lankaan No effect	Yhteensä Total
NAISET WOMEN					MIEHET MEN				
Metsäalan kiinnostavuus yleensä <i>Interest of forestry profession generally</i>	67	28	5	100	Metsäalan kiinnostavuus yleensä <i>Interest of forestry profession generally</i>	71	27	2	100
Ammatin sosiaalinen arvostus <i>The social status of the profession</i>	6	47	47	100	Ammatin sosiaalinen arvostus <i>The social status of the profession</i>	14	60	26	100
Ammatin hyvä palkkataso <i>The good salary rate of the profession</i>	13	47	40	100	Ammatin hyvä palkkataso <i>The good salary rate of the profession</i>	8	63	28	100
Alan hyvä työllisyys <i>The good employment of the profession</i>	35	49	16	100	Alan hyvä työllisyys <i>The good employment of the profession</i>	40	43	17	100
Tutkimnon käytännölläisyys <i>The practical nature of the examination</i>	58	29	14	100	Tutkimnon käytännölläisyys <i>The practical nature of the examination</i>	50	39	11	100
Kosketus luontoon <i>Contact with nature</i>	64	20	16	100	Kosketus luontoon <i>Contact with nature</i>	60	29	11	100
Sukulaisten ja tuttavien suositus <i>The recommendations of relatives and friends</i>	5	20	75	100	Sukulaisten ja tuttavien suositus <i>The recommendations of relatives and friends</i>	7	30	63	100
Suvun perinne <i>Family tradition</i>	5	10	85	100	Suvun perinne <i>Family tradition</i>	6	18	76	100
AmmatINVALINNOHJAUS <i>Career guidance</i>	1	10	89	100	AmmatINVALINNOHJAUS <i>Career guidance</i>	2	9	89	100

52. Motivaatio- ja kykytekijät metsänhoitajaksi valmistumisessa

Ammatinvalintatilanteessa 77%:lla naisista oli metsänhoitajan ammatti ollut ensimmäisellä sijalla ammattitöiveissa, 12%:lla toisella sijalla ja 11%:lla jollain muulla sijalla. Vastaavat osuudet olivat miehillä 81%, 10% ja 9%. Sukupuolten välistä eroa oli varsin vähän, sillä valtaosa metsänhoitajaksi opiskelevista oli aloittanut opintonsa toiveammattiin.

Noin 80% metsänhoitajista oli suorittanut pelkästään säädetyn perustutkinnon. Naisista 13% ja miehistä 8% oli jatkanut opintojaan maatalous-metsätieteiden kandidaatiksi. Toinen akateeminen tutkinto oli lisänä 3%:lla sekä miehistä että naisista. Lisensiaatin tutkinnon oli suorittanut kolme naista ja kaksi miestä ja yksi mies tohtorin tutkinnon. Opistotasoinen lisätutkinto oli noin 10%:lla miehistä ja 5%:lla naisista. Metsänhoitajille esitettiin sarja kysymyksiä, joilla kartoitettiin motiiveja metsäalalle hakeutumisessa. Taulukosta 5 nähdään ne tekijät, joiden katsottiin vaikuttaneen ammatinvalintaan siten, että valittiin juuri metsänhoitajan ammatti.

Metsäalan kiinnostavuus yleensä ja kosketus luontoon työtehtävissä olivat molemmilla sukupuolilla eniten ammatinvalintaan vaikuttaneita tekijöitä. Naiset painottivat miehiä hiukan enemmän tutkinnon käytännönläheisyyttä ja ammatin hyvää palkkatasoa. Miehet puolestaan arvostivat alan hyvää työllisyyttä hieman enemmän kuin naiset, vaikkakin erot jäivät pieniksi. Ainoa tekijä, jossa löytyi tilastollisesti merkitsevää eroa sukupuolten välillä, oli ammatin sosiaalinen arvostus. Miehet olivat naisia useammin valinneet metsänhoi-

Taulukko 6. Ylioppilastutkituksen yleisarvosana sukupuolen mukaan (%).

Table 6. The grade from the final exams, by sex (%).

Arvosana Grade	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Ei ylioppilastutkintoa No graduation	—	4	3
Approbatur	—	1	1
Lubenter approbatur	—	1	1
Cum laude approbatur	3	13	11
Magna cum laude appr.	29	37	33
Laudatur	68	44	51
Yhteensä Total	100	100	100

Taulukko 7. Viimeisen koulutodistuksen kaikkien aineiden keskiarvo sukupuolen mukaan (%).

Table 7. Average grade of final school report, by sex (%).

Keskiarvo Average grade	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
alle 7 less than 7	—	1	1
7,0—7,9	3	19	15
8,0—8,9	49	66	59
9,0—	48	14	25
Yhteensä Total	100	100	100

tajan ammatin myös siitä syystä, että se edustaa sosiaalisesti arvostettua ammattia. Naisista lähes puolet ei katsonut tämän seikan vaikuttaneen lainkaan omalla kohdallaan.

Taulukosta 6 nähdään, kuinka metsänhoitajat ovat menestyneet peruskoulutuksessa. Naisten ja miesten ylioppilaskirjoituksissa saamien yleisarvosanojen kohdalla erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Muutamaa poikkeusta lukuunottamatta naiset olivat suoriutuneet aikaisemmista opinnoistaan parhaalla tai toiseksi parhaalla arvosanalla. Myös miesten kohdalla olivat arvosanat yleensä korkeita, mutta heissä oli myös alemmilla arvosanoilla peruskoulutuksesta suoriutuneita. Samanlainen tilastollisesti erittäin merkitsevä ero oli havaittavissa myös viimeisen koulutodistuksen kaikkien aineiden keskiarvon kohdalla, joka nähdään taulukosta 7.

Naiset olivat saaneet miehiä korkeampia numeroita viimeiseen koulutodistukseensa. He olivat siis parempia käymään koulua ja samalla heillä pitäisi olla paremmat lähtökohdat aloittaa akateemiset opinnot. Metsätutkinnon pääaineen valinta muodostui taulukon 8 mukaiseksi.

Metsänhoitotiede oli suosituin pääaine metsätutkinnossa. Neljään suosituimpaan pääaineeseen, metsänhoitotiede, puumarkkinatiede, metsänarvioimistiede ja metsäteknologia, lukeutui 85% metsätutkinnon suorittaneista. Miehillä suosituimmuusjärjestys oli sama kuin koko aineistossa. Naisilla taas puumarkkinatiede kohosi ykköseksi, sen jälkeen tulivat metsänhoitotiede, metsänarvioimistiede ja suometsätiede.

Joka neljäs metsänhoitaja oli valmistunut puukaupalliselta linjalta. Tällä linjalla naiset olivat suhteellisesti runsaammin edustettuina,

Taulukko 8. Metsätutkinnon pääaine sukupuolen mukaan (%).

Table 8. The main subject of the forest examination, by sex (%).

Pääaine <i>The main subject</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
Puumarkkinatiede <i>Forest Products Marketing</i>	32	21	25
Metsänarvioimistiede <i>Forest Mensuration and Management</i>	16	19	18
Metsänhoitotiede <i>Silviculture</i>	30	31	31
Metsäteknologia/puutekn. <i>Forest Engineering/Wood Science</i>	4	15	11
Suometsätiede <i>Peatland Forestry</i>	7	3	5
Metsäeläintiede <i>Forest Zoology</i>	4	1	2
Metsänjalostus <i>Forest Tree Breeding</i>	—	—	—
Metsäpatologia <i>Forest Pathology</i>	3	1	1
Kansantaloudellinen metsäekonomia <i>Social Economics of Forestry</i>	3	3	3
Metsätalouden liiketiede <i>Business Economics of Forestry</i>	1	6	4
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

sillä joka kolmas nainen oli suorittanut kyseisen linjan. Yleisen metsätutkinnon pääaineista metsänhoitotiede ja metsänarvioimistiede olivat suhteellisesti lähes yhtä suosittuja sekä miesten että naisten keskuudessa. Sen sijaan metsäteknologian ja metsätalouden liiketieteen suorittajissa oli vähän naisia, kun taas suometsätieteen ja metsäeläintieteen kohdalla oli naisilla lievä suhteellinen yliedustus. Erot pääaineen valinnassa sukupuolten välillä olivat tilastollisesti merkitseviä, vaikka ns. naislinja — mieslinja -asetelmaa ei ole syntynytkään.

Metsänhoitajilta pyydettiin arvio siitä, miten he itse katsovat menestyneensä opinnoissaan verrattuna opiskelutovereihin. Miehet arvioivat opintomenestyksensä jonkin verran paremmaksi kuin naiset, kuten taulukosta 9 ilmenee. Toinen mittari oman arvion lisäksi opiskelumenestystä tarkasteltaessa on opintoaika, jolloin oletetaan, että nopeasti opin-

Taulukko 9. Arvio opintomenestyksestä sukupuolen mukaan (%).

Table 9. Estimation of succeeding in one's study, by sex (%).

Arvio opintomenestyksestä <i>Estimation of succeeding in one's study</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
Keskimääräistä parempi <i>Better than average</i>	18	28	25
Keskimääräinen <i>Average</i>	79	67	71
Alle keskiarvon <i>Less than average</i>	3	5	4
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

Taulukko 10. Metsätutkinnon suorittamiseen käytetty aika sukupuolen mukaan (%).

Table 10. Time taken by the forest examination, by sex (%).

Opintoaika <i>Time</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
alle 5 vuotta <i>Less than 5 years</i>	23	42	36
5 vuotta <i>5 years</i>	44	35	38
6 vuotta tai yli <i>6 years or more</i>	33	23	26
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

noistaan suoriutuneet ovat myös opinnoissaan menestyneitä. Tällöin ei kuitenkaan voida ottaa huomioon esim. aineyhdistelmästä ja opintosuoritusten arvosanoista johtuvia eroja opintoajoissa.

Taulukon 10 mukaan miesten opintomenestys oli parempi kuin naisten mitattuna opiskeluaian pituudella. Ero on myös tilastollisesti merkitsevä. Tämä tulos tukee metsänhoitajien omaa arviota opintomenestyksestä, joka esitettiin taulukossa 9. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että naiset ovat parempia koulunkävijöitä, mutta miehet ovat parempia tutkinnonsuorittajia. Näin suoraviivaisesti asiaa ei kuitenkaan voida tulkita tässä tutkimuksessa, sillä käytetyt opiskelumenestyksen mittarit eivät ole riittävän hyviä. Lisäksi tässä tutkimuksessa ei ole otettu huomioon perheellistymisen vaikutusta opiskeluun, joka saattaisi osaltaan selittää opiskeluaian pituutta erityisesti naisten kohdalla.

Taulukko 11. Työhönsijoittuminen tutkinnon suorittamisen jälkeen sukupuolen mukaan (%).

Table 11. Placing to work after the examination, by sex (%).

Aikaa työhönsijoittamiseen Time taken in placing to work	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
alle 1 kk less than 1 month	54	62	60
1—3 kk 1 to 3 month	18	16	16
3—6 kk 3 to 6 month	12	14	13
yli 6 kk more than 6 month	14	8	10
ei ole saanut työtä have not had work	2	—	1
Yhteensä Total	100	100	100

53. Työuran alku

Taulukosta 11 ilmenee, kuinka pian metsätutkinnon suorittamisen jälkeen metsänhoitajat olivat saaneet ensimmäisen vakituisen työpaikan.

Miehet ovat sijoittuneet työelämään keskimäärin nopeammin kuin naiset. Huomatavaa kuitenkin on, että yli puolet vastaajista oli saanut vakituista työtä kuukauden sisällä valmistumisesta ja kaksi kolmannesta kolmen kuukauden kuluessa. Tämä osoittaa, että työllisyystilanne on ollut metsänhoitajien kohdalla erittäin hyvä koko tarkasteluajanjakson.

Naisista 69% ja miehistä 72% sai ensimmäisen vakituisen työpaikkansa julkiselta sektorilta. Osuudet ovat huomattavasti suurempia kuin koko metsänhoitajakunnassa yleensä, sillä työelämässä olevista metsänhoitajista työskenteli vuoden 1985 lopussa 49% julkisella sektorilla. Julkisen sektorin sisällä olivat erityisesti opetus- ja tutkimustehtävät se alue, missä nuoret metsänhoitajat olivat runsaammin edustettuina kuin koko metsänhoitajakunta yleensä. Näillä tehtäväalueilla aloitti työuransa 41% naisista ja 46% miehistä, kun vastaava osuus työvoimassa olevista metsänhoitajista oli 18%.

Naisista 25% ja miehistä 27% aloitti työuransa yksityisellä sektorilla. Vastaava osuus kaikista metsänhoitajista oli 39%. Muulta kuin metsäalalta löysi ensimmäisen työpaik-

Taulukko 12. Ensimmäinen vakituinen työpaikka työnantajan ja sukupuolen mukaan (%).

Table 12. The first permanent post by employer and by sex (%).

Työnantaja Employer	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Metsähallitus National Board of Forestry	4	11	9
Ministeriöt, muut keskusvirastot, kaupungit, seutukaavaliitot ja kirkko Ministeries and other state institutions	10	5	7
Yliopistot Universities	7	6	6
Maa- ja metsätalousopetus ja muu opetusala Forest and agriculture training	14	20	18
Metsäntutkimuslaitos ja muut tutkimuslaitokset Forest research	20	20	20
Keskusmetsälautakunnat, piirimetsälautakunnat ja metsänparannuspiirit Private forestry administration	14	10	11
Yksityismetsätalouden järjestöt ja metsäteollisuuden järjestöt Private forestry and forest industry organization	4	5	5
Metsäteollisuusyritysten metsä- ym. osastot ja valtion liikelaitokset Forestry manufacturing industries	6	11	9
Myyntiyhdistykset, agentuurit, kone- ja laitevalmistus ja kauppa Forestry commercial and plant enterprises	10	5	7
Konsulttitoimistot, pankit ja vakuutuslaitokset Banking, insurance and services	5	6	6
Muut alat Other fields than forestry	6	1	3
YHTEENSÄ TOTAL	100	100	100

kansa 6% naisista ja 1% miehistä, yhteensä 2% nuorista metsänhoitajista. Osuus on sama kuin koko metsänhoitajakunnassa.

Tehtävänimikkeensä ensimmäisessä vakituksessa työpaikassa oli 85%:lla naisista ja 94%:lla miehistä jokin seuraavista: metsänhoitaja, toimistometsänhoitaja, piirimetsän-

Taulukko 13. Ensimmäisen työpaikan tutkintovastavuus sukupuolen mukaan (%).

Table 13. How did the first post correspond with the education received (%).

Tutkintovastavuus Correspondence with the education received	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Vastasi täysin Complete correspondance	43	39	40
Vastasi jonkin verran Slight correspondance	49	56	54
Ei lainkaan No correspondance	8	5	6
Yhteensä Total	100	100	100

hoitaja, opettaja, tutkija ja vientimyyjä. Tämän tehtävätason ylittävää tehtävänimikettä ei ollut yhdelläkään naisella ja ainoastaan kolmella miehellä ensimmäisessä työpaikassaan. Sen sijaan 7% naisista ja 3% miehistä oli tehtävänimikkeissä, jotka eivät edellyttäneet metsänhoitajatasoista metsäalan koulutusta. Lisäksi 8% naisten ja 2% miesten tehtävänimikkeistä ei edellyttänyt metsäalan koulutusta. Taulukossa 13 esitetään metsänhoitajien oma käsitys ensimmäisen vakituisen työpaikan tutkintovastavuudesta.

Taulukon 13 mukaiset näkemykset ensimmäisen vakituisen työpaikan tehtävien vastaavuudesta saatuun koulutukseen ovat samansuuntaisia edellisen tehtävänimiketarastelun kanssa. Vastavalmistuneilla metsänhoitajilla on siis ollut mahdollisuus sijoittua suoraan koulutusta vastaviin tehtäviin. Ensimmäisessä työpaikassaan oli 23% naisista ja 29% miehistä esimiesasemassa.

54. Työuran kehitys

Metsänhoitajien työmarkkinoille sijoittumista tarkastellaan seuraavassa kolmesta eri näkökulmasta: alueellinen sijoittuminen, työnantajan mukainen sijoittuminen ja toimenkuvan mukainen sijoittuminen. Tuloksia tulkittaessa on pidettävä mielessä se, että noin joka kolmas metsänhoitaja oli tutkimushetkellä ensimmäisessä vakituisessa työpaikassaan. Kun valmistumisvuosijakaumat olivat samat, oli sekä naisilla että miehillä

Taulukko 14. Nykyinen asuinpaikka sukupuolen mukaan (%).

Table 14. Today's living place, by sex (%).

Nykyinen asuinpaikka Today's place of residence	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Pääkaupunkiseutu Capital and its surroundings	37	29	32
Muu Etelä-Suomi Southern Finland	23	24	24
Keski-Suomi Central Finland	22	26	25
Pohjois-Suomi Northern Finland	15	20	18
Ulkomailla Abroad	3	1	1
Yhteensä Total	100	100	100

mahdollisuus samanpituiseen uraan.

Alueellista sijoittumista tarkasteltaessa havaitaan, että naiset metsänhoitajat jakaantuivat maan eri osiin pääpiirteittäin samalla tavalla kuin koko metsänhoitajakunta. Kuitenkin naismetsänhoitajat olivat asettuneet asumaan hieman etelämmäksi kuin miespuoliset kollegansa kuten taulukosta 14 nähdään. Samoin ulkomailla asuvista oli enemmistö naisia. Naisten suurempi osuus Etelä-Suomessa ja ulkomailla asuvista saattaa osittain selittyä heidän suhteellisesti suuremmasta osuudestaan kaupallisen metsätutkimuksen suorittajina. Työnantajan mukainen sijoittuminen nähdään taulukosta 15. Noin 70% sekä naisista että miehistä toimi tarkasteluajankohtana julkisen metsätalouden työnantajien palveluksessa. Osuudet ovat suurin piirtein samat kuin ensimmäisen työpaikan kohdalla. Kun vastaava osuus työvoimaan kuuluvasta metsänhoitajakunnasta oli vuoden 1985 lopussa 49%, voidaan todeta, että nuoremman polven metsänhoitajat ovat ”yliedustettuina” julkisen sektorin metsänhoitajakunnassa. Naisia oli sijoittunut julkiselle sektorille samassa suhteessa kuin miehiä, mutta he olivat sijoittuneet julkisen sektorin sisällä eri tavalla kuin miehet. Suhteellisesti kaikkein vähiten naisia oli rekrytoinut metsähallitus. Vain joka kahdeskymmenesviides naismetsänhoitaja oli metsähallituksen palveluksessa, kun vastaava osuus miehistä oli joka viides. Vastaavanlaista sukupuolijakamaa ei löytynyt muista merkittävistä metsä-

Taulukko 15. Tutkimusajankohdan työnantaja (%).
Table 15. Employer at the time of investigation (%).

Työnantaja Employer	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Metsähallitus National Board of Forestry	4	18	13
Ministeriöt, muut keskusvirastot, kaupungit, seutukaavaliitot ja kirkko Ministeries and other state institutions	15	5	9
Yliopistot Universities	6	1	2
Maa- ja metsätalousopetus ja muu opetusala Forest and agriculture training	21	17	18
Metsäntutkimuslaitos ja muut tutkimuslaitokset Forest research	10	11	11
Keskusmetsälautakunnat, piirimetsälautakunnat ja metsänparannuspiirit Private forestry administration	14	19	17
Yksityismetsätalouden järjestöt ja metsäteollisuuden järjestöt Private forestry and forest industry organisations	3	7	6
Metsäteollisuusyritysten metsä- ym. osastot ja valtion liikelaitokset Forestry manufacturing industries	6	13	11
Myyntiyhdistykset, agentuurit, kone- ja laitevalmistus ja -kauppa Forestry commercial and plant enterprises	7	3	5
Konsulttitoimistot, pankit ja vakuutuslaitokset Banking, insurance and services	6	6	6
Muut alat Other fields than forestry	4	0	1
Ei työssä tai työtön Not economically active/unemployed	4	0	1
YHTEENSÄ TOTAL	100	100	100

alan organisaatioista yksityiseltä sektorilta-kaan. Julkisen sektorin sisällä naiset olivat lukumääräänsä nähden useammin keskushallinnon, kunnallishallinnon ja yliopistojen palveluksessa ja opetustehtävissä.

Yksityisen sektorin työnantajista ainoastaan myyntiyhdistysten, agentuurien ja kone-

Taulukko 16. Toimenkuva tutkimushetkellä sukupuolen mukaan (%).
Table 16. The main task at work at the time of investigation, by sex (%).

Päätehtävä The main task	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Tutkimus Forest research	14	14	14
Opetus Forest training	20	14	16
Neuvonta, koulutus, tiedotus ja metsätalouden edistämistoiminta Advisory, educational, informational and forestry extension activities	6	7	7
Suunnittelu ja valvonta Planning and monitoring	15	30	25
Järjestötehtävät (yhteiskunn. ja edunvalvontateht.) Organizational activities	1	3	2
Hallinto Administration	17	14	15
Johtaminen Management	4	5	4
Puunhankinta Wood procurement	0	7	5
Myynti ja markkinointi Sales and marketing	9	5	6
Ei metsäalan tehtävät Non-forest related duties	10	1	5
Ei työelämässä/työtön Not economically active/unemployed	4	0	1
Yhteensä Total	100	100	100

ja laitevalmistuksen ja -kaupan piirissä työskenteli naisia suhteellisesti miehiä enemmän. Muissa metsäalan yksityisen sektorin työpaikoissa oli miehillä selvä suhteellinenkin enemmistö. Muilla kuin metsäalalla työskenteli noin yksi prosentti metsänhoitajista. Vastaava osuus koko metsänhoitajakunnasta on samaa suuruusluokkaa. Kaikki muilla aloilla työskentelevät osoittautuivat naisiksi. Samoin myös ne henkilöt, jotka eivät olleet työssä tai olivat työttöminä, olivat kaikki naisia. Kuitenkin naismetsänhoitajien työhönosallistumisaste oli erittäin korkea, lähes 96%.

Toimenkuvan mukaisessa sijoittumisessa havaitaan, että kaksi kolmasosaa sekä naisia että miehistä sijoittui tehtävänimikkeessä tasolle: metsänhoitaja, toimistometsänhoita-

ja, piirimetsänhoitaja, tutkija, opettaja ja vientimyyjä. Tämän tason ylittävää tehtävännimikettä edusti 22% miehistä, mutta vain 8% naisista. Kukaan ei ollut metsäalalla tehtävissä, jotka eivät edellytä metsänhoitajatoimista koulutusta. Sen sijaan 9% naisista ja 1% miehistä oli tehtävännimikkeissä, jotka eivät edellytä metsänhoitajan koulutusta.

Naisia oli lukumääränsä nähden samassa suhteessa kuin miehiä tutkimustehtävissä, neuvonta-, koulutus- ja tiedotustehtävissä sekä organisaatioiden johtamistehtävissä. Yliedustettuina he olivat opetus-, hallinto-, myynti- ja markkinointitehtävissä. Sen sijaan varsinaiset ”kentän tehtävät” — suunnittelu-, valvonta- ja puunhankintatehtävät — olivat miesten aluetta. Sen lisäksi, että naisia toimi miehiä useammin muilla kuin metsäalalla, heistä löytyi myös metsäalan organisaatioiden sisällä sellaisia, jotka tekivät päätyökseen muita kuin metsänhoitajan tehtäviä. Tällaisia henkilöitä oli 6% naismetsänhoitajista. Vastaavaa ei esiintynyt miesten kohdalla.

Tutkimusajankohdan työtehtävät vastasivat saatua koulutusta täysin tai lähes täysin 60%:lla naisista ja 77%:lla miehistä. Noin 8% naisista ja 5% miehistä ei osannut arvioida vastaavuutta ja 23% naisista ja 19% miehistä katsoi olevansa tehtävissä, jotka vastaavat vain vähän tai ei lainkaan saatua koulutusta. Huomattavaa osuuksissa on se, että verrattaessa ensimmäisen työpaikan tutkinto-vastaavuuteen ovat työtehtävät muuttuneet sekä naisilla että miehillä siten, että täysin tai lähes täysin varsinaisesti metsänhoitajan koulutusta edellyttävissä tehtävissä olevien osuudet ovat laskeneet. Samalla tietenkin muunlaiset tehtävät ovat lisääntyneet. Osa tästä toimenkuvan muutoksesta johtuu henkilöiden ammatillisesta kehityksestä, sillä 66% naisista ja 80% miehistä katsoi saavansa soveltaa riittävästi ammatillisia tietojaan ja taitojaan nykyisissä työtehtävissä. Joidenkin kohdalla tutkinon ja työtehtävien vastaimmattomuus ilmaisee jonkinlaista epätarkoituksenmukaista työhönsijoittumista, sillä 28% naisista ja 15% miehistä oli työtehtävissä, joissa saa soveltaa vain vähän tai ei lainkaan ammatillisia tietoja ja taitoja. Myös näiden valmiuksien kehittämisen katsoi 15% naisista ja 10% miehistä vaikeaksi nykyisessä työpaikassaan.

Nykyistä työtään pitivät lähes kaikki itsenäisenä. Sukupuolten välisiä eroja ei työn itsenäisyydessä juuri ollut. Samoin lähes kaikki naiset ja miehet olivat sitä mieltä, että hei-

Taulukko 17. Kokonaistyöaika sukupuolen mukaan (%).

Table 17. Total working time, by sex (%).

Kokonaistyöaika/viikko <i>Total working time/week</i>	Sukupuoli <i>Sex</i>		Yhteensä <i>Total</i>
	Naiset <i>Women</i>	Miehet <i>Men</i>	
alle 35 tuntia <i>less than 35 hours</i>	4	2	3
35—39 tuntia <i>35—39 hours</i>	22	13	16
40 tuntia <i>40 hours</i>	42	36	37
Yli 40 tuntia <i>More than 40 hours</i>	28	49	42
Ei työssä/työtön <i>Not economically active/ unemployed</i>	4	—	1
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

dän työasioita koskevat ajatuksensa otetaan yleensä huomioon työpaikalla. Sen sijaan työpaikan ilmapiirissä koki 15% naisista ja 13% miehistä olevan toivomisen varaa. Lisäksi 15% naisista ja 5% miehistä ei osannut tai halunnut arvioida työpaikkansa ilmapiiriä.

Naisten ja miesten toimenkuva metsänhoitajana eroaa toisistaan myös matkustamisen suhteen. Työ ei edellyttänyt lainkaan matkustamista 14%:lla naisista ja 4%:lla miehistä. Korkeintaan kaksi työmatkapäivää kuukaudessa suoritti 47% naisista ja 21% miehistä. Kolme—neljä työmatkapäivää kuukaudessa kertyi 19%:lle sekä naisista että miehistä. Vähintään viikon verran työmatkapäiviä kuukaudessa teki 21% naisista, mutta miehistä 56%. Keskimäärin naiset tekivät 29 työmatkapäivää vuodessa ja miehet 60 työmatkapäivää vuodessa. Perinteiset metsänhoitajan tehtävät edellyttävät suhteellisen runsasta kentällä oloa, ja näissä tehtävissä ei juurikaan naisia ollut.

Toimenkuvaa voidaan tarkastella myös työajan suhteen. Noin puolet metsänhoitajista oli työpaikassa, jossa työviikon pituus on 40 tuntia. Yli 40 tuntista työviikkoa noudatti 5% naisista ja 17% miehistä. Työaikaa 35—39 viikkotuntia noudatettiin 38%:ssa naisten ja 32%:ssa miesten työpaikoista. Osapäivätyössä, alle 35 viikkotuntia, oli 4% naisista ja 2% miehistä. Metsänhoitajien kokonaistyöajat muodostuivat kuitenkin aivan toisenlai-

siksi kuin työpaikkojen noudattamat viikko-työajat.

Kokonaistyöaika muodostui useimmille säädettyä työaika pidemmäksi. Osapäivätyössä oli vähän metsänhoitajia. Naiset tekivät pääsääntöisesti normaalimittaista työviikkoa, toisin sanoen 35–40 viikkotuntia. Miehistä puolet teki tätä pidempää työviikkoa, naisista runsas neljännes.

55. Uralla eteneminen

Tarkasteluajankohtana 35% naisista ja 37% miehistä oli ensimmäisessä vakituksessa työpaikassaan. Keskimäärin ensimmäisen vakituisen työsuhteen pituus oli naisilla 3 vuotta 2 kuukautta ja miehillä 2 vuotta 5 kuukautta.

Miehet ja naiset olivat keskimäärin vaihtaneet työpaikkaa tai työtehtäviä yhtä usein. Kuitenkin taulukosta 18 havaitaan, että naisissa oli suhteellisesti enemmän niitä, jotka eivät olleet vaihtaneet työpaikkaa tai -tehtäviä lainkaan tai ainoastaan yhden kerran ja taas toisaalta niitä, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa tai -tehtäviä neljä kertaa tai enemmän. Metsänhoitajia pyydettiin työpaikan- tai tehtävienvaihdoksista arvioimaan myös sitä, kuinka moni vaihtamiskerta oli merkinnyt samalla uralla etenemistä.

Vaikka naiset ja miehet vaihtoivat työpaikkaa tai työtehtäviä keskimäärin yhtä usein, se ei merkinnyt yhtäläistä urakiertoa. Naisten suorittamista työpaikan tai -tehtävien vaihdoksista 65% merkitsi siirtymistä

Taulukko 18. Työpaikan tai työtehtävien vaihtaminen sukupuolen mukaan (%).

Table 18. The changes of post and tasks, by sex (%).

Vaihtokertojen lukumäärä Number of changes	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Ei vaihtokertoja No changes	30	21	24
Yksi— <i>one</i>	35	30	31
Kaksi— <i>two</i>	14	26	22
Kolme— <i>three</i>	8	15	13
Neljä tai enemmän <i>Four or more</i>	13	8	10
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

Taulukko 19. Arvio uralla etenemiskerroista sukupuolen mukaan (%).

Table 19. Estimation of progression in one's career, by sex (%).

Uralla etenemiskertojen lukumäärä The progression	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Nolla— <i>Zero</i>	18	8	12
Yksi— <i>One</i>	30	36	34
Kaksi— <i>Two</i>	12	21	17
Kolme— <i>Three</i>	7	8	8
Neljä tai enemmän <i>Four or more</i>	3	6	5
Ei työpaikan tai työtehtävien vaihdoksia <i>The post or tasks didn't change</i>	30	21	24
Yhteensä <i>Total</i>	100	100	100

vaativampaan tehtävään tai paikkaan, kun taas miehillä vastaava osuus vaihdoksista oli 78%. Naisten työpaikan tai -tehtävien vaihtamisesta ja samalla uralla etenemisestä voisi päätellä, että suurempi osa heistä on miehiä työpaikkauskollisempia ja vaihtaa työpaikkaa harvoin. Mutta samalla naisista löytyi myös ryhmä, jolla on lyhyitä työsuhteita, ja joka siten vaihtaa tiheästi työpaikka tai -tehtäviä ilman, että se merkitsisi eteenpäin menoa työuralla. Tämä saattaa kertoa vaikeudesta löytää oma paikka työelämässä. Toisaalta esim. perhesyyt voivat estää ottamasta vastaan vakituista työsuhdetta.

Noin joka kymmenes miehistä oli edennyt urallaan johtavaan asemaan, naisista noin joka kahdeskymmenes. Kokonaisuudessaan esimies- tai johtotehtäviin oli miehistä sijoitunut yli puolet, vastaavasti naisista runsas kolmannes. Yli puolet naisista oli toimihenkilötehtävissä, joissa oli myös runsaasti miehiä. Yksityisyrittäjiä oli vähän ja ainoat yksityisyrittäjät löytyivät naisista. Alaisia ei ollut 69%:lla naisista ja 46%:lla miehistä lainkaan. Alle 10 alaista oli 19%:lla naisista ja 36%:lla miehistä ja yli 10 alaista 12%:lla naisista ja 18%:lla miehistä. Taloudellinen tulosvastuu oli työssään 10%:lla naisista ja 22%:lla miehistä.

Tutkimushetkellä 36% naisista ja 30% miehistä oli halukas vaihtamaan työpaikkaa. Kun tutkittavat metsänhoitajat painottuivat koko metsänhoitajakunnassa ikäjakautuvan alkupäähän, on luontevaa, että vain 12% naisista ja 7% miehistä katsoi olevansa työ-

Taulukko 20. Asema tutkimushetken työpaikalla sukupuolen mukaan (%).
Table 20. Position at the time of investigation, by sex (%).

Asema työpaikalla Position	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Johtava asema Leading position	4	11	9
Esimies Superior	33	46	42
Toimihenkilö Official	54	42	46
Harjoittelija Learning a profession	1	1	1
Yksityisyrittäjä Entrepreneur	3	—	1
Ei työssä/työtön Not economically active/ unemployed	5	—	2
Yhteensä Total	100	100	100

uran huipulla. Muilla oli vielä ammatillisia odotuksia, sillä yli puolet sekä naisista että miehistä katsoi, että he pystyisivät tekemään huomattavasti vaativampia tehtäviä kuin nykyiset työtehtävät. Ainoastaan 12% naisista ja 15% miehistä ei enää kaivannut vaativampia tehtäviä. Sen sijaan 57% naisista ja 70% miehistä pyrki ammattissaan esimies- tai johtotehtäviin. Naisissa oli kyllä paljon, 33%, niitä, jotka eivät halua esimies- tai johtotehtäviin, miehissä 14%.

Suomen Metsänhoitajaliiton alkupalkkasuositus julkisella sektorilla oli tarkasteluajankohtana palkkaluokka A20, joka yhdellä ikälisällä oli 6544 mk/kk ensimmäisessä paikkakuntaluokassa. Kuten taulukosta 21 havaitaan, noin neljännes naisista, mutta ainoastaan joka kymmenes miehistä sai korkeintaan alkupalkkasuosituksen verran palkkaa kuukaudessa. Muutoinkin naiset hankkivat vähemmän kuin miehet. Naisista yli puolet sai korkeintaan 7500 mk/kk, miehistä reilu kolmannes. Kun tarkastellaan ylimpiä palkkaryhmiä havaitaan niissä olevan miehiä noin kaksinkertainen määrä naisiin verrattuna. Naisten keskipalkaksi muodostui 7208 mk/kk ja miesten 8829 mk/kk ja mediaanipalkaksi naisilla 7280 mk/kk ja miehillä 8058 mk/kk. Erot keskipalkoissa olivat sukupuolten välillä huomattavasti suuremmat, reilut 1500 mk/kk, kuin mediaanipalkoissa, 778 mk/kk.

Taulukko 21. Palkkaus sukupuolen mukaan (%).
Table 21. Salary at the time of investigation, by sex (%).

Palkan määrä mk/kk Salary, FIM/month	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
enintään 6500 max. 6500	24	11	15
6501— 7500	32	26	28
7501— 8500	14	22	19
8501— 9500	13	14	13
9501—10500	6	9	8
10501—	6	18	15
Ei työssä/työtön Not economically active/ unemployed	5	—	2
Yhteensä Total	100	100	100

Kun edellä todettiin, että miehet tekevät pidempää työpäivää kuin naiset, on tarpeellista suhteuttaa palkkaus työaikaan. Kun jaetaan kuukausipalkan määrä metsänhoitajien ilmoittamalla kokonaistyötuntien määrällä kuukaudessa, saadaan naisten tuntipalkaksi 46,17 mk ja miesten tuntipalkaksi 53,55 mk. Kun naisten keskipalkka oli 82% miesten keskipalkasta kuukaudessa, oli naisten tuntipalkka 86% miesten tuntipalkasta. Työaikaan suhteuttaminen siis hieman kavensi palkkauksellisia eroja, mutta ei selitä kokonaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Taulukosta 22 nähdään palkkakehitys työvuosien karttuessa. Myös naisilla tapahtuu palkkatason nousua iän myötä, mutta se ei ole niin selvää kuin miehillä. Kun naiset saavat keskimäärin pienempää alkupalkkaa kuin miehet, he eivät saavuta tätä eroa vuosien myötä, vaan päinvastoin ero pyrkii suurenemaan.

Saamaansa palkkaan miespuoliset metsänhoitajat olivat naisia tyytymättömämpiä. Kysymys palkkauksesta esitettiin metsänhoitajille muodossa: ”Mielestäni minulle maksetaan työtehtäviäni vastaava palkka”. Täysin tai jokseenkin eri mieltä oli runsas puolet miehistä ja kolmasosa naisista. Vastaavasti runsas puolet naisista ja kolmasosa miehistä oli vähintäänkin jokseenkin samaa mieltä kysymyksen väittämän kanssa. Joka kymmenes metsänhoitaja ei arvioinut lainkaan työnsä ja palkkansa vastaavuutta. Tuloksessa on merkille pantavaa se, että vaikka naiset saavat miehiä pienempää palkkaa, he ovat tyytyväisempiä tuloihinsa kuin miehet.

Taulukko 22. Palkkakehitys sukupuolen mukaan (%)
Table 22. The progression of the salary, by sex (%).

Palkka mk/kk Salary marks/ month	Valmiinaoloaika vuosissa Time from graduation in years				Yhteensä Total
	alle 3 less than 3	3—5	6—9	10—	
NAISET <i>WOMEN</i>					
alle 6500 max. 6500	65	14	6	12	25
6501— 7500	27	52	35	—	35
7501— 8500	4	14	6	41	14
8501— 9500	4	10	24	24	13
9501—10500	—	7	18	6	6
10501—	—	3	12	18	7
Yhteensä Total	100	100	100	100	100
MIEHET <i>MEN</i>					
alle 6500 max. 6500	27	4	2	—	11
6501— 7500	48	25	9	3	26
7501— 8500	13	35	27	7	22
8501— 9500	5	14	31	10	14
9501—10500	5	12	18	20	9
10500—	2	10	13	60	18
Yhteensä Total	100	100	100	100	100

Urallaetenemistä työpaikalla kuvastaa myös se, minkä verran henkilöllä on vaikutusvaltaa päätöksentekoon. Taulukosta 23 nähdään, miten metsänhoitajat arvioivat itsellään olevan vaikutusmahdollisuuksia päätöksentekoon työpaikan organisaation eri tasoilla.

Naisten ja miesten työ metsänhoitajana eroaa toisistaan myös päätöksentekoon osallistumisessa. Naisilla oli miehiä vähäisemmät mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon organisaation ns. ylätasolla. Ainoastaan joka 20. nainen katsoi omaavansa sellaisen aseman työorganisaatiossa, että voi vaikuttaa paljon päätöksentekoon koko organisaation tasolla, kun taas lähes puolet oli sitä mieltä, ettei omannut vaikutusmahdollisuuksia lainkaan. Työyksikön tasolle siirryttäessä sukupuolten väliset erot tasaantuvat ja oman toimenkuvan tasossa lähes jokainen pystyi vaikuttamaan päätöksentekoon ainakin jonkin verran. Kun verrataan arvioituja vaikuttamismahdollisuuksia henkilöiden asemaan työpaikalla, ei voida havaita ristiriitaa niiden välillä.

Taulukko 23. Vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon työorganisaation eri tasoilla sukupuolen mukaan (%).

Table 23. How one can affect the decision making at different levels of work organisation, by sex (%).

Organisaation taso/ vaikutusmahdollisuuksien määrä The level of organisation/ How much one can affect	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Koko organisaation taso: <i>The whole organisation:</i>			
— paljon great effect	6	14	11
— jonkin verran slight effect	47	47	47
— ei lainkaan no effect	47	39	42
Yhteensä Total	100	100	100
Oman työyksikön taso: <i>Own work unit:</i>			
— paljon great effect	52	57	55
— jonkin verran slight effect	39	38	38
— ei lainkaan no effect	9	5	7
Yhteensä Total	100	100	100
Oman toimenkuvan taso: <i>Own tasks:</i>			
— paljon great effect	74	81	79
— jonkin verran slight effect	25	18	20
— ei lainkaan no effect	1	1	1
Yhteensä Total	100	100	100

56. Integroituminen metsänhoitajan ammattiin

Ulkomailla oli metsätutkinnon suorittamisen jälkeen työskennellyt 15% naisista ja 10% miehistä. Ulkomaillaoloaika oli naisilla keskimäärin puolitoista vuotta, miehillä runsaan vuoden. Pidempää poissaoloja työstä (vähintään kaksi viikkoa) oli ollut joka toisella naisella ja joka viidennellä miehellä. Syyt näihin poissaoloihin olivat naisilla seuraavat:

— äitiysloma	38%
— opiskelu	4%
— sairaus tai työkyvyttömyys	1%
— muu syy	9%

Muu syy sisältää lähinnä lasten hoitamisen kotona ja työttömyyden. Näitä seikkoja ei vastauksista voitu varmuudella erottaa toisistaan ja siksi ne luokiteltiin samaan luokkaan. Miehillä poissaolojen syyt olivat seuraavia: opiskelu (5%), varusmiespalvelu (3%), sairaus tai työkyvyttömyys (2%) ja muu syy (7%), jossa ovat mm. työttömyys ja isyyslomat. Kaikki miehet, joilla oli pidempiä poissaoloja työstä, katsoivat, ettei poissaoloista ollut ollut haittaa heidän työuralleen. Niistä naisista, joilla myös oli näitä poissaoloja 63% oli sitä mieltä, etteivät poissaolot olleet vaikuttaneet negatiivisesti heidän etenemiseensä, kun taas 26% oli päinvastaista mieltä. Näyttää siltä, että kun naisilla on miehiä runsaammin katkoksia työssäolossa niin osa näistä poissaoloista vaikuttaa haitallisesti työuraan. Kaikista naisista laskettuna tällaisia tapauksia oli 14%.

Pääosan opinnoista, jotka aiheuttivat työstä poissaoloa, muodosti auskultointi. Naisista 17% ja miehistä 11% oli hankkinut opettajan pätevyyden. Valtaosan jatko- ja lisäkoulutuksesta muodostivat kuitenkin työnantajan järjestämät tai osoittamat kurssit. Vähintään yhden kerran oli 34% naisista ja 52% miehistä osallistunut tällaiseen koulutukseen. Akateemisia jatko-opintoja oli harjoittanut 22% naisista ja 13% miehistä. Lisäksi 6% naisista ja 3% miehistä opiskeli lisäkoulutuksena kieliä ja 1% naisista ATK:ta. Muita kuin edellä mainittuja opintoja oli 6%:lla molemmista sukupuolista. Sekä naiset että miehet olivat osallistuneet yhtä usein jatko-

Taulukko 24. Arvio työuran etenemisestä kykyjen ja taitojen mukaan (%).

Table 24. Opinion of career progress in relation to skill and ability, by sex (%).

Kykyjen ja taitojen mukaan Progress according to skill and ability	Sukupuoli Sex		Yhteensä Total
	Naiset Women	Miehet Men	
Kyllä Yes	66	83	77
Ei No	33	16	22
Ei osaa sanoa No opinion	1	1	1
Yhteensä Total	100	100	100

ja lisäkoulutukseen. Erona koulutuksessa oli se, että työnantaja koulutti miehiä enemmän kuin naisia. Sen sijaan naiset osallistuivat enemmän virallisten koulutusorganisaatioiden järjestämään koulutukseen.

Metsänhoitajia pyydettiin arvioimaan, ovako he edenneet työurallaan omia kykyjä ja taitoja vastaavasti. Arviot nähdään taulukosta 24.

Vaikka suurin osa metsänhoitajista arvioi edenneensä työssä kykyjään ja taitojaan vastaavasti, katsoi joka kuudes mies ja jopa joka kolmas nainen, ettei näin ollut tapahtunut. Seuraavasta asetelmasta nähdään ne tekijät, joiden naiset ilmoittivat vaikeuttaneen uralaetenemistään:

— puolisoon, lapsiin ja yleensä perheeseen liittyvät tekijät	12%
— sukupuoli	8%
— kunnianhimon puute	7%
— puutteelliset tiedot/taidot ja/tai soveltumaton/vähäinen työkokemus	5%
— työmarkkinatilanne	2%
— sairaus tai työkyvyttömyys	1%

Perheellisyys vaikuttaa nimenomaan naisten uralaetenemiseen, sillä vain 1% miehistä ilmoitti perhesyiden vaikeuttaneen uralaetenemistään. Samanlainen seikka oli sukupuoli, jota kukaan mies ei ilmoittanut etenemistä hankaloittavaksi tekijäksi. Kunnianhimon puute ei ole yksin naisten ominaisuus, sillä myös 4% miehistä katsoi sen vaikuttaneen työuraansa. Tätä seikkaa ei ilmeisesti pidä katsoa pelkästään negatiiviseksi asiaksi, vaan siihen liittyy elämänmuotoon ja -arvoihin liittyviä aspektoja. Puutteelliseksi katsoi tietonsa ja kokemuksensa 2% miehistä ja lisäksi sairaus tai työkyvyttömyys oli haitannut uralaetenemistä 2%:lla miehistä. Mutta kun naisten suurin haitta oli perheellisyys, miehillä se oli työmarkkinatilanne, sillä 7% miehistä katsoi sen haitanneen uralaetenemistään.

Tyytyväisyyttä valittuun metsänhoitajan ammattiin mitattiin kysymällä, valitsisiko henkilö uudelleen saman ammatin, jos nykyisillä tiedoilla olisi ammatinvalintatilanteessa:

Valitsisi uudelleen metsänhoitajan ammatin	Naiset	Miehet
	%	
Varmasti	34	54
Melko varmasti	36	29
Ei osaa sanoa	11	9
Melko varmasti ei	12	5
Varmasti ei	7	3
Yhteensä	100	100

Kaksi kolmasosaa naisista oli vähintäänkin melko tyytyväisiä valitsemaansa ammattiin, miehistä neljä viidesosaa. Mutta naisista lähes joka viides ei enää haluaisi hakeutua metsänhoitajan ammattiin, jos olisi uudelleen ammatinvalintatilanteessa. Miehistä vastaavanlaisia tapauksia oli vajaa kymmenes. Integroituminen metsäsalalle ja metsänhoitajakuntaan ei ole ollut kaikille naisille itsestään selvää. Suomen Metsänhoitajaliittoon kuului 92% metsänhoitajista. Osuus on suurempi kuin kaikkien työvoimaan kuuluvien metsänhoitajien keskuudessa, joista 82% oli järjestäytynyt. Eroa eri sukupuolten välillä oli havaittavissa siten, että miehistä 94% ja naisista 88% kuului Metsänhoitajaliittoon.

57. Sukupuoliroolin vaikutus ammatissa toimimiseen

Ammattikunnan sisäistä mielipidettä suhtautumisessa naisiin metsänhoitajina mitattiin kahdella asenneväittämällä, jotka esitetään seuraavassa:

”Metsänhoitajan työ sopii mielestäni yhtä hyvin naiselle kuin miehelle.”

	Naiset	Miehet %	Yhteensä
Aivan samaa mieltä	84	37	51
Jokseenkin samaa mieltä	14	39	31
Vaikea sanoa	2	9	7
Jokseenkin eri mieltä	—	13	10
Aivan eri mieltä	—	2	1
Yhteensä	100	100	100

”Metsänhoitajan ammatissa on runsaasti työtehtäviä, joiden hoitaminen ei sovellu naisille.”

	Naiset	Miehet %	Yhteensä
Aivan samaa mieltä	1	3	2
Jokseenkin samaa mieltä	1	8	6
Vaikea sanoa	6	15	12
Jokseenkin eri mieltä	16	36	30
Aivan eri mieltä	76	38	50
Yhteensä	100	100	100

Naiset olivat vakuuttuneita, että metsänhoitajan ammatti sopii heille yhtä hyvin kuin miehille myös työtehtävien osalta. Miehet eivät olleet asiasta yhtä vakuuttuneita, kuten väittämiin suhtautumisesta ilmenee. Kaksi kolmasosaa miehistä piti naisia vähintäänkin ”jokseenkin sopivina” metsänhoitajina ja

katsovat heidän selviytyvän myös ammatin työtehtävistä. Yksi kolmasosa miehistä joko epäili tai suhtautui negatiivisesti naisiin metsänhoitajina. Naismetsänhoitajat eivät siis saaneet miespuolisten kollegojensa varauksesta tukea ja arvostusta. Kuinka eri sukupuoliin suhtaudutaan työhönotossa nähdään seuraavista väittämistä:

”Kun olen hakenut työtä, sukupuolestani ei ole ollut haittaa.”

	Naiset	Miehet %	Yhteensä
Aivan samaa mieltä	23	92	71
Jokseenkin samaa mieltä	17	3	7
Vaikea sanoa	9	5	6
Jokseenkin eri mieltä	22	—	6
Aivan eri mieltä	29	—	10
Yhteensä	100	100	100

”Kun olen hakenut työtä, sukupuoleni on helpottanut työnsaantia.”

	Naiset	Miehet %	Yhteensä
Aivan samaa mieltä	—	24	16
Jokseenkin samaa mieltä	5	26	19
Vaikea sanoa	16	36	30
Jokseenkin eri mieltä	11	6	8
Aivan eri mieltä	68	8	27
Yhteensä	100	100	100

Vastauksista nähdään, ettei miehillä ole haittaa sukupuolesta työnhakutilanteessa. Sen sijaan 40% naisista katsoi, että sukupuoli haittaa heidän valitsemistaan työtehtäviin. Sukupuoli ei siis helpota naisten työnsaantia niin kuin miesten, vaikka metsäalalla näyttäisi olevan joitakin yksittäisiä työpaikkoja, johon on haluttu nimenomaan naismetsänhoitajia. Naisia kohtaan on siis kielteisiä asenteita sekä miespuolisten kollegojen että työhönottajien taholla; tosin em. henkilöt saattavatkin käytännössä olla samoja henkilöitä.

Kun asenneväittämällä mitattiin sitä, ovatko perheasiat vaikeuttaneet uralla etenemistä, vastasi 33% naisista ja 17% miehistä myöntävästi. Kun naisista oli suurempi osuus perheettömiä kuin miehistä, niin lähes puolella perheellisistä naisista kotiasiat vaikuttivat työssäkäyntiin, perheellisistä miehistä 20%:lla. Kuitenkin 30% miehistä, hiukan enemmän kuin naisista (24%), ilmoitti, että perheasiat joko vaikeuttavat tai estävät tekemästä ylitöitä. Vapaa-ajan ja työn arvostamisen suhdetta mitattiin seuraavalla asenneväittämällä:

”Arvostan vapaa-aikaa ja elämänlaatua enemmän kuin urallaetenemistä ja aineellista menestystä.”

	Sukupuoli		Yhteensä
	Naiset	Miehet %	
Aivan samaa mieltä	29	17	21
Jokseenkin samaa mieltä	36	39	38
Vaikea sanoa	23	29	27
Jokseenkin eri mieltä	8	11	10
Aivan eri mieltä	4	4	4
Yhteensä	100	100	100

Jakaumia tarkasteltaessa on huomioitava se, että väittämä sinänsä ei ole täysin onnistunut, koska se asettaa vapaa-ajan ja elämänlaadun vastakkain urallaetenemisen ja aineellisen menestymisen kanssa. Käytännössä asia

voi olla niin, että urallaeteneminen ja aineellinen menestyminen voivat merkitä osalle ihmisiä myös elämänlaatua ja samalla niillä on merkitystä myös vapaa-aikaan ja sen laatuun. Osittain tästä syystä johtunee se, että runsas neljännes vastaajista on päätenyt vaihtoehtoon ”vaikea sanoa”. Toisaalta kun tutkitut metsänhoitajat ovat suhteellisen nuoria, saattaa osalla heistä olla vielä vähän kokemuksia väittämän esittämästä asetelmasta ja siksi on vaikea ilmaista kantaa. Näillä varauksilla näyttää siltä, että vapaa-aikaa ja elämänlaatua arvostivat naiset hiukan miehiä enemmän, joskin myös miehissä oli runsaasti niitä, jotka eivät aseta urallaetenemistä ja aineellista menestystä etusijalle.

6. TARKASTELU

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella naisten asemaa metsätieteellisen korkeakoulututkimuksen suorittajina sekä heidän sijoitumistaan ja etenemistään työelämässä. Päinvastoin kuin miehille metsänhoitajan ammattiin hakeutuminen edustaa naiselle hyvin poikkeavaa ammatinvalintaratkaisua. Metsäala on perinteisesti ollut miesten ala ja sillä on miehiset arvot ja perinteet. Tämä ilmeni selvästi tarkasteltaessa metsänhoitajan ammatin professionaalitumista. Naisia on runsaammin valmistunut metsänhoitajiksi vasta 1970-luvulta alkaen, joten tutkimuksen kohteena olevat naiset edustavat vielä pioneeri-joukkoa, joka on joutunut luomaan mallia naisten toimimiselle metsänhoitajina.

Tutkimuksen aineiston muodosti 290 vuosina 1970—1984 valmistunutta metsänhoitajaa, joista 96 oli naisia ja 194 miehiä. Tutkimuksen tulokset perustuvat naisten ja miesten väliseen vertailuun eri muuttujien suhteen siten, että naisista oli ns. totaaliaineisto ja otos miehistä edusti samaa valmistumisvuosijakaumaa kuin naisilla.

Tutkimusotteessa oli heikkouksia, jotka on syytä pitää mielessä tuloksia tarkasteltaessa. Ensiksikin tulevat kaikki aineistonkeruun postikyselytekniikkaan liittyvät tekijät (kts. esim. Eskola 1975). Näitä seikkoja pyrittiin eliminoimaan testaamalla kyselylomake etukäteen. Sen lisäksi tutkittiin kato, joka

osoitti, että vastaamatta jättäneet eivät poikenneet vastanneista heistä saatavilla olevien muuttujien suhteen. Toiseksi osa tuloksista perustuu vastaajien omaan arvioon kysytystä asiasta ja se saattaa heikentää tulosten luotettavuutta. Kolmanneksi joidenkin muuttujien kohdalla (esim. palkkaus) vertailtavien ryhmien keskiarvojen hajonnat olivat suuria. Lisäksi tarkasteluajanjakso saattoi olla liian lyhyt urakehityksen tarkasteluun.

Tutkimuksen ongelmaa lähestyttiin pääasiallisesti sosiologisella tarkastelutasolla. Selkeää naismetsänhoitajan muotokuvaa ei tutkimustuloksista voi rakentaa, sillä niin naismetsänhoitajat kuin miesmetsänhoitajatkin ovat heterogeeninen ryhmä, eikä sukupuoli sinänsä vielä merkitse muiden ominaisuuksien samankaltaisuutta. Eroja sukupuolten välillä sen sijaan löytyi runsaasti.

Rakenteelliset taustaehdot vaikuttivat metsänhoitajaksi hakeutumiseen seuraavasti: lähtötaustaltaan metsänhoitajaksi valmistuneet naiset olivat kaupunkilaisempia kuin miespuoliset kollegansa. Tämä kaupunkimaisuus tuli esille kolmella tavalla. Ensiksikin erityisesti pääkaupunkiseutu korostui naisten lähtötaustana, toiseksi he olivat miehiä harvemmin maanviljelyskodista lähtöisin olevia ja kolmanneksi naisten vanhemmilla oli enemmän ammattikoulutusta ja saatu koulutus oli korkeampitasoisista kuin miesten van-

hemmillä. Naisten ja miesten rakenteellisten taustaehto-erilaisuutta voidaan tarkastella lähinnä sitä kautta, että kehittyneillä alueilla ja kaupungeissa tyttöjen ammattitoiveet kohdistuvat myös muiden tutkimusten mukaan korkeamman statuksen omaaviin ammatteihin kuin muilla alueilla (Tapaninen ym. 1970, Nummenmaa ym. 1985). Myös muille miesvaltaisille akateemisille aloille hakeutuvien naisten lähtötaustan statustason on havaittu olevan korkeampi kuin vastaavan alan miesten (Eskola ym. 1972).

Motivaatio- ja kykytekijöitä tarkasteltaessa havaittiin, että motiivit metsälle hakeutumisessa olivat lähes yhtenevät molemmilla sukupuolilla. Miehet ja naiset eivät siis hakeudu erilaisiin perustein metsänhoitajan ammattiin. Ainoa seikka, jossa eroa ilmeni, oli ammatin sosiaalinen arvostus, joka motivoi miehiä hakeutumaan metsänhoitajakoulutukseen naisia enemmän. Kun naisten ja miesten lähtötaustaerot otetaan huomioon saattaa metsänhoitajan ammatin valitseminen edustaa miehille naisia useammin sosiaalisen nousun väylää ja vastaavasti naisille sosiaalisen statuksen säilyttämistä. Kykytekijöiden kohdalla havaittiin, että naiset olivat menestyneet miehiä paremmin sekä koulussa että ylioppilaskirjoituksissa. Tällaiseen tulokseen koulumenestyksestä on päädytty lähes kaikissa tutkimuksissa, jotka käsittelevät naisia miesvaltaisilla akateemisilla aloilla.

Metsätutkimuksen suorittajina miehet ja naiset erosivat toisistaan. Ensiksikin pääainevalinnoissa miehet ja naiset eivät toimineet samalla tavalla. Suurin ero syntyi puumarkkinatieteen kohdalla, sillä kolmasosa naisista suoritti puukaupallisen metsätutkimuksen. Erot naisten ja miesten valinnoissa pääaineen suhteen olivat tilastollisesti merkitseviä. Opin- tomenestyksensä miehet arvioivat olleen keskimäärin hiukan paremman kuin naiset. Myös opintoajalla mitattuna miehet olivat menestyneet opinnoissaan jonkin verran paremmin kuin naiset. Eskola ym. (1972) ovat saaneet tutkimuksessaan samanlaisen eron sukupuolten välillä opintomenestyksessä. Tulosta ei kuitenkaan tue Aitan (1983) ekonomista tekemä tutkimus, jossa naiset eivät millään tavalla poikenneet miehistä opislumenestyksen suhteen. Eskolan ym. tutkimuksessa samoin kuin tässä tutkimuksessa on menestymistä mitattu opintoajan lisäksi omalla arviolla, kun taas Aitan tutkimuksessa on verrattu suoritettuja arvosanoja.

Sukupuoliroolin vaikutusta metsänhoita-

jien työmarkkinoille sijoittumiseen tarkasteltiin kolmesta näkökulmasta: alueellinen, työnantajan ja toimenkuvan mukainen sijoittuminen. Alueellisessa sijoittumisessa olivat sukupuolten väliset erot vähäisiä. Sen sijaan työnantajan ja toimenkuvan mukaisessa sijoittumisessa havaittiin piirteitä, jotka viittaavat sukupuolen mukaiseen eriytymiseen työmarkkinoille sijoittumisessa. Työnantajit- tain tarkasteltuna eroa ei syntynyt julkinen sektori — yksityinen sektori -akselilla, vaan eroavuudet tulivat näkyviin näiden sektoreiden sisällä. Sellainen perinteinen metsänhoitajien työnantaja kuin metsähallitus, joka on merkittävästi vaikuttanut metsänhoitajan profession muotoutumiseen, ei ollut juuri naisia rekrytoinut. Samoin perinteiset ”kentän tehtävät” — suunnittelu-, valvonta- ja puunhankintatehtävät — olivat selvästi miesten aluetta. Sellaiset metsänhoitajien työllistäjinä vakiintuneet alueet kuten tutkimus ja opetus, jotka ovat voimakkaasti laajentuneet ja muuttuneet tarkasteluajanjaksona, olivat rekrytoineet naisia heidän lukumääräänsä nähden samassa suhteessa kuin miehiä.

Osa naismetsänhoitajista oli sijoittunut tehtäviin, jotka laajentavat metsänhoitajakunnan perinteistä tehtäväkenttää varsinaisten metsällisten tehtävien ulkopuolelle. Näissä tehtävissä ei juuri miehiä esiintynyt. Sukupuolen mukaisen eriytymisen piirteet metsänhoitajien työmarkkinoille sijoittumisessa voidaan nähdä syntyneen kaksitahoisesti. Toisaalta perinteiset työnantajat ja toisaalta naismetsänhoitajat itse näkevät kuvan metsänhoitajan professiosta erilaisena. Edellisten näkemys on vaikuttanut siihen, että naisia on niin vähän rekrytoitu ”kentän tehtäviin” ja jälkimmäisten näkemys taas siihen, että naiset ovat sekä joutuneet että halunneet hakeutua vakiintuneen tehtäväalueen ulkopuolelle. Tällaista tulkintaa tukee se, että sukupuolen mukaista eriytymistä on tapahtunut sekä kaikkein perinteisimpien että uusien tehtävien kohdalla.

Urallaetenemisen tarkastelua vaikeutti tarkasteluajanjakson lyhyden lisäksi tutkittujen metsänhoitajien painottuminen ammattikunnan ikäjakauman alkupäähän. Mittareina urallaetenemisessä käytettiin työpaikanvaihtamiskertojen ja urallaetenemiskertojen suhdetta sekä saavutettua hierarkiatasoa ja palkkausta tutkimusajankohtana. Keskimäärin naiset ja miehet olivat vaihtaneet työpaikkaa tai -tehtäviä yhtä usein, mutta se ei merkinnyt samanlaista urallaetenemistä. Kak-

si kolmesta vaihtokerrasta merkitsi naisilla samalla urallaetenemistä, miehillä kolme neljästä. Tämä on vaikuttanut siihen, että esimies- tai johtotehtäviin oli edennyt puolet miehistä ja runsas kolmannes naisista. Miesten suurempaa osuutta näissä tehtävissä selitti kuitenkin osaltaan myös se, että he naisia useammin pyrkivät esimies- tai johtotehtäviin.

Myös palkkaus oli erilainen eri sukupuolilla. Naiset saivat keskimäärin 80% miesten palkasta kuukaudessa. Vaikka ansiotaseroet olivat näinkin selvät, ne edustavat kuitenkin keskimääräistä pienempää sukupuolten välistä tuloeroa akateemisten ammattien joukossa. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että vuonna 1983 ylemmän kandidaattitason tutkinnon suorittaneet naiset ansaitsivat kaksi kolmasosaa vastaavan tutkinnon suorittaneiden miesten ansioista (Tilastokeskus 1987). Samoin kuin muilla akateemisilla ryhmillä myös metsänhoitajilla sukupuolten väliset ansiotaseroet pyrkivät kasvamaan työvuosien karttuessa.

Perheen ja lapsien vaikutus työuraan tuli naisilla voimakkaammin esille kuin miehillä. Noin joka kuudes nainen katsoi, että perheen ja lasten aiheuttamat poissaolot olivat vaikeuttaneet heidän urallaetenemistään. Myös muita urallaetenemisen esteitä oli naisten kohdalla havaittavissa siten, että kolmasosa

naisista katsoi, ettei ollut edennyt ammatissaan kykyjään ja taitojaan vastaavasti. Vastaava osuus miehistä oli vajaa kuudennes.

Vaikka eroavuuksia sukupuolten välillä ilmeni monissa kohdissa metsänhoitajien ammattia ja työuraa tarkasteltaessa, yleiskuvaksi kuitenkin muodostui, että naiset ovat suhteellisen hyvin löytäneet paikkansa metsänhoitajakunnassa. Tätä osoitti jo heidän korkea työhönohallistumisasteensakin (96%). Osaltaan tätä kehitystä on auttanut metsänhoitajien hyvä työllisyystilanne. Lähtitulevaisuudessa on kuitenkin ennakoitu koulutettavien metsänhoitajien määrän ylittävän tarjoutuvien työtilaisuuksien määrän. Tällaisessa tilanteessa on mahdollista, että sukupuoli voi nousta merkittäväksi tekijäksi rekrytointipäätöksissä. Kun naisten määrä edelleen tulee lisääntymään metsänhoitajissa, vaikkakin suhteellisen hitaasti, heidän panoksensa tulee vaikuttamaan moniin seikkoihin niin ammatikunnassa kuin työelämässäänkin. On myös mahdollista ajatella, etteivät kaikki metsänhoitajat noudata työssään samoja normeja ja vaatimuksia. Osa voi käyttää työhönsä runsaasti aikaa ja voimia. Osalla, niin miehistä kuin naisista, voi työnsä ohella olla tukeva ote muistakin elämänalueista. Erilaisista toimintatavoista syntyvä yhteistyö ja jännite saattavat olla hyväksi ammatin kehitykselle ja sen eri yhteiskunnallisten tehtävien hoidolle.

KIRJALLISUUS — REFERENCES

- Aitta, U. 1983. Uusi naisekonomi — haaste vanhalle työelämälle. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-63.
- Allardt, E. 1962. Arvot (sosiaaliset arvot). Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia 18.
- Anttalainen-Ojanen, M-L. 1977. Ammatissa toimivuus ja työvoimaan kuulumisuus vuosina 1950—1975 erityisesti naisten osalta. Laudatur-työ, Helsingin yliopiston sosiologian laitos.
- Anttalainen-Ojanen, M-L. 1980. Naisten työt — miesten työt. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1980:1.
- BMDP, Biomedical computer programs, P-series. University of California. Los Angeles 1976.
- Burlin, F. 1976. Locus of control and female occupational aspiration. *Journal of Counseling Psychology* 23(2).
- Carlsson, C. & Olson, E. 1972. Könsroller och praktisk yrkesorientering. *Trebetygsuppsats i pedagogik vid Göteborgs universitet.*
- Elovainio, P. 1966. Korkeakoulu-uran ja opintoalan valinta. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia 58.
- Elovirta, P. & Ihalainen, R. 1982. Työvoiman rekrytointumien alkutuontantoon. Työvoimaministeriön suunnitteluosaston Työvoimapolittisia tutkimuksia 33.
- Elovirta, P. & Ihalainen, R. 1984. Metsä- ja maatalous-ammattit nuorten ammattisuunnitelmissa. *Folia Forestalia* 591.
- Enroth, R-R. & Jämsä, E. 1984. Liikemetsänhoitajien koulutustarve. Helsingin yliopiston puumarkkinatieteen laitoksen julkaisuja No 1. Helsinki.
- Eskola, A. 1975. Sosiologian tutkimusmenetelmät I—II. WSOY.
- Eskola, I. & Haavio-Mannila, E. 1972. The careers of professional women and men in Finland. Helsingin

- yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia 185.
- Haavio-Mannila, E. 1970. Suomalainen nainen ja mies. WSOY.
- 1978. Changes in sex roles in politics as an indicator of structural change in society. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen eripainossarja 111.
- 1984. Työn muuttuminen. Teoksessa E. Haavio-Mannila ym. Perhe, työ ja tunteet. WSOY.
- Hautamäki, A. 1984. Lukioonlähtö ja sosiaaliluokka. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos 24.
- Häyrynen, Y-P. 1968. Ammatillisten intressien ja minäkuvan tutkimus. Ammatinvalinnanohjauksen monistesarja 13.
- Ihalainen, R. 1985. Opintojen keskeyttäminen metsäalan ammatillisessa koulutuksessa. Folia Forestalia 638.
- Jussila, A. 1981. Kahtia jakautuneet työmarkkinat ja työvoimapalvelut. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan raportissa: Tytöt, pojat ja ammatinvalinta.
- Komiteanmietintö 1976:55. YK:n naisten vuoden raportti.
- Leimu, K., Oravainen, K. & Saari, H. 1978. Koulutus- teille valikoituminen ja sitä määrääviä tekijöitä Suomen koululaitoksessa. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja 288.
- Liedes, M. & Manninen, P. 1975. Otantamenetelmät. Gaudeamus.
- Naisten asema. 1984. Tilastokeskus, Tilastollisia tiedon- antoja 72.
- Nummenmaa A-R., & Vanhalakka-Ruoho, M. 1985. Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen. Työvoimaministeriön suunnitteluosaston Työvoima- polittisia tutkimuksia 55.
- Nummenmaa, T., Koivisto, T., Koskinen, A., Taavila, P. & Vikman, T. 1973. Sosiaalisen taustan vaikutus koulutusteiden valintaan. Tampereen yliopiston psykologian laitoksen tutkimuksia 78.
- Powell, B. & Jacobs, J. 1984. Gender differences in evaluation of prestige. The Sociological Quarterly 25.
- Putkisto, K. 1977. Metsänhoitajain järjestäytyminen. Suomen Metsänhoitajat 1977. Suomen Metsänhoitajaliitto ry.
- Rauste, M-L. 1975. The image of man among Finnish girls and boys, on the basis of material from Helsinki and North Karelia. Reports from the department of psychology, University of Turku.
- Simula, A-L. 1975. Naismetsänhoitajien lukumäärä kaksinkertaistumassa. Metsänhoitaja 2/1975.
- Suomen Metsänhoitajaliiton pienoismatrikkelit vuosilta 1970—1985. Suomen Metsänhoitajaliitto ry.
- Suomen Metsänhoitajat 1946—1960, 1961. Suomen Metsänhoitajaliitto ry.
- Suomen Metsänhoitajat 1961—1976, 1977. Suomen Metsänhoitajaliitto ry.
- Tangri, S. 1972. Determinants of occupational role innovation among college women. Journal of Social Issues 28(2).
- Tapaninen, A., Romppainen, A-M. & Multimäki, K. 1970. Nuorison ammatilliset suunnitelmat. Työvoimaministeriön Ammatinvalinnaohjauksen monistesarja 22.
- Tietoja naisista ja miehistä. Tilastokeskus 1987. Valtion painatuskeskus.

Total of 36 references

SUMMARY

Woman as a forester in Finland

The aim of the investigation has been to clarify women's role as foresters and their progress in professional life. The forester profession has been persistently male-dominated with male values and traditions. Therefore, investigating women's position inside this profession is of special interest. Because female foresters have not commonly graduated for the 1970's, the investigated women have to be considered as pioneers creating patterns for female foresters.

The material for the investigation consisted of 290 foresters, who graduated between 1970 and 1984, of whom 96 were women and 194 men. They were interviewed by mail in Spring 1985. The results of study are based on comparisons between male and female foresters.

Sexual differences can be seen both at graduating and in the placing in professional life. Men and women possess the same expectations and the same motives for their professional plans. Differences in the family and social backgrounds of the sexes are found when considering the choice of the main subject and in employers and tasks.

Urban girls and rural boys more frequently select a forestry profession. The women had better success at school than men. Compared to men, women prefer Forest Products Marketing to Forest Engineering and Business Economics of Forestry at university. Men had

a slightly better success in their studies and the duration of their studies was a little shorter.

During the investigated period the employment of foresters has been good - also for women, of whom 96 percent have been employed. Regionally, the employed female foresters are mainly located in the southern areas of the country. There are no differences between public and private sectors, but inside these sectors differences exist. For example, the National Board of Forestry has recruited few women, which is remarkable because it has been most traditional employer of foresters. Research and training, which have greatly expanded and changed in the investigated period, have recruited women and men equally, whereas planning, monitoring and wood procurement have been markedly male tasks. Furthermore, women have been placed outside of forestry, working in tasks which are not included in the traditional spectre of the forester's profession.

Women were paid less, on average 80 percent of men's salaries. The income differences tend to increase with age. The influence of family and children on career was greater with women than with men. The attitudes of employers and male colleagues seemed to have a negative influence on women's career. In spite of these differences women have had a relatively good start in the forester's profession.

METSÄNTUOTUSLAITOS
METSÄKONOMIAN OSASTO
PL 37
00381 HELSINKI 38

METSÄNHÖITÄJÄKOULUTUS



TAUSTATIEDOT

1. Ikkä _____ vuotta
2. Sukupuoli:
 mies
 nainen
3. Siviilisäätö:
 naimaton
 avioliitossa
 naimisissa
 eronnut
 leski
4. Lasten lukumäärä: _____
5. Nykyinen asuinkunta: _____
6. Millaiselta paikkakunnalta olette kotoisin?
 pääkaupunkiseudulta
 muusta kaupungista (keskustasta)
 muusta taajamasta
 haja-asutusalueelta
7. Isän ammatti: _____
8. Onko isällänne ammattikoulutusta?
 ei ole
 koulutason ammattikoulutus, mikä?
 opistotason ammattikoulutus, mikä?
 korkeakoulututkinto, mikä?
9. Äidin ammatti: _____
10. Onko äidilläänne ammattikoulutusta?
 ei ole
 koulutason ammattikoulutus, mikä?
 opistotason ammattikoulutus, mikä?
 korkeakoulututkinto, mikä?
11. Puolison peruskoulutus:
 kansa- ja kansalaiskoulu
 peruskoulu
 keskkoulu
 lukio
12. Onko puolisolillanne ammattikoulutusta?
 ei ole
 koulutason ammattikoulutus, mikä?
 opistotason ammattikoulutus, mikä?
13. Puolison ammatti (ei tutkinto): _____
14. Työskenteleekö puolisoenne kodin ulkopuolella?
 kyllä
 ei

15. Miten katsotte seuraavien tekijöiden vaikuttaneen siihen, että hakeuduitte juuri metsänhoitajakoulutukseen (vastatkaa jokaiseen vaihtoehtoon erikseen):

	Vaikutti merkittävästi	Vaikutti jonkin verran	Ei vaikuttanut lainkaan
a) metsään kiinnostavuus yleensä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ammatin sosiaalinen arvostus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ammatin hyvä palkkataso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) alan hyvä työllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) tutkimuksen käytännöllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) keskus luontoon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) sukulaisten ja tuttavien suositus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) suvun perinne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ammatinvalinnanohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mikä edellämainituista tekijöistä oli merkittävin? _____

16. Kun olitte ammatinvalintatilanteessa, millä sijalla metsänhoitajakutkinto oli ammattitavoissanne:
 ensimmäisellä sijalla
 toisella sijalla
 jollain muulla sijalla

17. Mikä oli ylioppilastutkintonne yleisarvosana:

- ei ylioppilastutkintoa
 approbatur
 lubenter approbatur
 cum laude approbatur
 magna cum laude approbatur
 laudatur

Viimeisen koulutodistuksen kaikkien aineiden keskiarvo:

- alle 7
 7,0 - 7,9
 8,0 - 8,9
 9,0 -

18. Minä vuonna aloitte opiskella metsätutkintoa? V. _____
19. Mikä oli tutkinnon pääaine? _____
20. Minä vuonna suoritte metsätutkinnon? V. _____
21. Oliko opiskelumenestyksenne opiskelutoverisiinne verrattuna:
 keskimääräistä parempi
 keskimääräinen
 alle keskiarvon
22. Onko Teillä metsätutkinnon lisäksi muita tutkintoja?
 ei ole
 metsäteknikko
 muu opistotasoinen tutkinto, mikä? _____
 MMK (MMM)
 muu akateeminen tutkinto, mikä? _____
 MML
 MMT
 muun tieteenalan lisenasiaatti- tai tohtorintutkinto, mikä? _____

TYÖELÄMÄ

23. Kuinka pian metsätutkinnon suorittamisen jälkeen saitte vakituisen työpaikan?
 alle 1 kk
 1-3 kk kuluttua
 3-6 kk kuluttua
 aikaa kului yli 6 kk
 en ole hakenut työtä
 en ole saanut työtä
24. Mikä oli ensimmäinen työpaikkanne metsähoitajaksi valmistumisen jälkeen?
 Työnantaja _____
 Tehtävänimike _____
 Pääasialliset työtehtävät _____
25. Ollitteko ensimmäisessä työpaikassanne esimiesasemassa?
 ei
 kyllä, alaisten lukumäärä _____
26. Kuinka kauan ollitte ensimmäisen työnantajan palveluksessa?
 _____ v _____ kk, työsuhde jatkuu edelleen
 _____ v _____ kk, työsuhde päättynyt
 en ole ollut työssä metsätutkinnon jälkeen

27. Vastasiiko ensimmäinen työpaikka tehtäviltään suorittamanne tutkintoa?
 vastasi täysin
 jonkin verran
 ei lainkaan
28. Mikä on nykyinen työpaikkanne?
 tiedot täysin samat kuin kysymyksessä 24
 Työnantaja _____
 Tehtävänimike _____
 Pääasialliset työtehtävät _____
29. Mikä on asemanne nykyisellä työpaikallanne?
 johtavassa asemassa
 esimies
 toimenkilo
 yksityisyrittäjä
 alaisten lukumäärä _____
30. Liittyykö tehtävienne taloudellinen tulosvastuu?
 kyllä
 ei
31. Kuinka monta kertaa olette vaihtanut joko työpaikkaa tai työtehtäviä samassa työpaikassa metsätutkinnon suorittamisen jälkeen?
 _____ kertaa
32. Kuinka monta kertaa joko työpaikkaa tai tehtäviä vaihtaessanne olette katsonut edenneenne urallanne?
 _____ kertaa
33. Mikä on nykyinen palkkanne? _____ brutto/kk (huhtikuu -85)
34. Mikä on keskimääräinen viikottainen työaikkanne? _____ tuntia, josta ylittötä _____ tuntia
35. Kuinka monta työmatkapäivää Teillä on ollut viimeisen vuoden aikana?
 _____ päivää
36. Kuinka paljon voitte työssänne vaikuttaa päätöksenteon seuraavilla tasoilla?

	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan
koko organisaation tasolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman työyksikön tasolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman toimenkuvan tasolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Oletteko työskennellyt tai työskentelettekö parhaillaan ulkomailla (metsätutkinnon jälkeen)?
 en ole
 olen työskennellyt ulkomailla yhteensä _____ kk

38. Oletteko ollut pidempiä aikoja poissa työstä jonkin syyn vuoksi?

- en ole
 olen ollut suorittamassa varusmiespalvelusta
 olen ollut äitiystoimalla
 olen ollut sairautani tai työkyvyttömyyden vuoksi
 jonkin muun syyn vuoksi

39. Ovatko em. poissaolot vaikuttaneet uralla etenemiseen?

- ei ole ollut pidempiä poissaoloja
 poissaolot eivät ole vaikuttaneet
 poissaolot ovat vaikuttaneet

40. Onko työuranne edennyt mielestänne omia kykyjänne ja taitojanne vastaavasti?

- kyllä
 ei

Jos vastasitte kohtaan "ei", niin mikä on ollut syynä tähän? _____

41. Oletteko osallistunut metsätutkimon jälkeen jatkokoulutukseen?

- en ole
 olen harjoittanut akateemisia jatko-opintoja
 olen osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen _____ kertaa
 olen osallistunut johonkin muuhun koulutukseen, mihin? _____

42. Seuraatteko metsälän tapahtumia ja kehitystä seuraavista lähteistä?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | säännöllisesti | silloin tällöin | en lainkaan |
| Prävi-lehdet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aikakauslehdet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Metsälän ammattilehdet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ammattikirjallisuus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

43. Lopuksi esitettään muutamia yleisluonteisia väitteitä. Lausukaa niihin mielellipiteenne - valitkaa jokin vaihtoehdoista sen mukaan miltä Teistä tuntuu.

	Aivan samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa mieltä	Aivan eri mieltä
--	--------------------	-------------------------	---------------------	------------------

Jos olisin uudelleen ammatinvalintatilanteessa, valitsisin jälleen nykyisen ammatin.

Metsänhoitajan työ sopii mielestäni yhtä hyvin naiselle kuin miehelle.

Saan nykyisissä tehtävissäni soveltaa riittävästi ammatillisia tietojani ja taitojani.

	Aivan samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Aivan eri mieltä
En pyri ammasiasani esämies- tai johtotehtäviin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen edennyt urallani kurssi-toveritani paremmin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kun olen hakenut työstä sukupuolestani ei ole ollut haittaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kun olen hakenut työstä sukupuoleni on helpottanut työn- saantia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtettäväni vastaavat täysin koulutustani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen mielestäni nyt urani huipulla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheasiat eivät ole vaikut- taneet urallatenemistäni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen halukas vaihtamaan työ- paikkaa tai työtehtäviä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mielestäni minulle maksetaan työtehtäviäni vastaava palkka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajani sallii minun kehittää ammatitaitoani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikallani on hyvä ilma- piiri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metsänhoitajan ammatissa on runsaasti työtehtäviä, joiden hoitaminen ei sovellu naisille.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni on hyvin itsenäistä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheasiat eivät estä minua tekemästä ylityötä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työasioita koskevat ajatukset otetaan yleensä huomioon työ- paikassani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyisin tekemään huomattavasti vaativampia tehtäviä kuin nykyi- set työtehtäväni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arvostan vapaa-aikaa ja elämän- laatua enemmän kuin uralla- etenemistä ja aineellista menestystä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

METSÄNTUTKIMUSLAITOS

THE FINNISH FOREST RESEARCH INSTITUTE

Tutkimusosastot — *Research Departments*

Maantutkimusosasto
Department of Soil Science

Suontutkimusosasto
Department of Peatland Forestry

Metsänhoidon tutkimusosasto
Department of Silviculture

Metsänjalostuksen tutkimusosasto
Department of Forest Genetics

Metsänsuojelun tutkimusosasto
Department of Forest Protection

Metsäteknologian tutkimusosasto
Department of Forest Technology

Metsänarvioimisen tutkimusosasto
Department of Forest Inventory and Yield

Metsäekonomian tutkimusosasto
Department of Forest Economics

Matemaattinen osasto
Department of Mathematics

Metsäntutkimusasemat — *Research Stations*

Parkanon tutkimusasema
Parkano Research Station
Os. — *Address:* 39700 Parkano, Finland
Puh. — *Phone:* (933) 2912

Muhoksen tutkimusasema
Muhos Research Station
Os. — *Address:* Kirkkosaarentie, 91500 Muhos, Finland
Puh. — *Phone:* (981) 431 404

Suonenjoen tutkimusasema
Suonenjoki Research Station
Os. — *Address:* 77600 Suonenjoki, Finland
Puh. — *Phone:* (979) 11 741

Punkaharjun jalostuskoeasema
Punkaharju Tree Breeding Station
Os. — *Address:* 58450 Punkaharju, Finland
Puh. — *Phone:* (957) 314 241

Ojajoen koeasema
Ojajoki Experimental Station
Os. — *Address:* 12700 Loppi, Finland
Puh. — *Phone:* (914) 40 356

Kolarin tutkimusasema
Kolari Research Station
Os. — *Address:* 95900 Kolari, Finland
Puh. — *Phone:* (9695) 61 401

Rovaniemen tutkimusasema
Rovaniemi Research Station
Os. — *Address:* Eteläranta 55
96300 Rovaniemi, Finland
Puh. — *Phone:* (960) 15 721

Joensuun tutkimusasema
Joensuu Research Station
Os. — *Address:* PL 68
80101 Joensuu, Finland
Puh. — *Phone:* (973) 28 331

Kannuksen tutkimusasema
Kannus Research Station
Os. — *Address:* PL 44
69101 Kannus, Finland
Puh. — *Phone:* (968) 71 161

Ruotsinkylän jalostuskoeasema
Ruotsinkylä Tree Breeding Station
Os. — *Address:* 01590 Maisala, Finland
Puh. — *Phone:* (90) 824 420

1987

- No 681 Kaunisto, Seppo: Lannoituksen ja muokkauksen vaikutus männyn ja rauduskoivun istutustaimien kasvuun suonpohjilla.
Effect of fertilization and soil preparation on the development of Scots pine and silver birch plantations on peat cutover areas.
- No 682 Voipio, Raili: Puiden biomassan vitamiinipitoisuus.
Vitamin content of tree biomass.
- No 683 Uusvaara, Olli & Verkasalo, Erkki: Metsähakkeen tiiviys ja muita teknisiä ominaisuuksia.
Solid content and other technical properties of forest chips.
- No 684 Rikkonen, Pentti: Havutukkien kuorelliseen latvaläpimitaan perustuva tilavuuden määrittäminen.
Volume of coniferous saw logs based on top diameter over bark.
- No 685 Huuri, Olavi, Lähde, Erkki & Huuri, Leena: Tiheyden vaikutus nuoren istutusmännikön laatuun ja tuotokseen.
Effect of stand density on the quality and yield of young Scots pine plantations.
- No 686 Valtanen, Jukka & Engberg, Mikael: Vuosina 1970—72 perustetun aurasalueiden metsänviljelykokeen tulokset Kainuussa ja Pohjanmaalla.
The results from Kainuu and Pohjanmaa of the ploughed-area reforestation experiment begun during 1970—72.
- No 687 Nurmi, Juha: Polttohakkeen kuivatus traktorikonteissa.
Drying of fuel chips and chunks in wooden bins.
- No 688 Juntunen, Marja-Liisa (red.): Arbetsssäkerhet och belastning vid självverksamma skogsägares drivningsarbete — NSR slutrapport.
Work safety and strain of self-employed forest owners during logging.
Työturvallisuus ja kuormittuminen omatoimisten metsänomistajien puunkorjuussa.
- No 689 Nöjd, Pekka, Mälkönen, Eino & Kukkola, Mikko: Lehtikuusen lannoituskokeiden tuloksia.
Growth response of *Larix* to fertilization.
- No 690 Metsätalastollinen vuosikirja 1986.
Yearbook of Forest Statistics 1986.
- No 691 Ritari, Aulis: Lumipeitteen sulamisen riippuvuus eräistä metsikkö- ja kasvupaikkatunnuksista Kivalon tutkimusalueella.
Ablation of late snowcover in relation to some stand and site characteristics in Kivalo, northern Finland.
- No 692 Sirén, Matti, Ala-Ilomäki, Jari & Högnäs, Tore: Harvennuksiin soveltuvan metsäkuljetuskaluston maastokelpoisuus.
Mobility of forwarding vehicles used in thinnings.
- No 693 Löffström, Irja (toim.): Taajamametsien hoito.
Urban forestry.
- No 694 Verkasalo, Erkki: Metsähakkeen kosteuden ja kuivamassan mittaussuoritus kuormaantamennettimillä.
Measurement of moisture content and dry weight of forest chips by load sampling methods.
- No 695 Poteri, Marja, Heikkilä, Risto & Yuan-Yi, Liu: Peltoluteen aiheuttaman kasvuhäiriön kehittyminen yksivuotiailla männyntaimilla.
Development of the growth disturbance caused by *Lygus rugulipennis* in one-year-old pine seedlings.
- No 696 Saarenmaa, Hannu: Tuhohyönteisten ja sinistymän esiintyminen myrskyn kaatamissa puissa Lapissa 1983—86.
Insect attack and blue stain in windthrown trees in Lapland 1983—86.
- No 697 Aarne, Martti: Markkinapuun alueittaiset hankintamäärät ja kulkuvirrat vuonna 1985.
Removals and flows of commercial roundwood in Finland in 1985, by districts.
- No 698 Ihalainen, Ritva: Nainen metsänhoitajana.
Woman as a forester in Finland.
- No 699 Laiho, Olavi, Sarjala, Tytti, Hyvärinen, Riitta & Rautiainen, Lea: Lannoituksen vaikutus männikön mykorritsoihin.
Effect of fertilization on mycorrhizae in pine stands.
- No 700 Salonen, Tommi (toim.-ed.): Metsäntutkimuslaitoksen julkaisut 1986.
Abstracts of publications of the Finnish Forest Research Institute, 1986.

Metsäntutkimuslaitoksen julkaisusarjoja, Communicationes Institutii Forestalis Fenniae ja Folia Forestalia, koskevat yksittäiskappaletilaukset ja vaihtotarjoukset osoitetaan laitoksen kirjastolle. Tiedonantomonteista koskevat pyynnöt osoitetaan ao. tutkimusosastolle tai -asemalle.

Subscriptions concerning single copies of the publications, as well as exchange offers, can be addressed to the Library of the Institute.

Myynti: Valtion painatuskeskus, Annankatu 44, 00100 Helsinki 10, puh. (90) 17341

ISBN 951-40-0793-X
ISSN 0015-5543