

Fl 2.5



Tilastokeskus
Statistikcentralen
Statistics Finland

Työolojen kolme vuosikymmentä

Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela

Työolojen kolme vuosikymmentä

Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela



Tiedustelut – Förfrågningar – Inquiries:
Anna-Maija Lehto
Hanna Sutela
09 17 341

Kansikuva – Pärbild – Cover photograph: Futureimagebank
Kannen suunnittelu – pärmplanning – cover design: Irene Matis
Taitto – ombrytning – layout: Hilikka Lehtonen

© 2008 *Tilastokeskus ja kirjoittajat*
Statistikcentralen och författarna
Statistics Finland and authors

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.
Uppgifterna får lånas med uppgivande av Statistikcentralen som källa.
Quoting is encouraged provided Statistics Finland is acknowledged as the source.

ISBN 978-952-467-926-8 (print)
ISBN 978-952-467-930-5 (pdf)

Esipuhe

Tämä julkaisu kuvaa Tilastokeskuksen kuudennen, vuonna 2008 toteutetun työolotutkimuksen ensimmäisiä tuloksia. Tuloksia peilataan työelämässä tapahtuneeseen kehitykseen yli kolmenkymmenen vuoden ajalta eli koko siihen kauteen, jonka työolotutkimusten aikasarja kattaa.

Työolotutkimussarjan alku vuonna 1977 liittyi silloiseen sosiaali-indikaattori-työhön. Kolmessa vuosikymmenessä Työolotutkimus on vakiinnuttanut asemansa suomalaisten työolojen monipuolisena ja luotettavana kuvaajana. Tutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työelämän tilasta työpoliittista päätöksentekoa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Työolotutkimukset pyrkivät saattamaan yleiseen keskusteluun tietoa siitä, miten suomalaiset kokevat työolonsa ja millainen muutos niissä on tapahtunut. Ne tarjoavat myös aineistoa monilla eri tahoilla tehtävälle työoloja koskevalle tutkimukselle, koulutus- ja tiedotustoiminnalle. Työolotutkimuksen aineisto on käytössä esimerkiksi useassa Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelman (2008–2011) erillishankkeessa. Työelämän muutoksen arvioijille työolotutkimuksen yli 30 vuotta kattava aikasarja tarjoaa erittäin hyödyllisen välineen.

Tutkimussarjan yksittäisten tutkimusten suunniteluun on osallistunut asiantuntijoita etenkin eri tutkimuslaitoksista, ministeriöistä ja yliopistoista. Vuoden 2008 tutkimuksen tiedonkeruuta ovat olleet rahoittamassa työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelurahasto, Valtiokonttori (Valtion työsuojelurahasto), Työterveyslaitos, Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus, Työturvallisuuskeskus, Kansaneläkelaitos ja Kuntoutussäätiö. Työolotutkimuksella on ollut läheistä yhteistyötä entisen työministeriön, nykyisen työ- ja elinkeinoministeriön 1990-luvun alusta vuosittain tekemän työolobarometrin kanssa, samoin kuin lukuisten muiden työelämän tutkijoiden kanssa. Yhteydet ovat 2000-luvulla vahvistuneet myös Eurooppalaiseen työolotutkimukseen, jota on tehty Euroopan unionin alueella vuodesta 1990 alkaen. Verkottamalla ulkopuolisten tahojen kanssa Tilastokeskus on pyrkinyt vastaamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin.

Vuoden 2008 työolotutkimuksesta ovat vastanneet kehittämisspällikkö, dosentti Anna-Maija Lehto ja erikoistutkija Hanna Sutela, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Kenttätyöstä ovat vastanneet Tilastokeskuksen haastatteluorganisaatio ja sen ympäri Suomea toimivat haastattelijat. Tutkimuksen toteuttamisvaiheeseen on lisäksi osallistunut tutkija Noora Järnefelt, ja toimitustyössä on ollut apuna tutkija Anna Pärnänen. Julkaisun taiton on tehnyt Hilikka Lehtonen. Heille sekä kaikille vuoden 2008 työolotutkimuksen mahdollistaneille ulkopuolisille yhteistyökumppaneille lämmin kiitos.

Helsingissä, marraskuussa 2008

Riitta Harala
Tilastojohtaja

Sisältö

Esipuhe	3
Sisältö	4
Johdanto	7
Palkansaajakunnan rakennemuutoksia	9
Työn merkityksen muutos	18
Työmarkkina-asema	23
Erityyppiset työsuhteet	30
Osa-aikatyö	30
Määräaikaiset työsuhteet	33
Vuokratyö	40
Muutoksia työorganisaatioissa	43
Työn organisoinnin muutoksia	47
Kehittymismahdollisuudet työssä	50
Vaikutusmahdollisuudet työssä	57
Työn vaatimukset	63
Kiireen haittaavuus	67
Kiire tutkimuskohteena	69
Kiireen ilmeneminen	71
Sosiaaliset suhteet	77
Työn organisointi ja työilmapiiri	77
Työyhteisön kannustavuus	79
Asiakastyö, kiitokset, vihan ja suuttumuksen tunteet	81
Ristiriidat ja kilpailuhenki	84
Työtovereiden sukupuoli	87
Työtovereiden tapaaminen	89
Ulkomaalaistaustaiset työtoverit	90
Suomi Euroopassa	91
Tiimityö	93
Tiimityön piirteitä	96
Esimiestyö	99
Sukupuolten tasa-arvo	104

Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä	108
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	109
Työpaikkakiusaaminen	111
Syrjintä	116
Fyysiset haitat	121
Suomi Euroopassa	123
Työhön liittyvät uhat ja vaarat	125
Epävarmuustekijät	128
Työn ajat ja paikat	131
Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin	132
Suomi Euroopassa	136
Ylityöt	137
Ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt	139
Tavoitettavissa olo	141
Liikkuva työ	142
Työ ja perhe	144
Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi	145
Osittainen hoitovapaa	146
Perheen ja työn yhteensovittaminen	149
Kotityöt	152
Ajankäytön ristiriidat	154
Huolenpitovastuut	154
Suomi Euroopassa	158
Palkkaus	160
Tietotekniikan käyttö	169
Oireet ja sairastavuus	173
Tuki- ja liikuntaelinvaivat	173
Psykkiset ja somaattiset oireet	175
Oireiden yhteys työhön tai työoloihin	179
Sairauspoissaolot ja työtaturmat	181
Koettu työkyky ja terveydentila sekä kuntoutuksen tarve	183
Työsuojelutyö	186
Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät	191
Työn viihtymistä lisäävät tekijät	191
Työssä viihtymistä heikentävät tekijät	195

Työtyytyväisyys	198
Työn mielekkyys	202
Työhön sitoutuminen	205
Eläkeaikeet	209
Osa-aikaeläke	210
Eläkkeelle siirtymisen arvioitu ikä	212
Eläkeuudistuksen vaikutus ja vapaaehtoinen eläkevakuutus	213
Mikä saisi jaksamaan?	215
Yhteenveto	218
Lähteitä	220
Liite 1 Työolotutkimus 2008, vastanneet ja kato	227
Liite 2 Haastattelulomake	229

Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Tilastokeskuksen työolotutkimussarjan tuloksia yli kolmenkymmenen vuoden ajalta, vuodesta 1977 aina vuoteen 2008. Itse asiassa tulokset siis kuvaavat työoloja neljältä eri vuosikymmeneltä.

Työolotutkimukset ovat laajoja (3000–6000 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia, joita on tehty jo kuudesti: vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Käyntihaastatteluna toteutetuissa, keskimäärin hieman yli tunnin kestäneissä haastatteluissa on käsitelty sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Teemoista on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että monilta keskeisimmiltä aihealueilta on nyt saatavana tuloksia 31 vuoden ajalta. Toisaalta tutkimuslomaketta on myös jossain määrin uudistettu joka kierroksella niin, että tutkimus tavoittaisi paremmin työelämän muutosta ja uusia ilmiöitä. Vuoden 2008 tutkimukseen on lisätty kysymyksiä muun muassa vuokratyöstä, liikkuvasta työstä, ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä sekä työtyytyväisyyden eri osatekijöistä.

Koko tutkimussarja on seuraava:

- Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778. Vastausprosentti 91.
- Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkeä. Vastausprosentti 89.
- Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502. Vastausprosentti 85.
- Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkeä. Vastausprosentti 79.
- Työolotutkimus 2003. Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkeä. Vastausprosentti 78.
- Työolotutkimus 2008. Käyntihaastattelu, otos 6 500 palkansaajaa, aineistossa 4 392 henkeä. Vastausprosentti 68.

Vuosien 1977 ja 1990 työolotutkimusten aineistot sisältävät myös yrittäjinä toimivia työllisiä. Käytännössä on kuitenkin osoittautunut hankalaksi haastatella palkansaaja- ja yrittäjäväestöä samalla lomakkeella. Lisäksi yrittäjien – erityisesti muiden kuin maatalousyrittäjien – määrä ja näin ollen osuus työllisistä on Suomessa verrattain pieni, niin että työolotutkimuksen otoskokoa pitäisi kasvattaa nykyisestä huomattavasti, jotta mukaan saataisiin riittävä määrä sekä palkansaajia että erityyppisiä yrittäjiä. Näistä syistä työolotutkimuksissa on vuodesta 1997

lähtien päätetty keskittyä vain palkansaajaväestön tutkimiseen. Yrittäjien työoloja olisi paras selvittää nimenomaan tuolle ryhmälle suunnatuilla erityistutkimuksilla. Tämän julkaisun tulokset koskevatkin ainoastaan palkansaajia myös vuosien 1977 ja 1990 osalta.

Työolotutkimuksien tiedonkeruu on perinteisesti ajoittunut syksyyn, mutta aiemmista tutkimuskerroista poiketen vuoden 2008 työolotutkimuksen tiedonkeruu tapahtui keväällä 2008. Vuodenajan mahdollista vaikutusta tuloksiin on vaikea arvioida, mutta varsinaisia kesätyöntekijöitä ei mukaan ole tullut kumpakaan vuodenaikana. Uusimmassa tutkimuksessa keväälle ajoittunut tiedonkeruu ja loppuvuoteen lykkääntynyt tulosten julkistaminen aiheuttavat kuitenkin jossain määrin ristiriitaisen ja täysin ennakoimattoman tilanteen: tällä välin maailmantalouden tilanteessa ehti tapahtua dramaattisia muutoksia. Nyt julkaisutavat vuoden 2008 työolotutkimuksen tulokset heijastavat vielä kevään 2008 tilannetta, jolloin työllisyyskasvu jatkui vahvana jo neljättä vuotta, ja palkansaajien usko tulevaisuuteen näytti lujalta. Tämän raportin julkaisuajankohtana Suomessa ollaan kuitenkin valmistautumassa talouden taantumaan.

Tämä julkaisu sisältää myös kansainvälistä vertailua. Tähän käytetään pääasiassa Eurooppalaista työolotutkimusta 2005, jonka 31 maata kattava aineisto tutkijoilla on ollut käytössään. Eurooppalaista työolotutkimusta kerää Dublinissa sijaitseva Eurooppalainen säätiö työ- ja elinolojen parantamiseksi, jonka Suomen kirjeenvaihtajana toimii Tilastokeskus. Eurooppalainen työolotutkimus on tehty tähän mennessä neljästi: vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005. Kansainvälisessä vertailussa on käytetty lähteenä myös Euroopan unionin tilastoviraston Eurostatin internet-sivuja, joiden kautta on mahdollista taulukoida työvoimaa koskevia tietoja käyttäjän itse valitsemalla tavalla (ww.eurostat.fi).

Julkaisun kuviot ja taulukot kuvaavat koko palkansaajakuntaa, ellei toisin ole mainittu. Monissa kuvioissa on taustamuuttujana käytetty sukupuolta, taulukoissa mahdollisesti myös muita taustamuuttujia. Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin viimeisimmän työolotutkimuksen aineistoa, katoa ja sitä, miten tutkimus tehtiin. Liitteessä 2 taas on esitettyä Työolotutkimus 2008 haastattelulomake. Lomakkeesta näkyy, mitä tutkimus on käsittänyt koko laajuudessa.

Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

Työoloissa ja niiden kokemisessa tapahtunutta muutosta on helpompi ymmärtää, jos tietää, millainen muutos työvoiman rakenteessa on tapahtunut. Toisaalta sen ymmärtäminen, millä tavalla palkansaajaväestö jakautuu tilastollisesti tai millainen tilastollinen muutos rakenteessa on tapahtunut, on välttämätöntä sovellettaessa työelämän muutosta koskevaa kansainvälistä teoretisointia Suomeen. Rakennemuutoksen ymmärtäminen auttaa myös käytettäessä kansainvälisesti koottuja aineistoja ja tulkittaessa suomalaisten vastauksia näissä tutkimuksissa.

Eri tutkimuskertoina vuodesta 1977 lähtien ovat tutkittavien perusjoukot, eli palkansaajien määrät vaihdelleet melko paljon, yleensä kulloistenkin suhdanteiden mukaan. Seuraavasta asetelmasta näkyy, millaisia perusjoukot ovat olleet sukupuolen mukaan eri tutkimusajankohtina. Luvut ovat peräisin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ja kuvaavat vuosikeskiarvoja tuhansina henkilöinä.

	Palkansaajia yhteensä	Naiset	Miehet
1977	1 823	872	950
1984	2 035	998	1 037
1990	2 116	1 061	1 056
1997	1 846	922	925
2003	2 061	1 037	1 024
2007	2 178	1 103	1 075

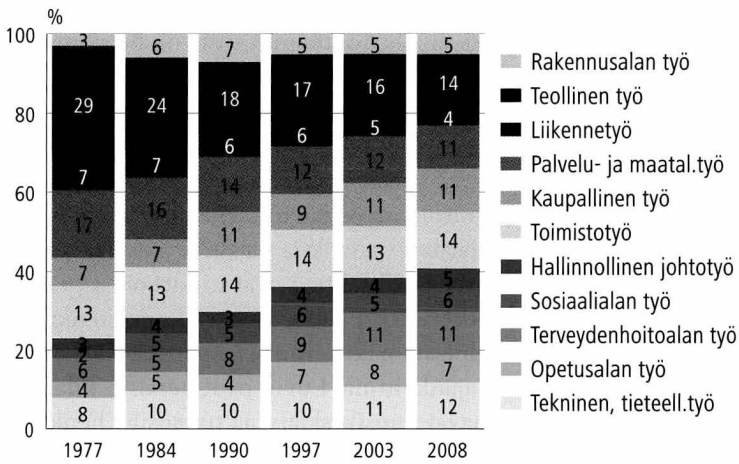
Sukupuolen mukaan Suomen palkansaajaväestö on jakautunut siten, että naisia on tällä hetkellä enemmistö. Keväällä 2008, jolloin työolotutkimus tehtiin viimeksi, oli naispalkansaajia työvoimatilaston mukaan 1 110 000 henkeä ja miespalkansaajia 1 093 000 henkeä. Toisin sanoen naispalkansaajien enemmistö oli 17 000 henkeä. (Työvoimatilasto, 1. ja 2. neljänneksen keskiarvot 2008.) Oheisesta asetelmasta näkyy, että naisenemmistö palkansaajissa saavutettiin jo vuoden 1990 tutkimuksen aikoihin. 1990-luvun laman jälkeisessä noususuhdanteessa 1997 miehet kuitenkin pääsivät hetkeksi johtoasemaan palkansaajien osuudessa. Sen jälkeen ero naisten hyväksi on ollut taas melko selvä.

Suomessa on tapahtunut melko suuria **muutoksia ammattirakenteessa**. Kun puhutaan nykyisestä työelämästä ja sen työntekijöistä, on kyse aika erilaisesta joukosta kuin muutama vuosikymmen sitten.

Palkansaajakunnan ammattirakenteen muutosta viimeisten 30 vuoden aikana osoittaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen (kuviot 1, 2, 3). Teollisuustyön osuus on pienentynyt 29 prosentista 14 prosenttiin. Kasvualoja sen sijaan ovat olleet terveydenhoitoalan työ (6 prosentista 11 prosenttiin), sosiaalialan työ (2 prosentista 6 prosenttiin), tekninen ja tieteellinen työ (8 prosentista 12 prosenttiin) ja kaupallinen työ (7 prosentista 11 prosenttiin).

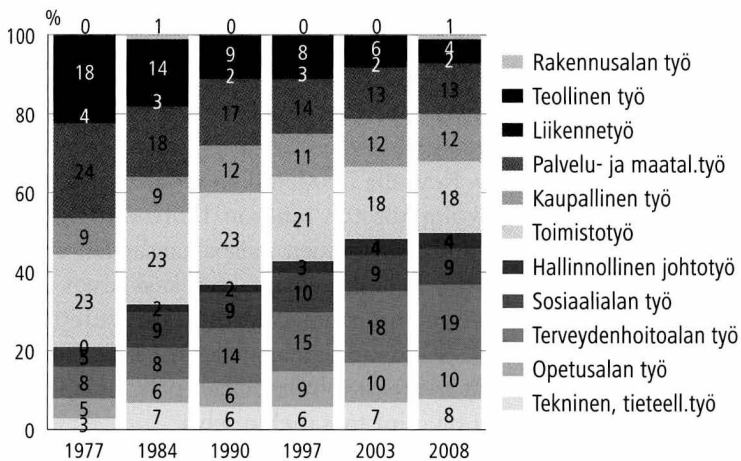
Kuvio 1. Palkansaajat ammatin mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 2. Naispalkansaajat ammatin mukaan

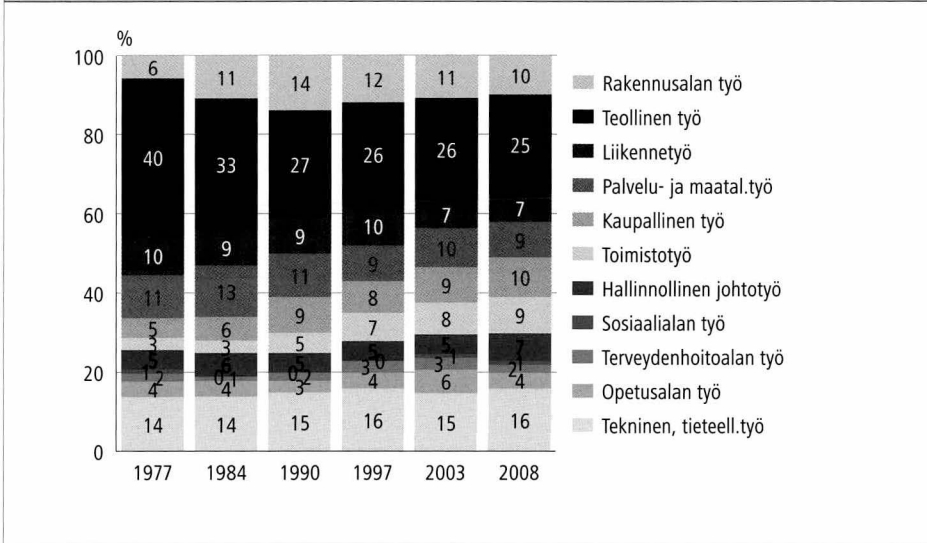
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Naisten palkansaajatyötä ei Suomessa enää juuri lainkaan luonnehdi teollinen työ. Sen osuus on vähentynyt tänä aikana 18 prosentista 4 prosenttiin. Toimistotyökin on supistunut. Samoin palvelutöistä erityisesti siivousalan työt ovat selvästi vähentyneet. Naisten työn kasvualoja viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana ovat olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ ja opetustyö.

Kuvio 3. Miespalkansaajat ammatin mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

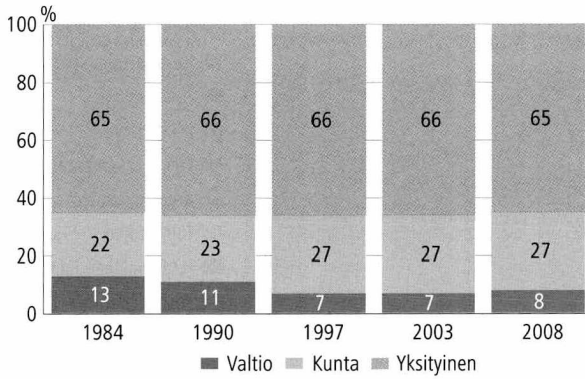


Teollinen työ on myös miesten ammattialana pienentynyt (40 prosentista 25 prosenttiin). Muiden ammattien osuus taas on kasvanut tasaisesti. Kaupallinen työ, toimistotyö (johon sisältyy mm. it-alan töitä) sekä tekninen ja tieteellinen työ ovat kaikki lisääntyneet jonkin verran 1970-luvulta. Rakennusalan työ on vaihdellut voimakkaasti ollen 1990-luvun alussa suurimmillaan.

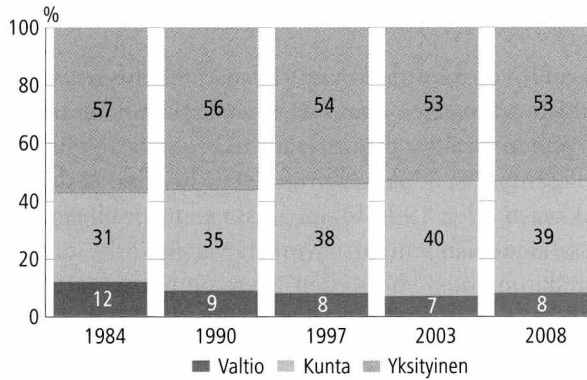
Tässä raportissa käytetään ammattiryhmistä varsin karkeata, niin sanottua yksinumerotasa, sitäkin hieman yhdistellen. Kyse on tilastokielellä ilmaisten "vanhasta", vuoden 1987, ammattiluokituksesta. Tämän luokituksen käyttö on koettu työolotutkimuksen yhteydessä perustellummaksi kuin uudemman ammattiluokituksen käyttö. Uudempi luokitus vuodelta 2001 niin sanotulla yksinumerotasolla ei kuvaa ammattien luonnetta työn kohteesta ja ympäristöstä käsin, vaan muistuttaa enemmänkin sosioekonomista asemaa. Työolojen kannalta on kuitenkin tärkeitä kuvata juuri työn luonnetta. Toisaalta toimialaluokituksenkaan käyttö ei voi työolojen osalta tulla kyseeseen, sillä siinä työntekijät ja toimihenkilöt luokituvat samalle toimialalle, eikä työn luonne myöskään sen avulla pääse esiin. Esimerkiksi teollisuuden toimihenkilöt ja työntekijät luokituvat toimialaluokituksessa samalle toimialalle. Sen sijaan tässä julkaisussa käytetyssä ammattiluokituksessa teollisuustyö ja teollisuuden toimistotyö menevät eri pääluokkiin.

Työnantajasektoreiden osuutta arvioitaessa julkinen sektori on ollut erittäin tärkeä työllistäjä erityisesti Pohjoismaissa. Julkisen sektorin palvelujen alue on Suomessa ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoito ja sosiaaliset palvelut ovat kaikki miltei yksinomaan valtion ja kuntien hoidossa. Pohjoismaissa julkinen sektori on ollut erityisesti naisten työn kannalta tärkeä, kun se on tarjonnut toisaalta työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien tarvitsemia palve-

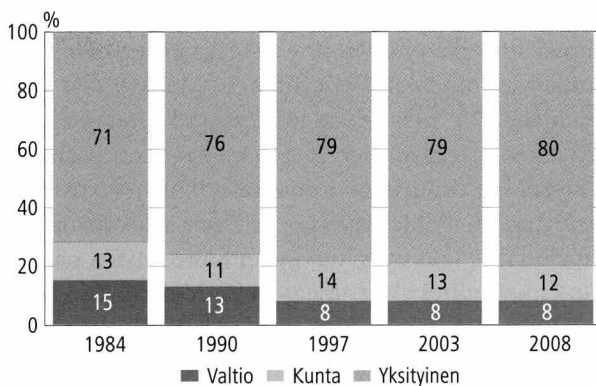
Kuvio 4. Palkansaajat työnantajasektorin mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 5. Naispalkansaajat työnantajasektorin mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 6. Miespalkansaajat työnantajasektorin mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



luja. Kun noin kolmasosa kaikista palkansaajista toimii julkisella sektorilla, naispalkansaajista osuus on miltei puolet. (Kuviot 4, 5, 6.)

Vielä ennen 1990-luvun lamaa näytti siltä, että naisten työllisyys olisi hyvin turvattu juuri julkisen sektorin palveluihin keskittyessään. Laman myötä näiden alojen työllisyys laski kuitenkin voimakkaasti, vaikkakin myöhemmin kuin yksityisellä sektorilla. Sittemmin kuntasektorin työllisyys on taas noussut jonkin verran. Valtiosektorin osuus naisten ja miesten työllistäjänä on pienentynyt erityisesti siitä syystä, että suuria valtion laitoksia, kuten posti ja rautatiet, on yhtiötetty 1990-luvulla.

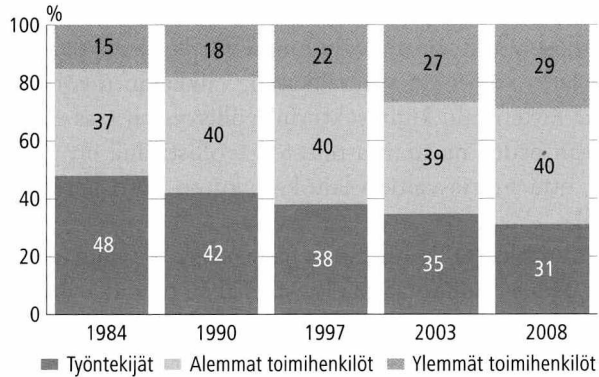
Työelämän muutoksista puhuttaessa ja yleensä työelämän tilaa arvioitaessa julkisen sektorin osuus unohtetaan helposti. Tähän on ehkä yhtenä syynä se, että suomalaisissa keskusteluissa otetaan herkästi mallia hyvin toisenlaisista yhteiskunnista, kuten Yhdysvalloista tai Britanniasta. Julkisen sektorin työntekijöiden osuus on näissä maissa kuitenkin paljon pienempi kuin Suomessa. Aiemmat työolotutkimukset ovat osoittaneet, että Suomessa monet kielteiset työolojen kehitystrendit ovat liittyneet julkiseen sektoriin ja siellä erityisesti kuntatyöhön. Tästä syystä julkisen sektorin tarkastelu on tärkeää.

Kuten kuvio 4 osoittaa, yli kolmasosa (35 %) kaikista palkansaajista lukeutuu julkiselle sektorille ja naispalkansaajista miltei puolet (47 %). Näin suurta joukkoa ei voi jättää huomiotta puhuttaessa suomalaisesta työelämästä. Siksi tässä raportissa on sektorijako hyvin keskeisesti mukana, kun työolojen erilaisia piirteitä analysoidaan taustamuuttujien mukaan.

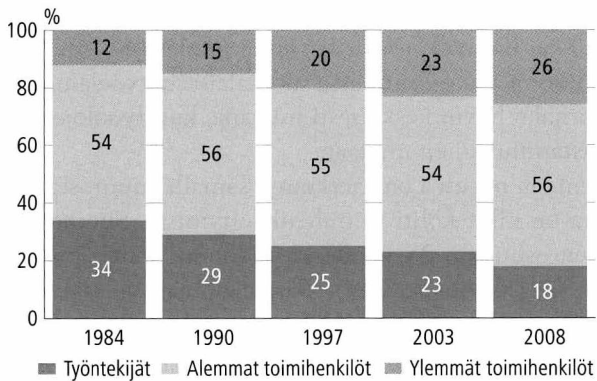
Ammattirakenteen muutos on merkinnyt samalla muutosta **ammattiasemissa** siten, että suunta on ollut kohti toimihenkilöitymistä. Suomessa työntekijäryhmään luokitteuvien osuus on 25 vuodessa pudonnut miltei puolesta (48 %) alle kolmasosaan (31 %). (Kuviot 7, 8, 9.) Naispalkansaajissa lasku on ollut noin kolmasosasta alle viidesosaan. Miehistä lähes puolet kuuluu edelleen tähän ryhmään. Työntekijöiksi lukeutuvien ryhmät ovat hyvin erilaisia sukupuolen mukaan. Naisille tyypillisiä ammatteja tuossa ryhmässä ovat erilaiset palvelutyön ammatit, kuten siivoustyö. Miehillä tyypillisiä työntekijäryhmän töitä ovat taas teollisuuden ja liikenteen työt tai vartiointi- ja varastotyö. Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on noussut reippaasti niin naisten kuin miestenkin keskuudessa, naisten hieman enemmän. Nyt naisia on ylemmistä toimihenkilöistä jo 45 prosenttia, johtavassa asemassa olevista ylemmistä toimihenkilöistä kuitenkin vain 29 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2007.)

Suomalaisen palkansaajaväestön keskuudessa **koulutusrakenteen** muutos on ollut huikea. Kun vuonna 1977 kaikista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, tuo osuus on tällä hetkellä enää 14 prosenttia. (Kuviot 10, 11, 12.) Koulutustason huima kasvu on myös tyypillisesti sellainen asia, jota ei aina muisteta, kun puhutaan työelämän muutoksesta. Asia jää usein huomiotta paitsi valtakunnallisissa työelämää koskevissa selvityksissä ja ennusteissa, myös aivan työpaikkatason toiminnassa.

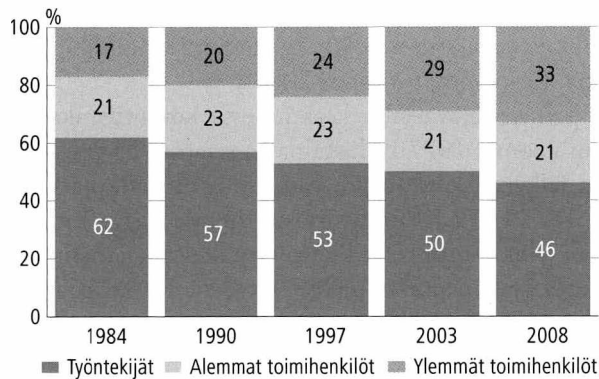
Kuvio 7. Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 8. Naispalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

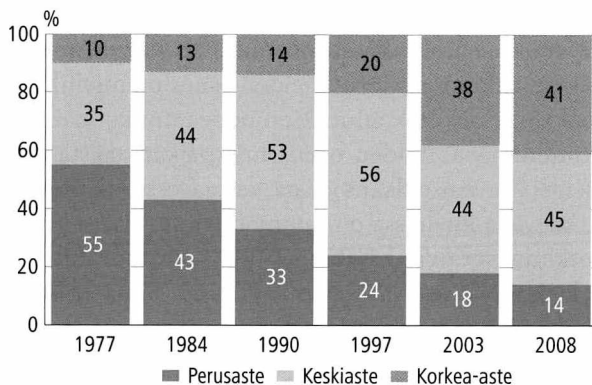


Kuvio 9. Miespalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

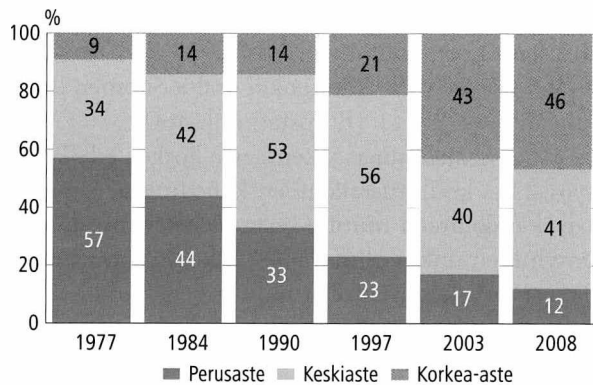


Kuvio 10. Palkansaajat koulutusasteen mukaan

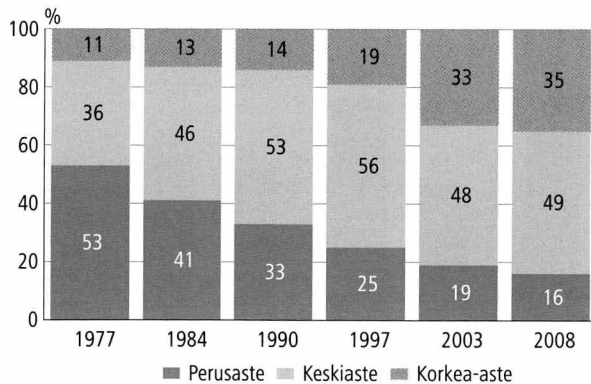
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

**Kuvio 11. Naispalkansaajat koulutusasteen mukaan**

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

**Kuvio 12. Miespalkansaajat koulutusasteen mukaan**

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuviot 10–12: Vuodesta 2003 uuden koulutusluokituksen mukaan

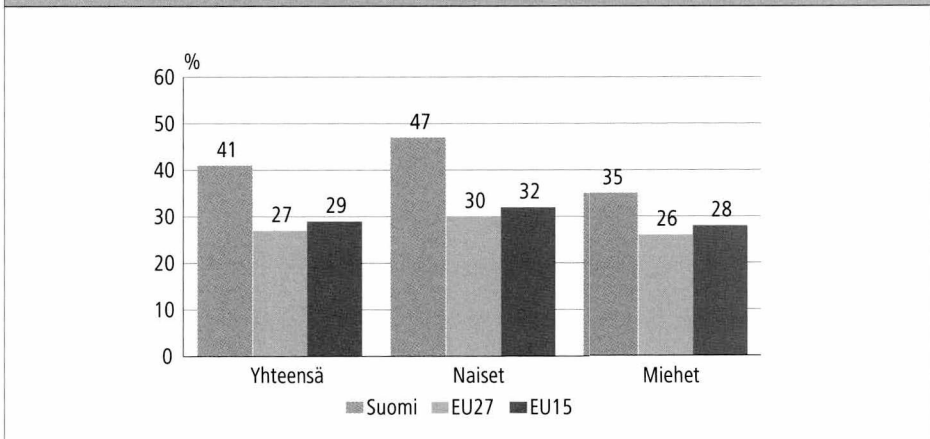
Naispalkansaajista 43 prosenttia oli vuoden 1977 tutkimuksen mukaan suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Kolmessakymmenessä vuodessa osuus on noussut 87 prosenttiin. Miespalkansaajien koulutustaso on sekin noussut voimakkaasti, mutta naisilla koulutusosuuksien kasvu on ollut nopeampaa. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on miehillä noussut 47 prosentista 84 prosenttiin. Naisten koulutuksen nopeampi kohoaminen näkyy myös korkean asteen tutkinnoissa. Niiden osuus miespalkansaajista on uudella luokituksella 35 prosenttia ja naispalkansaajista vastaavasti 46 prosenttia. Oheisissa koulutustasoja koskevissa kuvioissa on huomattava se, että sekä vuoden 2003 että 2008 työolotutkimukset ovat käyttäneet niin sanottua "uutta" koulutusluokitusta, jota myös kansainvälisesti nykyään käytetään. Siinä eräät opistotason tutkinnot, jotka aiemmin ovat lukeutuneet keskiasteeseen, luokittevat korkean asteen tutkintoihin. Tästä syystä kuvioissa 10–12 näkyy hyppäyksenomainen kasvu korkean asteen tutkinnoissa vuodesta 1997 vuoteen 2003.

Suomalaisten koulutustaso – varsinkin naisten – on nykyisellään eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla. Kuviossa 13 on esitettyä Suomen ja EU27-maiden koulutustasot sellaisista työikäisten ikäryhmistä, joissa voidaan katsoa koulutusvaiheen pääasiassa päättyneen. Vuoden 2007 työvoimatilastojen mukaan 25–64-vuotiaiden naisten korkean asteen koulutuksen osuus oli EU27-maissa 30 prosenttia, kun se Suomessa oli 47 prosenttia. Miestenkin osalta Suomen luku on paljon keskiarvoa korkeampi (35 % vs. 26 %). (Eurostatin tilastot).

Selvin muutos palkansaajakunnan rakenteessa koskee edellä olevan mukaisesti toimihenkilöitymistä ja koulutusrakenteen kohoamista. Usein puhutaan myös palkansaajakunnan **ikärakenteen muutoksesta**, ikääntymisestä. Työolotutkimusten mukaan ikääntyminen onkin ollut varsin selkeästi havaittavissa. Taulukko 1 kuvaa, miten palkansaajien keski-ikä ovat muuttuneet. Keski-ian kohoaminen tapahtui 1980-luvulla vielä varsin hitaasti. Lukuunhan vaikuttavat sekä työmarkkinoille tulevat että sieltä poistuvat. 1990-luvun aikana ikääntymisen tahti on

Kuvio 13. Korkean asteen tutkinnon suorittaneet

Osudet 25–64-vuotiaista työllisistä. EU:n Työvoimatutkimus 2007



Taulukko 1. Palkansaajien keski-ikä ja ikääntyvien työllisyysasteet sukupuolen mukaan

	Työolotutkimusten perusteella			Työvoimatutkimuksen perusteella		
	Keski-ikä			55–64-vuotiaiden työllisyysaste		
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	36,2	36,6	36,0	46,1	39,1	54,9
1984	36,8	37,1	36,5	46,2	43,1	49,6
1990	37,3	37,4	37,2	42,5	39,4	46,1
1997	39,7	40,1	39,1	35,8	33,8	38,0
2003	41,6	42,1	41,1	49,6	48,3	51,0
2008*	42,2	42,7	41,6	55,0	55,0	55,1

* Työllisyysasteet vuoden 2007 keskiarvoja

kiihtynyt ja vähän yli 10 vuoden aikana keski-ikä nousi yli neljällä vuodella, naisten kohdalla jopa viidellä vuodella. 2000-luvun aikana palkansaajien keski-ikä ovat työoloaineistojen mukaan edelleen tasaisesti nousseet.

Taulukossa 1 on esitettyä myös muutos, joka on tapahtunut ikääntyneiden (55–64-vuotiaiden) työllisyysasteessa. Työllisyysasteet selittävät osittain sitä, miksi keski-ikä nousi tutkimussarjan alussa varsin verkkaisesti: ikääntyneiden osallistuminen työelämään laski voimakkaasti 1990-luvun alussa. Toisaalta 1990-luvun alun lama myös kasvatti päätoimisten opiskelijoiden osuutta nuorista. Tästä syystä keski-ikä ei laskenut niin voimakkaasti, kuin vanhempien työelämästä väistyminen olisi edellyttänyt. Laman jälkeisenä aikana on sitten nähty yli 55-vuotiaiden räjähdysmäinen työllisyysasteen kasvu. Se on ollut 10 vuodessa lähes 20 prosenttiyksikköä ja naisten kohdalla jopa sen yli.

Palkansaajien keski-ikä olisi noussut tästä työurien pidentymisestä johtuen vielä enemmän, ellei nuorten osuus olisi myös jonkin verran kasvanut. Päätoimisia opiskelijoita ei ole enää yhtä paljon kuin laman aikana, vaan nuoria on enemmän työelämässä. Samoin työelämässä on enemmän sellaisia henkilöitä, joiden pääasiallinen toiminta on kuitenkin opiskelu. Työolotutkimuksen aineistossakin heitä on ollut 2–3 prosenttia viime tutkimuskertoina, vaikka tutkimukset on tehty lukukausien aikana ja vain tietyn tuntirajan viikossa työskenteleville (vuonna 2003 vähintään 5 tuntia, vuonna 2008 vähintään 10 tuntia).

Työn merkityksen muutos

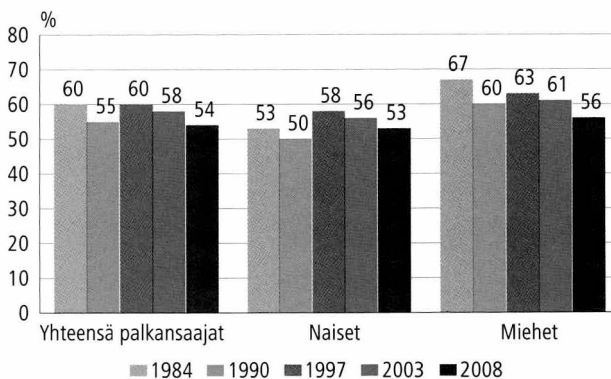
Palkkatyön merkityksen vähenemistä ennustettiin varsin yleisesti Suomessa varsinkin 1980-luvulla. Suomelle oli ollut tuohon saakka tyypillistä palkansaajaväestön voimakas työsidonnaisuus. Asiaa on tutkittu työolotutkimuksissa pyytämällä vastaajaa arvioimaan, miten tärkeänä hän pitää tiettyjä elämänalueita. Näitä elämänalueita ovat ansiotyö, perhe-elämä ja vapaa-ajan harrastukset. Oheiset kuviot (14 ja 15) osoittavat, millainen muutos **eri elämänalueiden tärkeäksi kokemisessa** on tapahtunut vuodesta 1984 lähtien.

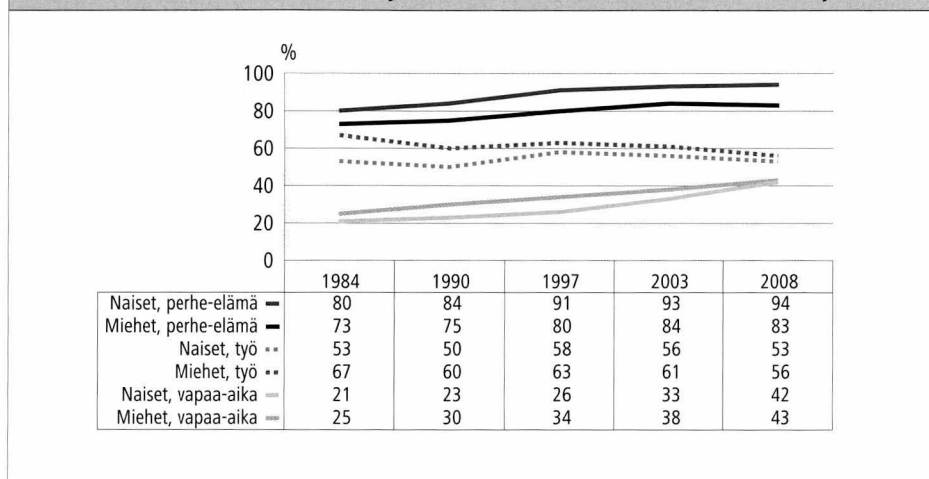
Ansiotyön merkityksen kokemisessa oli odotusten mukainen laskeva trendi koko 1980-luvun ajan. Sen sijaan 1990-luvulla suunta ei enää jatkunutkaan, vaan työn merkityksen kasvu oli ilmeinen. Uusi nousu saavutettiin 1997 tutkimuksessa, minkä jälkeen 2000-luvun alussa oli nähtävissä hienoista laskua ja 2008 varsin selvää laskua ansiotyön merkityksessä. Uusimman työolotutkimuksen mukaan enää 54 prosenttia palkansaajista piti työtä erittäin tärkeänä elämän alueena. Se on toistaiseksi alhaisin prosenttiosuus sitten vuoden 1984. Viimeisin kasvuvaihe 1990-luvulla liittyi mitä ilmeisemmin taloudelliseen lamaan, työnsaannin vaikeutumiseen ja sitä kautta työn merkityksen kasvuun.

Naisten ja miesten ero ansiotyön pitämisessä erittäin tärkeänä elämänalueena oli suurin työolotutkimusten alkuvaiheessa, jolloin ero oli 14 prosenttiyksikköä. Viimeisimmässä tutkimuksessa 2008 ero on enää 3 prosenttiyksikköä. Miehillä kokonaistrendi on laskeva, naisilla työn merkitys elämänalueena on vaihdellut ollen 2008 samalla tasolla kuin 1984.

Työn merkityksen lasku on tapahtunut samalla kun koti- ja perhe-elämän merkitys elämänalueena on noussut yli 10 prosenttiyksikköä pitkällä aikavälillä, siis vuodesta 1984. Koti- ja perhe-elämää piti erittäin tärkeänä elämänalueena edelli-

Kuvio 14. Ansiotyö erittäin tärkeä elämänsisältö
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 15. Eri elämäntilanteiden tärkeys*Pitää erittäin tärkeänä. Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008*

sessä vuoden 2003 tutkimuksessa 86 prosenttia, nyt 89 prosenttia. Naisilla osuus oli noussut (91 % vs. 94 %) miehillä taas hivenen laskenut 84 prosentista 83 prosenttiin. Koti- ja perhe-elämän arvostaminen on varsin luonnollisesti suurimmillaan silloin, kun perheissä on lapsia (Sutela 2007b). Vuonna 2008 ikäryhmittäin katsoen 35–44-vuotiaista naisista miltei kaikki (96 %) pitivät koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämäntilanteena, miehistä vastaavasti 86 prosenttia.

Käytetyssä jaottelussa vapaa-aika näyttäisi saaneen reippaasti lisäkannatusta molemmilta sukupuolilta. Naiset ovat taas lähentyneet miehiä tässä asiassa, ja molemmilla taso on nyt noin 20 prosenttiyksikköä korkeampi kuin 25 vuotta sitten (naiset 21 % vs. 42 %, miehet 25 % vs. 43 %).

Yllättävä tulos arvioitaessa ansiotyön merkitystä elämäntilanteena on se, että tärkeimpänä työtä eivät pidäkään hyvin koulutetut, ylempien toimihenkilöiden tehtävissä olevat, jotka toisaalta tunnetusti tekevät pisintä työpäivää nyky-Suomessa. Tulosten mukaan onkin niin, että vain perusasteen tutkinnon suorittaneet, teollisessa, tuotannollisessa ja palvelutyössä työntekijäasemassa olevat ovat niitä, jotka useimmin katsovat työn olevan erittäin tärkeä elämäntilanteena. Korkeasti koulutetuissa näitä on suhteellisesti vähiten. Tämä jako on lisäksi säilynyt aivan samanlaisena myös edellisiin tutkimuksiin (1997 ja 2003) verraten.

Työkeskeisyys tällä tavoin tutkittuna on selvästi vähentynyt johtotehtävissä olevien ylempien toimihenkilöiden ryhmässä. Tässä ryhmässä – ainakin sanojen tasolla – työkeskeisten osuus väheni selvästi jo 2003 tutkimuksessa ja edelleen voimakkaasti 2008. Viimeisin pudotus työkeskeisyydessä koskee erityisesti johtotehtävissä olevia miehiä, sillä heistä työtä erittäin tärkeänä pitävien osuus laski 65 prosentista 51 prosenttiin. Erikoista on, että juuri tämä ryhmä tuntuu muiden tulosten mukaan olevan edelleen hyvin työlle omistautunutta.

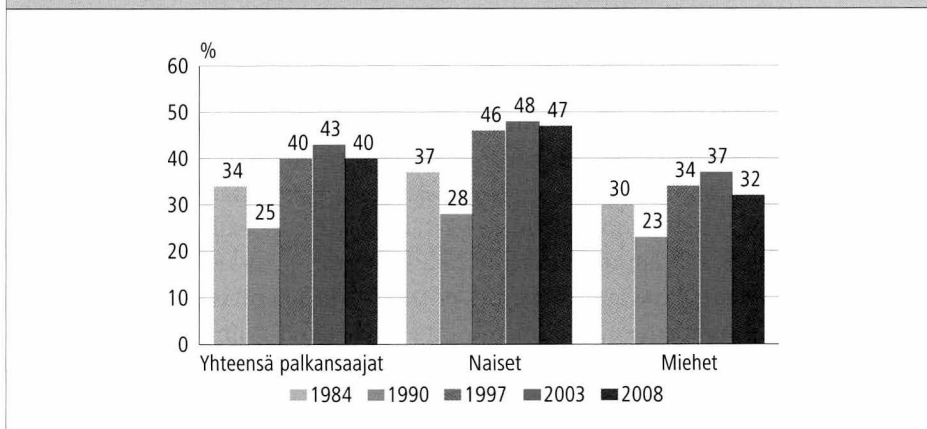
Uusissa, vuoden 2008 tuloksissa on edelleen mielenkiintoista se, että sellaisilla työaloilla kuten terveydenhoidossa ja opetustyössä on työn pitäminen erittäin tärkeänä elämänalueena selvästi vähentynyt. Terveydenhoitotyössä osuus on laskenut 57 prosentista 48 prosenttiin, opetustyössä 55:stä 50:een (miehillä 61–52). Nämä ovat toisaalta aloja, joilla on eniten pelätty vakavaa työuupumusta, siis joissa ei enää ehkä olekaan kovin hyvä työskennellä.

Samantapainen kehityssuunta kuin ansiotyön pitämisessä tärkeänä elämänalueena näkyy myös kysymyksessä, jossa vastaajalta on tiedusteltu, **miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa työtään** (kuvio 16). Siinäkin näkyy notkahdus 1980- ja 1990-lukujen taitteessa, jonka jälkeen oman työn arvostus on noussut selkeästi, ensin laman myötä, mutta sitten edelleen jatkuen, nyt taas hieman laskeutuen. Kaikista palkansaajista pitää nyt työtään erittäin tärkeänä 40 prosenttia. Muutos oman työn arvonnousussa on naisilla vielä tuntuvampi kuin miehillä. Viimeisin laskukin koskee lähinnä miehiä.

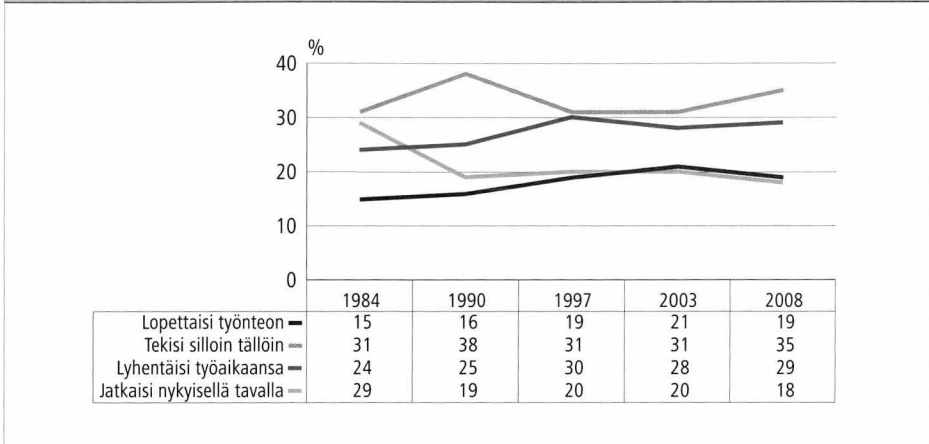
Oman työn arvostus jakautuu eri palkansaajaryhmissä yllättävän eri tavoin kuin ansiotyön pitäminen merkittävänä elämänalueena. Oman työn arvostus keskittyy korkeasti koulutettuihin, ja yleensä ihmissuhdeammatteihin, kuten opetukseen, terveydenhoitoon ja sosiaalialaan, kun taas esimerkiksi teollista työtä eivät sen tekijät pidä yhtä tärkeänä ja merkittävänä. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan opetusalaalla työskentelevistä 66 prosenttia piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä, terveydenhoidossa 61 prosenttia ja sosiaalialan työssä 71 prosenttia. Näistä aloista terveydenhoitoala on kokenut melko selvää oman työn arvostuksen laskua vuodesta 2003 (69 % vs. 61 %), mikä osaltaan kuvastanee alan työolojen vaikeutumista ja työntekijöiden "kyynistymistä". Lasku on yhtä suuri miehillä ja naisilla. Teollinen työ, joka on ollut vähiten tärkeänä pidetty, on laskenut edelleen arvostuksessa (28 % vs. 23 %).

Niin sanottu **lottokysymys** on perinteisesti ollut mukana työolotutkimuksissa, aina samassa muodossa. Siinä tutkitaan työkeskeisyyttä kysymällä, mitä vastaaja te-

Kuvio 16. Pitää työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 17. Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi?
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



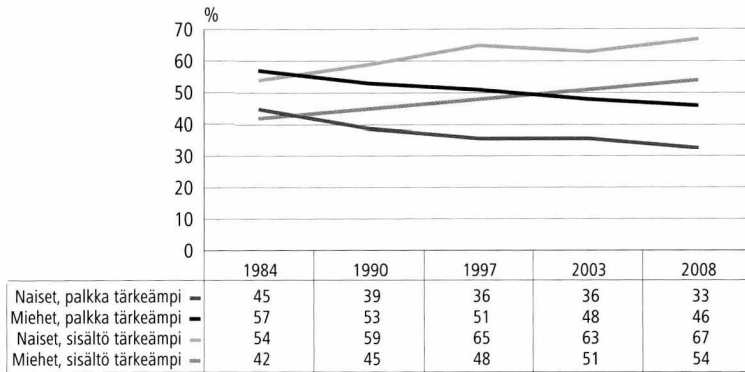
kisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä (kuviokuva 17). Vaihtoehto "lopettaisi työnteon kokonaan" on noussut suosiossa vuodesta 1984, mutta melko vähän. Viimeksi se on jopa hieman laskenut. Jonkin verran on kasvanut niiden joukko, jotka "lyhentäisivät työaikaansa olennaisesti". "Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä" -vaihtoehtoon suosio on vaihdellut eri tutkimuskertoina, nyt sen valitsi aiempaa useampi, eli 35 prosenttia. Selvä pudotus oli aiemmin (1984–90) nähtävissä niiden osuuksissa, jotka "jatkaisivat nykyisellä tavalla työntekoa", siis työstään erittäin innostuneissa. Sittemmin tämä joukko oli pysynyt samalla tasolla, eli noin viidesosassa palkansaajia.

Kuviosta eivät näy sukupuolten mukaiset erot. Viime tutkimuksissa on kuitenkin ollut suhteellisesti hieman enemmän työnteon kokonaan lopettamaan valmiita miehiä kuin naisia (20 % vs. 18 % vuonna 2008), kun vaihtoehto vielä vuonna 1984 oli naisille yleisempi.

Työnteon lopettaisivat talouden niin salliessa selvästi useimmin vanhimmat (55–64 v.) palkansaajat (35 %) verrattuna keskiarvoon (19 %). Koulutuksen mukaan tarkastellen lopettavien osuus on suurempi perusasteen koulutuksen saaneissa (24 %). Tosin juuri tässä ryhmässä lopettamishalukkuus on pudonnut selvästi, sillä edellisellä tutkimuskerralla heitä oli 31 prosenttia. Nykyiseen työhön toiveet liittyvät siten, että sekä naiset että miehet lähtisivät halukkaimmin teollisesta työstä (32 % ja 31%). Miehillä on tapahtunut merkittävä pudotus lopettamishalukkuudessa liikennetyössä, 33 prosentista 19 prosenttiin. Hämmäntävä tulos löytyy valtiosektorin miesten vastauksista: lopettamishalukkaiden osuus on noussut edellisestä kerrasta 15 prosentista 24 prosenttiin. Myöhemmin tässä raportissa tämä saa ainakin osittaista selitystä, sillä muun muassa "Työn vaatimukset" -luvussa näytävät muutokset huonompaan suuntaan koskeneen juuri valtiosektoria.

Kuvio 18. Palkka vai työn sisältö tärkeintä työssä?

Ehdottomasti tai jossain määrin tärkeämpi. Työolotutkimukset 1984–2008



Kuviossa 18 on kuvattuna työn merkityksen muutosta kysymyksellä **mikä työssä on tärkeintä, palkka vai työn sisältö**. Nähdään, että naisille työn sisältö on kaikkina tutkimusajankohtina ollut tärkeämpi asia työssä kuin miehille. Miehet korostavat vastauksissaan vastaavasti palkkaa. Muutostrendi kuvaa kummankin sukupuolen osalta sitä, että työn sisältö on tullut merkittävämmäksi ja palkan tärkeys on vähentynyt.

Palkkaan orientoituminen on hyvin selvästi työn laatuun sidoksissa, sillä teollisessa työssä 32 prosenttia pitää palkkaa ehdottomasti tärkeämpänä kuin sisältöä, kun palkansaajien keskiarvo on 13 prosenttia. Myös koulutuksen mukaan erot ovat selviä: korkean asteen tutkinnon suorittaneilla palkka on ehdottomasti tärkein vain 5 prosentille, kun perusasteessa osuus on 22 prosenttia. Toisin sanoen ne, joilla on suurempi palkka, arvostavat sitä vähemmän kuin muut tai ainakin itse kertovat työn sisällön olevan tärkeämpi. Kehityssuunta kuvastaa palkansaajakunnan koulutusrakenteesta tapahtunutta muutosta, koulutustasojen nousua. Toisaalta työhön orientoitumisessa on myös muuten nähtävissä kehitystä, jossa itse työ on muuttunut motivaation päälähteeksi palkan sijasta (esim. Siltala 2004). Työn sisältöjen kehittämisellä on ollut tässä tärkeä rooli.

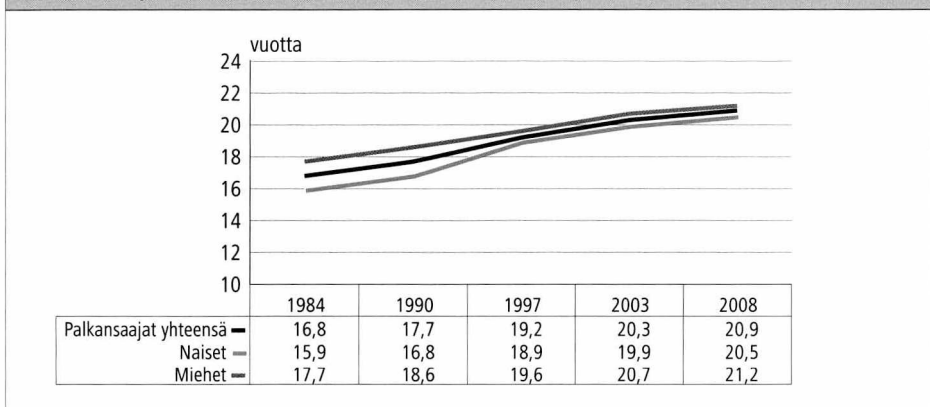
Työmarkkina-asema

Työmarkkina-aseman muutoksia on tässä tarkasteltu työkokemusvuosien perusteella, ammattien vaihdon, työpaikkaliikkuvuuden ja ammattiliittoon kuulumisen näkökulmasta. Palkansaajien **työkokemus vuosissa mitattuna** on kasvanut tasaisesti vuodesta 1984 lähtien (kuvio 19). Ilmiö liittyy palkansaajakunnan ikääntymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. Koko palkansaajakunnassa työkokemusvuosien keskiarvo on 20,9 vuotta.

On kansainvälisesti melko harvinaista, että naisen ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole juuri lainkaan eroa: naisilla kokemusta on 20,5 vuotta ja miehillä 21,3 vuotta. Vertailua muihin maihin voidaan tehdä muun muassa viimeisen eurooppalaisen työolotutkimuksen perusteella (EWCS 2005). Suomen kaltainen tilanne on tosin tullut tavallisemmaksi Euroopan unionin uusien jäsenmaiden myötä, joissa naiset ovat osallistuneet työelämään jo lähes yhtä pitkään kuin miehet. Koulutuksen jälkeiset työkokemusvuodet olivat vuonna 2005 EU27 -maissa naisilla keskimäärin 18,9 vuotta ja miehillä 20,3 vuotta. Vanhoissa jäsenmaissa on vielä selkeitä eroja naisten ja miesten työkokemuksissa. Toisaalta on muistettava, että Suomessa ja myös uusissa jäsenmaissa naisten työ on yleensä ollut kokoaikaista. Niissä vanhoissa jäsenmaissa, joissa sukupuolten työkokemuksessa ei näytä olevan eroa, kuten esimerkiksi Ruotsissa (molemmat noin 20 vuotta), on naisten kohdalla työ ollut suurelta osin osa-aikaista.

Taulukosta 2 näkyy tarkemmin, miten naisten ja miesten työkokemus kehittyy iän mukana. Vanhimmassa ikäryhmässäkin (55–64 v.) ero sukupuolten välillä on vain noin kolme vuotta. Siinä ikäluokassa on suurin sukupuolten ero vain perusasteen suorittaneilla (6,1 vuotta) ja pienin korkean asteen koulutuksella (0,2 vuotta). Toisin sanoen korkea koulutus on lisännyt naisten työhön osallistumista suhteessa miehiin.

Kuvio 19. Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



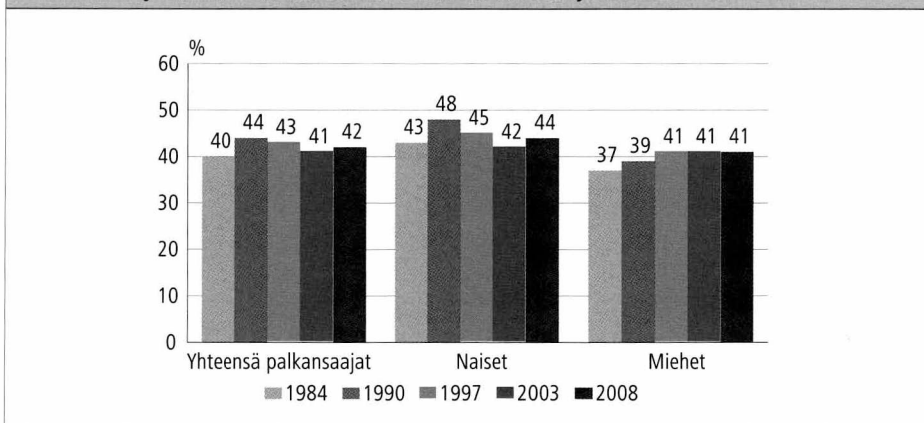
Taulukko 2. Keskimääräiset työkokemusvuodet iän ja koulutuksen mukaan 2008

	15–24 v.	25–34 v.	35–44 v.	45–54 v.	55–64 v.
Miehet					
Perusaste	3,0	10,2	21,3	32,6	42,0
Keskiaste	3,4	9,2	20,0	30,6	39,3
Korkea aste	3,0	9,0	17,0	26,6	35,0
Yhteensä	3,2	9,2	18,8	29,4	38,3
Naiset					
Perusaste	2,2	9,8	19,7	29,6	35,9
Keskiaste	3,6	7,6	16,9	26,9	35,7
Korkea aste	3,8	7,8	16,2	26,7	34,8
Yhteensä	3,2	7,8	16,7	27,1	35,4

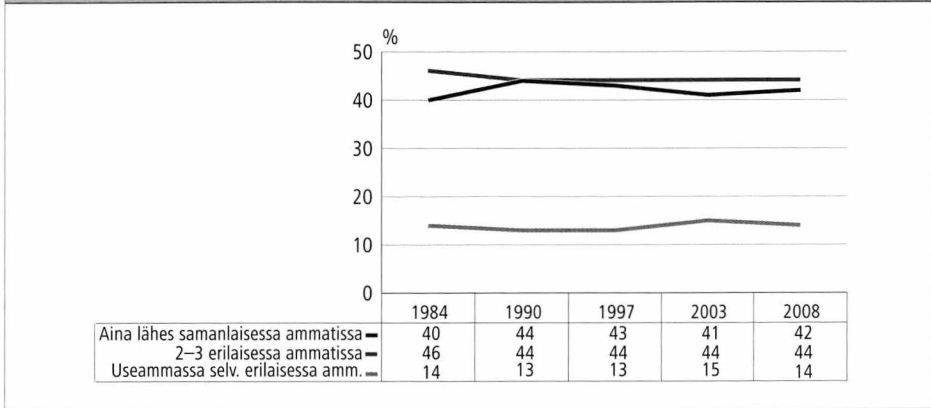
Tulokset **ammattien määrästä elämän aikana** ovat jossain määrin oletuksesta poikkeavia (kuvio 20). Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta on yllättäen vähän lisääntynyt; naisten kohdalla muutos on myös nyt kasvavaan suuntaan. Toinen kuvio samasta aiheesta osoittaa, että useammassa selvästi erilaisessa ammatissa olevien osuus on pysynyt koko tutkimusajan lähes samana, vaihdellen 13 ja 15 prosentin välillä (kuvio 21). Parissa, kolmessa ammatissa olleiden osuus on samoin pysynyt lähes paikallaan.

Puheet siitä, että ammattia joudutaan vaihtamaan useita kertoja elämän aikana, eivät siis näiden tulosten mukaan näytä löytäneen katetta. Ammatin vaihtamisen käsite on tosin varsin epämääräinen: ammattinimike saattaa säilyä, vaikka tehtävät muuttuisivatkin. Muut tämän tutkimuksen tulokset kertovat suuristakin muutoksista työtehtävissä ja erityisesti työvälineissä, mikä näkyy muun muassa tietotekniikan käyttöönottona. Ammatin vaihdon käsitteen epämääräisyyden vuoksi työolotutkimuksessa on käytetty tällaista hyvin karkeaa jaottelua ammattikokemuksista.

Kuvio 20. Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleet Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 21. Ammattien määrä elämän aikana
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Naisten ja miesten välillä ei ole suurta eroa ammatin vaihtamisessa: aina lähes samassa ammatissa on ollut 41 prosenttia miehistä ja 44 prosenttia naisista. Useissa ammateissa on miehistä ollut 15 prosenttia ja naisista 13 prosenttia. Yleensä ammatin vaihtoja on sitä vähemmän mitä enemmän on koulutusta. Korkean asteen tutkinnon suorittaneista miltei puolet on aina ollut lähes samassa ammatissa (49 %), naisista vielä useampi (51 %) kuin miehistä (45 %).

Ammateittain tarkastellen opetuslalla työssä olevat ovat olleet uskollisimpia alalleen, sillä heistä 51 prosenttia on ollut aina lähes samassa ammatissa, miehistä 49 prosenttia ja naisista 52 prosenttia. Teollisessa työssä olevilla on suurin sukupuolten välinen ero siten, että naisilla on samassa ammatissa pysyneiden osuus vain 26 prosenttia, kun se miehillä on 43 prosenttia. Miesten keskuudessa on palvelualan työssä olevissa vähiten samassa ammatissa pysyneitä, 32 prosenttia.

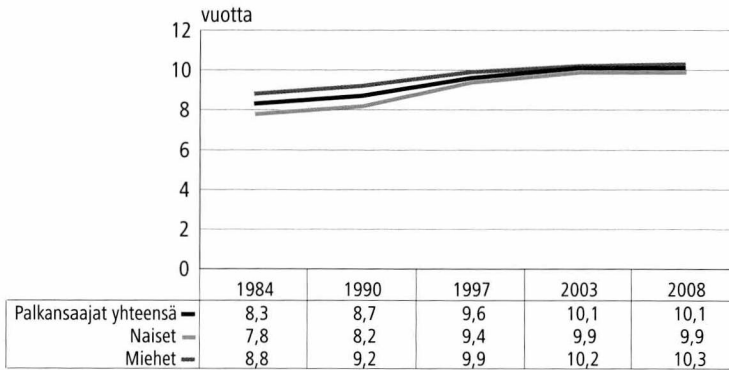
Vaikka epävarmuus on lisääntynyt työelämässä 1990-luvulla, työsuhteet ovat toisaalta tulleet myös pysyvämmiksi. Työpaikkaa vaihtaneita on ollut toisin sanoen vähemmän ja liikkuvuus on ollut vähäisempää kuin lamaa edeltäneenä aikana. Keskimääräinen aika samassa työpaikassa on jo yli kymmenen vuotta (10,1), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (kuvio 22).

Samalla kun työsuhteiden kestot ovat pidentyneet, ovat myös naisten ja miesten erot tässä suhteessa tulleet vähäisemmiksi. Naisilla nykyinen työsuhde on kestänyt keskimäärin 9,9 vuotta ja miehillä vastaavasti 10,3 vuotta. Tämä tieto on oikeastaan vastoin työmarkkina-asemia koskevassa keskustelussa usein esitettyä näkemystä kaikenlaisen liikkuvuuden lisääntymisestä (Beck 1992, Suikkanen et al. 2002, Vähämäki 2007). Samaa pysyvyyttä ilmensi edellä esitetty kuvio ammattien vaihdosta. Aina lähes samassa ammatissa olleiden osuudet palkansaajista olivat pysyneet ennallaan, viimeksi jopa lisääntyneet.

Työsuhteiden kestot pidentyvät iän myötä samoin kuin työkokemusvuodetkin. Silloin palkansaajakunnan ikääntyessä on luonnollista, että työsuhteiden kestotkin ovat pidempiä. Pätkätoiden lisääntyminen viimeisten parinkymmenen vuoden ai-

Kuvio 22. Työpaikassa oloaika

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



kana vaikuttaa kuitenkin toiseen suuntaan. Siksi onkin yllättävää, että samalla työnantajalla oloajat ovat näin pitkiä. Ilmeisesti työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa työpaikkauskollisuuden kulttuuri on edelleen vahva. Se myös ilmentää aivan toisenlaista työnteen tapaa kuin esimerkiksi amerikkalainen kulttuuri, jossa jatkuva liike työmarkkinoilla on paljon tyypillisempää, myös vapaaehtoinen siirtyminen työpaikasta toiseen. (Sennett 2006, Florida 2002, Rifkin 2004.)

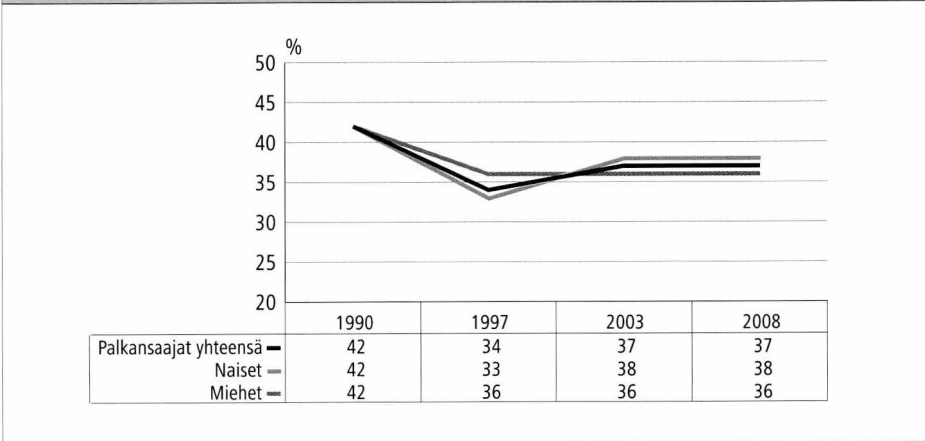
Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan Suomen työsuhteiden kestot ovat aika lähellä eurooppalaista keskiarvoa: Suomessa on tuon vuonna 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan keskiarvo 10,8 vuotta ja EU27-maissa keskimäärin 10,2 vuotta. Vanhoista jäsenmaista Britannia (7,5 v.), Irlanti (8,1 v.) ja Tanska (8,1 v.) poikkeavat selvästi keskiarvosta työsuhteiden pituudessa. Tämä on sikäli loogista, että juuri näissä maissa työmarkkinamalli (heikompi työsuhdeturva) johtaa ilmeisesti suurempaan liikkuvuuteen.

Ikävakioiduissa keskimääräisissä työsuhteiden kestoissa ei Suomessa ole suuria eroja sukupuolen ja koulutuksen suhteen. Ammattialojen välillä on jonkin verran eroja sikäli, että terveydenhoitoalalla kokemukset samalla työnantajalla olosta ovat jossain määrin lyhyempiä kuin muilla aloilla, teknisessä ja tieteellisessä työssä taas muita pidempiä. Sektoreittain tarkastellen ikävakioidut erot ovat selviä: valtiolla työskentely samassa työpaikassa on pidempiaikaista kuin muilla sektoreilla.

Liikkuvuuden vähäisyyttä kuvastaa myös oheinen kuvio 23 siitä, kuinka monet ovat vaihtaneet työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Koko palkansaajakunnassa osuus on pudonnut vuoden 1990 tutkimuksen 42 prosentista 34 prosenttiin vuonna 1997, mutta on myöhemmin siitä vähän noussut, 37 prosenttiin. Sukupuolten välillä ei ole suuria eroja tässä asiassa.

Työpaikan vaihtaminen voi liittyä toisaalta huonoon työmarkkina-asemaan, esimerkiksi pätkätöihin, tai hyvään asemaan, jossa liikutaan omasta halusta työnantajalta toiselle. Määräaikaiset työsuhteet lisäävätkin vaihtojen todennäköisyyttä

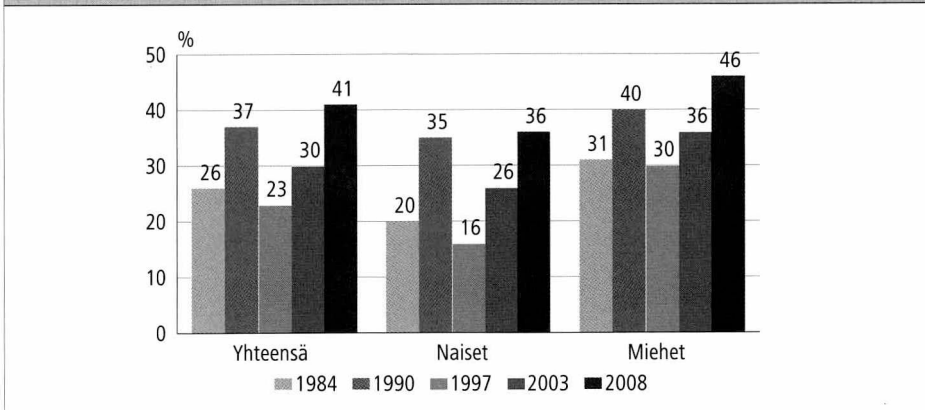
Kuvio 23. Työpaikkaa viimeisten 5 vuoden aikana vaihtaneet Työolotukimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



selvästi: pysyvässä työsuhteessa olevista vain 32 prosenttia oli (2008) vaihtanut työpaikkaa, kun sama osuus määräaikaisilla oli 75 prosenttia. Ikä määrittää myös vaihtoja: kun 15–24-vuotiailla vaihtoja oli 76 prosentilla, niin 55–64-vuotiailla niitä oli vain 11 prosentilla. Ammattialoittain sekä naisilla että miehillä työpaikan vaihtoja oli runsaasti takanaan kaupallisessa työssä olevilla (47 %, naiset 49 %, miehet 45 %). Miehillä oli eniten vaihtoja rakennusalan töissä (46 %). Sektoreittain liikkuvuus keskittyy yksityiseen sektoriin.

Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen ovat vastaajien oman arvon mukaan selvästi kohentuneet edellisestä tutkimuskerrasta ollen keväällä 2008 suurimmillaan sitten vuoden 1984, jolloin asiaa ensimmäisen kerran tutkittiin. (kuvio 24). Nyt 41 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä, kun edellisillä tutkimuserroilla osuudet olivat vain 23 ja 30 prosenttia. Työministeriön työoloba-

Kuvio 24. Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen Pitää mahdollisuuksiaan hyvinä. Työolotutkimukset 1984–2008



rometrin mukaan usko omaa ammattitaitoa vastaavan työn saamiseen muualta kävi pohjalukemissa lamavuonna 1993 (Ylöstalo 2003).

Oheisessa kuviossa (kuvio 24) ei ole esitettyä ikäryhmittäisiä tietoja. Mahdollisuus uuden työpaikan hankkimiseen on kuitenkin sellainen työmarkkina-asemaa ilmentävä tekijä, jossa iällä on erityisen paljon merkitystä. Iän myötä usko työpaikan vaihtomahdollisuuksiin heikentyy radikaalisti. Yleensä arviot työnsaannista ovat parantuneet tasaisesti kaikissa ikäryhmissä edellisestä tutkimuskerrasta, kuitenkin nuorissa miehissä (15–24) kasvu näyttäisi olleen erityisen voimakasta (46 prosentista 67 prosenttiin).

Taulukosta näkyy myös se, että miehet (46 %) pitävät mahdollisuuksia uuteen työpaikkaan selvästi parempina kuin naiset (36 %). Tämä ero säilyy, vaikka vakioitaisiin koulutustaso, ammattiasema tai ammattiala. Suurimmillaan miesten ja naisten ero on terveydenhoitoalan työssä, jossa miehet (68 %) uskovat hyviin mahdollisuuksiin selvästi enemmän kuin naiset (49 %) ja teollisessa työssä, jossa miehistä 43 prosenttia ja naisista 18 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä. Tosin näissä eroissa voivat selittäjinä olla muutkin rakenteelliset tekijät, kuten koulutus ja ikä. Mielenkiintoinen ero on muun muassa keskiasteen tutkinnon suorittaneilla, sillä tuolla koulutustasolla miehistä selvästi suurempi osa (50 %) pitää mahdollisuuksiaan uuden työpaikan hankkimiseen hyvinä kun naisista osuus on vain 34 prosenttia. Myös valtiosectorilla miehet (41 %) eroavat selvästi naisista (28 %) tässä suhteessa.

Työllisyystilanteen radikaalisti heikennyttyä vuoden 1990 jälkeen on loogista, että **ammattiliittoon kuulumisen** kasvoi, vaikuttaahan se ratkaisevasti työttömyyspäivärahan suuruuteen. (Kuvio 25.) Tällä hetkellä naisille (77 %) järjestäytyminen on yleisempää kuin miehille (69 %). Liittoon kuulumisen lisäantyi 1990-luvulla erityisesti naisten osalta, mutta on sen jälkeen laskenut tasaisesti kuten miestenkin järjestäytyminen. Yhteensä palkansaajista kuului vuonna 2008 liittoon 74 prosenttia. Kansainvälisesti vertaillen osuus on edelleen hyvin korkea.

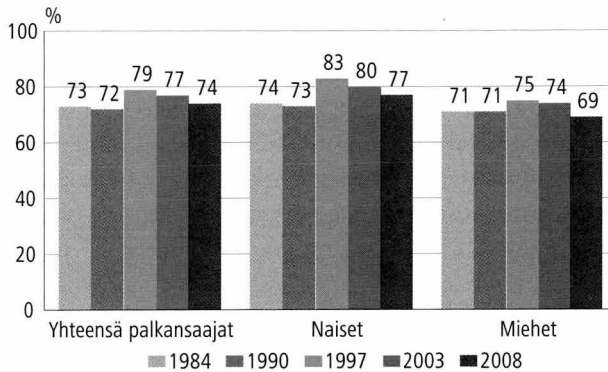
Järjestäytyminen kasvaa, kuten oletettavaa, iän mukana. Se on hieman yleisempää korkeasti koulutetuilla kuin muilla sekä kunnissa ja valtiolla (87 % ja 86 %) verrattuna yksityiseen sektoriin (67 %). Ammattiryhmittäin erot näkyvät siten, että terveydenhoitoalalla työskentelevillä järjestäytyminen on yleisintä (86 %) ja

Taulukko 3. Hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen 1990, 1997, 2003 ja 2008, %

	Yhteensä				Naiset				Miehet			
	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008
Yhteensä	37	23	31	41	35	16	26	36	40	30	36	46
15–24-vuotiaat	53	36	47	61	52	31	48	56	54	41	46	67
25–34-vuotiaat	50	41	48	60	48	32	46	58	52	50	50	63
35–44-vuotiaat	37	22	37	50	32	14	30	44	41	30	45	56
45–54-vuotiaat	19	10	19	28	18	7	15	25	20	14	23	31
55–64-vuotiaat	8	4	11	17	9	3	7	14	7	5	15	20

Kuvio 25. Ammattiliittoon kuuluminen

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

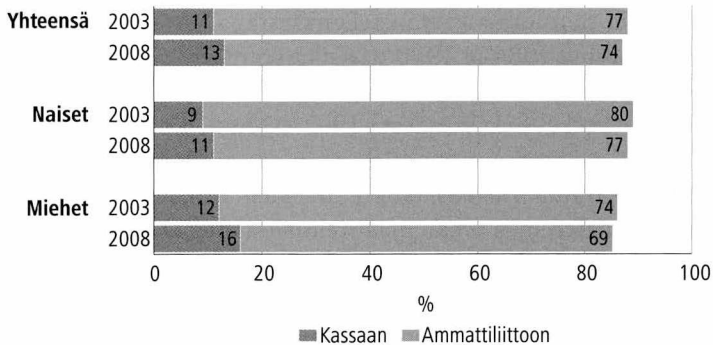


kaupallisessa työssä taas harvinaisinta (60 %). Työsuhteen laadun mukaan erottuvat määräaikaisessa työssä olevat miehet, joista vain 57 prosenttia kuuluu ammattiliittoon, pysyvässä työsuhteessa olevista miehistä osuus on 75 prosenttia. Naisten kohdalla ei ole näin suurta eroa työsuhteen mukaan, vaan heistä määräaikaisissa työsuhteissa osuus on 74 prosenttia ja pysyvissä 78 prosenttia.

Viime vuosina ammattiliittoon kuulumisen vaihtoehtona on lisääntynyt pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen. Tätä on työolotutkimuksissa tutkittu vuodesta 2003 lähtien. Oheisen kuvion mukaan (kuvio 26) nähdään, että samalla kun ammattiliittoon kuuluminen on jonkin verran viime vuosina laskenut, on pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen lisääntynyt. Tällä hetkellä 13 prosenttia palkansaajista kuuluu pelkkään kassaan, miehistä 16 ja naisista 11 prosenttia. Yhteensä ottaen liittoon tai kassaan kuuluvia on 87 prosenttia palkansaajista, mikä on vain prosenttiyksikön vähemmän kuin vuonna 2003 (88 %).

Kuvio 26. Ammattiliittoon tai työttömyyskassaan kuuluminen

Työolotutkimukset 2003 ja 2008



Erityyppiset työsuhteet

Tyypillisiksi tai normaaleiksi työsuhteiksi on usein kutsuttu kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita, joissa työtä tehdään työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle (Julkunen & Nätti 1995). Keskustelu työn epävarmuuden lisääntymisestä ja työsuhteiden monimuotoistumisesta on ollut ajoittain hyvinkin vilkasta viimeisen kymmenen vuoden aikana. On nähty merkkejä siitä, että niin sanotuista epätyypillisistä työsuhteista ja pätkätoistä olisi tulossa jopa tyypillinen, vallitseva työnteon muoto; 2000-luku on tuonut mukanaan myös työn prekarisoitumisen käsitteen. (Mm. Suikkanen et al 2002, Vähämäki 2007.)

Työolotutkimuksessa erilaisia työsuhteita on mahdollista tarkastella sen mukaan, ovatko ne osa- tai kokoaikaisia ja ovatko ne toistaiseksi voimassaolevia vai määräajaksi solmittuja tai tilapäisiä. Vuoden 2008 työolotutkimus sisältää kysymyksiä myös vuokratyöstä. Tämän tarkastelun ulottumattomiin jää toki sellaisia työn ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvia itsensä työllistämisen muotoja, free lance -työtä, pakkoyrittäjyyttä ja niin sanottua portfolioityöllisyyttä, joita on nostettu esiin uudenlaisina työnteon muotoina. (Julkunen 2008.)

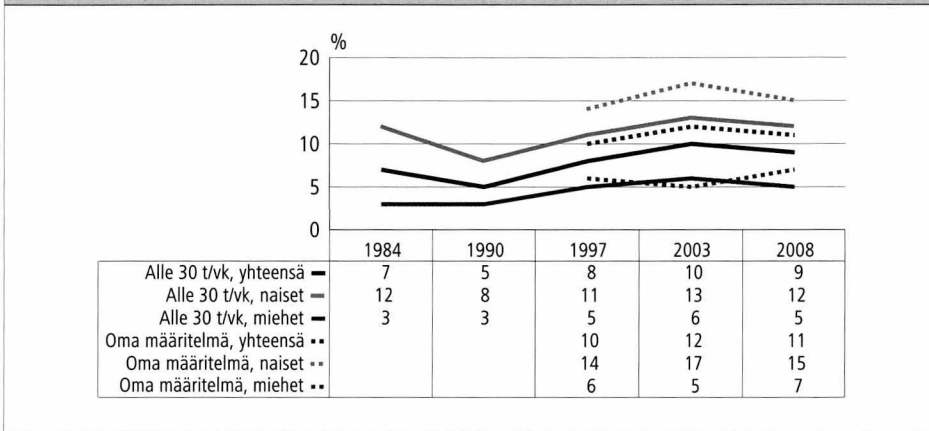
Kaiken kaikkiaan työvoimatutkimuksesta saatava tilastotieto ei kuitenkaan tue väitteitä epätyypillisten työsuhteiden valtavasta yleistymisestä 2000-luvulla. Esimerkiksi niin sanottujen yksinyrittäjien (pois lukien maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät sekä työnantajayrittäjät) osuus kaikista työllisistä oli vuonna 2007 lähes sama (5,6 %) kuin se oli jo vuonna 2000 (5,3 %) (Statfin-tilastopalvelu). Määrällisesti joukko toki kasvoi vastaavana aikana 123 000 hengestä 139 000 henkeen, mutta samaan aikaan kasvoi myös työllisten määrä. Määräaikaiset työsuhteet taas ovat työvoimatutkimuksen mukaan viime aikoina pikemminkin vähentyneet siitä, mitä ne olivat 1990-luvulla. Tämän vuosituhannen alussa on tehty monia poliittisia ratkaisuja, joilla määräaikaisten palkansaajien määrää on pyritty alentamaan ja määräaikaista työsuhteissa työskentelevien asemaa parantamaan.

Osa-aikatyö

Työolotutkimuksen tieto osa-aikatyön tekemisestä ja sen syistä tulee työvoimatutkimuksesta. Vuosina 1984 ja 1990 osa-aikatyö määriteltiin niin sanotun normaalin viikkotyöajan mukaan niin, että alle 30 tuntia viikossa työskentelevät katsottiin osa-aikatyötä tekeviksi. Vuodesta 1997 eteenpäin on ollut saatavissa tieto myös siitä, tekeekö vastaaja omasta mielestään osa-aikatyötä vai ei. Kuviossa 27 on esitetty alle 30 tuntia viikossa työskentelevien palkansaajien osuus vuoden 1984 tutkimuksesta alkaen, ja oman määritelmänsä mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus vuodesta 1997 alkaen. On huomattava, että oman määritelmänsä mukaan osa-aikatyötä tekevien joukko on hieman suurempi kuin alle 30 tuntia työskentelevien joukko. Kuvion 27 pidempi aikasarjavertailu näyttää osa-aikatyön

Kuvio 27. Osa-aikatyössä olevien osuus palkansaajista

Työajan perusteella (alle 30 t/vk) sekä vastaajan oman määritelmän mukaan.
Työolotutkimukset 1984–2008



suosion ensin laskeneen 1980-luvun loppupuolella, mutta lähteneen taas uuteen nousuun vuoden 1990 tutkimuksen jälkeen. Kasvu näyttäisi kuitenkin taittuneen vuoden 2003 tutkimuksen jälkeen molemmilla määritelmillä mitattuna.

Työvoimatutkimuksessa on myös tiedusteltu **syitä osa-aikatyön tekemiseen**, ja tämä tieto on työolotutkimuksen käytettävissä. Kysymystekniikka muuttui josain määrin vuonna 2008, joten uusimmat tulokset eivät ole aivan suoraan vertauskelpoisia edellisiin vuosiin. Osviittaa ne kuitenkin antavat. Kevään 2008 hyvän työllisyystilanteen seurauksena entistä harvemmillä osa-aikatyön tekijällä syy

Taulukko 4. Osa-aikatyön syy

Omasta mielestään osa-aikatyötä tekevät palkansaajat

	Yhteensä	Opiskelu	Ei löytänyt kokoaika- työtä	Hoitaa lapsia tai omaisia	Eläke/Osa- aikaeläke	Terveys	Muu syy/ Ei halua kokoaika- työtä
	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä							
1997	100	23	44	8	9	5	16
2003	100	23	33	7	23	2	14
2008*	100	24	27	13	15	6	15
Naiset							
1997	100	18	46	11	8	5	16
2003	100	20	37	9	19	2	15
2008*	100	23	28	16	12	6	15
Miehet							
1997	100	33	41	–	12	5	15
2003	100	30	23	1	36	3	10
2008*	100	28	23	6	24	5	16

* Muuttunut kysymystekniikka

osa-aikatyöhön oli kokoaikatyön puute. (Taulukko 4.) Luvuissa näkyy myös osittaisen hoitovapaan uudistus vuonna 2004. Sen seurauksena vanhemmat voivat lyhentää työaikaansa lasten hoidon vuoksi aina siihen asti, kunnes lapsi on käynyt peruskoulun toisen luokan loppuun – aiemminhan takaraja oli ensimmäisen luokan syyslukukauden loppu. Lisäksi ennen uudistusta osittaista hoitorahaa oli maksettu vain alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmille, mutta vuodesta 2004 eteenpäin sitä maksetaan myös niille pienten koululaisten vanhemmille, jotka lyhentävät työaikaansa. Osittaisen hoitovapaan lisääntynyt suosio näkyy siinä, että lasten tai omaisten hoito on aiempaa useammin syy osa-aikatyöhön.

Osa-aikaeläkeläisten osuus on sen sijaan laskenut selvästi vuodesta 2003. Vuosina 2002 ja 2003 osa-aikaeläkettä saavien määrä olikin Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan ennätysmäinen, ja on sen jälkeen, paljolti järjestelmään tehtyjen uudistusten seurauksena, vähentynyt huomattavasti (www.etk.fi) (Ks. luku "Eläkeaikeet"). Opiskelu osa-aikatyön teon syynä on sen sijaan säilyttänyt asemansa ennallaan – tosin se on kasvanut naisilla, mutta laskenut miehillä.

Työolotutkimuksen vastaajat tekevät osa-aikatyötä oman määrittelynsä mukaan eniten kaupallisen työn ammateissa (22 %) sekä palvelutyön (17 %) ja terveydenhoitotyön (17 %) ammattiryhmissä. Alle 25-vuotiailla itse määritellyn osa-aikatyön osuus on peräti 30 prosenttia ja vähintään 55-vuotiailla 14 prosenttia. Keskimmaisissa ikäryhmissä osa-aikatyöntekijöiden osuus jää alle 10 prosentin ja on alhaisimmillaan 6 prosenttia ikäryhmässä 45–54-vuotiaat.

Yleistymisestäään huolimatta osa-aikatyön teko on Suomessa vielä melko harvinaista useimpiin EU-maihin verrattuna. EU:n vanhoissa jäsenmaissa on edelleen hyvinkin tyypillistä, että etenkin perheelliset naiset tekevät osa-aikatyötä, jos nyt ylipäänsä ovat työmarkkinoilla. Naisten osa-aikatyön osuus on näissä EU15-maissa keskimäärin 37 prosenttia. Jopa naapurissamme Ruotsissa 40 prosenttia naispalkansaajista työskenteli osa-aikatyössä vuonna 2007. Suomessa vastaava osuus oli Eurostatin mukaan 19,3 prosenttia. Osa-aikatyötä tekevien naisten osuus nousee EU27-maissa yli 40 prosentin Saksassa, Britanniassa, Itävallassa ja Belgiassa, ja aivan poikkeuksellisen yleistä se on Alankomaissa, missä 75 prosenttia naisista ja myös miehistä 47 prosenttia tekee osa-aikatyötä. Sen sijaan uusissa jäsenmaissa kuten Virossa, Tsekin tasavallassa, Bulgariassa, Romaniassa, Liettuaissa, Latviassa ja Slovakiassa naisten työssäkäyntimalli on lähinnä kokoaikainen. Niissä naisten osa-aikatyön aste on vielä alhaisempi kuin Suomessa, kymmenen prosentin molemmin puolin.

Syitä suomalaisnaisten vähäiseen osa-aikatyöhön on selitetty Suomessa vallitsevalla kokoaikatyön kulttuurilla. Päivähoitojärjestelmä ja lämmin kouluruokailu ovat tekijöitä, jotka mahdollistavat myös äitien kokoaikatyön. Raija Julkusen et al. (2004, 231) mukaan Suomessa elää myös tasa-arvonormi, jossa naiset mielellään yhtä hyväksi ja päteviksi kuin miehetkin niin, etteivät he tarvitse lyhyen työajan kaltaista erityiskohtelua.

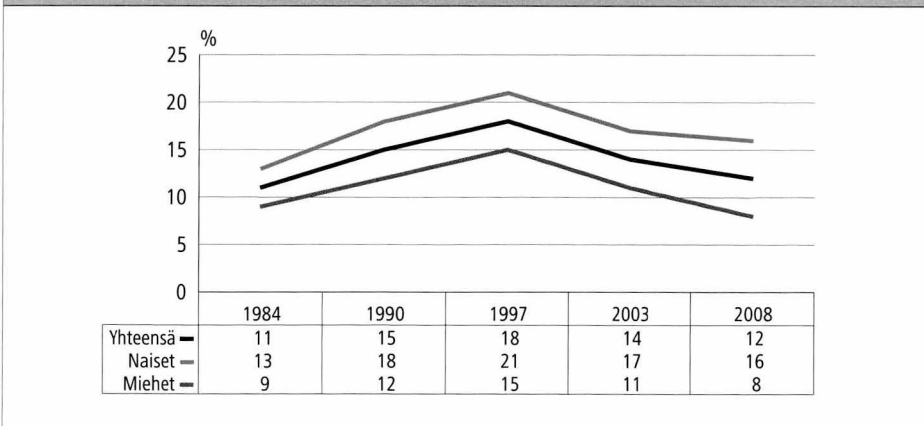
Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisten palkansaajien osuus lisääntyi 1980-luvulta ja oli huipussaan vuonna 1997; sen jälkeen osuuksissa tapahtui jonkin verran laskua. 2000-luvun puolivälissä tilanne näytti jo lähestulkoon stabiloituneen. Työvoimatutkimuksen vuoden 2008 ensimmäisen neljänneksen luvut näyttävät kuitenkin selvää laskua määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä verrattuna vuotta aikaisempaan tilanteeseen. Tämä koskee kaikkia sektoreita, sekä naisia että miehiä. Määräaikaisten kokonaisosuus palkansaajista laski vuoden 2007 ensimmäisen neljänneksen 14,4 prosentista 12,9 prosenttiin vuoden 2008 ensimmäisenä neljänneksenä, naisilla 17,8 prosentista 16,7 prosenttiin ja miehillä 10,4 prosentista 9,1 prosenttiin.

Myös keväällä 2008 kerätyn työolotutkimuksen aineistossa määräaikaisten osuus on pienentynyt: se oli naisilla 16 ja miehillä 8 prosenttia, yhteensä 12 prosenttia (kuvio 28). Määräaikaisten palkansaajien osuus työolotutkimuksen aineistoissa on perinteisesti matalampi kuin määräaikaisten osuus työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvojen mukaan. Määräaikaisten palkansaajien osuus vaihtelee jonkin verran vuodenajan mukaan, sillä koululaisten ja opiskelijoiden loma-aikoina tekemä työ nostaa määräaikaisen työn osuutta kausittain; tämä vaikuttaa siis työvoimatutkimuksen tulosten vuosikeskiarvoon, mutta ei näy työolotutkimuksen tuloksissa.

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä on käyty 2000-luvulla vilkasta keskustelua, ja niihin liittyvän epävarmuuden ongelmallisuuteen on havahduttu myös poliittisella tasolla. Huoli ei ole jäänyt pelkäksi puheeksi. Vuonna 2001 uudistetun työsopimuslain mukaan määräaikaisten työsuhteiden käyttö täytyy aina perustella. Ilman perusteltua syytä määräaikaiseksi solmittua työsopimusta on lain mukaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, samoin kuin ilman perusteltua syytä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksiakin. Vaikka hyväksyttäviä perusteluja ei ole lueteltu vuoden 2001 laissa, yleislauseke toteaa, että perustellun synn käsitettä arvioitaessa on otettava huomioon työn luonne, sijaisuus,

Kuvio 28. Määräaikaisten osuudet palkansaajista
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



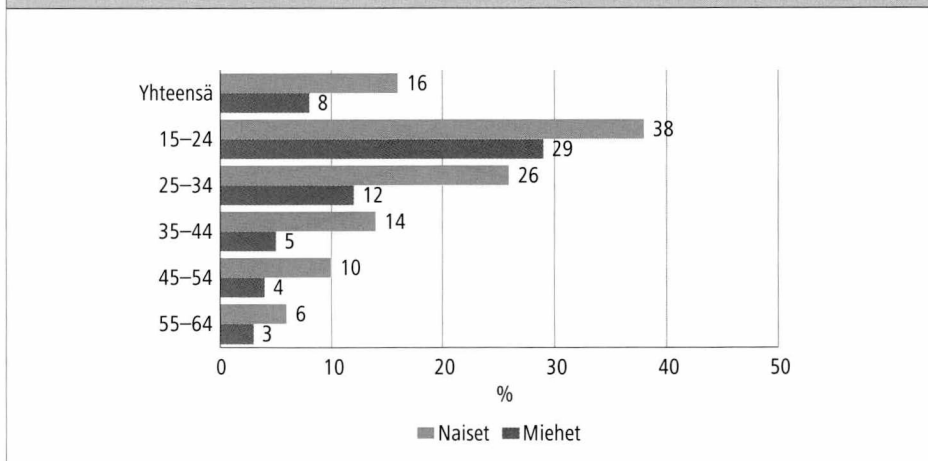
harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Vuonna 2003 hallitus antoi ohjeen vakinaistaa määräaikaista työsuhteita erityisesti julkisella sektorilla, ja vuonna 2005 asetettiin selvityshenkilö selvittämään määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä (Palanko-Laaka 2005, Lehto et al. 2005). Viime vuosien kuluessa määräaikaissa työsuhteessa työskentelevien sosiaaliturvassa on tapahtunut myös pieniä muutoksia parempaan, ja vuosilomalain uudistus vuodelta 2005 paransi määräaikaisten työntekijöiden asemaa vuosiloman suhteen.

Vuosina 2006–2007 istunut, määräaikaista työsuhteita pohtinut kolmikantainen työryhmä tuli lopulta siihen tulokseen, että vuoden 2001 työsopimuslaki sellaisenaan on riittävä määräaikaisten työsuhteiden sääntelyssä, mutta lain valvontaan tulee kiinnittää enemmän huomiota perusteettomien määräaikaistuuksien karsimiseksi. Työryhmä kuitenkin totesi, että työmarkkinoilla tarvitaan määräaikaista työsopimuksia myös vastaisuudessa. Tätä kirjoitettaessa syksyllä 2008 on vaikea ennustaa, miten määräaikaisten palkansaajien asema otetaan huomioon vuonna 2007 käynnistetyssä suomalaisen joustoturvamallin suunnittelutyössä.

Viimeaikaisesta vähenemisestään huolimatta määräaikaisten työsuhteet ovat Suomessa edelleen yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin. Erityistä Suomen tilanteelle on se, että suomalaiset määräaikaisten palkansaajat ovat varsin koulutettuja eurooppalaisiin vertaisiinsa verrattuna. Toinen leimallisesti Suomelle tyypillinen piirre on se, että sukupuolten välinen kuilu määräaikaistuuksien yleisyydessä on meillä poikkeuksellisen suuri. Vuoden 2008 ensimmäisellä neljänneksellä määräaikaisten palkansaajien osuus oli EU27-maissa miehillä lähes yhtä yleistä (13,2 %) kuin naisilla (14,8 %), kun vastaavan ajankohdan luvut ovat Suomessa miehillä 9,1 prosenttia ja naisilla 16,6 prosenttia (Eurostat).

Huolimatta siitä, että määräaikaisten työsuhteiden osuudet ovat laskeneet vuodesta 2003 kaikissa ikäryhmissä aivan nuorimpia naisia lukuun ottamatta, su-

Kuvio 29. Määräaikaisten palkansaajien osuus ikäryhmittäin
Työolotutkimus 2008



kupuolten välinen keskinäinen ero on säilynyt suurena. Vähintään 25-vuotiaiden palkansaajien joukossa määräaikaiset työsuhteet ovat vähintään kaksi kertaa niin yleisiä naisten kuin miesten joukossa. (Kuvio 29.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä julkisella sektorilla, missä noin joka viides (valtio 22 %, kunta 20 %) palkansaaja oli määräaikaisessa työsuhteessa keväällä 2008. Yksityissektorilla vastaava osuus on 8 prosenttia. Työolotutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä opetustyön (26 %) ja sosiaalityön (25 %) ammateissa; myös terveydenhoitotyön ammattiryhmässä lähes joka viides (19 %) palkansaaja on määräaikainen. Osuus on kuitenkin merkittävästi laskenut juuri terveydenhoitotyön ammattiryhmässä. Palvelutyön ammateissa määräaikaisena työskentelee joka kuudes (16 %) palkansaaja, ja myös teknisessä ja tieteellisen työn ammateissa (13 %) sekä maataloustyössä useampi kuin joka kymmenes. Muissa ammattiryhmissä osuus jää alle 10 prosentin vuonna 2008.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on usein perusteltu Suomen perhevaapaajärjestelmällä, joka mahdollistaa pitkiä poissaoloja työelämästä. Koska äidit ovat näiden vapaiden pääasiallisia käyttäjiä, ja koska työmarkkinat ovat varsin segregoituneet sukupuolen mukaan, perhevapaasijaisia tarvitaan siis ennen kaikkea naisvaltaisilla aloilla. Tällöin he yleensä ovat naisia. Toisaalta työnantaja saattaa pitää nuoren naisen palkkaamista toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen riskinä sikäli, että todennäköisyys tämän jäämisestä pitkälle perhevapaalle on suurempi kuin nuoren miehen kohdalla. 2000-luvulla on kuitenkin pariin otteeseen kohennettu perhevapaista aiheutuvien työntajakustannusten korvauksia. Samaan aikaan on käyty kampanjoita, joiden tarkoituksena on lisätä isien perhevapaalle jäämistä. Tämänkaltaisilla toimenpiteillä voi toivoa olevan vaikutusta myös määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen.

Sijaisuus on kuitenkin vain yksi syy määräaikaisten työsuhteiden taustalla – sitäkin huolimatta, että naisilla se on niiden yleisin peruste (38 %). Naisten **määräaikaisuusperusteiden** kakkossijalla on vain määräajaksi perustettu virka tai työtehtävä (13 %), kolmantena työn projektiluonne tai katkonainen rahoitus (11 %). Mieheltä on yleisimmin palkattu määräaikaisiksi tehtävän projektiluonteisuuden tai rahoituksen katkonaisuuden vuoksi (17 %), ja vasta seuraavaksi yleisin syy on sijaisuus (11 %). Parantunut työllisyystilanne näkyy siinä, että aiempaa harvempi määräaikainen palkansaaja on työllistämismääränsä palkattu (6 %). Vaikka työ sopimuslaki velvoittaa, että työsuhde voidaan solmia määräaikaiseksi vain perustellusta syystä, käytännössä 15 prosenttia määräaikaisista palkansaajista ei ole saanut työnantajaltaan näitä perusteluja sen enempää kirjallisesti kuin suullisesti. Kaiken kaikkiaan reilut puolet (53 %) – naiset miehiä useammin (56 % vs. 45 %) – oli saanut perustelun kirjallisena, joka kolmas (32 %) suullisena keväällä 2008.

Määräaikaisista palkansaajista ja työsuhteista puhuttaessa on muistettava, että kyse on varsin heterogeenisestä joukosta. Syyt ja taustat määräaikaiseen työsuhteeseen olemiseen vaihtelevat laidasta laitaan: jollekulle kyse on opiskelijan ohella saaduista lisätienesteistä työssä, jota ei edes haluaisi tehdä "elinkautisena"; toisel-

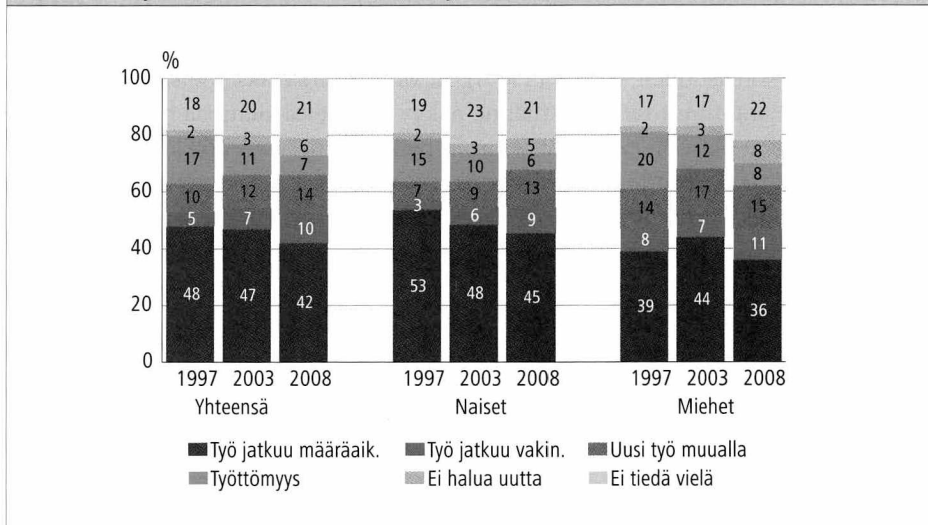
le kyse on jo useamman vuoden jatkuneesta työsuhteiden ketjutuksesta ja jatkuvasta epävarmuudesta, joka hankaloittaa tulevaisuuden suunnittelua.

Määräaikaisilta palkansaajilta on kysytty vuoden 1997 tutkimuksesta lähtien, **mitä he arvelevat tapahtuvan työsuhteen päättymisen jälkeen**. Kohentunut tilanne näkyy siinä, että vuoteen 2003 verrattuna aiempaa harvempi määräaikainen uskoi määräaikaisuutensa jatkuvan määräaikaisen työsuhteen uusimisena, ja aiempaa selvästi useampi uskoi työsuhteensa vakinaistamiseen. Naisista aiempaa useammalla oli uusi työ odottamassa muualla. Toisaalta myös niiden joukko oli kasvanut, jotka eivät edes halunneet uutta työtä. Työttömyyttä ei koeta yhtä suureksi uhkaksi kuin 1990-luvun lopulla. Noin joka viides ei kuitenkaan osannut vielä sanoa tulevasta. (Kuvio 30.) Tässä suhteessa tilanne oli eniten auki työllistetyillä (32 %), vähiten kausi- tai urakkaluonteista työtä tekeville määräaikaisilla.

Tulevaisuuden usko vaihtelee muutenkin määräaikaisuuden tyypistä riippuen. Esimerkiksi erilaista keikkaa heittävästä kausi- ja urakkaluonteisia töitä tekevistä määräaikaisista juuri kukaan ei usko työsuhteen vakinaistamiseen nykytyöpaikassa, kun taas "työtehtävien määräaikaisuuden vuoksi" tai koeaikaan, oppisopimukseen tai muuten koulutukseen liittyvistä syistä määräaikaisena olevista lähes joka kuudes (15 %) uskoo työsuhteensa vakinaistuvan. Ylipäänsä puolet (48 %) määräaikaisista uskoo mahdollisuutensa uuden työn hankkimiseen hyviksi ja vain noin joka kymmenes (11 %) huonoiksi, kun vuonna 2003 vastaavat luvut olivat 40 ja 20 prosenttia.

Lisääntynyt optimistisuus lienee perusteltua vastaajien omien työllistymiskokemusten perusteella. Vähintään 30-vuotiaista määräaikaisista palkansaajista reilusti yli puolet (56 %) kertoi olleensa ollut ansiotyössä edellisen eli vuoden

Kuvio 30. Mitä tapahtuu työsuhteen päätyttyä
Määräaikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan.
Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

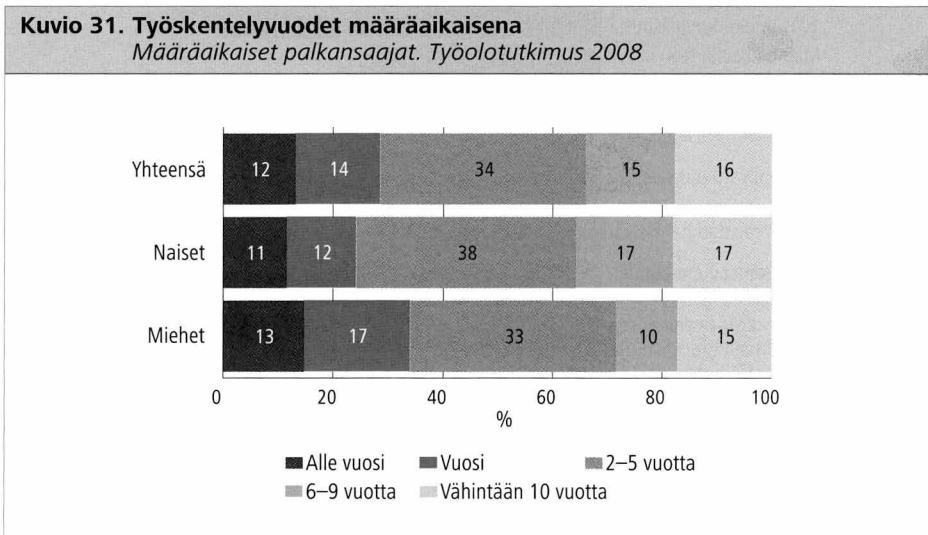


2007 aikana täydet 12 kuukautta. Vastaavaan "henkilökohtaiseen täystyöllisyyteen" oli yltänyt edellisellä kierroksella vuonna 2003 vähintään 30-vuotiaista määräaikaisista palkansaajista selvästi harvempi, 46 prosenttia – puhumattakaan tilanteesta vuonna 1997. Tuolloin määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleistä tämän ikäisistä palkansaajista ainoastaan joka kolmas (33 %) oli ollut töissä edellisen eli vuoden 1996 aikana täydet 12 kuukautta.

Peräkkäiset tai lähes peräkkäiset työsuhteet saman työnantajan palveluksessa ovat erityisen tuttuja naisille. Naismääräaikaisista 39 prosenttia, miehistä 48 prosenttia oli tutkimushetken työpaikassaan ensimmäisessä työsuhteessa, kun jopa 28 prosentilla naisista ja 16 prosentilla miehistä kyse oli jo vähintään viidennestä lähes peräkkäisestä työsuhteesta samalle työnantajalle. Naisilla on kaiken kaikkiaan takanaan useampia – ja samalla ilmeisesti lyhyempiä – työsuhteita kuin määräaikaisilla miehillä: joka kymmenennellä (10 %) naisella työsuhteiden lukumäärä edeltävien 12 kuukauden aikana nousee vähintään viiteen, kun miehillä vastaava osuus on 4 prosenttia. Toisaalta miehistä 43 prosentilla, naisista 36 prosentilla on työsuhteita mahtunut vuoteen vain yksi.

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysyttiin myös sitä, **kuinka monta vuotta** vastaaja on elämänsä aikana työskennellyt **määräaikaisissa työsuhteissa**. Reilu kymmenesosa määräaikaisista (naiset 11 %, miehet 13 %) on sellaisia työuraansa aloittelevia palkansaajia, jotka olivat ehtineet tehdä määräaikaisuuksia vasta korkeintaan vuoden verran. Toisaalta joka kuudes nainen (17 %) ja lähes yhtä moni mies (15 %) on työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa yli 10 vuotta elämässään. Kaiken kaikkiaan määräaikaisten miesten "urat" ovat keskimäärin jonkin verran lyhyempiä kuin naisten. (Kuvio 31.)

Vuoden 1997 työolotutkimuksen yhteydessä sovellettiin laadullisia menetelmiä määräaikaisuuteen liittyvien seikkojen selvittämiseksi. Ennen varsinaista tutkimusta tehtiin kvalitatiivisia haastatteluja, joiden perusteella lomakkeelle lisät-

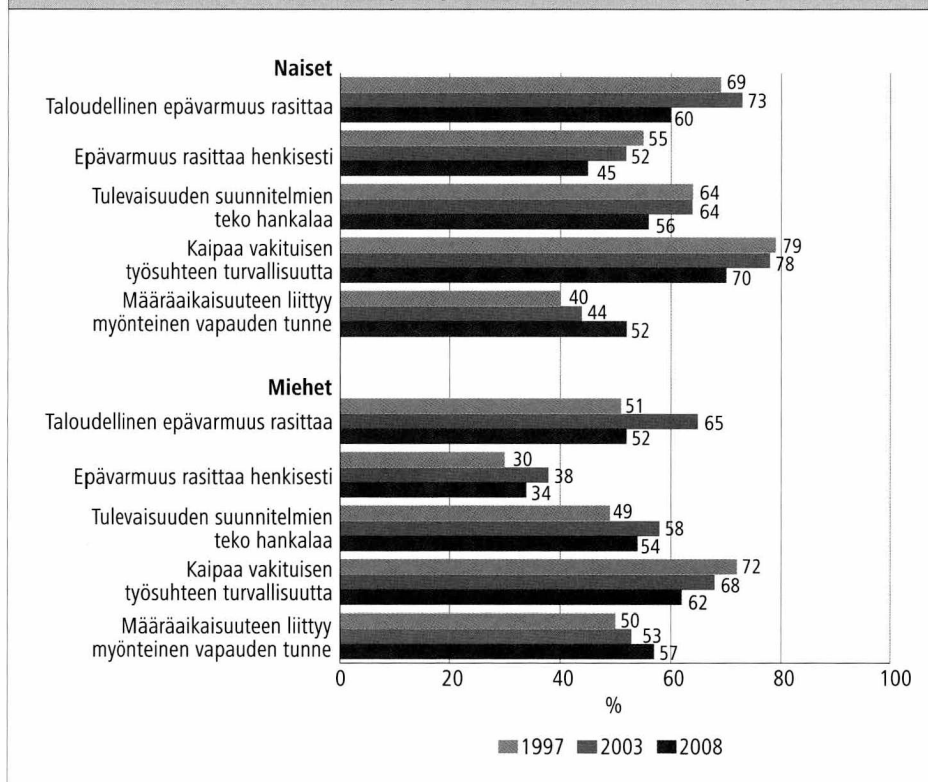


tiin määräaikaisuuteen liittyviä väittämiä. Tutkimuksen jälkeen niitä osittain vielä muokattiin. Näiden väittämien avulla on mahdollista tarkastella **määräaikais-
ten suhtautumista työmarkkina-asemaansa** sekä heidän kokemuksiaan asemas-
taan työyhteisössä.

Määräaikaisille miehille työsuhteen määräaikaisuus ei ole yhtä usein ongel-
mallista kuin se on naisille. Vuoden 2008 määräaikaiset palkansaajat eivät yli-
päänsä näytä suhtautuvan työsuhteensa tilapäisyyteen enää aivan yhtä kielteisesti
kuin vastaajat aiemmilla tutkimuskerroilla. (Kuvio 32.) Keväällä 2008 vallinnut
hyvä työllisyystilanne on tähän varmasti yksi syy, muita syitä voi vain arvailla.
Myös määräaikaisten rakenteessa määräaikaisuuden tyypin mukaan on tapahtu-
nut jonkin verran muutoksia, etenkin miesten kohdalla. Projekti-, kausi- ja urak-
katyötä tekevien sekä työllistettyjen osuus miesmääräaikaisista on jonkin verran
laskenut, ja yhä useammalla syy määräaikaisuuteen on viran määräaikaisuus tai
esimerkiksi koeaika tai työharjoittelu. Määräaikaiset miehet ovat keskimäärin
myös nuorempia (32,3 v.) kuin vuoden 2003 vastaajajoukossa (35,0 v). Naisten
keski-ikä on tosin pysynyt hyvin samalla tasolla vuonna 2008 (35,8 v) kuin se oli
vuonna 2003 (35,6 v.).

Kuvio 32. Suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen

Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

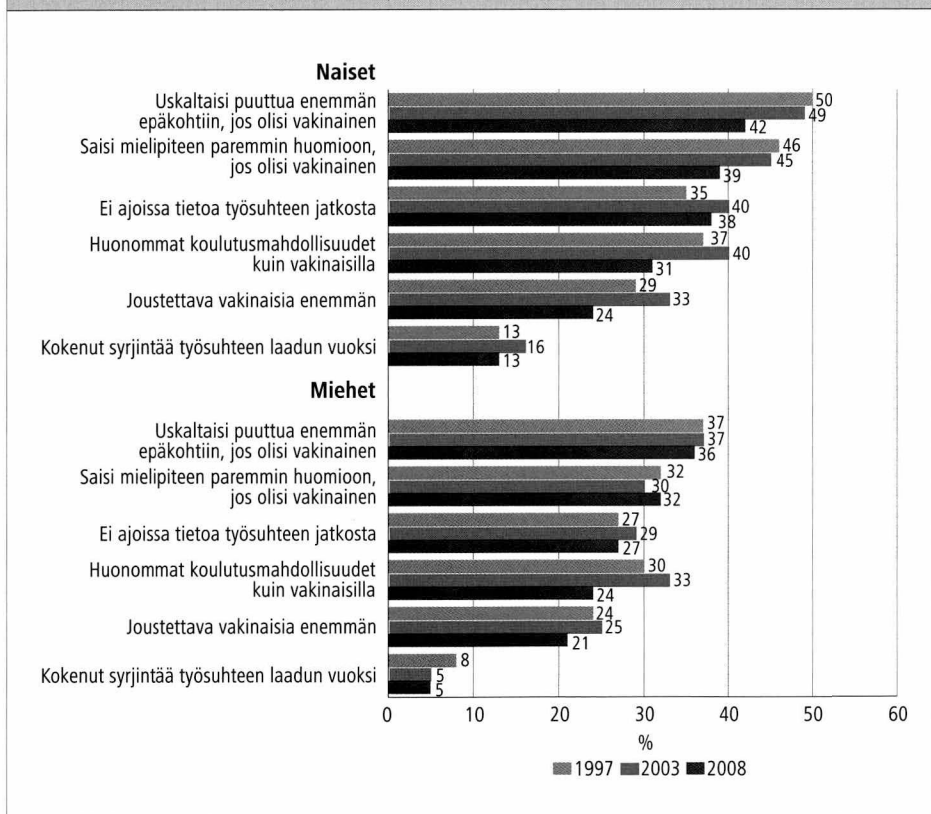


Tässä tarkastelussa määräaikaaisuuteen liittyy kielteisinä piirteinä erityisesti vakinaiseen työsuhteeseen liitetyn turvallisuuden kaipuu sekä nykyisen tilanteen taloudellinen epävarmuus. Yli puolet määräaikaisista kokee tulevaisuutensa suunnitellun hankalaksi työsuhteensa tilapäisyyden vuoksi. Toisaalta yli puolet myös toteaa, että heidän kohdallaan määräaikaaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne.

Selvää kohentumista on tapahtunut myös siinä, millaiseksi määräaikaiset palkansaajat kokevat asemansa työyhteisössä. Aiempaa harvempi kokee joutuvansa joustamaan esimerkiksi työvuoroissa vakinaista henkilökuntaa enemmän, tai on sitä mieltä, että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa rohkenisi puuttua helpommin havaitsemiinsa epäkohtiin. Naisten ja miesten välinen ero on kuitenkin edelleen säilynyt: miehet muun muassa kokevat naisia yleisemmin, että määräaikaaisuudesta huolimatta heidän mielipiteensä otetaan työpaikalla huomioon siinä missä vakinaisen henkilökunnankin mielipide, ja harvempi mies kuin nainen kokee joutuneensa syrjityksi työorganisaatiossaan työsuhteensa laadun vuoksi. (Kuvio 33.)

Kuvio 33. Koettu asema työyhteisössä

Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



Vuokratyö

Kun vuoden 2008 työolotutkimukseen lisättiin kysymyksiä vuokratyön käytöstä työpaikoilla, ei vuokratyöntekijöiden määrästä ollut vielä luotettavia tilastoja. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus alkaa tuottaa tilastoja aiheesta vasta vuodesta 2009 alkaen. Vuokratyön on monella taholla kuitenkin ounasteltu lisääntyneen 2000-luvulla. Joillakin työpaikoilla esiintyy jopa arvioita siitä, että juuri määräaikaisia työsuhteita koskevan lainsäädännön ja valvonnan tiukentuminen on lisännyt vuokratyötä: määräaikaisia työsuhteita on alettu korvata vuokratyöllä, jonka käyttöä koskeva sääntely on toistaiseksi melko vähäistä (Lehto et al. 2005).

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa aineiston naispalkansaajista vain prosentti (N=25), samoin miehistä (N=26), kertoi olevansa **itse vuokratyöntekijä**. Joukko koostui valtaosin alle 30-vuotiaista, korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneista palkansaajista, jotka työskentelivät lähinnä yksityissektorilla, pääasiassa kaupallisen työn, teollisen työn, palvelutyön tai toimistotyön ammateissa, keskimääräistä useammin työntekijäasemassa. On kuitenkin huomattava, että peräti joka kolmas (31 %) opiskeli työn ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Kaikkiaan 43 prosenttia aineiston vuokratyöntekijöistä kertoi tekevänsä vuokratöitä omasta halustaan, noin joka kolmas (31 %) taas siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla. Joka neljäs (25 %) nimesi jonkun muun syyn, esimerkiksi lisätienestien hankkimisen. Joissakin tapauksissa taustalla oli kuitenkin se, että entinen työpaikka oli ulkoistanut osan toiminnoistaan ja entiset työt jatkuivat nyt vuokratyöfirman kautta. Kaiken kaikkiaan joukko on niin pieni, ettei sen kokemuksia voi laajamittaisesti yleistää tai verrata muuhun palkansaajaväestöön.

Vuonna 2008 palkansaajilta kysyttiin kuitenkin myös sitä, **käytetäänkö heidän työpaikallaan vuokratyövoimaa**. Tähän useampi kuin joka neljäs (26 %) palkansaaja vastasi myöntävästi. Yleisintä vuokratyön käyttö on yksityissektorin työpaikoilla (33 %), mutta vuokratyöntekijät eivät ole tavaton näky myöskään kuntapuolen työpaikoilla (14 %) tai valtiosektorillakaan (10 %). Lähes puolet ulkomaisessa omistuksessa olevista yrityksistä (46 %), samoin kuin niistä, joiden omistussuhteiden ulko-/kotimaisuutta työntekijöiden oli vaikea määritellä (52 %), käyttää vuokratyövoimaa. Kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä osuus on selvästi matalampi, 28 prosenttia. Vuokratyön käyttö on myös sitä yleisempää, mitä isommista työpaikoista on kyse. Noin joka kymmenes alle kymmenen hengen työpaikoissa työskentelevä kertoi vuokratyöntekijöistä työpaikallaan, kun taas noin joka toisessa vähintään 250 hengen työpaikoista käytettiin vuokratyövoimaa.

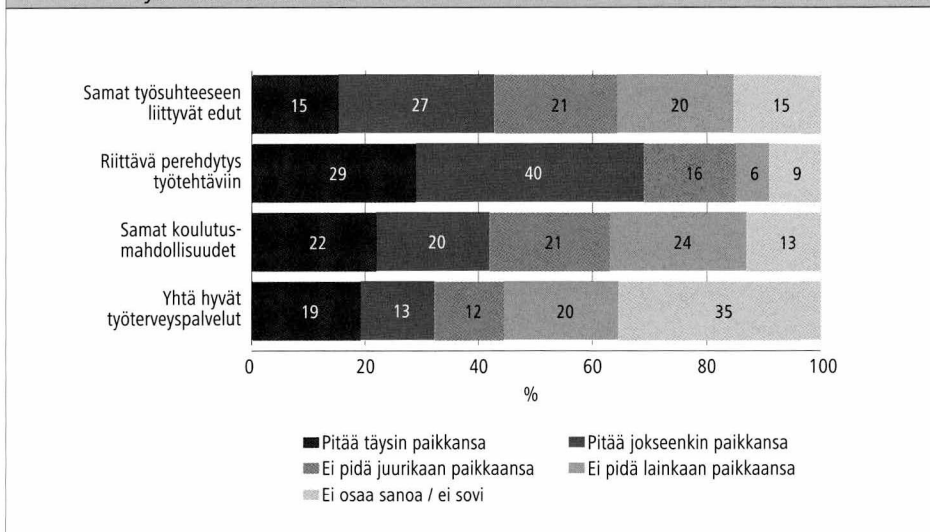
Naisten ja miesten jakautuminen eri työnantajasektoreille vaikuttaa osaltaan siihen, että miespalkansaajilla on työtovereinaan vuokratyöntekijöitä useammin (32 %) kuin naispalkansaajilla (21 %). Toisaalta naisten ja miesten töissä on eroja sektoreiden sisälläkin: yksityissektorin miesten työpaikoilla käytetään vuokratyövoimaa vieläkin useammin (37 %) kuin naisten työpaikoilla (28 %). Teollisen työn ammateissa työskenteleville vuokratyön käyttö on tutuinta (36 %), mutta lähes yhtä moni (34 %) hallinnollisen johtotyön ammateissa työskentelevä kertoo

työpaikallaan olevan vuokratyövoimaa. Tämä tosin liittyy siihen, että kyseinen ammattiryhmä on keskimääräistä paremmin perillä vuokratyön käytöstä työpaikalla, usein jopa päättämässä siitä. Myös lähes joka kolmas tieteellisen ja teknisen työn ammasteissa (32 %), rakennustyön ammasteissa (31 %) ja kaupallisen alan ammasteissa (31 %) työskentelevä kertoo työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. Se on melko yleistä myös toimistotyön ammasteissa työskentelevien työpaikoilla (28 %). Vähäisintä vuokratyön käyttö on opetusalan (10 %) ja sosiaalialan (8 %) ammasteissa työskentelevien työpaikoilla.

Niitä palkansaajia, joiden työpaikalla käytettiin vuokratyövoimaa, pyydettiin eri väittämin arvioimaan vuokratyöntekijöiden asemaa työpaikalla. Väittämät koskivat vuokratyöntekijöiden etujen, koulutusmahdollisuuksien sekä työterveyshuollon yhteneväisyyttä "talon väkeen" verrattuna, sekä vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä. On syytä huomata, että varsin moni vastaaja ei osannut ottaa kantaa väittämiin; epätietoisuutta esiintyi eniten julkisen sektorin puolella, etenkin valtion työntekijöillä.

Vuokratyöntekijöiden riittävä perehdyttäminen työtehtäviin näytti olevan väittämässä mainituista seikoista parhaiten toteutunut. Ainoastaan noin joka viides palkansaaja arveli, ettei perehdytys ollut riittävää – minkä lisäksi noin joka kymmenes ei osannut ottaa kantaa. Jotakuinkin puolet niistä, jotka ilmaisivat näkemyksensä **työsuhteeseen liittyvien etujen yhteneväisyydestä**, piti vuokratyöntekijöiden tilannetta yhtä hyvänä taloon väkeen verrattuna, toinen puoli taas ei. **Koulutusmahdollisuuksia** piti yhtä hyvänä vajaa puolet väittämään kantaa ottaneista, ja myös **työterveyshuollon tasa-vertaisuutta** koskevat näkemykset jakautuivat tasan, sikäli kun asiaa on osattu arvioida. Juuri tämän seikan kohdalla esiin-

Kuvio 34. Vuokratyöntekijöiden asema työpaikalla suhteessa "talon väkeen"
Palkansaajat joiden työpaikka käyttää vuokratyövoimaa.
Työolotutkimus 2008



tyy eniten epätietoisuutta. Miehet ja naiset ovat jotakuinkin yhtä mieltä työsuhteen liittyvien etujen yhtäläisyydestä, mutta muuten miesten työpaikoilla erityisesti vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen – joskin myös koulutusmahdollisuudet ja työterveyshuolto suhteessa vakituiseen henkilökuntaan – näyttävät toteutuneen paremmin kuin naisten työpaikoilla. (Kuvio 34.)

Muutoksia työorganisaatioissa

Työpaikalla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaajien työoloja ja heidän kokemuksiaan niistä. Muutokset voivat koskea organisaation rakenteita, työn järjestämistä, henkilöstömääriä tai vaikka työpaikan taloudellista tilannetta. Useissa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä selvittävässä tutkimuksessa on havaittu, että muutoksilla on paljon yhteyttä työperäisen stressin ilmenemiseen, työuupumukseen ja esimerkiksi henkisen väkivallan esiintymiseen työpaikalla (mm. Sutela & Lehto 1998, Parvikko 2006).

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on ratkaisevaa, miten erilaiset muutokset viedään läpi. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet **työntekijöiden määrän muutokset**, irtisanomiset, lomautukset ja erilaiset muut järjestelyt työntekijöiden määrällisen jouston aikaansaamiseksi. 2000-luvulle tultaessa oli jo ohitettu tuntuvimmat laman aiheuttamat henkilöstövähennykset. Kuitenkin edelleen 20 prosenttia palkansaajista ilmoittaa työntekijöitä lähinnä vähennetyn työpaikallaan (kuvio 35).

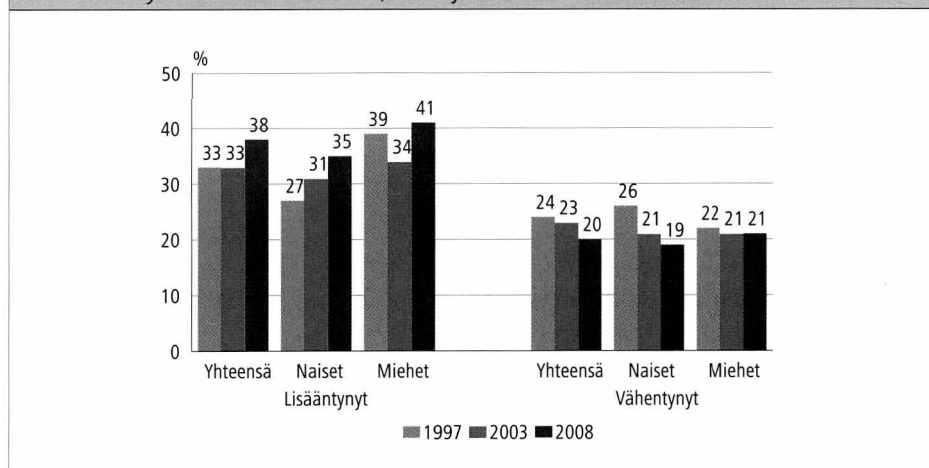
Vuoden 2008 keväällä pitkään jatkunut vahva talouskasvu näkyy tuloksissa siten, että niiden osuus, jotka sanovat työntekijöitä lähinnä lisätyn työpaikallaan on suurimmillaan, ollen 38 prosenttia. Sukupuolten ero näkyy varsin selvästi siten, että miehissä on 2008 enemmän (41 % vs. 35 %) kuin naisissa niitä, jotka sanovat työntekijöitä etupäässä lisätyn. Toisin sanoen tällä tavalla tarkastellen miesten työmarkkina-asema on vahvistunut verrattuna naisten työmarkkina-asemaan.

Tavat, millä tavoin työntekijöitä on vähennetty, näkyvät kuviosta 36. Osuudet on laskettu kaikista palkansaajista, joista 13 prosentin työpaikalla on käytetty eläkeputkea kolmen viime vuoden aikana, 20 prosentin työpaikalla on irtisanottu

Kuvio 35. Työntekijöiden määrän muutos toimipaikalla

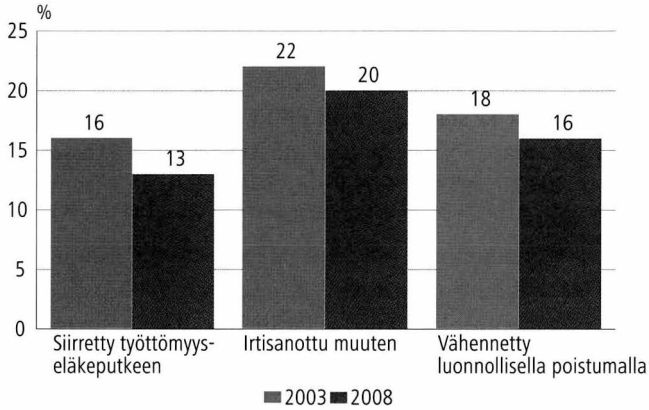
Muutos viimeisten kolmen vuoden aikana.

Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



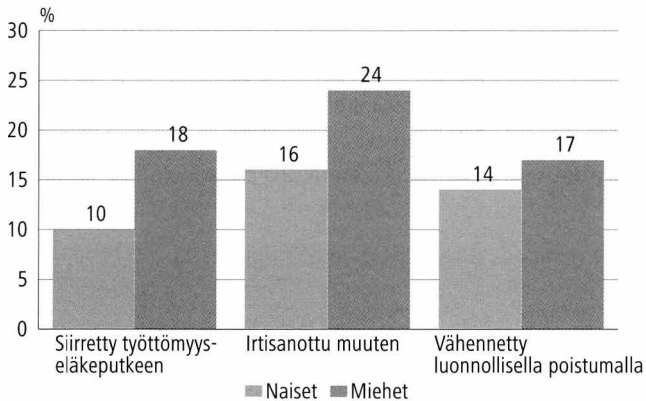
Kuvio 36. Työntekijämäärän vähentämistavat

Työpaikalla tehdyt muutokset kolmen viime vuoden aikana. Työolotutkimukset 2003 ja 2008



Kuvio 37. Työntekijämäärän vähentämistavat sukupuolen mukaan

Muutos kolmen viime vuoden aikana. Työolotutkimus 2008



työntekijöitä muuten ja 16 prosentin työpaikalla on vähennetty työntekijöitä käyttämällä luonnollista poistumaa eli että poislähteneiden tilalle ei ole palkattu uusia. Kaikkien näiden tapojen yleisyys on vähentynyt vuodesta 2003, mikä osaltaan ilmentää parantunutta työmarkkinatilannetta. On huomattava, että samoilla työpaikoilla on voitu käyttää useampia vähentämistapoja.

Työttömyyseläkeputken käyttö on ollut selvästi tyypillisempää miesten (18 %) kuin naisten (10 %) työpaikoilla. Työttömyyseläkereittiä on käytetty eniten yksityisellä sektorilla ja siellä sitä ovat käyttäneet enemmän ulkomaisessa

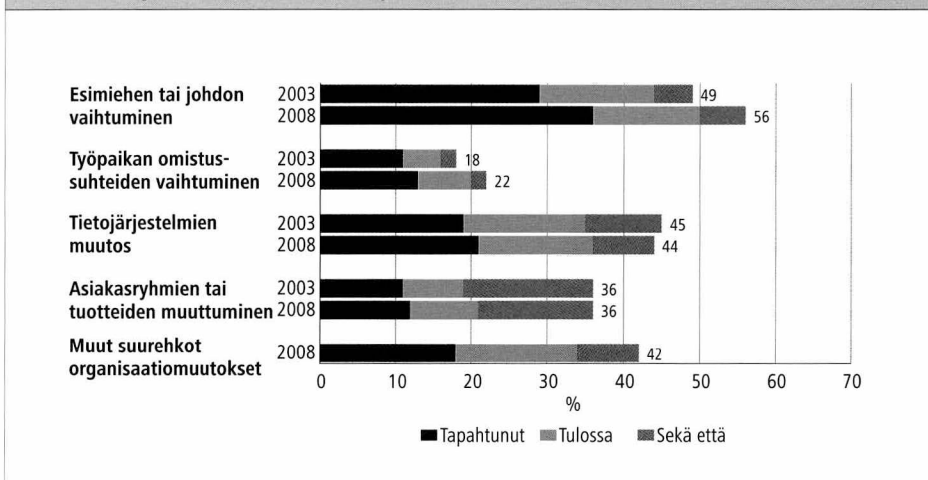
omistuksessa olevat yritykset (28 %) tai yritykset, joiden kotimaisuutta on ollut vaikea määritellä (33 %). Puhtaasti kotimaisissa yrityksissä osuus on vain 12 prosenttia. Toisaalta työttömyysputkeen siirtäminen on tyypillisintä suurissa, yli 500 hengen toimipaikoissa ja teollisissa ammateissa.

Muu irtisanominen keskittyy myös yksityiseen sektoriin (27 %) ja on tyypillisempää miesten (24 %) kuin naisten (16 %) aloille. Tässä suuret työpaikat, teolliset ja kaupan alan työpaikat sekä ulkomaisessa omistuksessa olevat työpaikat ovat johtoasemissa. **Luonnollista poistumaa** on vuoden 2008 tutkimuksen mukaan käytetty selvästi eniten valtiosektorilla (31 %). Kaikkien palkansaajien keskuudessa osuus on vain 16 prosenttia. Miesten työpaikoilla tätä menettelyä on käytetty vain vähän enemmän kuin naisten (17 % vs. 14 %). Omistajuuden mukaan myös luonnollisen poistuman käyttö on keskimääräistä tyypillisempää ulkomaisessa omistuksessa olevilla työpaikoilla (25 %).

Se, että muutoksia tapahtuu työpaikoilla jatkuvasti, näkyy hyvin oheisesta kuviossa 38, joka esittää millaisia suurehkoja muutoksia työpaikoilla on tapahtunut tai tapahtumassa. Noin puolet palkansaajista raportoi muutoksista esimiehissä ja johdossa (56 %) ja tietojärjestelmissä (44 %). Yli kolmasosa (36%) palkansaajista raportoi tapahtuneista tai tulossa olevista muutoksista asiakasryhmissä tai tuotteissa. Viimeisimpään tutkimukseen on lisätty vielä vaihtoehto "muut suurehkoit organisaatiomuutokset", joita oli tapahtunut tai tulossa 42 prosentilla palkansaajista. Muutokset työpaikoilla eivät tunne juuri lainkaan eroja nais- ja mies-työpaikkojen välillä, vaan molemmat sukupuolet jakavat kokemuksen.

Esimiesten tai johdon vaihtuminen on erityisen tyypillistä teknisessä ja tieteellisessä työssä, kaupallisessa työssä ja toimistotöissä. Toisaalta johtajat vaihtuvat keskimääräistä enemmän korkeasti koulutetuilla ja yleensä ylemmillä toimihenkilöillä. Sektoreittain mielenkiintoista on, että julkisella sektorilla odotetaan tapahtuvaksi

Kuvio 38. Suurehkoja muutoksia työpaikalla viime- tai lähivuosina
Työolotutkimukset 2003 ja 2008

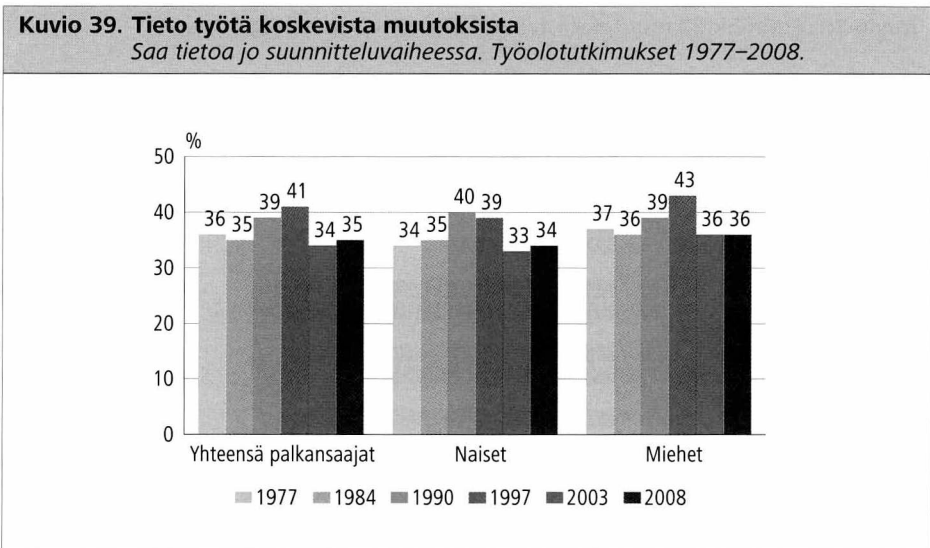


enemmän esimiesten tai johdon muutoksia kuin yksityisellä sektorilla (valtio- ja kuntasektori molemmat 22 %, yksityinen 10 %). Voi tietenkin olla, että julkisella puolella tiedetään enemmän odotettavissa olevista muutoksista.

Myös tietojärjestelmien muutoksia on tapahtunut tai niitä odotetaan tavallista enemmän valtiolla (53 %) verrattuna kuntiin (46 %) ja yksityiseen sektoriin (41 %). Tietojärjestelmien muutokset ja johdon sekä esimiesten vaihtumiset keskittyvät toisaalta yksityisellä sektorilla työpaikkoihin, jotka eivät ole puhtaasti suomalaisessa omistuksessa. Tapahtuneita ja tulossa olevia tietojärjestelmämuutoksia on kotimaisissa yrityksissä olevilla 35 prosentilla, kun ulkomaisilla yrityksillä luku on 55 prosenttia. Johtajien vaihtumisessa vastaavat osuudet ovat 46 ja 66 prosenttia. Ulkomaisissa yrityksissä tieto muutoksista keskittyy jo tapahtuneisiin muutoksiin, mikä viittaa siihen, että etukäteistietoa ei ole yhtä paljon kuin kotimaisissa yrityksissä.

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa vastaukset **työnantajan koti- tai ulkomaisuudesta** jakautuivat seuraavasti: "yritys ulkomaisessa omistuksessa" 21 prosenttia yksityisen sektorin vastaajista (13 % kaikista palkansaajista), "kotimaisessa omistuksessa" 73 prosenttia (45 % kaikista) ja "vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa" 6 prosenttia (4 % kaikista). Jo noin viidesosa yksityisen sektorin työntekijöistä toimii siis yrityksissä, jotka ovat ulkomailta käsin johdettuja. Tällä seikalla on myös selviä vaikutuksia työoloihin, kuten edellä olevat tulokset osoittavat.

Tieto työtä koskevista muutoksista ja sen väheneminen oli eräs hätkähdyttävimpiä tuloksia työolotutkimuksen edellisissä haastatteluissa vuonna 2003. Tällä kertaa tiedonsaanti ei näytä enää vähentyneen, mutta se on jäänyt samalle alhaiselle tasolle kuin viisi vuotta sitten. Oheisessa kuviossa 39 on kuvattuna osa kysymystä, joka koskee tiedon saamista työtä koskevista muutoksista. Vastausvaiht-



toehdot ja vuoden 2008 tulokset olivat: "Jo suunnitteluvaiheessa" (35 %), "vähän ennen muutosta" (41 %) ja "vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen" (24 %). Toisin sanoen lähes joka neljäs palkansaaja joutuu kohtaamaan muutokset ilman etukäteisinformaatiota. Tässä asiassa on yllättävän selvä muutos tapahtunut vuoden 1997 tilanteesta. Jo suunnitteluvaiheessa sanoi tuolloin saavansa tietoa 41 prosenttia palkansaajista, nyt siis enää 35 prosenttia.

Kun tätä asiaa tutkitaan tarkemmin, näkyy, että vastaajan asema työorganisaatiossa vaikuttaa selvästi tiedonsaantiin. Kun ylempistä toimihenkilöistä 49 prosenttia saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa, vastaava osuus työntekijäasemassa olevien ryhmässä on vain 23 prosenttia. Sukupuolenkin mukaan erot näissä ryhmissä ovat varsin selviä: osuus on ylempien toimihenkilömiesten ryhmässä 52 prosenttia ja ylempien toimihenkilönaisten vastaavasti 45 prosenttia. Toisaalta juuri ylempillä toimihenkilömiehillä tiedonsaanti on vaikeutunut edellisestä tutkimuskerrasta, 57 prosentista 52 prosenttiin. Näyttää siis siltä, että eri palkansaajaryhmät jakavat epä tietoisuuden tulevista muutoksista aiempaa tasaisemmin.

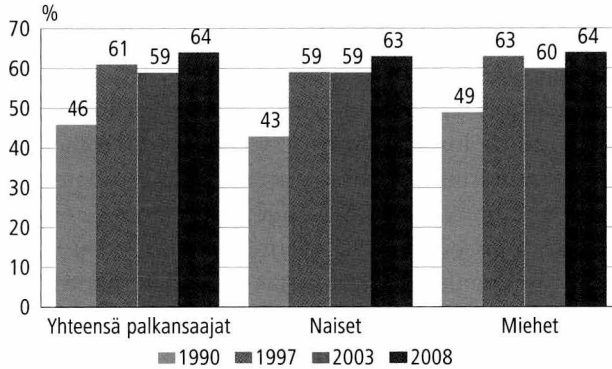
Työnantajasektorin mukaan katsottuna yksityisen sektorin työntekijät kokivat suurimman vähennyksen muutosten tiedottamisessa etukäteen vuodesta 1997 vuoteen 2003: 41 prosentista 32 prosenttiin. Nyt osuus on vain hivenen noussut, 34 prosenttiin. Valtiosektori kunnostautui vielä vuoden 2003 tutkimuksen aikoihin tiedottamisessa, sillä se oli lisännyt tiedottamistaan verrattuna edelliseen tutkimuskertaan: muutos oli 41 prosentista 49 prosenttiin. Nyt sekkin on palannut aiemmalle tasolle, eli 40 prosenttiin.

Työn organisoinnin muutoksia

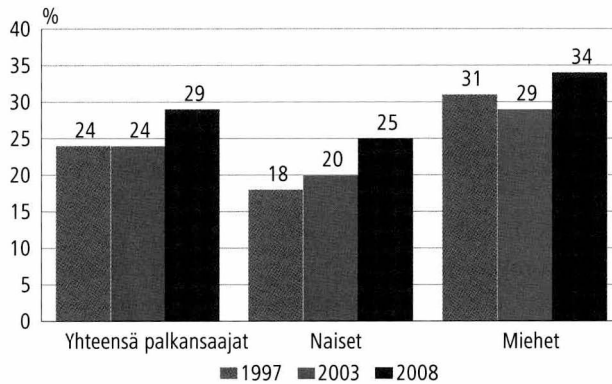
Työolotutkimusten avulla on pyritty siis selvittämään vastaajien kokemuksia työoloista, mutta samalla myös mahdollisimman paljon niitä työn organisoinnin tekijöitä, jotka todennäköisesti ovat vaikuttamassa työoloihin. Näitä ovat ennen muuta erilaiset organisaatioiden kehittämistoimenpiteet ja yleensä johtamisstrategiat. Erityisesti kolmessa viimeisimmässä työolotutkimuksessa tavoitteena on ollut selvittää ainakin erilaisia tulosjohtamiseen liittyviä toimia, niiden yleistymistä suomalaisilla työpaikoilla ja niiden yhteyttä työoloihin. Hankaluutena työntekijöihin kohdistetussa haastattelututkimuksessa on kuitenkin se, että työntekijöiltä kysymällä on vaikea saada luotettavaa tietoa organisaatiotason asioista, kuten johtamistavoista, töiden järjestämisen muodoista ja laatu- tai tulosjohtamisesta.

Työn organisoinnin muutoksissa on edelleen hyvin keskeistä **työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden perustuvan arvioinnin lisääntyminen**, mitä oli tapahtunut palkansaajista 64 prosentin työpaikalla. Sen sijaan töiden **ulkoistaminen** alihankkijoille ei ole ollut aivan yhtä yleistä. Ulkoistamisen lisääminen on tuttua 29 prosentille palkansaajista. (Kuviot 40 ja 41.) Kysymystä on täsmennetty vuoden 2003 tutkimuksesta siten, että kun aiemmin kysyttiin muutoksia "viime vuosina", niin nyt niitä kysyttiin "viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana". Tämä muutos tus-

Kuvio 40. Lisäty työn tuottavuusarviointia viime vuosina
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 41. Lisäty töiden ostamista ulkopuolelta
Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



kin on mitenkään vaikuttanut tuloksiin, mutta kysymys on nyt vastaajalle helpompi täsmällisyydessään.

Tehostunut tuottavuustarkkailu on koskenut viimeisimmässä tutkimuksessa erityisesti valtiosektoria, sillä sen palkansaajista 81 prosenttia ilmoitti tällaisesta tehostamisesta, kun vastaava osuus kunnissa oli 62 prosenttia ja yksityisellä sektorilla samoin 62 prosenttia. Kaikilla sektoreilla on selvää kasvua edellisestä tutkimuskerrasta, mutta valtiosektorilla tuottavuustarkkailu on kasvanut kaikkein eniten, 72 prosentista 81 prosenttiin.

Sukupuolten eroja kokemuksissa ei ole. Tehostunut tuottavuusajattelu näyttää koskevan melko tasaisesti eri ammatti- ja ammattiasemaryhmiä. Yleensä kuitenkin ylemmät toimihenkilöt ja korkean asteen tutkinnon suorittaneet ovat havainneet tällaisia toimia hieman muita enemmän.

Selkeä ero tässäkin asiassa on yksityisellä sektorilla sen mukaan, onko kyse ulkomaisesta vai kotimaisesta työnantajasta. Ulkomaisissa yrityksissä tuottavuustarkkailua on lisätty eniten, 76 prosenttia vastaajista sanoi näin tapahtuneen, kun suomalaisissa firmoissa luku on vain 56 prosenttia. Tämä sama jako näkyy myös töiden ulkoistamisessa, jota ovat lisänneet eniten ulkomaiset yritykset, ainakin työntekijöiden kokemuksen mukaan (43 %). Suomalaisissa yrityksissä vastaava osuus on 26 prosenttia. Toisaalta sektoreittain valtio näyttää lisänneen eniten ulkoistamista, sillä 33 prosenttia sen työntekijöistä arvioi näin tapahtuneen. Kunnissa osuus on 25 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 31 prosenttia.

Kehittymismahdollisuudet työssä

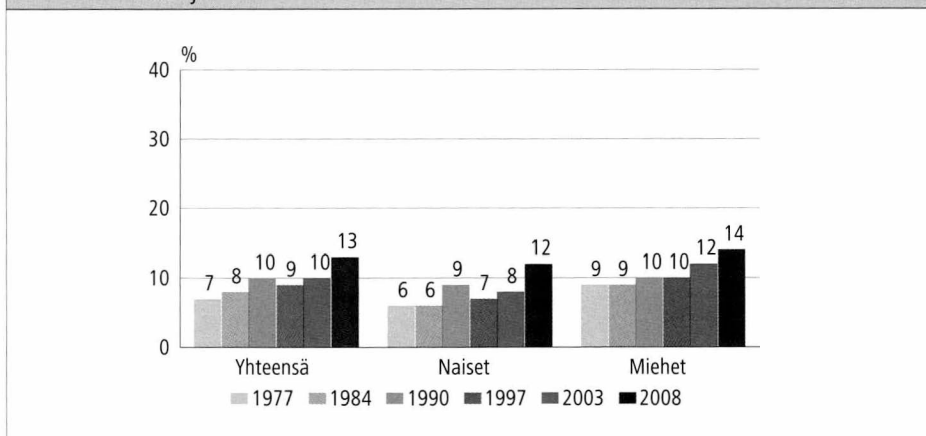
Jatkuva kehittyminen ja kouluttautuminen työelämässä on viime vuosien keskusteluissa tullut hyvin voimakkaasti esiin sekä Suomessa että Euroopan unionissa. Puhutaan ammattitaitovaatimusten jatkuvasta kasvusta ja elinikäisen oppimisen tarpeellisuudesta. Erityinen huoli on ollut sellaisista työelämässä olevista ja työttömistä, joilla ei ole mitään perusasteen järkeistä tutkintoa (esim. Noste-ohjelma). Elinikäisen oppimisen retoriikassa voidaan toisaalta nähdä myös ristiriitaisia käsityksiä sen mukaan, kuinka työmarkkinakeskeisesti opetusta pyritään suuntaamaan, toisin sanoen lähde-täänkö vain elinkeinoelämän tarpeista ja hyvin käytännönläheisestä vai laaja-alaisempaa osaamista painottavasta koulutuksesta (Filander 2006).

Työolotutkimuksissa on aivan alusta pitäen, vuodesta 1977, esitetty kysymyksiä siitä, miten erilaiset etenemis- kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet työpaikoilla koetaan. Näistä kaikkein alhaisimmat pisteet saa käsitys **etenemismahdollisuuksista** (kuvio 42). Etenkin naiset ovat kaikkina ajankohtina kokeneet ne huonoina ja huonompina kuin miehet. Viimeisimmässä, vuoden 2008 tutkimuksessa tosin naisten ja miesten ero tässä suhteessa on pienentynyt, sillä naisten näkemykset omista etenemismahdollisuuksistaan ovat parantuneet. Niiden osuus naispalkansaajista, jotka pitävät etenemismahdollisuuksiaan hyvinä, on noussut 8 prosentista 12 prosenttiin.

Ainoat ryhmät, joissa etenemismahdollisuuksia pidetään jossain määrin hyvinä, ovat kaupallisessa työssä ja hallinnollisen johtotyön ammateissa olevat. Viimeksi mainitussa ryhmässä erityisesti naiset ovat nyt entistä luottavaisempia etenemiseensä, heistä 22 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä, kun aiemmin osuus oli 7 prosenttia. Ikäryhmistä nuoret erottuvat, sillä varsinkin nuorilla (15–24 v.) miehillä on vielä uskoa etenemismahdollisuuksiinsa (27 % pitää niitä hyvinä). Kunnalli-

Kuvio 42. Etenemismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



sella sektorilla on yleensä vähiten etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia (9 %). Ammattiaseman ja koulutuksen mukaiset erot ovat taas melko vähäisiä. Organisaation koolla on merkitystä sikäli, että suurissa toimipaikoissa mahdollisuudet nähdään parempina, varsinkin yli 1000 hengen toimipaikoissa (miehet 25 %, naiset 19 %).

Yleisesti ottaen prosenttiosuudet ja niiden erot ovat pieniä. Toisaalta on epäselvää, mitä etenemismahdollisuuksilla oikeastaan tarkoitetaan. Monille on tärkeämpää kehittyä työssä kuin edetä hierarkioissa. Nykyisinhän pikemminkin vastustetaan hierarkioita ja pyritään vähentämään johtotasoja. Tätä haluttiin selvittää tarkemmin vuoden 2003 työolotutkimuksessa, jossa vastaajilta ensimmäisen kerran erikseen kysyttiin, kuinka tärkeää heistä on, että voi edetä parempaan asemaan työpaikalla. Toisaalta kysyttiin myös kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä itselle.

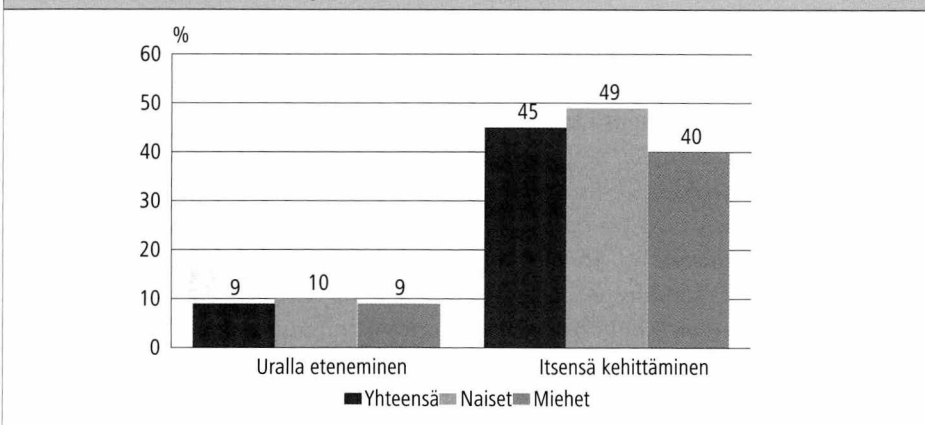
Kummallakin tutkimuskerralla on nähtävissä, että **etenemistä uralla** pitää huomattavasti harvempi erittäin tärkeänä kuin työssä kehittymistä (9 % vs. 45 %). (Kuvio 43.) Edellisessä tutkimuksessa 2003 nämä osuudet olivat 9 ja 48 prosenttia. Samoin edellisen kerran mukaisesti etenemisen näkevät tärkeäksi uraansa aloittelevat 15–24-vuotiaat (24 %), kaikista naisista erityisesti teknisessä ja tieteellisessä työssä olevat (15 %) ja miehistä kaupallisessa työssä olevat (15%). Kaupallinen työ keskimäärin (13 %) on uraodotusten johtava ala.

Koulutus, asema ja organisaation ominaisuudet eivät muuten ole oleellisia uraodotuksissa, mutta työntekijäryhmään kuuluvilla odotukset ovat vähäisempiä kuin toimihenkilöillä. Työnantajasektoreista kunnat edustavat yhteisöjä, joissa parempaan asemaan etenemistä ei erityisemmin arvosteta. Erityisesti kunnissa työskentelevät miehet ajattelevat näin, sillä heistä vain 5 prosenttia pitää etenemistä erittäin tärkeänä.

Käsitykset **kehittymismahdollisuuksista töissä** ovat huomattavan positiivisia (kuvio 44). Asiaa on tutkittu viidessä työolotutkimuksessa ja kehitystrendinkin näyttää olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet vielä miehiä merkittävämmän kas-

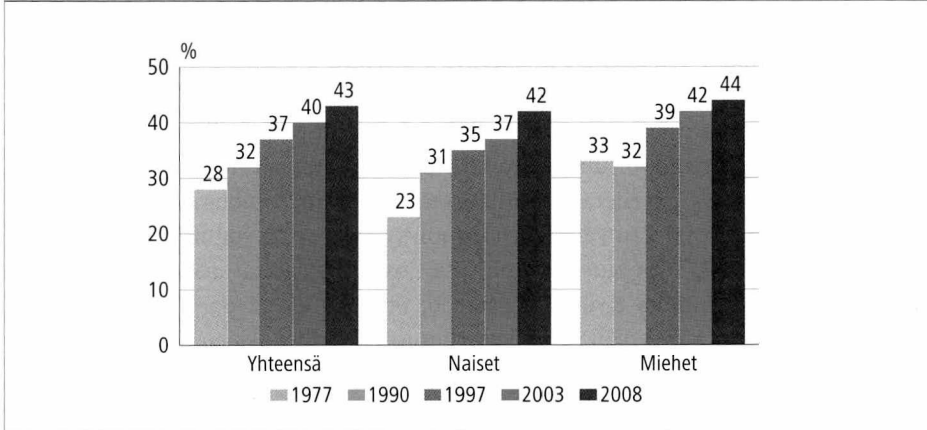
Kuvio 43. Uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen tärkeys

Erittäin tärkeitä. Työolotutkimus 2008



Kuvio 44. Kehittymismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet. Työolotutkimukset 1977, 1990, 1997, 2003 ja 2008



vun näissä mahdollisuuksissa vuodesta 1977 vuoteen 2008: niiden osuus, jotka pitivät kehittymismahdollisuuksia hyvinä on noussut 23 prosentista 42 prosenttiin. Miehillä vastaavat osuudet ovat nousseet 33 prosentista 44 prosenttiin. Kehittymismahdollisuuksia tarjoavat erityisesti opetusalan työ (56 %) ja hallinnollinen johtotyö (59 %). Nämä erottuvat sekä naisten että miesten kohdalla eniten kehittymismahdollisuuksia tarjoavina. Toisaalta taas esimerkiksi naisten teollisessa työssä kehittymismahdollisuuksia piti hyvinä vain 19 prosenttia. Miesten teollisessa työssä piti huomattavasti useampi (31 %) kehittymismahdollisuuksia hyvinä.

Sektoreittain tarkastellen valtio kunnostautuu tässä asiassa (miehet 52 %, naiset 46 %). Vastausten mukaan vähiten kehittymistä tarjoaa yksityinen sektori (miehet 42 %, naiset 40 %). Kehittymismahdollisuuksien hyvinä näkeminen on selvästi yhteydessä korkeaan koulutukseen ja ylempien toimihenkilöiden työhön. Ikään se sen sijaan ei ole sidoksissa, eikä suuremmin organisaation ominaisuuksiin, kuten omistajuuteen. Suurilla, yli 500 hengen toimipaikoilla nähdään kehittymismahdollisuudet hieman parempina kuin muissa organisaatioissa. Erityisesti miesten keskuudessa organisaation koko vaikuttaa siten, että 50 prosenttia suurissa organisaatioissa pitää kehittymistä hyvänä, kun koko palkansaajakunnassa osuus on 43 prosenttia.

Kuvion 43 mukaan **itsensä kehittäminen** työssä on suomalaisille palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin hierarkiaportaissa eteneminen. Tarve edelleen kehittyä korostuu niiden keskuudessa, joilla ennestäänkin on korkea koulutustaso. Heistä 56 prosenttia pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 45 prosenttia. Kuitenkin vain perusasteen suorittaneistakin lähes joka kolmas (31 %) pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä.

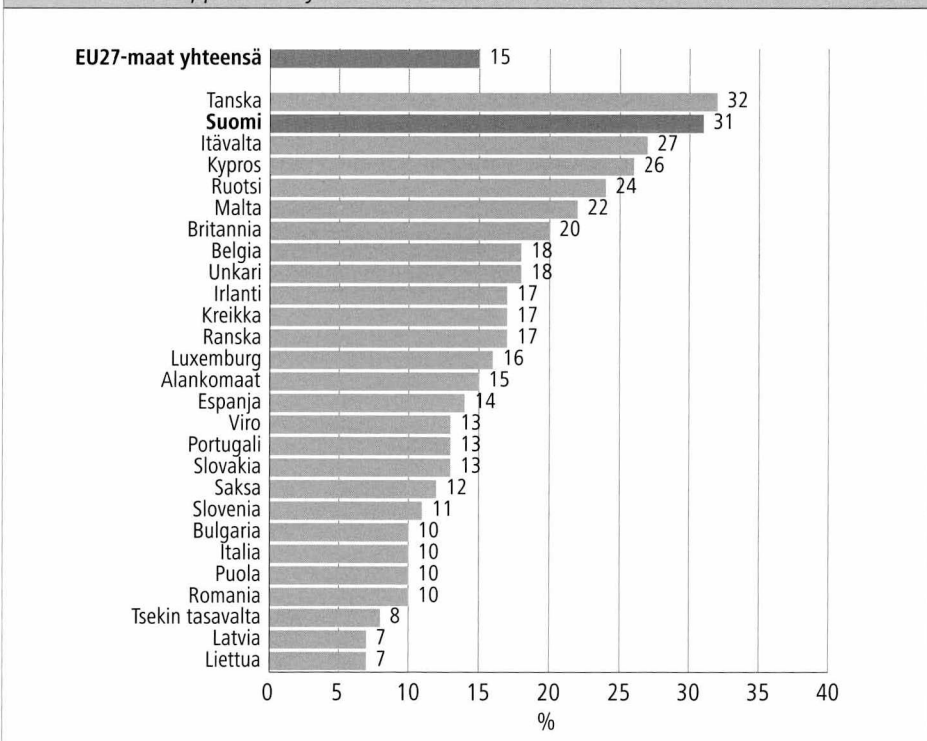
Koulutustasojen erot heijastuvat myös ammattien mukaisiin eroihin, sillä eniten kehittymistä korostavat opetuslalla, terveydenhoidossa ja hallinnon johtotyössä olevat. Kuitenkin myös teollisessa työssä (24 %) ja liikennetyössä (28 %)

noin joka neljäs pitää itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä. Ikä ei vaikuta niin paljon kuin luulisi tässä asiassa, sillä jopa vanhimmasta, yli 55-vuotiaiden ryhmästä 32 prosenttia pitää kehittymistä edelleen erittäin tärkeänä. Naisilla korostuu 25–34-vuotiaiden ryhmä, jossa kehittymistä erittäin tärkeänä pitävien osuus on 60 prosenttia. Naisilla kehittymishalukkuus on kaikkiaan suurempaa, erityisesti se korostuu ylempinä toimihenkilöinä toimivien naisten kohdalla, sillä heistä 65 prosenttia pitää kehittymistä erittäin tärkeänä.

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa, joka on viimeksi tehty vuonna 2005, on myös tutkittu yhtäältä työssä kehittymisen ja oppimisen mahdollisuuksia ja toisaalta uralla etenemisen mahdollisuuksia. Kuviossa 45 on kuvattuna palkansaajien osalta, miten eri maissa on vastattu työssä kehittymisen mahdollisuuksiin. Nähdään, että Suomi pärjää varsin hyvin tässä vertailussa: 31 prosenttia suomalaisista palkansaajista on täysin samaa mieltä siitä, että "minulla on hyvät mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssäni". EU27-maissa hyvistä kehittymismahdollisuuksista raportoi keskimäärin vain 15 prosenttia.

Uralla etenemisen mahdollisuuksia kysyttäessä Suomi sen sijaan ei poikkea mitenkään edukseen muusta Euroopasta. Kysymyksessä esitettiin väittämä: "Työni tarjoaa hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet". Kun EU27-maissa kes-

Kuvio 45. Minulla on hyvät mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssäni, EU27-maat
"At work, I have opportunities to learn and grow". Täysin samaa mieltä.
 Eurooppalainen työolotutkimus 2005



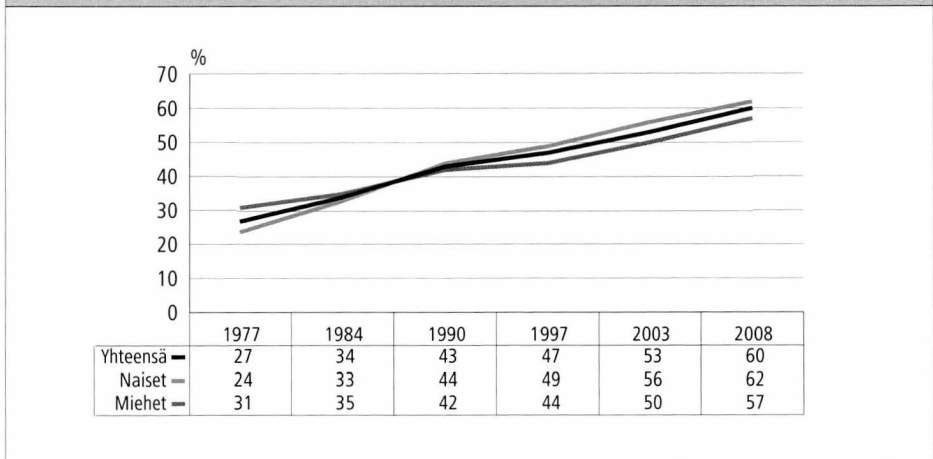
kimäärin 8 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, oli Suomessa osuus 9 prosenttia, eli siis vain vähän yli keskiarvon. Korkeimpia osuuksia, 12–13 prosenttia, löytyy sellaisista maista kuin Kypros, Britannia, Tanska ja Itävalta. Nämä ovat siis hyvin linjassa suomalaisen työolotutkimuksen kanssa, jossa työssä kehittyminen ja uralla eteneminen nähdään sekä toiveissa että mahdollisuuksina hyvin eri tavoin, työssä kehittymistä korostaen.

Työolotutkimusten mukaan **työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen** on kolmenkymmenen vuoden aikana kasvanut selkeästi suomalaisessa työelämässä (kuvio 46). Niiden osuus, jotka ovat viimeksi kuluneen vuoden aikana osallistuneet koulutukseen, on kasvanut 53 prosentista 60 prosenttiin vuodesta 2003 vuoteen 2008. Kysymystä on viimeksi muutettu siten, että haastattelijan tueksi on lomakkeeseen lisätty lause "Tarkoitetaan myös erilaisia seminaareja". Tämä on saattanut hieman lisätä niiden osuutta, jotka ovat sanoneet osallistuneensa koulutukseen, sillä erilaiset seminaarit ovat aiempaa tyypillisempiä koulutusmuotoja työelämässä.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksessa, jossa kysytään "työnantajan tukemaan koulutukseen (henkilöstökoulutukseen) osallistumista", osallistuneiden palkansaajien osuus on kahtena viime tutkimuskertana (2000 ja 2006) pysynyt lähes samalla tasolla, eli 56 ja 57 prosentissa. (Pohjanpää et al. 2008.) Ilmeisesti kysymystekniikat vaikuttavat näiden kahden tutkimuksen eroihin.

Työkoulutukseen osallistuminen on erittäin selvästi asemaan ja aiempaan koulutukseen liittyvää. Kun ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen on osallistunut 75 prosenttia, niin työntekijäryhmässä osuus on vain 39 prosenttia. Julkinen sektori kunnostautuu tässä, sillä valtiolla työskentelevistä on koulutusta saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana 75 prosenttia ja kunnissa 71 prosenttia, kun yksityisellä sektorilla osuus on 54 prosenttia. Ikäryhmittäin erot näkyvät siten, että nuoriin satsataan selvästi vähiten: 15–24-vuotiailla osuus oli vain 40

Kuvio 46. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen
Edellisten 12 kuukauden aikana. Työolotutkimukset 1977–2008



prosenttia. On huomattava, että kaikkein vanhimmassakin ikäluokassa (55–64 v.) koulutukseen osallistuneita on varsin paljon, eli 54 prosenttia. Nuorten alhainen osallistuminen on mitä ilmeisemmin yhteydessä työsuhteiden tilapäisyyteen ja nuorten ammatteihin sekä ylipäänsä asemaan työpaikoilla.

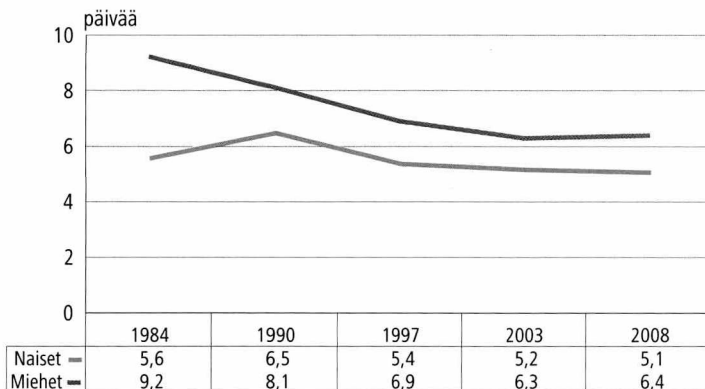
Sukupuolten välinen ero on varsin pieni, tosin ero kääntyi naisten hyväksi 1990-luvulle tultaessa. Tämän taustalla lienee enemmänkin naisten koulutustason nopeampi kohoaminen kuin työkoulutuksen kohdistaminen enemmän naisten töihin. Jos ammattiasema vakioidaan, ovat alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä naiset saaneet henkilöstökoulutusta edelleen vähemmän kuin miehet vuoden 2008 tutkimuksen mukaan.

Ammattiryhmien mukaan tarkasteltuna hallinnollinen johtotyö erottuu selvästi muista, sillä siihen ryhmään kuuluvista 80 prosenttia on saanut työnantajan tukeaa koulutusta. On kuitenkin huomattava, että alhaisimman osuuden eli teollisen työn ammateissakin 37 prosenttia on saanut jotain koulutusta vuoden aikana. Tosin naisten teollisessa työssä osuus on vain 27 prosenttia. Työorganisaation koko vaikuttaa työpaikkakoulutuksen määrään varsin selvästi siten, että yli 1 000 hengen työpaikoilla työskentelevillä osallistumisprosentti on 73 prosenttia, kun taas 1–4 hengen työpaikoilla työskentelevillä se on vain 42 prosenttia.

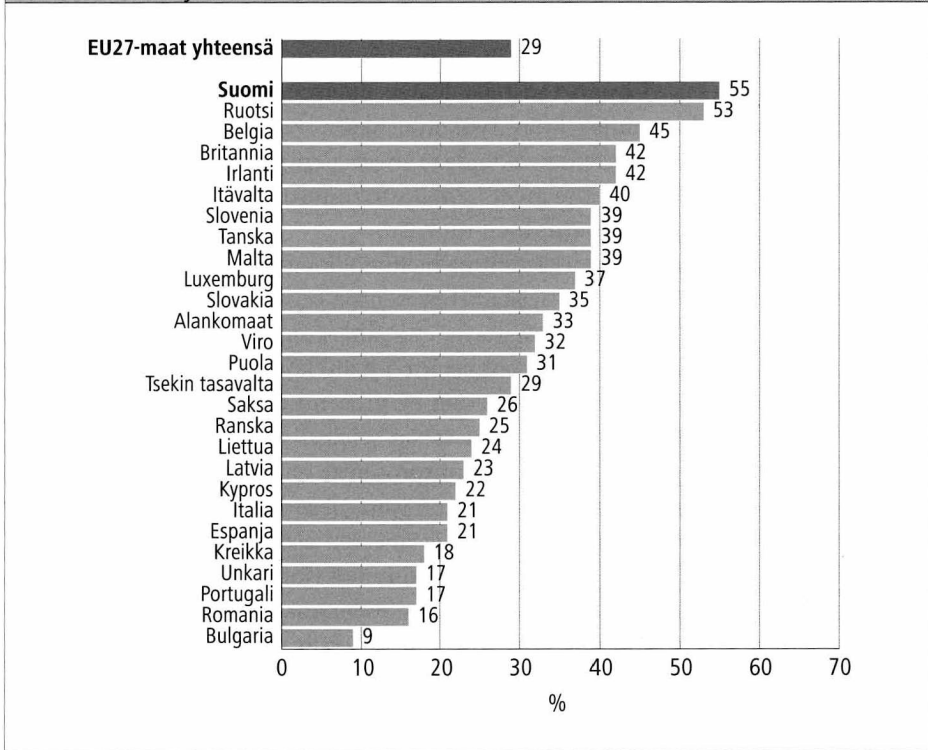
Koulutuspäivien kehitys antaa naisten ja miesten asemasta hieman toisenlaisen kuvan kuin yleensä koulutukseen osallistuminen (kuvio 47). Tässä suhteessa miehet ovat säilyttäneet etumatkansa, joskin tendenssinä myös heillä on ollut lasku keskimääräisissä koulutuspäivissä. Koulutusta tosin sanoen annetaan useammille, mutta kestot ovat lyhentyneet. Oheisessa kuviossa esitetyissä keskiarvoissa ovat mukana koulutukseen vuoden aikana edes kerran osallistuneet. Vuoden 1977 tutkimuksessa koulutuspäiviä kysyttiin valmiiksi luokiteltuna, joten niistä ei ole mahdollista laskea keskiarvoa samalla tavoin.

Kuvio 47. Koulutuspäivien määrä

*Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneet.
Työolotutkimukset 1984–2008*



Kuvio 48. Saanut työnantajan kustantamaa koulutusta viimeisten 12 kk aikana, EU27-maat
"Training paid for or provided by your employer" Palkansaajat. Eurooppalaisen työolotutkimus 2005



Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista on tutkittu myös Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa. Kuvio 48 kertoo selvästi, että tässä asiassa Suomi on ykkösenä, kuten on ollut aiemmissakin eurooppalaisissa työolotutkimuksissa (1995 ja 2000). Suomi on vahvan koulutususkon maa, mitä ilmentävät tässäkin esitetyt tiedot kehittymishalukkuudesta ja koulutukseen osallistumisesta. Asia voidaan tietenkin esittää myös niin päin, että suomalaispalkansaajista noin 40 prosenttia suomalaisen työolotutkimuksen ja 45 prosenttia eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan on sellaisia, jotka eivät ole vuoden aikana saaneet minkäänlaista työnantajan tukemaa koulutusta ja että tässä suhteessa on vielä varaa kehittyä. Eurooppalaisittain olemme kuitenkin työpaikkakoulutuksen kärjessä.

Yleensä työssä kehittyminen ja kouluttautuminen nähdään hyvänä asiana (esim. Jokinen & Luoma-Keturi 2006, Aro 2006), mutta on myös esitetty, että kouluttautuminen ja työssä kehittyminen on työelämän nykysuuntausten mukainen pakko ja uusi hiostamisen muoto (Järvensivu 2006, Julkunen 2008). Työolotutkimusten mukaan työssä kehittyminen näyttäisi kuitenkin olevan selkeästi myös palkansaajien omassa toiveissa, kuten kuviosta 43 oli nähtävissä.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat olleet tärkeitä asioita työelämän tutkimuksessa. Niitä on pidetty muun muassa sellaisina työn piirteinä, jotka voivat auttaa vaativissakin olosuhteissa selviytymisessä. Niin kutsutun Karasek-mallin mukaan työn vaatimukset ja työn hallinta muodostavat nelikentän, jossa työt voidaan jakaa kuormittaviin, aktiivisiin, kuormittamattomiin ja passiivisiin töihin (Karasek 1979, Karasek-Theorell 1990). Tämän selitysmallin suosio on lisännyt entisestään työn hallintaa tai vaikutusmahdollisuuksia koskevaa tutkimusta. Aivan viime vuosina on tosin alettu myös epäillä mallin toimivuutta. Suuria työhyvinvointiin liittyviä ongelmia on nimittäin havaittavissa myös sellaisilla työnteekijäryhmillä, kuten ylemmillä toimihenkilönaisilla, joilla kuitenkin on keskimääräistä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (esim. Aitta 2006). Toisin sanoen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ei aina suojaakaan työelämän koventuneita vaatimuksia vastaan.

Työtä koskevia vaikutusmahdollisuuksia erittelemällä voidaan löytää suuriaakin linjoja siinä, miten työpaikat eroavat toisistaan tuottavuuden ja työntekijöiden motivoituneisuuden suhteen. Juha Antila ja Pekka Ylöstalo ovat jakaneet työpaikkoja vaikutusmahdollisuuksien perusteella proaktiivisiin ja traditionaaliisiin työpaikkoihin aiempien työolotutkimusaineistojen pohjalta. Näin on ollut mahdollista nähdä mielenkiintoisia eroja työntekijöiden innovatiivisuudessa, työntekijöiden kehittymismahdollisuuksissa, ilmapiirin avoimuudessa ja johtamisessa. Erot ovat olleet hieman suurempia yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (Antila & Ylöstalo 2006.)

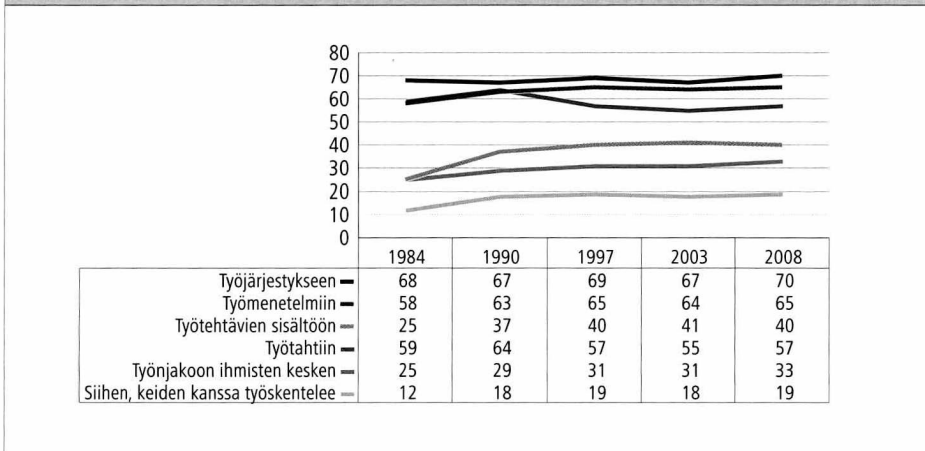
Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat hyvin vaikeasti lomakkeella tavoitettavia asioita. Työolotutkimuksissa onkin pyritty selvittämään työn autonomisuutta mahdollisimman yksityiskohtaisella kysymyksellä. Itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia ei kannata kysyä yleisesti, sillä silloin vastaukset ovat yleensä liian positiivisesti tilannetta arvioivia, samoin kuin yleisissä työtyytyväisyyskysymyksissä. Vuodesta 1984 lähtien työolotutkimuksissa on ollut kysymys, jossa vastaajaa pyydetään arvioimaan useiden työn piirteiden osalta, kuinka paljon hänellä on niihin vaikutusmahdollisuuksia.

Oheinen kuvio 49 kertoo koko palkansaajaväestön osalta muutoksen, joka on tapahtunut näihin työn piirteisiin vaikuttamisessa. Trendi on ollut kohoava kaikissa muissa piirteissä paitsi työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttamisessa. Työtahtiin vaikuttamisessa suunta on kääntynyt laskuun vuoden 1990 jälkeen. Lasku näyttäisi tosin nyt kuitenkin pysähtyneen. Siihen, missä järjestyksessä työt tehdään, voidaan nyt vaikuttaa suunnilleen samalla tasolla kuin jo 1984 tutkimuksessa.

Mielenkiintoista vaikutusmahdollisuuksia koskevassa muutoksessa on se, että suomalaiset työelämää kuvaavat tulokset antavat kehityksestä myönteisemmän kuvan kuin esimerkiksi brittiläisellä aineistolla saadut tulokset. Suomen ja Britannian eroon on viitannut tunnettu brittiläinen tutkija Francis Green teoksessaan Deman-

Kuvio 49. Vaikutusmahdollisuudet työssä

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon. Työolotutkimukset 1984–2008



ding work (2006, 103–106). Britanniassa on voitu kuvata vaikuttamista työtahtiin, työn sisältöön, työmenetelmiin ja laatustandardeihin vuosina 1992, 1997 ja 2001. Kaikissa osatekijöissä vaikutusmahdollisuudet ovat selvästi heikentyneet Britanniassa. Suomessa taas samantyyppisiin tekijöihin vaikuttaminen on lisääntynyt.

Naisten ja miesten vastaukset vaikutusmahdollisuuksia koskevaan kysymykseen on kuvattu oheisessa taulukossa (taulukko 5). Tällä tavoin tarkastellen naisten ja miesten työt eroavat systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa vähemmän kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin. Kun kaikilla palkansaajilla selkein kasvu näkyi työtehtävien sisältöön vaikuttamisessa, ovat miehet edenneet siinä vielä pidemmälle kuin naiset.

Uudet kysymykset projektien tai palvelusten aikatauluihin vaikuttamisesta ja työaikoihin vaikuttamisesta toistavat saman sukupuolten välisen eron kuin suurin osa muista vaikuttamiskysymyksistä: naisilla on selvästi vähemmän sananvaltaa. Suurin muutos edelliseen tutkimuskertaan nähden on työaikoihin vaikuttamisessa, joka on selkeästi kohonnut niin naisten kuin miestenkin kohdalla.

Taulukko 5. Voi vaikuttaa työn eri osatekijöihin paljon tai melko paljon

	Naiset					Miehet				
	1984	1990	1997	2003	2008	1984	1990	1997	2003	2008
Mitä työtehtäviin kuuluu	23	37	38	38	38	28	38	43	45	43
Missä järjestyksessä tekee työt	63	67	70	67	68	62	66	69	67	71
Työtahtiin	56	61	54	50	51	62	67	61	61	63
Työmenetelmiin	54	60	63	62	62	62	65	68	67	68
Miten työt jaetaan työntek. kesken	22	27	29	28	30	27	30	33	35	36
Keiden kanssa työskentelee	9	16	16	15	16	16	19	21	23	23
Projektien tai palveluiden aikataul.				14	12				23	22
Työaikoihin				29	34				37	40

Siihen **mitä työtehtäviin kuuluu** voivat vaikuttaa jossain määrin enemmän hyvin koulutetut ja ylemmissä asemissa olevat. Myös pienillä, 1–4 hengen työpaikoilla, on eniten niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa työn sisältöön paljon. Ryhmä "ei voi lainkaan vaikuttaa" koostuu voittopuolisesti työntekijäryhmän naisista, toisaalta liikenne-, palvelu- tai teollisessa työssä työskentelevistä. Näistä teollisessa työssä olevien vaikutusmahdollisuus työn sisältöön on kasvanut edellisestä tutkimuskerrasta, palvelutyössä olevien taas laskenut.

Työjärjestykseen vaikuttaminen on melko tasaisesti jakautunut eri ryhmien kesken. Kuitenkin on nähtävissä, että valtiolla, ylempien toimihenkilöiden, korkeasti koulutettujen keskuudessa ja hallinnollisessa johtotyössä työjärjestykseen voidaan vaikuttaa eniten. Samoin **työtahtiin** vaikuttaminen on nykyisessä työelämässä yllättävän tasaisesti jakautunut aseman ja koulutuksen mukaan. Hyvinvointipalveluissa, erityisesti kunta-alalla naisten keskuudessa on vähiten niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa työtahtiin. Toisaalta ne ovat koulutusta vaativia aloja ja tasoittavat siten aiemmin selkeitä väestöryhmien välisiä eroja työn itseenäisyydessä, jolloin hyvä koulutuksellinen ja ammattiasema on merkinnyt samalla parempia vaikutusmahdollisuuksia.

Työmenetelmiin vaikuttaminen on enemmän asemaan sidoksissa kuin työtahti, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 75 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työmenetelmiinsä, kun työntekijöistä vain 59 prosenttia vastaa näin. Iällä ei juurikaan ole merkitystä tässä, eikä työnantajatyypillä tai yrityskoollla. Ammattiryhmittäin suurimmat mahdollisuudet ovat opetustyössä olevilla, sillä heistä 89 prosenttia voi vaikuttaa työmenetelmiinsä paljon tai melko paljon, kun esimerkiksi liikennetyössä vastaava osuus on 44 prosenttia ja teollisessa työssä 58 prosenttia.

Sananvalta siihen, **miten työt jaetaan tai keiden kanssa työskentelee**, on melko paljon sidoksissa asemaan työpaikalla. Ylemmät toimihenkilöt, joilla usein on myös esimiestehtäviä, ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Kun työntekijäryhmään kuuluvista 32 prosenttia sanoo, että ei voi vaikuttaa työnjakoon lainkaan, sama osuus on ylemmillä toimihenkilöillä vain 14 prosenttia. Siihen, **keiden kanssa työskentelee**, voivat varsinkin naispalkansaajat vaikuttaa hyvin vähän, vain 16 prosenttia, kun miehillä osuus on 23 prosenttia. "Ei lainkaan" vastaavat tähän kysymykseen ammattialoista eniten terveydenhoidossa ja liikenteessä työskentelevät, erityisesti naiset. Toisaalta, kuten taulukko 5 kertoo, parannusta näissäkin suhteissa on tapahtunut reilun kahdenkymmenen vuoden aikana sekä naisten että miesten keskuudessa.

Vuoden 2003 työolotutkimukseen liitettiin uusina kysymyksinä, kuinka paljon voi vaikuttaa "**projektien, tavarantoimitusten ja palveluiden aikatauluihin**" ja "**omiin työaikoihin**". Kumpikin näistä on selvästi asemaan sidoksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt ja hallinnollisessa johtotyössä olevat ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Tosin korkean asteen tutkinnon suorittaneet naiset näyttävät näissä asioissa olevan selvästi huonommassa asemassa kuin korkeasti koulutetut miehet. Tämä johtuu osittain ainakin ammatista ja sektorista, sillä naisille tyy-

pillisellä kuntasektorilla on yleensä vähemmän niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon aikatauluihin (13 %) tai omiin työaikoihinsa (26 %). Koko palkansaajakunnassa vastaavat osuudet ovat 17 ja 37 prosenttia.

Eurooppalainen työolotutkimus sisältää myös jonkin verran kysymyksiä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön. Tutkimuksen pääraportissa (Parent-Thirion et al. 2007) on käytetty viiden muuttujan summamuuttujaa kuvaamaan vaikutusmahdollisuuksia. Kolme niistä kuvaa työprosessiin vaikuttamista (tehtävien suoritusjärjestys, työmenetelmät, työtahti) ja kaksi muita työn piirteitä (työtöveiden valinta, mahdollisuus halutessaan pitää taukoja). Nämä ovat melko hankalasti eri kielille käännettäviä kysymyksiä, mikä tuli ilmi tutkimuksesta tehdyssä jälkitestauksessa (Sutela 2007a). Käännösvirheistä ja epätarkkuuksista aiheutuu vaikeuksia maiden väliselle vertailulle, mutta raportissa käytetty summamuuttuja kuvaa ainakin karkealla tasolla maiden välisiä eroja.

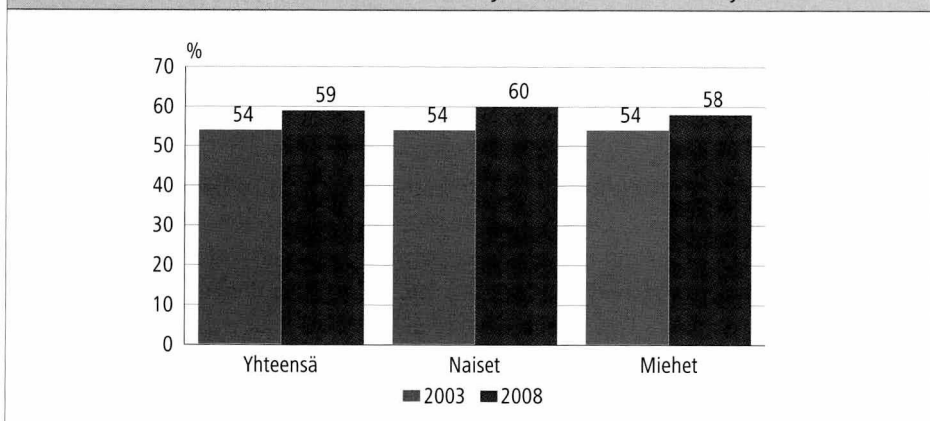
Pohjoismaat ja Alankomaat saavat vertailussa korkeimmat pistemäärät. Näistä Ruotsi ja Tanska yltyvät korkeimpaan lukemaan (3,6) ja Etelä- ja Itä-Euroopan maat saavat yleensä alhaisimmat lukemat niin, että Bulgarian pistemäärä on vain 2,1. Suomi ei siis tässä vertailussa ole aivan huippumaa, mutta kuuluu kuitenkin muiden Pohjoismaiden tavoin vaikutusmahdollisuuksissa johtaviin maihin (3,4).

Omiin työoloihinsa ja työtehtäviinsä vaikuttaminen on parhaimmillaan jatkuvaa ja päivittäistä. Viime vuosina on kuitenkin kehitetty myös vuosittaisen suunnittelun ja keskustelun käytäntöjä, jotka voivat olla tärkeässä osassa siinä, miten työntekijät voivat vaikuttaa omiin työoloihinsa. Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Näistä on työolotutkimuksessa kysytty jo kahtena kertana, 2003 ja 2008.

Kuviossa 50 on esitettyä **kehityskeskustelujen yleisyys** näinä kahtena tutkimuskertana. Kaikista palkansaajista jo 59 prosenttia sanoo osallistuneensa tällaiseen esimiehen kanssa käytyyn keskusteluun. Edellisellä tutkimuskerralla viisi vuotta sitten osuus oli jo varsin korkea, eli 54 prosenttia. Tässä asiassa ei suku-

Kuvio 50. Käynyt kehityskeskustelun esimiehen kanssa

Viimeksi kuluneiden 12 kk aikana. Työolotutkimukset 2003 ja 2008



puolten välillä ole juuri lainkaan eroja. Sen sijaan asema työpaikalla ja koulutus-taso vaikuttavat selvästi kehityskeskustelujen todennäköisyyteen. Mitä enemmän on koulutusta, sitä todennäköisemmin on osallistunut tällaiseen keskusteluun. Myös ylemmistä toimihenkilöistä selvästi useampi (71 %) on käynyt kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa kuin työntekijäryhmään kuuluvista (43 %).

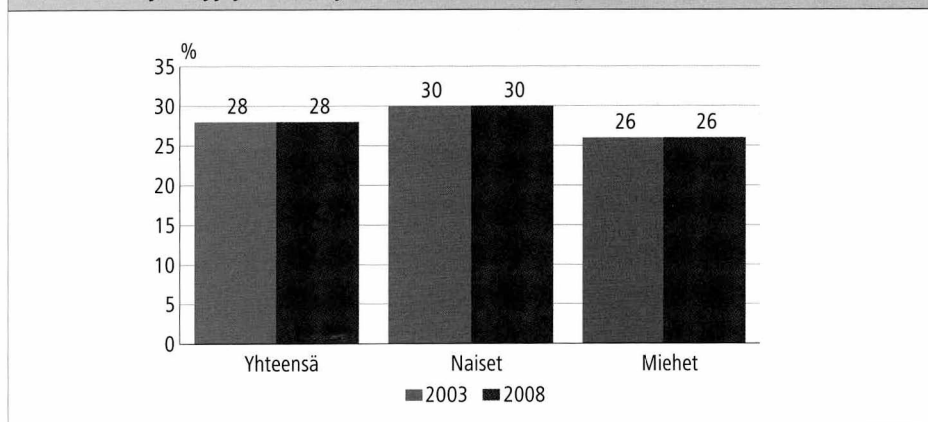
Työnantajasektoreista valtio erottuu paikkana, jossa kehityskeskustelu -ajattelu on kaikkein pisimmällä, sillä siellä työskentelevistä 82 prosenttia sanoo osallistuneensa esimiehen kanssa käytyyn kehityskeskusteluun viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kunnat ja yksityinen sektori ovat hyvin tasoissa ja lähempänä keski-vertoa (59 %). Ammattialoista hallinnollinen johtotyö, toimistotyö ja tekninen tai tieteellinen työ ovat tyypillisiä aloja, joissa näitä keskusteluja on käyty (74, 72 ja 69 %). Rankennusosalalla taas niitä on käyty vähiten (34 %).

Toimipaikan koolla on merkitystä sikäli, että suurissa, yli 500 hengen toimipaikoissa kehityskeskusteluja on käyty enemmän kuin pienissä, alle viiden hengen toimipaikoissa (71 vs. 47 %). Toisaalta pienissä työpaikoissa varmaankin esimiesten ja alaisten välisiä keskusteluja käydään muuten paljon enemmän, eli ne kuuluvat päivittäiseen rutiiniin.

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu niiltä, jotka ovat käyneet kehityskeskusteluja, myös **tyytyväisyyttä käytyyn keskusteluun**. Kumpanakin tutkimuskertana sama osuus, 28 prosenttia vastaajista, sanoi olleensa keskusteluun hyvin tyytyväinen. Melko tai hyvin tyytyväisiä yhteensä oli kumpanakin kertana lähes yhtä paljon (75 ja 76 %). Naiset ovat olleet hieman tyytyväisempiä kuin miehet, kummassakin tutkimuksessa naisilla hyvin tyytyväisten osuus on 30 prosenttia ja miehillä 26 prosenttia. (Kuvio 51.)

Keskusteluun suhtautumisessa on mielenkiintoista se, että koulutustason mukaan tarkasteltuna ne, jotka ovat vähiten käyneet kehityskeskusteluja, nimittäin vain perusasteen koulutuksen saaneet, ovat kaikkein tyytyväisimpiä käymäänsä keskusteluun. Perusasteen koulutetuista 34 prosenttia oli hyvin tyytyväisiä, kun

Kuvio 51. Tyytyväisyys käytyyn kehityskeskusteluun
Hyvin tyytyväinen. Työolotutkimukset 2003 ja 2008

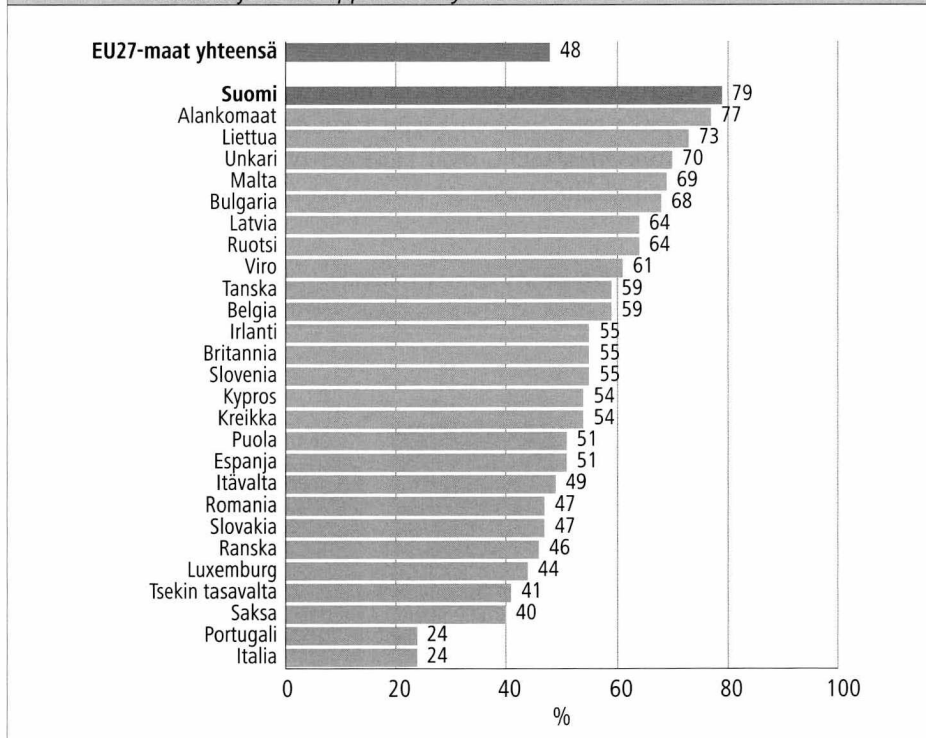


korkean asteen koulutetuista vain 27 prosenttia oli vastaavasti hyvin tyytyväisiä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna tyytyväisyydessä kehityskeskusteluun on melko vähän eroja. Kuitenkin sosiaalialan työt erottuvat alana, jossa ollaan kaikkein tyytyväisimpiä. Alalla työskentelevistä 41 prosenttia sanoi olleensa hyvin tyytyväinen käymäänsä keskusteluun.

Ajatus kehityskeskusteluista on läpäissyt erittäin hyvin koko suomalaisen työelämän. Näin on mahdollista väittää niiden tietojen avulla, joita on käytettävissä **eurooppalaisesta työolotutkimuksesta**. Siinä on nimittäin vähän vastaava kysymys esimiehen kanssa käydystä avoimesta keskustelusta. Kuviosta 52 nähdään, että Suomi on tässäkin johtava maa Euroopassa. Suomalaisista palkansaajista 79 prosenttia sanoo käyneensä avointa keskustelua esimiehensä kanssa työsuorituksestaan viimeksi kuluneen vuoden aikana. EU27-maiden keskiarvo asiassa on vain 48 prosenttia. Tässä työelämän kehittämiseen liittyvässä asiassa mielenkiintoista on se, että kärjessä eivät olekaan ne tavanomaiset Pohjoismaat vahvistettuna Britannialla ja Hollannilla, jotka yleensä johtavat työelämän kehittämisen kysymyksissä. Tässä kärki muodostuu myös uusista jäsenmaista koostuvalla ryhmällä, johon kuuluvat Liettua, Unkari, Bulgaria, Latvia ja Viro. Ilmeisesti näiden maiden työkuulttuurissa on jotain samanlaista Pohjoismaiden kanssa juuri tässä asiassa.

Kuvio 52. Käynyt avointa keskustelua työsuorituksestaan esimiehen kanssa vuoden sisällä, EU27-maat

"Had a frank discussion with your boss about your work performance"
Palkansaajat. Eurooppalainen työolotutkimus 2005



Työn vaatimukset

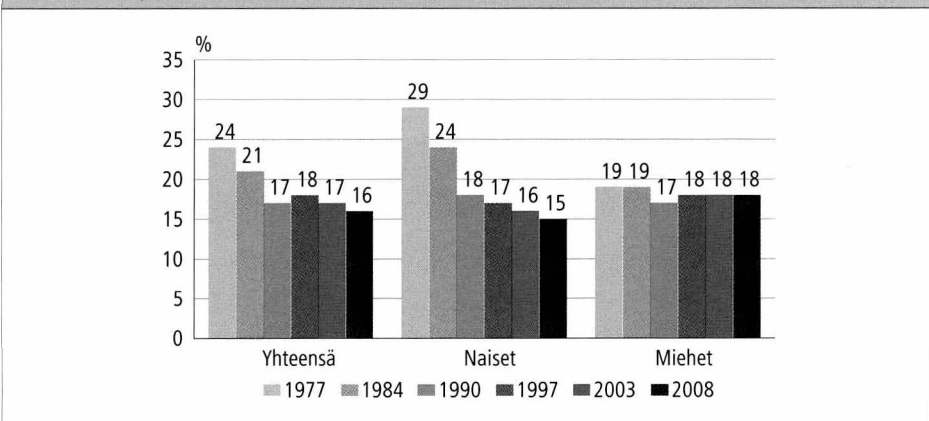
Työn yksitoikkoisuudesta on kannettu paljon huolta niin kauan kuin erilaisia työn kehittämistoimia on harrastettu. Kehittäminen on ollut vastausta tayloristiseen työn organisointiin, jossa työn yksitoikkoisuus oli huipussaan äärimmilleen ositetun työn kautta. Suomessa oli 30 vuotta sitten vielä tyypillistä, että naisten työ oli hyvin monotonista. Naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa (kuvio 53). Muutos on ollut kuitenkin nopeaa. Tällä hetkellä sukupuolten välillä ero on toisin päin: naisten työ on vaihtelevampaa kuin miesten. Eräs selitys muutokseen on palveluluontoisen työn yleistyminen ja esimerkiksi naisten teollisen – varsin tayloristisesti organisoidun – työn miltei täydellinen häviäminen.

Nyt enää 16 prosenttia palkansaajista on sitä mieltä, että heidän työnsä on yksitoikkoista, kun vuonna 1977 osuus oli vielä 24 prosenttia. Yksitoikkoisuuden kokemus on selkeästi asemaan sidoksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt pitävät työtään vähiten yksitoikkoisena (7 %) ja työntekijäryhmään kuuluvat eniten (29 %). Erot ovat samanlaisia naisilla ja miehillä.

Koulutustasoltaan erottuvat ennen muuta korkean asteen koulutetut muista koulutusryhmistä. Nämä erot näkyvät myös ammattiryhmien vertailussa sikäli, että teollista työtä tekevissä on eniten niitä, jotka pitävät työtään yksitoikkoisena (31 %), sen jälkeen liikennetyössä (29 %) ja palvelutyössä (johon kuuluu mm. siivoustyö, 26 %). Vaihtelevimpana työtään pitävät opetuksessa, sosiaalialan työssä, terveydenhoidon ja hallinnollisen johtotyön ammateissa olevat. Yksitoikkoisuuden vähentyminen työolotutkimusten 30 vuoden aikana on siten paljolti yhteydessä ammattirakenteen ja koulutusrakenteen muutoksiin, mutta varmasti osittain myös erilaisiin työelämän kehittämistöimiin.

Kuvio 53. Työn yksitoikkoisuus

Työ erittäin tai melko yksitoikkoista. Työolotutkimukset 1977–2008



Työn ruumiillisessa rasittavuudessa on tapahtunut tässä esitetyistä työn piirteistä selvästi vähiten muutosta (kuvio 54). Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden koneistumisen luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lie-nee tässäkin siinä, että ammattirakenne on muuttunut palvelupainotteisemmaksi. Ainakin hoitotyö on säilynyt ruumiillisesti rasittavana.

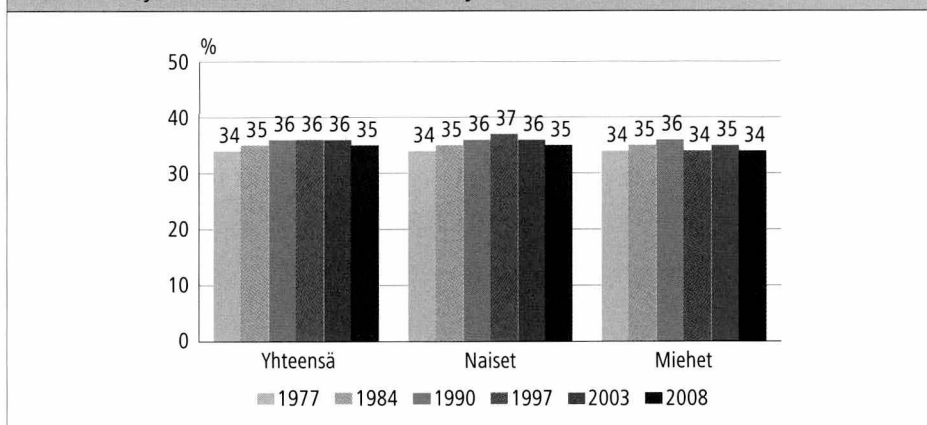
Ruumiillisesti rasittavimpia ovat ammasteista maataloustyö (69 %) ja palvelutyö (64 %). Viime tutkimuskerrasta palvelutyö ja rakennusalan työ ovat menneet teollisen työn ohi ruumiillisessa rasittavuudessa. Kaikista palkansaajista 35 prosenttia pitää nyt työtään erittäin tai melko raskaana ruumiillisesti. Miehillä korostuu tässä suhteessa rakennusalan työ (64 %) ja naisilla taas palvelualan työ (73 %). Naisilla lisäksi teollinen työ (61 %), terveydenhoitoalan työ (51 %) ja liikennetyö (56 %) erottuvat fyysisesti rasittavina. Miehillä erottuu lisäksi teollinen työ (59 %). Suurimmat erot aseman ja sukupuolen mukaan ovat tässä suhteessa miesten ylempien toimihenkilöiden (8 %) ja naisten työntekijäasemassa olevien välillä (73 %).

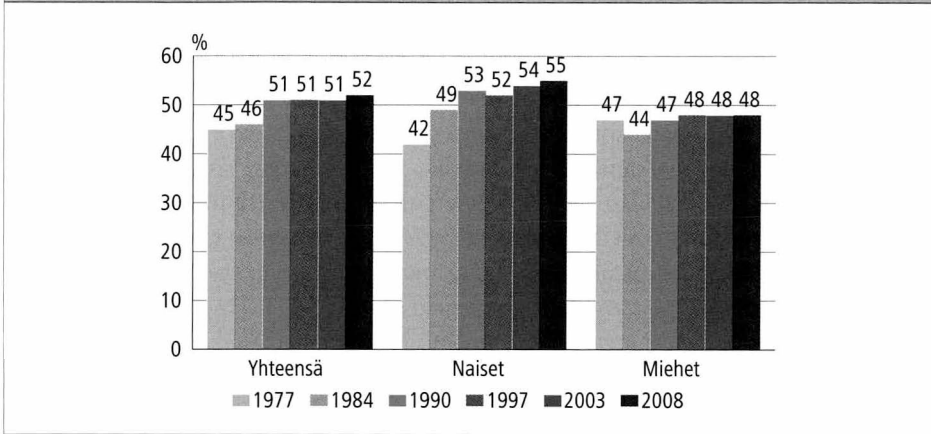
Henkinen rasittavuuden kasvu ja työtahdin kiristyminen kulkevat hyvin rinta rinnan. Henkisen rasittavuuden osatekijöitä on toki muitakin kuin kiire. Esimerkiksi työn lisääntyvät emotionaaliset vaatimukset ja eri syistä syntyvät ristiriidat työpaikalla lienevät kasvun taustalla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä rasittavammaksi henkisesti. (Kuvio 55.) Kun kaikista palkansaajista nyt 52 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana, oli osuus naisilla 55 prosenttia ja miehillä 48 prosenttia.

Työn henkinen rasittavuus on noussut kaikkein voimakkaimmin kuntien töissä. Erityisesti naiset valittavat näillä aloilla työn psyykkistä raskautta, sillä heistä 68 prosenttia kokee nyt työnsä erittäin tai melko raskaaksi henkisesti. Myös miesten keskuudessa kuntasektorin työ on nyt tässä suhteessa rasittavinta, 59 prosenttia. Henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden työhön. Kun korkean asteen tutkinnon suorittaneista 65 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, on sama osuus vain

Kuvio 54. Työn ruumiillinen rasittavuus

Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1977–2008



Kuvio 55. Työn henkinen rasittavuus*Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1977–2008*

perusasteen tutkinnon suorittaneilla 36 prosenttia. Yleensä ihmissuhdetyöt lisäävät työn henkistä rasittavuutta.

Rasittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Mitä suurempi työpaikka, sitä raskaampana työ koetaan henkisesti. Mielenkiintoista on myös se, että erityisesti yksityisellä sektorilla ulkomaisissa yrityksissä työskentelevien miesten keskuudessa henkistä rasittavuutta koetaan enemmän kuin suomalaisissa (54 % vs. 41 %).

Työpaikan ristiriidat lisäävät henkistä rasittavuutta, varsinkin naisten kohdalla. Jos työssä esiintyy esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon, pitää naisista 70 prosenttia työtään henkisesti raskaana, kun naisten keskiarvo on 55 prosenttia. Työntekijöiden väliset ristiriidat nostavat naisten kokeman henkisen rasittavuuden 76 prosenttiin. Miehillä esimiesten ja alaisten ristiriidat ja työntekijöiden väliset ristiriidat vaikuttavat vähemmän, sillä osuudet nousivat henkisessä rasittavuudessa vain 60 ja 66 prosenttiin. Miehillä osuus on keskimäärin 48 prosenttia.

Myös työpaikkakiusaaminen vaikuttaa selkeästi naisten työn henkisen rasittavuuden kokemukseen. Parhaillaan tai aiemmin nykyisessä työpaikassa kiusaamisen kohteina olleista naisista 67 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Miehillä osuus on 61 prosenttia, kun siis naisten keskimääräinen osuus on 55 ja miesten 48 prosenttia.

Erittäin selvästi työn henkinen rasittavuus on yhteydessä kiireen haittaavuuteen. Niistä, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, 72 prosenttia pitää työtään henkisesti rasittavana, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 52 prosenttia. Kiirettä paljon kokevilla naisilla tuo osuus on 75 prosenttia ja miehillä 68 prosenttia.

Työolotutkimuksissa on selvitetty myös muita tekijöitä, jotka ilmentävät työn vaatimusten lisääntymistä. Nämä tekijät olivat alun perin yhdistettynä työtahdin

kiristymiseen siten, että vuoden 1997 tutkimuksessa niiltä, jotka sanoivat työtahdin kiristyneen viime vuosina, kysyttiin erilaisista mahdollisesti kiristymistä aiheuttavista tekijöistä. Vuosien 2003 ja 2008 tutkimuksissa tuo sama työn vaatimuksia koskeva lista esitettiin kuitenkin kaikille palkansaajille, joten nyt on käytettävissä kahden tutkimuskerran tulokset tästä aiheesta.

Taulukossa 6 on vaatimusten muutokset esitettynä työnantajasektoreiden mukaisesti. Kaikkien palkansaajien kohdalla eniten esiintyy sitä, että "tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia", "työtehtävien alue on laajentunut" ja että "työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet". Järjestys oli sama jo edellisenä tutkimuskertana, 2003, mutta kaikissa näissä asioissa on myös lisääntymistä nähtävissä.

Tässä luetellut työn vaatimukset ovat kaikki muut tyyppisempiä julkiselle sektorille paitsi "tulostavoitteet ovat tiukentuneet" ja "kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita". Jo vuoden 2003 tutkimuksessa valtio erottui sektorina, jossa tässä esitettyjä vaatimuksia oli keskimääräistä enemmän. Nyt 2008 tutkimuksessa tämä tilanne näyttää korostuneen entisestään. Lähes kaikissa asioissa vaatimukset ovat kasvaneet juuri valtiolla: Työtehtävät ovat lisääntyneet, laajentuneet ja vaikeutuneet. Säästötavoitteet ovat tiukentuneet ja tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia. Valtiosektori johtaa myös uuden kysymyksen kohdalla, nimittäin väittämässä "henkilöstöä on aiempaa vähemmän suhteessa työmäärään". Tulos osoittaa varsin selvästi, että valtion tuottavuusohjelma on varsin tehokkaasti viety työpaikoille.

Taulukko 6. Viime vuosina tapahtunut vaatimusten muutos työnantaja-sektoreittain 2003 ja 2008

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet	65	66	64	69	68	70	64	64
Työtehtävien alue on laajentunut	66	68	71	75	69	71	65	65
Työtehtävät ovat vaikeutuneet	45	46	55	59	49	51	41	43
Tulostavoitteet ovat tiukentuneet	57	56	59	57	50	50	59	58
Tulosseuranta on tehostunut	55	57	64	62	49	53	56	58
Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia	50	47	46	55	58	53	47	43
Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet	55	57	70	68	62	65	50	52
Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia	68	69	77	80	68	67	67	68
Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita	33	32	18	18	13	15	43	41
Henkilöstöä on aiempaa vähemmän suhteessa työmäärään		50		67		54		46

Kiireen haittaavuus

Työolotutkimusten suunnittelussa ja raportoinnissa on varsin paljon keskitytty etsimään tietoa "kiire" -ilmiöstä. Aihe nousi vähitellen esiin tutkimussarjan kuлуessa. Erityisesti vuosien 1984, 1990 ja 1997 tutkimuksissa oli huomiota herättävää, miten eräät kiirettä koskevat kysymykset tuottivat jatkuvaa kasvua. Useissa työolotutkimuksen raporteissa on jouduttu toteamaan, että työpaineet ja kiire ovat ehkä eniten työolojen muutosta kuvaavia tekijöitä (Lehto 1988, 1992, Lehto & Sutela 1998, Lehto & Sutela 2004).

Samalla kun kiire ja työpaineet ovat olleet kasvussa, on tutkimusjärjestelmän puitteissa pyritty selvittämään, miten tätä ilmiötä olisi järkevintä tutkia, kun välineenä on lomaketutkimus. Tutkimusmenetelmien kehittäminen on koettu tarpeelliseksi erityisesti sen vuoksi, että tuloksia kiireen lisääntymisestä ei aina ole otettu todesta. Tulosten julkistamisen yhteydessä tutkimuksen tekijöitä on joskus syytetty ylitulkinnasta tai on väitetty, että koko kiireongelma on lähinnä itsesthostustarpeen ilmentymää tai ohimenevä muoti-ilmiö. On väitetty, että nykyajan kiire-ilmiö ei mitenkään poikkea siitä, millaista työpainetta työelämässä aiemmin on koettu.

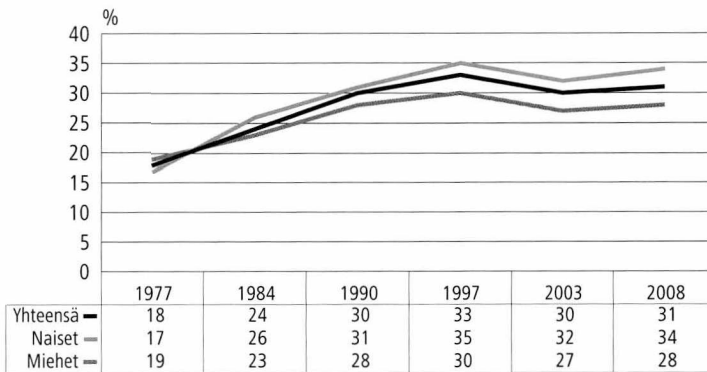
Kiireen lisääntymistä ei pidetty uskottavana varsinkaan vielä 1980-luvulla, jolloin siitä raportoitii työolotutkimuksen avulla ensimmäistä kertaa (Lehto 1988). Tuolloin ei myöskään ollut käytettävissä juuri mitään aihetta koskevaa muuta kirjallisuutta. Sama koski oikeastaan vielä vuoden 1990 tutkimuksen tulosten julkistamista. Vasta vuoden 1997 tutkimuksen aikoihin aiheesta oli alkanut vilkas keskustelu. Tuohon aikaan ilmestyi myös muuta tutkimustietoa kiireen kokemisesta. Erityisesti Työterveyslaitoksella tehty työuupumustutkimus (Kalimo & Toppinen 1997) oli pannut alulle vilkkaan keskustelun.

Kiireen haittaavuutta on kysytty työolotutkimuksissa aivan alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä. Siinä vastaajaa pyydetään mainitsemaan erilaisista ongelmista, muun muassa kiireestä ja kireistä aikatauluista, esiintyykö niitä työpäikällä, ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta. Kiire on näin tutkittuna selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä. Kun vuoden 1977 tutkimuksessa 18 prosenttia palkansaajista katsoi kiireestä aiheutuvan paljon haittaavaa rasitusta, oli vastaava osuus vuonna 2008 jo 31 prosenttia. Edellisellä tutkimuskeralla, 2003, kiireen haittaavuudessa oli tosin tilapäistä lievää laskua, mutta muuten kasvutrendi on ollut selkeä. (Kuvio 56.)

Ammattien välinen järjestys kiireen haittaavuudessa on muuttunut sikäli, että ensimmäisessä tutkimuksessa, vuonna 1977, teollinen työ ja varsinkin naisten teollinen työ oli kaikkein kiireisintä. Nyt vuonna 2008 teollinen työn kohdalla niiden osuus, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon on enää alle palkansaajien keskiarvon (30 % vs. 31 %). Selvästi haitallisinta kiire on nyt terveydenhoitoalan töissä (46 %). Naisten keskuudessa lisäksi opetusalan (41 %) ja palvelualan (38 %) työt koetaan työpaineiltaan koviksi naisten keskiarvon ol-

Kuvio 56. Kiireen haittaavuus

Kiire haittaa erittäin tai melko paljon. Työolotutkimukset 1977–2008



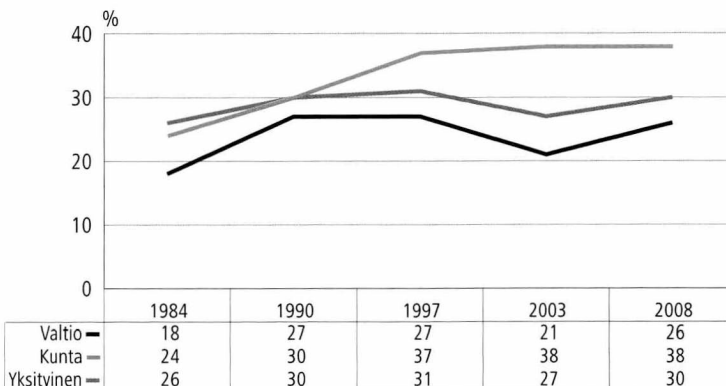
lessa 34 prosenttia. Miehillä terveydenhoidon (33 %) lisäksi liikennetyö (36 %) ja nyt myös hallinnollinen johtotyö ja rakennusalan työ (33%) ovat selvästi yläpuolella miesten keskiarvon, 28 prosenttia.

Edellisen kanssa yhdenmukainen on myös tulos, jonka mukaan kuntasektori on 1990-luvun alun jälkeen siirtynyt johtamaan työpainetilastoja. Erittäin tai melko paljon haittaa kiireestä kokee 38 prosenttia kuntien palkansaajista, valtion palkansaajista 26 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 30 prosenttia. Tämä järjestys pätee erityisesti naisiin, sillä kunnissa työskentelevistä naisista jopa 41 prosenttia pitää kiirettä haittaavan rasittavana.

Lisääntyvän kiireen kanssa kamppailevat myös muut maat. Tästä on näyttöä Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta. Siinä on aina vuoden 1990 tutkimuksesta

Kuvio 57. Kiireen haittaavuus työnantajan mukaan

Haittaa erittäin tai melko paljon. Työolotutkimukset 1984–2008



lähtien ollut kaksi samanlaisena toistettua kysymystä: kuinka suuren osan työajasta joutuu työskentelemään "hyvin nopeassa tahdissa" tai "tiukkojen aikataulujen puitteissa". Taulukossa 7 on kuvattuna vastaukset eri tutkimusajankohtina kulloistenkin jäsenmaiden keskiarvona. Osuuksista nähdään, että kummassakin kiiremittarisessa on selvää kasvua viimeisten 15 vuoden aikana.

Eurooppalaista työolotutkimusta voidaan käyttää eri maiden vertailuun useankin kiirettä koskevan kysymyksen avulla. Taulukossa esitettyjen lisäksi on tutkimuksessa muun muassa kysymys, "onko teillä kylliksi aikaa saada työnne tehtyä". Suomi ja varsinkin naispalkansaajat Suomessa ovat useana tutkimusajankohtana olleet hyvin kärkipäässä muuhun Eurooppaan nähden. Suomalaisten naisten johtoaseman kiirekokemuksissa on ainoastaan viimeisessä, vuoden 2005 tutkimuksessa, ohittaneet muutamat uudet jäsenmaat. Syy, miksi naisten kiire korostuu kansainvälisesti vertaillen, liittyy todennäköisesti suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammatteihin. Niihin on juuri Suomessa kohdistunut voimakkaita säästövaatimuksia aina 1990-luvun lamasta lähtien.

Taulukko 7. Kiireen esiintyminen työssä. Eurooppalainen työolotutkimus 1990–2005

Vähintään 1/4 työajasta. Työlliset. %

	1990	1995	2000	2005
	EU10	EU15	EU15	EU25
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	47	54	56	60
Työskenneltävä tiukkojen määräaikaisten puitteissa	49	56	60	62

Kiire tutkimuskohteena

Kokonaisvaltaiselle kiiretutkimukselle ei ole paljonkaan esikuvia. Suurin osa kiirettä koskevia tutkimuksia on nimittäin keskittynyt johonkin osa-alueeseen, lähinnä kiireen seurauksiin, hyvinvoinnin vähenemiseen, stressiin tai työuupumukseen. (Esim. Karasek & Theorell 1990, Maslach 1993, Kalimo & Toppinen 1997, Lindström 1994, Tuuli 2000.)

Ongelmallista kiireen ymmärtämisessä on, että kiire ja kiireestä selviytyminen nähdään usein vain yksilötasoisena kysymyksenä. Kiireongelmassa on varsin luontevaa pysytellä yksilötasolla, koska erityisesti amerikkalainen työstressitutkimus on siten painottanut (ks. Newton et al. 1995). Työpaineissa selviytymiselle esitetään myös lähinnä yksilöllisiä ratkaisuja, ja alalla onkin julkaistu lukematon määrä erilaisia kiireen hallintaa koskevia oppaita (esim. Jönsson 2000, Aro 2001).

Stressiteoreettista ajattelua eritellessään Newton et al. (1995) jakavat keskustelun amerikkalaiseen traditioon, joka näkee stressin paljolti yksilön ongelmana ja

skandinaaviseen traditioon, joka pyrkii löytämään yhteyden työstressin ja työn organisoinnin välillä. Amerikkalaisessa traditiossa pyritään löytämään erilaisia selviytymiskeinoja ensisijaisesti työntekijätasolla. Ne voivat vaihdella kliinisestä terapiasta erilaisiin ohjekirjasiin, jotka käsittelevät selviytymiskeinoja.

Euroopan unionin alueella keskeiset työmarkkinaosapuolet ovat tehneet vuonna 2004 työstressiä koskevan puitesopimuksen. Siinä luetellaan työstressiä aiheuttavia tekijöitä, joista kiireeseen viittaavat lähinnä haitalliset vaatimukset, työkuormitus ja fyysiset haitat. Stressistä selviytymisen keinoina painotetaan muun ohella riittävää työn hallintaa ja riskinarviointia. Sinänsä tarpeellisessa sopimuksessa on ongelmana käsitteiden teoreettisuus ja abstraktius, jolloin todellisiin syihin ja stressinaiheuttajiin on vaikea päästä käsiksi. (www.osha.eu.int)

Tähän mennessä ehkä mielenkiintoisimman yhteenvedon kiireestä on tehnyt Francis Green (2006), joka on analysoinut työn intensivoitumisen käsitettä (work intensification). Hän pohtii, miten sellaiset tekijät kuin teknologinen muutos, työn uudet organisointitavat, valvontakeinojen muutokset, työmarkkinaosapuolten voimasuhteiden muutos, työn epävarmuuden lisääntyminen ja uudet palkitsemistavat ovat yhteydessä työn intensivoitumiseen. Näissä ajatuksissa on paljon yhtymäkohtia siihen, millaisia tuloksia myös työolotutkimuksen avulla on saatu kiireen ja muiden työelämän muutosten yhteyksistä.

Green hämmästelee ensiksi sitä ristiriitaa, että 1970-luvulla oletettua työn kevenemistä ja työelämän laadun paranemista ei löydy mistään teollistuneista länsimaista tällä hetkellä. Aluksi kehitys näytti hyvältä, 1960- ja 1970-luvuilla työajat lyhenivät ja työntekijät saivat lisää vapaapäiviä. Työoloja parannettiin, erityisesti Skandinaviassa psykologit ja muut työelämän kehittäjät ryhtyivät innokkaasti parantamaan työn organisointia (Gallie 2003). Sitten seurasi monessa maassa vaihe, jolloin työ alkoi intensivoitua ja työajan lyheneminen pysähtyi. Työtahdin tiivistyminen on tapahtunut erityisesti länsimaissa, joissa materiaallinen hyvinvointi on samaan aikaan kohonnut selvästi.

Mahdollisena taustana työtahdin kiristymiseen Green viittaa myös lukuisiin uusiin menetelmiin työn tuottavuuden lisäämisessä. Hän erittelee eri tekijöitä - käyttäen avuksi myös empiirisiä tutkimustuloksia - esimerkiksi organisaatioiden funktionaalisen joustavuuden lisäämiseksi ja arvioi näiden yhteyttä työn intensivoitumiseen. Keskeistä on tällöin moniosaamisen kehittäminen, tiimityö, työtehtävien laajentaminen, taito- ja osaamisvaatimusten lisääminen, Total Quality Management ja myöskin Just-In-Time tuotantojärjestelmät. Toiminnallisen eli funktionaalisen joustavuuden lisääminen oli aikoinaan keskeistä jo John Atkinsonin (1987) esittämissä joustavan yrityksen kriteereissä, joita on pyritty mittaamaan työolotutkimuksissa 1990 tutkimuksesta lähtien. Ne ovat myös työolotutkimusten analysoinneissa muodostaneet tärkeän taustan kiireen ja työpaineiden tutkimukselle (esim. Lehto 1999).

Myös palkitsevien kannusteiden käyttö lisää työtahdia ja työaikojen venymistä. Tulospalkkaus, henkilökohtaisen työsuorituksen arvioiminen ja yleensä palkkauksen yksilöllistäminen ovat varsin suorassa suhteessa työtahdin kiristymiseen.

Näin on erityisesti tilanteessa, jossa liittojen valta on vähenemässä tai jossa solidaarista palkkapolitiikkaa ei korosteta.

Usein työn intensivoituminen tapahtuu työntekijän sitoutumisen kautta. Puhutaan työntekijän ja työnantajan välisestä "psykologisesta sopimuksesta", jossa käydään kauppaa sitoutumisesta. Työn tavoitteet pyritään saamaan yhteneväisiksi siten, että molempien intressissä on esimerkiksi asiakkaan hyvä palvelu. Näinhän on luonnostaan vaikkapa kuntasektorilla, jossa sekä sairaanhoitajien että työnantajien intressissä on saada potilaat voimaan paremmin. Hiostus rakentuu tämän sitoutumisen kulmakiven päälle. Vaikka hoitajilla on tiettyssä määrin henkilökohtaista autonomiaa, he eivät voi juurikaan kontrolloida työmääriään. (Green 2006.)

Kiireestä ja aikapaineista on työolotutkimuksia käyttäen tehty jo useita artikkeleita (Lehto 1998, 1999, 2006) ja erillinen tutkimuskin laadullisin menetelmin (Järnefelt & Lehto 2002). Ne käsittelevät työpaineiden kokemisessa tapahtunutta muutosta, erityisesti sitä, miten työpaineista on Suomessa tullut varsinkin naisten ongelma ja miten työpaineiden kasvu on yhteydessä erilaisiin työn tehostamispyrkimyksiin. Tuottavuusajattelun mukanaan tuomat työn organisoinnin mallit ovat tuottaneet sekä myönteistä että kielteistä kehitystä. Erityisesti nais-työpaikoilla on koettu ongelmana henkilöstön riittämättömyys. Työpaineiden kasvu on saanut aikaan ristiriitoja: kiireen kanssa kamppailevilla työpaikoilla esiintyy paljon jopa henkistä väkivaltaa. Työpaineiden kokemisella on myös selvä yhteys erilaisten väsymisoireiden ilmenemiseen, päänsärkyyn, niska- ja hartiaki-puun tai unettomuuteen.

Kiireen ilmeneminen

Kiireen ilmenemistä on seuraavassa tutkittu käyttämällä summamuuttujaa sellaisista lomakkeen kysymyksistä, jotka laadullisessa tutkimuksessa osoittautuivat kaikkein olennaisimmiksi kiireen ilmenemistä kuvaaviksi tekijöiksi. Summamuuttujan osiot saavat arvon 1, jos vastaus asettuu lueteltuihin luokkiin. Summamuuttujan arvo voi siten vaihdella välillä 0–8. Cronbachin Alfa summamuuttujalle on 0.723.

- 1) työssä haittaa kiireestä erittäin tai melko paljon: B13b16 = 1,2.
- 2) työskentelee suuren paineen alaisena: B30a = 1,2,3.
- 3) kiire vähentää työssä viihtymistä: F7_10 = 1.
- 4) työuupumuksen pelko: B15h = 1,2.
- 5) työtahti on kiristynyt viime vuosina: F4 = 1,2.
- 6) ei voi pitää riittävästi taukoja: B12 = 2,3.
- 7) joutuu jatkuvasti venyttämään työpäivää: B31e = 1,2.
- 8) joutuu keskeyttämään usein työn: B31k = 1,2.

Summamuuttujan arvot on jaettu siten, että "kiirettä paljon" kokevat ovat niitä, joilla ainakin viisi esitetyistä kahdeksasta kiirettä kuvaavasta tekijästä toteutuu, kun ne on jaettu dikotomioiksi. Oheisen taulukon (taulukko 8) avulla on mahdollista nähdä, miten vastaajat jakautuvat tämän kiirettä kuvaavan summamuuttujan suhteen.

Taulukko 8 osoittaa varsin selvästi, että erilaiset kiireen muodot kasaantuvat naispalkansaajille. Toisaalta naisten keskuudessa erilaiset taustamuuttujien sisäiset erot ovat varsin suuria verrattuna miespalkansaajien keskinäisiin eroihin. Miellillä koulutus ja sosioekonominen asema merkitsevät erilaista riskiä työpaineisiin

Taulukko 8. Kiireen ilmeneminen summamuuttujan avulla tarkasteltuna 2008
Vähintään viisi kahdeksasta kiiretekijästä. %

	Yhteensä	Naiset	Miehet
Yhteensä	33	39	25
Ikä			
15–24	17	21	11
25–34	29	39	19
35–44	39	44	34
45–54	37	43	29
55–64	30	36	23
Koulutus			
Korkea aste	43	47	35
Keskiaste	28	35	20
Perusaste	21	24	19
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	42	46	38
Alemmat toimihenkilöt	36	40	23
Työntekijät	21	29	17
Ammatti			
Tieteellinen, tekninen yms. työ	35	41	32
Opetustyö	48	51	40
Terveystieteiden työ	52	53	38
Sosiaali-alan työ	29	30	..
Hallinnollinen johtotyö	48	51	46
Toimistotyö	32	33	30
Kaupallinen työ	32	35	28
Maataloustyö	18	..	10
Liikennetyö	27	29	27
Teollinen työ	16	22	15
Rakennustyö	21	..	21
Palvelutyö	28	34	17
Työnantajasektori			
Valtio	31	38	24
Kunta	41	45	28
Yksityinen	30	36	25

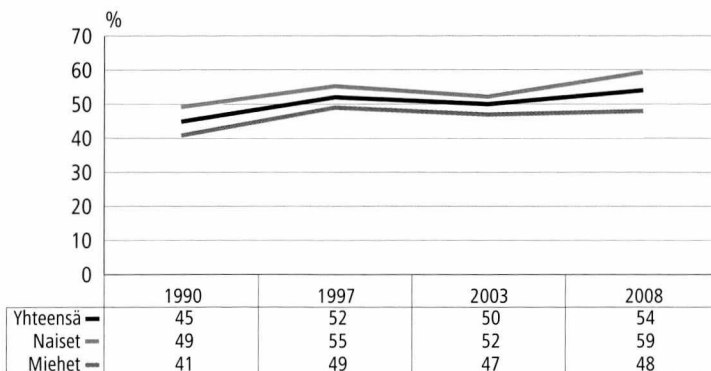
siten, että korkean asteen koulutetuista 35 prosenttia, mutta perusasteen koulutetuista vain 19 prosenttia kokee paljon kiirettä. Sosioekonomisissa ryhmissä erot ovat hyvin samanlaiset kuin koulutuksessa: ylemmistä toimihenkilöistä 36 prosenttia, mutta työntekijöiden ryhmään lukeutuvista 19 prosenttia on paljon kiirettä kokevia. Ammattiryhmistä erottuu miehillä erityisesti hallinnollista johtotyötä tekevät (46 %), kun teollista työtä tekevilla kovaa kiirettä on vähiten (15 %).

Naisten kohdalla erot kiireen kokemisessa näkyvät hieman eri tavoin. Yli puolet naispalkansaajista kokee paljon kiirettä sellaisissa ryhmissä kuin opetustyö, terveydenhoitoalan työ ja hallinnollinen johtotyö. Naiset eroavat miehistä siinä, että vain perusasteen koulutuksen saaneet tai työntekijäryhmään kuuluvat eivät samalla tavoin poikkeaa vähän kiirettä kokevina, vaan naisten keskuudessa näistäkin ryhmistä noin neljäsosa lukeutuu kovan työpaineen piiriin. Ammattitehtävien tarkasteltuna ainostaan teollista työtä tekevät naiset poikkeavat muista tällä summamuuttujalla, ja heissä paljon kiirettä kokevia on "vain" 22 prosenttia.

Myös tämä kiireen summamuuttuja osoittaa, että kuntasektorin naiset työskentelevät tällä hetkellä kovimmissa työpaineissa (45 %), ja erot ovat selvät sekä valtioon (38 %) että yksityiseen sektoriin (36 %). On kuitenkin huomattava, että selkein kasvu kiireen kokemisessa on valtiosektorilla, erityisesti naisten keskuudessa. Tämä tulos on hyvin yhdenmukainen tässä raportissa monessa muussakin kohdin havaitun valtion työolojen heikentymisen kanssa.

Eräs keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiseen on se, että **työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden**. Tämä tuli esille edellisestä työolotutkimuksesta tehdyssä kiirettä koskevassa analyysissä (Lehto 2006). Henkilöstön riittämättömyyden yhteys useasta muuttujasta koostettuun kiiremittariin oli erittäin selvä. Kuvion 58 mukaan yli puolet palkansaajista (54 %) on joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä tätä asiaa koskevan väittämän kanssa. Naisille asia on selvästi tutumpi (59 %) kuin miehille (48 %). Tämä johtuu mitä ilmeisemmin siitä,

Kuvio 58. Työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden
Samaa mieltä olevien osuudet. Työolotutkimukset 1990–2008

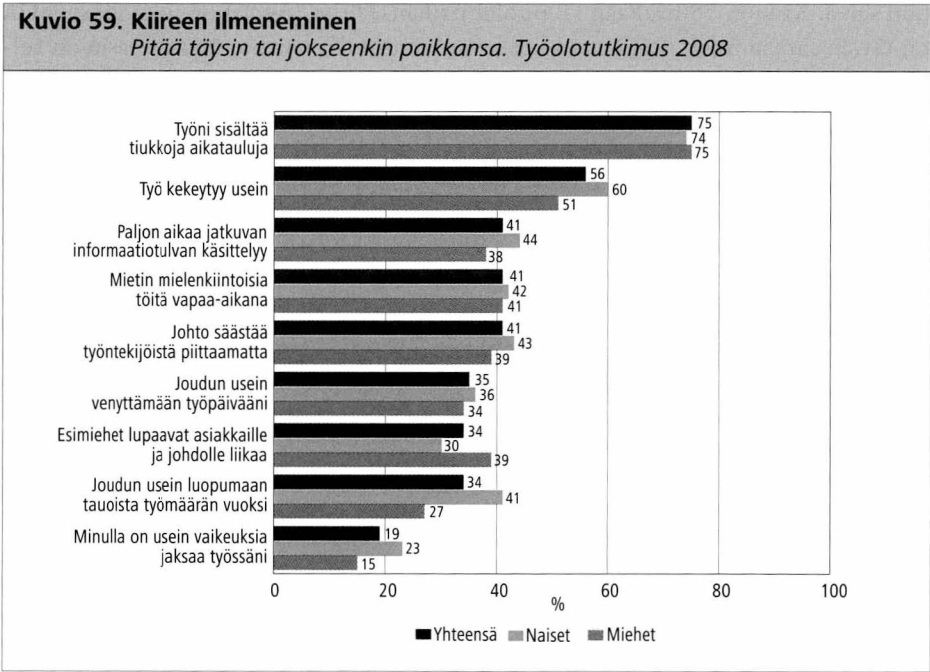


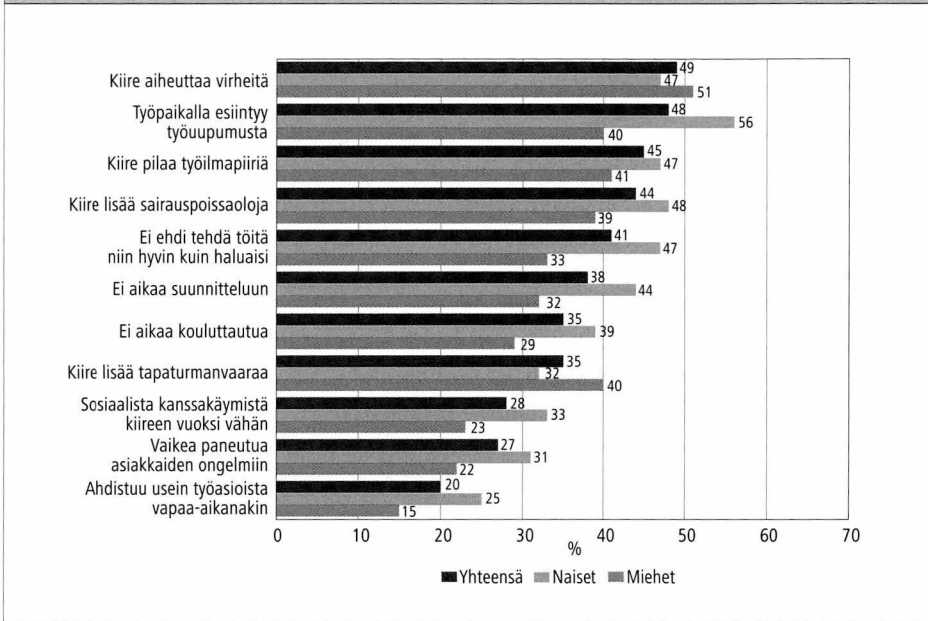
missä ammateissa henkilöstövajaus on tyypillisintä, sillä terveydenhoitoalalla näin ajattelevien osuus on jopa 70 prosenttia, sosiaali-alallakin 62 prosenttia.

Henkilöstön riittämättömyys on tullut esiin työolotutkimuksissa jo usein aiemminkin. Vuodesta 1990 lähtien se on koskenut kaikkein eniten julkista sektoria, erityisesti kuntia. Nyt tehdyn 2008 tutkimuksen mukaan valtiosektorilla on erityisen paljon lisääntynyt niiden osuus, jotka katsovat henkilöstöä olevan riittämättömästi. Osuus on noussut edellisestä tutkimuskerrasta 53 prosentista 61 prosenttiin. Valtiolla työskentelevien naisten kohdalla osuuden kasvu on hyvin selkeä: 54 prosentista 65 prosenttiin, miesten kohdalla on myös kasvua 53 prosentista 55 prosenttiin. Valtiosektoriin kohdistetut henkilöstön vähentämiskaavat näkyvät siis jo selvästi tuloksissa.

Kiireen ilmenemistä ja siitä aiheutuneita seurauksia on työolotutkimuksessa selvitetty varsin mittavan väittämätarjon avulla vuodesta 1997 lähtien. Väittämät perustuvat laadullisiin kiirettä koskeviin erillistutkimuksiin, joista on kerrottu erityisesti tutkimusraportissa *Työhulluja vai hulluja töitä* (Järnefelt & Lehto 2002). Oheisiin kuvioihin 59 ja 60 on koottuna tämänkertaisen, 2008, tutkimuskerran tulokset näihin väittämiin vastaamisessa sukupuolten eroja eritellen.

Kiireen ilmenemisessä sellaiset asiat kuin "työni sisältää tiukkoja aikatauluja", "joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi" ja "joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn" ovat tulleet entistä merkittävämmiksi kiiretekijöiksi sekä 2003 että 1997 -tutkimuksiin verraten. Ainoa vähentynyt kiiretekijä on "johto pyrkii vain säästöihin ja voittoihin piittaamatta työntekijöistä".



Kuvio 60. Mitä kiireestä aiheutuu?*Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa. Työolotutkimus 2008*

Kiireen ilmenemistä kuvaavissa asioissa naisten ja miesten suurin ero on väittämässä "joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi", "minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni" sekä "joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen ym. vuoksi". Kaikissa näissä naiset kokevat enemmän ongelmia. Kaikki kuviossa esitetyt väittämät ovat myös koulutuksen mukaan tyypillisimpiä korkean asteen tutkinnon suorittaneille. Ainoastaan "minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssä" on tyypillisintä vain perusasteen suorittaneille. Selvimmin korkean asteen suorittaneet eroavat muista siinä, että heidän "työnsä sisältää tiukkoja aikatauluja" ja että he "ajattelevat usein työasioita myös vapaa-ajalla, koska työ on niin mielenkiintoista". Erityisesti korkean koulutuksen hankkineet miehet ovat joutuneet tällaiseen "työn imuun", sillä heistä 57 prosenttia vastaa myöntävästi jälkimmäiseen väittämään. Vastaava osuus on naisillakin korkea (51 %). (Kuvio 59.)

Kuviossa 60 on kuvattu väittämien avulla erilaisia ikäviä seurauksia, mitä kiireestä aiheutuu. Edellisestä tutkimuskerrasta ovat lisääntyneet sellaiset ongelmat kuin "kiire aiheuttaa virheitä", "kiire lisää tapaturmanvaaraa", "kiire lisää sairauspoissaoloja" ja "en voi suunnitella työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle". Kaikkein eniten on lisääntynyt "en ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin".

Kuviosta näkyy myös erittäin selvästi se, että lähes kaikki kiireen aiheuttamat harmit ovat naisille tyypillisempiä kuin miehille. Erityisesti se, että työpaikalla esiintyy työuupumusta, ei ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisi ja se, että ei ehdi suunnitella työtään, vaivaavat naisia enemmän kuin miehiä. Miehille tyypil-

lisempää ovat ainoastaan se, että kiire lisää tapaturmanvaaraa ja että kiire aiheuttaa virheitä. Koulutuksen mukaan nämä vastaukset eivät eroa paljonkaan. Ainoastaan se, että ei voi riittävästi suunnitella työtään ja että "kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi" ovat selvästi tyypillisempiä korkeasti koulutetuille palkansaajille.

Yleensä ajallisissa muutoksissa ei ole mitään merkittäviä eroja sukupuolen mukaan. Naisia vaivaa nyt kuitenkin selvästi enemmän kuin ennen se, ettei ehdi tehdä töitä hyvin. Kaiken kaikkiaan kiireestä on tullut yhä enemmän naisten ongelma. Naiset joutuvat nyt venyttämään työpäiväänsä enemmän kuin miehet, vaikka ero oli aiemmin toisin päin. Naiset valittavat nyt edelliskertaa enemmän myös siitä, että kiireestä aiheutuu virheitä ja tapaturmanvaaraa.

Koska kiireväittämät ovat kaikki niin kovin kielteisiä, päätettiin vuoden 2008 työolotutkimusta suunniteltaessa ottaa mukaan jokin myönteisyttäkin ilmaiseva väittämä. Tällaiseksi valittiin **"työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu"**. Tulosten mukaan tämä olikin ylivoimaisesti suosituin esitetystä väittämästä, sillä jopa 87 prosenttia oli sitä mieltä, että väite pitää täysin tai jokseenkin paikkansa. Naisilla osuus oli 88 ja miehillä 86 prosenttia. "Pitää täysin paikkansa" vastasi naisista 29, miehistä 26 ja kaikista palkansaajista 28 prosenttia. Tämä antaa erittäin lohdullisen kuvan nykyisen työelämän työtä koskevista asenteista ja motivaatiosta. Vastauksissa ei ole esimerkiksi koulutuksen mukaan juuri lainkaan eroja. Kiire on epäilemättä merkittävä ongelma, joka lisäksi pahenee koko ajan, mutta toistaiseksi sitä ainakin osittain kompensoi voimakas aikaansaamisen tuntu.

Sosiaaliset suhteet

Lähes kaikilla suomalaisilla palkansaajilla on työtovereita; ainoastaan noin prosentti työskentelee kokonaan yksin. Työpaikan sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys esimerkiksi työssä viihtymiseen. Naispalkansaajista peräti 71 prosenttia kertoo, että suhteet työtovereihin lisäävät heidän työssä viihtymistään; itse asiassa ne ovatkin naisten yleisimmin mainitsema työviihtyvyyttä lisäävä tekijä. Myös miehistä 64 prosenttia on samaa mieltä. (Katso luku "Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät".) Hyvin toimivat sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa viihtyvyyden lisäksi kuitenkin myös työn tuloksellisuuteen: kun sosiaaliset suhteet toimivat, myös tieto kulkee, ja ongelmatilanteissa on helppo pyytää ja saada apua työtovereilta tai esimiehiltä sekä tarjota näille itse apua ja tukea. Ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa, pahimmillaan työpaikkakiusaaminen, voivat vaikuttaa työviihtyvyyteen ja tuottavuuteen monella tapaa. (Ks. myös Pärnänen 2006.)

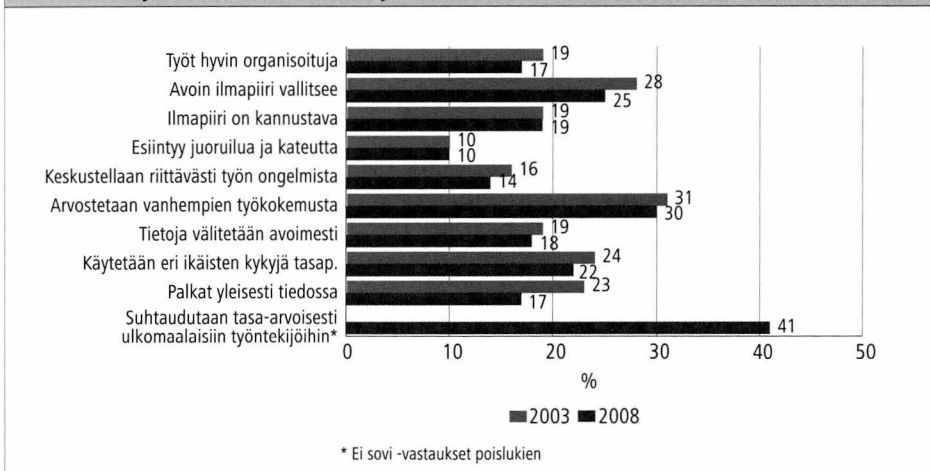
Työpaikan sosiaalisia suhteita voi työolotutkimuksen perusteella tarkastella useammasta eri näkökulmasta. Tiimityötä sekä henkistä väkivaltaa ja häirintää käsitellään julkaisussa omina lukuinaan. Tähän lukuun jää tarkastelun kohteeksi muun muassa työpaikan ilmapiiriin ja kannustavuuteen liittyvät seikat, asiakastyö, ristiriitojen esiintyminen, työtovereiden sukupuoli sekä ulkomaalaistaustaiset työntekijät.

Työn organisointi ja työilmapiiri

Töiden organisointia ja työpaikan ilmapiiriä koskevissa tuloksissa on tapahtunut jonkin verran muutoksia 2000-luvulla. (Kuvio 61.) Aiempaa hieman harvempi

Kuvio 61. Työpaikan ilmapiiri

*"Täysin samaa mieltä" olevien osuus palkansaajista.
Työolotutkimukset 2003 ja 2008*



palkansaaja on sitä mieltä, että hänen työpaikallaan **työt on organisoitu hyvin**. Näin kokevien osuus on laskenut etenkin miehillä (täysin samaa mieltä 20 % vs. 16 %). Naisilla muutos on ollut samansuuntainen, mutta lievempi (18 % vs. 17 %). Kunta- ja yksityissektorin palkansaajat, samoin kuin alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät, ovat selvästi tyytyväisempiä töiden organisointiin kuin valtiosektorin palkansaajat taikka ylempät toimihenkilöt.

Miehistä aiempaa harvempi (31 % vs. 26 %) on sitä mieltä, että työpaikalla vallitsee **avoin ilmapiiri ja yhteishenki**; naisilla muutos on jälleen samansuuntainen, mutta lievempi (25 % vs. 24 %). Lasku näkyy kaikilla työnantajasektoreilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta voimakkaimmin valtiolla ja ylempillä toimihenkilöillä.

Ilmapiiriä kannustavaksi kuvailevien miesten osuus on niin ikään laskenut (20 vs. 17 %), naisilla se on sitä vastoin noussut (19 % vs. 21 %). Kunta- (19 %) ja yksityissektorin (20 %) palkansaajat pitävät työpaikkansa ilmapiiriä kannustavana selvästi useammin kuin valtiosektorin palkansaajat (15 %).

Juoruilua ja kateutta työpaikallaan havaitsevien palkansaajien kokonaisuus on pysynyt samana vuosina 2003 ja 2008: samalla kun osuus miesten joukossa on prosenttiyksiköllä noussut, 9 prosenttiin, on se naisilla laskenut niin ikään prosenttiyksikön verran, 11 prosenttiin. Tässä suhteessa valtiosektori selviää vertailusta parhaiten.

Aiempaa harvemmat palkansaajat pitivät vuonna 2008 riittävänä sitä **keskustelua**, jota työpaikalla käydään **työn järjestelystä ja ongelmista**. Osuus on laskenut molemmilla sukupuolilla 16 prosentista 14 prosenttiin, ja lasku näkyi kaikilla työnantajasektoreilla. Tilanne on kuitenkin edelleen parempi kunta- (17%) ja yksityissektorilla (16 %) kuin valtiosektorilla (10 %), samoin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä (15 %) kuin ylempillä toimihenkilöillä (12 %).

Miehistä aiempaa hieman harvempi (34 % vs. 32 %) on sitä mieltä, että työpaikalla **arvostetaan vanhempien työntekijöiden osaamista**, mutta naisilla ei ole tapahtunut muutosta tässä suhteessa (29 %). Osuus on laskenut kaikilla sektoreilla, tuntuvimmin valtiosektorilla. Vuonna 2003 julkinen sektori pärjäsi tässä kisassa yksityissektoria hieman paremmin, mutta nyt se on tässä suhteessa heikoilla. Vuonna 2003 ylempät toimihenkilöt erottuivat muista ryhmänä, joka oli yleisimmin sitä mieltä, että työpaikalla arvostettiin vanhempien työntekijöiden osaamista. Nyt näin ajattelevien ylempien toimihenkilöiden osuus on laskenut selvästi, eikä sosioekonomisten ryhmien välillä ole juurikaan enää eroa.

Samantyyppistä kehitystä näkyy suhteessa väittämään siitä, että **työpaikalla välitetään tietoja avoimesti** – miehistä aiempaa harvempi yhtyy väitteeseen täysin (20 % vs. 18 %), vaikka naisilla ei näy eroa (19 %). Muutos huonompaan suuntaan keskittyy yksinomaan valtiosektorille, joka piti perää tässä suhteessa jo aiemmin. Nyt enää 11 prosenttia valtiosektorin palkansaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan tiedonvälitys on avointa, kun osuus on lähes kaksinkertainen kuntasektorilla (20 %) ja yksityissektorilla (19 %).

Eri-ikäisten kykyjen käyttäminen työssä hyväksi tasapuolisesti on vähentynyt julkisella sektorilla, kun tarkastellaan vain "täysin samaa mieltä" -vastausten osuutta. Valtiosektori pitää jälleen perää (19 %), joskaan ero kuntasektoriin (22 %) ja yksityissektoriin (23 %) ei ole suuren suuri.

Merkittävin muutos on kuitenkin tapahtunut siinä, kuinka hyvin työpaikalla tiedetään toisten palkoista ja henkilökohtaisista lisistä. Palkkausjärjestelmien kirjavoituminen ja paikallisen sopimisen yleistyminen on johtanut siihen, että aiempaa tuntuvasti harvempi palkansaaja kertoo palkkojen ja henkilökohtaisten lisien olevan työpaikalla yleisesti tiedossa. Vielä vuonna 2003 täysin tätä mieltä oli miehistä 22 ja naisista 24 prosenttia, nyt kummastakaan ryhmästä enää 17 prosenttia. Vaikka osuus on laskenut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, työntekijät ovat edelleen se ryhmä, joka parhaiten tietää työtovereidensa palkat (22 %). Ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus on vain 12 prosenttia ja alemmilla toimihenkilöillä 16 prosenttia. Lasku palkkapolitiikan avoimuudessa on ollut erityisen tuntuva valtiosektorilla, 28 prosentista 12 prosenttiin, ja näkyvä myös kuntasektorilla, 30 prosentista 20 prosenttiin. Yksityissektorilla muutos on ollut huomattavasti maltillisempi, 19 prosentista 16 prosenttiin.

Vuonna 2008 vastaajille esitettiin ensi kertaa väite "**Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin**". Lähes 40 prosenttia vastaajista ei pitänyt väitettä kohdallaan ajankohtaisena, lähinnä siksi, että työpaikalla ei ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Lopuista vastaajista kaksi viidestä oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Naiset olivat tätä mieltä hieman useammin (43%) kuin miehet (39%), mutta työnantajasektoreittain eroja ei juurikaan ollut.

Kaiken kaikkiaan näyttää ilmeiseltä, että muutokset huonompaan suuntaan työpaikan ilmapiirissä ovat koskeneet ennen kaikkea miesten työpaikkoja. Naisien kohdalla tilanne on monin kohdin pysynyt samalla tasolla vuoteen 2003 verrattuna, ja työpaikan kannustavasta ilmapiiristä kertovien osuus on naisilla jopa noussut. Valtiosektori ei ylipäänsä pärjää vertailussa kovinkaan hyvin, ja monissa kohdin kielteisyyden kasvu on ollut voimakkainta nimenomaan valtiolla ja ylemmillä toimihenkilöillä. Mielenkiintoista työpaikan ilmapiiriin liittyvässä kehityksessä on se, että kun tarkastellaan näitä "täysin samaa mieltä" -vastauksia, muutokset ovat systemaattisesti huonompaan suuntaan. Jos mukaan lasketaan myös "jokseenkin samaa mieltä" olevien osuus, ei tilanne näytä kaikissa kohdin aivan yhtä synkältä.

Työyhteisön kannustavuus

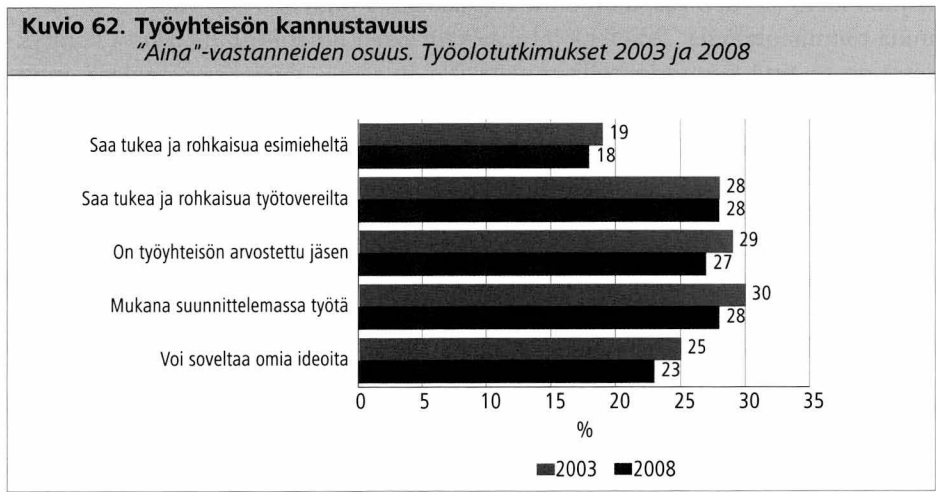
Myös työyhteisön kannustavuudessa on tapahtunut muutosta kielteiseen suuntaan. Tämä näkyy erityisen selvästi, kun tarkastellaan kysymyspatteriston osioihin "aina" -vastanneiden osuutta.

Vain vajaa viidennes palkansaajista, naiset tosin useammin (20 %) kuin miehet (16 %) tuntee saavansa **esimieheltään tukea ja rohkaisua aina silloin, kun työ tuntuu hankalalta**. Jos mukaan laskettaisiin myös "useimmiten" -vastaukset, nousisi osuus tosin yli 50 prosentin. Yleisimmin esimiestukea kertovat saavansa alemmat toimihenkilöt (21 %). Ylemmille toimihenkilöille (17 %) ja työntekijöille (15 %) tämä ei ole yhtä yleistä.

Vuosien 2003 ja 2008 välillä esimiestuen yleisyys on laskenut sekä miehillä että naisilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Varsinaisen romahduksen voi paikallistaa valtiosectorille (21 % vs. 15 %). Kuntasektorin palkansaajien keskuudessa vastaava osuus on pysynyt 19 prosentissa, ja yksityissektorilla laskenut viimeisimmällä tutkimusvälillä prosenttiyksikön verran 18 prosenttiin. Mielenkiintoista on se, että yleisimmin esimiestukea tuntevat saavansa kaikkein nuorimmat, alle 25-vuotiaat palkansaajat (23 %) ja toisaalta iäkkäimmät, vähintään 55-vuotiaat (22 %). Keskimäisissä ikäryhmissä osuus sitä vastoin pysyttelee 16–17 prosentissa.

Tuki ja rohkaisu työtovereilta työn tuntuessa hankalalta on pysynyt koko palkansaajakuntaa ajatellen samassa tasossa vuodesta 2003. Valtiosectorilla se tosin on vähentynyt. Naiset tuntuvat saavan yleisemmin (33 %) "aina" tukea työtovereilta kuin miehet (21 %); alemmat toimihenkilöt yleisemmin (33 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (25 %) tai työntekijät (24 %). Työtovereiden tuki on yleisintä samoissa ammattiryhmissä, jotka toisaalta pistävät silmään monien ongelmien suhteen: sosiaalityön (41 %), terveydenhoitotyön (35 %) ja opetustyön (34 %) ammateissa. Nuorimmat, alle 25-vuotiaat palkansaajat (39 %) saavat muita yleisemmin tukea työtovereilta. Heitä vanhempien ikäryhmissä vastaava osuus liikkuu 26–27 prosentissa.

Tunne siitä, että on **työyhteisön arvostettu jäsen**, on laskenut molemmilla sukupuolilla. Sinänsä sukupuolten välillä ei juuri ole eroa (naiset 27 % vs. miehet 26 %). Osuudet ovat laskeneet vuodesta 2003 kaikilla työnantajasektoreilla ja sosioekonomisissa ryhmissä, eniten ylempien toimihenkilöiden joukossa. Ylemmät toi-



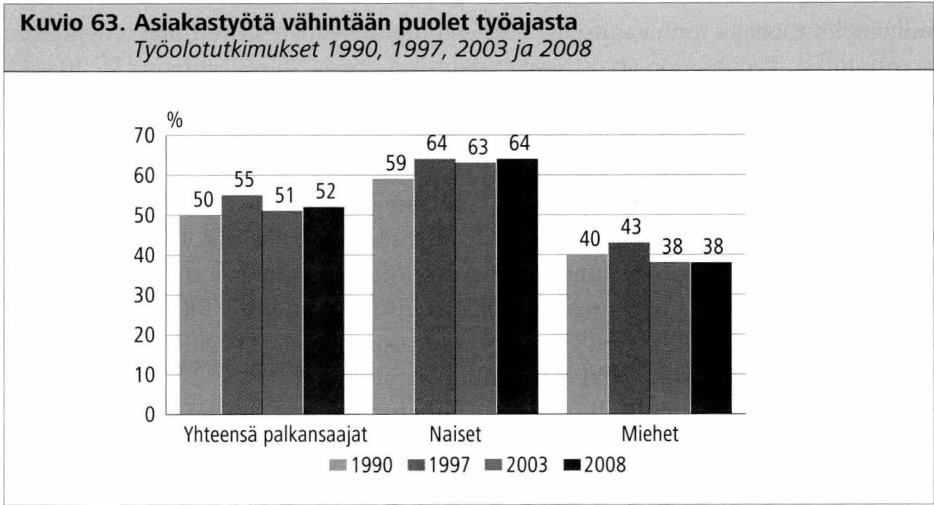
mihenkilöt toisaalta tuntevat itsensä edelleen muita hieman yleisemmin työyhteisön arvostamiksi. Työyhteisön arvostuksesta nauttivat erityisesti sosiaalityön (35 %) sekä terveydenhoito- ja opetustyön (30 %) palkansaajat. Näin ollen ei ole ihme, että tunte on yleisin kuntatyönantajalla työskentelevillä. Se on niin ikään yleisin, jälleen kerran, kaikkein nuorimmassa ja kaikkein iäkkäimmässä ikäryhmässä.

Naiset ja miehet tuntevat yhtä yleisesti voivansa olla aina **mukana omaa työtään suunnittelemassa** – joskaan eivät aivan yhtä usein kuin viisi vuotta aiemmin. Erityisesti kuntasektorin palkansaajat kokevat olevansa mukana suunnittelemassa työtään (35 %), vaikkakin osuus on laskenut hitusen vuodesta 2003. Valtiosektorilla vastaava osuus on laskenut roimasti, 33 prosentista 25 prosenttiin. Yksityis sektorilla tilanne on pysytellyt jotakuinkin samassa (26 % vs. 27 %). Mahdollisuudet oman työn suunnitteluun ovat vahvasti sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Ylemmistä toimihenkilöistä peräti 42 prosenttia, alemmista 28 ja työntekijöistä vain 15 prosenttia on "aina" mukana suunnittelemassa työtään. Erot ammattiryhmien välillä ovat niin ikään suuret vaihdellen hallinnollisen johtotyön ja opetustyön noin 50 prosentista liikennetyön, teollisen työn ja rakennustyön 14–15 prosenttiin. Tässä suhteessa nuorimmat palkansaajat ovat heikoimmilla (16 %), sillä oman työn suunnitteluun osallistuminen yleistyy iän myötä. Vanhimmissa 10-vuotiskäryhmässä osuus on 32 prosenttia.

Miehet voivat **soveltaa työssään omia ideoita** "aina" hieman yleisemmin (24 %) kuin naiset (22 %), mutta osuudet ovat yhtä kaikki laskeneet molemmilla sukupuolilla pari prosenttiyksikköä vuodesta 2003. Osuudet ovat myös alhaisemmat kuin vielä 1990-luvun alussa. Parhaiten ideoita voivat soveltaa kuntasektorin työntekijät (28 %); yksityissektorilla osuus on laskenut 21 prosenttiin. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet omien ideoiden soveltamiseen ovat lähes kaksi kertaa niin hyvät (33 %) kuin työntekijöillä (17 %). Alemmilla toimihenkilöillä osuus jää 20 prosenttiin.

Asiakastyö, kiitokset, vihan ja suuttumuksen tunteet

Merkittävä osa suomalaispalkansaajista on työpäivänsä aikana vuorovaikutuksessa myös muiden ihmisten kuin työtovereidensa kanssa. Lähes kaksi kolmesta naisesta (64 %) ja 38 prosenttia miehistä tekee vähintään puolet työajastaan asiakastyötä. Naisilla osuus hieman nousi 1990-luvun alusta, mutta on sittemmin pysynyt jotakuinkin samalla tasolla. Asiakastyötä tekevien miesten osuus hieman laski 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa, mutta ei enää muuttunut vuoden 2008 tutkimuksessa. (Kuvio 63.) Asiakastyö on yleisintä alemmille toimihenkilöille (68 %) sekä kunta-alan työntekijöille (74 %), vähäisintä se on työntekijäammateissa (36 %) ja valtiosektorilla (35 %) työskentelevillä. Opetusalan, sosiaalityön ja terveydenhoitotyön ammattiryhmissä asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevien osuus nou-



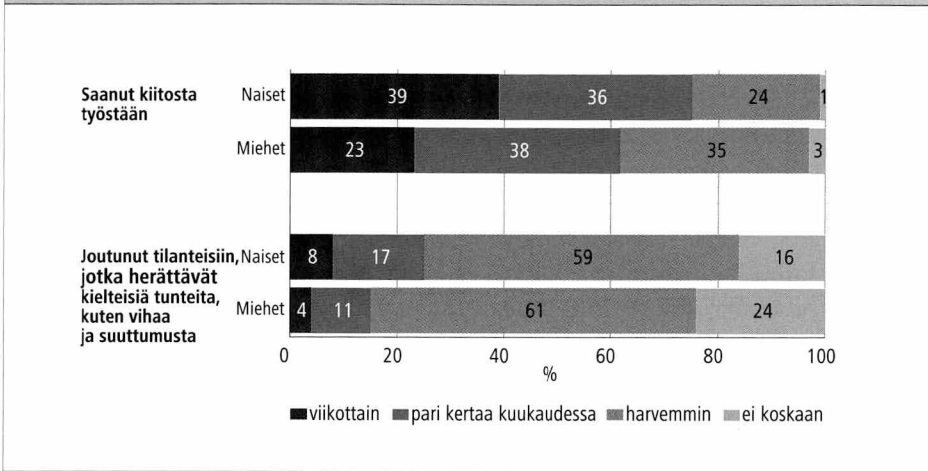
see lähelle 90:ä prosenttia, mutta asiakastyö on yleistä myös kaupallisen työn (75 %), palvelutyön (66 %) ja liikennetyön (53 %) ammateissa toimivilla.

Asiakastyötä tekevien asemaa voi kuvata eräällä lailla "eturintamalla" oloksi (Frenkel et al. 1999). Vuorovaikutteisessa palvelutyössä työtä ei määrittele niinkään ajoituksen, menetelmien ja prosessien sääntely vaan pikemminkin asiakkaiden ja muiden asiakaspalvelutyössä työskentelevien työtovereiden vaatimukset. Työtehtävien tekninen ja tiedollinen hallitseminen ei asiakastyössä riitä, vaan lisäksi tarvitaan sosiaalisia taitoja, psykologista silmää ja joustavuutta. Tilanteita voi olla hankala ennakoida etukäteen, ja ne voivat vaihtua nopeasti. Tästä aiheutuu aivan erityisiä paineita ja vaatimuksia, mutta toisaalta työssä on myös paljon palkitsevia puolia: asiakkailta tulevat kiitokset voivat esimerkiksi kompensoida esimiespalautteen puutetta. (Esim. Holtgrewe 2007, Sutela 2007a)

Asiakastyöhön kuuluukin varsin olennaisesti kiitosten saaminen. Kaiken kaikkiaan naiset saavat työstään useammin kiitosta työtovereilta tai asiakkailta kuin miehet (kuvio 64). Kiitoksen saaminen on itse asiassa jopa hitusen lisääntynyt vuoteen 2003 verrattuna, ainakin mitä tulee "harvemmin" kuuluihin kiitoksiin. Asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevästä naisista lähes puolet (48 %) ja miehistä reilu kolmannes (36 %) kuulee kiitoksia työstään vähintään viikoittain. Naiset saavat kiitosta työstään viikoittain yleisemmin (20 %) kuin miehet (13 %) myös silloin, kun heidän työnsä ei sisällä lainkaan asiakaskontakteja. Terveystieteiden ja sosiaalityön ammateissa toimivista yli puolet, palvelutyössäkin yli 40 prosenttia saa kiitosta työstään vähintään viikoittain. Muutoin niinkin erilaisia ammattiryhmiä kuin teollisen työn, hallinnollisen johtotyön ja tieteellisen ja teknisen työn ammattiryhmiä yhdistää se, että näissä ammateissa työskentelevät palkansaajista varsin harva (18–20 %) saa viikoittain kiitosta työstään.

Työolotutkimuksessa on kysytty myös kielteisiä tunteita, vihaa ja suuttumusta, herättävistä tilanteista (kuvio 64). Viikoittain tai kuukausittain tällaisia tilan-

Kuvio 64. Kiitoksen saanti ja kielteiset tunteet
Työolotutkimus 2008



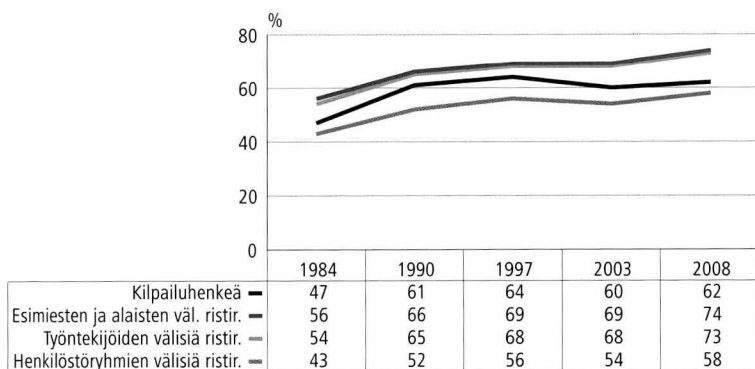
teita kohtaavien palkansaajien osuus on parilla prosenttiyksiköllä pienentynyt vuodesta 2003, samalla kun "harvemmin" tilanteita kokevien osuus on vastaavasti kasvanut. Naisilla nämä tilanteet ovat kaiken kaikkiaan yleisempiä kuin miehillä (kuvio 64). Myös kielteiset tunteet liittyvät usein asiakastyöhön. Vähintään puolet työajastaan asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai hoitolasten kanssa tekemisissä olevista naisista 9 ja miehistä 7 prosenttia tuntee viikottain kielteisiä tunteita työssään. Osuus nousee 8–11 prosenttiin palvelutyön, liikennetyön, sosiaalityön, terveydenhoitotyön ja opetustyön ammattiryhmissä. Asiakastyötä tekevästä naisista vain 14 ja miehistä 20 prosenttia välttyy kokonaan tilanteilta, jotka herättävät kielteisiä tunteita. Vastaavat osuudet niillä, joiden työ ei sisällä lainkaan asiakaskontakteja, on naisilla 24 ja miehillä 35 prosenttia.

Valtaosa (63 %) vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevästä palkansaajista toteaa miellyttävien asiakkaiden/oppilaiden lisäävän heidän työssä viihtymistään. Taso on sama kuin jo vuonna 1997 asiakastyötä tekeville. Näin toteavat erityisesti opetusalan työssä (76 %) ja kaupallisessa työssä (71 %) toimivat palkansaajat, mutta osuudet nousevat lähelle 70:ä prosenttia myös sosiaalityön ja terveydenhoitotyön ammateissa. Toisaalta reilu kolmannes (35 %) vähintään puolet työajasta asiakastyötä tekevästä palkansaajista kertoi hankalien asiakkaiden vähentävän heidän työssä viihtymistään – tämä osuus on noussut tuntuvasti vuodesta 1997 (26 %), ja kolmella prosentilla myös vuodesta 2003. Hankalien asiakkaiden ongelma on ylivoimaisesti yleisin, ja se on myös kasvanut, opetustyössä (57 %) toimivien asiakastyötä tekevien palkansaajien keskuudessa. Myös sosiaalityön ja terveydenhoitotyön ammateissa asiakastyötä tekevien joukossa osuus nousee lähelle 40:ä prosenttia. (Ks. myös luku "Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät".)

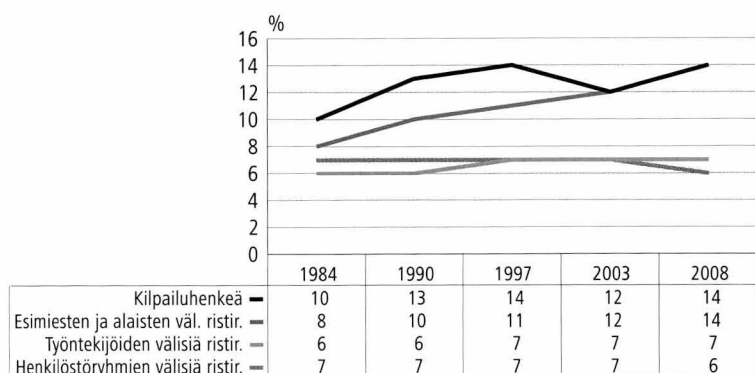
Ristiriidat ja kilpailuhenki

Kilpailuhengeltä tai erilaisilta ristiriidoilta kokonaan välttyneet työpaikat ovat tulleet työolotutkimuksen aikajakson aikana yhä harvinaisemmiksi. Kehitys on jatkunut tutkimusvälillä 2003–2008. Voi tietysti kysyä, kuinka realistista on odottaa, että työpaikoilla voitaisiin kokonaan välttyä ristiriidoilta. Satunnaiset näkemysten tai menettelytapojen yhteentörmäykset eivät vielä lienekään kovin kohtalokkaita, vaikka toisaalta niiden yleistymisen pitkällä aikavälillä kertoo sekin omaa tarinaansa suomalaisesta työelämästä. Varsinaisena ongelmana voinee kuitenkin pitää sitä, kun ristiriitoja alkaa esiintyä niin säännöllisesti ja tiheään, että niillä on vaikutusta jo työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Työpaikalla

Kuvio 65. Ristiriitojen esiintyminen työyksikössä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 66. Paljon ristiriitoja työyksikössä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



esiintyvistä kilpailuhengestä esitetään ohessa kaksi kuvioita, joista ensimmäinen (kuvio 65) kuvaa kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintymistä työyksikössä ylipäänsä, ja toinen (kuvio 66) niiden vastaajien osuuksia, jotka kertovat kyseisiä ilmiöitä esiintyvän työyksikössään paljon tai melko paljon.

Kilpailuhenki näyttää selvästi kasvaneen pitkällä aikavälillä, myös vuoden 2003 jälkeen, kummankin kuvion mukaan. Erityisesti miehet kertovat aiempaa useammin (11 % vs. 14 %) työyksikössä esiintyvän paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä. Naisilla osuus on kasvanut viime kerrasta maltillisemmin, 13 prosentista 14 prosenttiin. Työyksikössä esiintyy paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä etenkin hallinnollisen johtotyön (22 %) , kaupallisen työn (21 %) ja tieteellisen ja teknisen työn (17 %) tekijöiden mielestä. Ilmiö on yleistynyt kaikilla sektoreilla, mutta eniten valtiosektorilla, jossa se on noussut 13 prosentista 19 prosenttiin. Näin valtiosektori on vuonna 2008 ohittanut yksityissektorin, jolla nousu on samaisesta 13 prosentista "vain" 15 prosenttiin. Kuntasektorilla kilpailuhenkeä esiintyy vähiten, joskin sielläkin sen yleisyys on noussut parilla prosenttiyksiköllä 11 prosenttiin. Eniten kilpailuhengen kokeminen on yleistynyt ylemmillä toimihenkilöillä (13 % vs. 19 %). Alemmilla toimihenkilöillä ei ole vastaavana aikana mitään muutosta (13 %), ja työntekijöilläkin vain prosenttiyksikön nousu 11 prosenttiin. Kasvu on näkyvää myös niiden palkansaajien osuudessa, jotka kertovat kilpailuhenkeä esiintyvän vähintäänkin "jonkin verran". Vuonna 1984 näin koki alle puolet (47 %) palkansaajista, vuonna 2008 jo lähes kaksi kolmesta (62 %).

Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat yleistyneet tasaista tahtia viimeisen reilun parinkymmenen vuoden aikana. Paljon tai melko paljon esimiesten ja alaisten välisiä kahnauksia on useammin naisten (16 %) kuin miesten (11 %) työyksiköissä, vaikka molempien sukupuolten osalta trendi on ollut selvästi kasvava. Jos mukaan lasketaan myös "jonkin verran" -vastanneet, on osuus noussut 1980-luvulta lähes parilla kymmenellä prosentilla (56 % vs. 74 %). Kasvu on ollut jotakuinkin yhtä suurta kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Eniten esimies-alaisristiriidoista raportoivat alemmat toimihenkilöt (paljon tai melko paljon 15 %), mutta työntekijäryhmä (13 %) ja ylemmät toimihenkilötkään (12 %) eivät jää tästä kauas. Eniten näitä ristiriitoja on terveydenhoitoalalla (21 %), opeustustyössä (18 %) ja palvelutyössä (17 %). Esimies-alaisristiriidat ovat yleistyneet vuosien 2003 ja 2008 välillä erityisesti kuntasektorin työpaikoilla (14 % vs. 17 %) sekä valtiosektorilla (11 % vs. 14 %). Yksityissektorilla kasvu on ollut vain prosenttiyksikön 13 prosenttiin.

Työntekijöiden väliset ristiriidat ovat yleistyneet jotakuinkin samassa mitassa kuin esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat, silloin kun niitä raportoidaan olevan vähintään "jonkin verran". Vuodesta 1984 kasvu on ollut 54 prosentista 73 prosenttiin vuonna 2008. Toisaalta jos tarkastellaan vain sitä ryhmää, joka kertoo työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon, on taso pysynyt lähes samana kasvaen 6 prosentista 7 prosenttiin. Naisten työyksiköissä on yleisemmin paljon tai melko paljon ristiriitoja työntekijöiden välillä (9 %) kuin miesten työyksiköissä (5 %), alemmilla toimihenkilöillä (9 %) yleisemmin kuin

ylemmillä toimihenkilöillä (7 %) tai työtekijöillä (6 %). Ammattiryhmistä nousee selvästi yli muiden vain terveydenhoitotyö (14 %). Näistä tiedoista onkin helppo jo päätellä, että ristiriitoja on kuntasektorilla yleisemmin (10 %) kuin valtio- (7 %) tai yksityissektorilla (6 %).

Jos **henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja** tarkastellaan sen mukaan, missä niitä esiintyy paljon tai melko paljon (naiset 7 %, miehet 5 %), ei tutkimusjaksoon mahdu juuri muutoksia. Ainoastaan tuoreimmalla kierroksella osuus on muuttunut prosenttiyksikön verran alaspäin. Jos taas katsotaan sitä, kuinka suuressa osassa työyksiköitä näitä ristiriitoja esiintyy ainakin jonkin verran, on osuus sitä vastoin kasvanut reilusti vuodesta 1984 (43 %) ja jopa viimeisellä tutkimusvälillä, vuodesta 2003

Taulukko 9. Kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintyminen työyksikössä työorganisaation piirteiden mukaan

	Työyksikössä esiintyy paljon/melko paljon			
	Kilpailuhenkeä	Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja	Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja
	%	%	%	%
Yhteensä	14	14	7	7
Tieto muutoksista				
Suunnitteluvaiheessa	13	6	4	4
Vähän ennen muuutosta	13	14	8	7
Muutoksen yhteydessä	17	26	11	10
Työt hyvin organisoitu				
Samaa mieltä	13	8	15	4
Ei samaa, ei eri mieltä	13	16	10	6
Eri mieltä	20	34	15	15
Liian vähän henkilöstöä				
Samaa mieltä	16	17	9	8
Ei samaa, ei eri mieltä	9	11	4	3
Eri mieltä	14	11	6	5
Vallitsee avoin tiedonvälitys				
Samaa mieltä	11	7	4	4
Ei samaa, ei eri mieltä	15	15	8	6
Eri mieltä	23	34	16	15
Keskustellaan työn ongelmista				
Samaa mieltä	12	8	5	4
Ei samaa, ei eri mieltä	14	11	6	6
Eri mieltä	19	31	14	13
Kiireen haittavuus				
Ei esiinny	11	10	5	4
Enintään melko paljon	15	13	8	6
Erittäin paljon	21	31	15	15

(54 %), ollen 58 prosenttia vuonna 2008. Erot ovat muiden taustamuuttujien mukaan tarkasteltuina suhteellisen pieniä, mutta ammattiryhmittäisessä tarkastelussa nousee poikkeuksena esiin jälleen terveydenhoitotyön ammattiryhmä (12 %).

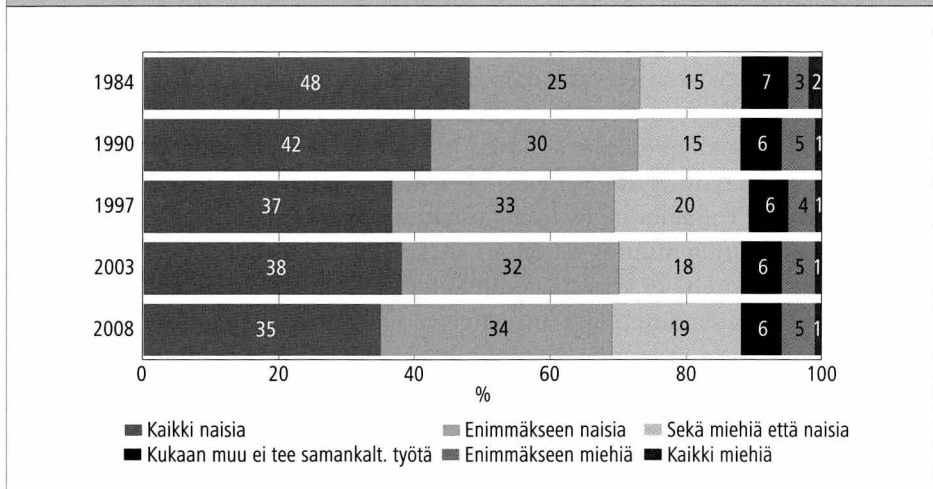
Ristiriitojen tiheä esiintyminen on varsin tiiviissä yhteydessä tapaan, jolla työt ja tiedonvälitys on työpaikalla organisoitu (taulukko 9). Vastaajat, joilla on näissä suhteissa työpaikallaan ongelmia, kertovat muita selvästi useammin myös siitä, että erilaisia ristiriitoja esiintyy työpaikalla paljon tai melko paljon.

Työtovereiden sukupuoli

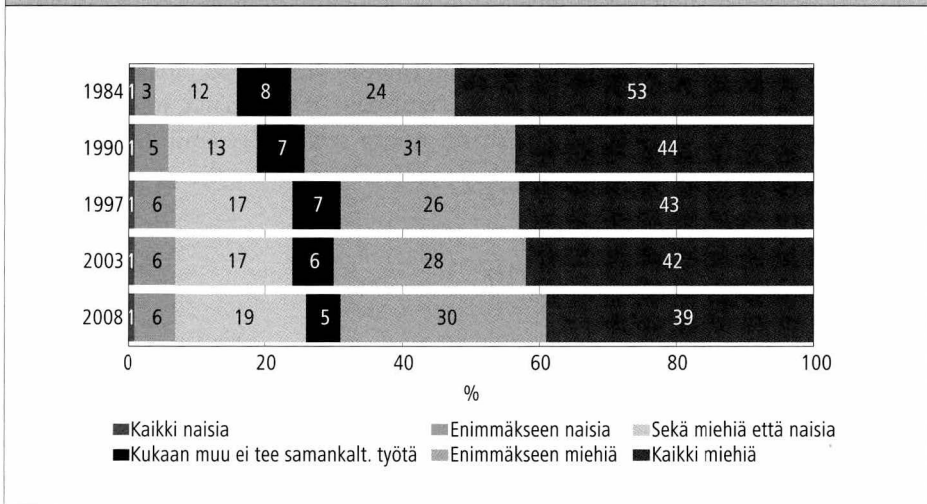
Suomalaiset työmarkkinat ovat muiden Pohjoismaiden ja Itä-Euroopan uusien EU-jäsenmaiden tapaan varsin segregoituneet sukupuolen mukaan. Toisin sanoen naiset työskentelevät pääasiassa niin sanotuissa "naisten töissä" naisvaltaisessa ympäristössä, miespalkansaajat taas löytyvät useimmiten "miesten töistä" muiden miespuolisten työtovereiden seurasta. Niin sanotulla IP-indeksillä mitattuna Suomi sijoittui sukupuolten ammatillisissa segregaatiossa EU-maiden kärkinelikkoon vuonna 2007 Viron, Slovakian ja Latvian jälkeen (Bettio & Verashchagina 2008). Ammatillinen segregatio sukupuolen mukaan tosin näyttää hieman lieventyneen Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana, mutta tahti on ollut varsin hidasta (Napari 2008).

Siitä, onko ammattien segregoituminen sukupuolen mukaan hyvä vai huono asia vaiko jotain siltä väliltä, voidaan olla montaa mieltä. Yksi tapa suhtautua asiaan on todeta, ettei ammatillinen segregatio sinänsä ole haitallista, vaan mahdolliset ongelmat liittyvät pikemminkin sen seurauksiin, kuten naisvaltaisten alojen monesti alhaiseen arvostukseen. Ylipäänsä on todettu, että segregatio tapaa olla

Kuvio 67. Samankaltaisia työtehtävien tekevien työtovereiden sukupuoli
Naispalkansaajat. Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 68. Samankaltaisia työtehtävien tekevien työtovereiden sukupuoli
Miespalkansaajat. Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



voimakkainta maissa, joissa naisten työllisyysasteet ovat korkeimmat. Kun myös naiset ovat mukana työelämässä, osa perheen hoivaan liittyvistä töistä "ulkoistetaan" julkiselle sektorille, ja siellä näistä palveluista huolehtivat nimenomaan toiset naiset. (Emerek et al. 2002.)

Työolotutkimuksessa naisten ja miesten jakautumista eri ammattialoille on mahdollista tarkastella vuodesta 1984 lähtien sen mukaan, **kuinka suuri osa vastaajan kanssa suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevistä työtovereista on naisia, kuinka suuri osa miehiä.** Tasa-ammateissa työskentelevien nais- ja miespalkansaajien osuus on hieman lisääntynyt samalla kun aiempaa harvemmalla palkansaajalla samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit ovat pelkästään omaa sukupuolta. (Kuviot 67 ja 68.)

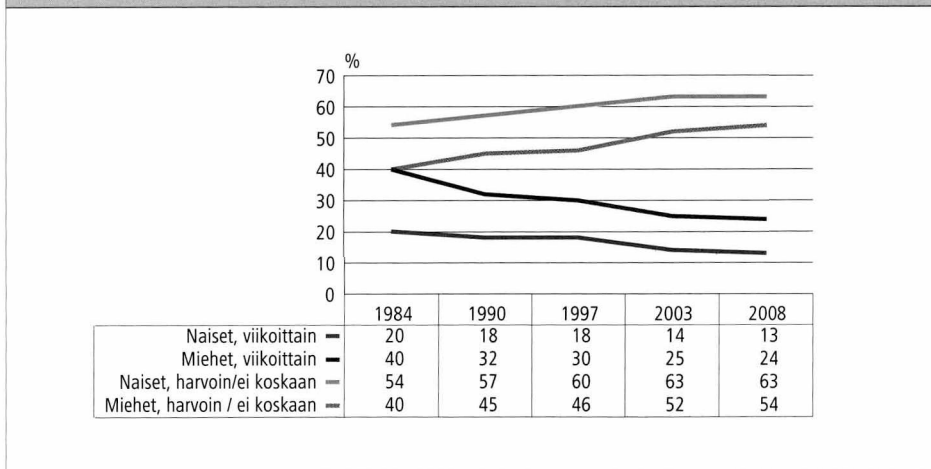
Työolotutkimuksen perusteella ammatillisen segregaation lievää lientymistä näyttää tapahtuneen pääasiassa julkisen sektorin töissä. Erityisesti kunta-alan miespalkansaajat työskentelevät aiempaa useammin naisvaltaisilla tai tasa-aloilla; valtiosektorilla miehet taas työskentelevät yhä useammin sellaisessa ammattiryhmässä, missä on sekä miehiä että naisia. Julkisen sektorin naisilla kyse on ennen kaikkea siitä, että työtoverit eivät enää ole naisia "kaikki", vaan pikemminkin vain "enimmäkseen". Toisaalta myös tasa-ammateissa työskentely on hieman yleistynyt. Yksityissektorilla muutos on ollut vähäisempi. Sosioekonomisia ryhmiä tarkasteltaessa näkyy, että erityisesti alemmat miestoimihenkilöt työskentelevät tätä nykyä aiempaa useammin tasa-ammateissa tai ammateissa, joissa kollegoista enemmistö on naisia. Alempien naistoimihenkilöiden kohdalla muutos näkyy siinä, että entistä useammalla työtoverit ovat naisia enää "enimmäkseen", eivätkä kaikki. Työntekijäasemassa olevat miehet taas ovat ryhmä, jonka kohdalla muutoksista ei voi juuri puhua.

Työtovereiden tapaaminen

Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla on vähentynyt tuntuvasti sitten 1980-luvun alun, jolloin asiaa kysyttiin ensimmäistä kertaa. Tuolloin vielä joka viides nainen (20 %) ja peräti kaksi viidestä (40 %) miehestä tapasi työtovereitaan niinkin usein kuin vähintään kerran viikossa. Vajaa neljännesvuosisata myöhemmin vuonna 2008 vastaavat osuudet ovat naisilla 13 ja miehillä 24 prosenttia. Lähes kaksi kolmesta naisesta (63 %) ja miehistäkin yli puolet (54 %) tapaa työtovereitaan vapaa-ajallaan vain harvoin tai ei koskaan. (Kuvio 69.)

Työtovereiden tapaaminen on pitkälti ikäkysymys; nuorimmat palkansaajat ovat tässä suhteessa iäkkäämpiä palkansaajia aktiivisempia. Toisaalta työtovereita tavataan kaikissa ikäryhmissä vähemmän kuin aiemmin. Miehet seurustelevat työkavereittensa kanssa myös vapaa-ajalla yleisemmin kuin naiset, kaikissa ikä- ja sosioekonomisissa ryhmissä. Kaiken kaikkiaan työntekijät tapaavat työtovereitaan viikoittain yleisemmin (naiset 20 %, miehet 31 %) kuin muut, kun taas ylemmillä toimihenkilöillä näin tiukat tapaamiset ovat kaikkein harvinaisimpia (naiset 11 %, miehet 16 %). Toisaalta juuri työntekijäasemassa olevissa naispalkansaajissa on eniten heitä, jotka eivät tapaa työtovereitaan koskaan vapaa-ajalla. Vastaava osuus on pienin ylemmillä naistoimihenkilöillä. Miehillä sosioekonomisen aseman vaikutus on tässä suhteessa pieni.

Kuvio 69. Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

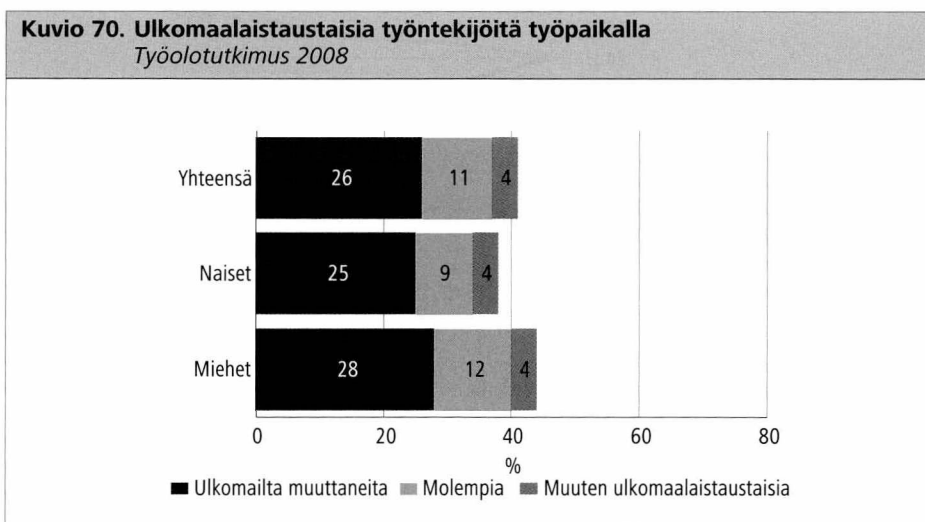


Ulkomaalaistaustaiset työtoverit

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus suomalaistyöpaikoilla on kasvanut nopeasti 2000-luvulla ja sen voi huoletta ennustaa kasvavan myös tulevaisuudessa. Yhtäältä Suomessa syntyneet toisen polven maahanmuuttajat varttuvat työikäisiksi, ja toisaalta nykyhallitus tähtää työperäisen maahanmuuton lisäämiseen työvoimapulaa ennakoiden. Erilaisia maahanmuuttajien kotouttamiseen, neuvontaan ja koulutukseen liittyviä uusia toimintaohjelmia on käynnistetty 2000-luvulla tavoitteena houkutellessa maahan lisää työperäisiä maahanmuuttajia sekä integroida jo maassa olevat maahanmuuttajat nykyistä kiinteämmin suomalaiseen työelämään.

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa sitä, **onko vastaajan työpaikalla ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä**. Haastattelijaohjeissa tarkennettiin, että kyse voi olla myös samoissa tiloissa työskentelevistä, toisen työnantajan tai vuokrafirman palveluksessa olevista palkansaajista, esimerkiksi toimistoa siivoavan siivousfirman työntekijöistä tai rakennustyömaalla toisen työnantajan palveluksessa työskentelevistä henkilöistä. Kysymyksellä haettiin lähinnä sitä, missä määrin suomalaistyöpaikoilla tätä nykyä näkyy ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Vastausvaihtoehdoissa oli mahdollisuus täsmentää, oliko kyse Suomeen ulkomailta pysyvästi tai tilapäisesti muuttaneista henkilöistä vaiko muuten ulkomaalaistaustaisista, kuten toisen polven maahanmuuttajista.

Kaksi viidestä (41 %) palkansaajasta, miehet hieman useammin kuin naiset, kertoi työpaikalla olevan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Osuus on suurin yksityissektorin työpaikoilla (44 %) ja pienin kuntasektorilla (35 %). Ulkomaalaistaustaisia työtovereista kertoivat yleisimmin tieteellisen ja teknisen työn (52 %), hallinnollisen johtotyön (44 %) sekä teollisen työn, liikennetyön ja opetustyön



ammateissa (43 %) toimivat; sosiaalialan työssä se on, hieman yllättäen, kaikkein epätodennäköisintä (22 %).

Työolotutkimuksissa ei siis vielä ole saatavissa aikasarjavertailua ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden yleisyydestä työpaikoilla. Työministeriön työolobarometristä kuitenkin selviää, että työpaikoilla on lisääntynyt nopeasti sellaisten työntekijöiden määrä, jotka kuuluvat "muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin" ja ovat "muuttaneet Suomeen muualta". Vuoden 1997 työolobarometrin mukaan suomalaispalkansaajista 23 prosenttia, mutta vuonna 2007 jo 37 prosenttia kertoi työpaikallaan olevan näitä muualta muuttaneita työntekijöitä. Etniseltä taustaltaan muiden kuin suomalaisten syrjintä ja eriarvoinen kohtelu näyttäisi työolobarometrin mukaan viime vuosina hieman vähentyneen. (Ylöstalo 2007.)

Kuten tämän luvun alussa kävi jo ilmi, vastaajia pyydettiin myös ottamaan kantaa väittämään **"työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin"**. Niistä vastaajista, jotka kokivat voivansa vastata väittämään (toisin sanoen "ei sovi" -vastaukset pois lukien), valtaosa oli samaa mieltä sen kanssa: noin 40 prosenttia täysin samaa mieltä (naiset 43 %, miehet 39 %) ja 37 prosenttia (molemmat sukupuolet) jokseenkin samaa mieltä. Yhdeksän prosenttia oli väittämän kanssa eri mieltä, loput valitsivat "ei samaa ei eri mieltä" -vaihtoehdon. Sektoreittain käsitykset eivät juuri vaihdelleet, mutta sosioekonomisen aseman mukaan kyllä: ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa asenteet tässä suhteessa myönteisimmäksi (täysin tai jokseenkin eri mieltä 5 %), työntekijät kielteisimmäksi (eri mieltä 14 %). Vastaavasti ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten ongelmia näkyi olevan rakennustyön, teollisen työn ja liikennetyön ammattiryhmissä (11–16 % eri mieltä). Toisaalta on huomattava, että näissäkin ammattiryhmissä 60–77 prosenttia katsoi voivansa täysin tai jokseenkin yhtyä väitteeseen siitä, että ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohtelu on tasapuolista.

Työolotutkimuksen vastaajista tiedetään väestörekisterin tieto heidän syntymämaastaan, kansallisuudestaan ja äidinkielestään. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysyttiin lisäksi vastaajien vanhempien syntymämaata, jotta myös toisen polven maahanmuuttajien kokemuksia voitaisiin tarvittaessa verrata kantaväestöön. Toistaiseksi ulkomaalaistaustaisten vastaajien määrä on työolotutkimuksen aineistossa kuitenkin vielä niin pieni, ettei tämän ryhmän kokemuksia kannata laajamittaisesti raportoida tai yleistää. Parilla, kolmella prosentilla vastaajista jompikumpi tai molemmat vanhemmat olivat syntyneet muualla kuin Suomessa.

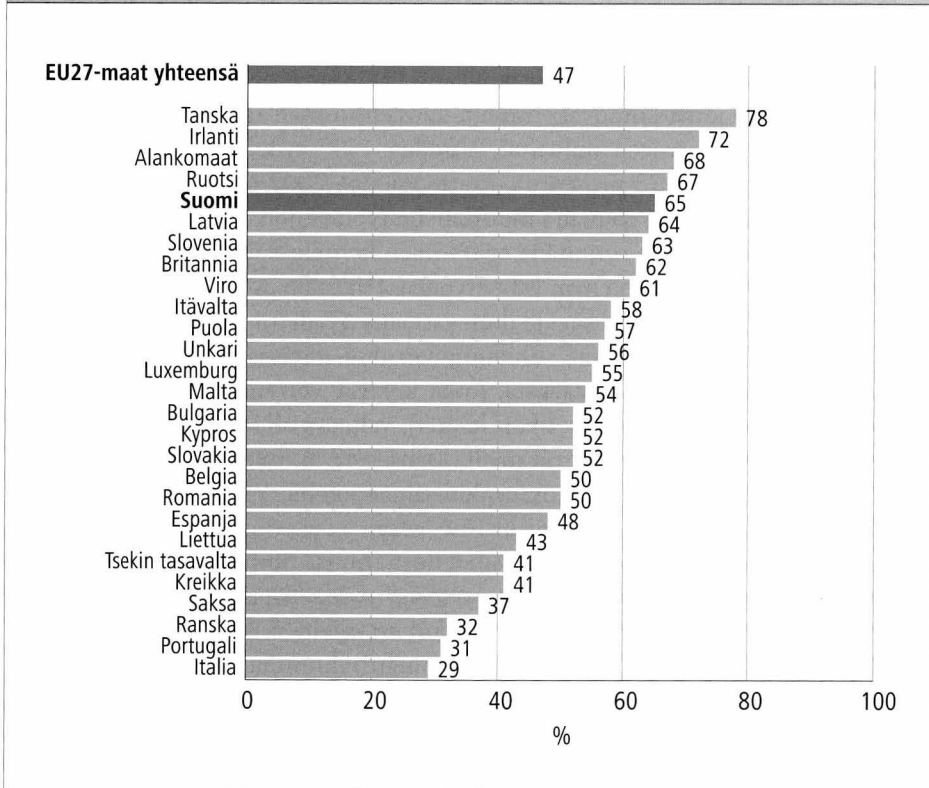
Suomi Euroopassa

Eurooppalaisittain verrattuna Suomi on maa, jossa työelämän hierarkiat ovat varsin matalia. **Eurooppalainen työolotutkimus 2005** kertoo maiden välisistä valtavista eroista esimerkiksi siinä, miten helppoa alaisten on lähestyä esimiestään. Tutkimuksen mukaan Suomi johti 82 prosentin "kyllä" -vastausten osuudella, kun kysymyksenä oli "Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana keskustellut työ-

Kuvio 71. Voi saada apua työtovereilta, mikäli sitä pyytää

"You can get assistance from colleagues if you ask for it".

"Lähes aina" -vastaukset, palkansaajat. Eurooppalainen työolotutkimus 2005



hön liittyvistä ongelmista esimiehene kanssa?". Viro ylsi lähes samaan 81 prosentilla. Koko EU27-maiden keskiarvo oli niinkin alhainen kuin 57 prosenttia.

Suomi oli myös kärkipäässä työtovereilta ja esimieheltä saatavan avun suhteen. Suomalaispalkansaajista 55 prosenttia kertoi saavansa esimieheltään apua "lähes aina" sitä pyytäessään, kun EU27-keskiarvo oli 37 prosenttia. Suomen edellä olivat tässä suhteessa Tanska (63 %), Irlanti (64 %), Slovenia (58%) ja Latvia (57 %). Vastaavasti apua työtovereilta sai lähes aina pyytäessään 65 prosenttia suomalaispalkansaajista EU27-maiden keskiarvon ollessa 47 prosenttia. Suomalaisia avuliaampia työtovereita löytyi vain Tanskasta (78 %), Irlannista (72 %), Ruotsista (69%) ja Alankomaista (68%). Tutkimuksen jälkitestauksessa tosin kävi ilmi, että tällaisinaan kysymykset mittaavat muutakin kuin vain työtovereiden ja esimiesten hyvää tahtoa. Avunsaanti tai jopa sen pyytäminen voivat yhtä hyvin tyssätä siihen, että työtoverit tai esimies ovat liian kiireisiä auttaakseen tai että heillä ei ole kyseisessä ongelmassa tarvittavaa osaamista – tai jopa siihen, että esimies on vaikeasti tavoitettavissa. (Sutela 2007a.)

Tiimityö

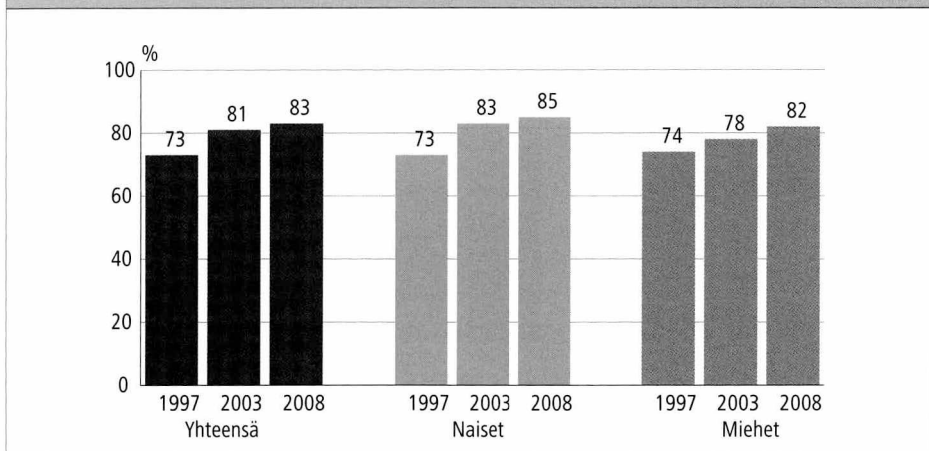
Tiimityö tuli mukaan työolotutkimuksen aihealueisiin uutena työn organisoinnin muotona 1990-luvulla. Työolotutkimuksissa ei kysytä vain tiimityöskentelyn soveltamista työpaikalla, vastaajan omaa tiimissä työskentelyä ja tiimimäisen työn osuutta työajasta, vaan tutkimuksissa kartoitetaan myös tiimimäisen työn piirteitä sekä vastaajan tyytyväisyyttä tiimityöhön erilaisilla väittämillä.

Vuodesta 1997 lähtien työolotutkimuksissa on kysytty **"ns. tiimityöskentelyn soveltamisesta työpaikalla ainakin jossain määrin"**. Reilussa kymmenessä vuodessa kysymykseen myöntävästi vastanneiden naispalkansaajien osuus on kasvanut yli 10 prosenttiyksikköä, miehilläkin lähes yhtä paljon. (Kuvio 72).

Tiimityö vähintäänkin jossain määrin sovellettuna näyttää olevan tätä nykyä pikemminkin sääntö kuin poikkeus niin isoissa kuin pienissä, ulkomaisissa kuin kotimaisissa työpaikoissa, työnantajasektorista riippumatta. Pieniä eroja on kuitenkin nähtävissä. Valtiosektorilla tiimityö on yleisintä (90 %). Tosin kunnat (85 %) ja yksityinen sektori (82 %) eivät jää kovin kauas. Mitä isommista toimipaikoista on kyse, sitä useammin tiimityöskentelyä toteutetaan. Yli 90 prosenttia vähintään 250 hengen työpaikoissa työskentelevistä palkansaajista kertoo tiimityöskentelyn olevan heidän työpaikallaan käytössä, kun alle 10 hengen työpaikoilla osuus jää nipin napin 80 prosenttiin. Yksityissektorilla työ on organisoitu tiimimäisesti yleisimmin ulkomaisessa omistuksessa olevissa firmoissa (88 %) sekä niissä, joiden omistussuhteista vastaaja ei ole hyvin selvillä (90 %). Tosin myös kotimaiset yritykset teettävät paljon tiimityötä (79 %).

Kysymys vastaajan omasta tiimityön teosta on hieman muokkautunut kierrosten saatossa. Vuonna 1997 vastaajilta kysyttiin "Teettekö ns. tiimityötä tai työskentelettekö ryhmissä?". Vuonna 2003 kysymystä ja tiimityön käsitettä haluttiin

Kuvio 72. Työpaikalla sovelletaan tiimityöskentelyä
Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

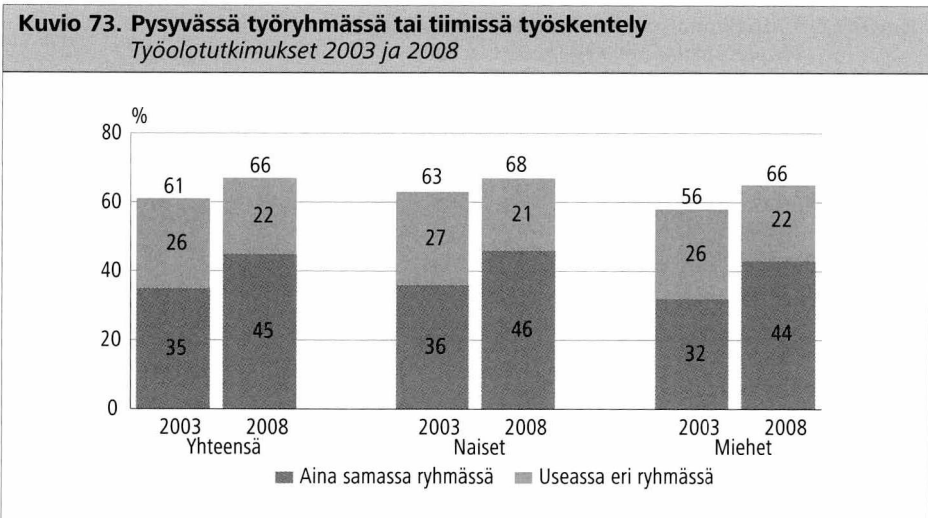


hieman tarkentaa, ja se muuttui muotoon: "Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?" Toisin sanoen vuoden 1997 tulokset eivät ole aivan vertailukelpoisia myöhempien tutkimusten kanssa. Tuolloisen, laveahkon määrittelyn mukaan 66 prosenttia palkansaajista (naiset 65 %, miehet 67 %) vastasi tekevänsä tiimityötä vuonna 1997.

Vuosien 2003 ja 2008 tuloksia voi sen sijaan pitää vertailukelpoisina keskenään. Niiden mukaan **tiimityötä tekevien** osuus nousi 61 prosentista 67 prosenttiin. Määritelmän mukainen tiimi- tai ryhmätyön teko on yleistynyt niin naisilla (63 % vs. 67 %) kuin miehilläkin (58 % vs. 66 %). Lisäys näyttäisi kohdistuneen ennen kaikkea pääasiassa yhdessä ja samassa tiimissä tai ryhmässä työskentelyyn. Se on tätä nykyä selvästi yleisempää kuin useassa eri ryhmässä työskentely. (Kuvio 73.)

Ammattiryhmittäin tiimi- ja ryhmätyö on kaikkein yleisintä sosiaalityön (80 %) ja opetustyön (78 %) ammateissa, joissa se on myös yleistynyt selvästi, kymmenellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2003. Lähes yhtä paljon ja lähes yhtä suosituksi se on noussut tieteellisen ja teknisen työn ammattiryhmässä (74 %). Terveystyön (73 %) ja hallinnollisen johtotyön (74 %) ammateissa tiimityö on myös hyvin yleistä, mutta se oli tätä tasoa jo vuoden 2003 tutkimuksessa. Kaikkein vähäisintä tiimityö on liikennetyön ammateissa (46 %), joskin se myös siellä on yleistynyt merkittävästi sitten viimeisen.

Ylempinä toimihenkilöinä (75 %) tai alemmina toimihenkilöinä (69 %) työskentelevät osallistuvat tiimityöhön yleisemmin kuin työntekijäasemassa olevat palkansaajat (57 %), ja julkisen sektorin palkansaajat yksityissektoria yleisemmin. Noin joka kolmas hallinnollisen johtotyön, terveystyön, opetustyön ja teknisen ja tieteellisen työn ammateissa työskentelevä työskentelee useammassa kuin yhdessä ryhmässä.



Työolotutkimuksella voidaan mitata yhtäältä tiimityön yleisyyttä, mutta toisaalta myös sen intensiteettiä. Tiimeihin tai ryhmiin osallistuvilta palkansaajilta on kysytty, kuinka suuren osan työajastaan he työskentelevät ryhmissä. Näin saadaan asiasta hieman toisenlaista kuvaa kuin pelkkää tiimityön yleisyyttä mitattaessa. Rakennustyön ja teollisen työn ammattiryhmät eivät esimerkiksi erotu joukosta, mitä tulee tiimityöhön osallistumiseen ylipäänsä. Näissä ryhmissä noin 60 prosenttia palkansaajista, eli keskimääräistä harvempi, työskentelee ryhmissä. Jos kuitenkin tarkastellaan sitä, kuinka moni palkansaaja eri ammattiryhmissä **tekee tiimityötä vähintään puolet työajasta**, ovat rakennustyö ja teollinen työ kärjessä. Niissä noin puolet palkansaajista tekee tiimityötä vähintään puolet työajastaan. Tämä on aivan yhtä suuri osuus kuin terveydenhoitotyön tai sosiaalityön ammateissa toimivien keskuudessa, missä tiimityöhön osallistuminen noin ylipäänsä on kuitenkin keskimääräistä selvästi yleisempää. Rakennus- ja teollisessa työssä tiimimäinen työnteko ei siis ylipäänsä ole kovin yleistä, mutta niissä tapauksissa kun sitä tehdään, sitä tehdään hyvinkin intensiivisesti. Aivan päinvastainen esimerkki on opetustyön ammattiryhmä. Siellä tiimimäiseen työskentelyyn osallistuminen on erittäin yleistä, mutta tiimityön osuus koko työajasta jää vähäiseksi. Opetustyössä toimivista palkansaajista vain 27 prosenttia sanoo työskentelevänsä tiimissä vähintään puolet työajastaan. (Taulukko 10.) Kaiken kaikkiaan alemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä tiimityö vie useammin (44 %) vähintään puolet työajasta kuin ylempillä toimihenkilöillä (39 %).

Vuoden 2005 **eurooppalaisen työolotutkimuksen** mukaan tiimityö on erityisen yleinen työn organisoinnin muoto Suomessa verrattuna EU27-keskiarvoon. Suomalaisnaisista peräti 76 prosenttia kertoi tutkimuksessa, että heidän työnsä "sisältää osaltaan tai kokonaan työskentelyä ryhmässä (tiimityö)" ("Does your job

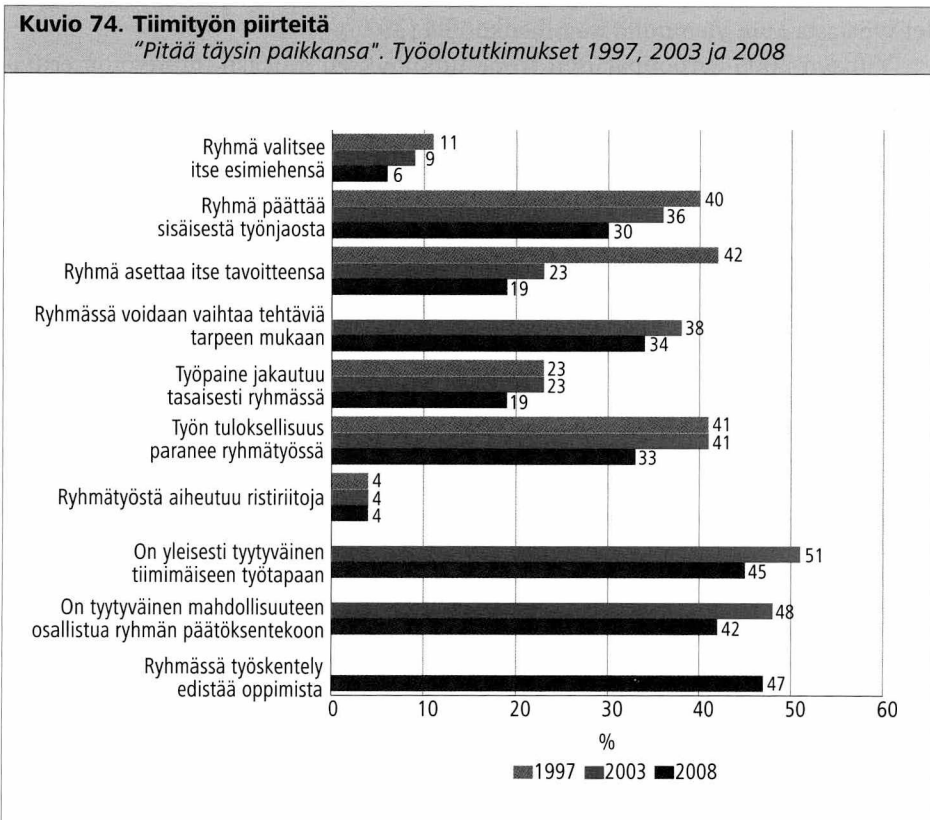
Taulukko 10. Tiimimäinen työskentely ammattiryhmittäin

	Vähintään puolet työajasta		Vähemmän		Ei lainkaan	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
	%	%	%	%	%	%
Tekninen ja tieteellinen työ	35	40	31	34	34	26
Opetusalan työ	22	27	46	45	32	28
Terveydenhoitoalan työ	51	50	23	23	25	27
Sosiaalialan työ	46	51	25	29	30	20
Hallinnollinen johtotyö	35	37	37	37	28	26
Toimistotyö	35	41	29	26	36	33
Kaupallinen työ	36	39	24	27	40	33
Maataloustyö	33	39	19	13	48	48
Liikennetyö	16	30	18	16	66	54
Teollinen työ	41	50	11	9	48	41
Rakennustyö	38	53	11	11	51	36
Palvelutyö	41	42	16	18	43	40

involve doing all or part of your work in a team?") kun vastaava osuus kaikilla eu-rooppalaisilla naispalkansaajilla oli 56 prosenttia. Myös miehet tekevät Suomessa useammin tiimityötä (73%) kuin EU27-maissa keskimäärin (63 %). Kaikkiaan suomalaispalkansaajista 74 prosenttia sanoi tekevänsä tiimityötä; osuus oli korkeampi vain Virossa (75 %).

Tiimityön piirteitä

Vaikka tiimityö on yleistynyt 2000-luvulla, aikasarja tiimityön eri piirteistä ei anna kovin valoisaa kuvaa sen sisällöllisestä kehityksestä. Tiimien toimintaedellytykset näyttävät selvästi kaventuneet kymmenessä vuodessa. Tiimien mahdollisuudet valita itse esimiehensä, asettaa itse tavoitteensa ja päättää sisäisestä työnjaostaan ovat heikentyneet tasaista tahtia. Viimeisen viiden vuoden aikana näkyy sekkin, että entistä harvempi tiimityöläinen uskoo tiimityön lisäävän työn tulokellisuutta, edesauttavan tasapuolista työn määrän jakautumista, tai on ylipäänsä itse tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan ja siihen, miten voi osallistua ryhmän päätöksentekoon. (Kuvio 74.)



Nämä varsin hätkähdyttävät muutokset koskevat käytännöllisesti katsoen kaikkia sosioekonomisia ryhmiä ja työnantajasektoreita. Ainoa asia, joka ei näytä muuttuneen ajassa, on tiimityö ristiriitojen aiheuttajana; asia, jota kaiken kaikkiaan ei koeta kovin suureksi ongelmaksiksi tiimityössä.

Opetusalalla, missä tiimityö vie muuten vähiten aikaa kokonaistyöajasta, tiimien päättävältä on suurimmillaan: opetustyön ammattiteissa tiimit voivat muita useammin **valita itse esimiehensä** ja **päittää sisäisestä työnjaostaan**. Opetustyön ammattiryhmässä tiimit voivat keskimääräistä useammin **itse asettaa myös työnsä tavoitteet** (24 %), mikä toisaalta on suhteellisen yleistä myös sosiaalityön (28 %) ja terveydenhoitotyön (24 %) tiimeissä.

Työnkierto eli se, että tiimin jäsenet voivat **vaihdella työtehtäviä tarpeen mukaan**, toteutuu parhaiten teollisen työn (47 %) sekä rakennus-, liikenne-, palvelu-, maatalous- ja sosiaalityön (38–40 %) tiimeissä. Sosiaalityön ammattiryhmää lukuun ottamatta näiden ammattiryhmien tiimeissä ollaan suhteellisen usein (24–29 %) myös sitä mieltä, että työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä. Sellaisissa toimihenkilöammattiteissa kuin teknisen ja tieteellisen työn, opetustyön, terveydenhoitotyön, sosiaalityön, hallinnollisen johtotyön sekä toimistotyön tiimeissä vain noin joka kymmenes (8–14 %) on tyytyväinen työpaineen tasapuoliseen jakautumiseen. Kaiken kaikkiaan työntekijät ovatkin tätä mieltä kolme kertaa niin usein (30 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (10 %); yksityissektorin palkansaajat useammin kuin valtiosektorin palkansaajat.

Ryhmätyön tuloksellisuuteen uskovien palkansaajien joukossa erottuvat myönteisessä mielessä palvelutyön (39 %) ja sosiaalityön (43 %) tiimityöläiset, joilla kokemus tuloksellisuuden parantumisesta on keskimääräistä korkeampi. Muissa ammattiryhmissä osuus jää noin kolmannekseen (30–36 %). Nykytilanne ei juuri eroa sektoreittain ja sosioekonomisen ryhmän mukaan. Aikasarjavertailussa kuitenkin näkyy, että vuosien 2003 ja 2008 välillä tapahtunut romahdus uskossa tiimityön tuloksellisuuteen koskee enemmän toimihenkilöitä kuin työntekijöitä, sekä erityisesti kuntasektoria ja yksityissektoria. Nyt ne ovat laskeneet jotakuinkin samalle matalahkolliselle tasolle, jolla valtio oli jo ennestäänkin.

Samaa kaavaa muistuttaa muutos **tyytyväisyydessä tiimimäiseen työtapaan** sekä tyytyväisyydessä siihen, miten voi **osallistua ryhmän päätöksentekoon**: näissä suhteissa tapahtunut lasku keskittyy ennen kaikkea kunta- ja yksityissektorille; valtiosektorilla oli jo ennestään suhteellisesti vähemmän tiimimäiseen työtapaan ja päätöksiin osallistumiseensa tyytyväisiä tiimiläisiä. Yleinen tyytyväisyys tiimityöhön on korkeimmillaan liikennetyön, sosiaalityön ja terveydenhoitotyön ammattiryhmissä, joissa noin puolet on edelleen tiimimäiseen työskentelyyn tyytyväisiä; samoin noin puolet sosiaalityön ja hallinnollisen johtotyön ammattiteissa työskentelevistä on tyytyväisiä siihen, missä määrin he voivat osallistua tiimin päätöksentekoon. Tämä on enemmän kuin muissa ammattiryhmissä.

Tiimityön myönteisenä piirteenä nähdään se, että **tiimityö edistää työssäoppimista**. Lähes puolet ryhmä- tai tiimityötä tekevistä palkansaajista sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa, ja lähestulkoon kaikkien (93 %) mielestä se piti ainakin

jokseenkin paikkansa. Tämä näkemys saa kannatusta melko tasapuolisesti eri ryhmissä. Toimihenkilöt arvioivat väittämän täysin paikkansa pitäväksi tosin jonkin verran yleisemmin (48 % ja 49 %) kuin työntekijät (41 %), samoin kuntasektorin palkansaajat vähän yleisemmin (49 %) kuin valtio- tai yksityissektorin (molemmat 46 %) palkansaajat. Sosiaalityössä tätä mieltä oltiin useammin (54 %) kuin muissa ammattiryhmissä, joissa osuus liikkui 41–50 prosentin välillä.

Tulosten mukaan tiimityötä 2000-luvulla lisäävät toimet eivät siis ole aina onnistuneet parhaalla mahdollisella tavalla sisällöllisesti. Tiimityön toimivuuden vähenemisestä löytyy viitettä myös muualta, esimerkiksi Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksesta. Yhteiset keskustelut työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta ovat yksi tärkeimmistä tekijöistä tiimityön onnistumisen kannalta. Myös Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan tiimityö on 2000-luvulla selvästi lisääntynyt, mutta samalla niiden palkansaajien osuus, jotka arvioivat että työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta on käyty täysin riittävästi keskusteluja, on 2000-luvulla peräti puolittunut. (Kandolin 2008.)

Tulokset tiimityöhön liittyvistä kokemuksista saavat mielteliääksi. Parhaimmillaan tiimityö edesauttaa tiedonkulkua, ideointia, oppimista, työviihtyvyyttä ja on keino tasata työpaineita. Eurooppalaisen työolotutkimuksen jälkitestauksessa kävi kuitenkin ilmi, että tiimityöhön siirtymiseen ei esimerkiksi riitä se, että tietyt henkilöt saavat käskyn muodostaa tiimi, vaan onnistunut tiimityö edellyttää selkeitä yhteisiä päämääriä, kaikkien jäsenten sitoutumista ja hyvin toimivia vuorovaikutussuhteita. Muussa tapauksessa "tiimityöstä" tulee käytännössä vain ajan haaskausta ja pikemminkin hidaste kuin apu työn teolle. (Sutela 2007a.) On mielenkiintoista pohtia, missä määrin nykyisessä työelämässä nähty työn yksilöllistymisen trendi (Julkunen 2008) on yhteydessä yllä kuvattuihin havaintoihin tiimityön vähentyneestä toimivuudesta; miten hyvin esimerkiksi henkilökohtaiseen työsuorituksen kohdistuvan tarkkailun lisääntyminen ja yksilöllistä työsuoritusta painottavat palkkausjärjestelmät sopivat yhteen tiimimäisen työnteon periaatteen kanssa?

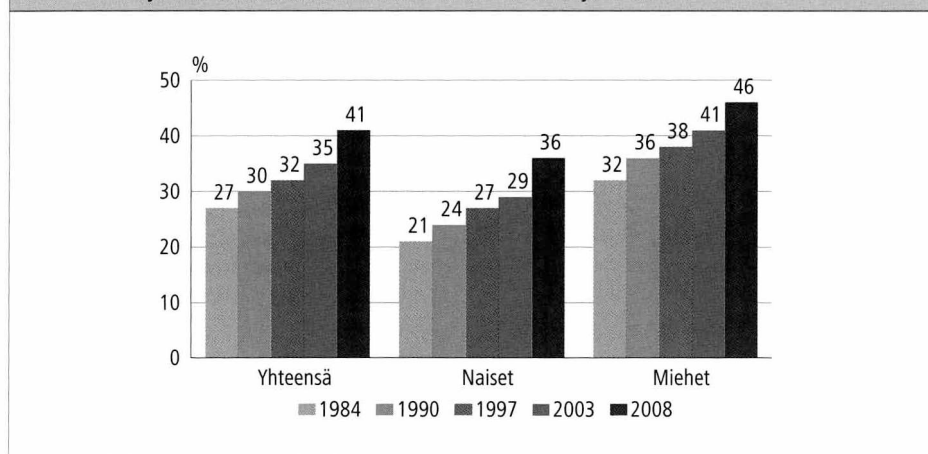
Esimiestyö

Organisaatioiden toiminnan kannalta on erittäin tärkeää, miten esimiestyö on järjestetty ja miten se toimii. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että esimiehen toiminta on erittäin ratkaisevaa esimerkiksi ikääntyvien työmotivaation kannalta (Ilmarinen 1999) tai työpaineista selviytymisessä (Järnefelt & Lehto 2002). Kuviossa 75 on kuvattuna, kuinka monen palkansaajan **työhön sisältyy esimiestehtäviä**. Kokonaisuudessaan kysymys on kuulunut: "Kuuluuko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille". Kysymys on ollut täsmälleen samassa muodossa aina vuoden 1984 tutkimuksesta saakka.

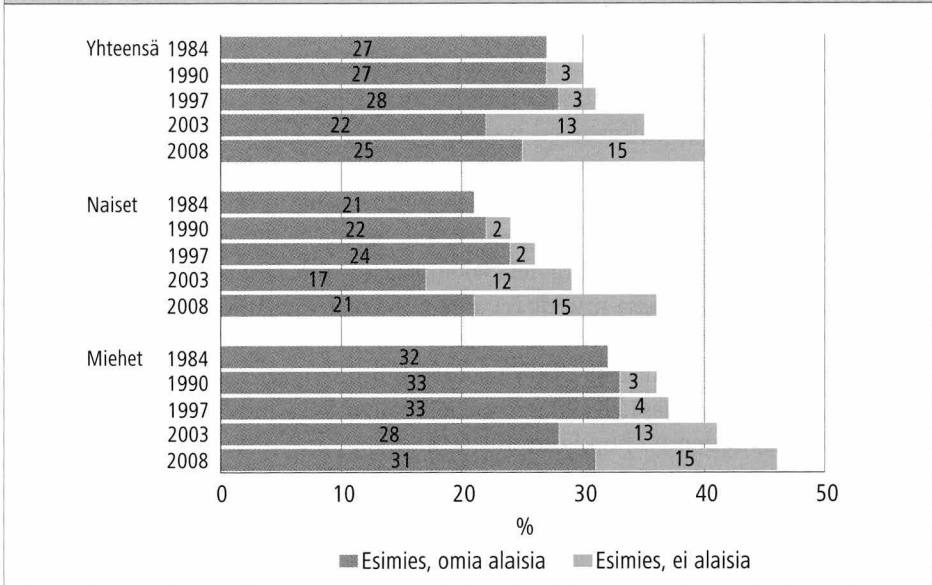
Trendi on tasaisesti kasvava sekä naisten että miesten keskuudessa, kuitenkin viimeisimmässä tutkimuksessa 2008 voidaan puhua miltei hyppäksenomaisesta kasvusta esimiestehtävissä. Kaikkien palkansaajien keskuudessa on nyt 41 prosenttia sellaisia, joiden työhön kuuluu toisten työn johtamista tai töiden jakamista toisille. Viisi vuotta sitten vastaava osuus oli 35 prosenttia. Kasvu on ollut naisten kohdalla selvempää kuin miesten, sillä naisten keskuudessa esimiesten osuus on kasvanut 29 prosentista 36 prosenttiin. Miesten keskuudessa osuus on kasvanut 41 prosentista 46 prosenttiin. (Kuvio 75.)

Yleensä työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälilläkin siis vain kasvanut Suomessa huolimatta organisaatioiden madaltamispuheista. Tätä selittää osittain se, että esimiestyössä on tapahtunut selviä rakenteellisia muutoksia. Näitä on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin jo vuoden 2003 aineiston avulla tehdyssä artikkelissa (Konttinen 2006). Kuvio 76 kertoo näistä muutoksista osoittamalla, että samalla kun esimiesten osuus palkansaajakunnasta on kasvanut, yhä useampi esimies on ilman omia suoria alaisia. Jo vuoden 2003 tutkimuksessa tämä ryhmä käsitti 13 prosenttia kaikista palkansaajista ja nyt 2008 näitä työnjoh-

Kuvio 75. Työhön kuuluu esimiestehtäviä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



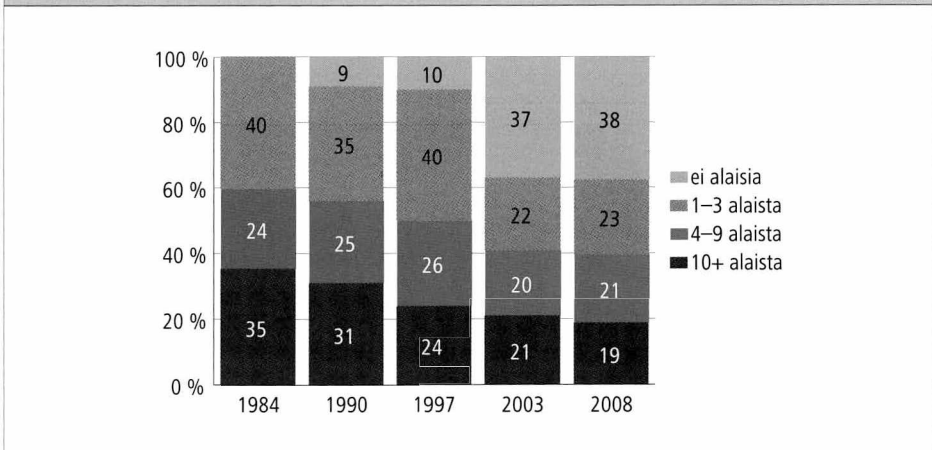
Kuvio 76. Työnjohdolliset ja hallinnolliset esimiehet
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



dollisia esimiehiä oli 15 prosenttia. Aiemmin mainitussa artikkelissa esimiehet on alaisten mukaan jaettu hallinnollisiin ja työnjohdollisiin esimiehiin.

Kuvio 77 kertoo siitä, miten esimiesasemassa olevat jakautuvat alaisten lukumäärän mukaan. Niin sanottujen hallinnollisten esimiesten osuus palkansaajista on 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa voimakkaasti pienentynyt ja toiminnallisten – ilman alaisia olevien – esimiesten osuus taas kasvanut. Kuvion pohjalta voidaan myös arvioida, että työnjohdolliset yksiköt alaisten lukumäärällä mitattuna

Kuvio 77. Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



ovat pienemään päin. Tämäkin osoittaa sitä, että organisaatioissa on pyritty vähentämään hierarkiatasoa ja ylisuuria yksiköitä. Sellaisten esimiesten osuus, joilla on vähintään 10 alaista, on pienentynyt 35 prosentista 19 prosenttiin vuodesta 1984 vuoteen 2008.

Esimiehinä toimivien koulutus- ja ammattiryhmittäiset jakaumat viittaisivat siihen, että ryhmätyömuotoinen työn organisointi teollisuudessa ja palveluissa vaatii edelleen työnjohtajan, vaikka hierarkiatasoa muuten on saatettu vähentää. Kun ilman alaisia olevien esimiesten osuus kaikista esimiehistä on 38 prosenttia, on vastaava osuus teollisessa työssä ja terveydenhoitoalalla kummassakin 47 prosenttia.

Myös Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa 2005 on kysytty esimiestoiminnasta. Siinä käytetyssä kysymyksessä on kuitenkin suoraan kysytty alaisten lukumäärää, joten vastaavaa ryhmää kuin Suomessa, eli pelkästään työnjohdollisia esimiehiä, ei eurooppalaisesta tutkimuksesta ole saatavana. Tulokset ovat muutenkin selvästi alhaisemmalla tasolla kuin suomalaisessa työolotutkimuksessa.

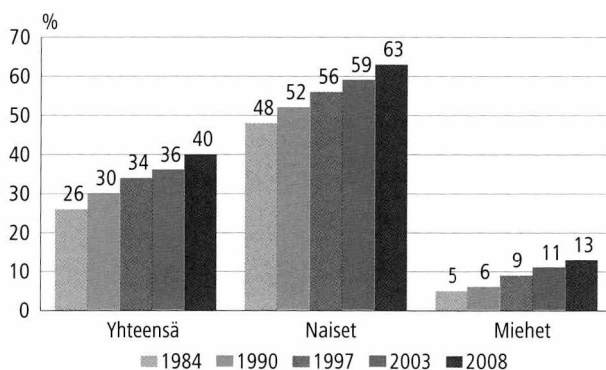
Suomi sijoittuu varsin häntäpäähän esimiesten osuudessa, kun asiaa tarkastellaan alaisten lukumäärän kautta eurooppalaisessa työolotutkimuksessa. Kun kaikista palkansaajista 16 prosenttia toimii EU27-maissa hallinnollisina esimiehinä, on Suomessa osuus 12 prosenttia. Ainoastaan Slovakiassa ja Bulgariassa on esimiesten osuus vähäisempi kuin Suomessa. Eniten esimiehiä suhteessa palkansaajiin on EU-maista Irlannissa, Saksassa, Britanniassa, Hollannissa ja Maltalla.

Kuviossa 78 taas on kuvattuna, kuinka monella palkansaajalla on **nainen esimiehenä**. Naisten lähiesimiehenä toimiminen on kasvanut koko ajan vuodesta 1984 ja nyt jo 40 prosentilla palkansaajista on naisesimies, naisista jo 63 prosentilla. Naisten osuus esimiehistä, jotka siis voivat olla myös vain työnjohdollisia esimiehiä, on kasvanut tasaisesti vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien, jolloin kaikista palkansaajista vain noin neljäsosalla oli naisesimies.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna keskiasteen koulutetuilla naisilla on aina ollut useimmin nainen esimiehenä. Miesten keskuudessa korkeampi koulutus lisää toden-

Kuvio 78. Esimies on nainen

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



näköisyyttä päätyä naisjohtajan alaiseksi. Tämä todennäköisyys on myös kasvanut siten, että korkeasti koulutetuista miehistä jo 19 prosentilla on nainen esimiehenä.

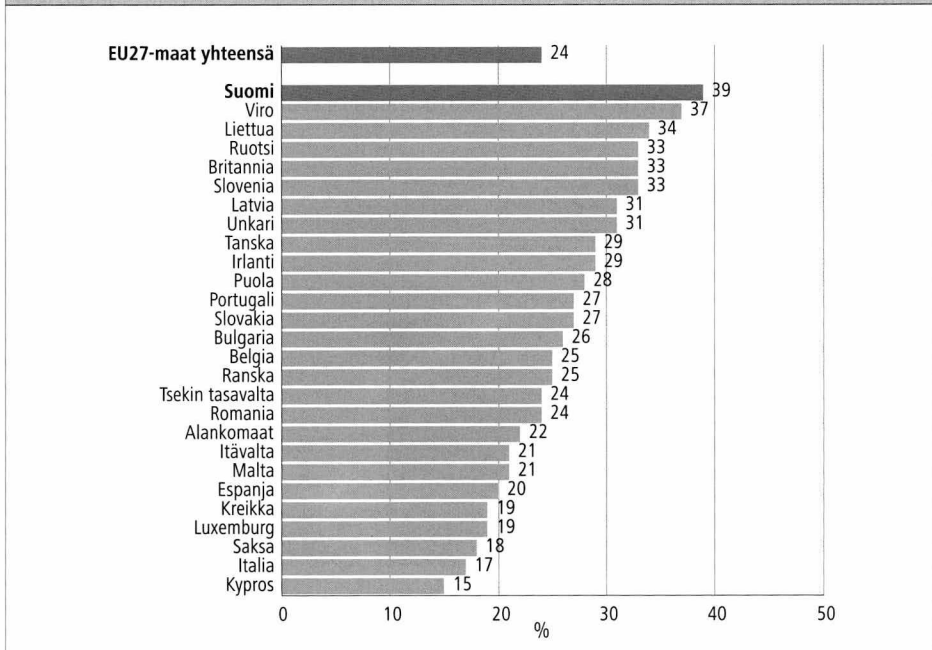
Naisesimiesten alaisina ovat aiemmin olleet yleensä nuoret. Nyt alaisten ikäjakama on paljon tasaisempi ja samanlainen kuin miehillä. Sektoreittain naisesimiesten osuus on kasvanut siten, että kunnissa yhä useammalla on naisesimies (69 %). Varsinkin tämä on ollut miesten osana, sillä kuntasektorin miehistä joka kolmas (32 %) toimii naisjohtajan alaisuudessa, kun miespalkansaajista keskimäärin vain 13 prosentilla esimiehenä on nainen.

Naisten toimiminen esimiesasemassa on Suomessa kansainvälisten vertailujen mukaan hyvin yleistä. Kuviossa 79 on kuvattuna EU27-maiden osalta, kuinka suurella osalla palkansaajista on naisesimies. Nähdään, että Suomi johtaa selvästi tätä tilastoa, eikä tilanne ole mitenkään uusi, vaan jo aiemmissakin eurooppalaisissa työolotutkimuksissa (1995 ja 2000) järjestys on ollut sama (Paoli 1997, Paoli & Merllie 2001).

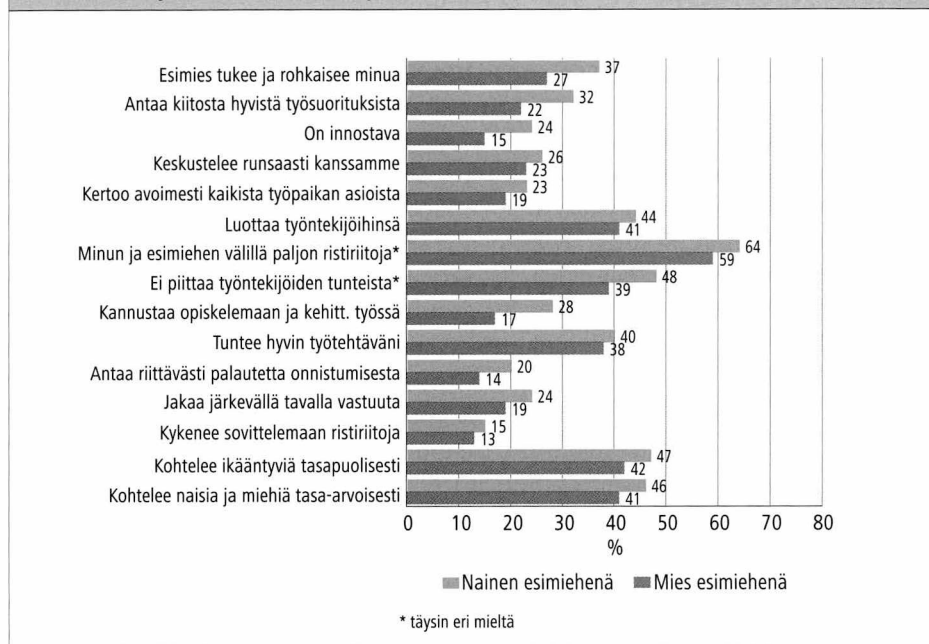
Naiset ovat esimiehinä ja työnjohtajina hieman erilaisia kuin miehet (kuvio 80). Kun työolotutkimuksessa on kysytty vastaajilta heidän käsityksiään lähimmän **esimiehensä ominaisuuksista**, osoittautuvat naisjohtajat selvästi miehiä paremmiksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, hyvistä työsuorituksista kiittämisessä, innostavuudessa, työntekijöiden tunteiden huomioon ottamisessa ja ennen muuta kannustamisessa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Sen sijaan esimerkiksi ristiriitojen ilmenemisessä esimiesten ja alaisten välillä, ristiriitojen sovittelussa, vas-

Kuvio 79. Esimies on nainen. EU27-maat.

*"Is your immediate boss a man or a women?" Palkansaajat.
Eurooppalainen työolotutkimus 2005*



Kuvio 80. Esimiehen työtappaa koskevia väittämiä
Täysin samaa mieltä. Työolotutkimus 2008



tuun jakamisessa, keskustelussa, tiedon jakamisessa, työtehtävien tuntemisessa tai ikääntyvien huomioon ottamisessa ei näytä olevan suurtakaan eroa johtajan sukupuolen mukaan. Naisesimiehet keräävät siis pisteitä erityisesti kehittämisen alueella, alaisten tukemisessa ja tunteiden huomioon ottamisessa.

Kaiken kaikkiaan naisesimiehiin ollaan tyytyväisempiä kuin miesesimiehiin. Tämä käy ilmi kysymyksestä, jossa yleisellä tasolla kysytään, **kuinka tyytyväinen vastaa- ja on esimiehensä johtamistapaan.** Tätä kysymystä tarkastellaan hieman lähemmin tämän raportin luvussa "Työtyytyväisyys", mutta lyhyesti ilmaisten esimiehen johtamistapaan hyvin tyytyväisiä on ollut vuodesta 1997 lähtien eri tutkimuskertoina palkansaajista 21, 25 ja 23 prosenttia. Tässä ei siis ole mitään suuria muutoksia tapahtunut, tosin viimeisin tutkimus osoittaisi lievää laskua tyytyväisyydessä.

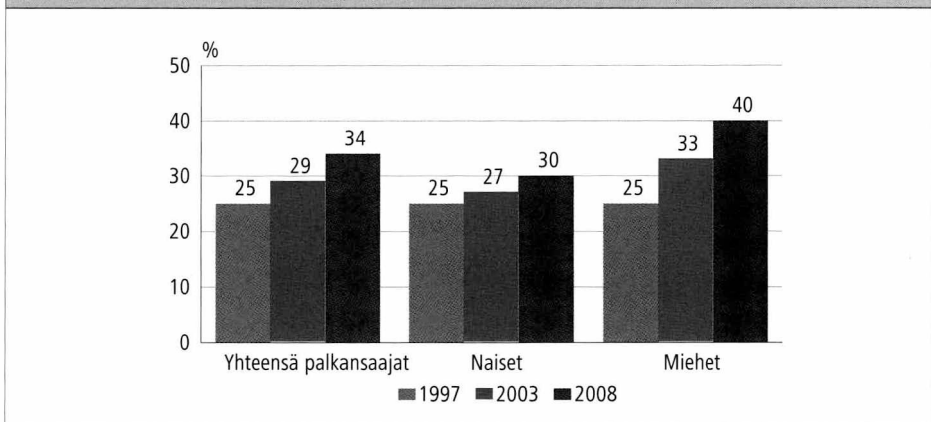
Jos näitä vastauksia katsotaan sen mukaan, onko kyseinen esimies mies vai nainen, saadaan hieman eriytyneempi kuva asiasta. Jos esimiehenä on nainen, on 26 prosenttia vastaajista erittäin tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Taas jos esimiehenä on mies, on vastaava osuus 22 prosenttia. Nämä luvut siis kuvaavat nyt vuonna 2008 tehtyä tutkimusta. Vastaajan oma sukupuoli vaikuttaa tässä asiassa siten, että naisesimiehen alaisuudessa olevista miehistä erittäin tyytyväisiä on 31 prosenttia ja naisista 25 prosenttia. Toisin päin tarkasteltuna, miesesimiehiin erittäin tyytyväisiä on naisista 19 prosenttia ja miehistä 23 prosenttia. Näyttäisi siis siltä, että naisesimiehiin ollaan yleensä tyytyväisempiä kuin miesesimiehiin ja aivan erityisen tyytyväisiä ovat naisesimiehen alaisuudessa olevat miehet.

Sukupuolten tasa-arvo

Työolotutkimukset ovat pyrkineet selvittämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työelämässä systemaattisesti jo vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Tätä on toteutettu toisaalta vertaamalla naisten ja miesten kokemuksia erilaisten työolojen piirteiden osalta ja toisaalta liittämällä tutkimukseen mukaan mahdollisimman tasapuolisesti kummallekin sukupuolelle tärkeitä kysymyksiä työoloista. Tuossa vaiheessa lisättiin tutkittaviksi paljon sellaisia naisille tyypillisen työn kysymyksiä, joita oli aiemmin laiminlyöty keskittymällä vain miehille tyypillisiin työympäristöongelmiin, kuten fyysisiin työolosuhteisiin. Lisäksi vuoden 1997 tutkimuksesta lähtien on työolotutkimuksissa aivan erikseen kysytty kokemuksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla sekä kokemuksia sukupuolen mukaisesta syrjinnästä. Sukupuolten tasa-arvon ja työolojen yhteyttä on työolotutkimuksen avulla analysoitu lukuisissa tutkimusraporteissa ja artikkeleissa (esim. Lehto 1988, Lehto 1992, Lehto & Sutela 1999, Sutela & Lehto 2007).

Kuviossa 81 on kuvattuna kolmen eri tutkimuskerran vastaukset siitä, miten **sukupuolten välisen tasa-arvon on katsottu toteutuneen omalla työpaikalla**. Kun katsotaan niiden osuuksia, jotka katsovat tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin, nähdään melko selvää kehitystä myönteiseen suuntaan. Kymmenen vuotta siten, 1997, joka neljäs (25 %) palkansaaja oli tätä mieltä, kun nyt jo useampi kuin joka kolmas (34 %). Tosin kehitys myönteiseen suuntaan on lähinnä miesten näkemyksissä, sillä heillä kasvu on 25 prosentista 40 prosenttiin. Vastauksissa on kaikkina ajankohtina ollut varsin paljon "ei sovi tai ei osaa sanoa" -vastauksia, vuonna 1997 jopa 21 prosenttia (miehet 24 % ja naiset 18 %). Tämän jälkeen kysymyksen paikkaa muuttamalla ja haastattelijoiden koulutuksessa asiaa painottamalla on näitä vastauksia saatu vähennyttyä siten, että vuonna 2003 niitä oli 18

Kuvio 81. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla
Toteutunut erittäin hyvin. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



prosenttia (miehet 21 % ja naiset 16 %) ja vuonna 2008 enää 16 prosenttia (miehet 17 % ja naiset 14 %).

Oheinen kuvio näkemyksistä "erittäin hyvin" toteutuneesta sukupuolten tasa-arvosta kuvaa "ei sovi" -vastausten vaihtelusta huolimatta melko hyvin todellisia kokemuksia. Se, että miesten usko tasa-arvon toteutumiseen on kasvanut nopeammin kuin naisten, näkyy myös kun katsotaan niiden osuuksia, jotka sanovat tasa-arvon toteutuneen joko erittäin tai melko hyvin. Kaikista palkansaajista tämä tyytyväisten yhteenlaskettu osuus on näinä kolmena tutkimusajankohtana ollut 56, 61 ja 67 prosenttia. Miesten kohdalla kasvu on selvästi nopeampaa (56, 62 ja 72) kuin naisilla (55, 58 ja 64).

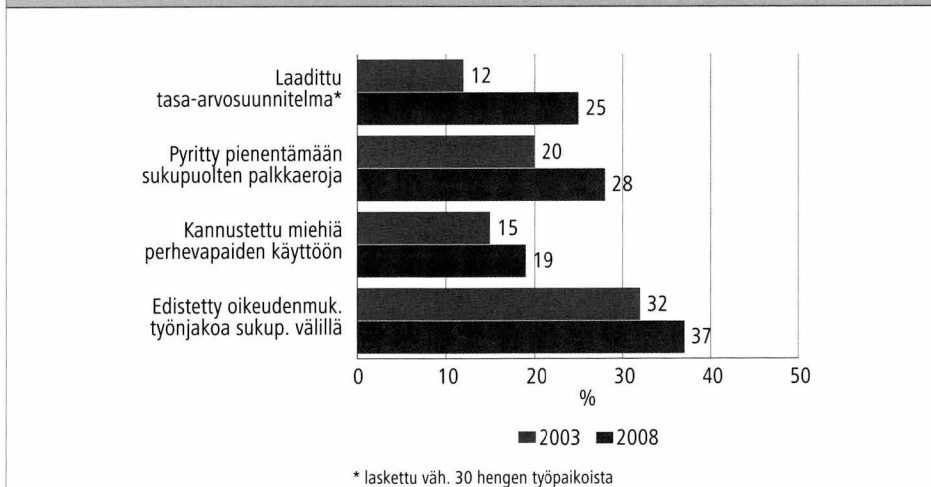
Viimeisimpien, vuoden 2008, tulosten mukaan miehet ovat kaikkein tyytyväisimpiä tasa-arvon toteutumiseen työpaikallaan korkeasti koulutettujen, ylempien toimihenkilöiden ja julkisen sektorin ammattiryhmissä kuten opetuksessa tai terveydenhoidossa työskennellessään. Naisilla nämä ryhmät eivät mitenkään erotu muista kun on kyse tyytyväisyydestä tasa-arvon toteutumiseen.

Kahdessa viimeisimmässä työolotutkimuksessa on selvitetty myös sitä, **onko organisaatioissa tehty jotain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi**. Onhan tunnettu tosiasia, että naisten ja miesten palkkojen välillä on eroa miesten hyväksi, että työnjako ei ole sukupuolen mukaan tasaista työpaikoilla ja että miehet eivät samassa määrin kuin naiset käytä lain sallimia perhevapaita hyväkseen. Toisaalta Suomen nykyisen tasa-arvolain mukaan jokaisella työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tulisi tehdä niin sanottu tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa ja erilaisia tasa-arvon edistämistoimia on selvitetty kysymyksellä, jota koskevat tulokset ovat kuvioissa 82 ja 83. Viiden vuoden aikana on tapahtunut jonkin verran edistymistä tasa-arvotoimien suhteen, kun kuvio 82 osoittaa.

Kuvio 82. Tasa-arvon edistämistoimien yleistyminen

"Kyllä" vastaukset. Työolotutkimus 2003 ja 2008





Vaikka **tasa-arvosuunnitelmien olemassa oloa** on kuvioissa tarkasteltu vain niiden osalta, joiden työpaikalla on vähintään 30 henkeä, on osuus yllättävän alhainen. Keskimäärin 25 prosenttia vastaa kysymykseen myöntävästi. Tosin on huomattava, että tuokin osuus on yli kaksinkertainen viiden vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna. Silloin tasa-arvosuunnitelman havainneita oli vain 12 prosenttia.

Kaikista yli 30 hengen työpaikassa työskentelevistä 13 prosenttia ei osaa sanoa, onko tasa-arvosuunnitelmaa olemassa ja 5 prosenttia katsoo, ettei kysymys sovi heille. Työpaikan sukupuolikoostumuksen voi toki arvella vaikuttavan siihen, miten tarpeellisena tasa-arvosuunnitelmia pidetään. Silti myös sellaisilla työpaikoilla, joissa on lähes tasapuolisesti kumpaakin sukupuolta, suunnitelmia tasa-arvon edistämiseksi on havainnut vain kolmasosa (33 %) yli 30 hengen työpaikoilla työskentelevistä.

Valtiosektori kunnostautuu tässä asiassa selkeästi. Kun valtiolla lähes puolet (47 %) mainitsee suunnitelmia tehdyn, on osuus kuntasektorilla on vain 16 prosenttia ja yksityisellä 25 prosenttia. Sekä valtiosektorilla että yksityisellä sektorilla tasa-arvosuunnitelmien laadinta on selvästi lisääntynyt edellisestä tutkimuskerrasta, sillä muutos valtiolla on 24 prosentista 47 prosenttiin ja yksityisellä 11 prosentista 25 prosenttiin. Kunnissa tasa-arvosuunnitelmia on havaittu edelleen varsin vähän, kasvua on vain 11 prosentista 16 prosenttiin. Tosin jo aiemminkin on tutkimuksissa huomattu, että kunnissa työskentelevät ovat havainneet itseään koskevia tasa-arvosuunnitelmia huomattavasti vähemmän kuin mitä organisaatiot ilmoittavat (Melkas & Lehto 2005).

Ammattiryhmittäinen jakauma osoittaa, että suunnitelmia saattaa olla useammalla työpaikalla kuin vain tuo keskimääräinen 25 prosenttia. Hallinnollisessa johtotyössä olevat, sekä miehet että naiset, ovat nimittäin muita useammin il-

maisseet suunnitelmia löytyvän (47 %). Tavalliselle rivityöntekijälle tieto ei ole kuitenkaan kantautunut.

Sukupuolten palkkaerojen pienentämistä koskevissa vastauksissa on mielenkiintoista se, että miehet ovat tunnistaneet tällaista toimintaa paljon enemmän (33 %) kuin naiset (24 %). Pienillä työpaikoilla naiset ja miehet ovat varsin yksimielisiä siitä, että toimet palkkaerojen pienentämiseen ovat vähäisiä. Sen sijaan suuremmilla, yli 50 hengen työpaikoilla käsitykset eroavat siten, että miehet ovat nähneet tällaisia toimia paljon enemmän kuin naiset. Ammateittain tarkastellen sellaiset julkisen sektorin alat kuin opetus, terveydenhoito, sosiaalitoimi ja yksityiseltä puolelta palvelutyö ovat aloja, joissa naisten ja miesten näkemykset eroavat voimakkaasti. Miehet katsovat selvästi useammin kuin naiset, että sukupuolten palkkaeroja on pyritty pienentämään.

Miesten kannustaminen perhevapaille on kaikkein vähiten yleistynyt tasa-arvo-toimi, sillä tällaisia toimia havainneiden osuus on kasvanut vain 15 prosentista 19 prosenttiin. Naisten ja miesten ero on hävinnyt näissä näkemyksissä ja toimia havainneiden osuudet ovat nyt tasoissa. Tässäkin valtiosektori on edelleen edelläkävijänä, sillä 29 prosenttia valtiolla työskentelevistä, lähes yhtä paljon miehistä ja naisista, on sitä mieltä, että työpaikalla kannustetaan miehiä perhevapaiden käyttöön. Muihin sektoreihin nähden luku on korkea, sillä yksityisellä sektorilla vastaava osuus on kummallakin 19 prosenttia ja kunnissa 16 prosenttia. Jos työpaikalla lähes kaikki työntekijät ovat miehiä, on kannustaminen miesten perhevapaisiin alhaisinta, 16 prosenttia. Sekatyöpaikoilla osuus on sentään 28 prosenttia.

Kysytyistä toimista oli eniten havaittu pyrkimystä **oikeudenmukaiseen työnjakoon sukupuolten välillä**. Tässäkin miehet ovat tehneet havaintoja enemmän (41 %) kuin naiset (34 %), tai sitten naiset suhtautuvat tilanteeseen kriittisemmin. Erityisen paljon miehet ovat havainneet tällaisia toimia valtiosektorilla (51 %), siis joka toinen miespalkansaaja. Samalla sektorilla on näitä toimia naisten mukaan paljon vähemmän (41 %). Työpaikan koko on yhteydessä tähän asiaan: yli 250 henkeä käsittävillä toimipaikoilla miehet ovat havainneet pyrkimystä oikeudenmukaiseen työnjakoon paljon useammin kuin naiset. Yli 500 henkeä käsittävillä työpaikoilla näitä havaintoja tehneiden miesten osuus on jopa 58 prosenttia, kun yhtä suurten työpaikkojen naisilla osuus on 37 prosenttia.

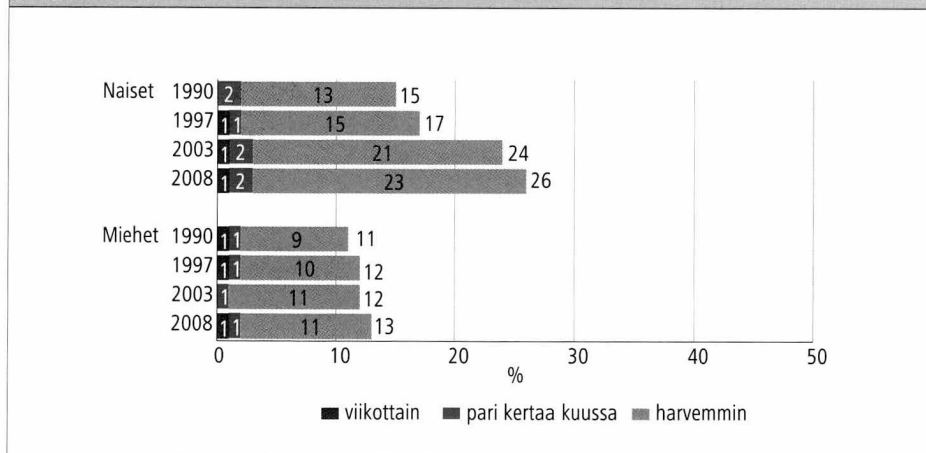
Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä

Fyysinen väkivalta tai sen uhka on lisääntynyt huolestuttavasti suomalaisten naispalkansaajien työssä vajaan parin viime vuosikymmenen aikana. Erityisen suuri harppaus huonompaan suuntaan näyttää tapahtuneen vuosituhaten vaihteessa. Sen sijaan miesten kohdalla väkivalta tai sen uhka ei ole juuri lisääntynyt vuodesta 1990. Samansuuntaisia tuloksia saadaan työolotutkimuksen toisessa yhteydessä, kun tiedustellaan työhön liittyviä uhkia ja vaaroja (Ks. luku "Työhön liittyvät uhat ja vaarat"). Laiha lohdutus on sentään se, että tiuhaan toistuvat väkivaltilanteet eivät ole yleistyneet samassa määrin kuin epäsäännöllisemmin, "harvemmin" esiintyvä väkivalta tai sen uhka.

Naispalkansaajilla väkivallan ja sen uhan kokemukset keskittyvät ennen kaikkea terveydenhoitoalan ammatteihin, joissa väkivalta on tullut myös yhä yleisemmäksi. Yli puolet tämän ammattiryhmän palkansaajista koki työssään väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2008: useampi kuin joka kymmenes (11 %) vähintään pari kertaa kuussa, ja 43 prosenttia harvemmin. Vuonna 1990 vastaavat osuudet olivat 3 ja 34 prosenttia. Osuudet ovat koholla – ja vajaan parinkymmenen vuoden aikana selvästi kasvaneet – myös sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön sekä palvelutyön ammateissa.

Miesten työssä väkivalta tai sen uhka on koko tutkimusajanjakson liittynyt vahvasti tiettyihin vartiointi- ja suojelutyön riskiammatteihin (vartijat, poliisit, palomiehet). Näissä ammattiryhmissä väkivallan riski ei näytä lisääntyneen, vaan se oli korkea jo vuonna 1990. Opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalityön ammateissa lisääntyneet väkivaltilanteet heijastuvat toki myös alan ammateissa työsken-

Kuvio 84. Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



televien miesten kokemuksissa. Näissä ammateissa työskenteleviä miehiä on kuitenkin suhteellisesti niin vähän, ettei lisäys juurikaan näy miespalkansaajien keskiarvossa. Ainoa "miehinen" ammatti, jossa väkivaltatilanteet ovat selkeästi lisääntyneet vajaan parinkymmenen vuoden aikana, on liikennetyö.

Edellä mainituista ammattiryhmistä voi jo päätelläkin, että väkivalta tai sen uhka on yleisintä julkisen sektorin, etenkin kunta-alan palkansaajien keskuudessa: kunta-alalla työskentelevistä naisista 5 prosenttia kokee väkivaltaa tai sen uhkaa vähintään pari kertaa kuussa ja joka kolmas (33 %) harvemmin; miehillä vastaavat osuudet ovat 3 ja 28. Yksityissektorilla vastaavat luvut ovat kaikkein matalimmat (naiset 2 % ja 17 %; miehet 1 % ja 8 %). Erittäin tiuhaan toistuvat väkivalta- tai uhkatilanteet ovat tosin kaikkein yleisimpiä valtiosektorin miehillä ja kunta-alan naisilla, joista yli 2 prosenttia kokee väkivaltaa tai sen uhkaa viikoittain.

Väkivalta tai sen uhka liittyy tyypillisesti asiakastyöhön. Asiakkaiden kanssa vähintään puolet työajastaan tekemisissä olevista palkansaajista lähes joka kolmas (31 %: naiset 35 %, miehet 23 %) kokee työssään väkivaltaa tai sen uhkaa ainakin silloin tällöin, kun muilla vastaava osuus on vain 8 prosenttia. Asiakastyötä tekevillä naisilla väkivaltaa kohtaavien osuus on kasvanut prosenttiyksikön verran vuodesta 2003, mutta muissa ryhmissä osuudet ovat pysyneet samassa.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan palkansaajien työssään kohtaama fyysinen väkivalta on lisääntynyt EU15-maissa 4 prosentista vuonna 1995 kuu-teen prosenttiin vuonna 2005. EU27-maiden keskiarvo oli 5 prosenttia vuonna 2005. Palkansaajat ovat kohdanneet fyysistä väkivaltaa 12 edeltävän kuukauden aikana yleisimmin Alankomaissa (11 %), Ranskassa (10 %) ja Britanniassa (9 %). Suomi yltää lähelle (8 %) kärkeä yhdessä Belgian ja Irlannin kanssa, Ruotsissa osuus jää prosenttiyksikköä pienemmäksi (7 %). Mitä tulee pelkkään fyysisellä väkivallalla uhkailuun, nousee Suomi kuitenkin johtoon Alankomaiden rinnalle: 13 prosenttia palkansaajista kertoo kohdanneensa fyysisellä väkivallalla uhkailua edellisen 12 kuukauden aikana. Perässä tulevat Britannia (12 %), Ruotsi (10 %), Irlanti (9 %) ja Belgia (9 %).

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kun työturvallisuuslakia uudistettiin vuonna 2003, laajennettiin sitä samalla myös henkisen työsuojelun puolelle. Laki edellyttää työnantajan puuttuvan asiaan, jos työntekijä joutuu työssään terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §). Lainmuutos aiheutti työsuojelupiireihin kohdistuvan yhteydenottojen ryöpyn etenkin heti ensimmäisenä voimassaolovuonna.

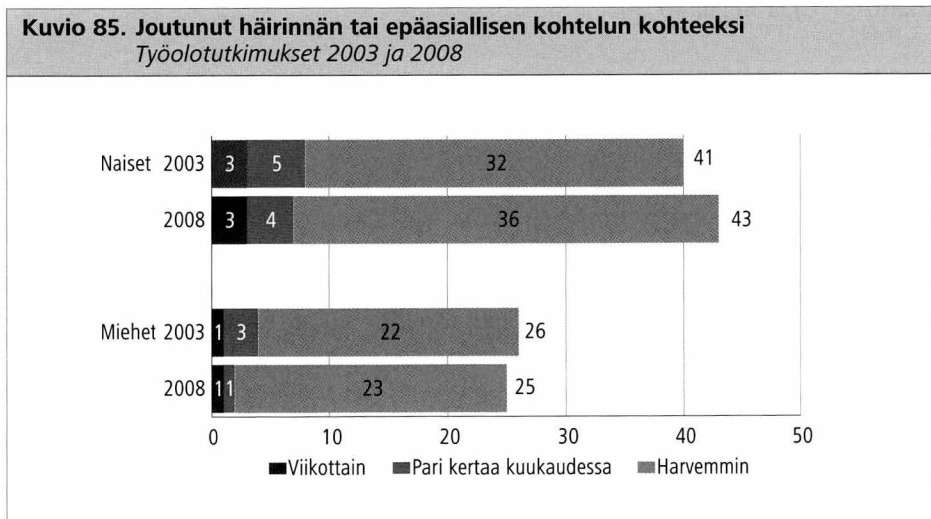
Työolotutkimuksessa on eri kohdissa kysytty häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutumista esimerkiksi asiakkaiden tai työtovereiden taholta, ja myöhemmin lomakkeella seuraa kysymyksiä myös työpaikkakiusaamisen esiintymisestä ja sen kohteeksi joutumisesta. Sukupuolista häirintää työolotutkimuk-

nessä ei kysytä: aiempi kokemus osoittaa, että aihetta on työolotutkimuksen kaltaisella välineellä vaikea tutkia.

Naiset tuntuvat kohdanneen työssään häirintää ja epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet. Naisilla nämä kokemukset ovat myös hieman lisääntyneet vuodesta 2003. (Kuvio 85.) Tosin molemmilla sukupuolilla on käynyt niin, että vähintään pari kertaa kuussa esiintyvä häirintä on pikkuhituden laskenut, mutta "harvemmin" esiintyvä häirintä yleistynyt. Naisista 7 ja miehistä 3 prosenttia koki häirintää tai epäasiallista kohtelua vähintään pari kertaa kuussa vuonna 2008, yli kolmannes naisista ja vajaa neljännes miehistä ainakin joskus.

Lähes joka toinen (46 %) asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevästä kohtaa häirintää tai epäasiallista kohtelua ainakin "harvemmin", ei-asiakastyötä tekevästä 23 prosenttia. Osuus on erityisen korkea asiakastyössä työskentelevien naisten keskuudessa (51 %), sekä nuorilla, alle 35-vuotiailla naisilla ylipäänsä (48 %). Asiakastyötä tekevät nuoret naiset ovatkin todennäköisin häirinnän kohde: 57 prosenttia heistä kokee häirintää tai epäasiallista kohtelua työssään. Vastaväinikäisten, alle 35-vuotiaiden asiakastyötä tekevien miesten joukossa osuus jää 37 prosenttiin. Toisaalta häirintäkokemukset ovat yleistyneet vuodesta 2003 pikemminkin keski-ikäisillä ja iäkkäämmillä palkansaajilla, kaikkein nuorimmilla ne ovat jopa vähentyneet.

Terveydenhuoltoalan työssä häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtaaminen on tavallisinta (58 % kokee ainakin "harvemmin"), ja siitä saavat tasapuolisesti osansa niin miehet kuin naisetkin. Myös sosiaalialan ammattiteissa (43 %) ja palvelutyön ammattiteissa (43 %) naiset ja miehet kohtaavat jotakuinkin yhtä usein häirintää tai epäasiallisuutta. Sen sijaan opetustyön ammattiteissa naisille näitä tilanteita osuu yleisemmin (51 %) kuin miehille (42 %; yhteensä 49 %). Lisäksi kaupallisen alan ammatit ovat ryhmä, jossa naiset kokevat häirintää ja epäasiallista selvästi yleisemmin (42 %) kuin miehet (23 % ; yhteensä 34 %). Tämä liittyyne naisten ja miesten erilaiseen



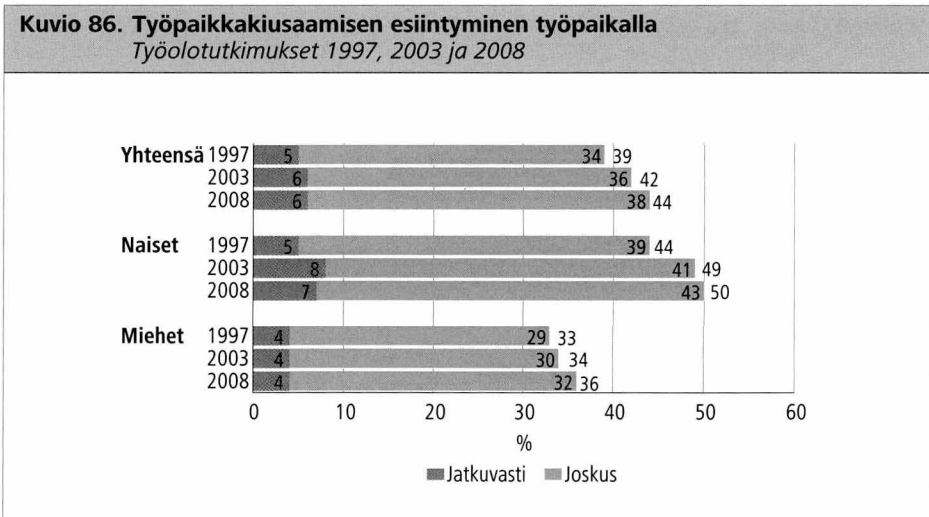
ammattirakenteeseen kaupallisen työn ammattiryhmän sisällä: naiset työskentelevät useimmiten myyjinä ja myymäläkassoina vähittäiskaupassa, miehet usein esimerkiksi myyntineuvottelijoina, ostajina ja myyntipäälliköinä.

Työpaikkakiusaaminen

Työolotutkimukset ovat sisältäneet kysymyksiä työpaikkakiusaamisesta aina vuoden 1997 tutkimuksesta saakka. Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen on kysymyksissä määritelty "työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi". Vastajilta on kysytty ensinnäkin sitä, esiintyykö tällaista käytöstä heidän työpaikallaan sekä toiseksi sitä, ovatko he itse – tai ovatko he olleet – kuvatuslaisen käytöksen kohteena.

Työpaikkakiusaamista työpaikallaan havainneiden määrä on kasvanut tutkimuskerrasta toiseen. Suurin harppaus paikallistuu naisten koskemiin havaintoihin vuosituhannen vaihteessa. Vuoden 2003 työolotutkimuksen yhteydessä pohdittiin, missä määrin tämä kasvu saattoi johtua siitä, että työpaikkakiusaaminen oli tällä välin noussut julkisen keskustelun aiheeksi aivan toisessa määrin kuin se oli vuonna 1997. Erityisen "tapetilla" työpaikkakiusaaminen oli juuri uuden työsuojelulain voimaantulon jälkeen vuonna 2003.

Työpaikkakiusaamista havainneiden osuus on kuitenkin jatkanut kasvuaan myös vuosien 2003–2008 välillä. Vuonna 2008 useampi kuin kaksi viidestä (44 %) suomalaispalkansaajasta kertoi työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista ainakin joskus. Jatkuvasta kiusaamisesta raportoi kuusi prosenttia palkansaajista. (Kuvio 86.)

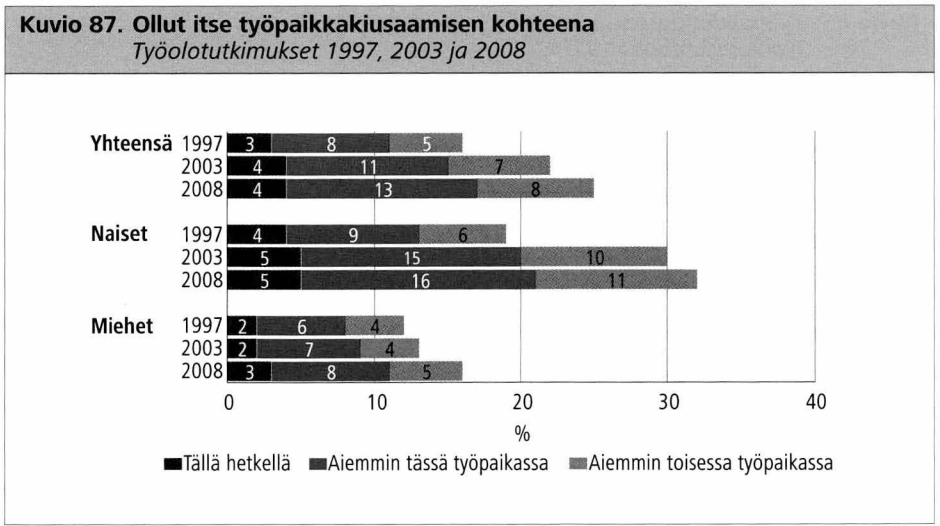


Naisilla kiusaamista havainneiden osuudet ovat selvästi suuremmat kuin miehillä. Joka toinen (50 %) naispalkansaaja on törmännyt työpaikallaan kiusaamisilmiöön ainakin satunnaisesti, kun miehistä saman on kokenut reilu kolmannes (36 %).

Kiusaamisesta työpaikalla raportoidaan tyypillisimmin terveydenhoitoalan työn (62 %), sosiaalialan työn (50 %), opetustyön (52 %) sekä hallinnollisen johtotyön (48 %) ammattiryhmissä, jotka viimeksi mainittua lukuun ottamatta ovat kaikki naisvaltaisia ammattialoja. Terveydenhoitotyön ammatissa toimivista 11 prosenttia kertoo kiusaamisen olevan jatkuvaa. Seuraavaksi eniten (7 %) jatkuvasta kiusaamisesta raportoivat opetustyön, hallinnollisen johtotyön, mutta myös palvelutyön ja teollisen työn ammateissa toimivat.

Olisi toisaalta väärin pelkistää niin, että kiusaamisen yleisyys naisvaltaisilla aloilla johtuisi juuri niiden naisvaltaisuudesta. Kiusaaminen yhdistyy ammattialasta riippumatta moniin työympäristön epäkohtiin. Jatkovaa kiusaamista esiintyy selvästi enemmän esimerkiksi niillä työpaikoilla, joilla kiire aiheuttaa erittäin paljon haittaavaa räsitusta (14 %), kuin niillä, joilla kiirettä ei esiinny tai joissa kiire haittaa korkeintaan "jonkin verran" (4 %). Jatkuva kiusaaminen on harvinaisempi ilmiö niillä työpaikoilla, joilla työt on organisoitu hyvin (4 %) ja/tai työstä ja sen ongelmista keskustellaan riittävästi (3%) suhteessa työpaikkoihin, joissa tilanne on päinvastainen (14 % ja 13 %). Työpaikoilla, joissa esimies kertoo avoimesti työpaikan asioista, on vähemmän jatkuvaa kiusaamista (4 %) kuin niillä työpaikoilla, joissa tätä avoimuutta ei ole (11 %). (Ks. myös Parvikko 2006.)

Joka neljäs suomalaispalkansaaja on joutunut joskus **itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi**. Naisista peräti 32 prosenttia eli noin joka kolmas, miehistä puolet vähemmän eli 16 prosenttia kertoo olleensa jossain vaiheessa työpaikkakiusattu. Näihin lukuihin sisältyvät kuitenkin siis myös työuran aiemmat tapahtumat jopa aiemmasta työpaikasta. Tutkimushetkellä ongelma oli akuutti 5 prosentille naisia ja 3 prosentille miehiä.

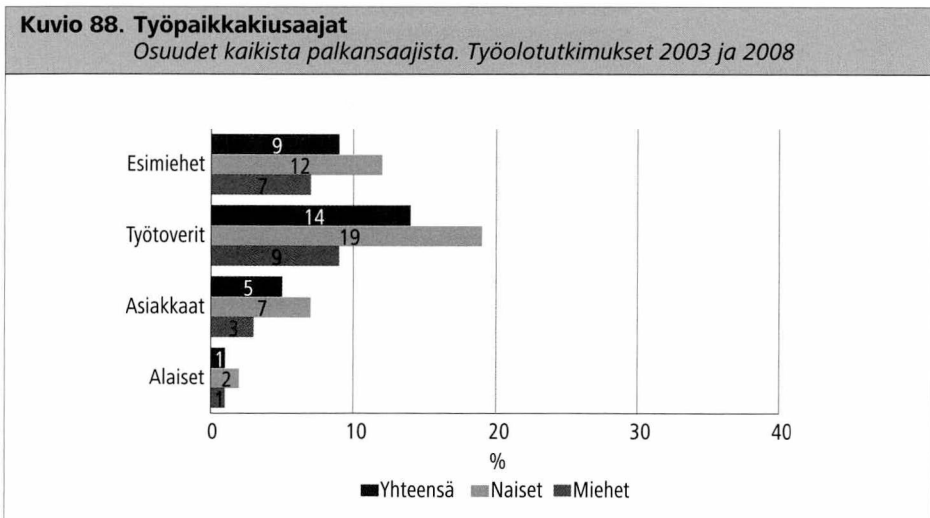


Kiusaamista kokeneita palkansaajia löytyy eniten opetustyön, terveydenhoitotyön, sosiaalityön ja palvelutyön ammateista. Näissä ryhmissä kiusaamista on kokenut noin joka kolmas (30–35 %) palkansaaja. Näissä ryhmissä, mutta lisäksi myös liikennetyön ammateissa, kiusaamista kokee parhaillaan 6–7 prosenttia palkansaajista. Tässä suhteessa miesten ja naisten kokemuksissa ei näyttäisi olevan eroa sosiaalityön, liikennetyön ja palvelutyön ammattiryhmissä; opetustyön ammateissa sen sijaan miehet kokevat parhaillaan hieman yleisemmin olevansa kiusattuja. Terveydenhoitotyön, teknisen ja tieteellisen alan työ sekä toimistotyön ammattiryhmissä naiset kertovat tullessa kiusatuiksi useammin kuin miehet.

Kiusaajat löytyvät useimmiten omien työtovereiden joukosta. Lähes joka viides nainen (19 %) ja lähes joka kymmenes mies (9 %) on kokenut kiusaamista työtovereiden taholta (yhteensä 14 %). Esimiehen kiusanteon kohteeksi on joutunut kaikista naispalkansaajista 12 ja miespalkansaajista 7 prosenttia. Kiusaaminen asiakkaiden taholta on ollut edellisiä tapauksia harvinaisempaa: sitä on kokenut naisista 7 ja miehistä 3 prosenttia. Toisaalta jos tarkastellaan vain vähintään puolet työajasta asiakastyötä tekeviä palkansaajia, nousee asiakkaiden kiusan kohteeksi joutuneiden osuus naisilla 10:een ja miehillä 6 prosenttiin. Alaisten kiusaamaksi on joutunut vain reilu prosentti palkansaajia – esimiestehtävissä toimivien joukossakin osuus nousee vain vajaaseen 3 prosenttiin.

Niistä, joita kiusataan parhaillaan, joka kolmas kertoo kiusaajan olevan esimies. Parhaillaan kiusatuista miesesimiehen alaisuudessa työskentelevistä palkansaajista 41 prosenttia sanoo (mies)esimiehen olevan kiusaaja, kun vastaavasti naisesiemiesten alaisista 25 prosenttia kertoo juuri (nais)esimiehen kiusaavan. Vastaajan omalla sukupuolella ei ole tässä vaikutusta.

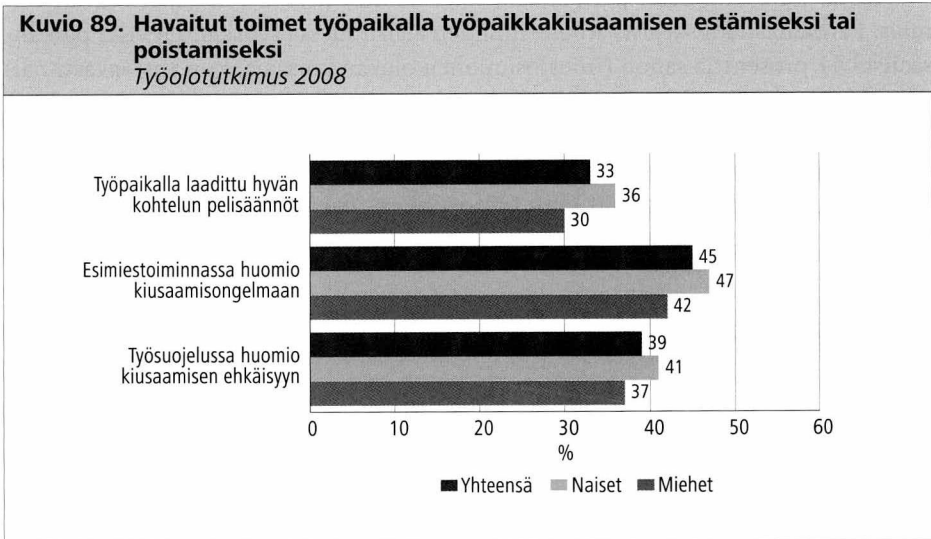
Työpaikkakiusaamista parhaillaan kokevat kärsivät psyykkisistä ja somaattisista oireista selvästi yleisemmin kuin työtoverinsa, jotka ovat välttyneet kiusaamiselta. Jatkuva kiusaaminen työpaikalla lisää myös niiden palkansaajien psyykkistä



ja somaattista oireilua, jotka eivät itse ole (parhaillaan) kiusaamisen kohteina vaan ainoastaan sivustakatsojina. Vähiten oireista kärsivät ne, joiden työpaikalla ei esiinny lainkaan henkistä väkivaltaa. Myös työuupumuksen uhka on merkitsevässä yhteydessä työpaikalla esiintyvään kiusaamiseen (Parvikko 2006).

Vuonna 2008 kysyttiin uusina kysymyksinä sitä, olivatko vastaajat havainneet työpaikallaan erityisiä toimia työpaikkakiusaamisen poistamiseksi tai estämiseksi. Yleisimmin havaittu toimi oli se, että esimiestoiminnassa oli otettu huomioon hyvä kohtelu tai työpaikkakiusaamisen poistaminen. Tästä kertoi lähes puolet (45 %) palkansaajista. Noin kaksi viidestä (39 %) oli havainnut, että työsuojelussa oli kiinnitetty huomio työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn. Joka kolmas (33 %) kertoi, että työpaikalla on laadittu hyvän kohtelun pelisäännöt. (Kuvio 89.)

Naiset olivat havainneet kaikkia mainittuja toimia jonkin verran useammin kuin miehet. Julkinen sektori, erityisesti valtio, kunnostautui joka suhteessa yksityissektoriin verrattuna. Ammattiryhmistä erityisesti terveydenhoitoalan työn, sosiaalityön, opetustyön ja hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat olivat havainneet kaikkia mainittuja toimia työpaikoillaan muita ammattiryhmiä useammin. Nämä ovat samalla juuri niitä ammattiryhmiä, joissa raportoidaan yleisimmin myös kiusaamisen esiintymisestä.



Suomiko työpaikkakiusaamisen johtava maa?

Tällä vuosituhannella Suomi on saanut kyseenalaista kunniaa maana, missä esiin tyy eniten työpaikkakiusaamista Euroopassa. Tulos käy ilmi **Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta 2005**, ja sitä on uutisoitu innokkaasti suomalaismediassa.

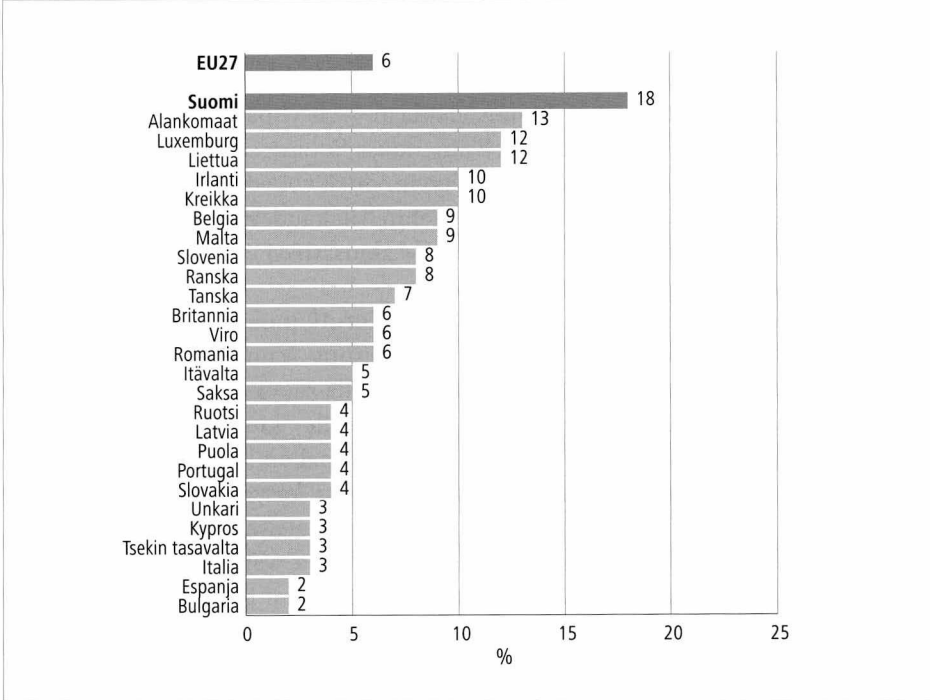
Kun keskustelu sukupuolisesta häirinnästä kävi julkisuudessa kuumimmillaan keväällä 2008, käytetyt käsitteet myös ajoittain sekoittuivat. Kiusaamisen, häirinnän ja sukupuolisen häirinnän aihepiirit ovatkin hyvin otollisia hämmingin aiheuttajia, etenkin kun lähdetään vertailemaan eri maita keskenään. Aiheet jo sinänsä ovat varsin sensitiivisiä, mutta myös kulttuurisidonnaisia: se, mikä kussakin kulttuurissa käsitetään kiusaamiseksi tai se, mitä pidetään seksuaalisena häirintänä, voi vaihdella suurestikin. Eroja on myös siinä, miten avoimesti näistä asioista ollaan valmiita eri kulttuureissa keskustelemaan – tai ylipäänsä tunnistamaan ja myöntämään ilmiöiden olemassaolo. Esimerkiksi Suomessa työpaikkakiusaamisen ongelma tiedostetaan nykyisin varsin hyvin, mikä voi edesauttaa myös ilmiön tunnistamista ja nimeämistä. Juuri keskustelun vilkkaudesta johtuen yksilöiden sosiaalinen kynnys myöntää tulleen työpaikkakiusatuksi on Suomessa oletettavasti matalampi kuin monessa muussa maassa.

Tulkintaongelmia voi kansainvälisessä vertailututkimuksessa aiheuttaa myös lomakkeiden eri kieliversioiden käännosten erilaisuus. Vuoden 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen alkuperäisellä lomakkeella oleva ilmaisu "bullying/harassment" oli käännetty suomenkieliselle lomakkeelle "kiusaamista/epäasiallista kohtelua". "Epäasiallinen kohtelu" ymmärrettäneen paljon laajempaan käsitteeseen kuin pelkkä "kiusaaminen", mikä voi lisätä Suomessa kysymykseen myöntävästi vastanneiden määrää. Tätä tukee vuoden 2008 suomalaisen työolotutkimuksen tulos, jonka mukaan "häirintää tai epäasiallista kohtelua" vähintään kerran viikossa kokevista palkansaajista "vain" kolmasosa (33 %) totesi toisaalla olevansa parhaillaan myös työpaikkakiusattu; korkeintaan pari kertaa kuussa tai harvemmin häirintää kokevista seitsemän prosenttia tunsivat itsensä myös työpaikkakiusatuksi. Toisin sanoen, jos suomenkielisellä lomakkeella olisi kysytty vain "kiusaamisen" kokemista – kuten esimerkiksi saksankielisellä lomakkeella, jossa käytettiin ainoastaan sanaa "mobbing" – olisi myöntävästi vastanneiden suomalaisten osuus ollut oletettavasti pienempi kuin se oli nyt.

Kaiken kaikkiaan vastausten vertailukelpoisuuteen tulee siis suhtautua tässäkin tapauksessa tietyllä varauksella. Toisaalta on syytä pysähtyä pohtimaan niitä suomalaisen työelämän erityispiirteitä, jotka yhdistyvät keskimääräistä suurempaan kiusaamisongelmaan. Kulttuurierot vastaamistavoissa tai käännosten epätarkkuus selittänevät vain osan Suomen johtoasemasta työpaikkakiusaamisen luvattuna maana. Niihin vetoaminen ei voi kokonaan pelastaa Suomen mainetta tässä suhteessa: niin ylivoimainen Suomen kärkisija tällä hetkellä näyttää olevan. (Kuvio 90.)

Sukupuolisen häirinnän suhteen Suomi ei sen sijaan johda Euroopan tilastoja, kuten jossain vaiheessa keväällä 2008 virheellisesti uutisoitiin. Suomi on tässä suhteessa jopa hieman EU27-keskiarvon (1,9 %) alapuolella (1,8 %).

Kuvio 90. "Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana työssänne henkilökohtaisesti kohdannut kiusaamista/epäasiallista kohtelua?"
"Over the past 12 months, have you or have you not, personally been subjected at work to bullying/harassment"? Palkansaajat.
Eurooppalainen työolotutkimus 2005



Syrjintä

Työolotutkimuksissa on tutkittu palkansaajien syrjintäkokemuksia varsin monitahoisesti. On näyttöä siitä, että hyvin ylimalkaiset "esiintyykö työpaikallanne syrjintää" -tyyppiset kysymykset eivät tuo yhtä hyvin esiin erilaisten ongelmien olemassaoloa kuin yksityiskohtaisemmat kysymykset (esim. Lehto 1996). Tämän vuoksi työolotutkimuksessa onkin potentiaalisista syrjinnän perusteista kysytty kustakin erikseen, esiintyykö niitä vastaajan työorganisaatiossa. Mikäli syrjintää kyseisistä syistä esiintyy, vastaajaa on pyydetty useimpien perusteiden kohdalla kertomaan myös se, onko hän itse joutunut kyseisestä syystä syrjityksi. Lisäksi on käytetty erillistä kysymyspatteristoa selvittämään niitä syrjintätilanteita, joihin vastaaja on mahdollisesti joutunut.

Syrjintä suosikkijärjestelmien – niin sanotun "pärstäkertoimen" – perusteella on ollut koko tutkimusajanjakson syrjintäperusteista yleisin. Sitä on raportoitu työpäikaltaan pienin vaihteluin noin viidennes palkansaajista, naiset miehiä useammin. Tässä kohdin vain alle pari prosenttia palkansaajista katsoo, ettei kysymys sovi hei-

dän tilanteeseensa. Noin joka kymmenes (9 %) palkansaaja on itse kokenut syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella, naiset useammin (11 %) kuin miehet (6 %).

Syrjintä työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi on syrjintäsyistä seuraavaksi yleisin. Se on palannut vuoden 2003 piikin jälkeen vuoden 1997 tasoon, 15 prosenttiin. Vajaalle neljälle prosentille palkansaajista kysymys ei sovi. Määräaikaisista noin joka kymmenes (11 %), naiset (13 %) useammin kuin miehet (5 %) on kokenut itse tällaista syrjintää. Osa-aikaisisten keskuudessa osuus on 7 prosenttia (naiset 8 %, miehet 4 %).

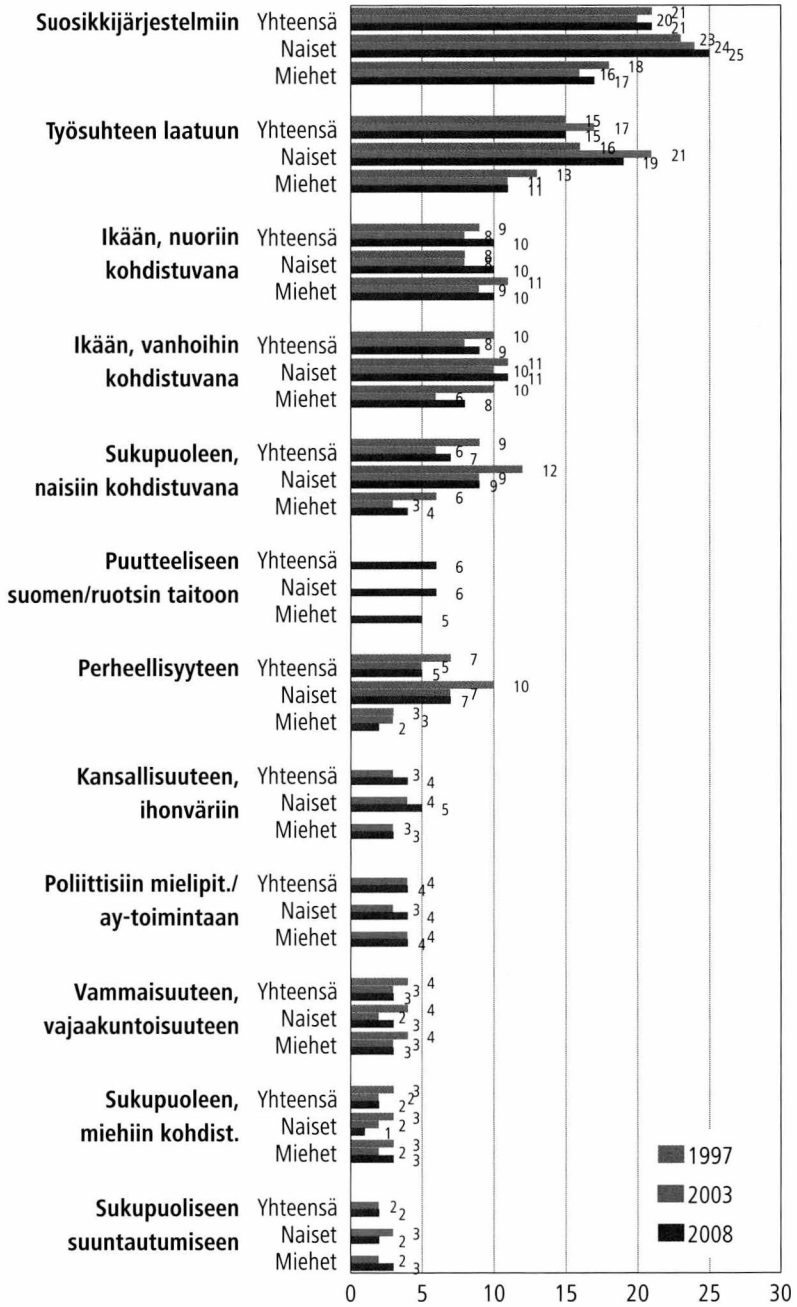
Ikäsyrjintä on kysymyksissä jaettu yhtäältä **nuoreen ikään perustuvaan syrjintään** ja toisaalta **vanhaan ikään perustuvaan syrjintään**. Mielenkiintoista on se, että kun vanhaan ikään perustuva syrjintä näyttää työpaikoilla tasaisesti laskeneen sitten 1990-luvun lopun, nuoriin kohdistuva syrjintä onkin yleistynyt ja on tätä nykyä jopa hieman yleisempi ilmiö kuin iäkkäisiin kohdistuva syrjintä. Tämä käy erityisen hyvin ilmi, kun tarkastellaan itse syrjinnän kohteeksi joutuneiden osuuksia ikäryhmittäin. Joka kymmenes (9 %) nuorimpaan, 15–24-vuotiaiden ikäryhmään kuuluva palkansaaja kertoi kokeneensa nuoreen ikään perustuvaa syrjintää, naiset vielä hivenen useammin (10 %) kuin miehet (8 %). Myös 25–34-vuotiaiden joukossa 5 prosenttia (naiset 6 %, miehet 3 %) kertoi kokeneensa nuoriin ikään perustuvaa syrjintää. Iäkkäiden kokemus ikäsyrjintää ei ole aivan yhtä yleistä: 55–64-vuotiaista palkansaajista 5 prosenttia (naiset 7 %, miehet 4 %) kertoi kokeneensa (vanhaan) ikään perustuvaa syrjintää, ja ikäryhmässä 45–54-vuotiaat osuus oli vain 2 prosenttia.

Naisiin kohdistuva **syrjintä sukupuolen perusteella** näyttää tasaisesti vähentyneen runsaan kymmenen vuoden aikana. Tätä mieltä ovat niin miehet kuin naisetkin. Tietoa tukee toisaalla tässä julkaisussa esitetty tulos siitä, että palkansaajat ovat aiempaa tyytyväisempiä siihen, miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut heidän työpaikallaan (ks. luku "Sukupuolten tasa-arvo"). Seitsemän prosenttia palkansaajista vuonna 2008 oli havainnut työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää; 4 prosenttia naisista oli kokenut sitä itse.

Vuonna 2008 kysyttiin uutena asiana **suomen tai ruotsin (puutteelliseen) kieli-taitoon perustuvaa syrjintää**. Tämä syrjinnän muoto kipusi yleisemmäksi (6 %) syrjinnän syyksi kuin **kansallisuuteen tai ihonväriin perustuva syrjintä** (3 %). Kieli-taitoon perustuvaa syrjintää ovat havainneet yleisemmin ne palkansaajat, joiden äidinkieli on jokin muu (13 %) kuin suomi (5 %) tai ruotsi (8%). Myös kansallisuuteen tai ihonväriin kohdistuva syrjinnän havaitseminen on yleisempää silloin, kun vastaajan jompikumpi tai molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (7 %), kuin silloin, kun molemmat vanhemmat ovat syntyperäisiä suomalaisia (3 %).

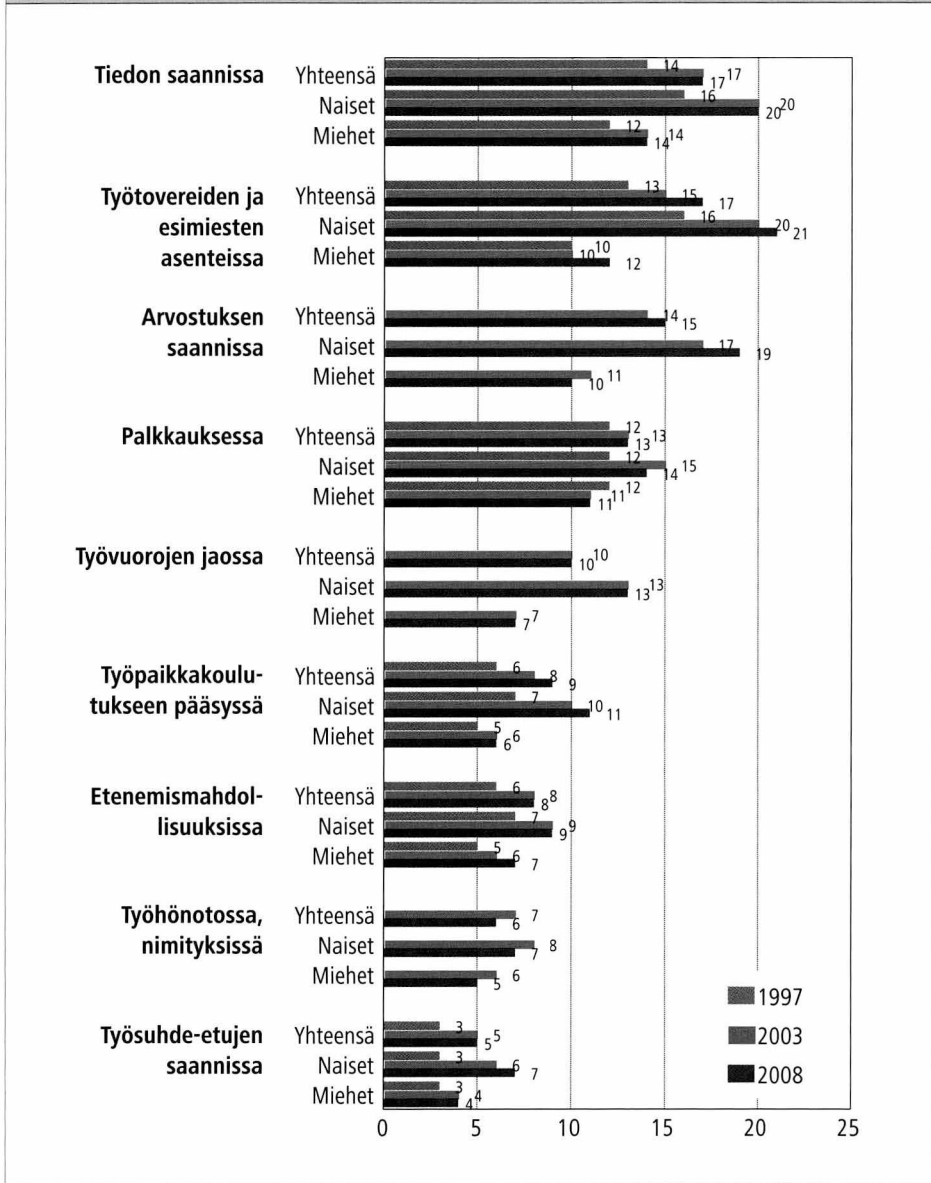
Perheellisyyteen tai raskauteen perustuva syrjintä on ilahduttavasti laskenut 1990-luvun lopulta. Naiset ovat joka tapauksessa havainneet sitä useammin (7 %) työorganisaatiossaan kuin miehet (2 %), alle 45-vuotiaat useammin kuin heitä vanhemmat. Perheellisyyteen liittyvää syrjintää raportoidaan enemmän julkiselta (6 %) kuin yksityissektorilta. Naisista pari prosenttia oli kokenut perheellisyyteen liittyvää syrjintää omakohtaisesti, ja miesten keskuudessa tämä kokemus oli vielä paljon harvinaisempi.

Kuvio 91. Syrjinnän havaitseminen työpaikalla
 Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



Kuvio 92. Kokenut syrjintää tässä työpaikassa

Viiden viime vuoden aikana. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008



Työnantajasektoreittain tarkasteltuna näkyy, että vanhaan ikään ja naisiin kohdistuva syrjintä on yleisempää valtiosektorilla kuin muilla sektoreilla; perheellisyteen ja työsuhteen laatuun perustuva syrjintä taas on suhteellisesti varsin yleistä sekä valtio- että kuntasektorilla suhteessa yksityissektoriin. Mielenkiintoista on myös se, että suosikkijärjestelmiin perustuvasta syrjinnästä kertoo joka kol-

mas (31 %) valtion palkansaaja, joka neljäs (24 %) kuntasektorin palkansaaja, mutta vain vajaa viidennes (19 %) yksityissektorin palkansaajista.

Koetut syrjintätilanteet ovat yleisimmin liittyneet tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä palkkaukseen. 2000-luvun palkansaajat kokevat kohdanneensa erilaisissa tilanteissa syrjintää yleisemmin kuin vuoden 1997 työolotutkimuksen vastaajat. Toisaalta yleistymisen ajoittuu pikemmin aikavälille 1997–2003 kuin sen jälkeen. Asenteisiin liittyvä syrjintä on tosin jatkanut kasvuaan, naisilla myös syrjintä koulutukseen pääsyssä. Vain työhönottotilanteisiin ja nimityksiin liittyvä syrjintä on vähentynyt aikavälillä 2003 ja 2008.

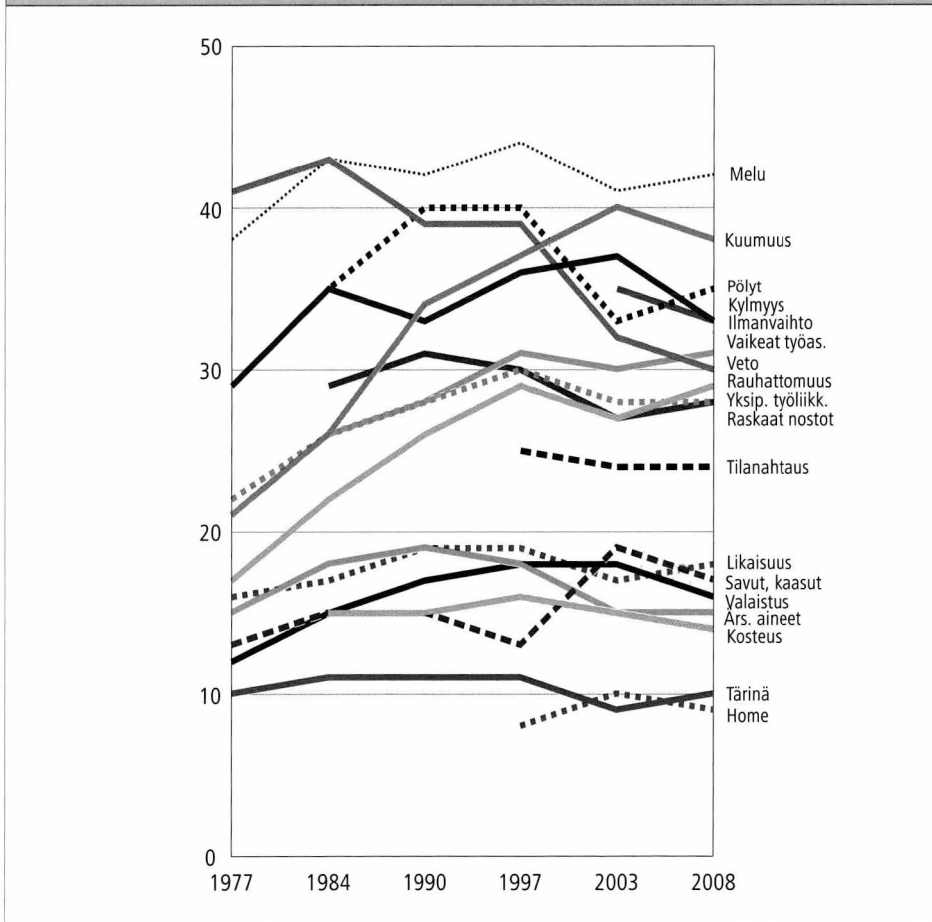
Naiset ovat kokeneet syrjintää kaikissa kysytyissä tilanteissa jopa selvästi useammin kuin miehet. Julkisen sektorin palkansaajat ovat kokeneet työpaikassaan kaikkiin mainittuihin tilanteisiin liittyen syrjintää yleisemmin kuin yksityissektorin palkansaajat lukuun ottamatta tiedonsaantiin liittyvä syrjintää, jota näyttäisi esiintyvän jotakuinkin yhtä tasaisesti niin julkisella kuin yksityissektorillakin.

Fyysiset haitat

Vuoden 2008 palkansaajat havaitsivat työympäristössään enemmän **fyysisiä haittoja** kuin palkansaajat reilut 30 vuotta aiemmin. Ainoa tällä aikavälillä merkittävästi vähentynyt haittatekijä on veto. Tärinä, ärsyttävät tai syövyttävät aineet sekä raskaat nostamiset – joista viimeksi mainittua on kysytty vasta 1984 alkaen – ovat pysytelleet jotakuinkin samalla tasolla tutkimussarjan alusta lähtien.

Myönteistä kehityksessä on kuitenkin se, että monien haittatekijöiden kohdalla kasvu on jatkunut lähinnä vain 1990-luvulle saakka. Monen seikan suhteen tapahtui laskua jo vuosien 1997 ja 2003 välillä, ja laskeva trendi on useissa kohdin jatkunut vielä vuoden 2003 jälkeen. Toisaalta niissä haittatekijöissä, joissa on ollut kasvua vielä 2003 ja 2008 välillä, on lisäys ollut vain prosenttiyksikön tai kahden luokkaa. (Kuvio 93 ja taulukko 11.)

Kuvio 93. Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Taulukko 11. Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä

	1977	1984	1990	1997	2003	2008
	%	%	%	%	%	%
Melu	38	43	42	44	41	42
Kuumuus	21	26	34	37	40	38
Pölyt	29	35	40	40	33	35
Kylmyys	29	35	33	36	37	33
Puutteellinen ilmanvaihto					35	33
Vaikeat työasennot	21	26	28	31	30	31
Veto	41	43	39	39	32	30
Työympäristön rauhattomuus	17	22	26	29	27	29
Toistuvat yksipuoliset liikkeet	22	26	28	30	28	28
Raskaat nostamiset		29	31	30	27	28
Tilanahtaus				25	24	24
Työympäristön likaisuus	16	17	19	19	17	18
Savut, kaasut, höyryt	13	15	15	13	19	17
Heikko/häikäisevä valaistus	12	15	17	18	18	16
Ärsyttävät aineet	15	18	19	18	15	15
Kosteus		15	15	16	15	14
Tärinä	10	11	11	11	9	10
Home				8	10	9

Se, että fyysisiä haittatekijöitä havaitaan 2000-luvulla työympäristössä jopa yleisemmin kuin 30 vuotta sitten, yllättää. Työsuojelutyötä on kuitenkin tehty tarmokkaasti koko tämä aika. Vertailua tämäntyyppisissä kysymyksissä hankaloittaakin se, että tehostuneen työsuojelutyön ja kohonneiden standardien vuoksi myös palkansaajien tietoisuus erilaisista haittatekijöistä on kasvanut. Tämä toki vaikuttaa omiin arvioihin ja kokemuksiin.

Miesten työympäristössä selvästi yleisempiä fyysisiä haittatekijöitä kuin naisten työympäristöissä ovat heikko valaistus, ärsyttävät tai syövyttävät aineet, työympäristön likaisuus, pölyt, kosteus, savut ja kaasut, melu, tärinä, veto ja kylmyys. Naisilla on selvästi useammin kuin miehillä haittanaan työympäristön rauhattomuus, yksipuoliset työliikkeet sekä puutteellinen ilmanvaihto; lisäksi naisten työympäristöissä esiintyy tilanahtautta hieman useammin kuin miehillä.

Toisaalta erilaisten haittatekijöiden esiintymisen yleisyys ei ole kaikissa tapauksissa suoraan yhteydessä niistä aiheutuvaan haittaan. Esimerkiksi kuumuus on kaikkein yleisimminkin esiintyvä (38 %) haittatekijä työpaikoilla, mutta toisaalta vain 13 prosenttia palkansaajista kokee kuumuudesta aiheutuvan työssä erittäin tai melko paljon haittaa. Jos haittatekijöitä listaakin niiden haittaavuuden eikä vain yleisyyden mukaan, muuttuu järjestys jossain määrin. Haittatekijöistä yleisin, melu, on tosin myös useimmiten erittäin tai melko paljon rasittava haittatekijä suomalaistyöpaikoilla (18 %). Seuraavina listalla ovat kuitenkin vaikeat työasennot (16 %), yksipuoliset työliikkeet (15 %), puutteellinen ilman-

vaihto (14 %) ja pölyt (14 %), ja vasta niiden jälkeen haittatekijöistä esiintyvyydeltään toiseksi yleisin, kuumuus (13 %).

Melusta aiheutuu erittäin tai melko paljon haittaa etenkin teollisen työn (44 %) ja rakennustyön (37 %) ammateissa. Meluhaitasta kärsii erittäin tai melko paljon myös joka neljäs opetus- (24 %) ja sosiaalityön (25 %) ammateissa toimiva. Vaikeat työasennot aiheuttavat paljon haittaa erityisesti terveydenhoitotyön ammatissa (32 %), mutta myös maataloustyön, teollisen työn, rakennusalan, palvelutyön sekä sosiaalityön ammateissa (22–27 %). Yksipuoliset työliikkeet ovat yleisesti paljon haittaa aiheuttava riesa lähes samoissa ammattiryhmissä eli maataloustyön, rakennustyön, teollisen työn, liikennetyön ja palvelutyön ammateissa (22–26 %). Puutteellinen ilmanvaihto aiheuttaa sen sijaan paljon haittaa yleisimmin opetus- ja terveydenhoitotyön ammateissa (20 %), joskin ilmiö on varsin yleinen myös teollisen työn (18 %) ja palvelutyön (16 %) ammateissa. Näissä kahdessa viimeksi mainitussa esiintyy eniten haittaa myös kuumuudesta (23–24 %).

Vaikka teollinen työ, maataloustyö ja rakennustyö ovat ammattiryhmiä, joissa monet luetelluista haittatekijöistä ovat yleisiä ja työntekoa paljonkin haittaavia, on työympäristön rauhattomuus tässä suhteessa poikkeus. Siitä ei edellä mainituissa ammattiryhmissä juuri kärsitä, vaan haitta keskittyy yleisimmin opetus- (27 %), terveydenhoitotyön (23 %) ja sosiaalityön (20 %) ammattiryhmiin. Toisaalta juuri terveydenhoitotyön ammatit ovat myös niitä, joissa muita ammattiryhmiä yleisemmin koetaan raskaiden nostamisten (26 %) ja tilanahtauden (22 %) aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaa työssä. Raskaat nostamiset ovat tosin lähes yhtä suuri haitta myös maataloustyössä.

Toisaalla erikseen kysyttäessä 14 prosenttia suomalaispalkansaajista kertoo työskentelevänsä vähintään puolet työajastaan **niin kovassa melussa, että tavallinen puhe ei kuulu**. Osuus on sama kuin kahdella edellisellä kerralla, vuosina 1997 ja 2003. Näin kovalle melulle vähintään puolet työajasta altistuminen on yleisintä teollisessa työssä (42 %), maataloustyössä, rakennusalan työssä (25 %) sekä sosiaalialan (20 %) ja opetusalan (18 %) ammateissa.

Vuonna 1990 kahdeksan prosenttia ja vielä vuonna 2003 kolmisen prosenttia palkansaajista kertoi työympäristössään esiintyvän **tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi** vähintään puolet työajasta; vuonna 2008 osuus oli pudonnut yhteen prosenttiin. Vuoden 2008 työolotutkimusta edeltävän pilottihaastattelun perusteella tupakansavu liittyy nykyisen tupakkalain aikana lähinnä työtovereiden tupakointiin eli esimerkiksi työpaikan "falskaaviin" tupakkakoppeihin.

Suomi Euroopassa

Myös Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1990 alkaen fyysisten riskitekijöiden esiintyvyyttä työympäristössä. Kysytyjä tekijöitä ovat muun muassa melu, tärinä, kaasut, kuumuus ja kylmyys, raskaat taakat, toistuvat liikkeet ja tartuntariskejä sisältävien aineiden käsittely. Vuosien 1990–2005 tut-

kimukset muistuttavat suomalaisen työolotutkimuksen tuloksia siinä mielessä, että – vastoin kaikkia todennäköisyyksiä ja lisääntynyttä työsuojelutyötä – työntekijöiden altistuminen työympäristön fyysisille riskitekijöille ei näytä vähentyneen. Kun eri riskitekijöille vähintään neljäsosan työajastaan altistuvien työntekijöiden osuutta tarkastellaan nykyisissä EU27-maissa, näyttää viiden kärkeen lista koostuvan yleisimmin Itä- ja Etelä-Euroopan maista. Esimerkiksi melulle altistutaan yleisimmin Puolassa, Sloveniassa, Liettuassa, Virossa ja Unkarissa, alhaisille lämpötiloille taas Kreikassa, Romaniassa, Kyproksella, Liettuassa ja Espanjassa. (Parent-Thirion et al. 2007.)

Toisaalta mitä tulee kemiallisten aineiden käsittelyyn sekä "toistuviin käsien tai käsivarsien liikkeisiin", Suomi nousee EU27-maista ykköseksi. Suomi on toisella sijalla tartuntariskeille altistumisessa ja kolmannella sijalla ihmisten nostelemisessä ja siirtämisessä. Suomessa altistutaan EU-maista viidenneksi yleisimmin säteilylle sekä höyryjen, kuten liuottimien, sisään hengittämiselle.

Ruotsi nousee Suomen kanssa kärjen tuntumaan, kun kyse on tartuntariskeistä ja ihmisten nostelemisesta ja siirtämisestä – näin on myös silloin, kun mitataan työhön sisältyvää seisomista tai kävelemistä. Kyseiset piirteet liittyvät yleisesti hoivatyöhön. Tulos kertonee mielenkiintoisella tavalla siitä, kuinka Pohjoismaissa on "ulkoistettu" julkiselle sektorille suuri osa sellaisista lasten, vanhusten ja vammaisten hoivaan liittyvistä askareista, joista muissa maissa huolehtivat yleisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneet naiset.

Työhön liittyvät uhat ja vaarat

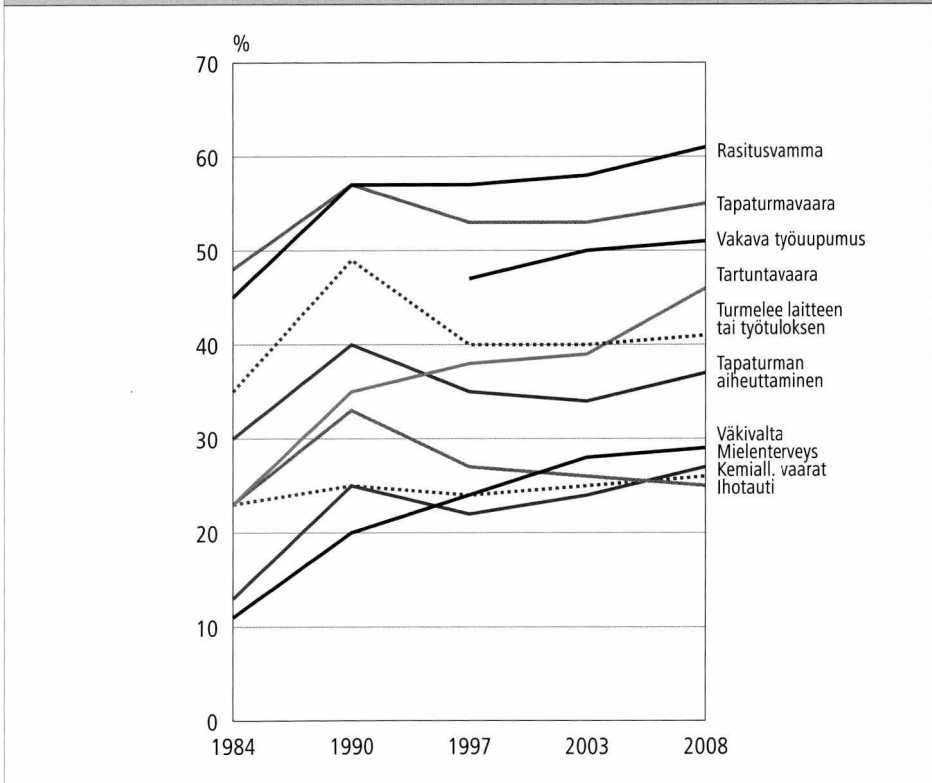
Työolotutkimuksessa on perinteisesti tiedusteltu, mitä **uhkia ja vaaroja palkansaajat työympäristössään kokevat**. Erilaisista vaaratekijöistä on kysytty, kokeeko vastaaja ne selvänä uhkana työssään, ajatteleeko silloin tällöin vaiko ei koe vaarana lainkaan.

Kaikkien kysytyjen vaaratekijöiden suhteen tapahtui ensin voimakasta kasvua vuosien 1984 ja 1990 välillä. Tämän jälkeen tilanne näytti useiden vaaratekijöiden kohdalla kääntyvän laskuun ja tasaantuvan. (Kuvio 94.) Vuonna 1990 huipussaan oleva, sittemmin laantuva pelko arvokkaan laitteen turmelemisesta on hyvä esimerkki kehityksestä: tietotekniikan käyttö yleistyi nopeasti 1980-luvulla, ja varsin moni uuden tekniikan käyttäjäksi joutunut palkansaaja taisi alkuvuosina vähän pelätäkin uusia ja outoja laitteita ja niiden rikkoutumista. Sittemmin näihin vempelleisiin totuttiin ja pelko niiden rikkomisesta hellitti.

Sairauksien tartuntavaara ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaara jatkoivat kuitenkin yleistymistään myös koko 1990-luvun ja siitä eteenpäin. Vuosituhannen

Kuvio 94. Kokee vaarana työssään

Kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin. Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



vaihteessa kasvuseuraan olivat liittyneet vakava työuupumus, mielenterveyden järkkyminen sekä rasitusvammat. Vuoteen 2008 mennessä ovat loputkin vaaratekijät, ihotautiin sairastumisen riskiä lukuun ottamatta, lähteneet uuteen kasvuun.

Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara on tutkimusajanjaksolla kaiken kaikkiaan voimakkaimmin kasvanut vaara, joskin vuosina 2003–2008 kasvutahti on jo vähän hidastunut. Tämä vaaratekijä keskittyy ennen kaikkea kunta-alan hyvinvointipalveluihin. Terveydenhoitoalan ammattilaisten keskuudessa väkivallan uhka on kaksinkertaistunut reilussa kymmenessä vuodessa, 8 prosentista vuonna 1997 aina 18 prosenttiin vuonna 2008. Kun mukaan lasketaan myös väkivallan vaaraa silloin tällöin ajattelevat, osuus on noussut reilussa kymmenessä vuodessa 58 prosentista 73 prosenttiin terveydenhoitotyön ammattiteissa, 36 prosentista 56 prosenttiin sosiaalityössä ja 24 prosentista 43 prosenttiin opetustyön ammattiteissa. Suurinta kasvu on 2000-luvulla ollut opetustyössä. Muita ammatteja, joissa väkivallan vaara on läsnä keskimääräistä useammin, ovat liikennetyön ja palvelutyön ammatit. Liikennetyössä reilu kolmannes (35 %) ainakin ajattelee väkivallan uhkaa silloin tällöin, palvelutyön ammattiteissa toimivista 40 prosenttia. Väkivallan riski on yleisintä alempien toimihenkilöiden työssä.

Vuosien 2003 ja 2008 välisistä muutoksista erityisen huima on **sairauksien tartuntavaarassa** tapahtunut kasvu. Kasvu on keskittynyt kuntasektorille (22 %), jossa se jo ylipäänsä on muita sektoreita (5 %) yleisempi vaaratekijä. Vaara sairauksien tartunnasta oli entuudestaan korkealla terveydenhoitoalan työssä (25 % vuonna 2003 vs. 28 % vuonna 2008), mutta nyt se on kasvanut lähes yhtä yleiseksi vaaratekijäksi myös sosiaalialan työssä (27 %). Opetusalakaan (22 %) ei jää enää kauas näistä. Terveydenhoitoalan ja sosiaalialan työssä kaikkiaan yli 80 prosenttia ainakin silloin tällöin ajattelee sairauksien tartuntavaaraa, ja opetusallallaan 69 prosenttia.

Myös muiden riskien yleisyys vaihtelee selvästi ammattialoittain. Kaiken kaikkiaan yleisimmän koettu riski eli **rasitusvammojen vaara** on tutuinta terveydenhoitotyön, maataloustyön, teollisen työn, palvelutyön, rakennustyön ja liikennetyön am-

Taulukko 12. Kokee vaarana työssään

	1984	1990	1997	2003	2008
	%	%	%	%	%
Rasitusvamma	45	57	57	58	61
Tapaturmavaara	48	57	53	53	55
Vakava työuupumus			47	50	51
Sairauksien tartuntavaara	23	35	38	39	46
Turmelee laitteen tai työtuloksen	35	49	40	40	41
Tapaturman aiheuttaminen toiselle	30	40	35	34	37
Väkivallan kohteeksi joutuminen	11	20	24	28	29
Mielenterveyden järkkyminen	13	25	22	24	27
Kemiallisista aineista aihe. vaarat	23	25	24	25	26
Ihotautiin sairastuminen	23	33	27	26	25

mateissa. Näissä ammattiryhmissä 25–30 prosenttia palkansaajista kokee rasitusvammat selvänä vaarana ja 71–84 prosenttia ajattelee niitä ainakin silloin tällöin.

Tapaturmavaara on koko palkansaajakunnassa toiseksi yleisimmin koettu riski. Se on erityisen läsnä rakennustyön ammateissa, joissa toimivista joka kolmas (33 %) kokee selvänä uhkana ja kaiken kaikkiaan 87 prosenttia ajattelee ainakin silloin tällöin. Tapaturmavaara on kohonnut lisäksi teollisen työn, maataloustyön sekä liikennetyön ammattiryhmissä. Näissä ryhmissä 24–29 prosenttia kokee sen selvänä vaarana ja noin 80 prosenttia ajattelee sitä ainakin silloin tällöin. Kaiken kaikkiaan tapaturmariskin selväksi vaaraksi kokevien osuus on moninkertainen työntekijäammateissa (24 %) verrattuna alempiin (9 %) tai ylempiin (5 %) toimihenkilöihin.

Vaara **tapaturman aiheuttamisesta jollekulle toiselle** on rakennustyön ja liikennetyön ammateissa toimivien (61 % ajattelee ainakin silloin tällöin) lisäksi varsin yleinen riskitekijä myös terveydenhoitoalan työssä (59 %) sekä teollisessa työssä (56 %). Myös tämä riski on tutuin työntekijäammateissa ja vähiten sitä esiintyy ylemmillä toimihenkilöillä. Samoin on laita **arvokkaan laitteen tai työtuoksen turmelemisen** kohdalla. Se liittyy riskinä erityisesti liikenne-, rakennus-, teollisen työn ja maataloustyön ammatteihin, joissa toimivista noin 60 prosenttia ainakin ajattelee tätä riskiä silloin tällöin.

Vakavan työuupumuksen vaara on koholla terveydenhoidon, sosiaalityön ja opetustyön ammateissa. Näissä ryhmissä useampi kuin joka kymmenes (11–14 %) kokee sen selvänä vaarana; opetus- ja terveydenhoitoalan ammateissa yli 60 prosenttia ylipäänsä ajattelee tätä vaaraa silloin tällöin. Opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalityön ammatit ovat samalla niitä, joissa myös **mielenterveyden järkkyminen** koetaan useimmiten uhkaksi: sitä ainakin ajattelee nelisenkymmentä prosenttia näissä ammateissa toimivista.

Vakava työuupumus on kohonnut riski erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä (59 %) sekä kuntasektorin naisilla (61 %). Mielenterveyden järkkyminen koetaan selvänä vaarana jotakuinkin yhtä usein kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Jos tarkastellaan sitä, kuinka moni ajattelee mielenterveyden järkkymistä ainakin silloin tällöin, toimihenkilöt (ylemmät 31 %, alemmat 30 %) erottuvat työntekijöistä (20 %). Kuntasektorin naisista useampi kuin joka kolmas (35 %) ainakin silloin tällöin ajattelee mielenterveytensä järkkymistä vaarana omassa työssään.

Ihotautiin sairastumisen riski on erityisen koholla terveydenhoitoalan työssä, missä sitä ajattelee ainakin silloin tällöin yli puolet (52 %) palkansaajista. Tätä vaaraa koetaan keskimääräistä selvästi enemmän myös sosiaalityön (38 %) ja teollisen työn (37 %) ammateissa. **Kemiallisten aineiden** vaaraa koetaan ylivoimaisesti eniten teollisen työn ammateissa, missä 12 prosenttia kokee sen selvänä riskinä ja yli puolet (53 %) ainakin ajattelee asiaa. Edellä mainitut riskit ovatkin yleisimpiä työntekijäammateissa.

Eri riskitekijöiden keskittymisestä eri ammatteihin seuraa myös se, että naiset ja miehet altistuvat työssään tyypillisesti varsin erilaisille riskeille. Miehet kohtaavat tyypillisesti työssään itselle ja toisille aiheutettavien tapaturmien, arvokkaiden laitteiden turmelemisen ja kemiallisten aineiden vaaroja useammin kuin nai-

set; naisille taas väkivallan, tarttuvien sairauksien, rasitusvammojen, vakavan työuupumuksen ja mielenterveyden järkkymisen riskit ovat tutumpia kuin miehille. Ihotautiin sairastumisen riski on ainoa työolotutkimuksessa kysytty riskitekijä, joka näyttää olevan yhtä yleinen miehille kuin naisille.

Epävarmuustekijät

Työympäristöön liittyvien terveysriskien lisäksi työolotutkimuksissa on perinteisesti kysytty myös palkansaajien kokemia työmarkkina-asemaansa liittyviä epävarmuustekijöitä. Näiden epävarmuustekijöiden kokeminen heijastelee selvästi kulloisenkin tutkimusajankohdan aikaan vallinneita taloudellisia suhdanteita.

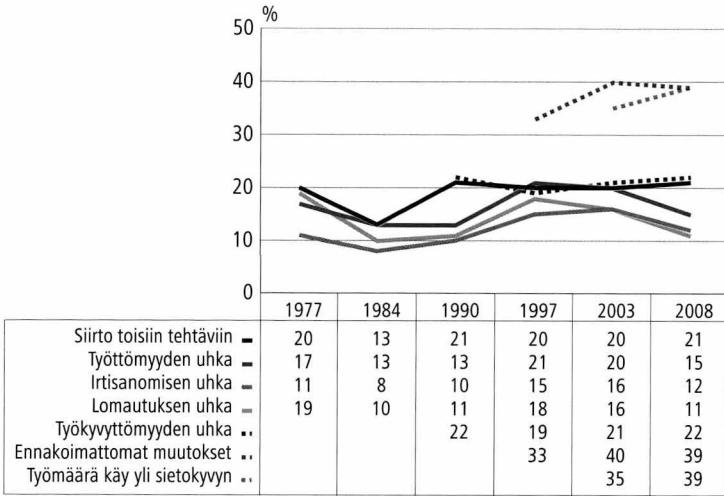
Lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhat ovat kaikkein selvimmin yhteydessä yleiseen työmarkkinakehitykseen. Näiden uhkien kokeminen väheni 1970-luvusta 1980-luvulle työllisyystilanteen parantuessa. Vuoden 1990 työolotutkimus ehdittiin tehdä juuri ennen talouden romahtamista ja laman alkua, mikä näkyy myös palkansaajien kokemuksissa vielä vähäisenä työttömyyden ja lomautuksen uhkana. Seuraavina, synkimpinä lamavuosina työolotutkimusta ei tehty. Laman jäljiltä vuonna 1997 tietoisuus työmarkkina-asemaan kohdistuvista epävarmuustekijöistä oli kuitenkin noussut ja jäänyt korkealle, eikä tilanne vielä vuonna 2003 ollut paljонkaan parempi. Vuoden 2008 tulokset ovat jo toista maata. Tilanne vuonna 2008 on kuitenkin siinä mielessä erikoinen, että tutkimuksen tiedonkeruun aikaan keväällä 2008 työllisyyskasvu oli jatkunut voimakkaana jo neljättä vuotta, ja palkansaajien usko omiin työmarkkinavahvuksiinsa sekä tulevaisuuteen oli vahvaa. Enää noin joka kymmenes palkansaaja pelkäsi lomautusta tai irtisanomisia, ja työttömyyden uhkaa kokevien osuus oli laskenut 15 prosenttiin eli lähes lamaa edeltävään tasoon. Loppuvuodesta 2008 ilmapiiri alkoi kuitenkin synkentyä ja alettiin yleisesti ennakoita taantumaa. Mikäli vuoden 2008 työolotutkimus olisikin tehty syksyllä eikä keväällä, olisivat juuri nämä tulokset työmarkkina-asemaan liittyvistä epävarmuustekijöistä voineet näyttää hieman toisenlaisilta. (Kuvio 95.)

Epävarmuus siitä, että työhön voi sisältyä **siirto toisiin tehtäviin** on pysynyt parinkymmenen prosentin tuntumassa koko tutkimusajanjakson lukuun ottamatta notkahdusta vuonna 1984. Myös **työkyvyttömyyden uhka**, mukana vuodesta 1990, on pysytellyt pienin vaihteluin samalla noin parinkymmenen prosentin tasolla tutkimuksesta toiseen. **Ennakoimattomat muutokset** tuli mukaan kysymyspatteristoon vasta vuonna 1997; tämän uhkan kokeminen nousi selvästi vuosituhanen vaihteessa, mutta on uusimmassa tutkimuksessa laskenut prosenttiyksikön 39 prosenttiin. Tuorein tulokas kysymyspatteristossa on **uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn**. Siinä on heti tapahtunut jonkin verran kasvua tutkimusväkellä 2003–2008. Työmäärän kasvua yli sietokyvyn pelkäsi 39 prosenttia palkansaajasta eli yhtä moni kuin ennakoimattomia muutoksiakin. (Kuvio 95.)

Naiset kokevat selvästi useammin kuin miehet ennakoimattomien muutosten (41 % vs. 37 %) ja työmäärän kohtuuttoman kasvun (45 % vs. 32 %) uhkaa.

Kuvio 95. Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Lomautuksen uhka on sen sijaan miehille (14 %) yleisempää kuin naisille (9 %). Siirtoa toisiin tehtäviin, irtisanomisia ja työkyvyttömyyttä naiset ja miehet pelkäävät jotakuinkin yhtä usein, mutta työttömyyttä naiset (16 %) hieman useammin kuin miehet (14 %).

Mielenkiintoisinta uusimmissa tuloksissa on vertailu työnantajasektoreittain. Valtiosektorin viime vuosien myllerrykset tuottavuusohjelmineen ja alueellistamissuunnitelmineen paistavat läpi tuloksista: valtiosektorilla uhka siirrosta toisiin tehtäviin on noussut viidessä vuodessa 20 prosentista 27 prosenttiin. Kunta- (23 %) ja yksityissektorilla (19 %) ei ole tapahtunut minkäänlaista muutosta edelliskertaan. Samaan tapaan uhka ennakoimattomista muutoksista on noussut valtiosektorin palkansaajilla huimasti 33 prosentista 44 prosenttiin. Näin valtiotyönantaja on kivunnut tässä suhteessa sektorikohtaisen vertailun kärkeen, vaikka ennen se edusti hyvinkin matalaa profiilia. Yksityissektorilla pelot ennakoimattomista muutoksista ovat jopa hieman hellittäneet (41 % vuonna 2003 vs. 39 % vuonna 2008), vaikka edelliskerralla juuri yksityissektori erottui yli muiden. Kuntasektorilla tilanne on pysynyt 38 prosentissa.

Taloudelliset suhdanteet heijastuvat ennen kaikkea yksityissektorin tilanteeseen. Työttömyyden uhka oli vielä vuonna 2003 suurin yksityissektorilla (22 %), mutta oli keväällä 2008 laskenut samaan (16 %) kuin valtiosektorilla. Myös kuntasektorilla on tapahtunut laskua 18 prosentista 13 prosenttiin. Lomautuksen uhkaa yksityissektorin palkansaajat kokivat vuonna 2003 selvästi muita enemmän (19 %), mutta keväällä 2008 osuus oli laskenut 13 prosenttiin, mikä oli jo

jonkin verran lähempänä kuntasektorin (7 %) ja valtiosektorin (6 %) tilannetta. Irtisanomisen uhka oli laskenut yksityissektorilla 19 prosentista 15 prosenttiin vuosina 2003–2008. Myös valtio- ja kuntasektoreilla uhka oli laskenut parisen prosenttiyksikköä 8 prosenttiin.

Työkyvyttömyyden uhka on kasvanut ennen kaikkea kuntasektorilla (26 %), jossa se onkin muita sektoreita suurempi. Sen uhka kummittelee ennen kaikkea palvelu-, maatalous- ja liikennetyön ammateissa (32–33 %) , mutta osuus hipoo 30 prosenttia myös terveydenhoitoalan henkilöstön, teollisen työn tekijöiden sekä rakennusalan ammattilaisten keskuudessa. Työkyvyttömyyden uhka on selvästi koholla työntekijäryhmissä, vähiten akuutti ylempillä toimihenkilöillä.

Pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn on yleistynyt kaikilla sektoreilla, mutta se on edelleen huomattavasti yleisempää julkisella sektorilla, kuntasektorin työntekijöiden (47 %) ja valtion työntekijöiden (41 %) keskuudessa, kuin yksityissektorilla (35 %). Tämä uhka on kasvanut erityisesti terveydenhoidon-työn ammattiryhmässä, jo ennestäänkin korkeasta 48 prosentista 58 prosenttiin.

Ammattiryhmistä suhdanneherkän rakennustyön ammateissa toimivat pelkäävät muita useammin lomautusta (25 %), irtisanomisia (20 %) ja työttömyyttä (24%). Ennakoimattomia muutoksia taas pelkäävät muita useammin hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat (47 %). Kaiken kaikkiaan työntekijät pelkäävät muita sosioekonomisia ryhmiä enemmän myös työttömyyttä, irtisanomisia ja lomautuksia, kun ylempät toimihenkilöt taas muita enemmän ennakoimattomia muutoksia (42 % vs. alemmat toimihenkilöt 40 % ja työntekijät 35 %).

Erilaisia uhkia koetaan etupäässä keskimmaisissä ikäryhmissä, 25–54-vuotiaiden keskuudessa. Heillä eri uhkia kokevien osuudet eivät juuri vaihtele kymmenvuotisikäryhmästä toiseen. Kaikkein nuorimmat ja kaikkein iäkkäimmät palkansaajat eivät sen sijaan noteeraa eri epävarmuustekijöitä tai välitä niistä samassa määrin kuin nämä keskimmaiset ikäluokat. Ainoastaan työkyvyttömyyden uhka tekee poikkeuksen niin, että uhkan kokeminen yleistyy systemaattisesti iän myötä. Vähintään 55-vuotiaista palkansaajista lähes joka kolmas (30 %) kokee työkyvyttömyyden uhkaksi, alle 25-vuotiaista vain reilu kymmenesosa (12 %).

Työn ajat ja paikat

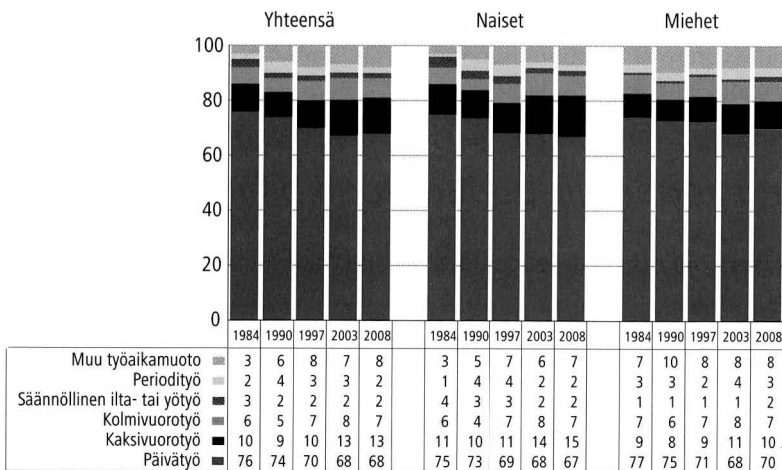
Työaikaisten monimuotoistumisesta, 24/7-yhteiskuntaan siirtymisestä sekä työajan ja vapaa-ajan rajojen liudentumisesta on puhuttu jo kauan. Vaikka kello 06.00 ja 18.00 välillä ajoittuvaa päivätyötä tekevien palkansaajien osuus onkin pitkällä aikavälillä tasaisesti laskenut, on päivätyö kuitenkin pitänyt pintansa suomalaispalkansaajien vallitsevana **työaikamuotona**. Uusimman tutkimuksen tuloksissa on mielenkiintoista se, että naisten kohdalla päivätyötä tekevien osuus on jatkanut laskuaan, mutta miesten kohdalla päivätyö on hieman lisääntynyt edellisvertaansa verrattuna. (Kuvio 96.) Päivätyön osuudessa tapahtunut väheneminen näkyy toisaalla erityisesti kaksivuorotyön sekä "muun työajan" yleistymisenä.

Periodityöllä tarkoitetaan työajan tasoittamisjärjestelmää, jossa päivittäiset tai viikoittaiset työajat voivat ylittää laissa säädetyn enimmäistuntimäärän (8 t/vrk tai 40 t/vko), mutta työtuntien lukumäärä tasoitetaan jollakin pidemmällä aikavälillä. Kaiken kaikkiaan 20 prosenttia naisista ja 10 prosenttia miehistä eli yhteensä 16 prosenttia palkansaajista ilmoittaa tekevänsä periodityötä sitä erikseen kysyttäessä. Kuviossa 96 periodityötä tekeviksi on kuitenkin luokiteltu vain ne vastaajat, jotka ensisijaisesti ilmoittavat tekevänsä "muuta työaikaa", ja seuraavassa kysymyksessä täsmäntävät tekevänsä periodityötä. On siis huomattava, että myös päivätyön tai vuorotyön tekijöissä on heitä, jotka – sitä erikseen kysyttäessä – kertovat työskentelevänsä periodeissa. Oheisessa kuviossa nuo vastaajat on kuitenkin luokiteltu tuon ensisijaisesti mainitun työaikamuodon eli päivä- tai vuorotyön mukaan.

Palkansaajien työaikamuoto on selvässä yhteydessä ammattiryhmään, sosioekonomiseen asemaan sekä ikään. Ylemmistä toimihenkilöistä edelleen lähes

Kuvio 96. Työaikamuodot

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



90 prosentilla on päivätyö, kun alempien toimihenkilöiden joukossa osuus on laskenut 1980-luvun 77 prosentista 65 prosenttiin vuonna 2008, ja työntekijöiden joukossa tätäkin alemmaksi, 57 prosenttiin. Noin joka kolmas työntekijä sanookin tekevänsä vuorotyötä: 20 prosenttia kaksi- ja 10 prosenttia kolmivuorotyötä. Alemmista toimihenkilöistä vuorotyössä käy joka neljäs (24 %), mutta ylemmistä toimihenkilöistä vain kolmisen prosenttia. "Muu työaika" on joka kymmenennen (10 %) ylempään toimihenkilön työaikamuoto, kun vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä on 7 ja työntekijöillä 6 prosenttia.

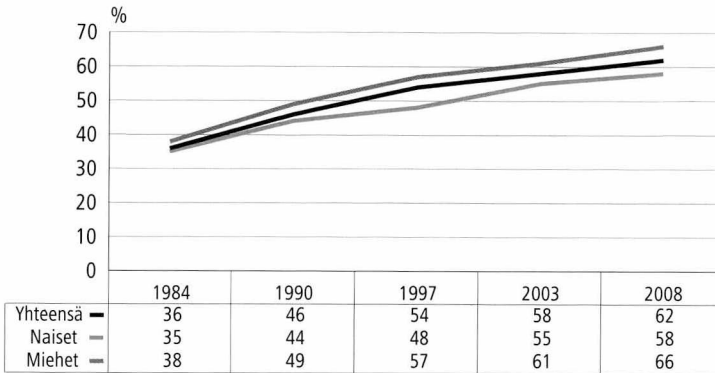
Päivätyötä tekevien osuus lisääntyy iän myötä alle 25-vuotiaiden 49 prosentista yli 55-vuotiaiden 74 prosenttiin. Nuorin ikäryhmä tekee vastaavasti muita yleisimmin vuorotyötä (34 %); 35 ikävuoden jälkeen vuorotyön osuus on enää 17–18 prosenttia. Myös ilta- ja yötyö on alle 25-vuotiailla nuorilla yleisempää (4 %) kuin vanhemmissa ikäryhmissä, samoin "muu työaika" (11%). Vuorotyö, iltatyö ja yötyö käynevät iän myötä sen verran raskaiksi, että vanhemmat palkansaajat ovat usein hakeutuneet niistä pois perinteisimpiin työaikoihin.

Ammattiryhmien väliset erot työaikamuotojen yleisyydessä ovat erityisen selvät. Toimistotyön ja hallinnollisen johtotyön ammasteissa toimivista noin yhdeksän kymmenestä tekee päivätyötä, ja osuus kipuaa yli 80 prosentin myös rakennustyön, teknisen ja tieteellisen työn sekä opetustyön ammasteissa. Päivätyö on kuitenkin jäänyt vähemmistön työaikamuodoksi liikennetyön (38 %), terveydenhoitoalan työn (44 %) sekä palvelutyön (49 %) ammattiryhmissä. Osuus on matalahko myös teollisen työn ammasteissa (56 %). Viimeksi mainituissa ammattiryhmissä on vuorotyö vastaavasti varsin yleistä: terveydenhoitotyön ammasteissa 45 prosenttia, teollisen työn ammasteissa 38 prosenttia, palvelutyön ammasteissa 30 prosenttia ja liikennetyön ammasteissa toimivista 26 prosenttia sanoo tekevänsä vuorotyötä. Lisäksi liikennetyön ammasteissa toimivista 15 prosenttia kertoo ensisijaisesti tekevänsä periodityötä, työaikamuotoa, joka on keskimääräistä yleisempää myös palvelutyön (7 %) ja maataloustyön (6 %) ammattiryhmissä. Vaihtoehtoon "muu työaika" päädytään yleisimmin liikennetyön (18 %) ja opetusalan työn (13 %) ammasteissa. Myös palvelutyön, kaupallisen työn, teknisen ja tieteellisen työn sekä hallinnollisen johtotyön ammattiryhmissä "muuta työaikaa" tekevien osuus liikkuu 10–11 prosentissa.

Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin

Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat kasvaneet reilussa parissa vuosikymmenessä merkittävästi. Kun vuonna 1984 vain reilu kolmannes palkansaajista saattoi **vaikuttaa työhön tulo- ja/tai lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla**, oli tilanne vuonna 2008 täysin päinvastainen: kaksi kolmesta palkansaajasta saattoi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa, kolmannes ei. (Kuvio 97.) Miehillä näitä vaikutusmahdollisuuksia on ollut koko tarkasteluajanjakson yleisemmin kuin naisilla, ja sukupuolten välinen ero on tässä suhteessa vain kas-

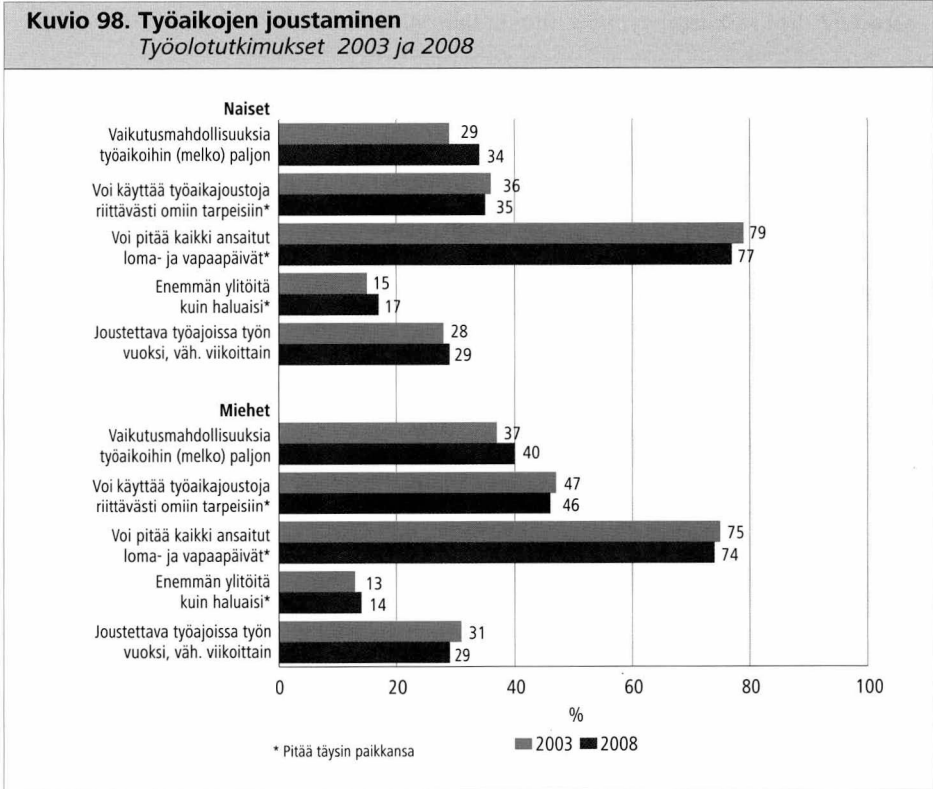
Kuvio 97. Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin
Vaikutusmahdollisuuksia vähintään puoli tuntia.
Työolotutkimukset 1984–2008



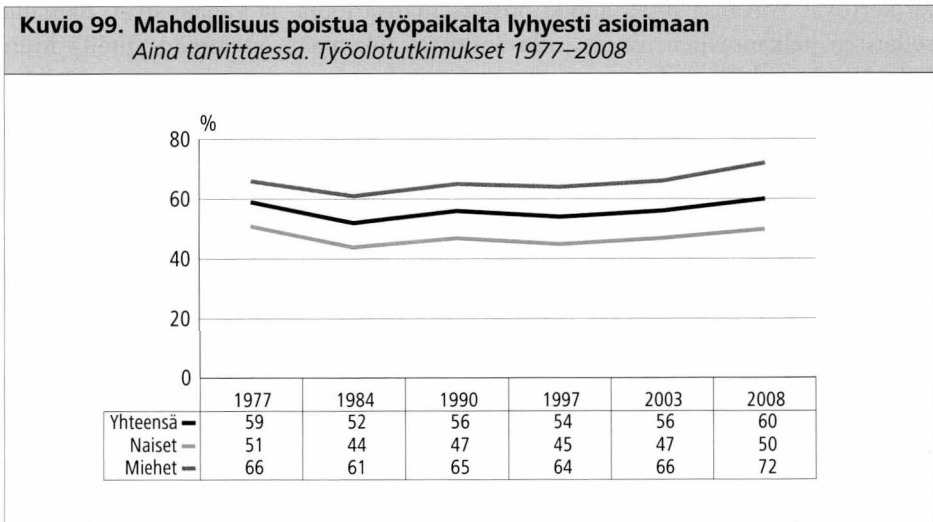
vanut. Tilanne on tosin parantunut lähinnä vain päivätyössä, jonka tekijöistä 71 prosenttia saattoi vaikuttaa työn aloitus- ja lopetusaikoihinsa vuonna 2008. Esimerkiksi vuorotyön tekijöistä näitä vaikutusmahdollisuuksia oli edelleenkin vain joka kolmannella (31 %).

Myös niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat voivansa **vaikuttaa työaikoihinsa** paljon tai melko paljon, on noussut sekä naisilla että miehillä. Toisaalta työajoissa joustamismahdollisuuksissa on tapahtunut palkansaajien kannalta kielteistäkin muutosta kahden viimeisimmän tutkimuskerran välillä. Niiden palkansaajien osuus, jotka katsovat voivansa **käyttää työaikajoustoja riittävästi omissa tarpeidensa mukaan** on aavistuksen verran laskenut, samoin niiden osuus, jotka kertovat voivansa **pitää kaikki ansaitsemansa loma- ja vapaapäivät**. Samalla sellaisten palkansaajien osuus, jotka **joutuvat tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisivat**, on hieman kasvanut. Nämä muutokset koskevat sekä naisia että miehiä. Miehistä taas aiempaa hieman harvempi, mutta naisista aiempaa useampi joutuu joustamaan työajoissaan vähintään viikoittain esimiehen tai työtehtävien vuoksi. (Kuvio 98.)

Työntekijöiden työajat joustavat vähiten, niin myönteisessä kuin kielteisessä mielessä. Ylemmillä toimihenkilöillä on yhtäältä eniten mahdollisuuksia käyttää joustoja riittävästi omiin tarpeisiin, eniten työaikoihin vaikutusmahdollisuuksia sekä parhaat mahdollisuudet kaikkien ansaittujen vapaiden pitoon. Toisaalta heille on kasautunut eniten työajoissa joustamisen pakkoa ja he tekevät muita yleisemmin enemmän ylitöitä kuin haluaisivat. Onkin paradoksaalista, että yhtäältä se palkansaajaryhmä, jolla on eniten neuvotteluvallaa työaikojensa joustamisen suhteen on samalla se ryhmä, jolla on kohtuuttomiksi venyvien työaikojensa vuoksi varsin huonot mahdollisuudet käytännössä hyötyä näistä joustoista.



Miesten on huomattavasti helpompi poistua työpaikalta hoitamaan omia asioita kuin naisten; näin on ollut koko tutkimusajanjakson ajan (kuvio 99). Noin joka neljännellä (26 %) naisella ja joka kymmenennellä (10 %) miehellä ei ollut



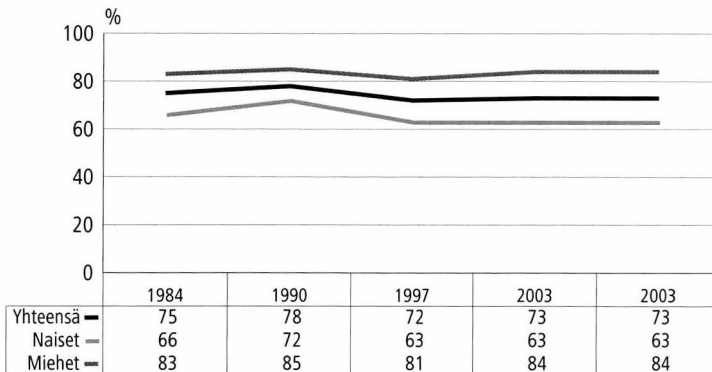
vuonna 2008 mahdollisuutta tähän missään tilanteessa. Ammattiryhmät, joissa työpaikalta asioimaan poistuminen on kaikkein vaikeinta, ovat terveydenhoitotyön ammatit (ei koskaan mahdollista: 44 %) sosiaalityön (33 %), palvelutyön (31 %) ja opetustyön ammatit (29 %).

Palkansaajien mahdollisuus pitää riittävästi taukoja työssään vaikeutui 1990-luvulla verrattuna lamaa edeltävään aikaan. 2000-luvulle tullessa miesten tilanne jälleen parani aavistuksen verran. Miehillä taukojen pitäminen on ollut koko ajan selvästi helpompaa kuin naisille, ja itse asiassa sukupuolten ero vain kasvoi vuosituhaten vaihteessa. Aivan liian vähän taukoja saattoi pitää 11 prosenttia naisista, ja 4 prosenttia miehistä vuonna 2008. Opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalityön ammattiteissa toimivilla palkansaajilla on kaikkein huonoimmat mahdollisuudet taukojen pitämiseen: ainoastaan noin puolet (49–54 %) voi pitää niitä mielestään riittävästi ja 14–16 prosenttia voi pitää niitä aivan liian vähän.

Työajoissa joustamisen viikoittainen pakko liittyy useimmiten periodityöhön tai "muuhun työaikaan", ja "muussa työajassa" tehdään myös eniten liiallisiksi koettuja ylityöitä. Päivätyössä voi toisaalta useimmiten käyttää yksilöllisiä joustoja riittävästi, "muun työajan" seurattessa hyvänä kakkosena.

Epäsäännöllisen "muun työajan" kielteisinä puolina korostuvat työajoissa joustamisen viikoittainen pakko, liialliset ylityöt, muita työaikamuotoja huonommat mahdollisuudet pitää kaikki vapaapäivät; toisaalta "muuta työaika" tekevät kokevat myös muita useammin voivansa vaikuttaa työaikoihinsa paljon tai melko paljon. Mitä aloitus- ja lopetusaikoihin sekä yksilöllisiin joustoihin tulee, "muuta työaika" tekevät ovat kakkossijalla päivätyön tekijöiden jälkeen. Vuoro-, periodi- tai ilta/yötyötä tekevillä näitä myönteisiä joustomahdollisuuksia on selvästi vähemmän. Toisaalta liiallinen ylityöiden tekokin on kyseisissä ryhmissä muita harvinaisempaa.

Kuvio 100. Mahdollisuus pitää työssä riittävästi taukoja
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kaiken kaikkiaan miesten työaika näyttää joustavan työntekijän kannalta myönteisessä mielessä enemmän kuin naisten. Tuotannolliset tai "kielteiset" (ks. Kandolin & HUUHTANEN 2006; PÄRNÄNEN et al. 2006) joustot, kuten joustaminen työajoissa työtehtäviin tai esimiehiin liittyvistä syistä sekä liika ylitöiden teko, ovat sen sijaan jotakuinkin yhtä yleisiä miesten ja naisten keskuudessa. Miesten työaikojen suurempi "myönteinen" jousto suhteessa naisten työaikoihin on tuttu ilmiö myös koko EU:n tasolla (Hardarson 2007). Kyse ei ole vain siitä, että työaikojen joustamismahdollisuudet vaihtelevat suuresti eri ammateissa ja työaikamuodoissa, ja että miehet ja naiset ovat jakautuneet eri tavoin näihin ryhmiin. Eron miesten hyväksi on todettu säilyvän silloinkin, kun ikä, ammattiryhmä, sosioekonominen asema, esimiesasemassa toimiminen ja työaikamuoto vakioidaan (Sutela 2004).

Poikkeuksen edellä kuvattuun muodostaa vuoro- tai periodityötä tekevien palkansaajien **mahdollisuus vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun**. Naisista lähes puolet (48 %), mutta miehistä vain alle kolmannes (30 %) kokee voivansa vaikuttaa siihen paljon tai melko paljon. Parhaiten työvuorojen suunnitteluun voidaan osallistua (naisvaltaisissa) terveydenhoidon ja sosiaalityön, kaupallisen työn sekä palvelutyön ammattiryhmissä, kun taas miesvaltaisissa liikenne- ja teollisen työn ammateissa ei vaikutusmahdollisuuksia samassa määrin ole.

Suomi Euroopassa

Eurooppalaisittain katsottuna suomalaisten työajat joustavat poikkeuksellisen paljon. Ylipäänsä EU:n joustavimmat työajat löytyvät juuri Pohjoismaista sekä Alankomaista. Vuoden 2005 **eurooppalaisen työolotutkimuksen** mukaan kahdella kolmesta (67 %) EU27-maiden palkansaajasta on työssään kiinteät alku- ja lopetusajat. Suomalaispalkansaajien joukossa tällaiset kiinteät työajat olivat tutkimuksen mukaan kaikkein harvinaisimmat (51 %). Suomalaispalkansaajien työpäivä on myös muita EU-palkansaajia harvemmin joka päivä saman pituinen tunneissa mitattuna (Suomi 51 % vs. EU27 63 %) tai työviikko aina samanpituisen päivissä mitattuna (Suomi 73 % vs. EU27 77 %). Ainoastaan Alankomaissa ja Ruotsissa työtuntien määrä vaihtelee päivittäin yleisemmin kuin Suomessa; työpäivien määrä taas vaihtelee viikoittain Suomea useammin vain Tanskassa, Ruotsissa, Latviassa ja Liettuassa. Kyseisillä mittareilla tarkasteltuna työaikojen joustaminen ei tosin ole aivan yksiselitteinen asia. Vaihtelevan pituinen työpäivä voi esimerkiksi tarkoittaa sitä, että työntekijä voi joustaa työajoissaan omien tarpeidensa ja tilanteidensa mukaan ("yksilöllinen" tai "myönteinen" jousto) tai sitä, että työajoissa on venyttävä esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta ("tuotannollinen" tai "kielteinen" jousto). Jälkimmäiseen tilanteeseen verrattuna kiinteät, ennakoitavat ja joustamattomat työajat saattavat olla jopa tervetullut vaihtoehto työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta. (Pärnänen et al. 2006.)

Vuoden 2005 eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on kuitenkin myös sellainen työaikajärjestelyjä koskeva kysymys, joka antaa osviittaa palkansaajien

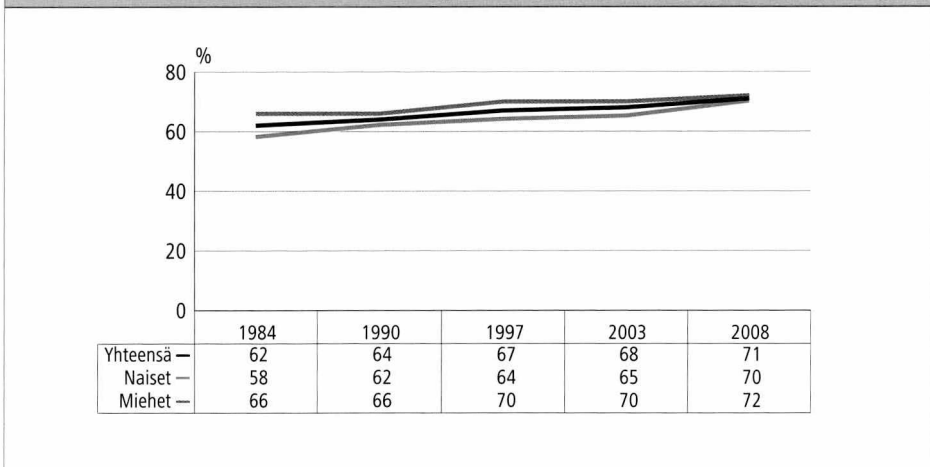
omista vaikutusmahdollisuuksista työaikoihinsa¹. Tulosten perusteella Suomessa ei näytä olevan kovinkaan yleistä se, että työajat olisi määritelty yrityksen tai organisaation toimesta niin, ettei palkansaaja itse voi niitä muuttaa (Suomi 50 % vs. EU27 65 %). Alankomaissa ja Ruotsissa näin joustamaton systeemi on vieläkin harvinaisempi kuin Suomessa. Juuri Ruotsissa, Suomessa ja Alankomaissa palkansaajat kertovat muiden maiden vastaajia yleisemmin, että he voivat itse määrittellä työaikansa tiettyjen rajojen sisällä, käytännössä esimerkiksi liukuman puitteissa (Suomi 35 % vs. EU27 18 %). Toisaalta kun Alankomaissa ja Ruotsissa on keskimääräistä yleisempää myös se, että palkansaajat voivat täysin vapaasti määrittellä työaikansa, Suomi edustaa tässä suhteessa vain EU27-keskiarvoa (6 %). Vastausvaihtoehdon "voi valita useasta työnantajan määrittelemästä työaikajärjestelystä kuten vuorolistasta" valitsi suomalaispalkansaajista hieman harvempi (8 %) kuin EU27-maiden palkansaajista keskimäärin (10 %).

Ylityöt

Rahana tai vapaana korvatus ylityön tekeminen on yleistynyt koko tutkimusajanjakson ajan. Miehet tekevät naisia hieman yleisemmin korvattuja ylitöitä, mutta sukupuolten välinen ero on kaventunut selvästi reilussa parissakymmenessä vuodessa. (Kuvio 101.) Tyypillistä on se, että miesten ylityöt korvataan – silloin kun ne korvataan – rahana, naisten ylityöt vapaana.

Kuvio 101. Korvatus ylityön teko

Saa korvauksen rahana tai vapaana. Työolotutkimukset 1984–2008



1 Kuinka työaikajärjestelyne määrätään? 1) Työajat on määrätty yrityksen/organisaation toimesta, ilman, että niitä voi muuttaa 2) Voitte valita useasta työnantajan määrittelemästä työaikajärjestelystä kuten vuorolistasta 3) Voitte itse määrittellä työaikanne tiettyjen rajojen sisällä (ns. liukuva työaika) 4) Saatte täysin vapaasti määrittellä työaikanne

Ylityö ilman korvausta yleistyi voimakkaasti 1980- ja 1990-luvuilla, mutta 2000-luvulla trendi on ollut laskeva (kuvio 102). Naisille työ ilman korvausta (tarkalleen ottaenhan tällaista työtä ei tulisi kutsua "ylityöksi") on hieman yleisempää kuin miehille.

Ylitöiden teko ja tyyppi on vahvassa yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Työntekijäasemassa olevat palkansaajat tekevät muita yleisemmin (78 %) korvattuja ylitöitä, ja korvauksen he saavat yleisimmin nimenomaan rahana. Ylemmät toimihenkilöt tekevät korvattuja ylitöitä muita vähemmän (61%) ja silloinkin heidän korvauksensa tulee yleensä vapaana. Alemmista toimihenkilöistä korvattuja ylitöitä tekee 73 prosenttia. Heille korvaus tulee hieman useammin vapaa-ajan eikä rahan muodossa. Eniten korvattuja ylitöitä tekevät liikennetyön, teollisen työn, rakennustyön sekä terveydenhoito- ja sosiaalityön ammattiryhmissä toimivat palkansaajat (79–84 %).

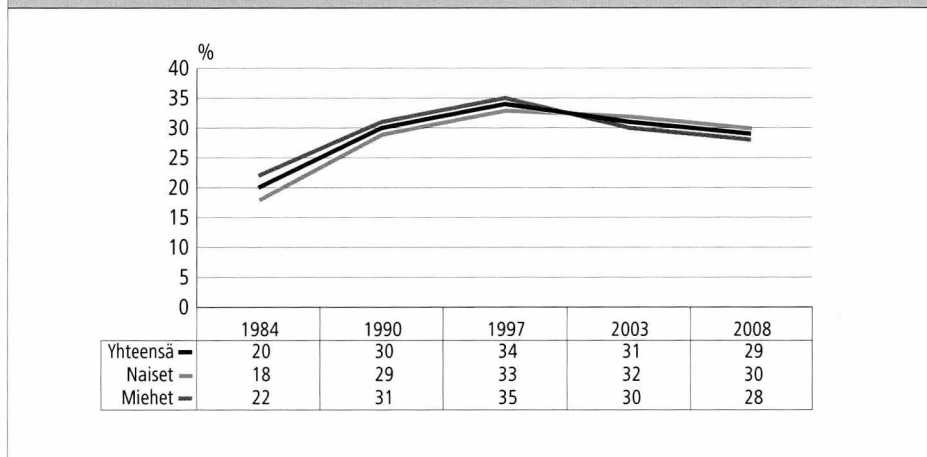
Ylityö ilman korvausta on tuttua lähinnä ylemmille toimihenkilöille. Tosin ilman korvausta ylitöitä tekevien ylempien toimihenkilöiden osuus on laskenut 56 prosentista vuonna 2003 vuoden 2008 50 prosenttiin. Alemmista toimihenkilöistä 27 prosenttia, työntekijöistä vain reilu kymmenesosa (11 %) tekee joskus ylityötä ilman korvausta. Erityisesti hallinnollisessa johtotyössä (66 %) ja opetustyön ammateissa (59 %) ylityö ilman korvausta on pikemminkin sääntö kuin poikkeus.

Kaikkiaan 15 prosenttia palkansaajista – naiset (17 %) useammin kuin miehet (14 %) – toteaa tekevänsä enemmän ylitöitä kuin haluaisi. Erityisesti silloin, kun työajan yli menevästä työstä ei saa korvausta, ylityö tuntuu liialliselta. Viikoittain ilman korvausta ylityötä tekevistä palkansaajista 47 kokee tekevänsä enemmän ylitöitä kuin haluaisi, korvauksen viikoittaisesta ylityöstään saavista tätä mieltä on 38 prosenttia.

Pienten lasten isien tekemät ylityöt ovat nousseet monesti esille, kun työn ja perheen yhteensovittamisesta on keskusteltu. Vielä 1990-lopulla olikin ilmeistä,

Kuvio 102. Palkattoman ylityön teko

Tekee ylitöitä, joista ei saa korvausta. Työolotutkimukset 1984–2008



että juuri kaikkein pienimpien, alle kolmivuotiaiden lasten isät tekivät enemmän ylitöitä kuin muut miehet (mm. Sauli 1998, Lammi-Taskula 1997, Sutela 1999). Vuonna 2003 tilanne oli kuitenkin muuttunut tässä suhteessa täysin päinvastaiseksi: alle kolmivuotiaiden isät tekivät muita miehiä harvemmin viikoittaisia ylitöitä, olivatpa ne sitten palkallisia tai ilman korvausta. Vuoden 2003 tutkimuksessa myös muut merkit kertoivat nuorten isien arvojärjestyksessä tapahtuneista muutoksista perhekeskeisempään suuntaan (Sutela 2007b, Sutela 2006). Vuonna 2008 ylitöiden tekeminen viikoittain on miehillä kuitenkin hieman taas lisääntynyt vuoteen 2003 verrattuna, myös pienten lasten isien, joukossa. Toisaalta alle kolmivuotiaiden isät tekevät viikoittaisia ylitöitä "vain" yhtä yleisesti kuin 3–6-vuotiaiden tai vähintään 12-vuotiaiden lasten isätkin (30 %), eivät toisin sanoen näitä enempää. Tämä on joka tapauksessa enemmän kuin lapsettomien miesten ylitöiden teko (27 %). Uutterimmin ylitöitä paiskoivat 7–11-vuotiaiden lasten isät (36 %), aivan kuten edellisellä tutkimuskerrallakin.

Äitien joukossa ylityöt ovat perinteisesti olleet yleisimpiä yhtäältä kaikkein isoimpien eli vähintään 12-vuotiaiden lasten äitien joukossa (31 % v. 2008), mutta toisaalta myös kaikkein pienimpien, alle kolmivuotiaiden lasten äitien joukossa (30 %). Aivan yhtä yleisiä ylityöt eivät ole niitten äitien joukossa, joilla nuorin lapsi on 3–11-vuotias (27 %). Ensikuulemalta yllättävä tulos pienten lasten äitien ylitöiden määrästä tulee ymmärrettävämmäksi, kun muistaa, että kotihoidontukijärjestelmä mahdollistaa naisten kotiin jäämisen siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Alle kolmivuotiaiden työssäkäyvät äidit ovatkin suhteellisen valikoitunut joukko. He ovat keskimääräistä useammin hyvin koulutettuja, hyvätuloisia ylempiä toimihenkilöitä, jotka pitävät työtään mielenkiintoisena, ja ovat juuri siksi palanneet perhevapailta takaisin työelämään suhteellisen pian. Juuri tässä palkansaajaryhmässä myös ylitöiden teko on keskimääräistä yleisempää.

Ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt

Työajat voivat joustaa myös niin, että töitä viedään kotiin. Joskus kyse voi olla työpäivän jatkamisesta kotona, toisinaan taas itse toivotuista järjestelyistä, joista on sovittu esimiehen tai työnantajan kanssa. Reilu kolmannes (34 %) palkansaajista **tekee päätyöhönsä liittyviä töitä kotonaan joskus tai osittain**, miehet (35 %) hieman yleisemmin kuin naiset (33 %). Osuus on noussut edellisen tutkimuksen 30 prosentista. Sosioekonomiset ryhmät poikkeavat toisistaan suuresti: ylempistä toimihenkilöistä 70 prosenttia, mutta alemmista toimihenkilöistä 27 prosenttia ja työntekijöistä vain vajaa kymmenesosa (9 %) tuo joskus töitä kotiin.

Kotona osittain tehdyssä työssä kyse on ennen kaikkea yksinomaan ylitöistä tai työstä ilman korvausta (54 %). Kolmannes (34 %) kotona osittain työskentelevistä kertoo sopineensa kotona työskentelystä työnantajan kanssa ja reilulla kymmenesosalla (12 %) kyse on sekä sovituista järjestelyistä että työstä ilman korvausta (ylitöistä). Tässä suhteessa naisten ja miesten välillä ei ole suurtakaan

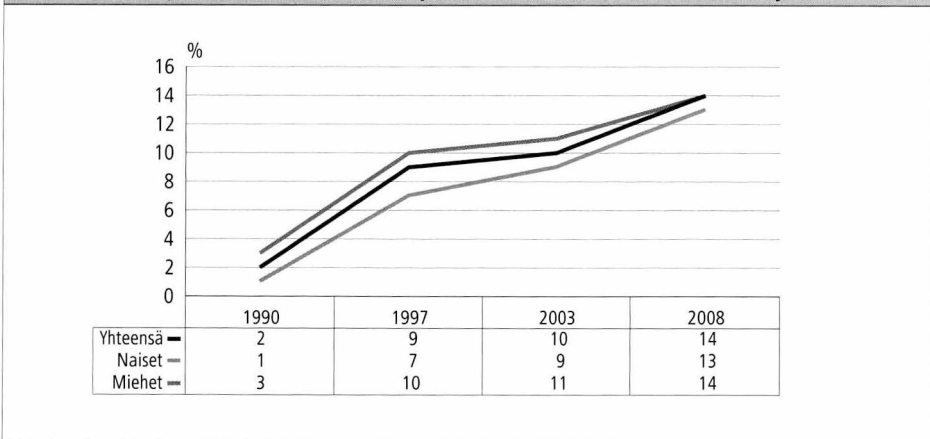
eroa. Kotona osittain tai joskus työskentelevistä 40 prosentilla kyse on keskimäärin korkeintaan yhdestä viikkotunnista, noin 10 prosentilla vähintään 10 tunnista. Tässä suhteessa tilanne ei ole juurikaan muuttunut sitten vuoden 2003.

Kun palkansaaja on **sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä ja hän käyttää kotona työskentelynsä tietotekniikkaa**, voidaan jo puhua etätöistä. Tällainen määrittely jättää ulkopuolelleen esimerkiksi "kotiin kannetun", ilman korvausta tehtävän (yli)työn, josta siis ei ole erikseen sovittu työnantajan kanssa. Näin määriteltynä suomalaispalkansaajien etätöiden teko on lisääntynyt vajaassa parissa vuosikymmenessä seitsenkertaiseksi eli kahdesta 14 prosenttiin vuosien 1990 ja 2008 välillä. Kasvu oli nopeaa 1990-luvulla, tasoittui hieman vuosituhannen vaihteessa, mutta on lähtenyt selvään nousuun jälleen 2000-luvulla. (Kuvio 103). Näillä kriteereillä määriteltynä miehet tekevät etätöitä edelleen useammin (14 %) kuin naiset (13 %), mutta sukupuolten välinen ero on alkanut kuroutua umpeen.

Vuodesta 1997 lähtien palkansaajilta on kysytty myös suoraan, tekevätkö he omasta mielestään **etätöitä**. Etätö on määritelty kysymyksessä "ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa"². Näitä oman määritelmänsä mukaan etätöitä tekeviä on hieman vähemmän kuin heitä, jotka edellisessä kappaleessa kuvattuja muuttujia yhdistellen voidaan määritellä etätöiläisiksi. Oman ilmoituksensa mukaan etätöitä tekevien miesten joukko on kasvanut vuoden 1997 kuudesta prosentista ja vuoden 2003 seitsemästä prosentista 10 prosenttiin vuonna 2008. Naisilla kasvua on ollut vuoden 1997 kolmesta ja vuoden 2003 neljästä prosentista 7 prosenttiin vuonna 2008. Vuonna 2008 yhteensä 8 prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä etätöitä.

Kuvio 103. Etätöitä tekevät

Sopineet ainakin osittaisesta kotona työskentelystä työnantajan kanssa ja käyttävät tietotekniikkaa. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



2 Vuosina 1997 ja 2003 määrittely jatkui vielä lauseella "Olennaista etätöille ovat ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt". Lisäys jätettiin pois 2008 lomakkeelta.

tä, kun vastaava osuus vuonna 1997 oli 4 prosenttia. Myös näin kysyttynä etätyö on yleistynyt erityisen nopeasti juuri viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana.

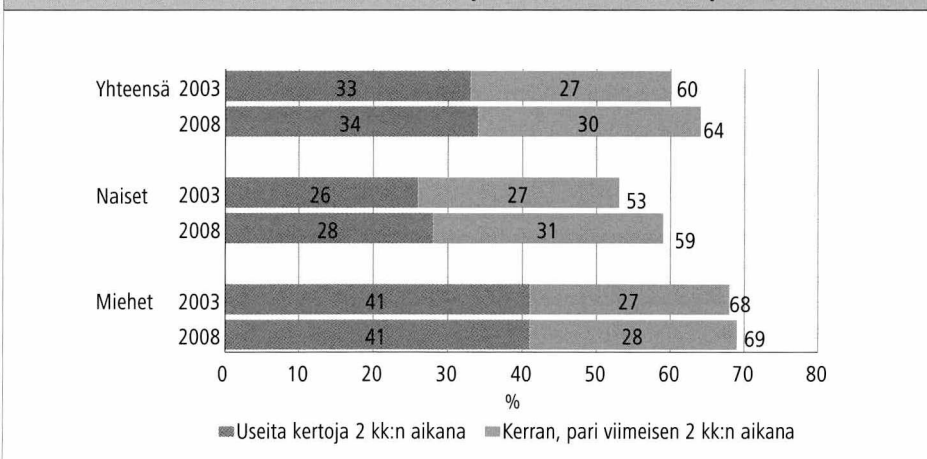
Etätyö – sekä palkansaajien oman määrittelyn mukaan että kotona työskentelestystä ja tietotekniikan käytöstä muodostetun määritelmän mukaan – keskittyy lähinnä ylempien toimihenkilöiden pariin. Joka viides (21 %: naiset 17 %, miehet 24 %) ylempi toimihenkilö kertoo itse tekevänsä etätyötä, mutta työntekijöistä vain prosentti. Noin kolmannes niistä palkansaajista, jotka eivät tee etätyötä, olisivat kuitenkin periaatteessa kiinnostuneita etätyöstä. Kiinnostus etätyötä kohtaan on pysynyt samana reilun kymmenen vuoden ajan.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan 18 prosenttia EU27-maiden palkansaajista sanoo tekevänsä etätyötä kotoa käsin tietokoneella ainakin joskus. Johtavia maita tässä suhteessa ovat Alankomaat (35 %), Ruotsi (29 %), Tanska (26 %) ja Suomi (25 %).

Tavoitettavissa olo

Vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa on kysytty, onko vastaajaan otettu **yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella viimeisen kahden kuukauden aikana**. Valtaosa palkansaajista vastasi kysymykseen myöntävästi. Osuus jopa kasvoi hieman vuodesta 2003, ennen kaikkea siksi, että naisilla yhteydenotot ovat lisääntyneet. (Kuvio 104.) Miehiin yhteyttä on joka tapauksessa otettu yleisemmin kuin naisiin, ja yhteydenotot koskevat ennen kaikkea ylempiä toimihenkilöitä. Ylemmistä toimihenkilöistä vain viidennes (20 %) on kokonaan välttynyt yhteydenotoilta viimeisen parin kuukauden aikana, ja joka toiseen (50 %) on otettu yhteyttä jopa useampia kertoja. Työntekijöillä tilanne on aivan käänteinen: vajaa neljännes (24 %) on saanut yhteydenottoja useamman kerran viimeisen

Kuvio 104. Tavoitettu työasioissa työajan ulkopuolella
Parin viime kuukauden aikana. Työolotutkimukset 2003 ja 2008



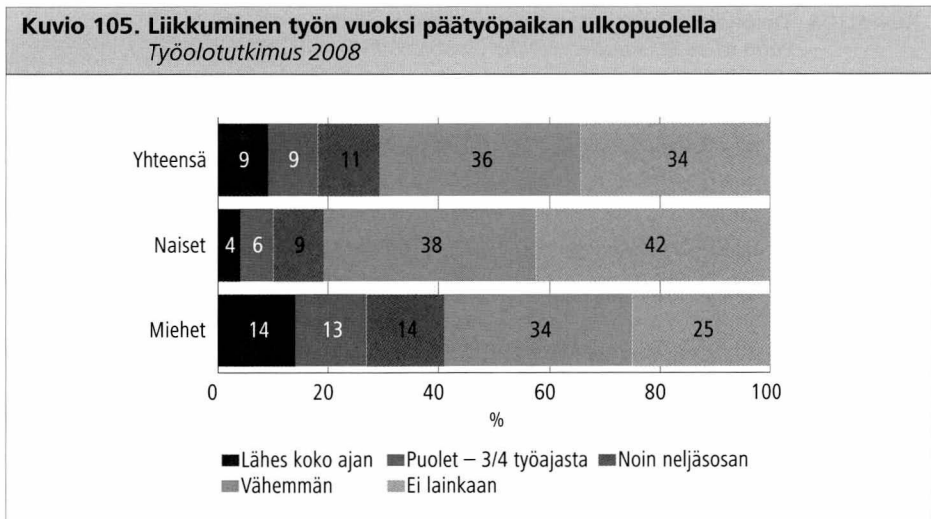
parin kuukauden aikana, lähes puolet (47 %) ei kertaakaan. Erityisen tavoiteltuja ovat opetustyön ja hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat, joista yli 80 prosenttiin oli otettu yhteyttä työasioissa työajan ulkopuolella viimeisen kahden kuukauden aikana ainakin kerran, ja noin 60 prosenttiin useita kertoja.

Valtaosa (70 %) niistä palkansaajista, joihin oli otettu yhteyttä useampia kertoja, toteaa **haluavansa vapaaehtoisesti olla tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-aikana** – miehet yleisemmin (74 %) kuin naiset (65 %). Tilanne ei ole muuttunut vuoteen 2003 verrattuna.

Myös **Eurooppalainen työolotutkimus 2005** sisälsi kysymyksen vapaa-ajalla tavoitettavissa olosta. Itse asiassa tuo kysymys otettiin siihen mukaan juuri suomalaisen työolotutkimuksen inspiroimana. Eurooppalaisessa tutkimuksessa tosin tiedusteltiin yhteydenotoista edellisen 12 (eikä kahden) kuukauden aikana, ja vaihtoehtokin erosivat alkuperäisestä. Yhteydenotot vapaa-ajalla ovat tutkimuksen mukaan erityisen yleisiä Suomessa ja Ruotsissa: näissä maissa ainoastaan noin 30 prosenttia palkansaajista oli kokonaan välttynyt tällaisilta yhteydenotoilta, kun vastaava EU27-keskiarvo oli kaksi kertaa niin suuri (61 %). Suomalaispalkansaajista 27 prosenttiin ja ruotsalaisista 25 prosenttiin yhteyttä oli otettu vähintään viikoittain vastaavan EU27-keskiarvon ollessa vain noin puolet tästä (13 %).

Liikkuva työ

Vuoden 2008 työolotutkimus sisälsi ensimmäistä kertaa kysymyksiä niin sanotusta mobiilista tai liikkuvasta työstä. Suurin osa suomalaispalkansaajista **liikkuu työssään päätyöpaikkansa ulkopuolella** ainakin joskus; vain noin kolmasosan työ ei sisällä tällaista liikkumista lainkaan. Miehille päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen on huomattavasti yleisempää kuin naisille. (Kuvio 105.)



Työn vuoksi liikkumisessa on selviä eroja työnantajasektorin mukaan. Yksityissektorilla liikkuminen on muita sektoreita useammin hyvin olennainen osa työtä: useampi kuin joka kymmenes (11 %) yksityissektorin palkansaaja kertoo liikkuvansa työpaikan ulkopuolella lähes koko työaikansa, kun vastaava osuus julkisen sektorin palkansaajista on viisi prosenttia. Toisaalta jos mitataan sitä, moniko ylipäänsä liikkuu työssään edes joskus, vie valtiosektori voiton. Valtiosektorilla vain reilu viidennes (22 %) ei koskaan liiku työpaikan ulkopuolella, kun kuntasektorilla osuus on 33 ja yksityissektorilla 36 prosenttia.

Jatkuva liikkeellä olo on tyypillisintä työntekijäammateissa (lähes koko ajan: 20 % vs. ylempät toimihenkilöt 2 %). Tällainen "lähes koko työajan" liikkuminen on yleisintä liikennetyön, rakennustyön, maataloustyön sekä palvelutyön ammateissa. Toisaalta lähes puolet (45 %) työntekijäammateissa toimivista ei koskaan liiku työajallaan työpaikan ulkopuolella, kun osuus ylempillä toimihenkilöillä on 15 prosenttia. Hallinnollisen johtotyön sekä teknisen ja tieteellisen työn ammateissa toimivissa on kaikkein vähiten heitä, jotka eivät koskaan liiku työnsä vuoksi – ilmeisesti näissä ammateissa ei voi kokonaan välttää esimerkiksi talon ulkopuolisilta kokouksilta ja seminaareilta.

Näiltä vähintään neljäsosan työajastaan päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvilta on edelleen kysytty, **missä he liikkuvat**. Tyypillisimmillään liikkuminen tapahtuu päätyöpaikan sijaintipaikkakunnalla, esimerkiksi asiakkaan tiloissa. Tämä on tuttua 23 prosentille palkansaajista. Kaikista palkansaajista 14 prosenttia liikkuu työnsä vuoksi eri puolilla Suomea ainakin joskus. Työ vie naapurimaihin neljää prosenttia palkansaajista ja muuhun Eurooppaan niin ikään neljää prosenttia. Parilla prosentilla palkansaajista työmatkat suuntautuvat muihin maanosiin. Ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät liikkuvat jotakuinkin yhtä yleisesti työpaikansa sijaintipaikkakunnalla, alemmat toimihenkilöt heitä hieman harvemmin. Kun työmatkat alkavat suuntautua eri puolille Suomea tai ulkomaille, ero sosioekonomisten ryhmien välillä kasvaa tuntuvasti. Ylempillä toimihenkilöillä on näitä matkoja ylivoimaisesti enemmän kuin muilla ryhmillä. Nämä luvut on siis laskettu niin, että vähintään neljäsosan työajastaan liikkuvien palkansaajien liikkumispaikat on suhteutettu koko palkansaajakuntaan.

Suomi poikkeaa suurimmasta osasta Eurooppaa myös siinä, missä määrin työtä tehdään työpaikan ulkopuolella. **Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa 2005** kysytään, kuinka suuren osan työajasta vastaaja työskentelee jossain muualla kuin kotona tai yrityksensä/organisaationsa tiloissa, esimerkiksi asiakkaan tiloissa tai matkatyössä. Suomi johtaa vertailua: 58 prosenttia palkansaajista tekee ainakin pienen osan työstään muualla kuin kotona tai työpaikan tiloissa. Ruotsissa vastaava osuus on seuraavaksi korkein, 55 prosenttia, ja Alankomaissa 51 prosenttia. EU27-keskiarvo on selvästi matalampi, 40 prosenttia.

Työ ja perhe

Työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut 2000-luvulla keskeiseksi teemaksi niin kansallisella tasolla kuin EU-politiikassakin. Työolotutkimuksissa aihetta on käsitelty tutkimussarjan alusta saakka: jo vuoden 1977 työolotutkimus sisälsi kysymyksiä vastaajan perhetilanteesta, ja sittemmin työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa on laajennettu joka tutkimuskierroksella.

Valtaosalla palkansaajia onkin puoliso ja/tai lapsia. Vaikka perheellisten osuus on pysynyt jotakuinkin yhtä suurena viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, on perhetyyppien yleisyydessä tapahtunut muutoksia palkansaajakunnan ikäännytyessä. Yhä useamman palkansaajan kotona asuu enää puoliso lasten tultua jo täysi-ikäiseksi ja muutettua pois kotoa. Lastenteon myöhentäminen näkyy toisaalta siinä, että 2000-luvun nuorille palkansaajille on aiempaa harvemmin (jo) syntynyt lapsia, kun taas iäkkäämmillä palkansaajilla lapset ovat aiempaa useam-

Taulukko 13. Palkansaajien perherakenne

	Kahden aikuisen lapsiperhe				Lapseton liitto				Yksinhuoltaja			
	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Naiset												
Yhteensä	39	41	33	32	32	33	40	41	6	6	6	6
15 – 29 v.	23	22	14	16	33	41	43	43	2	4	5	3
30 – 39 v.	66	67	59	60	12	10	18	18	9	9	8	9
40 – 49 v.	48	48	53	51	32	30	24	27	8	7	10	12
50 – 64 v.	6	10	9	10	67	62	67	66	2	3	3	2
Miehet												
Yhteensä	42	42	39	40	31	31	35	33	1	1	1	2
15 – 29 v.	19	19	17	15	27	29	35	32	–	1	–	–
30 – 39 v.	65	60	59	62	14	17	18	17	2	2	1	2
40 – 49 v.	57	57	56	60	27	23	23	18	2	2	2	3
50 – 64 v.	13	20	20	20	74	66	62	61	1	–	2	1
Eronnut, leski												
	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008				
	%	%	%	%	%	%	%	%				
Naiset												
Yhteensä	6	7	8	9	17	13	13	13				
15 – 29 v.	1	1	1	–	41	31	38	39				
30 – 39 v.	2	1	2	2	11	12	13	12				
40 – 49 v.	7	7	7	5	6	8	6	6				
50 – 64 v.	20	18	18	17	6	7	4	5				
Miehet												
Yhteensä	4	5	5	6	22	21	20	19				
15 – 29 v.	1	1	2	1	53	50	47	52				
30 – 39 v.	4	3	3	4	14	18	19	15				
40 – 49 v.	6	7	6	7	7	11	12	12				
50 – 64 v.	7	9	8	10	6	5	7	8				

min vielä kotona asuvia alle 18-vuotiaita. On huomattava, että taulukossa 13 "lapsilla" tarkoitetaan vain alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia. Todellisuudessa noin joka kymmenennellä taulukon mukaan "lapsettomassa liitossa" elävällä palkansaajalla asuu kotonaan 18 vuotta täyttäneitä jälkikasvua, ja myös (lapsettomista) "eronneista ja leskistä" hieman useammalla kuin joka kymmenennellä asuu kotona ainakin yksi täysi-ikäinen lapsi.

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi

Lähestulkoon kaikki (95 %) vuoden 2008 työolotutkimukseen osallistuneet naiset, joilla oli kotona asuvia lapsia, olivat olleet perhevapaalla. Myös valtaosa niistä iäkkäimmistä naispalkansaajista, joilla ei (enää) tutkimushetkellä ollut kotona asuvia lapsia, oli ollut aikoinaan pois työelämästä lastenhoidon vuoksi.

Näistä lastenhoidon vuoksi pois työelämästä olleista naisista joka viides (20 %) oli ollut kotona enintään vuoden, joka neljäs (25 %) vuodesta kahteen vuotta ja 37 prosenttia yli kolme vuotta. Usean vuoden poissaolot johtuvat kuitenkin yleensä siitä, että vastaajalla on useampia sellaisia lapsia, joista poissaoloja on kertynyt. Vain yhden lapsen vuoksi poissaolleista naisista kolme neljäsosaa (74 %) oli viipynyt perhevapaalla korkeintaan puolitoista vuotta. Poissaolon keskimääräinen pituus olikin juuri tuo puolitoista vuotta eli 18 kuukautta lasta kohti.

Poissaolojen pituus eri ikäryhmän naisilla heijastelee perhevapaajärjestelmän kehitystä. Lyhyet, korkeintaan puolen vuoden pituiset poissaolot ovat olleet suhteellisesti yleisimpiä (23 %) kaikkein iäkkäimmillä, vähintään 55-vuotiailla palkansaajanaisilla. Heidän nuoruudessaan äitiys- ja vanhempainvapaan pituus oli huomattavasti lyhyempi kuin nykyisin. Toisaalta 8 prosenttia tämän ikäryhmän naisista oli viipynyt kotona yhden lapsen kanssa jopa yli kolme vuotta. Vuonna 1985 voimaan tullutta hoitovapaajärjestelmää ja laajenevia vanhempainvapaita hyödyntämään päässeistä alle 45-vuotiaista naispalkansaajista vain reilu kymmenesosa (12 %) on malttanut palata töihin korkeintaan kuuden kuukauden perhevapaan jälkeen. Toisaalta vain 4 prosenttia oli jäänyt kotiin yhden lapsen vuoksi hoitovapaakautta pidemmäksi ajaksi, yli kolmeksi vuodeksi.

Miesten perhevapaiden käytön yleistyminen näkyy työolotutkimuksen tuloksista. Perhevapaita pitäneiden miesten osuus niistä miehistä, joiden kotona asuu alle 18-vuotiaita lapsia, on johdonmukaisesti noussut joka tutkimuskierröksellä, 33 prosentista vuonna 1990 aina 70 prosenttiin vuonna 2008 (taulukko 14). Valtiosektorin miehet ovat pitäneet perhevapaita perinteisesti muita miehiä yleisemmin, ja näin on myös vuonna 2008 (75 %). Yksityissektori ei kuitenkaan enää jää kauas (71 %) ja myös kuntasektorilla osuus on noussut 64 prosenttiin. Ylemmillä toimihenkilöisillä perhevapaat ovat olleet yleisempiä (74 %) kuin työntekijöillä (69 %) tai alemmillä toimihenkilöillä (67 %).

Isien perhevapaat ovat kuitenkin edelleen lyhyitä. Puolet (50 %) yhden lapsen vuoksi kotiin jääneistä isistä on pitänyt perhevapaata alle kuukauden. Vajaa kol-

Taulukko 14. Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi
Miespalkansaajat, joilla alle 18-vuotiaita lapsia

Isän ikä	Ollut perhevapaalla			
	1990*	1997	2003	2008
	%	%	%	%
Yhteensä	33	43	65	70
20 – 34 v	42	56	74	76
35 – 44 v	30	42	71	76
45 – 54 v	12	31	52	63
55 – 64 v	**	**	34	38

* vain alle 12-vuotiaiden isät, joita oikeus isyysvapaaseen on ehtinyt koskea
 ** ei riittävä havaintojen määrä

mannes (30 %) kertoo olleensa kotona kuukauden verran. Vajaa kymmenesosa (8 %) yhden lapsen vuoksi perhevapaata pitäneistä palkansaajaisista on ollut kotona yli puoli vuotta.

Tilapäinen hoitovapaa mahdollistaa sen, että alle 10-vuotiaan lapsen vanhempi voi jäädä kotiin neljäksi päiväksi lapsen äkillisesti sairastuessa. Vapaa on tarkoitettu lapsen hoidon järjestämiseen. Vuonna 2006 oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen laajeni kattamaan myös niin sanotut etävanhemmat, jotka eivät asu lapsensa kanssa samassa taloudessa.

Työolotutkimuksissa 2003 ja 2008 on tiedusteltu alle 10-vuotiaiden vanhemmilta sitä, kuinka usein he ovat jääneet kotiin sairasta lastaan hoitamaan edeltävien 12 kuukauden aikana. Vuosina 1984 ja 1997 samaa asiaa tiedusteltiin edeltäviä kuutta kuukautta koskien, joten nämä tiedot eivät ole 2000-luvun tulosten kanssa vertailukelpoisia.

Vuoden 2008 työolotutkimukseen osallistuneista alle 10-vuotiaiden äideistä 72 prosenttia ja isistä 56 prosenttia oli ollut pois töistä lastaan hoitamassa edeltävien 12 kuukauden aikana. Mielenkiintoista kyllä, luvut ovat nousseet vuodesta 2003 (äidit 65 % ja isät 52 %). Isien ja äitien välinen ero kapenee, jos tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat vanhemmat käyvät kokoaikatyössä. Näistä äideistä 80 prosenttia ja isistä 68 prosenttia on ollut sairaan lapsen vuoksi pois töistä. Sukupuolten välinen suhteellinen ero on tässä mielessä kaventunut selvästi 1980-luvun puoliväliin verrattuna, jolloin äidit (35 %) olivat olleet sairaan lapsen vuoksi kotona (edeltävien kuuden kuukauden aikana) kaksi kertaa niin usein kuin isät (17 %).

Osittainen hoitovapaa

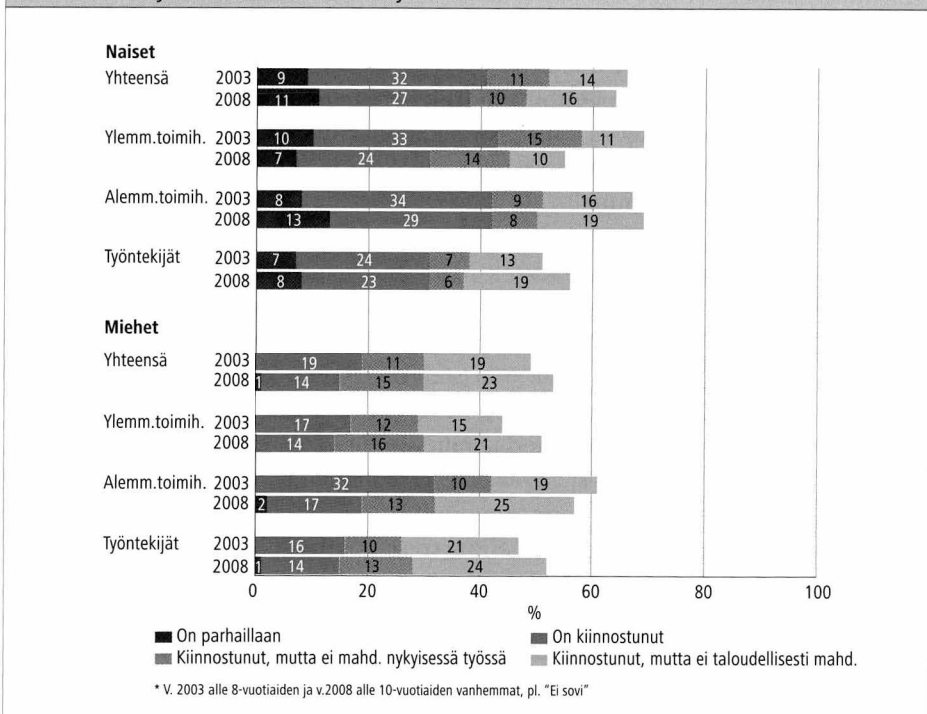
Suomessa on perinteisesti vallinnut kokoaikatyön kulttuuri; päinvastoin kuin useissa muissa Euroopan maissa, meillä osa-aikatyö ei ole juuri yhdistynyt pien-

ten lasten vanhemmuuteenkaan. Osa-aikatyötä tekevät ovat olleet lähinnä opiskelijoita ja osa-aikaeläkeläisiä.

Suomalainen perhepolitiikka on kuitenkin alkanut kannustaa pienten lasten vanhempia lyhentämään työaikaansa. Oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen laajennettiin vuonna 2004 ulottumaan myös toisluokkalaisten lasten vanhempiin (ks. 32). Uudistus on lisännyt osittaisen hoitovapaan käyttöä. Osittaista hoitovapaata saaneiden perheiden lukumäärä vuodessa nousi reilusta 2 000 perheestä vuonna 2003 lähes 11 000 perheeseen vuonna 2006 (Kelan tilastollinen vuosikirja 2006). Myös työolotutkimukset heijastelevat suosion kasvua. Osittaisen hoitovapaan käyttöä ja kiinnostusta sitä kohtaan kysyttiin vuonna 2003 alle 8-vuotiaiden lasten vanhemmilta, vuonna 2008 alle 10-vuotiaiden vanhemmilta. Vuonna 2003 kohderyhmän naisista 8 prosenttia ja viittä vuotta myöhemmin 10 prosenttia kertoi olevansa parhaillaan **osittaisella hoitovapaalla**. Tämän lisäksi vuonna 2003 kohderyhmän naisista 8, mutta vuonna 2008 jo 17 prosenttia kertoi olleensa vapaalla joskus aiemmin. Miesvastaajista osittaisella hoitovapaalla oli vuoden 2003 aineistossa vain yksi henkilö, vuonna 2008 neljä; jälkimmäisellä kerralla kuitenkin 3–4 prosenttia kohderyhmän miehistä kertoi olleensa osittaisella hoitovapaalla aiemmin. Parhaillaan osittaisella hoitovapaalla olevien joukko on kasva-

Kuvio 106. Kiinnostus osittaiseen hoitovapaaseen

Osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetut palkansaajavanhemmat.
Työolotutkimukset 2003 ja 2008*



nut etenkin alempien naistoimihenkilöiden parissa, vaikka se ylemmillä toimihenkilönaisilla on päinvastoin laskenut.

Niiltä kohderyhmän vastaajilta, jotka eivät tutkimushetkellä parhaillaan olleet osittaisella hoitovapaalla, tiedusteltiin heidän kiinnostustaan osittaista hoitovapaata kohtaan. Kiinnostus vapaata kohtaan näyttäisi periaatteessa pysyneen josta-kuinkin samana, sillä yli puolet ilmaisi kiinnostustaan niin vuonna 2003 (55%) kuin vuonna 2008 (56 %). Miehillä kiinnostus osittaista hoitovapaata kohtaan on periaatteessa kasvanut, naisilla laskenut. Tosin tämä lasku koskee lähinnä vain ylempiä naistoimihenkilöitä. Toisaalta entistä useampi (17 % vuonna 2003 vs. 20 % vuonna 2008) osittaiseen hoitovapaaseen oikeutettu palkansaaja totesi olevansa siitä periaatteessa kiinnostunut, mutta ei pitänyt vapaalle jäämistä taloudellisesti mahdollisena. Miehillä oli myös yleistynyt vastaus "kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista".

Vuoden 2003 työolotutkimuksen jäljiltä jäi vastausta vaille kysymys, **miksi niin moni osittaisesta hoitovapaasta kiinnostunut ja siihen oikeutettu vanhempi ei käyttänyt mahdollisuuttaan hyväksi**. Taloudelliset syyt tai hankaluudet käyttäen osittaista hoitovapaata nykyisessä työssä näyttivät selittävät vain osan ilmiöstä. Vuonna 2008 asiaa tiedusteltiin tarkemmin niiltä osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetuilta vastaajilta, jotka eivät olleet vapaalla eivätkä maininneet taloudellisia seikkoja syyksi kiinnostuksen puutteeseensa. Heille lueteltiin lista mahdollisia syitä osittaisen hoitovapaan käyttämättä jättämiseen, ja kunkin syyn kohdalla kysyttiin erikseen, oliko se vaikuttanut siihen, ettei vastaaja ollut parhaillaan osittaisella hoitovapaalla. Toisin sanoen vastaaja saattoi vastata myöntävästi useampaan eri väittämään.

Kaiken kaikkiaan yleisin mainituista syistä oli se, että vastaaja piti osittaista hoitovapaata kohdallaan tarpeettomana (miehet 70 %, naiset 61 %). Tämän mielipiteen yleisyys ei itse asiassa valtavasti vaihdellut nuorimman lapsen iän, puolison työmarkkina-aseman tai vastaajan sosioekonomisen aseman mukaan. Selytykset löytyivät jostain muualta.

Seuraavaksi yleisimmin osittaisen hoitovapaan käyttämättä jättämiseen vaikutti se, että töiden järjestämistä osa-aikaiseksi pidettiin hankalana (naiset 47 %, miehet 56 %). Näin kokivat erityisesti ylempät toimihenkilöt. Erityisesti naisia (43 %) jarrutteli myös se paha aavistus, että he joutuisivat osa-aikaisina tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Näin ounasteli myös reilu kolmannes miehistä (36 %). Tämä huoli oli jälleen yleisin ylempille toimihenkilöille, vähiten akuutti työntekijöille. Miehet pelkäsivät kaksi kertaa niin usein (33 %) kuin naiset (16 %), että osittainen hoitovapaa vaikuttaisi haitallisesti heidän asemaansa työpaikalla. Miehistä tätä pelkäsivät isät kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta naisista lähinnä ylempät toimihenkilöt. Varsin suuri oli myös se miesten (29 %) ja naisten (23 %) osuus, jotka totesivat saaneensa osittaisesta hoitovapaasta liian vähän tietoa. Työntekijäasemassa olevat olivat tätä mieltä muita hieman useammin. Loppujen lopuksi se, että asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa, oli syynä varsin harvalla niin naisista (11 %) kuin miehistäkin (15 %).

Perheen ja työn yhteensovittaminen

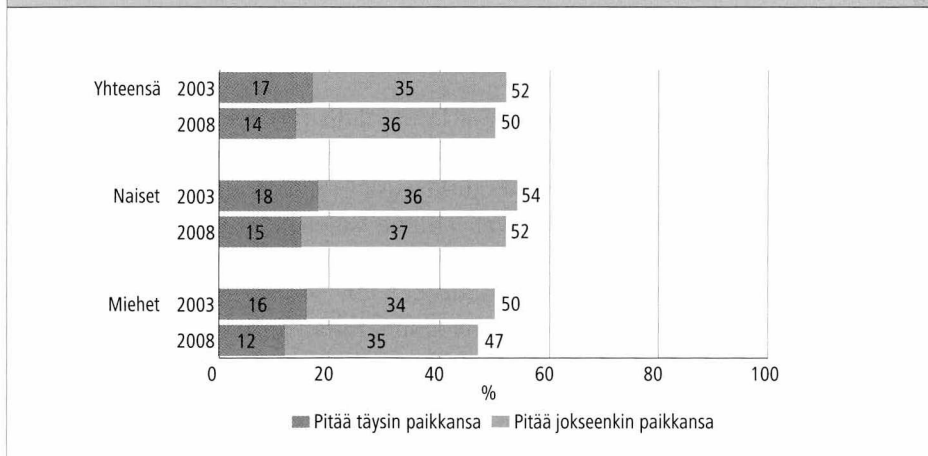
Noin puolet palkansaajista (naiset 51 %, miehet 47 %) kertoo **ajattelevansa usein työasioita kotona tai vapaa-aikana**. Osuudet ovat kuitenkin hiveneräisesti laskeneet vuodesta 2003. (Kuvio 107.) Työasioiden ajattelu vapaa-aikana liittyy ennen kaikkea ylempiin toimihenkilöammattiteihin: niissä työskentelevistä joka neljäs (25 %) on täysin samaa mieltä asiaa koskevan väitteen kanssa, ja valtaosa (71 %) ainakin joksenteenkin samaa mieltä. Esimerkiksi työntekijöistä vain 5 prosenttia yhtyy väitteeseen täysin, ja vain joka kolmas (31 %) on vähintään joksenteenkin samaa mieltä.

Varsin harvan palkansaajan (naiset 6 %, miehet 4 %) on kuitenkin **vaikea keskittyä töihinsä kotiasioiden vuoksi**, eikä tässä suhteessa ole myöskään tapahtunut muutosta. Miehillä keskittymisvaikeudet eivät ole juurikaan yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, mutta naisilla näitä ongelmia on hieman vähemmän ylemmillä toimihenkilöillä (3 %) alempiin toimihenkilöihin (6 %) tai työntekijöihin (8 %) verrattuna.

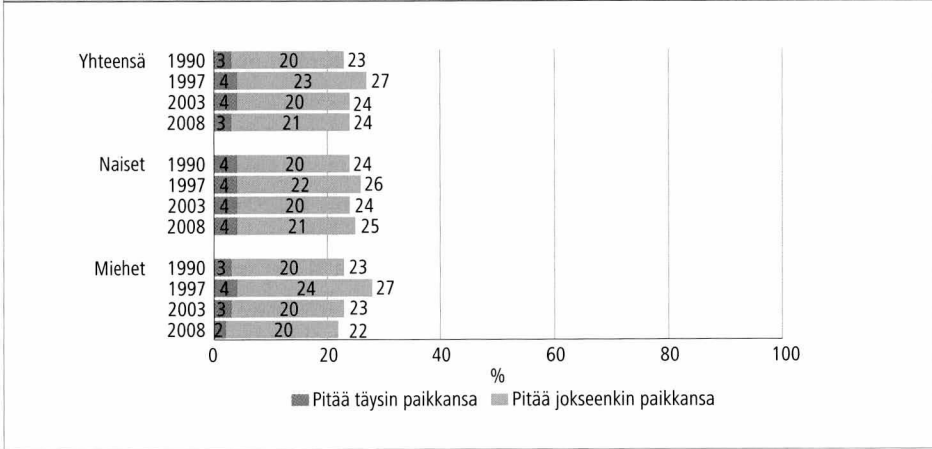
Kotiasioita tuntee laiminlyövänsä ansiotyön vuoksi noin joka neljäs palkansaaja. Osuus on pysynyt hämmästyttävän samalla tasolla aina vuodesta 1990. Ainoastaan vuoden 1997 nousukausi – jolloin myös ylitöiden teko oli huipussaan – poikkeaa jonkin verran sarjasta. (Kuvio 108.) Laiminlyönnin tunteet ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille, joista 29 prosenttia (naiset 31 %, miehet 27 %) kokee niitä, kun muissa sosioekonomisissa ryhmissä osuus on 21 prosenttia. Lapsiperheiden vanhemmilla osuus on selvästi suurempi (32 %) kuin heillä, joilla ei ole alaikäisiä lapsia kotona (18 %). Kaikkein pahimmissa syyllisyyden tunteissa kärvistelevät ylemmät toimihenkilöäidit, joiden nuorin lapsi on 3–11-vuotias (47 %).

Valtaosa palkansaajavanhemmista (73 %) on kuitenkin sitä mieltä, että **jaksaa paremmin lasten kanssa kun käy myös työssä**. Osuus on jopa hieman noussut vuodesta 2003, jolloin asiaa kysyttiin ensimmäisen kerran. (Kuvio 109.) Tätä

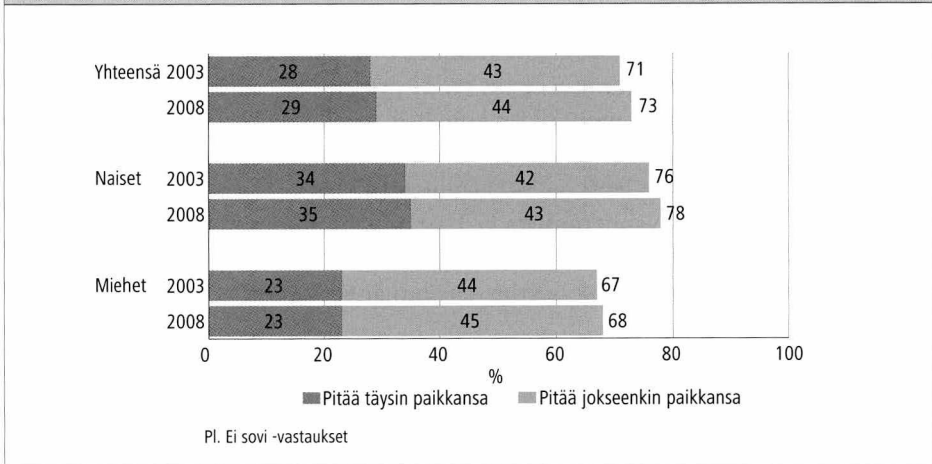
Kuvio 107. "Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana"
Työolotutkimukset 2003 ja 2008



Kuvio 108. "Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi"
 Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008

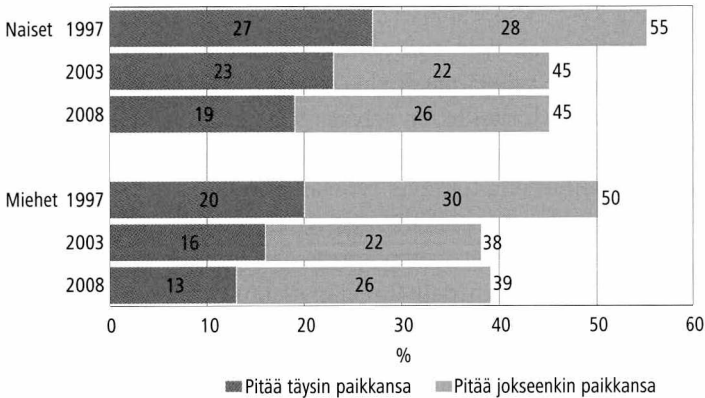


Kuvio 109. "Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös työssä"
 Työolotutkimukset 2003 ja 2008



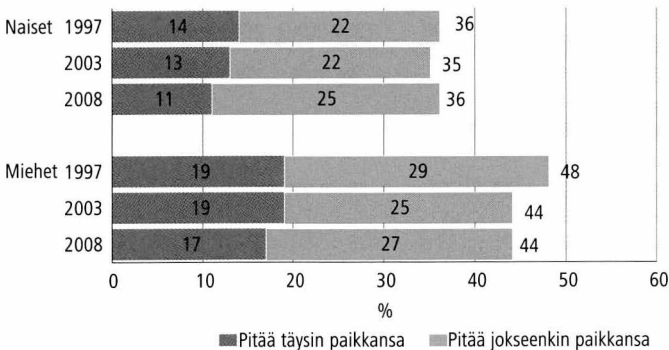
mieltä olivat erityisesti alle kouluikäisten lasten äidit (80 %) sekä toimihenkilöasemassa työskentelevät (79 %) äidit. Tässä tarkastelussa on poistettu "ei sovi"-vastaukset, joita valitsi molempina tutkimuskertoina kuusi prosenttia alle 18-vuotiaiden vanhemmista – he olivat lähinnä isojen teini-ikäisten vanhempia tai äitiys- tai vanhempainlomalla.

Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1997 vastaajan **mielipidettä puolison työnteon määrästä**, ja vastaavasti myös sitä, mitä hän arvioi puolisonsa ajattelevan hänen työmäärästään. Näyttää siltä, että 2000-luvun palkansaajat ovat – ainakin puolisoidensa mielestä – hieman höllentäneet ylenpalttista työmäärää siten 1990-luvun lopun nousukauden. (Kuvio 110.)

Kuvio 110. "Puolisoni tekee liikaa töitä"*Palkansaajat, joilla työllinen puoliso. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008*

Miesten mielestä heidän työlliset vaimonsa tekevät liikaa töitä yleisimmin silloin, kun perheen kuopus on jo vähintään 12-vuotias (43 %) tai perheessä ei ole lainkaan alle 18-vuotiaita lapsia (44 %). Harvimminkin tätä mieltä ovat ne alle kolmi-vuotiaiden isät, joiden vaimo on työelämässä (22 %). Naisten kanssa on hieman toisin. Alle kolmi-vuotiaiden äidit pitävät puolison työntekoa liiallisena lähes yhtä usein (47 %) kuin teini-ikäisten lasten äidit (49 %) ja jopa useammin kuin vaimot niissä perheissä, missä kotona ei asu alle 18-vuotiaita lapsia (45 %).

Muutos väittämässä "Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä" on ollut pienempi, mutta samansuuntainen. Ylemmät toimihenkilöt arvelevat asian olevan näin (naiset 45 %, miehet 51 %) muita palkansaajia yleisemmin.

Kuvio 111. "Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä"*Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008*

Kotityöt

Työolotutkimuksissa on tiedusteltu vuodesta 1990 alkaen myös **kotitöiden ja kautumista**. Vaikka kyse ei suoranaisesti olekaan ansiotyöhön liittyvistä olosuhteista, voi kotona vallitsevan työnjaon ymmärtää vaikuttavan epäsuorasti ainakin naisten mahdollisuuksiin työelämässä. Jos vastuu kotitalouden pyörittämisestä jää lähes kokonaan naisen harteille, on selvää, että tällöin hänellä on suhteellisesti vähemmän aikaa ja jaksamista ottaa vastaan vaativia, mahdollisesti myös työajoissa joustamista edellyttäviä tehtäviä työelämässä.

Naiset tekevät suomalaisissa palkansaajaperheissä edelleen enemmän kotitöitä kuin miehet, vaikka miehet ovat vähän kerrassaan lisänneet panostustaan. Koko tutkimusajanjakson ajan niiden palkansaajapariskuntien osuus, joissa vaimo tekee miestänsä paljon enemmän kotitöitä, on laskenut, ja vastaavasti on kasvanut sellaistaisten pariskuntien osuus, joissa kotityöt jaetaan jotakuinkin tasan tai joissa mies tekee jopa vaimoa enemmän kotitöitä. Vaikka naisilla ja miehillä onkin perinteisesti hieman eriävät käsitykset siitä, miten työnjako on todella toteutunut, molempien vastaukset kertovat, yhtä kaikki, samasta suuntauksesta kohti tasaisempaa kotitöiden jakoa. (Taulukko 15.)

Yksittäisistä kotitöistä **lastenhoito ja lasten kanssa leikkiminen** sekä erityisesti **lasten kuljetukset hoitoon, kouluun ja harrastuksiin** ovat alueita, joissa tasa-jako puolisoitten kesken on varsin hyvin toteutunut. Jos tarkastelu rajataan vain niihin perheisiin, joissa molemmat vanhemmat ovat kokoaikatyössä – toisin sanoen pois lukien muun muassa ne perheet, joissa toinen vanhempi on perhevapaalla – ja lapset ovat siinä iässä, että heitä täytyy vielä kuljettaa, 60 prosentissa perheitä vanhemmat jakavat kuljetukset tasan, kun taas 20 prosentissa perheitä päävastuussa on äiti, 20 prosentissa isä. Perheissä, joissa puolisoit ovat kokoaikatyössä ja lapsia vielä "hoidetaan", 75 prosentissa vastuu jakautuu vanhempien kesken tasan, 20 prosentissa päävastuussa on äiti ja viidessä prosentissa isä. Erityisesti nuoret isät kunnostautuvat: kahden kokoaikatyössä käyvän vanhemman perheissä 90

Taulukko 15. Kotitöistä huolehtiminen

	Yhteensä				Naiset				Miehet			
	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008	1990	1997	2003	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	41	37	34	30	43	37	38	35	39	37	30	23
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	29	28	27	29	26	27	25	24	32	30	30	34
Puolisot tekevät saman verran	26	27	31	33	28	30	31	34	24	24	30	32
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	4	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5
Mies tekee paljon enemmän	2	3	3	3	1	2	2	2	3	5	4	5

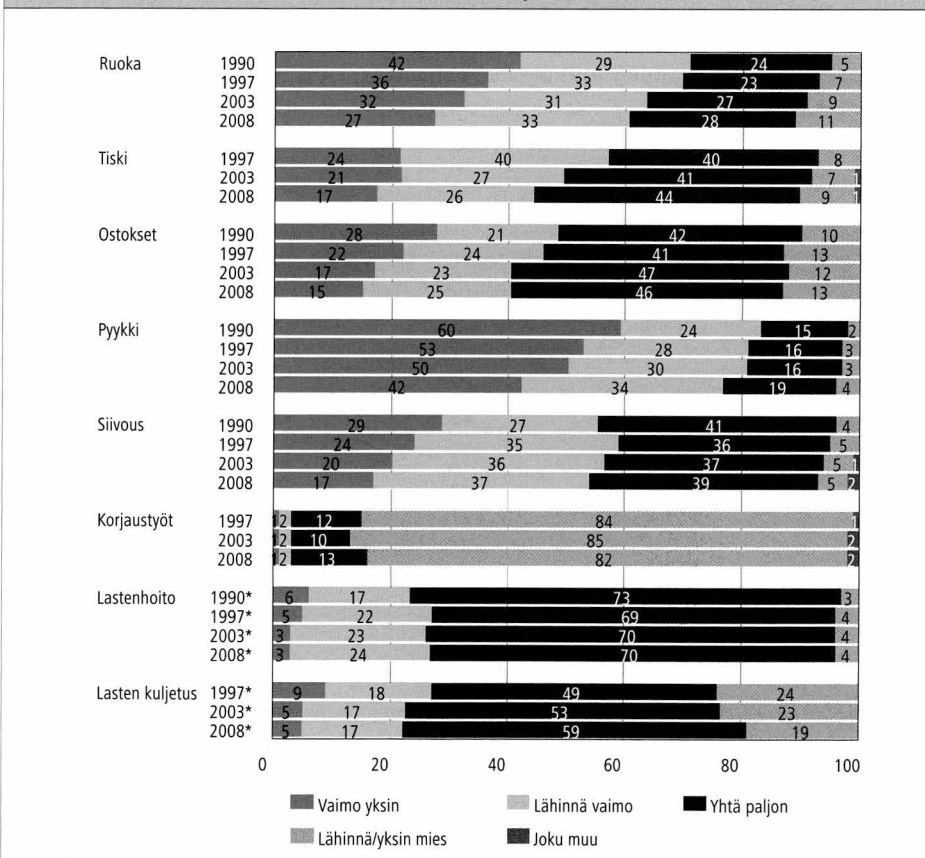
prosenttia alle 35-vuotiaista isistä katsoo, että vastuu lastenhoidosta jakautuu puolison kanssa tasan (pl. "ei sovi" -vastaukset).

Roolijako on säilynyt perinteisimpänä pyykinpesun ja ruoanlaiton sekä toisaalta kodin korjaustöiden suhteen. Tosin näistä kahdessa ensimmäisessä on myös tapahtunut pientä kehitystä kohti tasapuolisempaa jakoa. (Kuvio 112.)

Nuoremmat palkansaajat kertovat tasaisemmasta kotitöiden jaosta kuin heitä iäkkäämmät palkansaajat. Monissa tutkimuksissa on tosin todettu, että nuorten parien tasainenkin työnjako kotitöissä muuttuu helposti perinteisempään suuntaan ensimmäisen lapsen syntymän myötä (esim. Niemi ja Pääkkönen 1992, 28–31; Takala 2005, 92). Tämä näkyy työolotutkimuksenkin tuloksissa. Myös naisten tulotaso näyttää vaikuttavan kotitöiden jakoon niin, että suhteellisen suurituloiset naispalkansaajat kertovat kotitöiden jakautuvan perheessään tasan yleisemmin kuin pienituloisimmat naisvastaajat. (Sutela 2007b, 37–38; Takala 2005.)

Kuvio 112. Kotitöistä huolehtiminen

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



Ajankäytön ristiriidat

Kysymys **ajankäytön ristiriidoista** tarjoaa mielenkiintoisia tuloksia. Ajankäytön ristiriitoja kokevien tai ajankäytöstään paljon taistelevien pariskuntien osuus on hieman noussut vuodesta 2003 (50 % vs. 52 %), samalla kun niiden pariskuntien osuus, jotka onnistuvat sovitteluun työaikansa, kotityöt ja oman ajankäyttönsä sopuisasti, on vastaavasti hivenen laskenut (47 % vs. 45 %). Lähemmässä tarkastelussa kuitenkin ilmenee, että ristiriitojen määrä on lisääntynyt lähinnä kouluikäisten lasten vanhemmilla sekä sellaisilla pariskunnilla, joiden kotona ei asu alle 18-vuotiaita lapsia. Alle kouluikäisten lasten perheissä sopuisten pariskuntien osuus näyttäisi jopa nousseen.

Toisaalta on edelleen totta, että ajankäytön ristiriidat ovat tavallisempia lapsiperheissä kuin niissä, joissa ei alle 18-vuotiaista jälkikasvua – vielä tai enää – ole. Lapsettomilla pariskunnilla ristiriitojen yleisyyteen vaikuttaa pariskunnan ikä. Lapsettomista alle 35-vuotiaista vastaajista reilut 40 prosenttia kertoo kykenevänsä sovitteluun ajankäyttönsä puolison kanssa sopuisasti, reilut puolet riitelee siitä silloin tällöin ja lähes kuusi prosenttia taistelee paljon ajasta. Pari prosenttia kertoo, että riitoja on ollut aiemmin muttei enää. Vähintään 55-vuotiaiden lapsettomien vastaajien joukossa sen sijaan yli 60 prosenttia kertoo ajankäytöstä sopimisen sujuvan sopuisasti, noin joka kolmas riitelee silloin tällöin ja alle parisen prosenttia paljonkin; viisi prosenttia kertoo, että ristiriitoja on ollut aiemmin muttei enää.

Taulukko 16. Ristiriidat työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta

Avo-/avioliitossa elävät palkansaajat nuorimman lapsen iän mukaan

Lapsia	Yhteensä %	Ajat sovittellaan sopuisasti %	Ristiriitoja silloin tällöin / paljon %	Ristiriitoja aiemmin, ei enää %
Yhteensä	100 (n=3210)	45	52	3
Ei lapsia	100 (n=1654)	53	44	3
alle 3-v	100 (n=368)	34	65	1
3 – 6 v.	100 (n=387)	37	60	2
7 – 11 v.	100 (n=376)	34	61	5
12 –17 v.	100 (n=429)	41	57	2

Huolenpitovastuut

Sen lisäksi, että suurin osa palkansaajista on perheellisiä, varsin monella on **huolenpitovastuita myös oman kotitalouden ulkopuolisista aikuisista tai lapsista**. Reilu kolmannes (35 %) palkansaajista kokee huolenpitovastuuta aikuisista ja 15 prosenttia huolehtii kotitalouden ulkopuolisista lapsista. Huolenpitovastuut ovat osittain päällekkäisiä: joka kymmenennellä palkansaajalla on kotitalouden ulko-

puolella vastuita sekä lapsista että aikuisista. Kaikkiaan 60 prosenttia palkansaajista on kokonaan välttynyt näiltä kotitalouden ulkopuolisilta huolenpitovastuilta. (Taulukot 17 ja 18.)

Taulukko 17. Huolenpitovastuu kotitalouden ulkopuolisista aikuisista

	Yhteensä	Ei huolenpitovastuuta	1–9 tuntia/kk	10 tuntia tai enemmän/kk
		%	%	%
Yhteensä	100	65	21	14
15 – 24 v	100	77	14	9
25 – 34	100	75	17	8
35 – 44	100	65	23	11
45 – 54	100	55	24	21
55 – 64	100	64	20	17

Taulukko 18. Huolenpitovastuu kotitalouden ulkopuolisista lapsista

	Yhteensä	Ei huolenpitovastuuta	1–9 tuntia/kk	10 tuntia tai enemmän/kk
		%	%	%
Yhteensä	100	85	6	9
15 – 24 v	100	93	4	3
25 – 34	100	92	4	4
35 – 44	100	93	3	4
45 – 54	100	83	6	11
55 – 64	100	68	12	20

Huolenpito aikuisista

Nuorilla palkansaajilla on aikuisiin kohdistuvia huolenpitovastuita huomattavasti harvemmin kuin iäkkäämillä palkansaajilla. Tämä kertonee siitä, että aikuisista huolehtimisessa kyse on varsin yleisesti nimenomaan omista tai puolison iäkkäistä vanhemmista. Alle 35-vuotiaista noin joka neljännellä (24 %) on näitä huolenpitovelvollisuuksia, kun seuraavassa kymmenvuotisikäryhmässä eli 35–44-vuotiailla niitä on jo reilulla kolmanneksella (35 %). Tosin vielä tälläkin ikäryhmällä huolenpidon määrä jää voittopuolisesti alle kymmeneen tuntiin viikossa. Huolenpitovastuuta aikuisista kantavien osuus nousee selvästi 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä. Lähes puolet (45 %) tämän ikäryhmän palkansaajista avustaa tai huolehtii aikuisista läheisistään kuukausittain, ja myös tuntimäärät kohoavat tässä ryhmässä korkeimmiksi. Joka viidennellä ikäryhmän palkansaajalla huolenpitoon

menee vähintään kymmenen tuntia kuukaudessa. Yli 55-vuotiailla palkansaajilla tilanne alkaa taas hieman hellittää, vaikka huolenpitoon kuluva aika – silloin kuin huolenpitoa on – pysyy tuntuvana. (Taulukko 17.) Vuoteen 2003 verrattuna aikuisista huolenpitovastuita tuntevien osuudet ovat nousseet parilla, kolmella prosenttiyksiköllä vähintään 45-vuotiaiden ikäryhmissä.

Viime aikoina on alettu puhua niin sanotusta sandwich-sukupolvesta, jolla tarkoitetaan sitä joukkoa, jolla on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisistaan samanaikaisesti kun heidän omat lapsensa ovat vielä pieniä. Tämän joukon voisi olettaa tulevaisuudessa kasvavan entisestään, kun lapset hankitaan yhä myöhemmällä iällä ja toisaalta vanhukset elävät entistä pidempään. Vuoden 2003 työolotutkimuksen aineistosta tällaiseen sandwich-sukupolveen voi laskea kuuluvaksi noin seitsemisen prosenttia palkansaajia: heillä on alle 10-vuotiaita lapsia sekä samalla huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista. Osuus korkeimmillaan 35–44-vuotiaiden palkansaajien joukossa, missä puristuksiin on jäänyt peräti 15 prosenttia palkansaajista.

Huolenpito lapsista

Kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtimisessa kyse näyttäisi olevan ennen kaikkea lastenlapsista huolehtimisesta. Alle 45-vuotiailla näitä velvollisuuksia on vielä hyvin harvakseltaan, mutta seuraavassa kymmenvuotisikäluokassa ne alkavat lisääntyä. Vähintään 55-vuotiaista palkansaajista jo noin joka kolmas (32 %) huolehtii kuukausittain kotitaloutensa ulkopuolisista lapsista, ja silloin useimmiten vähintään kymmenen tuntia kuukaudessa. Juuri tässä ikäryhmässä lapsista huolenpitovastuuta kantavien osuus on jopa hieman noussut, olihan se 29 prosenttia vielä vuonna 2003. (Taulukko 18.)

Ikääntyvien palkansaajien kasvanut huolenpito kotitalouden ulkopuolisista lapsista saa vahvistusta siitä tuloksesta, että entistä useampi pienten lasten palkansaajavanhempi kertoo toisaalla **saavansa apua sukulaisilta tai tuttavilta työn ja perheen yhteensovittamiseen**. Ulkopuolisesta avusta raportoitujen palkansaajaäitien osuus on noussut 56 prosentista 66 prosenttiin, ja myös palkansaajaisillä osuus on noussut 55 prosentista 62 prosenttiin. Tuntuvimmin avun saanti on lisääntynyt aivan pienten lasten perheissä. Alle kolmivuotiaiden lasten palkansaajavanhemmista lähes kaksi kolmesta (64 %) kertoo työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuvan sukulais- ja tuttava-avun ansiosta, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 52 prosenttia. Apua saavien osuudet ovat kasvaneet myös niissä perheissä, joissa lapset ovat tätä vanhempia. Kaiken kaikkiaan apua saavien osuus on kuitenkin sitä pienempi, mitä vanhempia perheen kuopukset ovat ja mitä iäkäämpiä vanhemmat itse ovat. Perheissä, joissa kuopuksetkin ovat vähintään 12-vuotiaita, apua kertoo saavansa enää 22 prosenttia vanhemmista, joskin 20 prosenttia ei pitäne asiaa enää edes ajankohtaisena vaan valitsee "ei sovi" -vastauksen. (Taulukko 19.)

**Taulukko 19. "Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani
sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu"**

Työolotutkimukset 2003 ja 2008

Lasten ikä	Pitää täysin paikkansa		Pitää jokseenkin paikkansa		Ei pidä juurikaan/ lainkaan paikkaansa		Ei sovi	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	17	20	22	25	52	47	9	8
Alle 3-v	22	30	28	34	45	31	5	5
3 – 6 v.	24	26	29	28	46	44	1	2
7 – 11 v.	18	19	22	27	54	51	5	3
12 – 17 v.	4	7	12	15	59	58	25	20

Huolenpitovastuiden kuormittavuus

Osalle palkansaajia kasautuu kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita samanaikaisesti sekä lapsista että aikuisista. Tyypillisimmillään tähän tilanteeseen on joutunut hiljattain omista "ruuhkavuosistaan" selvinnyt yli viisikymppinen naispalkansaaja, jonka omat lapset ovat muuttaneet jo kotoa, mutta jota odottaa jo "iltaruuhka" sekä ikääntyneiden, apua tarvitsevien omaisten että pienten lastenlasten muodossa. Vähintään 55-vuotiaista naisista yli puolella (54 %) on vastuita joko lapsista tai aikuisista taikka parhaassa tapauksessa molemmista: 18 prosenttia kantaa vastuuta vain aikuisista, 18 prosenttia vain lapsista, mutta 18 prosenttia molemmista.

Toisaalta on hätköityä olettaa, että kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut koettaisiin aina, tai edes voittopuolisesti, vain rasitteeksi. Kun hoitovastuistaan kertoville palkansaajille esitettiin väite "**Työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavat kohdallani kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut**", ainoastaan joka kymmenes (10 %) vastaaja koki väitteen pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa. Itse asiassa kaksi kolmesta (64 %) oli sitä mieltä, ettei se heidän kohdallaan pitänyt lainkaan paikkaansa. Suurimmillaan rasittuneiden osuus oli ikäryhmässä 45–54-vuotiaat (13 %), samoin kuin heidän joukossaan, joilla oli huolenpitovastuita samanaikaisesti sekä aikuisista että lapsista (13 %). Aikuisista huolehtimisen rasittavuus kasvaa suoraan suhteessa siihen, kuinka paljon aikaa huolenpito vie. Muutaman tunnin aikuisista huolehtiminen kuukaudessa rasittaa hyvin harvaa (3 %) tilanteeseen joutunutta. Kun huolenpitoon kuluu kuukaudessa 5–10 tuntia, nousee siitä kuormittuvien osuus 10 prosenttiin, ja niistä, joilta huolenpito vie aikaa kuukaudessa enemmän kuin kymmenen tuntia, jo joka neljäs (24 %) kokee sen kuormittavana oman työn ja perheen yhteensovittamisensa kannalta. Kun huolenpitovastuu vie aikaa vähintään 30 tuntia kuukaudessa, on kuormittuneiden osuus 32 prosenttia.

Lapsista huolehtimisen kohdalla siihen kuluva tuntimäärä ja hoidon kuormittavaksi kokemisen yhteys ei ole yhtä selvä, vaan kuormittuneiden osuus pysyttelee noin kymmenessä prosentissa riippumatta siitä, kuinka paljon aikaa lastenhoitoon kuluu. Toisin sanoen lapsista huolehtimisesta rasittuu suhteellisen harva mummo tai vaari silloinkin, kun kuukausittainen tuntimäärä nousee tuntuvaksi. Kotitalouden ulkopuolisista lapsista alle kymmenen tuntia kuukaudessa huolehtivista 8 prosenttia kokee sen kuormittavana, 10–29 tuntia huolehtivista 10 prosenttia ja vähintään 30 tuntia huolehtivista 13 prosenttia.

Suomi Euroopassa

Väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku ovat tänä päivänä yhteisiä huolia lähes kaikille EU-maille. Mielenkiintoista on se, että ne Euroopan maat, joissa kokonaishedelmällisyys on pysynyt suhteellisen korkeana ovat samalla maita, joissa myös naisten työllisyysaste on korkea. Toisaalta juuri näissä maissa naisten osa-aikainen työnteko on myös varsin yleistä. Tässä suhteessa Suomi poikkeaa linjasta: meillä suhteellisen korkea kokonaishedelmällisyys (1,83 vuonna 2007) ja naisten korkea työllisyysaste (68,5 %) yhdistyvät suhteellisen matalaan osa-aikatyön osuuteen (13,4 %).

Eurooppalaisittain verrattuna suomalaisvanhempien mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen ovat kieltämättä varsin hyvät: julkinen päivähoito subjektiivisine päivähoito-oikeuksineen, ilmainen kouluruoka, monipuolinen ja antelias perhevapaa järjestelmä sekä ainakin eurooppalaisittain verrattuna joustavat työajat helpottavat yhtälöä. Tämä käy ilmi myös vuoden 2005 **eurooppalaisesta työolotutkimuksesta**, jossa vastaajilta kysyttiin, miten hyvin heidän työaikansa sopivat yhteen perhesitoumusten tai työn ulkopuolisen yksityiselämän hoitamisen kanssa. Alle 12-vuotiaiden lasten palkansaajana työskentelevistä suomalaisäideistä ainoastaan noin joka kymmenes totesi työaikojen sopivan yhteen huonosti tai erittäin huonosti, kun vastaava osuus EU27-tasolla oli lähes kaksinkertainen, 19 prosenttia. Tanskalaisäideillä näitä ongelmia oli yhtä vähän, ja ainoastaan Britanniassa ja Itävallassa tilanne oli vielä parempi. Kyseisissä maissa Suomea lukuun ottamatta äidit tekevät kuitenkin yleisesti osa-aikatyötä. Jos tarkastelu rajataan vain koko-aikatyössä käyviin alle 12-vuotiaiden lasten palkansaajajäiteihin, kirivät suomalaisnaiset itse asiassa johtoon. Myös alle 12-vuotiaiden lasten palkansaajaisilla oli Suomessa jonkin verran vähemmän ongelmia (23 %) kuin kohtalotovereillaan EU27-maissa keskimäärin (26 %). (Sutela 2007b, 53–54.) On kuitenkin huomattava, että kysymys koski vain työaikoja. Työn ja perheen taikka muun elämän yhteensovittaminen on toki tätä aspektia paljon moniulotteisempi ilmiö.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan naiset käyttävät kaikissa EU-maissa enemmän aikaa palkattomaan kotityöhön kuin miehet, mutta maiden välillä on tuntuvia eroja. Sukupuolten välinen ero on tässä suhteessa pienin Pohjoismaissa ja Alankomaissa. Mielenkiintoinen tulos tutkimuksessa on se, että

Pohjoismaissa ja Alankomaissa työntekijät käyttävät enemmän aikaa lasten hoitoon kuin muissa maissa, kun taas (muualla) manner-Euroopassa, Irlannissa ja Britanniassa aikaa käytetään EU-keskiarvoa enemmän kotitöihin. Etelä-Euroopan maat taas johtavat tuntimäärissä, joita työssäkäyvät käyttävät aikuisista – kuten ikääntyvistä ja vammaisista omaisista – huolehtimiseen. (Parent-Thirion et al. 2007, 25–26.)

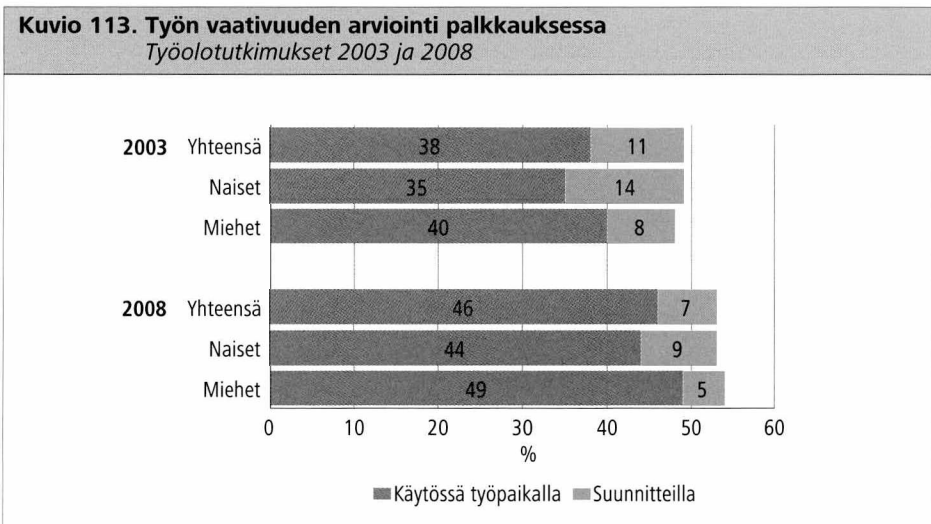
Palkkaus

Työolotutkimuksissa on vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien ollut melko paljon kysymyksiä palkasta, koska sen on katsottu olevan tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työolotutkimus on ollutkin lähes ainoa tutkimusväline naisten ja miesten palkkaerojen tutkimiseen koko palkansaajakunnan osalta, koska siinä on voitu tarkastella samaan aikaan palkkaukseen vaikuttavia tärkeitä tekijöitä, kuten työkokemuksen määrää, koulutustasoa ja sektoria sekä muita työolojen piirteitä. Näitä tuloksia on raportoitu hyvin monissa julkaisuissa sekä Suomessa että EU-tasolla. (Lehto 1988, 1992, 1999, 2007.)

Tässä luvussa esitellään paitsi koulutuksen ja sukupuolen mukaisia palkkaeroja myös eräitä uusia tietoja palkan koostumuksesta ja tulospalkkioiden saamisesta. Lisäksi tässä luvussa käsitellään kysymyksiä tulospalkkioiden maksamisesta, esimiehen kanssa käydyistä palkkakeskusteluista sekä jo pidempään työolotutkimuksissa mukana ollutta kysymystä palkan koetusta oikeudenmukaisuudesta.

Kuvioissa 113 ja 114 on kuvattuna vastaukset kysymyksiin, perustuuko vastaajan oma palkkausjärjestelmä yhtäältä **työn vaativuuden arviointiin** ja toisaalta **henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin**. Kummassakin kysymyksessä tiedusteltiin myös niiltä, joilla ei näitä uusia palkkauksen osia ollut käytössä, oliko sellainen järjestelmä suunnitteilla. Haastattelijoiden ohjeissa on vielä tarkemmin eritelty, mitä näillä järjestelmillä karkeasti ottaen tarkoitetaan. Työpaikoillahan on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä, joista kuitenkin nämä kaksi elementtiä lienee mahdollista tunnistaa.

Työn vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausta käytetään vastausten mukaan jo varsin monella työpaikalla, 46 prosentilla palkansaajista, miehillä hie- man useammin (49 %) kuin naisilla (44 %). Toisaalta 7 prosenttia palkansaajista



sanoo sellaisen järjestelmän olevan suunnitteilla, ja tämä koskee enemmän naisia kuin miehiä. Toistaiseksi vaativuuden arviointijärjestelmät näyttäisivät keskittyvän korkeaa koulutusta vaativiin tehtäviin (56 %). Ero on varsin huomattava vain perusasteen koulutukseen (33 %) verrattuna. Edellisestä tutkimuskerrasta (2003) juuri korkeasti koulutetuilla vaativuuden arviointi on yleistynyt, sillä heillä muutos on 43 prosentista 56 prosenttiin, kun vain perusasteen suorittaneilla osuus on pysynyt samassa, eli 33 prosentissa.

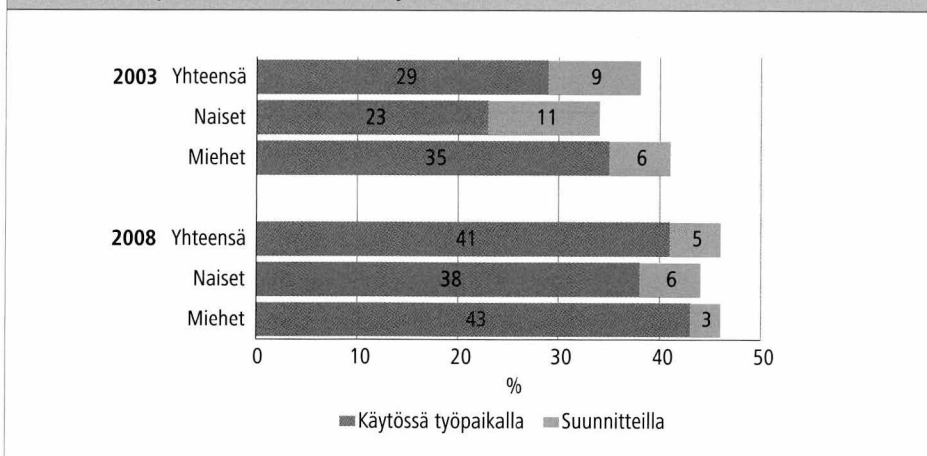
Työnantajista valtio on kaikkein eniten lisännyt työn vaativuuden arviointia kasvun ollessa 46 prosentista 86 prosenttiin. Myös kuntasektorilla on kasvua: 28 prosentista 47 prosenttiin. Yksityinen sektori sen sijaan on entisellä tasolla (41 %). Yksityisessä sektorissa erottuvat tässäkin suhteessa ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset (55 %) pelkästään kotimaassa toimivista (34 %). Toimipaikan koon mukaan suuret, yli 250 henkeä käsittävät työpaikat ovat tyypillisimmin sellaisia, joissa työn vaativuuden arviointijärjestelmiä on sovellettu, nyt jo yli 60 prosenttisesti.

Ammateista on vaikea löytää selviä eroja, mutta opetusalan ammateissa kasvu edellisestä tutkimuskerrasta näyttäisi suurimmalta 14 prosentista 39 prosenttiin. Lisäksi alalla on tavallista useammin suunnitteilla työn vaativuuteen perustuva arviointijärjestelmä (24 %).

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia sovellettiin vuoden 2003 tutkimuksen mukaan vielä varsin vähän: 29 prosenttia palkansaajista sanoi tällaista tapahtuvan. Henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi on kuitenkin selvästi yleistynyt viidessä vuodessa, sillä nyt sitä sovelletaan 41 prosentilla palkansaajia. Uusia suunnitelmia on kuitenkin nyt vähemmän tällaisen käyttöönottoon, sillä osuus on pienentynyt 9 prosentista 5 prosenttiin.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia tapahtuu paljolti samoilla aloilla ja tehtävätasoilla kuin vaativuuden arviointiakin, ovathan nämä kaksi usein saman järjestelmän eri osia. Tämäkin on tyypillisempää miesten työssä (43 %) kuin

Kuvio 114. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi
Työolotutkimukset 2003 ja 2008



naisten työssä (38 %). Taustalla on todennäköisesti se vaikeus, mikä naisille tyyppillisen ihmissuhdetyön arvioimiseen liittyy: määrällisiä suorituksia ei oikeastaan voi olla olemassa.

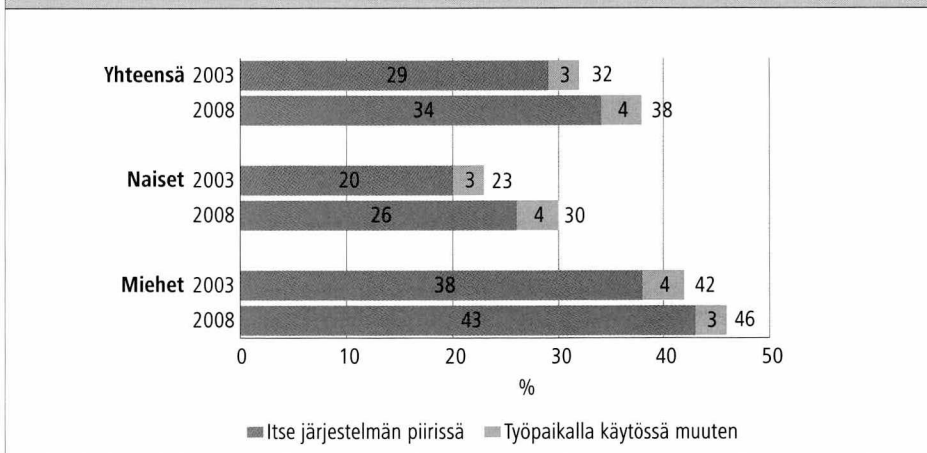
Sektoreittain suurin ero on valtion (83 %) ja muiden sektoreiden välillä (kunnat 38 % ja yksityinen sektori 36 %). Valtiosektorin huimaa prosenttia henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa selittää siellä systemaattisesti läpiviedyt palkkausjärjestelmien uudistukset. Osuus onkin kaksinkertaistunut viime tutkimuskerrasta valtiolla (41 vs. 83 %). Kunnissa kasvu on ollut suhteellisesti vielä nopeampaa (14 vs. 38 %). Yksityisellä sektorilla taas osuus ei juurikaan ole kasvanut (33 vs. 36 %).

Yksityisellä sektorilla on jälleen tässä suuri ero ulkomaisten (54 %) ja kotimaisten (29 %) yritysten välillä. Toimipaikkojen koon mukaan yli 100 hengen toimipaikat soveltavat selvästi enemmän (yli 50 %) henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuin alle 10 hengen toimipaikat (29 %).

Henkilökohtaisen onnistumisen arviointia sovelletaan selvästi enemmän korkeasti koulutettuihin (52 %) kuin perusasteen suorittaneisiin (28 %). Ammateittain tämä näkyy siinä, että tekninen ja tieteellinen työ, hallinnollinen johtotyö ja toimistotyö ovat aloja, joissa henkilökohtaista suoriutumista seurataan eniten. Toisaalta valtion ja kuntien tullessa voimakkaasti mukaan tällaiseen arviointiin, ovat opetustyö, terveydenhoitoala ja sosiaaliala aloja, joilla tällainen arviointi on lisääntynyt selvästi viiden vuoden aikana.

Kolmantena palkan elementtinä on työolotutkimuksessa selvitetty **tulospalkkioita**. Tästä on montakin kysymystä, joissa selvitetään tulospalkkausjärjestelmän käyttöä työpaikalla, omaa kuulumista sen piiriin, mille ryhmille tulospalkkaa maksetaan, oliko saanut palkkioita edelliseltä vuodelta ja kuinka paljon ja kuinka paljon voi itse työllään vaikuttaa palkkioiden saamiseen. Kaikista palkansaajista 38 prosenttia sanoo järjestelmää sovellettavan omalla työpaikallaan ja 34 prosenttia kertoo itse kuuluvansa sen piiriin. (Kuvio 115.) Tässä on erittäin selvä ero

Kuvio 115. Tulospalkkiojärjestelmä käytössä työpaikalla
Työolotutkimukset 2003 ja 2008

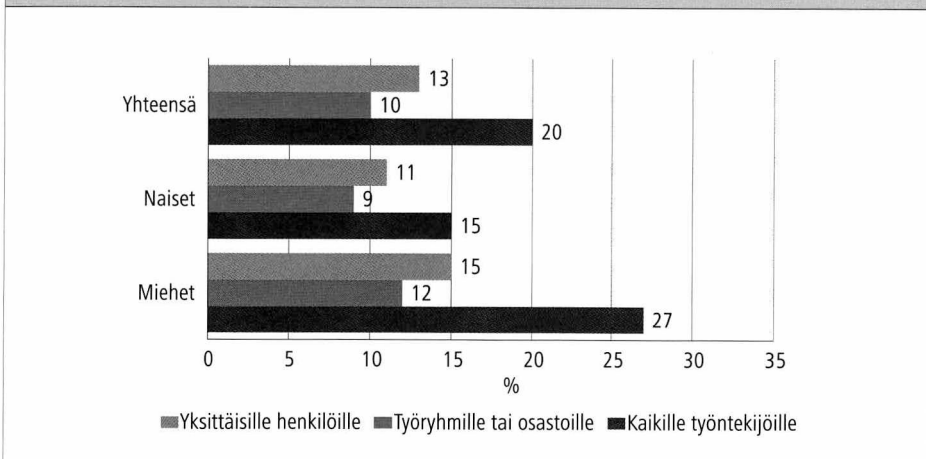


naisten ja miesten välillä, sillä miesten työpaikoilla sovelletaan 46 prosenttisesti järjestelmää (itse piirissä 43 %), kun naisten työpaikoilla vastaavat osuudet ovat vain 30 ja 26 prosenttia. Tässä on ilmeisesti eräs keskeinen naisten ja miesten palkkaeroihin vaikuttava tekijä.

Tulospalkkioiden piirissä ovat melko tasaisesti eri koulutustasoilla olevat, kuitenkin niin, että korkean asteen tutkinnon suorittaneet miehet erottuvat (54 %) vain perusasteen suorittaneista miehistä (38 %). Ammasteista erottuvat kaupallinen työ ja tekninen ja tieteellinen työ sekä hallinnollinen ja teollinen työ aloina, joilla maksetaan yleisimmin tulospalkkioita. Kaikilla ammattialoilla pätee kuitenkin sääntö, että miehet ovat useammin järjestelmän piirissä kuin naiset: esimerkiksi kaupallisessa työssä miehistä 65 prosenttia ja naisista 49 prosenttia, teollisessa työssä vastaavasti 51 prosenttia miehistä ja 40 prosenttia naisista. Nämä ovat kuitenkin naisten kohdalla aloja, jossa he kaikkein todennäköisimmin ovat tulospalkkauksen piirissä.

Tulospalkkioita maksetaan luonnollisesti eniten yksityisellä sektorilla, jossa 44 prosenttia vastaajista on järjestelmän piirissä, mutta valtiollakin osuus on 23 prosenttia. Kunnissa osuus on pieni, vain 12 prosenttia. Sukupuolten väliset erot näkyvät eri sektoreilla siten, että yksityisellä erot ovat suurimmat (naiset 37 % vs. miehet 49 %). Seuraavaksi suurempia sukupuolten erot ovat valtiolla (naiset 20 % vs. miehet 26 %), kun taas kunnissa tulospalkkiota maksetaan tasaisemmin (naiset 12 % vs. miehet 15 %). Viimeksi mainittuun eroon vaikuttaa luonnollisesti myös se, että kunnissa tulospalkkiot ovat ylimalkaan harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. Kuntatyöhän ei voi olla voittoa tuottavaa, jolloin ainakin voittopalkkiot ovat poissuljettu mahdollisuus. Yksityisestä sektorista ulkomaiset yritykset ovat useimmin omaksuneet tulospalkkiojärjestelmän. Niillä työskentelevistä 72 prosenttia sanoo järjestelmää sovellettavan, kun kotimaisissa yrityksissä osuus on vain 39 prosenttia.

Kuvio 116. Keille tulospalkkioita maksetaan?
Osuudet palkansaajista. Työolotutkimus 2008

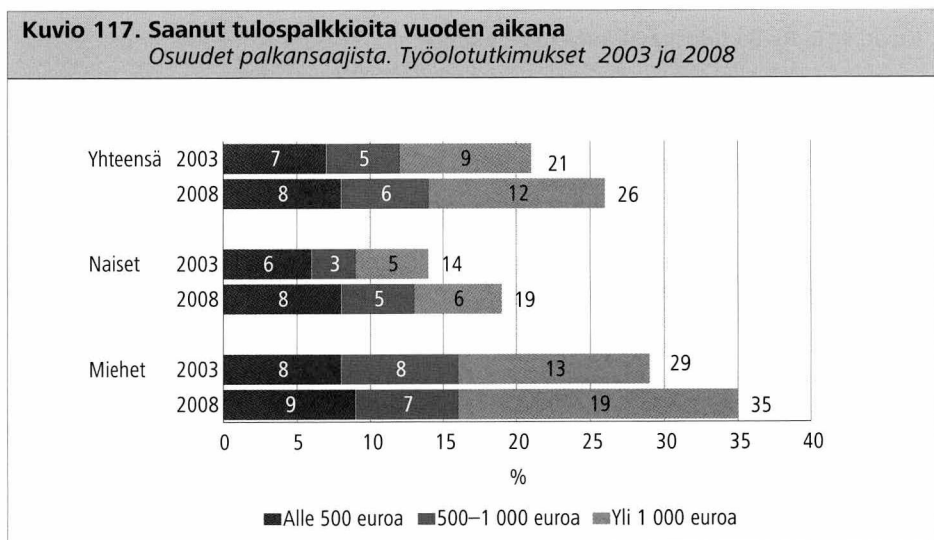


Vuonna 2008 tehdyssä työolotutkimuksessa tiedusteltiin vastaajilta myös, katsovatko he **itse voivansa vaikuttaa tulospalkkioihin**. Niistä, jotka yleensä ovat tulospalkkiojärjestelmän piirissä, varsin moni eli 80 prosenttia sanoo voivansa myös vaikuttaa palkkion saamiseen. Tässä asiassa on hämmästyttävän vähän eroja miesten ja naisten välillä (82 % vs. 76 %), samoin kuin koulutuksen tai ammatiaseman mukaisissa ryhmissä. Sektoreista yksityinen sektori hieman poikkeaa muista siten, että siellä 81 prosenttia sanoo voivansa itse vaikuttaa palkkioihin, mutta valtiolla vain 69 prosenttia ja kunnissa 71 prosenttia. Ammattialoista kaupallinen työ eroaa muista, sillä siellä 89 prosenttia uskoo vaikutusmahdollisuuksiinsa, miehistä jopa 93 prosenttia.

Tapa, **miten tulospalkkioita maksetaan** vaihtelee melko paljon. Kaikista palkansaajista 13 prosenttia sanoo niitä maksettavan yksittäisille työntekijöille, 10 prosenttia ryhmille ja 20 prosenttia organisaation kaikille työntekijöille. Näistä organisaation kaikille työntekijöille maksettavat tulospalkkiot ovat yleistyneet kaikkein eniten, sillä viisi vuotta sitten osuus oli vain 10 prosenttia. Kysymys on esitetty siten, että vastaa- ja on voinut valita useita samanaikaisia palkkioiden maksamistapoja.

Kuvio 116 kertoo myös sen, että suurin ero naisten ja miesten välillä on siinä, kuinka usein tulospalkkioita maksetaan kaikille organisaation työntekijöille. Tämä ero koskee erityisesti korkeasti koulutettuja ja yksityistä sektoria. Kun miesten korkean asteen tutkinnon suorittaneista 32 prosenttia sanoo tulospalkkioita maksettavan kaikille organisaation työntekijöille, on vastaava osuus naisten kohdalla vain 16 prosenttia. Myös yksityisen sektorin sisäiset erot ovat sukupuolen mukaan selvät tässä asiassa (miehet 31 % vs. naiset 23 %). Kaikkia maksamisen muotoja käytetään eniten yksityisellä sektorilla ja siellä erityisesti ulkomaisissa yrityksissä.

Kuviossa 117 on kuvattuna **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Summan avulla arvioiden naisten ja miesten erot vielä korostuvat, sillä miehille paitsi maksetaan palkkiota yleisemmin, myös summat ovat suurempia. Miespalkansaajista



19 prosenttia oli saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana vähintään 1 000 euroa, kun naisten vastaava osuus on vain 6 prosenttia. Ero toistuu myös keskisuurissa 500–1 000 euron palkkioissa. Summat ovat kasvaneet jonkin verran edellisestä tutkimuskerrasta, mutta useimmiten niin, että naisilla ovat yleistyneet pienet, alle 500 euron tulospalkkiot, mutta miehillä pikemminkin yli 1 000 euron palkkiot.

Jos sektoreiden välillä on suuria eroja tulospalkkioiden maksamisessa, summassa erot vielä korostuvat. Vähintään 1 000 euroa saavia palkansaajia on yksityisellä sektorilla 17 prosenttia, mutta valtiolla vain 2 prosenttia ja kunnissa yksi prosentti. Ammateittain tarkastellen suuria, yli 1 000 euron summia ovat saaneet eniten hallinnollisissa johtotyössä olevat, miehistä 36 prosenttia, naisista 19 prosenttia. Yleensä suuret palkkiot, erityisesti miehillä, keskittyvät korkeaan koulutukseen, ylempiin toimihenkilöihin, yksityiseen sektoriin ja ulkomaisiin yrityksiin. Esimerkiksi ulkomaisten yritysten miespalkansaajista 39 prosenttia sai vähintään 1 000 euroa palkkiota, kun toisessa ääripäässä naisten vastaava luku kotimaisissa yrityksissä oli vain 7 prosenttia.

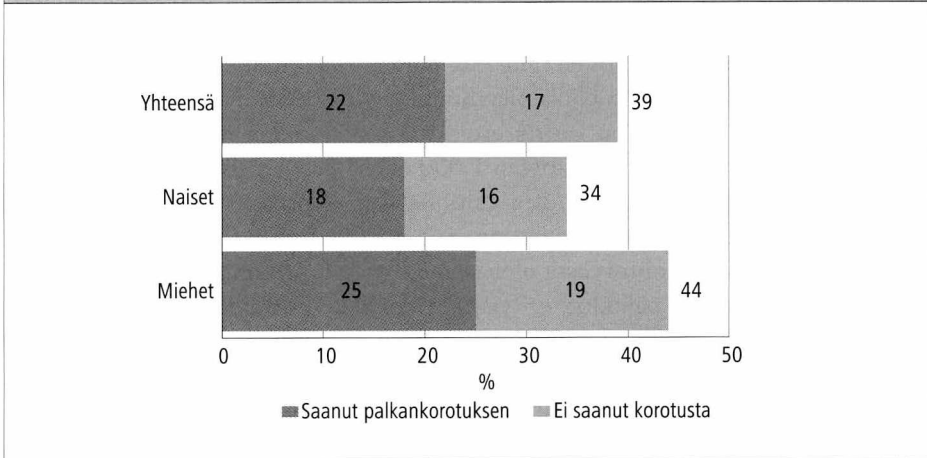
Miehet paitsi saavat enemmän palkkaa ja erilaisia lisiä, myös käyvät useammin **henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehen kanssa** sekä ovat **saaneet sen perusteella palkankorotuksen**. Kuviossa 118 näkyy, että miehistä 44 prosenttia on käynyt tällaisia keskusteluja viimeksi kuluneen vuoden aikana, naisista vain 34 prosenttia. Kaikkiaan miespalkansaajista on 25 prosenttia saanut palkankorotuksen käytyään näitä keskusteluja, naisilla osuus on 18 prosenttia. Kuviosta näkyy myös se, että miesten aktiivisuus on ollut kannattavaa, sillä keskusteluja käyneistä 57 prosenttia on palkittu, mutta naisten kohdalla hieman vähemmän, 53 prosenttia.

Henkilökohtaisia palkkakeskusteluja ovat korkeasti koulutetut käyneet hieman enemmän kuin muut koulutusryhmät. Toisaalta niitä on käyty valtiolla selvästi enemmän (61 %) kuin kunnissa (22 %), yksityisen sektorin asettuessa näiden väliin (43 %). Henkilökohtaiset palkkakeskustelut usein yhdistyvät niin sanottuihin kehityskeskusteluihin. Myös kehityskeskustelut ovat tyypillisimpiä valtiolla työskenteleville, kuten tässä raportissa toisaalla (Vaikutusmahdollisuudet työssä -luvussa) on osoitettu.

Tässä asiassa ei ole suuria eroja toimipaikan koon mukaan. Myöskään ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset eivät tässä poikkea muista. Ammateista hallinnollinen työ (58 %) ja miesten kaupallinen työ (53 %) ovat sellaisia, joissa työskentelevät ovat käyneet muita enemmän palkkakeskusteluja. Sen sijaan kunnalliset ammatit, opetustyö, terveydenhoito ja sosiaalialan työt ja yleensä teolliset työt ovat sellaisia, joissa tällaista "paikallista sopimista" ja palkkakeskusteluja on käyty vähiten.

Siinä, miten eri ryhmät ovat palkkakeskusteluissa onnistuneet, ei näyttäisi olevan kovin suuria eroja. Tosin tässä yksityisellä sektorilla työskentelevät ovat onnistuneet parhaiten. Monen muun tekijän suhteen, kuten koulutuksen, ammattiaseman, iän tai ammatin suhteen näyttäisi pikemminkin olevan niin, että ne ryhmät, joissa keskusteluja on käyty eniten, ovat prosentuaalisesti vähiten onnistuneet neuvotteluissaan. Sen sijaan esimerkiksi rakennusalan töissä, joissa keskusteluja on käyty hyvin keskinkertaisesti (39 %), on onnistumisprosentti varsin kor-

Kuvio 118. Käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja vuoden aikana
Osuudet palkansaajista. Työolotutkimus 2008



kea, 72 prosenttia keskustelleista on saanut palkankorotuksen kun kaikista keskusteluja käyneistä osuus on 55 prosenttia. Saattaa olla, että tässä näkyy vielä keväällä 2008 vallinnut rakennusalan työvoimapula.

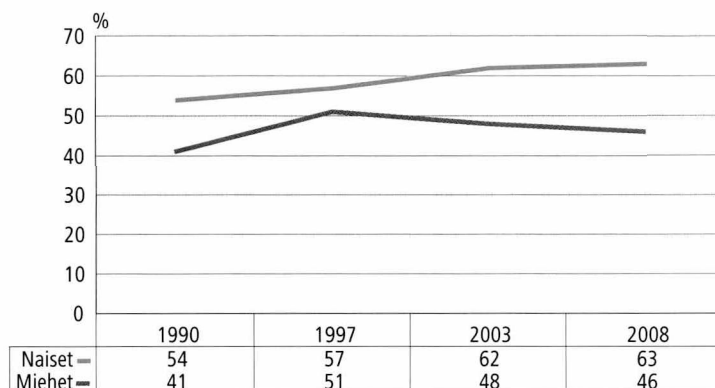
Palkankorotusehdotuksia on mielenkiintoista verrata omaan kokemukseen siitä, **miten oikeudenmukaisena pitää omaa palkkaansa** verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Tästä asiasta on kuviossa 119 nähtävissä jo neljän ajankohdan tutkimustieto. Nähdään, että palkkakeskustelujen käyminen ei käy yksin oikeudenmukaisuuskokemusten kanssa. Naiset pitävät palkkaansa liian matala useammin kuin miehet, mutta ovat harvemmin kuin miehet käyneet palkkaansa koskevia keskusteluja esimiehen kanssa. Sekä naisilla että miehillä ajatukset palkan mataluudesta lisääntyivät vuoteen 1997, mutta sen jälkeen miehet ovat olleet tyytyväisempiä, naiset taas tyytymättömpiä. Vuonna 2008 oli jo selkeä ero naisten ja miesten välillä: selvästi liian matalana palkkaansa piti naisista 24 prosenttia, miehistä vain 12 prosenttia. Erityisesti alemmat naistoimihenkilöt valittavat palkkaansa: 27 prosenttia piti palkkaansa selvästi liian matalana.

Kuntasektori erottuu eniten, sillä kaikista kunnan palkansaajista selvästi liian matalana piti palkkaansa 34 prosenttia, kun valtiolla osuus oli 14 prosenttia ja yksityisellä 13 prosenttia. Naisilla nämä luvut ovat suurimmat: kunnissa 37, valtiolla 17 ja yksityisellä 16. Kunnissa erityisesti naisten sosiaalialan työ on vastaajien mielestä alipalkattua, sillä heistä 41 prosenttia piti palkkaansa selvästi liian matalana, terveydenhoitoalan naisista 37 prosenttia.

Työolotutkimuksesta on saatavana myös **kuukausipalkkaa koskeva tieto** vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Se perustuu haastatteluisia annettuihin tietoihin kysyttäessä bruttokuukausipalkkaa, jossa ei ole otettu huomioon ylitöistä maksettuja korvauksia, mutta erilaiset muut lisät kylläkin. Kysymys palkasta on tehty valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi. Keskiarvojen laskemis-

Kuvio 119. Pitää palkkaansa liian matalana suhteessa muihin ammatteihin

*Jonkin verran tai selvästi matalampi kuin pitäisi.
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008.*

**Taulukko 20. Naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot**

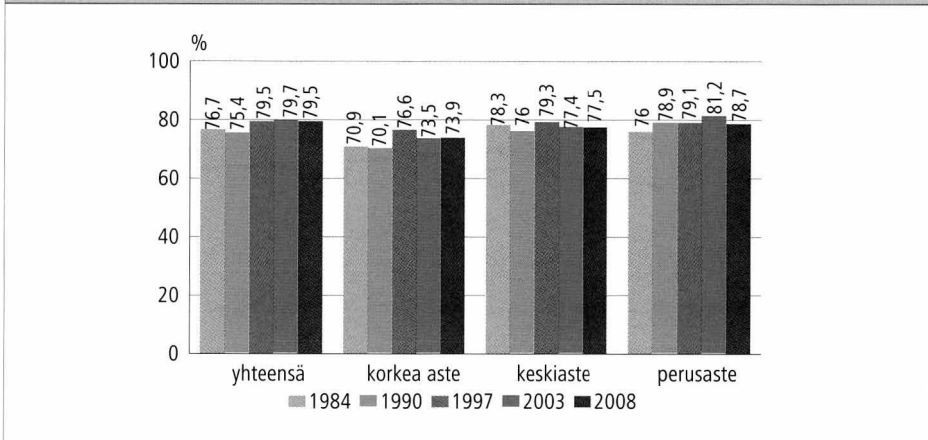
Työolotutkimukset 1984–2008.

*Kokopäivätyössä olevien bruttopalkka, mukana vuoro- ym lisät,
ei ylityökorvauksia.*

	1984	1990	1997	2003	2008
	mk	mk	mk	eur	eur
Yhteensä	5 027	8 495	10 263	2 165	2 667
Naiset	4 328	7 311	9 120	1 920	2 369
Miehet	5 642	9 686	11 458	2 410	2 981
Naisten palkan osuus miesten palkasta, %	76,7	75,4	79,5	79,7	79,5

ta varten on kullekin vastaajalle sijoitettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Palkkatiedon luotettavuutta kuvaa se, että kaikissa tutkimuksissa "ei osaa sanoa" tai "ei halua vastata" -vastauksia on hyvin vähän: yhteenlaskettu osuus on vaihdellut 1–2 prosenttiin, vuoden 2008 tutkimuksessa osuus oli 0,9 prosenttia.

Työolotutkimuksen antama kuva palkkaeron kehityksestä on tasa-arvon kannalta optimismia luova sikäli, että 1980- ja 1990-lukujen taitteessa nähtävillä ollut notkahdus erojen kasvun suuntaan on jäänyt tilapäiseksi ja naiset ovat jälleen lähentymässä kohti miesten palkkatasoa. Silti on edelleen hämmästyttävää, että palkoissa on noin 20 prosentin ero, vaikka palkansaajakunnassa naisten koulutus-taso on noussut selkeästi korkeammaksi kuin miesten. Taulukko 20 osoittaa toisaalta sen, että viimeisimmän tutkimuksen mukaan ero on taas hieman kasvanut. Oletettavasti työelämän muut muutokset, naisten koulutustason kasvusta huolimatta, ovat vaikuttaneet tähän kielteiseen suuntaan.

Kuvio 120. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista*Koulutus ja kuukausitulot, ilman osa-aikaisia. Työolotutkimukset 1984–2008*

Koulutusta on pidetty keskeisesti palkkaan vaikuttavana tekijänä. Myös sukupuolten mukaisia palkkaeroja on pyritty perustelemaan naisten ja miesten eritasoisella koulutuksella. Suomessa tämä selitys ei selvästikään toimi, sillä tiedetään naisten olevan miehiä koulutetumpia, kun asiaa tarkastellaan koulutustasoja vertailemalla. Naisten koulutustaso on noussut nopeammin kuin miesten ja ero kääntyi naisten eduksi jo noin 15 vuotta sitten. (Ks. "Palkansaajakunnan rakennemuutoksia" -luku)

Työolotutkimuksen mukaan naisten keskiansioiden alhaisuus miesten keskiansioihin nähden näkyy kaikilla koulutustasoilla (kuvio 120). Systemaattisesti kaikkina tutkimusajankohtina korkean asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla ja miehillä palkkaero on kaikkein suurin miesten hyväksi. Ajallisessa vertailussa on huomattava, että koulutusluokitus on muuttunut ennen kahta viimeistä tutkimuskertaa siten, että korkean asteen tutkintoihin luetaan nyt enemmän tutkintoja, myös sellaisia, jotka aiemmin luokitettiin keskiasteeseen. Näitä alimman korkean asteen tutkintoja on naisilla enemmän, mikä osaltaan on ollut vaikuttamassa siihen, että heillä korkean asteen palkkataso on suhteellisesti ottaen laskenut. Siten ero miehiin on kasvanut selvästi vuoden 1997 tutkimuksen jälkeen.

Naisten näkökulmasta epäedullisimpia aloja palkkauksen suhteen ovat: sairaanhoitoala, vanhusten hoito, lasten hoito, sosiaalityö ja esimerkiksi kirjastonhoitajan työ. Näissä naisten palkkaus on epäsuhteessa koulutukseen ja muihin ammattialoihin. Yleensä voidaan sanoa, että kuntasektori on jäänyt jälkeksi palkkakehityksessä.

Yksilöllistämismuutokset vaikuttavat palkan muodostuksessa. Naisten kannalta ongelmana on hajautetussa ja paikallisissa sopimisissa se, että heillä ei ole niissä riittävää neuvotteluvoimaa. Myös tulospalkkausjärjestelmät toimivat ainakin toistaiseksi lähinnä miesten eduksi, koska naisille tyypilliset ammattialat eivät samassa määrin ole voittoja tuottavia. Samoin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on yleensä hankalampaa naisten töissä kuin miesten töissä, koska naisille tyypillisiä työsuorituksia kuten ihmissuhdetöitä on vaikeampi mitata.

Tietotekniikan käyttö

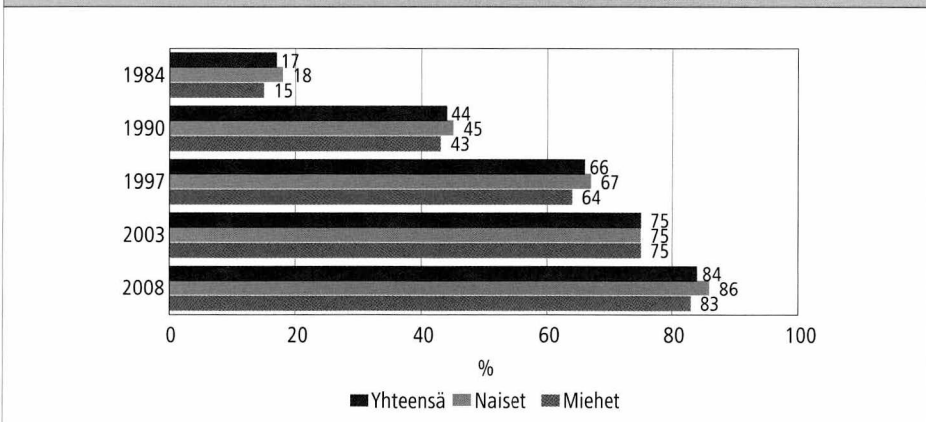
Tietotekniikan aluevaltaus on tapahtunut suomalaisessa työelämässä varsin nopeasti. Kun **tietotekniikan käyttöä** työtehtävissä tiedusteltiin ensimmäistä kertaa vuonna 1984, oli käyttäjiä tuolloin 17 prosenttia palkansaajista (kuvio 121). Vuonna 2008 tietotekniikkaa hyödynsi työssään jo useampi kuin neljä viidestä palkansaajasta (84 %). Naiset ovat olleet lähes kaikissa aikaisemmissa työolotutkimuksen vaiheissa hieman edellä miehistä tietotekniikan käytössä. Nytkin naispalkansaajista 86 prosenttia lukeutuu tietotekniikan käyttäjiin, kun miesten osuus hieman alhaisempi, 83 prosenttia.

Naisten keskuudessa toimistotyö oli ala, jolle tietokoneet tulivat ensimmäisinä. Tässä ammattiryhmässä 80-luvun alussa naisista jo lähes puolet oli tietokoneiden käyttäjiä. Myös hallinnollisen johtotyön ammateissa joka kolmas käytti uutta tietotekniikkaa jo tuolloin. Nyt ryhmässä ovat kaikki tietokoneistettuja, toimistotyössäkin olevat naiset miltei 100 prosenttisesti. Voimakkainta kasvu on ollut opetustyössä. Miehet ovat teknisessä ja tieteellisessä työssä käyttäneet tietokoneita jo varhain. Käytön kasvu sen sijaan on heilläkin voimakkainta opetustyössä, mutta myös terveydenhoitoalalla, hallinnollisessa johtotyössä ja kaupallisessa työssä.

Tietotekniikkaa sovellettiin 1980-luvun alussa miesten työssä vaativampiin tehtäviin kuin naisten työssä. Naisten kohdalla tietotekniikkaa alettiin aluksi käyttää yksinkertaisiin töihin kuten tietojen tallennukseen ja puhtaaksikirjoittamiseen. Tämänlaatuiset tehtävät ovat ajan myötä vähentyneet, kun ylemmät toimihenkilöt ovat alkaneet itse yhä enemmän käyttää tietokoneita.

Nykyisin ei ole enää lainkaan eroa tietotekniikkaa käyttävien naisten ja miesten koulutusrakenteissa. Tässä suhteessa asia on toisin kuin käyttöönoton alkuaikoina, jolloin naiskäyttäjistä suurin osa oli vain perusasteen koulutuksen saaneita,

Kuvio 121. Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

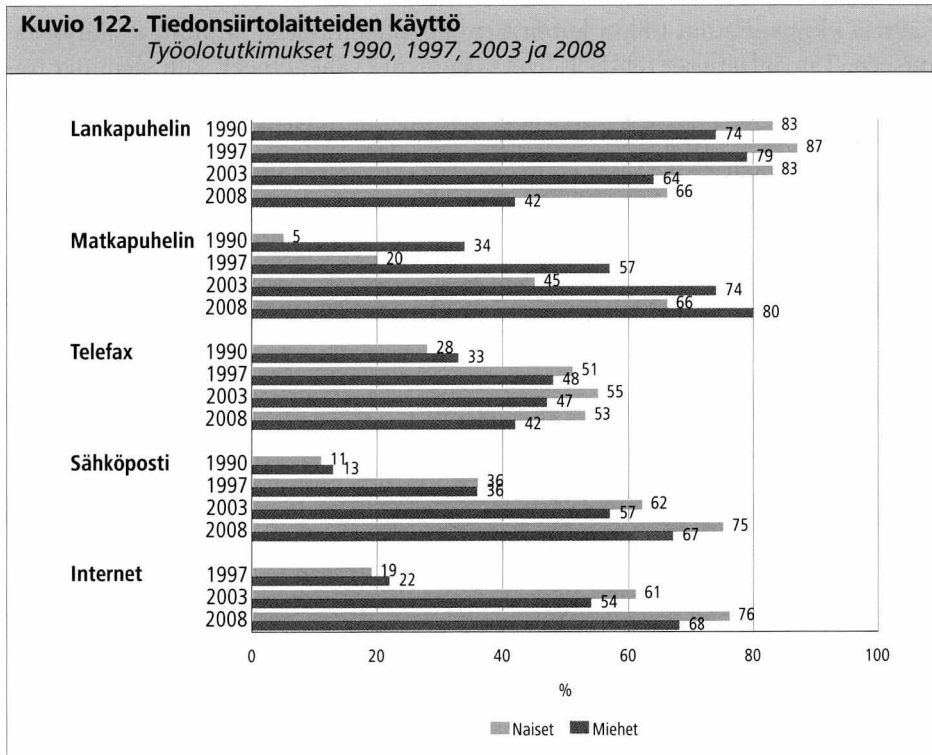


ja miehet taas olivat voittopuolisesti korkeasti koulutettuja. Tietotekniikan käyttäjien koulutustason myöhempi samankaltaistuminen kertoo siitä, että työtehtävien vaatimustasonkin voi nyt olettaa olevan suurin piirtein samalla tasolla naisten ja miesten työssä.

Naiset käyttävät tietotekniikkaa hieman miehiä intensiivisemmin: reilusti yli puolet (61 %) tietotekniikkaa työssään käyttävistä naisista kertoi **työskentelevänsä sillä vähintään puolet työajastaan**, miehistä hieman vähemmän (57 %). Ero oli alkuajoina, 1984, paljon selvempi. Tuolloin vähintään puolet ajasta käytti tietokonetta 49 prosenttia naisista ja 31 prosenttia miehistä.

Työpaikkojen tietotekniseen kehitykseen kuuluvat paitsi tietokoneet myös erilaiset elektroniset **tiedonsiirtolaitteet** ja niiden yleistyminen. Työolotutkimuksissa onkin tiedusteltu myös näitä kommunikaatiovälineitä yhtenä työolojen muutosta kuvaavana tekijänä. Näillä laitteilla tarkoitetaan puhelinta, matkapuhelinta, telefaxia, sähköpostia ja internetiä, joista osan käyttö menee kylläkin päällekkäin tietokoneiden käytön kanssa. Tiedonsiirtolaitteiden käytön yleisyyttä on työolotutkimuksissa tiedusteltu vasta vuodesta 1990 lähtien, poikkeuksena puhelin, jonka käyttöä kysyttiin jo vuonna 1984. Vuonna 1997 tuli uutena välineenä mukaan internet.

Erityisen huimaa käytön lisääntyminen on 1990- ja 2000-luvuilla ollut kännykän, sähköpostin ja internetin suhteen. Kuvio 122 osoittaa näitä kehitystrendejä.



Sähköpostin käyttö työvälineenä on vuosina 1990–2008 seitsenkertaistunut. Matkapuhelimen käyttö on myös moninkertaistunut, sillä miehillä käyttäjien osuudet ovat nousseet 34 prosentista 80 prosenttiin ja naisilla 5 prosentista 66 prosenttiin. Myös internetin hyödyntäminen on ollut nopeaa. Jo noin kolme neljästä (72 %) palkansaajasta ilmoitti 2008 käyttävänsä internetiä työssään, naiset hieman enemmän (76 %) kuin miehet (68 %).

Suorastaan romahdusmainen pudotus on tapahtunut perinteisen lankapuhelimen käytössä. Kun vielä vuonna 1990 naisista 83 prosenttia ja miehistä 74 prosenttia käytti lankapuhelinta työssään, oli vastaava osuus noin parikymmentä vuotta myöhemmin naisilla 66 prosenttia ja miehillä jopa niin alhainen kuin 42 prosenttia. Myös telefaxin käyttö viimeisessä tutkimuksessa, vuonna 2008, on pudonnut jonkin verran edellisestä tutkimuksesta. Tämän laitteen käytössä on työolotutkimusten aikana nähty sekä nousu- että laskuvaihe. (Kuvio 122.)

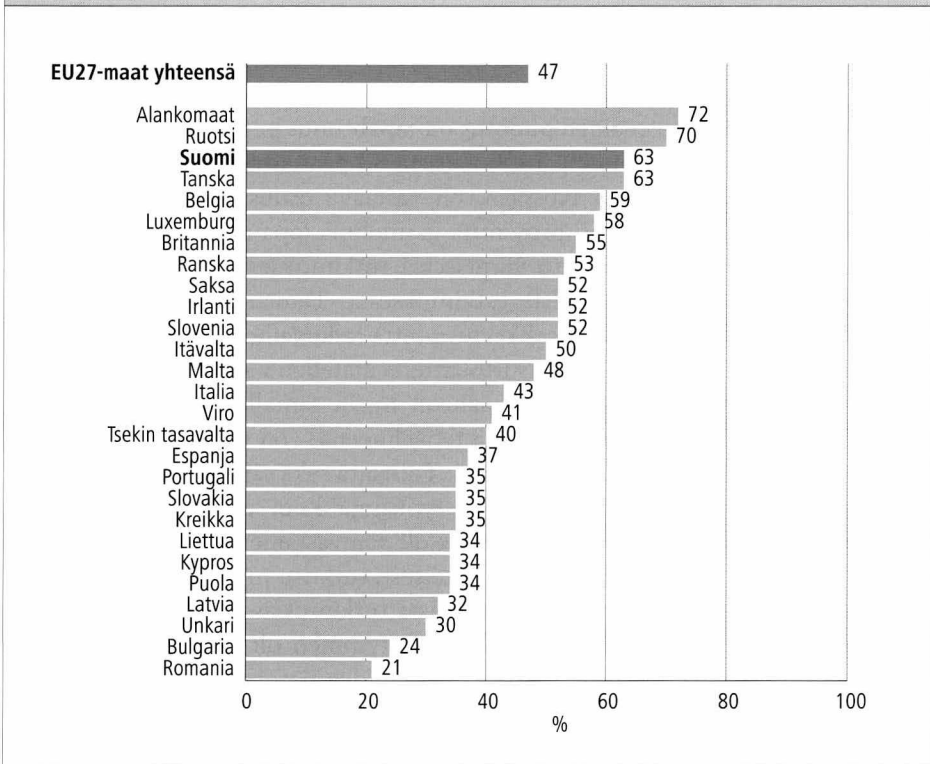
Kaikkia työssä käytettyjä tiedonsiirtolaitteita ajatellen naisten ja miesten osallistuminen tietoyhteiskunnan viestintään on hyvin samalla tasolla. Ainoastaan työkännykkä – miehille tyypillisempänä työvälineenä – on sukupuolia erotteleva tekijä, ainakin vielä vuoden 2008 keväällä. Toisaalta sekä sähköposti että internet ovat nyt naisille selvästi tyypillisempiä työkaluja kuin miehille, kun näiden laitteiden käyttöönnoton alkuaikoina tilanne oli päinvastainen.

Tietokoneiden käyttöä työssä on perinteisesti tutkittu myös **Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa**. Varsinkin aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. 1995) näkyi Suomen osalta se, että tietoyhteiskuntaan siirtyminen oli täällä hyvin nopeaa. Suomi oli kärkimaana erityisesti naisten osalta uuden tietotekniikan käytössä työtehtäviin. Kuviossa 123 näkyy tilanne viimeisimmän, vuonna 2005 tehdyn eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan kaikkien palkansaajien osalta. Suomalaiset palkansaajat ovat toki edelleen aivan kärjen tuntumassa, mutta Alankomaat ja Ruotsi ovat selvästi ottaneet kaulaa tässä asiassa myös Suomeen nähden.

Maiden järjestys tietotekniikan käyttöönnotossa on mielenkiintoisella tavalla hyvin samanlainen kuin monissa työn kehittämiseen liittyvissä tekijöissä, joita on tässä raportissa tarkasteltu aiemmin muun muassa luvuissa "Kehittymismahdollisuudet työssä" ja "Vaikutusmahdollisuudet työssä". Uudet, tuottavuuden parantamiseen tähtäävät työn organisoinnin muodot liittyvät siten paitsi johtamisen ja työntekijöiden vaikuttamisen ja kehittymisen lisäämiseen myös työvälineiden kehittämiseen.

Suomalaisten naispalkansaajien asema on ollut mielenkiintoinen tässä teknisten uudistusten soveltamisessa. Taulukon 21 perusteella voidaan nähdä, että suomalaiset naispalkansaajat ovat koko ajan olleet lähes johtoasemassa, mitä tietokoneilla työskentelyyn tulee. Ainostaan viimeisessä, vuoden 2005 tutkimuksessa, ruotsalaiset naispalkansaajat ovat ohittaneet suomalaiset. Kymmenen vuotta aikaisemmin ruotsalaiset eivät vielä olleet naisten osalta yhtä pitkällä tietotekniikan käytössä kuin suomalaiset naispalkansaajat. Taulukkoon on otettu mukaan vain vuoden 1995 tilanteessa kärjessä olleet maat.

Kuvio 123. Työskentelee tietokoneella vähintään ¼ työajasta, EU27-maat.
"Working with computers" Palkansaajat.
 Eurooppalainen työolotutkimus 2005



Taulukko 21. Tietokoneiden avulla työskentely eräissä EU-maissa sukupuolen mukaan, %

Käyttää tietokonetta vähintään 1/4 työajasta. Palkansaajat.
 Eurooppalaiset työolotutkimukset 1995 ja 2005.

	Naiset		Miehet	
	1995	2005	1995	2005
Suomi	51	67	51	59
Ruotsi	46	71	51	69
Tanska	45	67	49	59
Alankomaat	51	67	55	75
Britannia	46	59	51	50

Oireet ja sairastavuus

Työolotutkimus sisältää varsin kattavasti kysymyksiä, jotka kartoittavat palkansaajien koettua terveydentilaa ja työkykyä, pitkäaikaissairauksia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä psyykkisiä ja somaattisia oireita. Vuodesta 2003 alkaen on tiedusteltu myös koettua kuntoutuksen tarvetta ja kuntoutukseen osallistumista.

Tuki- ja liikuntaelinvaivat

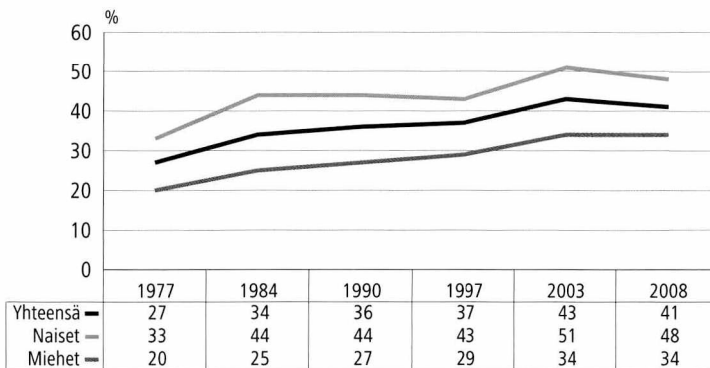
Palkansaajien toistuvia kipuja ja särkyjä tuki- ja liikuntaelimissä on työolotutkimuksissa seurattu aina 1970-luvulta saakka. Erilaiset tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat pitkällä aikavälillä lisääntyneet, mikä osittain johtunee palkansaajakunnan ikääntymisestä.

Kaikkein yleisimpiä ovat **kiput ja säröt niskahartia-alueella**; niistä kertoi vuonna 2008 kärsivänsä toistuvasti kaksi viidestä (41 %) palkansaajasta. Tämän tyyppisten vaivojen suhteen trendi on ollut voimakkaasti kasvava 1970-luvulta. Erityisen voimakkaasti nämä vaivat yleistyivät vuosituhaten vaihteessa. Vuoden 2003 jäljiltä tilanne on näyttää toistaiseksi tasoittuneen, ja kääntyneen naisilla jopa hienoiseen laskuun. Naiset kuitenkin kärsivät näistä vaivoista huomattavasti yleisemmin kuin miehet. (Kuvio 124.)

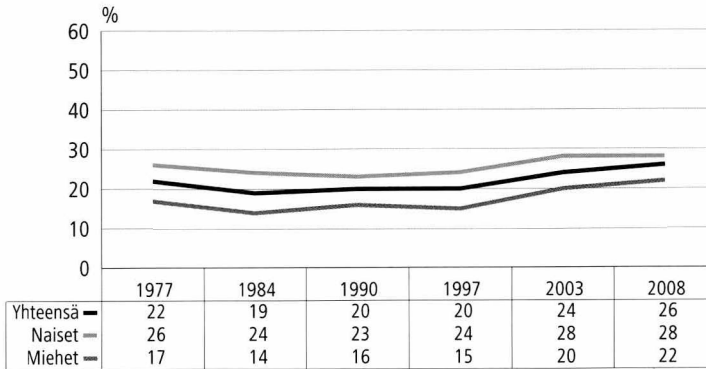
Myös **toistuva särky käsissä ja käsivarsissa** on pysytellyt varsin samoissa lukemissa kuin vuonna 2003. Miesten kohdalla on tosin havaittavissa pientä yleistymistä. Näitä vaivoja potee noin joka neljäs (26 %) palkansaaja, naiset jossain määrin miehiä yleisemmin. (Kuvio 125.)

Kuvio 124. Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa tai hartioissa

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



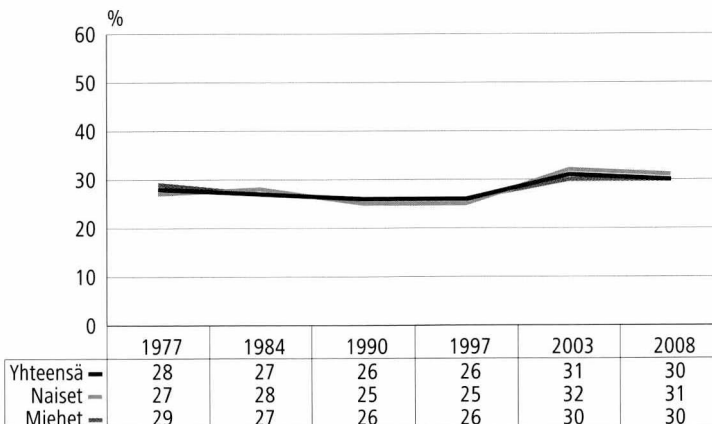
Kuvio 125. Toistuvaa kipua ja särkyä käsissä tai käsivarsissa
 Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Sama pätee myös toistuvaan kipuun ja särkyyn ristiselässä: vuosien 1997 ja 2003 tutkimusten välillä vaiva yleistyi, mutta on sittemmin pysähtynyt vuoden 2003 tasolle. Kipu ristiselässä on tuttua vajaalle kolmannekselle (30 %) palkansaajia, ja jotakuinkin yhtä yleistä niin naisille kuin miehille. (Kuvio 126.)

Ainoa selvä muutos vuoteen 2003 on tapahtunut jalkoihin ja lonkkiin kohdistuvien toistuvien kipujen ja särkyjen yleisyydessä: ne ovat yleistyneet naisten parissa selvästi. Kaiken kaikkiaan reilu neljännes (27 %) palkansaajista kokee näitä särkyjä. Kehitys jalka- ja lonkkakipujen suhteen on sikäli mielenkiintoista, että

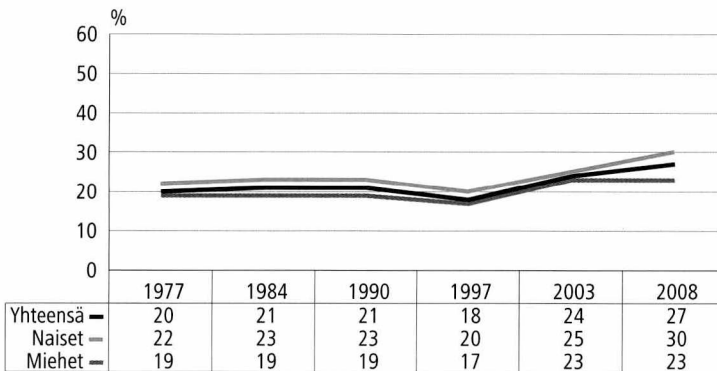
Kuvio 126. Toistuvaa kipua ja särkyä ristiselässä
 Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



niiden yleisyydessä tapahtui jonkin verran laskua vuonna 1997, mutta sen jälkeen yleistyminen on jatkunut. Kasvu selittyy ennen kaikkea sillä, että nämä vaivat ovat lisääntyneet huomattavasti kuntasektorin naisten keskuudessa kaikissa ikäryhmissä aivan vanhinta kymmenvuotiskäluokkaa lukuun ottamatta.

Kaiken kaikkiaan erilaiset kivut ja säröt ovat tutuimpia matalasti koulutetuille työntekijäammateissa toimiville kunta- ja yksityissektorin työntekijöille; kaikkein yleisimmin niistä kärsivät kunta-sektorin naiset. Alle 35-vuotiaille erilaiset kivut ja säröt eivät ole samassa määrin arkipäivää kuin heitä vanhemmille. Ristiselkäkipu sekä särky jaloissa ja lonkissa on erityisen yleistä palkansaajien vanhimmassa ikäryhmässä eli vähintään 55-vuotiailla, mutta toistuva kipuilu niskassa ja/tai hartioissa sekä käsissä ja/tai käsivarsissa on kaikkein yleisintä hieman nuoremmille eli 45–54-vuotiaille palkansaajille.

Kuvio 127. Toistuvaa kipua ja särkyä jaloissa, lonkat mukaan lukien
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008

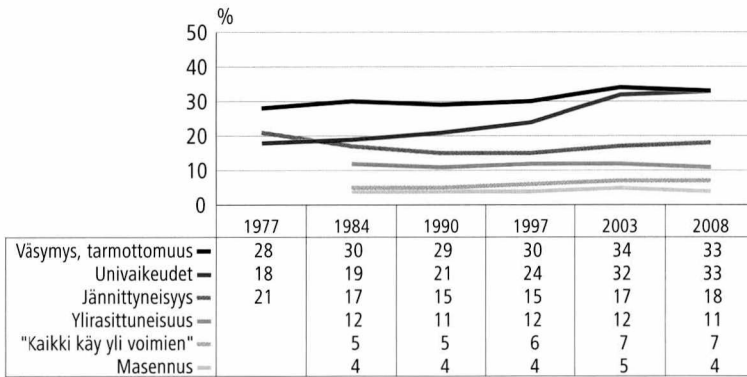


Psykkiset ja somaattiset oireet

Työolotutkimuksissa on tiedusteltu myös erilaisten psyykkisten ja somaattisten oireiden esiintymistä aina vuoden 1977 tutkimuksesta saakka. Psyykkisten oireiden esiintyvyydessä silmiinpistävää on **univaikeuksien** tuntuva kasvu erityisesti naisilla viimeisen 30 vuoden aikana. Vuonna 2008 voimakkain kasvu näyttäisi tosin vihdoinkin taittuneen. Tuolloin nukahtamisvaikeuksista tai öisistä heräilemisistä kärsi vähintään viikoittain joka kolmas palkansaaja, naiset selvästi useammin (37 %) kuin miehet (28 %). (Kuviot 128, 129 ja 130.)

Väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunne on vuoteen 2003 asti ollut kaikista psyykkisistä oireista yleisin, mutta vuonna 2008 se on saanut rinnalleen edellä mainitut univaikeudet. Myös väsymyksen ja tarmottomuuden tun-

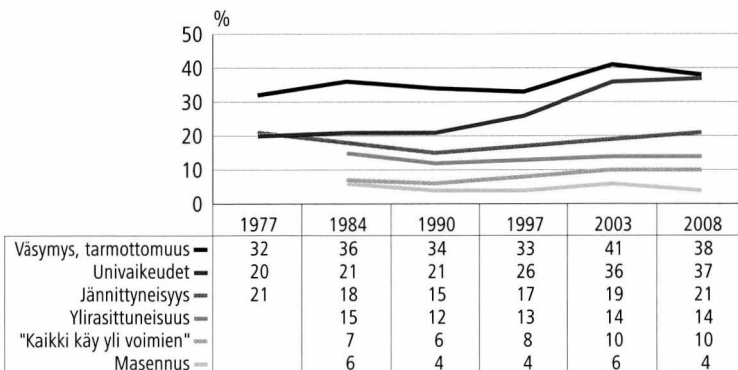
Kuvio 128. Psykkisten oireiden esiintyminen
Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008



teessa on tapahtunut yli 30 vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna kasvua, joka paikallistuu erityisesti vuosituhatosen vaihteeseen; tosin vuoden 2003 jälkeen väsymystä ja tarmottomuutta kokevien osuus on laskenut prosenttiyksikön verran. Naisilla tätä vaivaa esiintyy yleisemmin (38 %) kuin miehillä (28 %).

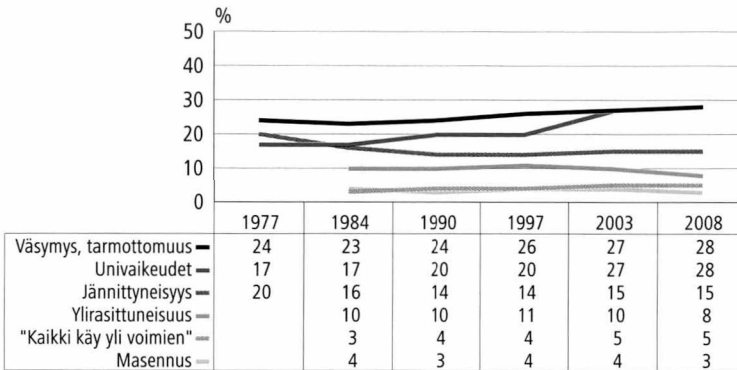
Jännittyneisyyden, hermostuneisuuden ja ärtyisyyden tunteet ovat seuraavaksi yleisin psyykinen oire. Niistä kärsii viikoittain lähes joka viides (18 %) palkansaaja. Tässä suhteessa tilanne näytti 1990-luvulla helpottuneen tutkimussarjan alkuun verrattuna, mutta viime kierroksilla trendi on ollut jälleen kasvamaan päin. Kasvu johtuu ennen kaikkea siitä, että jännittyneisyyden ja ärtymyksen tun-

Kuvio 129. Naisten psyykkiset oireet
Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008



Kuvio 130. Miesten psyykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008



teet ovat yleistyneet naisilla 2000-luvulla. Ero naisten (21 %) ja miesten (15 %) välillä on tämänkin oireen kohdalla selvä.

Ylirasittuneisuudesta on kärsinyt viikoittain hieman useampi kuin joka kymmenes palkansaaja koko tutkimusjakson ajan. Kun oire on miehillä 2000-luvulla hieman vähentynyt, on se naisilla kuitenkin vastaavasti yleistynyt. **Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien**, vaivaa viikoittain joka kymmenettä naista, mutta vain viittä prosenttia miehistä. **Masennuksesta** on kärsinyt viikoittain muutama prosenttia palkansaajia koko tutkimusjakson aikana.

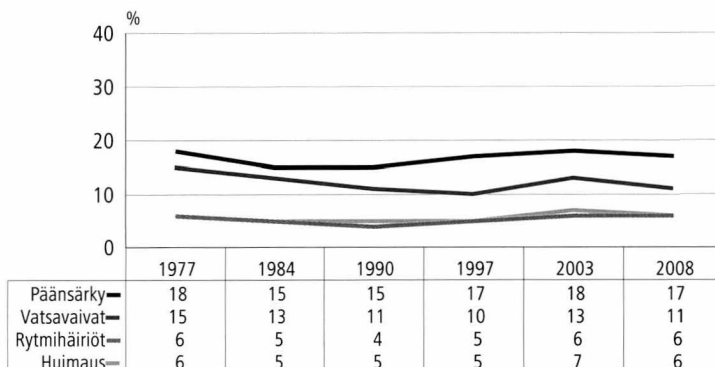
Työolotutkimuksessa somaattisina oireina on tutkittu päänsärkyä, erilaisia vatsavaivoja, rytmihäiriöitä sekä huimausta. Miehillä kaikki nämä somaattiset oireet vähenivät 1990-luvulle tultaessa, minkä jälkeen tilanne on pysynyt jotakuinkin muuttumattomana. Myös naisilla tapahtui ensin laskua 1990-luvulle tultaessa, mutta vuosituhannen vaihteessa kaikki mainitut oireet äkillisesti yleistyivät. Tosin vuosien 2003 ja 2008 välillä on tapahtunut jälleen pikemminkin laskua, joskin hyvin pientä sellaista. (Kuviot 131, 132 ja 133.)

Palkansaajien somaattisista oireista ylivoimaisesti yleisin on naisten **päänsärky**. Viikoittaisesta päänsärystä kärsivien palkansaajanaisten osuus on vaihdellut 20 prosentin molemmin puolin tutkimusjakson aikana, ja on nyt vuonna 2008 yhtä yleistä kuin 1977. **Närästyksestä, happovaivoista, vatsakivuista tai ripulista** kärsii useampi kuin joka kymmenes palkansaaja, niin naiset kuin miehet, vähintään viikoittain. **Huimauksen tunne sekä sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit** ovat naisille noin kaksi kertaa niin yleisiä kuin miehille, aivan kuten päänsärkykin.

Vastaajien sosioekonomisella asemalla tai työnantajasektorilla on varsin vähän yhteyttä somaattisten tai psyykkisten oireiden esiintymiseen paria poikkeusta lukuun ottamatta: työntekijäasemassa olevat naiset kärsivät muita jonkin verran useammin päänsärystä ja univaikeuksista viikoittain, kun taas jännittyneisyyden

Kuvio 131. Somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008

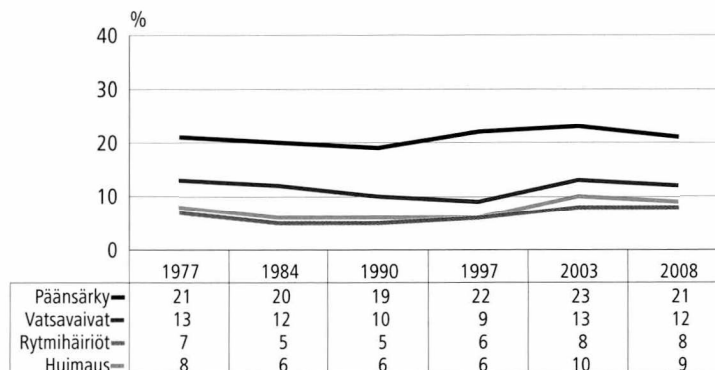


ja ärtymyksen tunteet ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille niin naisten kuin miesten parissa. Lisäksi ylempät miestoimihenkilöt kokevat ylirasituksen tunnetta muita miehiä jonkin verran yleisemmin.

Iän suhteen eroja on hieman enemmän. Erityisesti naisilla viikoittainen päänsärky on sitä yleisempää, mitä nuoremmista vastaajista on kyse: kun alle 25-vuotiaista naisista yli kolmannes (36 %) kärsii viikoittain päänsärystä, ja 25–34-vuotiaistakin joka neljäs (24 %), yli 55-vuotiaiden naisten joukossa osuus on vain 14 prosenttia. Myös väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunteet ovat erityisen yleisiä nuorimmissa ikäluokissa ja vähenevät iän karttuessa. Joka kolmas alle 35-vuotias mies kokee viikoittain tarmottomuutta; yli 55-vuotiasta enää reilu

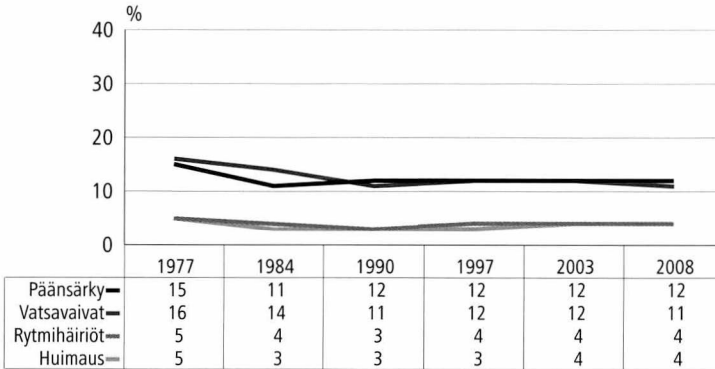
Kuvio 132. Naisten somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008



Kuvio 133. Miesten somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008



viidennes. Alle 25-vuotiaista naisista lähes puolet (47 %) kokee näin, vanhimmasta ikäryhmästä "vain" 30 prosenttia.

Univaikeudet sen sijaan ovat yleisimpiä yli 45-vuotiailla naisilla. Olisi kuitenkin liian helppo ratkaisu selittää univaikeuksien kasvua palkansaajakunnassa sillä, että väestön ikääntyessä yhä useampi työolotutkimuksen vastaaja on vähintään 45-vuotias. Ikäryhmittäinen vertailu osoittaa, että univaikeudet ovat kasvaneet kaikissa ikäryhmissä 1990-luvun alkuun verrattuna, ja kaikkein suurinta kasvu on ollut nimenomaan alle 45-vuotiaiden joukossa. Kun esimerkiksi 25–34-vuotiaista naispalkansaajista 17 prosenttia kärsi viikoittaisista unihäiriöistä vuonna 1990, oli osuus ikäryhmässä noussut 31 prosenttiin vuonna 2008. Vastaava osuus nousi toki myös 55–65-vuotiaiden naisten joukossa, mutta suhteellisesti hieman vähemmän: 35 prosentista 43 prosenttiin.

Myös rytmihäiriöt sekä yllärituksen tunne ovat tuttuja ennen kaikkea yli 45-vuotiaille naisille ja miehille. Ikääntyviä, vähintään 45-vuotiaita miehiä kiusaavat muita useammin myös vatsavaivat, jotka naisten parissa ovat toisaalta tuttuja myös nuorimmille ikäryhmille.

Oireiden yhteys työhön tai työoloihin

Vähintään kerran viikossa jostakin mainitusta psyykkisestä tai somaattisesta oireesta kärsiviltä vastaajilta kysyttiin edelleen, kokevatko he **työllä tai työoloilla olevan osuutta oireisiinsa**. Kaikkiaan 28 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työllä tai työoloilla on huomattavasti osuutta heidän oirehtimiseensa, ja yhteensä 82 prosenttia koki yhteyttä olevan ainakin jonkin verran. Edellisen kerran tätä oireiden ja työolojen koettua yhteyttä kysyttiin vuonna 1997. Tuolloin 33 prosent-

tia koki työolojen vaikuttavan oireiden esiintymiseen huomattavasti, ja yhteensä 78 koki yhteyttä olevan ainakin jonkin verran. Toisin sanoen työolojen huomattava vaikutus näyttäisi vähentyneen, mutta jonkin asteinen vaikutus kasvaneen.

Naiset pitivät työolojen osuutta oireisiinsa huomattavana hieman useammin kuin miehet (30 % vs. 26 %) vuonna 2008. Jos mukaan lasketaan myös "jonkin verran" -vastaukset, ei sukupuolten välillä ole kuitenkaan juuri eroa. Alle 25-vuotiaat kokevat oireidensa liittyvän työoloihin selvästi harvemmin (15 % huomattavasti, 77 % ainakin jonkin verran) kuin heitä iäkkäämmät palkansaajat. Ylemmät toimihenkilöt pitävät työolojaan oireidensa syynä selvästi useammin (37 % huomattavasti, 86 % ainakin jonkin verran) kuin alemmat toimihenkilöt (27 % ja 79 %) tai työntekijät (21 % ja 80 %). Samoin korkeasti koulutetut pitävät yhteyttä oireidensa ja työolojen välillä selvästi suoraviivaisempana kuin matalammin koulutetut. Ne palkansaajat, jotka kärsivät viikoittain tunteesta, että "kaikki käy yli voimien", jännittyneisyydestä ja ärtyisyydestä, ylläsuruksesta tai masennuksesta, kokevat muita useammin työolojen vaikuttavan heidän oirehtimiseensa huomattavasti.

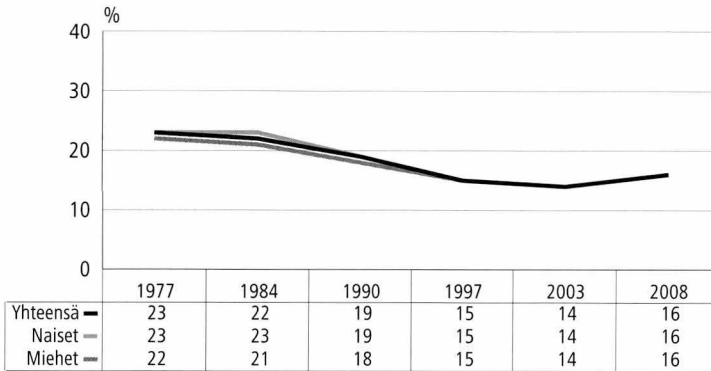
Asiaa vielä tarkemmin tarkastellen käy ilmeiseksi, että erilaisilla psyykkisillä ja somaattisilla oireilla on kiistaton yhteys sellaisiin työympäristökäsitteisiin kuin kiireeseen, henkiseen väkivaltaan ja ristiriitoihin työpaikalla sekä esimiestoimintaan kohdistuvaan tyytymättömyyteen. Kyseisillä seikoilla ei ole yhteyttä vain oireiden ilmenemiseen, vaan myös siihen, kuinka usein nämä oireet koetaan nimenomaan työoloista johtuviksi. Käytännössä esimerkiksi lähes kaikki ne eri tavoin oireilevat palkansaajat, jotka kertovat työpaikallaan esiintyvän jatkuvaa työpaikkakiusaamista, kokevat työolojen vaikuttavan heidän oireiluunsa: 54 prosenttia pitää työolojen osuutta huomattavana, 91 prosenttia kokee yhteyttä olevan ainakin jonkin verran. Jos kiusaamista esiintyy vain joskus, ovat vastaavat osuudet 29 ja 84 prosenttia. Kun kiusaamista ei esiinny lainkaan, laskevat osuudet 23 ja 78 prosenttiin. Toisaalta kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista, eri tavoin oirehtivista palkansaajista 53 prosenttia pitää työolojen yhteyttä oireisiinsa huomattavana ja 90 prosenttia vähintään jonkinasteisena. Jos kiire haittaa vain melko vähän, ovat vastaavat osuudet 13 ja 78 prosenttia.

Henkinen väsymys töihin lähtiessä

Työolotutkimuksen vastaajilta on kysytty sitäkin, miten usein he **tuntevat itsensä haluttomiksi ja henkisesti väsyneiksi työhön lähtiessään**. Kuviosta 134 näkyy, kuinka tilanne tässä suhteessa kohentui huomattavasti 1990-luvulle tullessa, itse asiassa aina 2000-luvun alkuun saakka. Viimeisin tutkimus näyttää kuitenkin kasvua niiden osuudessa, jotka tuntevat itsensä vähintään viikoittain henkisesti väsyneiksi töihin lähtiessään.

Vaikka sukupuolten välillä ei tässä suhteessa ole enää pientäkään ero, on yhteys ikään ilmeinen: mitä nuoremista palkansaajista on kyse, sitä useammin töihin lähtö takkuu. Alle 35-vuotiaista palkansaajista joka viides (20 %) kokee henkistä väsymystä ainakin viikoittain, kun kaikkein iäkkäimmässä palkansaajien ryh-

**Kuvio 134. Tuntee itsensä henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään
Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2008**



mässä osuus on enää 12 prosenttia. Tutuinta henkinen väsymys töihin lähtiessä on yksityissektorin palkansaajille, työntekijäammateissa toimiville ja matalasti koulutetuille. Yhteys työn mielenkiintoisuuteen, haasteellisuuteen sekä työssä vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksiin onkin käänteinen: mitä paremmiksi palkansaaja mahdollisuutensa näissä suhteissa kokee, sitä harvemmin töihin lähteminen tuntuu vastenmieliseltä. Myös kiireen vaikutus näkyy selvästi: kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista palkansaajista 36 prosenttia tuntee viikoittain henkistä väsymystä töihin lähtiessään; heistä, joita kiire haittaa korkeintaan jonkin verran tai joilla kiirettä ei esiinny lainkaan, on vastaava osuus 12 prosenttia. Ristiriidat esimiehen tai työtovereiden kanssa, työpaikalla jatkuvasti esiintyvä kiusaaminen ja tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan nostavat töihin lähtönsä viikoittain vastenmieliseksi kokevien osuudet 40 prosenttiin ja jopa sen yli.

Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolojen suhteen työolotutkimuksen aineistot eivät tarjoa mahdollisuutta kovin pitkään aikasarjaan, sillä kysymystekniikka muuttui tässä kohdin vuonna 2003. Aiemmin sairauspoissaoloja oli kysytty edellisen puolen vuoden ajalta, vuosina 2003 ja 2008 edeltävien 12 kuukauden ajalta.

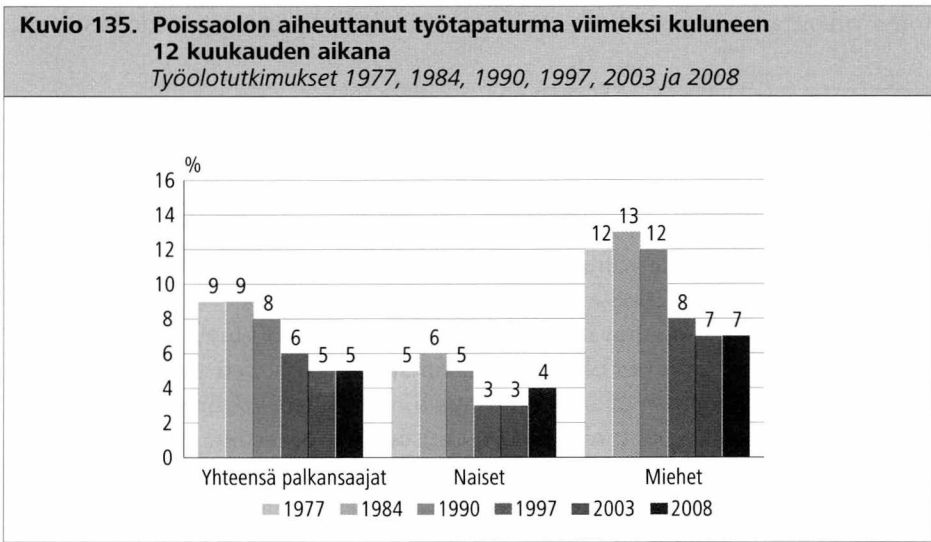
Sairauspoissaolot näyttävät kuitenkin yleistyneen 2000-luvulla. Kun vuonna 2003 naisista 62 prosenttia oli ollut ainakin kerran sairauden vuoksi pois töistä edeltävien 12 kuukauden aikana, oli osuus 67 prosenttia vuonna 2008. Miesten kohdalla nousua on tapahtunut 56 prosentista 62 prosenttiin. Pitkiä, vähintään 10 päivän poissaoloja on ollut 15 prosentilla palkansaajia. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sosiaalityön ammateissa toimivat (71 %), palvelutyötä ja toimisto-

työtä tekevät (68 %) sekä palkansaajat terveydenhoitotyössä (67 %) ovat yleisimmin olleet pois töistä oman sairauden vuoksi ainakin kerran edeltävien 12 kuukauden aikana.

Keskimääräinen **sairauspoissaolopäivien lukumäärä** palkansaajaa kohden on työolotutkimuksen mukaan noussut vajaalla kahdella päivällä verrattuna vuoteen 2003; naisilla se on noussut 9,3 päivästä 10,9 päivään ja miehillä 7,4 päivästä 8,8 päivään. Sairaspäivien keskimääräinen lukumäärä kasvaa iän myötä jo siksi, että pitkät poissaolot ovat yleisempiä iäkkäillä palkansaajilla nuoriin verrattuna. Ylemmillä toimihenkilöillä sairaspäivien keskimääräinen lukumäärä (7,3) jää selvästi matalammaksi kuin alemmilla toimihenkilöillä (10,3) ja työntekijöillä (12,0).

Työstä poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat ovat tuntuvasti vähentyneet tutkimusjakson alusta 1970-luvulta etenkin miehillä (kuvio 135). Työtaturman kohteeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana joutuneiden palkansaajien osuus on pysynyt noin 5 prosentissa vuosina 2003 ja 2008. Työtaturmia on tapahtunut useammalle miehelle (7 %) kuin naiselle (4 %); yksityissektorilla työskenteleville useammin (6 %) kuin valtiolla (3 %) tai kuntasektorilla (4 %) työskenteleville. Nuoret tuntuvat olevan iäkkäämpiä tapaturma-alttiimpia: alle 25-vuotiaista 8 prosenttia on joutunut työtaturman kohteeksi edeltävien 12 kuukauden aikana, mutta yli 35-vuotiaista 5 prosenttia. Kaikkein suurin selittäjä työtaturmien todennäköisyydelle on kuitenkin ammattiryhmä. Rakennustyön ammateissa toimivista 14 prosenttia ja teollisen työn ammateissa toimivista 12 prosenttia on kokenut työtaturman edeltävien 12 kuukauden aikana, ja myös palvelutyön ammattiryhmästä näin on käynyt lähes joka kymmenennelle (9 %).

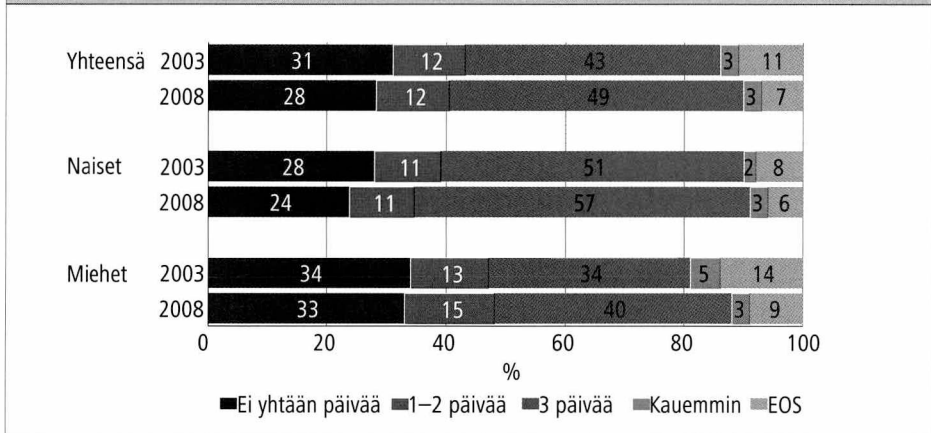
Yleisimmin **tapaturmasta aiheutunut poissaolo** on kestänyt korkeintaan kolme päivää (40 %), mutta kahdesta viikosta kuukauteen kestäneet (14 %) tai jopa yli kuukauden mittaiseksi venyneet (17 %) poissaolot ovat myös suhteellisen ta-



vallisia. Tapaturmasta aiheutuneen poissaolon pituudessa ei ole juurikaan eroa sukupuolten välillä.

Tyypillisintä on, että palkansaajat voivat olla **työstä pois ilman lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta** enintään kolme päivää. Tällainen käytäntö koskee 57 prosenttia naispalkansaajista ja 40 prosenttia miehistä. Joka kolmas mies (33 %) ja joka neljäs (24 %) nainen tarvitsee todistuksen jo päivänkin poissaolosta. Toisaalta vajaa kymmenesosa (naiset 6 %, miehet 9 %) palkansaajista ei tiedä, kuinka kauan he voivat olla töistä pois ilman todistusta. (Kuvio 136.) Yksityissektorilla poissaolojen seuranta on selvästi tiukempaa kuin julkisella sektorilla. Yksityissektorin palkansaajista 38 prosenttia tarvitsee todistuksen jo päivänkin poissaolosta, kun osuus on huomattavasti pienempi valtiosektorilla (8 %) ja kuntasektorilla (10 %). Työntekijöistä puolet, mutta ylempistä toimihenkilöistä vain joka kymmenes ja alemmista toimihenkilöistä yksi viidestä joutuu toimittamaan todistuksen jo ensimmäisestä sairauspäivästä.

Kuvio 136. Voi olla pois töistä ilman lääkärin/terveydenhoitajan todistusta
Päivien määrä. Työolotutkimukset 2003 ja 2008



Koettu työkyky ja terveydentila sekä kuntoutuksen tarve

Työolotutkimuksissa on selvitetty vuodesta 1997 lähtien vastaajien niin sanottua **työkykyindeksiä**. Vastaajia on tosin sanoen pyydetty arvioimaan, minkä piste-määrän he antaisivat nykyiselle työkyvyilleen; oletus on, että parhaimmillaan oma työkyky voisi saada arvon 10.

Itse arvioitu työkyky on noussut hivenen sekä miehillä että naisilla vuodesta 1997 siitäkin huolimatta, että palkansaajakunta on ikäännytynyt. Vuonna 1997 naiset arvioivat työkykynsä keskimäärin arvolla 8,5, mutta vuosina 2003 ja 2008 ar-

vosanalla 8,7. Miesten työkykyindeksi nousi 8,4:stä vuonna 1997 arvoon 8,6 vuosi-
na 2003 ja 2008. Vaikka naisilla siis on enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä,
naiset kuitenkin arvioivat työkykynsä keskimäärin hieman paremmaksi kuin mie-
het. Joka viides palkansaaja (naiset 22 %, miehet 21 %) antaa työkyvyllään ar-
vosanaksi täyden kympin. Vain 14 prosentilla arvosana on 7 tai sitä alhaisempi.

Työkyvyn arviointi on toki yhteydessä vastaajan ikään. Kymppien määrä laskee
iän mukaan: alle 25-vuotiaista 40 prosenttia, mutta yli 55-vuotiaista vain 11 pro-
senttia luokittelee työkykynsä kympin arvoiseksi. Alle 25-vuotiailla keskiarvo on
9,1, kun se yli 55-vuotiailla naisilla on 8,1 ja miehillä 8,0. Useampi kuin joka viides
(22 %) vähintään 55-vuotias palkansaaja antaa työkyvyllään arvosanaksi korkein-
taan seitsemän, kun alle 25-vuotiaista näin matalia arvosanoja antaa vain kuusi
prosenttia. Ylemmillä toimihenkilöillä keskimääräinen työkykyindeksi on hivenen
korkeampi (8,6) kuin alemmilla toimihenkilöillä (8,5) tai työntekijöillä (8,3).

Pysyvästä vammasta tai lääkärin toteamasta pitkäaikaissairaudesta kärsi
vuonna 2008 joka kolmas palkansaajanainen (33 %) ja -mies (32 %). Osuus oli
noussut miehillä pari prosenttiyksikköä vuodesta 2003. Pitkäaikaissairaudet tai
pysyvät vammat ovat sitä yleisempiä, mitä iäkkäämmistä palkansaajista on kyse.
Alle 35-vuotiaiden joukossa osuus on noin 20 prosenttia, mutta yli 45-vuotiaiden
joukossa se nousee jo yli 40 prosentin. Kuntasektorin palkansaajat ovat keskimää-
rin iäkkäämpiä (45,3 vuotta) kuin valtiosektorin (44,4) tai yksityissektorin (40,6)
palkansaajat. Tämä on osaltaan vaikuttamassa siihen, että myös pitkäaikaissairai-
den palkansaajien osuus on kuntasektorilla selvästi korkeampi (39 %) kuin valtio-
(32 %) tai yksityissektorilla (30 %). Sosioekonomisen ryhmien väliset erot jäävät
sen sijaan pienemmiksi: alimmillaan osuus on ylemmillä toimihenkilöillä 31 ja
ylimmillään alemmilla toimihenkilöillä 34 prosenttia.

Pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus ei kuitenkaan välttämät-
tä aiheuta haittaa työssä. **Vammasta tai sairaudesta aiheutuu** erittäin paljon **hait-
taa työssä** 8 prosentille niistä naisista ja 7 prosentille niistä miehistä, joilla tällai-
nen vaiva ylipäänsä on. Sen sijaan 42 prosenttia näistä naisista ja 48 prosenttia
miehistä toteaa, ettei vammasta tai sairaudesta aiheudu lainkaan haittaa työssä.
Koko palkansaajakuntaan suhteutettuna 2,5 prosentilla palkansaajia (naiset 3 %,
miehet 2 %) on sellainen vamma tai sairaus, josta heille aiheutuu erittäin paljon
haittaa työssä.

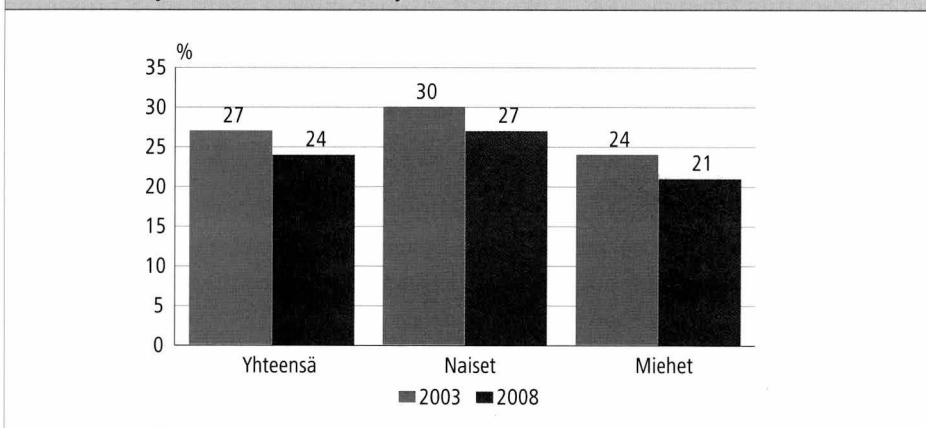
Ylipäänsä yli puolet palkansaajista (naiset 56 %, miehet 53 %) pitää **tervey-
dentilaansa** hyvänä, ja joka kolmas (naiset 32 %, miehet 34 %) melko hyvänä.
Joka kymmenes katsoo sen kohtalaiseksi. Pari prosenttia palkansaajista pitää ter-
veydentilaansa huonona. Naisilla osuudet jakautuvat täsmälleen samoin kuin
vuonna 2003, mutta miesten keskuudessa on tapahtunut kahden prosenttiyksi-
kön muutos "hyvästä" terveydentilasta "melko hyvään". Itse arvioitu terveydenti-
la on jälleen yhteydessä ikään ja sosioekonomiseen asemaan: terveydentilansa hy-
väksi arvioivien osuus on nuorten ikäluokissa suurin ja laskee iän myötä; ylemmät
toimihenkilöt taas pitävät terveydentilaansa hyvänä useammin kuin muut pal-

kansaajat. Työntekijät arvioivat terveydentilansa muita harvemmin hyväksi tai melko hyväksi.

Kaikkiaan noin joka neljäs palkansaaja, naiset (27 %) useammin kuin miehet (21 %), kokee olevansa **kuntoutuksen tarpeessa**. Osuudet ovat laskeneet molemmilla sukupuolilla kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2003. (Kuvio 137.) Kuntoutuksen koettu tarve kasvaa iän myötä alle 25-vuotiaiden 5 prosentista vähintään 55-vuotiaiden 38 prosenttiin. Kuntasektorin palkansaajilla tarve kuntoutukseen on suurinta: noin joka kolmas (32 %) kuntasektorin palkansaaja kokee tarvitsevansa kuntoutusta, kun vastaava osuus yksityissektorilla on 22 ja valtiosektorilla 19 prosenttia eli noin viidennes. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijäammateissa toimivat kokevat kuntoutuksen tarvetta useammin kuin ylemmät toimihenkilöt; ammattiryhmittäin tarkasteltuna tarve on suurinta maataloustyön, sosiaalityön (32 %), terveydenhoitotyön (29 %), palvelutyön (29 %) ja liikennetyön ammateissa (27 %).

Naiset eivät vain kaipaa kuntoutusta useammin kuin miehet, vaan he ovat myös **osallistuneet kuntoutukseen** miehiä useammin. Vuoden 2008 tutkimuksen naispalkansaajista 10 ja miehistä 7 prosenttia oli osallistunut edeltävän 12 kuukauden aikana kuntoutukseen. Osuudet ovat jotakuinkin samat kuin vuonna 2003. Sosioekonomisten ryhmien ja työnantajasektorin väliset erot eivät ole suuria. Kuntasektorin palkansaajat (11 %) ovat kuitenkin muita (8 %) hieman useammin osallistuneet kuntoutuksen; työntekijät taas hitusen harvemmin (7 %) kuin ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (8 %). Kuntoutuksen osallistuneiden osuus on suurimmillaan 45–54-vuotiaiden joukossa; heistä 12 prosenttia on osallistunut siihen edellisen 12 kuukauden aikana. Vähintään 55-vuotiailla osuus on hiukan pienempi (10 %). Alle 35-vuotiailla osuus pysyttelee vain muutamassa prosenttiyksikössä.

Kuvio 137. Kokee tarvitsevansa työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta
Työolotutkimukset 2003 ja 2008



Työsuojelutyö

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja kehitettävä työturvallisuutta työpaikalla. Työsuojelun valvontaa ja yhteistoimintaa sääntelee tarkemmin työsuojelun valvontalaki. Sen mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työntekijän turvallisuuden, terveyteen tai työkykyyn vaikuttavat asiat, jotka voivat koskea niin itse työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Lain mukaan jokaisella työpaikalla on oltava työsuojelupäällikkö: joko työnantaja itse tai hänen nimeämänsä henkilö. Vähintään 10 hengen työpaikoilla työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun edustajakseen työsuojeluasioissa, ja kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on työpaikalle perustettava myös työsuojelutoimikunta.

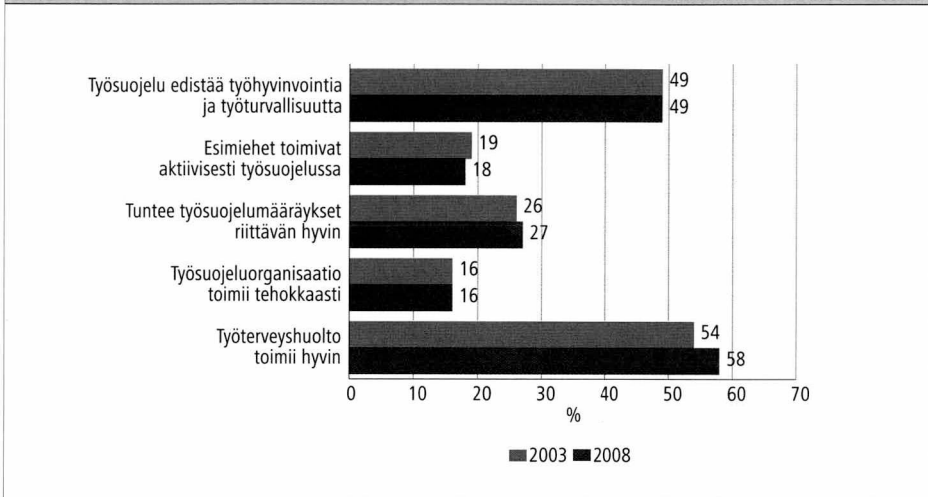
Työolotutkimus on sisältänyt kysymyksiä työsuojelusta ja sen yhteistoiminnasta vuodesta 1997 alkaen. Tutkimuksessa on ensinnäkin kysytty sitä, toimiiko vastaaja työpaikallansa työsuojelutehtävissä sekä toimiiko hän muissa luottamustehtävissä. Työsuojelutehtävissä toimivien palkansaajien osuus on lisääntynyt vuoden 1997 tutkimuksen 6 prosentista 7 prosenttiin 2000-luvulle tultaessa. Naisten aikasarja on 4 % – 6 % – 6 %, miesten 8 % – 10 % – 9 %. Iäkkäämmät palkansaajat toimivat nuoria yleisemmin työsuojelutyössä: suurimmillaan osuus on vähintään 55-vuotiaiden joukossa (9 %), kun alle 25-vuotiaista ainoastaan parisen prosenttia on mukana työsuojelutyössä.

Muissa luottamustehtävissä sukupuolten välinen ero on hieman pienempi kuin työsuojelutyössä. Luottamustehtävissä toimiminen on yleistynyt naisilla 7 prosentista (1997) 9 prosenttiin vuonna 2008; miehillä se on ensin yleistynyt vuosien 1997 ja 2003 välillä 8 prosentista 10 prosenttiin ja sitten laskenut takaisin 8 prosenttiin vuonna 2008. Koko palkansaajakunnassa osuus on 8 prosenttia vuonna 2008. Luottamustehtävissä toimiminen on yleisempää valtiosektorin palkansaajille (12 %) ja ylemmille toimihenkilöille (11 %) kuin kuntatyönantajan (9 %) ja yksityissektorin (8 %) palkansaajille taikka alemmille toimihenkilöille (9 %) ja työntekijöille (6 %). Aktiivisuus nousee myös näissä asioissa iän myötä: vähintään 45-vuotiailla osuus on 9 prosenttia, alle 25-vuotiailla 4 prosenttia.

Erinäisiä työsuojelutyön toimivuuteen liittyviä väitteitä esitettiin jo vuoden 1997 työolotutkimuksessa, mutta koska kysymyksiä muokattiin vuonna 2003, vertailu tässä asiassa on mahdollista vain kahden viimeisen tutkimuskerran välillä. Niiden tulokset ovat pysyneet yllättävän samanlaisina. (Kuvio 138.)

Noin puolet (49 %) palkansaajista on sitä mieltä, että väittämä "**työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta**" pitää täysin paikkansa heidän työpaikallaan. Lähes kaikki (87 %) ovat sitä mieltä, että se pitää ainakin jokseenkin paikkansa. Kolmisen prosenttia ei osaa ottaa väittämään kantaa. Miehet pitävät väittämää täysin paikkansa pitävänä useammin (52 %) kuin naiset (46 %). Näin ajattelevien miesten osuus on tosin laskenut parilla prosenttiyksiköllä vuoteen

Kuvio 138. Työsuojelutyön toteutuminen työpaikalla
Pitää täysin paikkansa. Työolotutkimukset 2003 ja 2008



2003 verrattuna, samalla kun naisten parissa osuus on parilla prosenttiyksiköllä noussut. Usko työsuojelutyön tuloksellisuuteen kasvaa systemaattisesti iän myötä niin, että vähintään 55-vuotiaista 59 prosenttia uskoo sen edistävän työpaikan työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Alle 25-vuotiaista tätä mieltä on vain joka kolmas (32 %), kun lähes joka kymmenes (8 %) ei osaa sanoa asiaan juuta eikä jaata. Työsuojelutyön tuloksellisuuteen luottavat erityisesti työntekijät (53 %), toimihenkilöt sen sijaan hieman harvemmin (47 %). "Pitää täysin paikkansa"-osuudet kipuavatkin keskimääräistä korkeammiksi eli yli 50 prosentin liikenteen, rakennustyön, teollisen työn sekä maataloustyön ammattitehtävien parissa, joskin myös tieteellisen ja teknisen työn ammattiryhmässä. Työsuojelutyön edut nähdään selvimmin vähintään 50 hengen työpaikoissa, joissa "pitää täysin paikkansa"-vastausten osuus nousee niin ikään yli 50 prosentin kaikissa kokoluokissa. Tätä pienemmissä työpaikoissa ei ylletä aivan samaan. Työnantajatyypin mukaan eroja ei sen sijaan ole.

Miehet ovat naisia hieman useammin sitä mieltä, että **esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa** (pitää täysin paikkansa: miehet 20 % vs. naiset 16 %). Kaikista palkansaajista tätä mieltä on vajaa viidennes eli 18 prosenttia; jos mukaan lasketaan myös "pitää jokseenkin paikkansa"-vastaukset, nousee osuus 64 prosenttiin. Tämä kokonaisosuus on hiukan noussut vuodesta 2003 (59 %). Iäkkäimmät, vähintään 55-vuotiaat palkansaajat ovat jälleen yleisimmin sitä mieltä, että väittämä pitää täysin paikkansa (24 %), kun 25–44-vuotiaista tätä mieltä on vain 14 prosenttia. Kaikkein nuorimmat yhtyvät väittämään yhtä usein (19 %) kuin 45–54-vuotiaat. Toisaalta nuorimpien joukossa on jälleen varsin paljon asiasta epätietoisina "ei osaa sanoa"-vastauksen valinnea (9 %). Ammattiryhmistä erottuvat teollisen työn ja maataloustyön ammatit (24 %) sekä tieteellisen ja tek-

nisen työn ammattiryhmä (20 %). Perusasteen suorittaneet ovat luottavaisempia esimiehensä toiminnan suhteen (22 %) kuin keskiasteen (18 %) tai korkea asteen (16 %) suorittaneet, ja vastaavasti työntekijät antavat esimiehilleen enemmän tunnustusta (21 %) kuin toimihenkilöt (17 %). Tässä vertailussa yksityissektori johtaa (19 %), kuntasektori jää toiseksi (16 %) ja valtiosektorille jää peränpitäjän sija (13 %). Esimiehen toimintaan tällä saralla ollaan tyytyväisimpiä isoissa, yli 500 hengen työpaikoissa (21 %).

Useampi kuin joka neljäs palkansaaja (27 %) katsoo **tuntevansa työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työnsä kannalta**. "Pitää jokseenkin paikkansa" -vastausten myötä osuus kasvaa 77 prosenttiin. Tässä suhteessa naisten ja miesten välillä on kuitenkin selvä ero. Kun joka kolmas mies (34 %) pitää väittämää työsuojelumääräysten tuttuudesta täysin paikkansa pitävänä ja 85 vähintään jokseenkin paikkansa pitävänä, naisilla osuudet ovat 21 ja 70 prosenttia. Työntekijöistä joka kolmas (33 %) katsoo tuntevansa työsuojelumääräykset riittävän hyvin, toimihenkilöistä noin neljännes. Teollisen työn, rakennustyön ja liikennetyön ammateissa tämä tuntemus onkin korkeimmillaan. Vähintään 55-vuotiaat näyttävät tuntevan ohjeistuksen kaikkien parhaiten (83 % pitää täysin tai jokseenkin paikkansa), mutta alle 25-vuotiailla ohjeistuksen edes "jokseenkin" riittävästi tuntevien osuus jää 65 prosenttiin.

Kaikkiaan noin joka kuudennen (16 %) palkansaajan mielestä väittämä **työsuojeluorganisaation (-päällikön, -valtuutetun, asiamiehen, -toimikunnan) tehokkaasta toiminnasta** työpaikalla pitää täysin paikkansa, ja yhteensä 67 prosenttia on sitä mieltä, että se pitää vähintään jokseenkin paikkansa. Miehet ovat tässä suhteessa tilanteeseen tyytyväisempiä kuin naiset (19 % vs. 13 %). Tyytyväisyys on suurinta yksityissektorin palkansaajilla sekä työntekijöillä. Parhaimmat arvosanat työsuojeluorganisaatio saa 500–999 hengen työpaikoilla työskenteleviltä (26 %), kun alle parinkymmenen hengen työpaikoilla osuudet jäävät tästä noin puoleen.

Väite "**Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin**" on työsuojeluväittämistä ainoa, jossa on tapahtunut mainittavaa muutosta vuoteen 2003 verrattuna: väittämän täysin paikkansa pitäväksi kokevien osuus on kasvanut neljä prosenttiyksikköä, 58 prosenttiin. Jos mukaan lasketaan myös "pitää jokseenkin paikkansa" -vastaukset, on osuus nyt peräti 84 prosenttia. Työterveyshuoltoon tyytyväisten osuus nousee aluksi samaa tahtia työpaikan koon myötä saavuttaen yli 70 prosentin "pitää täysin paikkansa" -osuuden 200–499 hengen työpaikoilla, mutta laskee tätä suuremmilla työpaikoilla reiluun 60 prosenttiin. Toisaalta on huomattava, että "ei pidä lainkaan paikkansa" -vastausten osuus on vain prosentti tai kaksi yli 100 hengen työpaikoilla, mutta alle 30 hengen työpaikoilla tämän vaihtoehdon valitsee noin joka kymmenes vastaaja. Valtiosektorin palkansaajat ovat työterveyshuoltoonsa kaikkein tyytyväisimpiä (70 % pitää täysin paikkansa), ja kakkosijaa pitää yksityissektori (62 %). Kuntatyönantaja jää tässä suhteessa pahasti jälkeen (45 %). Tämä selittää osaltaan sitä, että miesten joukossa työterveyshuollon toimintaa hyvänä pitävien osuus on suurempi kuin naisten joukossa (63 % vs. 54 %).

Suomalaiset työolotutkimukset tarjoavat hyvän tilaisuuden tarkastella työsuojelun yhteistoiminnan ja erinäisten työoloihin liittyvien piirteiden yhteyttä. Voidaan verrata keskenään esimerkiksi niitä palkansaajia, joiden mukaan väittämä työsuojeluorganisaation tehokkaasta toiminnasta pitää täysin paikkansa, niihin palkansaajiin, joiden mielestä se ei pidä lainkaan paikkaansa, ja katsoa, millä tavoin erinäiset työoloihin liittyvät tekijät ovat toteutuneet heidän työpaikoillaan.

Tällainen tarkastelu näyttää selvän yhteyden työolosuhteiden ja työsuojelutyön yhteistoiminnan toimivuuden välillä: työpaikan työsuojeluorganisaation toimintaa tehokkaana pitävät ovat selvästi useammin esimerkiksi sitä mieltä, että myös työt on työpaikalla organisoitu hyvin, työpaikan ilmapiiri on avoin ja kannustava, ja työpaikalla käydään riittävästi keskustelua työstä ja sen ongelmista kuin ne vastaajat, joiden mielestä työpaikan työsuojelutyö ei toteudu tehokkaasti. Työsuojelutyön toteutumiseen tyytyväisemmät palkansaajat raportoivat myös selvästi vähemmän jatkuvaa kiusaamista sekä erilaisia ristiriitoja työpaikalla; heillä on vähemmän lähes kaikkia psyykkisiä ja somaattisia oireita ja he tuntevat itsensä selvästi harvemmin töihin lähtiessään henkisesti väsyneeksi kuin ne palkansaajat, jotka ovat työsuojelun toteuttamiseen tyytymättömämpiä.

Toisaalta yhteys ei ole kovin selvä tai se on käytännössä olematon suhteessa sellaisiin tekijöihin kuin juoruilu ja kateus työpaikalla, henkilöstön vähäinen määrä, kilpailuhengen esiintyminen tai kiireen haittaavuus. Vielä mielenkiintoisempaa on kuitenkin se, että tällä tavoin mitattuna työsuojeluorganisaation toiminnan tehokkuus ei ole lainkaan, tai ainoastaan hyvin vähän, yhteydessä koettuihin fyysisiin riskeihin kuten tapaturmien, rasitusvammojen, kemiallisten aineiden, väkivallan tai sairauksien tartuntavaaran uhkaan.

Tuleekin mieleen pohtia, onko fyysistä työympäristöä koskevassa työsuojelussa ja sen valvonnasta päästy Suomessa jo niin pitkälle, että fyysinen työturvallisuus toteutuu suhteellisen hyvin jopa sellaisissa työpaikoissa, joissa työsuojeluor-

Taulukko 22. Työsuojelutyön ja työympäristötekijöiden yhteys

	Työsuojelu edistää työhyvintvointia ja työturvallisuutta	Keskustellaan riittävästi työstä ja sen ongelmista	Henkisesti väsynyt töihin lähtiessä, viikoittain	Epävarmuus-tekijä: työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn	Kiire aiheuttaa erittäin paljon haittavaarasitusta	Riski tapaturman aiheuttamisesta, selvä vaara	Rasitusvammat, kokee selvänä vaarana
	%	%	%	%	%	%	%
"Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti"							
Pitää täysin paikkansa	82	68	13	29	10	5	18
Ei pidä lainkaan paikkaansa	24	40	38	47	13	6	21
Kaikki palkansaajat	49	61	16	39	10	5	18

ganisaation toiminta ei profiloidu erityisen tehokkaana. Tulosten pohjalta näyttäisi siltä, että työsuojeluorganisaation erityisellä kunnostautumisella tai sen puutteella on yhteys työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti; vaikutus näkyy pikemminkin henkisissä työympäristötekijöissä kuin fyysisissä riskeissä, joiden suhteen tilanne näyttäisi olevan jo lähtökohtaisesti paremmin hallinnassa.

Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät

Vuosien 1984, 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa on kysytty sitä, mitkä tekijät lisäävät palkansaajien viihtymistä työssä, ja mitkä sitä vähentävät. Vastaajalle on annettu kortti, jossa on lueteltu erinäisiä työoloihin liittyviä tekijöitä, ja häntä on pyydetty poimimaan listalta ne tekijät, jotka vähentävät hänen työssä viihtymistään. Seuraavassa kysymyksessä vastaajaa on pyydetty valitsemaan ne tekijät, jotka lisäävät hänen viihtymistään töissä.

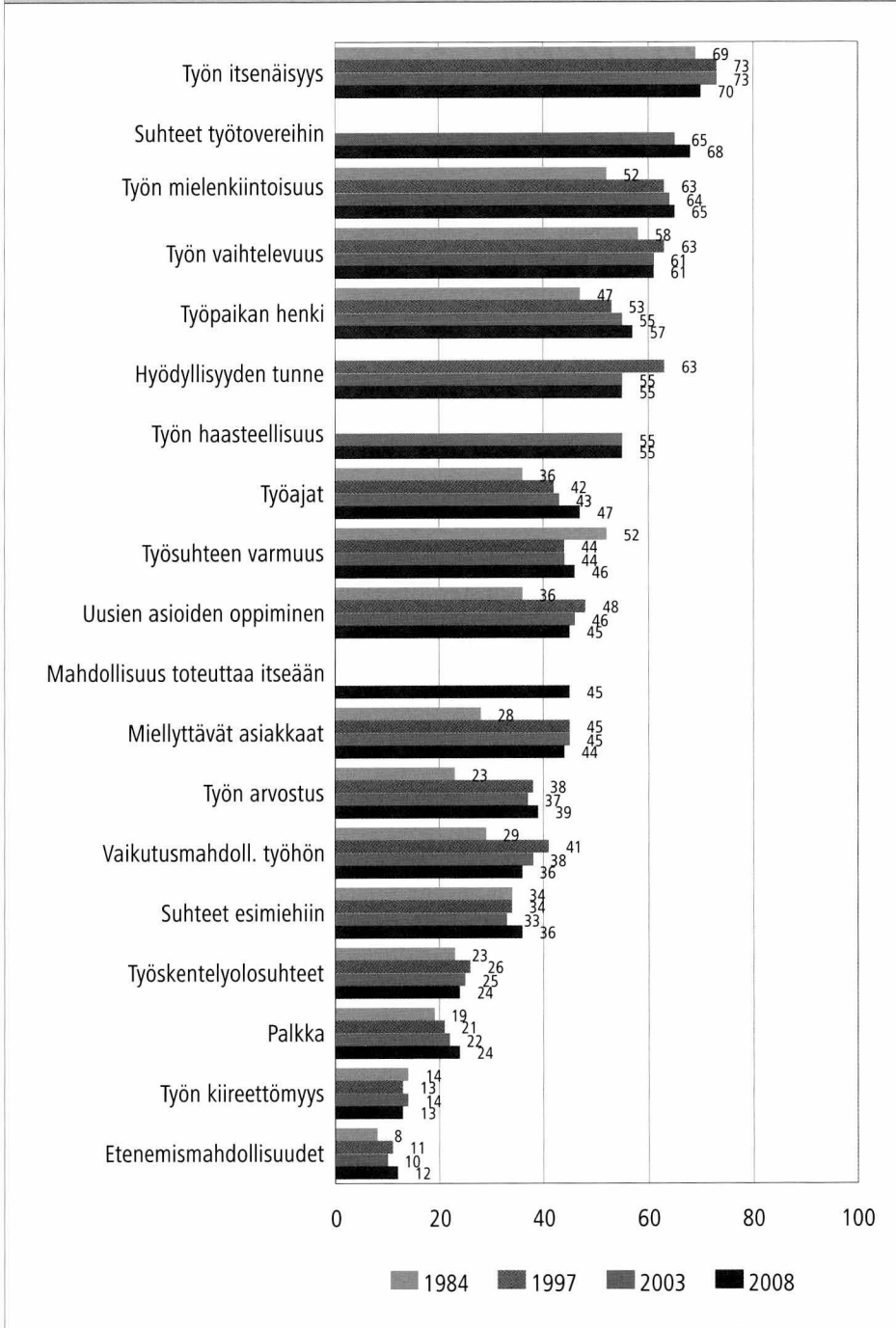
Työn viihtymistä lisäävät tekijät

Työn viihtymistä lisäävien tekijöiden kärki on pysynyt lähes tulkoon samana koko tutkimusjakson ajan, mitä nyt keskinäisessä järjestyksessä on tapahtunut ajoittain liikettä. **Työn itsenäisyys** on suomalaisille hyvin tärkeä tekijä: jotakuinkin 70 prosenttia palkansaajista on koko tutkimusjakson ajan pitänyt sitä viihtymistään lisäävänä tekijänä. Vuoden 2008 tulosten mukaan itsenäisyys viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä on tosin hieman vähentynyt vuosituhannen vaihteen tilanteesta sekä naisilla että miehillä. Vähennys paikallistuu kunta- ja yksityissektorille. Työn itsenäisyyden mainitsevia naisia on pari prosenttiyksikköä vähemmän (69 %) kuin miehiä (71 %). Korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt sekä valtiosektorin palkansaajat mainitsevat työn itsenäisyyden muita ryhmiä useammin, mutta toisaalta osuus on lähellä 70 prosenttia myös perusasteen koulutettujen, alempien toimihenkilöiden ja yksityissektorin palkansaajienkin joukossa.

Suhteet työtovereihin ovat erittäin tärkeitä suomalaisille, erityisesti naisille. Niiden merkitys työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä on vain noussut edelliskerästä. Naisista peräti 71 ja miehistä 64 prosenttia mainitsee työtoverit viihtymistä lisäävänä tekijänä. Näissä osuuksissa on tapahtunut parin, kolmen prosenttiyksikön verran kasvua vuoden 2003 tilanteesta. Työtoverit lisäävät viihtyvyyttä ennen kaikkea kunta-alan hyvinvointipalveluissa opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalitoimien ammattiryhmissä, mutta myös kaupallisen työn ja palvelutyön ammattiteissa. Mitä nuorempia vastaajat ovat, sitä useammin työtoverit koetaan viihtymistä lisääväksi tekijäksi.

Työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus viihtymistä lisäävinä tekijöinä yleistivät 1990-luvulla, ja sittemmin molempien taso on pysynyt reilussa 60 prosentissa; naisilla hievenen korkeammalla kuin miehillä. **Työn vaihtelevuutta** pitää työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä noin 70 prosenttia opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalitoimien sekä hallinnollisen johtotyön ammattiteissa toimivista. Kunta-ala onkin sektoreista se, jossa työn vaihtelevuus mainitaan kaikkein yleisimmin (69 %), valtion

Kuvio 139. Nykyisessä työssä viihtymistä lisäävät tekijät
 Työolotutkimukset 1984, 1997, 2003 ja 2008



jäädessä 61 ja yksityissektorin 57 prosenttiin. Ylemmät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut palkansaajat mainitsevat työn vaihtelevuuden muita useammin.

Työnsä vaihtelevuutta kiitelleet opetustyön, terveydenhoitotyön ja hallinnollisen johtotyön palkansaajat ovat samalla niitä ryhmiä, joissa noin 80 prosenttia pitää työnsä **mielenkiintoisuutta** viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä. Sosiaalityön ammattiryhmä jää tässä kohdin 71 prosenttiin, joka tosin sekin on enemmän kuin osuus palkansaajien keskuudessa keskimäärin (61 %). Myös tieteellisen ja teknisen työn ammattiryhmässä 74 prosenttia palkansaajista kokee työnsä mielenkiintoisuuden työviihtyvyyttään lisääväksi. Työn mielenkiintoisuus auttaa naisia viihtymään töissään hieman useammin (66 %) kuin miehiä (63 %), mutta vielä selkeämmin palkansaajaryhmät eroavat sosioekonomisen aseman mukaan: ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia nimeää työnsä mielenkiintoisuuden työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi, kun alemmista toimihenkilöistä näin tekee 67 ja työntekijöistä vain 50 prosenttia. Julkinen sektori päihittää tässä asiassa yksityisen sektorin: valtiolla ja kunnissa osuus on 73, yksityissektorilla 61 prosenttia.

Työpaikan henki viihtymistä lisäävänä tekijänä on ilahduttavasti jatkanut kasvuaan (57 %). Erot ammattiryhmien välillä ovat tässä kohdin pienemmät kuin monen muun tekijän kohdalla. Vähiten työpaikan ilmapiirin maininneita on teknisen ja tieteellisen työn ammateissa (48 %) ja hallinnollisen johtotyön ammateissa (50 %), eniten teollisen työn ja palvelutyön ammattiryhmässä (61 %). Myös sukupuolten välinen ero on hyvin pieni (naiset 57 %, miehet 56 %). Sosioekonomisten ja koulutusryhmien suhteet ovat tässä asiassa aivan päinvastaiset kuin edellä kuvattujen työn vaihtelevuuden ja mielenkiintoisuuden kohdalla: matalasti koulutetut, nuoret ja työntekijät mainitsevat työpaikan hengen viihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi kaikkein yleisimmin; korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja iäkkäät palkansaajat kaikkein harvimmin. Tässä suhteessa yksityinen sektori (57 %) ja kunta-ala (56 %) päihittävät valtion (51 %).

Varsin hälyttävä on se tulos, että **aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne** työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä laskee molemmilla sukupuolilla reilusti, 8 prosenttiyksikköä, 2000-luvulle tultaessa, eikä ole uusimman tutkimuksen mukaan palannut 1990-luvun tasolle. Osuudet romahtivat tuolloin kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ja kaikilla työnantajasektoreilla. Naisilla tuo osuus on nyt 60 ja miehillä 50 prosenttia. Kaiken kaikkiaan aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne viihtymistä lisäävänä tekijänä yhdistyy pikemminkin toimihenkilöasemaan (ylemmät 59 %, alemmat 58 %) kuin työntekijänä toimimiseen (49 %). Ammattiryhmistä erottuvat jälleen kunta-alan hyvinvointipalveluja tuottavat opetus-, terveydenhoito ja sosiaalityön ammattiryhmät, joissa osuus hipoo 70 prosenttia – tosin vielä 1990-luvun lopussa vastaava osuus terveydenhoitotyön ammateissa oli lähes 80 prosenttia. Joka tapauksessa kuntasektori (66 %) ohittaa valtio- (51 %) ja yksityissektorin (52 %) tässä suhteessa.

Työn haasteellisuuden viihtymistä lisäävänä tekijänä kokevien osuus on säilynyt samassa, reilussa 50 prosentissa palkansaajia, vuosina 2003 ja 2008. Jo useaan otteeseen tässä luvussa mainitut opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalityö sekä hal-

linnollinen johtotyö erottuvat edukseen myös työn haasteellisuuden suhteen. Saman logiikan mukaan julkinen sektori (63 %) erottuu yksityisestä (51 %) sektorista. Työn haasteellisuus viihtymistä lisäämässä on sitä tyypillisempää, mitä korkeampi koulutus ja sosioekonominen asema vastaajalla on. Ylemmistä toimihenkilöistä tämän tekijän mainitsee 68 prosenttia, työntekijöistä ainoastaan 42 prosenttia. Alemmat toimihenkilöt jäävät tälle välille 55 prosentin osuudellaan.

Työaikojen myönteinen vaikutus työssä viihtymiseen on kasvanut koko tutkimusjakson aikana työaikojen (myönteisen) jouston lisääntymisen myötä. Nyt työajat lisäävät työssä viihtymistä jo lähes puolella (47 %) palkansaajia, jotakuinkin yhtä usein naisilla ja miehillä. **Työsuhteen varmuus** työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä on sen sijaan vaihdellut. Viime vuosikymmenen laman jälkeen ei olla palattu enää samaan tilanteeseen kuin 1980-luvulla, jolloin yli puolet palkansaajista katsoi työsuhteen varmuuden lisäävän työssä viihtymistään. Tosin pientä parannusta tässä suhteessa näkyi kevään 2008 tuloksissa (46 % molemmilla sukupuolilla).

Uusien asioiden oppiminen ja vaikutusmahdollisuudet työhön yleistyivät työssä viihtymistä lisäävinä tekijöinä tuntuvasti vuosien 1984 ja 1997 välillä. Vuoden 1997 jälkeen trendi on, ikävä kyllä, ollut molemman tekijän kohdalla laskeva. **Vaikutusmahdollisuudet** työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä on vähentynyt vielä vuodesta 2003 molemmilla sukupuolilla, kaikilla työnantajasektoreilla ja lähes kaikissa ammattiryhmissä. Miesten työviihtyvyyttä vaikutusmahdollisuudet lisäävät edelleen useammin (39 %) kuin naisten työviihtyvyyttä (35 %). **Uusien asioiden oppiminen** lisää työssä viihtymistä erityisesti opetustyön (60 %) ja hallinnollisen johtotyön (58 %) ammateissa, mutta myös teknisen ja tieteellisen työn ja terveydenhoitotyön ammateissa yli puolet palkansaajista (52–54 %) mainitsee oppimisen työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi. Julkisella sektorilla tämä on yleisempää (valtio 52 %, kunta 50 %) kuin yksityissektorilla (44 %). Tässä suhteessa naisten asema on hieman parempi (46 %) kuin miesten tilanne (44 %).

Vuonna 2008 listaan lisättiin ensimmäistä kertaa myös **mahdollisuus itsensä toteuttamiseen**. Miehet mainitsevat tämän tekijän hieman useammin kuin naiset (47 % vs. 44 %). Kuntasektori erottuu tässä edukseen (53 %) valtio- (47 %) ja yksityissektorista (43 %). Mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen näyttävät lisääntyvän koulutuksen ja korkeamman sosioekonomisen aseman myötä: ylemmistä toimihenkilöistä seikan mainitsee 57 prosenttia, mutta työntekijöistä vain 37 prosenttia. Ammattiryhmistä erottuu yli muiden opetusalan työ, missä jopa 69 prosenttia palkansaajista kertoo itsensä toteuttamismahdollisuuksien lisäävän työssä viihtymistä; tästä jää reilusti jälkeen jopa toiseksi yltävä hallinnollisen johtotyön ammattiryhmä (58 %). Missään muissa ammattiryhmissä osuus ei nouse yli 50 prosentin. Matalimmaksi se jää liikennetyössä (29 %).

Miellyttävien asiakkaiden vaikutus työviihtyvyyteen (44 %) on lisääntynyt parin vuosikymmenen takaiseen tilanteeseen verrattuna asiakastyön yleistymisen myötä. Naisille, jotka tekevät asiakastyötä useammin kuin miehet, tämä kokemus on huomattavasti tutumpi kuin miehille (53 % vs. 34 %) (ks. tarkemmin "Sosiaaliset suhteet" -luku). Samaan tapaan on kasvanut **työn arvostus** työssä

viihtymistä lisäävänä tekijänä. Yli puolet terveydenhoitotyön (52%), ja lähes puolet myös sosiaalityön (46 %) ja hallinnollisen johtotyön (48 %) ammateissa kokee työnsä arvostuksen lisäävän työssä viihtymistä. Naisilla tämä tunne on hieman yleisempi kuin miehillä (40 % vs. 38 %)

Työskentelyolosuhteissa työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä on sen sijaan tapahtunut samansuuntainen kehitys kuin vaikutusmahdollisuuksissa ja uuden oppimisessa: ensin parannusta 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa, minkä jälkeen suunta on ollut hitaasti mutta tasaisesti alaspäin. Työskentelyolosuhteet ovat hieman yleisemmin miesten (26 %) kuin naisten (23 %) työviihtyvyyden osatekijöinä. Tässä tekijässä on mielenkiintoista se, että osuudet vaihtelevat hyvin vähän eri taustatekijöiden mukaan: riippumatta ikäryhmästä, työnantajasektorista, ammattiryhmästä tai vastaajan sosioekonomisesta asemasta tai koulutuksesta, osuus on aina 21–27 prosenttia.

Suhteet esimiehiin (36 %), **palkka** (24 %) ja **etenemismahdollisuudet** (12 %) mainitaan vuonna 2008 edelliskertaa useammin työssä viihtymistä lisääviksi tekijöiksi. Mitä esimiehiin ja etenemismahdollisuuksiin tulee, naisten ja miesten tilanteessa ei ole eroa, kun taas palkka lisää työviihtyvyyttä selvästi useammin miehillä (30 %) kuin naisilla (19 %). **Työn kiireettömyydestä** pääsee nauttimaan varsin harva (13 %) palkansaaja viihtymistä lisäävänä tekijänä, miehet sentään useammin (16 %) kuin naiset (11 %).

Työssä viihtymistä heikentävät tekijät

Ei ole epäilystäkään siitä, mikä on se tekijä, joka heikentää suomalaispalkansaajien työssä viihtymistä kaikkein yleisimmin: **kiire**, joka vaikeuttaa jo joka toisen palkansaajan työssä viihtymistä. Kiire on ongelma naisten työssä viihtymiselle useammin (54 %) kuin miesten (48 %), ja naisilla tämän ongelman yleisyys on vielä kasvanutkin vuodesta 2003, viidellä prosenttiyksiköllä. Kiire on noussut kaikilla sektoreilla, mutta eritoten valtiosektorilla. Kuntasektorin naisilla kiire vähentää viihtymistä palkansaajista kaikkein yleisimmin (56 %). Eniten – ja selvästi aiempaa useammin – mainintoja se saa terveydenhoitotyön (64 %) ja hallinnollisen johtotyön (64 %) ammateissa toimivilta.

Seuraavaksi yleisimmin suomalaisten työssä viihtymistä vähentää **palkka**, naisilla hieman useammin (36 %) kuin miehillä (32 %). Palkan merkitys on sahanut edestakaisin eri tutkimuskertojen välillä. Työntekijöillä (40 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (37 %) palkka vähentää viihtymistä useammin kuin ylemmillä toimihenkilöillä (25 %); kuntasektorilla selvästi useammin (44 %) kuin valtio- (30 %) tai yksityissektorilla (31 %).

Se, **ettei olennaista tietoa anneta ajoissa**, vähentää työssä viihtymistä vajaalla 30 prosentilla palkansaajia, naisilla ja miehillä ja eri sektoreiden palkansaajilla jotakuinkin yhtä usein. Työntekijöitä tilanne kiusaa hieman useammin (32 %) kuin alempia toimihenkilöitä (30 %) tai ylempiä toimihenkilöitä (25 %). Osuudet

nousevatkin reippaasti yli 30 prosentin liikennetyön, teollisen työn ja rakennustyön ammattiryhmissä.

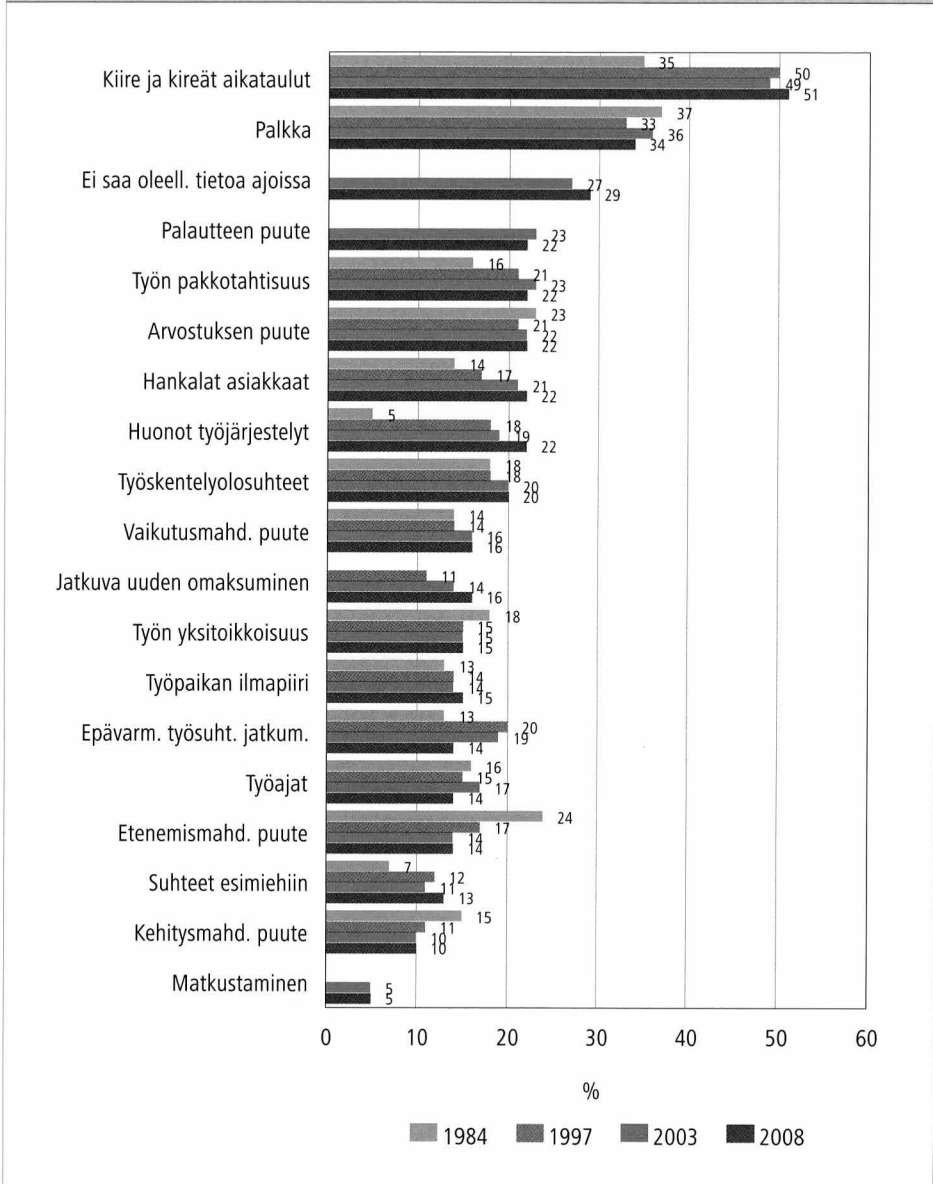
1980-luvun tilanteeseen verrattuna 2000-luvun palkansaajien työssä viihtymistä vähentävät aiempaa yleisemmin **hankalat asiakkaat** (22 %), **työn pakkotahisuus** (22 %), **huonot työjärjestelyt** (22 %), **työskentelyolosuhteet** (20 %), **vaikutusmahdollisuuksien puute** (16 %), **työpaikan ilmapiiri** (15 %) ja **suhteet esimiehiin** (13 %). 1990-luvulta on lisääntynyt **jatkuva uuden omaksumisen vaatimus** työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä. Viimeksi mainittu on selvästi julkisen sektorin riesa (23 %), sillä yksityissektorilla siitä raportoi huomattavasti harvempi (12 %). Myös sukupuolten välinen ero on suuri: naiset kärsivät asiasta lähes kaksi kertaa niin usein (20 %) kuin miehet (11 %). Korkeasti koulutetuilla uuden oppimisen paine vähentää työssä viihtymistä kaksi kertaa niin usein (20 %) kuin perusasteen koulutuksen saaneilla (10 %). Sosioekonomisen ryhmän mukaan tarkasteltaessa alemmat toimihenkilöt (20 %) ohittavat niukasti ylemmät toimihenkilöt (18 %), mutta ero työntekijöihin on molemmilla melkoinen (7 %). Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus vähentää työviihtyvyyttä erityisesti terveydenhoitotyössä (28 %), joskin osuus nousee noin viidennekseen (20–22 %) myös sosiaalitalityössä ja hallinnollisessa johtotyössä sekä toimistotyössä, johon lukeutuu muun muassa IT-alan työ.

Pitkällä aikavälillä on parannusta kuitenkin nähtävissä siinä suhteessa, että aiempaa harvempaa jurppii töissä **kehittymismahdollisuuksia puute** (10 %), **etenemismahdollisuuksien puute** (14 %), **työajat** (14 %) tai **työn yksitoikkoisuus** (15 %). **Epävarmuus työsuhteen jatkumisestakaan** (14 %) ei vaikeuttanut työssä viihtymistä keväällä 2008 yhtä usein kuin vuosina 1997 ja 2003.

Kaiken kaikkiaan naiset listaavat selvästi useampia työviihtyvyyttä heikentäviä tekijöitä kuin miehet. Naiset mainitsevat työviihtyvyyttä vähentäviksi tekijöiksi miehiä useammin kiireen (54 % vs. 48 %), työn pakkotahisuuden (24 vs. 20 %), palkan (36 vs. 32 %), palautteen puutteen (24 vs. 20 %), arvostuksen puutteen (24 vs. 20 %), vaikutusmahdollisuuksien puutteen (18 vs. 15 %), epävarmuuden työsuhteen jatkumisesta (15 % vs. 13 %), suhteet esimiehiin (15 % vs. 11 %), hankalat asiakkaat (26 % vs. 19 %), työpaikan ilmapiirin (18 vs. 11 %) sekä etenemismahdollisuuksien (15 % vs. 13 %) ja kehittymismahdollisuuksien (11 vs. 9 %) puutteen. Työajoissa (14 %) ja huonossa johtamisessa (22 %) ei miesten ja naisten kohdalla sentään ole eroa. Miesten työviihtyvyys kärsii naisia useammin työn yksitoikkoisuudesta (18 vs. 12 %), työn vuoksi matkustamisesta (8 vs. 3 %) sekä työskentelyolosuhteista. Myös se, ettei olennaista tietoa anneta ajoissa, vaikeuttaa miehillä työviihtyvyyttä hieman useammin kuin naisilla (30 % vs. 29 %).

Kaiken kaikkiaan suomalaispalkansaajat tuntuvat kuitenkin havaitsevan työolosuhteissaan enemmän viihtyvyyttä lisääviä kuin sitä heikentäviä tekijöitä. Huomionarvoista on myös se, että vaikka monet kielteiset työolotekijät näyttävät kasautuvan julkisen sektorin ja nimenomaan kunta-alan palkansaajille useammin kuin yksityissektorin palkansaajille (esimerkiksi kiire, fyysinen väkivalta ja sen uhka, työpaikkakiusaaminen, matala palkkaus, syrjintä), monet tekijät myös li-

Kuvio 140. Nykyisessä työssä viihtymistä heikentävät tekijät
 Työolotutkimukset 1984, 1997, 2003 ja 2008



säävät julkisen sektorin – ja nimenomaan kunta-alan – työviihtyvyyttä selvemmin kuin yksityissektorilla tapahtuu. Tällaisia ovat esimerkiksi sellaiset työn sisältöön liittyvät tekijät kuten työn vaihtelevuus, mielenkiintoisuus ja haasteellisuus, aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne, uusien asioiden oppiminen, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä työn arvostus.

Työtyytyväisyys

Työoloista puhuttaessa esitetään hyvin usein kysymys siitä, miten työntekijät ilmaisevat oman tyytyväisyytensä työhön. Työtyytyväisyyden uskotaan kertovan yksilöllisestä hyvinvoinnista ja myös työpaikan vaihtohalukkuudesta. Laajoissa haastatteluaineistoissa ongelmaksi on kuitenkin osoittautunut se, että työtyytyväisyyttä yleisesti kysymällä saadaan hyvin vinoja jakaumia. Lähes kaikki ovat joko hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Näin on käynyt myös työolotutkimuksen aineistoissa joka kerta, kun asiaa on yleisellä kysymyksellä tiedusteltu.

Työolotutkimuksessa kysyttiin työtyytyväisyyttä ensimmäisen kerran 1984. Vuonna 1990 tätä kysymystä ei esitetty juuri vastausjakautuman vinouden vuoksi. Seuraavilla kerroilla 1997 ja 2003 kysymys kuitenkin taas toistettiin käyttäen alkuperäisiä vastausvaihtoehtoja, jotka ovat "erittäin tyytyväinen", "melko tyytyväinen", "melko tyytymätön" ja "erittäin tyytymätön". Jos vastauksista yhdistetään erittäin ja melko tyytyväiset samaan ryhmään, on näiden kolmen tutkimuskerran sarja seuraava: tyytyväisten osuudet ovat 94, 94 ja 93 prosenttia palkansaajista. Jos katsotaan vain erittäin tyytyväisten ryhmiä, on vastaava vuosien 1984, 1997 ja 2003 sarja seuraava: 29, 31 ja 33 prosenttia palkansaajista.

Nyt käsillä olevassa vuoden 2008 työolotutkimuksessa päätettiin muuttaa hieman vastausvaihtoehtoja, ja keskelle lisättiin "vaikea sanoa". Lisäksi lomakkeeseen lisättiin kysymys, jossa tyytyväisyyttä tiedusteltiin viiden eri työn piirteen näkökulmasta. Vastausvaihtoehtoina näissäkin käytettiin uutta kysymysmallia, jossa on keskellä vaihtoehto "vaikea sanoa". Yleistä työtyytyväisyyskysymystä ei näin voi suoraan verrata edellä esitettyihin aiempiin tuloksiin, mutta tällaisenaan kysymys lienee vastaajalle helpompi vastata. Kuviossa 141 on kuvattuna sekä yleiseen työtyytyväisyyskysymykseen että eri osatekijöihin saadut "erittäin tyytyväinen" -vastaukset sukupuolen mukaan.

Tällaisen eritellymmän työtyytyväisyyskysymyksen tarkoituksena on yhtäältä saada monipuolisempaa kuvaa tyytyväisyydestä kuin mitä yleisellä kysymyksellä on mahdollista. Toisaalta eri tekijöitä erittelevän kysymyksen avulla voidaan tutkia sitä, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden käsitettä on aikojen kuluessa tutkittu hyvin monelta kannalta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on esitetty erilaisia tulkintoja. Eräs kuuluisimmista teorioista on niin sanottu Herzbergin (1959) kahden faktorin teoria. Työtyytyväisyyttä tarkastellaan siinä tarveteoreettisesta näkökulmasta. Teorian mukaan työtyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat eri ulottuvuudella olevia tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. Herzberg jakaa teoriassaan työhön liittyvät tekijät ulkoisiin ("hygiene") ja sisäisiin ("motivation") tekijöihin. Työtyytyväisyyttä synnyttävät hänen mukaansa lähinnä työn sisäiset, motivaatiotekijät. Ne liittyvät yksilön tarpeisiin toteuttaa itseään työssä.

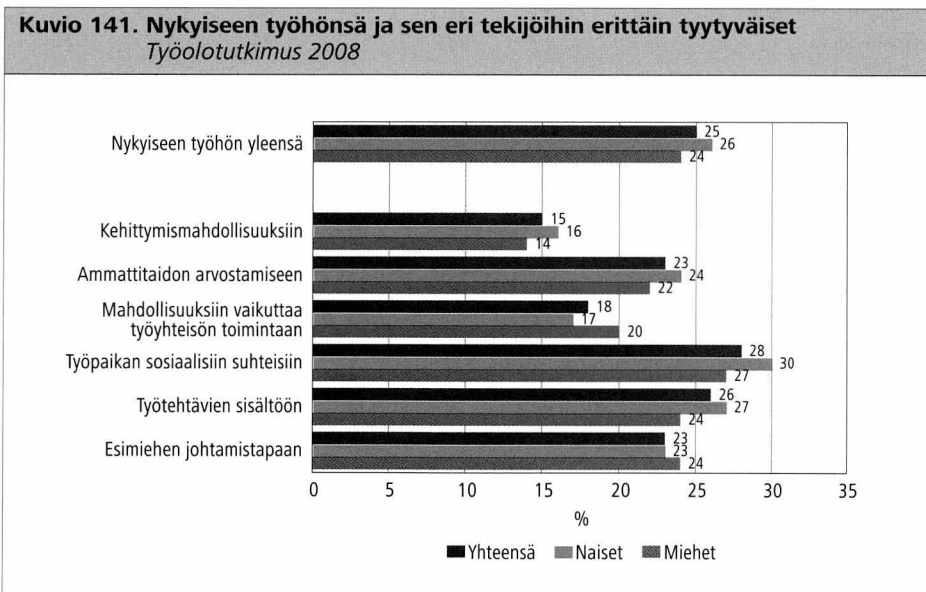
Arto Miettinen on vuoden 2003 tutkimuksen pohjalta tutkinut työtyytyväisyyden yhteyksiä työn muihin tekijöihin käyttämällä juuri Herzbergin kahden

faktorin teoriaa (Miettinen 2006). Artikkelissa on analysoitu työolotutkimuksen "erittäin tyytyväisten" ryhmää selittämällä, mitkä työn piirteet eniten lisäävät työtyytyväisyyttä. Regressiomallien avulla todentuu Herzbergin teorian keskeinen anti: oman työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeminen, kehittymismahdollisuudet nykyisessä työssä sekä kokemukset itsestä arvostettuna työyhteisön jäsenenä selittävät eniten erityisen tyytyväisten ryhmään kuulumista.

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa on yleisen tyytyväisyyskysymyksen lisäksi kysytty **tyytyväisyyttä kehittymismahdollisuuksiin, oman ammattitaidon arvostamiseen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työtehtävien sisältöön**. Lisäksi kuviossa 141 on esitetty esimiestä koskevien kysymysten yhteydessä esitetty kysymys, miten tyytyväinen vastaaja on yleisesti esimiehen johtamistapaan. Siinä on samanlaiset vastausvaihtoehdot kuin työtyytyväisyyskysymyksissä, joten sitä on helppo tarkastella myös tässä yhteydessä.

Tasan neljäsosa (25 %) palkansaajista on nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä, naiset (26 %) hieman useammin kuin miehet (24 %). Hieman korkeammalle erittäin tyytyväisten osuudet nousevat, kun on kyse työpaikan sosiaalisista suhteista (28 %). Yleisen tason ylittää myös tyytyväisyys työtehtävien sisältöön (26 %). Sen sijaan sellaiset työn piirteet kuin kehittymismahdollisuudet (15 %) tai mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan (18 %) jäävät erittäin tyytyväisten osuuksissa muista jälkeen. Yleensä naiset ovat näihin eri piirteisiin tyytyväisempiä kuin miehet, mutta poikkeuksina ovat mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja esimiehen toiminta, joihin miehet ovat naisia tyytyväisempiä.

Taulukon 23 avulla voidaan nähdä, miten tyytyväisyys työn eri piirteisiin jakautuu erilaisten taustamuuttujien mukaan. **Yleinen tyytyväisyys** nykyiseen työhön on



keskivertaista tyypillisempää vanhemmille (55–64-vuotiaille), opetustyössä, hallinnollisessa johtotyössä ja maataloustyössä työskenteleville palkansaajille. **Kehittymismahdollisuuksiinsa tyytyväisiä** löytyy eniten 25–34-vuotiaista, korkean asteen tutkinnon suorittaneista, ylemmistä toimihenkilöistä, tieteellisessä ja teknisessä työssä olevista, opetustyössä olevista ja hallinnollista johtotyötä tekevästä.

Taulukko 23. Tyytyväisyys nykyiseen työhön ja sen osatekijöihin, %

Erittäin tyytyväiset. Työolotutkimus 2008.

	Nykyiseen työhön yleensä	Kehittymismahdollisuuksiin	Ammattitaidon arvostamiseen	Mahd. vaikuttaa työyht. toimintaan	Työpaikan sosiaal. suht.	Työtehtävien sisältöön	Esi-miehen johtamistapaan
Yhteensä	25	15	23	18	28	26	23
Ikä							
15–24	26	12	18	16	41	22	33
25–34	23	18	21	18	32	21	24
35–44	24	15	23	19	26	24	21
45–54	24	13	23	17	24	28	21
55–64	30	16	31	20	26	31	24
Koulutus							
Korkea aste	26	18	27	21	29	28	22
Keskiaste	24	13	21	17	27	23	23
Perusaste	28	12	22	17	31	28	27
Sosioekonominen asema							
Ylemmät toimihenkilöt	28	23	30	25	30	32	25
Alemmat toimihenkilöt	26	14	23	17	30	26	23
Työntekijät	22	9	18	15	24	19	22
Ammatti							
Tieteellinen, tekn.yms. työ	26	20	25	21	30	29	21
Opetustyö	31	19	25	22	32	36	29
Terveystieteiden työ	26	16	27	15	29	28	24
Sosiaalialan työ	26	14	22	18	29	31	23
Hallinnollinen johtotyö	32	27	38	34	27	37	24
Toimistotyö	25	16	26	17	29	24	22
Kaupallinen työ	23	15	22	20	34	23	24
Maataloustyö	31	7	26	23	32	29	36
Liikennetyö	23	8	23	14	22	20	23
Teollinen työ	20	10	14	13	23	15	21
Rakennustyö	19	10	20	16	21	25	19
Palvelutyö	28	11	22	19	30	24	26
Työnantajasektori							
Valtio	27	17	24	15	26	30	20
Kunta	26	14	23	16	27	30	23
Yksityinen	25	15	23	20	29	23	24

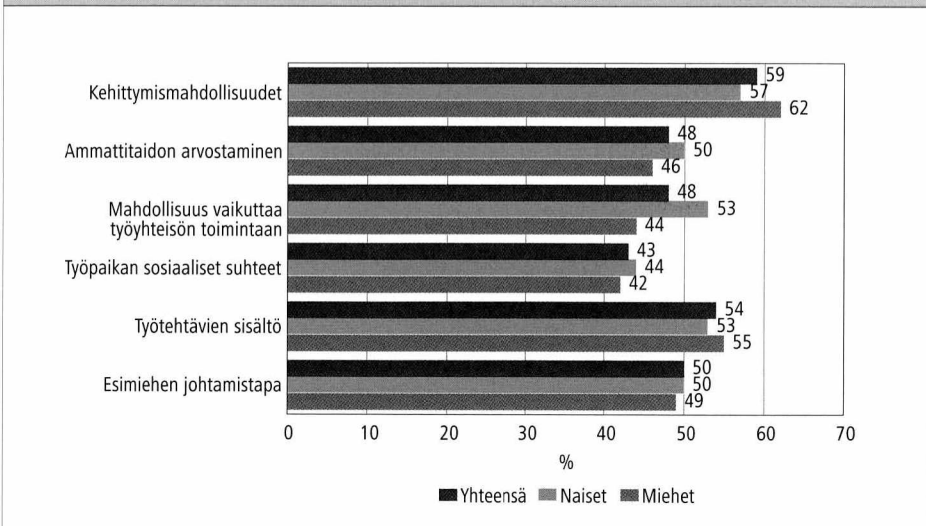
Oman ammattitaitonsa arvostamiseen ovat tyytyväisimpiä 55–64-vuotiaat, korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja aivan erityisesti hallinnollista johtotyötä tekevät. Samat ryhmät ovat tyytyväisimpiä **mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisön toimintaan**: vanhin ikäryhmä, korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt, johtotyötä tekevät ja yksityisellä sektorilla työskentelevät. **Työpaikan sosiaaliset suhteet** luovat tyytyväisyyttä sellaisiin ryhmiin kuin nuoret (15–24 ja 25–34-vuotiaat), vain perusasteen tutkinnon suorittaneet, opetustyötä tekevät, kaupallista ja maataloustyötä tekevät.

Työtehtävien sisältöön ovat tyytyväisimpiä vanhimmat palkansaajat, ylemmät toimihenkilöt ja aivan erityisesti opetustyötä ja hallinnollista johtotyötä tekevät. Maininnan ansaitsee myös sosiaalialan työ sellaisena, jossa työn sisältöä arvostetaan keskimääräistä enemmän. Tässä asiassa myös valtio ja kunnat kunnostautuvat yksityiseen sektoriin nähden selvästi. **Esimiehen johtamistapa** on aivan erityisesti nuorten (15–24-vuotiaat) mieleen. Vain perusasteen suorittaneet ja maataloustyötä tekevät, mutta toisaalta myös opetustyötä tekevät, ovat tässä tyytyväisten suuntaan poikkeavia.

Kuviossa 142 on tarkasteltu sitä, mitkä tyytyväisyyden osatekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Kuviossa on kuvattuna, kuinka moni eri osatekijöihin erittäin tyytyväisistä on samalla erittäin tyytyväinen yleensä nykyiseen työhönsä. Tällä tavoin on mahdollista testata Herzbergin teoriaa tyytyväisyyttä aikaansaavista tekijöistä käyttäen hyväksi työolotutkimuksen uutta kysymyspatteria.

Tulos näyttää tukevan selvästi ainakin sitä olettamusta, että henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä työtyytyväisyyttä rakentava tekijä, aivan kuten Herzbergin teoriakin esittää. Työolotutkimuksen mukaan niistä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, 59 prosenttia on myös

Kuvio 142. Nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväiset eri tyytyväisyysryhmissä
Laskettu kuhunkin osatekijään erittäin tyytyväisistä. Työolotutkimus 2008



yleisesti nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä, miehet hieman enemmän (62 %) kuin naiset (57 %). Tässä tarkastelussa yhteys on heikoin yleisen työtyytyväisyyden ja sosiaalisia suhteita koskevan tyytyväisyyden välillä. Sosiaaliin suhteisiin erittäin tyytyväisistä "vain" 43 prosenttia on myös yleensä työhönsä erittäin tyytyväisiä.

Tulos on sikäli varsin kiinnostavaa, että sosiaaliset suhteet ovat tekijä, johon työpaikoilla ollaan useimmin erittäin tyytyväisiä, kuten kuvio 141 osoitti. Saman kuvion mukaan on edelleen luettavissa, että kehittymismahdollisuuksiinsa erittäin tyytyväisiä on työpaikoilla kaikkein vähiten. Toisin sanoen hyvät sosiaaliset suhteet eivät ole tuottamassa yleistä työtyytyväisyyttä samassa määrin kuin muut tekijät, erityisesti hyvien kehittymismahdollisuuksien kokeminen. Tämäkin on itse asiassa Herzbergin teorian mukaista: siinä suhteet työtovereihin on liitetty työn ulkoisiin (hygienia-) tekijöihin, jotka vaikuttavat pikemminkin työtytyymättömyyteen. Toisaalla tässä raportissa on käsitelty sitä, miten esimerkiksi työpaikkakiusaaminen on selvässä yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen (ks. luku "Työhön sitoutuminen"). Työn vaihtohalukkuutta taas voidaan pitää varsin selvänä työtytyymättömyyden ilmauksena.

Mikäli näistä tuloksista halutaan tehdä jotain johtopäätöksiä siitä, mikä työpaikoilla eniten edistäisi työtytyväisyyttä, on omassa työssä kehittymismahdollisuuksien lisääminen ilmeisen ensisijaista. Kehittymismahdollisuuksilla on ilmeinen yhteys työtytyväisyyteen ja kuitenkin juuri niihin ollaan vähiten tyytyväisiä tällä hetkellä. Kun kaikista palkansaajista 14 prosenttia sanoo olevansa tyytymätön omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, on vastaava osuus palvelutyössä ja teollisessa työssä 19 prosenttia, liikennetyössä 16 ja kaupallisessa sekä terveydenhoidon työssä 15 prosenttia. Mitään suuria eroja eri taustamuuttujien suhteen ei jakautumisissa näy, mutta yksityisen sektorin naispalkansaajista varsin paljon eli 17 prosenttia ilmaisee olevansa tyytymätön kehittymismahdollisuuksiinsa.

Työn mielekkyys

Viime vuosina on Suomessa puhuttu myös "työn mielekkyyden" käsitteestä vähän samaan tapaan kuin aikaisemmin on pohdittu työtytyväisyyttä. Työn mielekkyyden kokemusta pidetään samalla tavoin kokonaisvaltaisesti työtilannetta kuvaavana. Keskustelu työn mielekkyydestä lähti liikkeelle ennen muuta työministeriön työolobarometrin tulosten myötä (Ylöstalo 2006, Alasoini 2006, 2007).

Työolobarometrissa havaittiin selkeä pudotus työn mielekkyyden muutossuuntaa koskevassa tuloksessa 2000-luvulle tultaessa. Tuomo Alasoini on sittemmin useissa yhteyksissä analysoinut tätä muutosta "työn psykologisen sopimuksen" käsitteen avulla. Siinä on kyse työelämän osapuolten molemminpuolisten velvoitteiden täyttämisen tai täyttämättä jättämisen perusteella syntyvästä luottamuksen tai epäluottamuksen tunteesta. Kyse on työtytyväisyyteen tai -tyyty-

mättömyyteen verrattuna syvemmin koetusta ja samalla enemmän tulevaisuuteen suuntautuvasta psykologisesta tilasta.

Siitä, mitä työn mielekkyys konkreettisesti ilmaisten pitää sisällään, on esitetty hyvin erilaisia arveluja. Alasoinin näkemys psykologisesta sopimuksesta viittaa ennen muuta tulevaisuuden epävarmuuteen, mutta asialle on esitetty monia muitakin tulkintoja. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa työn mielekkyyden käsitettä ei ole toistaiseksi käytetty juuri siitä syystä, että on vaikea tietää, mitä vastaajat sillä tarkoittavat vastatessaan. Asiaa pitäisi varmaankin tutkia enemmän jollain laadullisemmalla menetelmällä kuin vain lomaketutkimusta käyttämällä.

Työolotutkimuksen lomakkeella on kuitenkin ollut eräs sellainen mittari, joka saattaa mennä hyvin lähelle työn mielekkyyden käsitettä. Työyhteisöltä tuen saamista ja osallistumista selvittävässä kysymyksessä on viimeisenä osio, jossa kysytään "Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä" (ks. liitteenä olevan lomakkeen kysymys B32F). Vastausvaihtoehdot ovat olleet "aina", "useimmiten", "joskus" ja "ei koskaan". Taulukossa 24 on koottuna eri taustamuuttujien suhteen osuudet "aina" -vaihtoehtoon vastanneista. Näitä oli 2008 tutkimuksessa 33 prosenttia palkansaajista. Jos lasketaan yhteen "aina" ja "useimmiten" vastanneet, on osuus lähes yhtä korkea (88 %) kuin työtyytyväisyydessä vastaavasti menetellen. Siksi on järkevämpää verrata "aina" -vastauksia.

Taulukon 24 kuvaamissa tuloksissa on mielenkiintoista se, että työn tuloksellisen ja hyödyllisenä kokemisessa on nähtävissä laskua 2000-luvulla. Tätä tulosta varsin lähellä on tämän raportin luvussa "Työn merkityksen muutos" esitetty muutos oman työn pitämisessä tärkeänä ja merkittävänä (kuvio 16). Siinäkin on laskua vuodesta 2003. Voidaan ehkä puhua ainakin lievistä turhautuneisuuden lisääntymisestä omaa työtä koskevilla näkemyksillä.

Tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden tunteiden väheneminen paikallistuu vähän enemmän miehiin kuin naisiin, 35–44-vuotiaisiin enemmän kuin muihin ikäryhmiin. Ikäryhmissä on kuitenkin huomattava, että erityisesti ikääntyneet miehet (55–64-vuotiaat) näkevät nyt työnsä vähemmän tuloksellisena ja hyödyllisenä kuin aiemmin. Koulutuksen mukaan pudotus on suurin vain perusasteen koulutetuilla miehillä.

Ammattiryhmittäin tarkastellen hyödyllisyyden tunteessa on ollut jo aiemmin suuria eroja. Johtoasemassa tässä suhteessa ovat olleet opetustyö, terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ, maataloustyö ja palvelutyö. Nyt näistä kaksi viimeksi mainittua on pudonnut pois johtoasemista, ja terveydenhoitoalan työssäkin hyödyllisyyden tunne on laskenut selvästi, tosin vain naisten osalta. Ainoa ammattiryhmä, jossa tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden tunne on kasvanut, on opetusalan työ erityisesti naisten osalta. Työnantajasektoreissa kuntatyö on tässä asiassa säilyttänyt johtoasemansa, onhan hyödyllisyyden kokemus perinteisestikin ollut varsin vahvasti hyvinvointipalveluihin keskittyvää. Tässä suhteessa nämä tulokset varsin selvästi poikkeavat työministeriön työolobarometrin työn mielekkyys -käsityksistä, joissa suurin lasku 2000-luvulla on koskenut nimenomaan kuntasektoria. Sen sijaan työolotutkimuksen tulosten mukaan varsin selvä lasku

Taulukko 24. Näkee oman työnsä tuloksellisena ja hyödyllisenä
 "Aina". Työolotutkimukset 2003 ja 2008, %

	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Yhteensä	36	33	38	36	35	29
Ikä						
15–24	28	32	25	32	31	33
25–34	29	26	29	30	30	23
35–44	38	29	41	30	34	28
45–54	37	37	39	41	35	32
55–64	46	40	47	46	46	34
Koulutus						
Korkea aste	35	33	34	35	36	30
Keskiaste	37	33	41	36	33	29
Perusaste	38	35	40	43	36	27
Sosioekonominen asema						
Ylemmät toimihenkilöt	35	35	34	37	37	32
Alemmat toimihenkilöt	39	35	39	36	38	30
Työntekijät	35	29	40	35	32	27
Ammatti						
Tieteellinen, tekn.yms. työ	34	30	27	30	38	29
Opetustyö	41	46	41	48	43	42
Terveystieteiden työ	47	43	48	43	38	40
Sosiaalialan työ	49	49	50	52
Hallinnollinen johtotyö	36	33	33	31	38	33
Toimistotyö	30	30	30	32	29	26
Kaupallinen työ	34	27	30	22	39	35
Maataloustyö	49	39	49	40
Liikennetyö	28	28	30	25	27	29
Teollinen työ	32	26	33	28	32	26
Rakennustyö	30	26	31	26
Palvelutyö	42	32	43	37	39	24
Työnantajasektori						
Valtio	32	29	27	31	37	27
Kunta	43	43	45	46	38	31
Yksityinen	34	30	34	30	34	29

on nähtävissä valtiosektorin miehillä työn tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden tuntemuksissa. Kuinka paljon tämä "turhautuminen" liittyy valtiosektorin tuottavuusohjelmaan, olisi varmasti mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe.

Työhön sitoutuminen

Tämän julkaisun alussa käsiteltiin työn merkitystä suomalaisille palkansaajille. Tulosten perusteella oli todettavissa, että ansiotyö on edelleen erittäin merkittävä arvo ja elämänalue valtaosalle palkansaajista. Vaikka kodin ja perhe-elämän merkitys on selvästi kasvanut, samoin vapaa-ajan harrastusten, työ on säilyttänyt asemansa vaikkakin hieman edellisestä tutkimuskerrasta vähentyen.

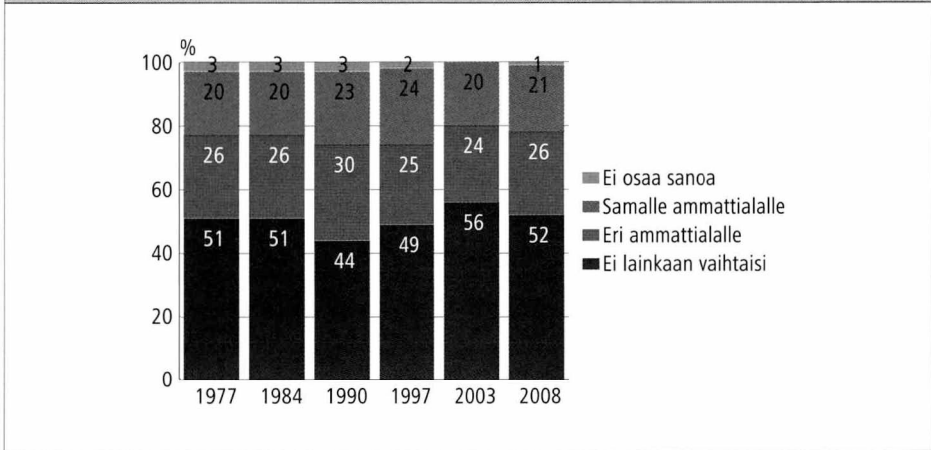
Toisaalta työmarkkina-asemaa koskevassa luvussa kävi ilmi, että suomalaisten työpaikka- ja ammattiuskollisuus on vain kasvanut huolimatta liikkuvuuden lisäämistä painottavista näkemyksistä. Ellei pätkätoiden tai muun epävarmuuden vuoksi jouduta vaihtamaan työpaikkaa, ovat suomalaiset hyvin halukkaita pysymään saman työnantajan palveluksessa. Tätä voitaisiin tulkita myös voimakkaaksi sitoutumiseksi nykyiseen työhön.

Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja myös työorganisaatioiden strategioissa on sitoutumista pidetty tärkeänä. Samalla palkansaajien toivotaan pysyvän työelämässä ja jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään. Myös organisaatioiden katsotaan hyötyvän tuottavuudessa ja innovatiivisuudessa työntekijöidensä sitoutumisesta. Tärkeiksi kysymyksiksi silloin ovat nousseet hyvinvointi työssä ja yleensä niiden tekijöiden pohtiminen, mitkä edistäisivät sitoutumista. Sitoutumiseen pyritään samaan aikaan, kun toisaalta kansainvälinen kilpailu johtaa työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistyvään sopimiseen tai palkkaukseen. Kilpailun viltimmissä muodoissa työntekijät toimivat pikemminkin yrittäjämäisesti, vain oman uransa kehittämiseen sitoutuneina. (esim. Sennett 2001, Bauman 2001, Beck et al. 1995.)

Työolotutkimuksissa on tutkittu työhön sitoutumista monenkin kysymyksen avulla, mutta selkeimmin sitä mittaa **työn vaihtohalukkuutta** käsittelevä kysymys. Kuvio 143 kuvaa saatuja vastauksia koko tutkimuskaudelta. Nähdään, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan haluaisi vaihtaa nykyistä työpaikkaansa toiseen on nykyisin varsin korkealla, 52 prosentissa. Osuus on toiseksi korkein koko työolotutkimusten historiassa. Lukujen muutoksissa näkyy sama 1990-luvun laman aikana tullut uusi innostus omaa työtä kohtaan, kuin tämän julkaisun alussa esitetyissä näkemyksissä työn yleisestä merkityksestä.

Naisten ja miesten työn vaihtohalukkuus ei näy kuviosta, mutta siinä ei ole juuri mitään eroja: naisista 51 prosenttia ei haluaisi vaihtaa toiseen työhön, miehistä taas hieman useampi, 53 prosenttia, pysyisi nykyisessä työssä. Samalle ammattialalle haluaisi vaihtaa naisista 23 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia, eri alalle taas vastaavasti 25 ja 28 prosenttia. Miehet ovat siten hieman valmiimpia kokonaan vaihtamaan alaa. Tämä sama asetelma on säilynyt koko työolotutkimusten sarjan ajan.

Työpaikan vaihtohalukkuudessa ei erilaisten taustamuuttujien suhteen ole mitään suuria eroja. Esimerkiksi koulutuksen ja ammattiaseman mukaan syntyy eroja lähinnä siinä, että vain perusasteen suorittaneilla ja työntekijäryhmään kuu-

Kuvio 143. Haluaisiko vaihtaa toiseen työpaikkaan*Jos voisi vaihtaa samalla palkalla. Työolotutkimukset 1977–2008*

luvulla vaihtotoiveet kohdistuvat muita enemmän eri ammattialoille, kun taas ylempät toimihenkilöt ja eniten koulutetut toivovat säilyttävänsä alan mutta saavansa eri työpaikan. Tämä on luultavasti sidoksissa hankittuun koulutukseen, jonka alasta ei haluta luopua. Sektoreittain vaihtoalukkuus on suurinta yksityisellä sektorilla, mutta tässäkin suhteessa sitoutuneisuudessa ei ole suuria eroja: 50 prosenttia yksityisellä, 56 prosenttia kunnissa ja 55 prosenttia valtiolla on sellaisia, jotka eivät halua lainkaan vaihtaa työpaikkaa.

län mukaan sitoutuminen toki vaihtelee. Nuoret ovat innokkaampia vaihtamaan kuin muut ja vielä eri ammattialalle. Nuorista, 15–24 vuotiaista miehistä 32 prosenttia ja naisista 30 prosenttia haluaisi eri alalle, kun kaikista palkansaajista vain 27 prosenttia. Toisaalta taas vanhemmista, 55–64 vuotiaista miehistä vaihtoalukkaita eri alalle on vain 19 prosenttia, ja naisista 18 prosenttia. Tämän perusteella voisi ajatella, että palkansaajaväestön ikääntyminen selittäisi vaihtoalukkuuden vähenemistä. Näin ei kuitenkaan ole, sillä sitoutuminen nykyiseen työhön on lisääntynyt pitkällä aikavälillä eniten nuorten keskuudessa. Viimeisten viiden vuoden aikana taas nuorten, alle 25-vuotiaiden vaihtoalukkuus on pysynyt ennallaan, kun sitä vanhemmilla se on hieman kasvanut.

Ammattiryhmittäin sitoutuminen eriytyy siten, että terveydenhoitoalan töissä ja hallinnollisessa johtotyössä ja opetuslalla halutaan vaihtaa työpaikkaa samalle alalle eniten ja liikennetyössä ja teollisessa työssä taas eniten eri alalle.

Organisaatioon sitoutumisen on eräissä aiemmissä tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ainakin vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan tyytyväisyyteen (Böckerman et al. 2008, Jokivuori 2002). Työolotutkimus tuottaa samanlaisia tuloksia sikäli, että niistä, jotka ovat esimiehen toimintaan hyvin tyytyväisiä, vain 31 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun hyvin tyytymättömistä jopa 85 prosenttia ajattelee näin. Osuudet ovat lähes samat sukupuolen mukaan. Toisaalta myös kysymys siitä, saako tukea ja rohkaisua esimieheltä tuot-

taa samansuuntaisen tuloksen: aina tukea saavista vain 33 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun "ei koskaan" tukea saavista osuus on 67 prosenttia. Työtovereiden tuen puute ei vaikuta yhtä paljon vaihtohalukkuuteen: "aina" vastaavista 38 prosenttia ja "ei koskaan" vastaavista 61 prosenttia haluaa vaihtaa työtä.

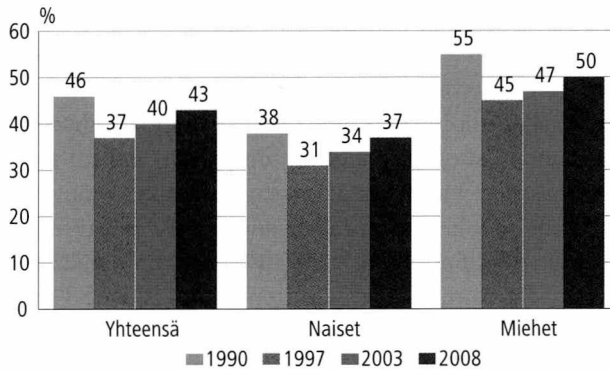
Vaikutusvalta työn eri osatekijöihin lisää myös sitoutumista työolotutkimuksen mukaan. Erityisesti jos työssä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, vähenee sitoutuminen, sillä silloin 60 prosenttia olisi valmis vaihtamaan työtä. Sen sijaan jos vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on paljon, vaihtohalukkaita on vain 41 prosenttia. Tämä koskee yhtäläillä naisia kuin miehiä. Työn sisältöön vaikuttaminen toimii samalla tavoin sitoutumista edistävasti. Niistä, jotka voivat vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön paljon, vain 39 prosenttia haluaa toiseen työhön. Naisilla vaikutus on vielä voimakkaampi kuin miehillä, sillä 58 prosenttia niistä, jotka eivät voi vaikuttaa työnsä sisältöön, haluaa vaihtaa työtä. Miehillä sama osuus on 47 prosenttia. Ehkä tämä liittyy siihen aiemmin tässä raportissa esille tulleeseen seikkaan, että naisille työn sisältö on tärkeämpi suhteessa palkkaan kuin miehille.

Erilaiset työn ongelmat ovat myös hyvin selvästi yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen. Vaihtohalukkuutta lisäävät esimerkiksi kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys ja työpaikkakiusaaminen. Jos kiireestä on erittäin paljon haittaa, 59 prosenttia palkansaajista on halukkaita vaihtamaan työtä, kun keskiarvo on 47 prosenttia. Jos saa tietoja muutoksista vasta niiden tapahtuttua osuus on 57 prosenttia, tai jos työpaikalla esiintyy jatkuvaa työpaikkakiusaamista, lähtöhalukkaita on 61 prosenttia. Parhaillaan itse kiusaamisen kohteena olevista osuus on 67 prosenttia.

Työolotutkimuksessa on vastaajien osalta käytettävissä myös työvoimatutkimuksen kysymys siitä, **onko etsinyt toista työtä viimeisten neljän viikon aikana**. Tähän myönteisesti vastaavia on kuitenkin varsin vähän: vuoden 2008 tutkimuksessa 8 prosenttia, sama miehillä ja naisilla. Vuoden 2003 tutkimuksessa osuus oli 7 prosenttia. Osuudet ovat niin pieniä, että ryhmien välisiä eroja on melko hankala tarkastella. Yleissuuntana voidaan kuitenkin sanoa, että samansuuntaiset tekijät kuin edellisessä kysymyksessä työpaikan vaihtohalukkuudesta ovat vaikuttamassa myös todelliseen toisen työn etsintään. Uuden työn etsiminen on sitä todennäköisempää, mitä enemmän esiintyy tyytymättömyyttä esimiehen toimintaan tai omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Jos ei saa riittävästi tukea työtovereilta, jos työssä on haittaavaa kiirettä tai jos työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista, on uutta työtä etsitty todennäköisemmin.

Nykyiseen työhön sitoutumisen mittarina voidaan pitää myös sitä, kuinka moni on harkinnut **yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä**. Kuviosta 144 nähdään, että yrittäjäksi siirtyminen houkuttaa nyt useampia kuin vuoden 1997 tutkimuksen aikaan. Tällaista on kuitenkin edelleen ajatellut harvempi kuin 1990-luvun alussa. Palkansaajien yrittäjähäaveiden vähentyminen liittyy varmaankin samaan nykyiseen työhön sitoutumiseen, mistä eri kysymyksin tarkasteltuna on la-

Kuvio 144. Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi
Ajatellut joskus tai usein. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



man jälkeiseltä ajalta selvää näyttöä. Nykyinen työ koetaan tärkeäksi ja työpaikkaa vaihdetaan harvemmin.

Tässä asiassa miesten ja naisten välillä on selvä ero. Miehet ovat yrittäjyydestä paljon kiinnostuneempia kuin naiset, sillä ainakin joskus näin ajatelleita on miehistä puolet, naisista 37 prosenttia. Yrittäjäksi ryhtymistä on usein harkinnut miehistä 13 prosenttia ja naisista 11 prosenttia.

Sekä naisista että miehistä kaupallisessa työssä ja hallinnollisessa johtotyössä on eniten sellaisia, jotka ovat harkinneet yrittäjäksi ryhtymistä. Miehistä 55 prosenttia johtotyössä olevista ja 61 prosenttia kaupallisessa työssä olevista ilmaisee ainakin joskus näin ajatelleensa. Naisten hallinnollisen johtotyön ammateissa osuus on 38 prosenttia ja kaupallisessa työssä 42 prosenttia. Lisäksi naisilla tyypillinen yrittäjyyteen työntävä ala on palvelutyö (39 %) ja miehillä terveydenhoitoalan työ (60 %). Koulutustaso tai ammattiasema eivät näytä olevan yhteydessä yrittäjyyden harkitsemiseen.

Eläkeaikeet

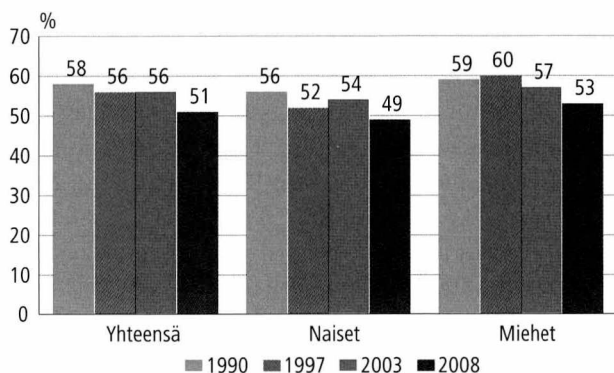
Ikääntyneiden eli 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat nousseet Suomessa kohisten 2000-luvulla. Vuonna 1998 ikääntyneiden työllisyysaste oli 36 prosenttia, mutta vuonna 2007 se oli ohittanut jo reippaasti Lissabonin strategiassa asetetun 50 prosentin tavoitetason ollen peräti 55 prosenttia. Tätä korkeampiin ikääntyneiden työllisyysasteisiin yltävät EU27-maista ainoastaan Kypros (55,9 %), Britannia (57,4 %), Latvia (57,7 %), Tanska (58,6 %), Viro (60 %) ja Ruotsi (70 %). (Eurostat.)

Kehityksen taustalta voi löytää useita syitä. Suomen eläkejärjestelmää uudistettiin tuntuvasti vuonna 2005, jolloin varhaisia eläkereittejä poistettiin. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nyt joustavasti 63–68 ikävuoden välillä. Uudistus sisältää myös taloudellisen kannustimen jatkaa työssä pidempään, sillä 63 ikävuodesta alkaen eläkettä karttuu aiempaa suuremmalla prosentilla. Samaan aikaan suomalaisessa työelämässä on ollut käynnissä myös useita työelämän kehittämishankkeita, joilla on tähdätty ikääntyvien työssä pysymiseen työelämän laatua ja palkansaajien jaksamista parantamalla. Lisäksi ikääntyneiden työllisyyttä on nostanut se, että ikääntyneiden palkansaajien koulutustaso on ollut vuosi vuodelta korkeampi, kun suuret ikäluokat ovat tulleet "ikääntyneiden" ikään. On todettu, että korkea koulutus, hyvä terveys ja tyytyväisyys työhön selittävät voimakkaimmin pitkään työssä jatkamista (mm. Forma ym. 2006). (Ks. myös Ilmakunnas 2007.)

Eläkeuudistus ajoittui siis kahden viimeksi tehdyn työolotutkimuksen väliin. Vuoden 2008 tutkimuksen tuloksista onkin erityisen mielenkiintoista tutkia, millä tavoin eläkeuudistuksen vaikutus näkyy palkansaajien eläkeasenteissa – vai näkyykö se?

Työolotutkimuksessa palkansaajilta on ensinnäkin kysytty, ovatko he **ajatelleet siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää**. Tätä vaihtoehtoa ajatelleiden palkansaajien osuus oli vuonna 2008 laskenut tuntuvasti vuodesta 2003. Nyt se on matalammalla tasolla kuin koskaan aiemmin tutkimusajanjakson aikana. (Kuvio 145.) Ennen vanhuuseläkeikää eläkkeelle siirtymistä usein ajatelleiden osuus on vähentynyt 19 prosentista 17 prosenttiin ja asiaa joskus ajatelleiden osuus 37 prosentista 34 prosenttiin vuosina 2003–2008. Osuudet ovat vähentyneet kaikilla työnantajasektoreilla, kaikissa koulutus-, ammatti- ja sosioekonomisissa ryhmissä. Muutos on hieman suurempi yksityissektorilla kuin julkisella sektorilla, hieman suurempi alempien toimihenkilöiden joukossa ylempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin verrattuna, ja ammattiryhmittäin tarkasteltuna erityisen voimakas hallinnollisen johtotyön ja kaupallisen työn ammattiteissa. Kaikkein suurin muutos keskittyy kuitenkin juuri iäkkäimpien palkansaajien joukkoon eli heihin, joille asia on ajankohtaisin. Kun vuonna 2003 reilu kolmannes (34 %) ikäryhmässä 55–64-vuotiaat oli ajatellut eläkkeelle jäämistä ennen vanhuuseläkeikää usein, nyt viisi vuotta myöhemmin vastaava osuus on enää reilu neljännes (26 %).

Kuvio 145. Ajatellut siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää
Ajatellut joskus tai usein. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008



Kuten ennen eläkeuudistustakin, eläkkeelle lähdön aikaistamista ovat ajatelleet useimmiten teollisen työn, maataloustyön, rakennusalan työn ja liikennetyön ammateissa toimivat palkansaajat (19–21 % ajatellut usein). Yksityissektorin palkansaajilla, työntekijäasemassa työskentelevillä sekä vain perusasteen koulutuksen saaneilla näitä ajatuksia on muita yleisemmin.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna käy varsin selväksi, että eläkeajatukset alkavat askarruttaa nimenomaan silloin, kun asia alkaa tulla ajankohtaisemmaksi. Alle 35-vuotiaat eivät asiaa juurikaan ajattele, ainakaan usein. Tuon rajapyykin jälkeen lisääntyy voimakkaasti niiden palkansaajien osuus, jotka ovat ajatelleet asiaa usein tai ainakin joskus. Mielenkiintoista on se, että yleisimmin asia on kuitenkin askarruttanut 45–54-vuotiaita eikä siis kaikkein vanhinta palkansaajaikäluokkaa. Tilanne on tässä suhteessa muuttunut vuodesta 2003. Tuolloin "ei lainkaan ajatelleita" oli yhtä paljon (29 %) ikäryhmissä 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat. Vuonna 2008 vastaava osuus on noussut 45–54-vuotiailla 34 prosenttiin, mutta vähintään 55-vuotiailla peräti 41 prosenttiin.

Eläkeajatukset korreloivat selvästi työolosuhteiden kanssa. Ne ovat yleisempiä esimerkiksi niiden palkansaajien joukossa, jotka kokevat kiireestä aiheutuvan erittäin paljon haittaa työssään, kuin niiden, joiden työympäristössä ei esiinny lainkaan kiirettä (27 % vs. 15 % ajatellut usein). Työnsä henkisesti erittäin raskaaksi kokevat ovat ajatelleet aikaista eläköitymistä kaksi kertaa niin yleisesti kuin ne palkansaajat, joiden työ tuntuu henkisesti erittäin kevyeltä (28 % vs. 14 %).

Osa-aikaeläke

Vähintään 58-vuotiaiden työllisten on mahdollista jäädä osa-aikaeläkkeelle, jolloin he lyhentävät työaikaansa enintään 70 prosenttiin aiemmasta. Osa-aikaeläke korvaa osan tästä aiheutuvasta ansiotulojen menetyksestä. Osa-aikaeläkkeen eh-

dot ovat kuitenkin jossain määrin muuttuneet viime vuosina: Vuodesta 1998 vuoteen 2002 osa-aikaeläkkeelle saattoi jäädä jo 56-vuotiaana, mutta vuoden 2003 alusta vasta 58-vuotiaana. Tieto tulevista uudistuksista eläke- ja osa-aika-eläkejärjestelmissä aiheuttivat epävarmuutta 2000-luvun alussa, ja monet osa-aikaeläkkeeseen oikeutetut hakivat sitä vuoden 2002 aikana. Vuonna 2003 osa-aikaeläkeläisiä olikin enimmillään jo reilut 40 000 henkeä. Tämän jälkeen heidän lukumääränsä putosi voimakkaasti. Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläkkeen yläikärajaa on nostettu 65 vuodesta 68 vuoteen, ja samalla myös osa-aikaeläkkeen eläkekattumassa on tapahtunut heikennyksiä. Vuonna 2007 osa-aikaeläkeläisten määrä oli noin 30 000. (Tuominen 2008; www.etk.fi).

Vuoden 2008 työolotutkimuksen aineiston vähintään 45-vuotiaista palkansaajista 5 prosenttia joko oli jo osa-aikaeläkkeellä tai oli ainakin jättänyt osa-aika-eläkehakemuksen. Kaikkiaan reilu kolmannes (37 %) vähintään 45-vuotiaista oli ainakin joskus **suunnitellut osa-aikaeläkkeelle jääntiä**, eikä naisten ja miesten välillä ollut tässä mainittavaa eroa. Tässä suhteessa tilanne ei ollut juurikaan muuttunut vuodesta 2003.

Vuonna 2008 työolotutkimukseen osallistuneilta vähintään 45-vuotialta vastaajilta kysyttiin myös sitä, millaisina he kokivat **työpaikkansa mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeelle haluaville**. Lähes neljännes (23 %) vastaajista piti mahdollisuuksia erittäin hyvinä, 39 prosenttia melko hyvinä. Naiset kokevat omien työpaikkojensa mahdollisuudet tässä suhteessa hieman paremmiksi kuin miehet. Parhaimmiksi mahdollisuudet arvioidaan valtiosektorilla, missä työntekijöistä 33 prosenttia pitää mahdollisuuksia erittäin ja 42 prosenttia melko hyvinä. Heikoimpana tilanne nähdään yksityissektorilla, missä vastaavat luvut ovat 20 ja 38 prosenttia. Kuntasektorilla 26 prosenttia työntekijöistä arvioi mahdollisuudet erittäin, 41 prosenttia melko hyväksi. Vastaavasti ylemmät toimihenkilöt arvioivat mahdollisuudet erittäin hyväksi paljon useammin (27 %) kuin alemmat toimihenkilöt (24 %) tai työntekijät (19 %).

Niiltä vastaajilta, jotka kokivat työpaikkansa mahdollisuudet osa-aikaeläkkeen järjestämiseen melko tai erittäin huonoiksi, koettiin edelleen selvittää asiointilaan vaikuttavia seikkoja. Valtaosa (80%) kokee työpaikan ongelmien tässä suhteessa liittyvän siihen, että **työjärjestelyt muuttuisivat liian vaikeiksi**. Tässä kohdin ei ole juurikaan eroa sukupuolten välillä, ja sektoreittainkin vain suhteellisen vähän (valtio 76 %, kunta 80 %, yksityinen 81 %). Toisaalta ylemmät toimihenkilöt kokevat näin melko lailla useammin (87 %) kuin työntekijät (76 %).

Kaksi kolmesta (64 %) työpaikkansa mahdollisuudet huonoiksi arvioivasta palkansaajasta – miehet hieman useammin kuin naiset (66 % vs. 62 %) – arvelee, että työpaikan osa-aikaeläkejärjestelyjä vaikeuttaa se, että **ikäntyneiden työpanosta tarvitaan kokoaikaisena**. Näin ajatellaan yksityisellä ja valtiosektorilla hieman useammin (65 %) kuin kuntasektorilla (61 %). Ammattialoista erottuvat erityisesti tieteellisen ja teknisen työn ammattiryhmä (74 %) sekä rakennusalan työn (74 %) ja liikennetyön (73 %) ammattiryhmät.

Kun tarkastellaan edelleen vain niitä palkansaajia, jotka arvioivat työpaikkansa mahdollisuudet osa-aikaeläkkeen järjestämiseksi huonoiksi, ainoastaan 15 prosenttia arvelee syyksi sen, että **pyrkijöitä osa-aikaeläkkeelle on liikaa**. Tässä suhteessa naiset ja miehet ovat yksimielisiä. Arvio on erityisen yleinen valtiosektorilla (22 %) verrattuna kunta- (16 %) ja yksityissektoriin (14 %). Kyseisen syyn mainitsevat ennen kaikkea hallinnollisen johtotyön ammateissa työskentelevät (27 %) sekä terveydenhoitotyön (21 %) ja palvelutyön (21 %) ammateissa työskentelevät.

Eläkkeelle siirtymisen arvioitu ikä

Vähintään 45-vuotiaiden vastaajien arvio siitä, missä iässä he arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle, on noussut vuodesta 2003 lähes vuodella. Naisilla keskimääräinen arvioitu ikä on noussut 61,8 ikävuodesta 62,6 ikävuoteen, miehillä 61,6 ikävuodesta 62,4 vuoteen. (Taulukko 25.) Ylemmät toimihenkilöt ounastelevat jaksavansa työelämässä hieman pidempään kuin alemmat toimihenkilöt taikka työntekijät, joista viimeksi mainitut arvioivat eläkkeellejäämisikänsä kaikkein alhaisimmaksi.

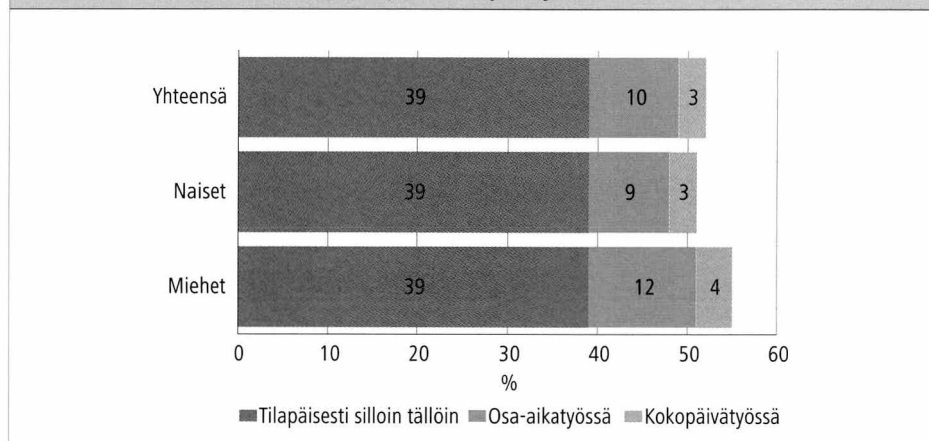
Mielenkiintoinen on se tieto, että vähintään 45-vuotiaista palkansaajista yli puolet (53 %) voisi harkita **työnteon jatkamista jossain määrin vielä vanhuuseläkkeellä ollessaan**: Lähes 40 prosenttia ei sulje pois sitä mahdollisuutta, että voisi työskennellä tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden. Joka kymmenes voisi ajatella osa-aikatyötä, ja muutama prosentti jopa kokoaikaisen työnteon jatkamista. Miehet näyttävät olevan hieman valmiimpia kuin naiset työnteon jatkamiseen, mutta ero ei ole kovin suuri. (Kuvio 146.)

Yksityissektorin palkansaajat ovat valmiimpia jatkamaan jossain muodossa (56 %) kuin kuntasektorin (52 %) tai valtiosektorin palkansaajat (49 %). Toisaalta valtiosektorin palkansaajat olisivat muita valmiimpia jatkamaan kokoaikatyössä (7 %) tai osa-aikatyössä (15 %), kun taas yksityissektorilla kyse on pikemminkin siitä, että töitä oltaisiin valmiit tekemään tilapäisesti silloin tällöin (42 %). Ajatus työnteon jatkamisesta ylipäänsä, missään muodossa, on vierain työntekijäasemassa työskenteleville (49 %). Ylempistä toimihenkilöistä taas peräti 60 prosenttia voisi harkita työnteoa jossain muodossa eläkkeellä ollessaan. Halutto-

Taulukko 25. Oma arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisen iästä

	Yhteensä, vuotta		Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Yhteensä	61,7	62,5	62	62,8	61,6	62,6	61,4	62
Naiset	61,8	62,6	62	62,7	61,6	62,6	61,8	62,4
Miehet	61,6	62,4	62	62,9	61,7	62,7	61,2	61,8

Kuvio 146. Voisi harkita työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä
Vähintään 45-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimus 2008



mimpia jatkamiseen ovat teollisen työn, rakennustyön ja sosiaalityön ammateissa toimivat palkansaajat.

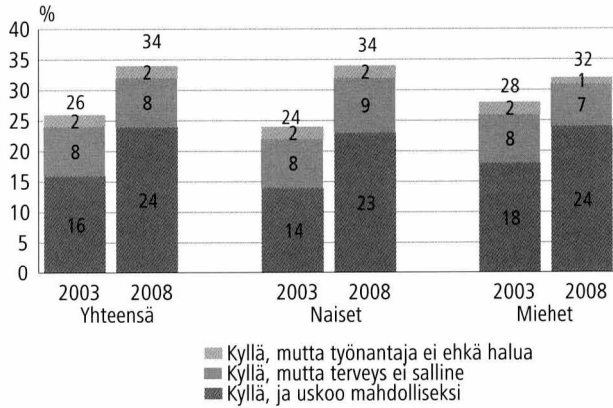
Mielenkiintoista on myös se, että työnteon jatkamista pitävät erityisen mahdollisena juuri kaikkein lähimpänä eläkeikää olevat palkansaajat. Ikäryhmässä 55–64-vuotiaat peräti 59 prosenttia voisi kuvitella jatkavansa työnteoa vanhuuseläkkeellä, kun 45–54-vuotiaista näin ajattelee 51 prosenttia. Vanhin ikäryhmä pitää muita mahdollisempaan nimenomaan sitä, että tekisi töitä tilapäisesti silloin tällöin.

Eläkeuudistuksen vaikutus ja vapaaehtoinen eläkevakuutus

Eläkeuudistusta ennakoitiin jo vuoden 2003 työolotutkimuksen yhteydessä. Tuolloin vähintään 45-vuotiailta kysyttiin, **lisääkö tuleva eläkeuudistus heidän halukkuuttaan jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen**. Samalla kerrottiin, että uudistuksen myötä eläkettä karttuu vähintään 63-vuotiaille työssä jatkaville suuremmalla prosentilla kuin heitä nuoremmille. Kysymys toistettiin vuoden 2008 tutkimuksessa, kun eläkeuudistus oli jo astunut voimaan.

Tuoreimmalla tutkimuskerralla on lisääntynyt tuntuvasti niiden palkansaajien osuus, joiden työssäjatkamisajatuksiin eläkeuudistus vaikutti suotuisasti ja jotka pitivät jatkamista myös mahdollisena. Muutos näkyy erityisen hyvin naisilla. Pieni osa palkansaajista olisi molempina ajankohtina ollut valmis jatkamaan työnteoa eläkeuudistuksen kannustamana yli 63-vuotiaaksi, mutta ei uskonut terveytensä sallivan sitä. Vain hyvin harva asiasta kiinnostunut ei uskonut työnantajansa sitä sallivan. Näiden seikkojen osalta tilanne ei ollut juurikaan muuttunut. (Kuvio 147.)

Kuvio 147. Lisääkö eläkeuudistus halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana? Vähintään 45-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2003 ja 2008

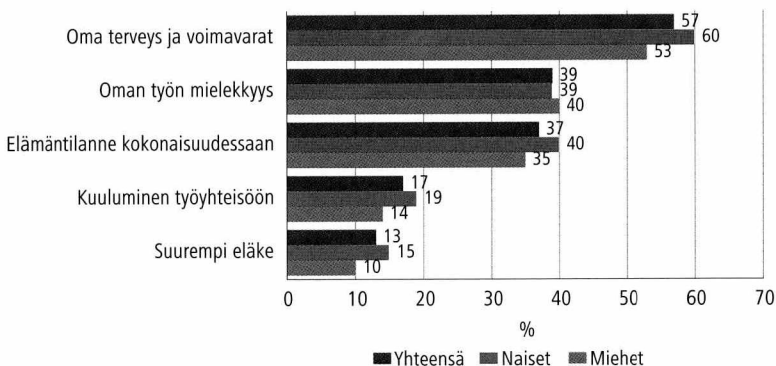


Niiden palkansaajien osuus, joiden päätökseen eläkeuudistus ei vaikuta, on jotta-kuinkin sama eri työnantajasektoreilla ja eri sosioekonomisissa ryhmissä. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat muita yleisemmin jatkamisen kuitenkin myös mahdolliseksi (27 %), kun taas työntekijöiden joukossa on suhteellisesti eniten (11 %) heitä, jotka olisivat kiinnostuneita jatkamaan, mutta eivät usko terveytensä sitä sallivan.

Vuoden 2008 tutkimuksessa vähintään 55-vuotiaita haastateltavia pyydettiin edelleen arvioimaan eri tekijöiden vaikutusta siihen, että he ylipäänsä jatkaisivat / olivat jatkaneet töissä 63 ikävuoden jälkeenkin. Asiaa kysyttiin riippumatta siitä, mitä he olivat vastanneet edelliseen kysymykseen eläkeuudistuksen vaikutuksesta.

Oma terveys ja voimavarat osoittautuivat tärkeimmäksi luetelluista, työssä vielä 63-vuotiaana jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä. (Kuvio 148.) Lähes 60 pro-

Kuvio 148. Eri tekijöiden vaikutus siihen, että jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Vaikuttaa paljon. Vähintään 55-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimus 2008



senttia vähintään 55-vuotiaista palkansaajista koki, että oma terveys ja voimavarat vaikuttavat jatkamiseen paljon, ja yhteensä lähes 80 prosenttia koki niiden vaikuttavan ainakin jonkin verran. Elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikutti paljon 35 prosentin jatkamissuunnitelmiin; vähintään jonkin verran vaikutusta elämäntilanteella oli 72 prosentille. Kaikkiaan 40 prosenttia painotti oman työn mielekkyyden vaikuttavan asiaan paljon, yhteensä 68 prosenttia ainakin jonkin verran. Kuuluminen työyhteisöön tai eläkeuudistuksen myötä saatava suurempi eläke painoivat vaakakupissa paljon melko harvalle (14 % ja 10 %). Jos mukaan kuitenkin lasketaan myös "jonkin verran" -vastanneet, nousevat osuudet työyhteisön kohdalla 64 prosenttiin ja suuremman eläkkeen kohdalla 57 prosenttiin.

Tarkastelu sosioekonomisen aseman mukaan paljastaa, että kysytyillä seikoilla on kaikkein vähäisin vaikutus työntekijäasemassa olevien eläkeajatuksiin. Ylemmät toimihenkilöt sen sijaan pitävät erityisesti oman työn mielekkyyttä ja elämäntilannettaan kokonaisuudessaan jatkamisajatuksiin merkittävästi vaikuttavina seikkoina useammin kuin muut palkansaajat. Alemmat toimihenkilöt taas nimeävät muita useammin työyhteisöön kuulumisen tekijäksi, joka vaikuttaa heidän eläkeajatuksiinsa paljon. Sen sijaan siinä, moniko vastaa suuremman eläkkeen vaikuttavan heidän päätökseensä "paljon", ei ole juurikaan eroa eri sosioekonomisten ryhmien välillä.

Noin joka neljännellä (24 %) vähintään 25-vuotiaalla palkansaajalla on **vapaaehtoinen eläkevakuutus** joko heidän itsensä tai perheenjäsenen rahoittamana. Vuonna 2003 tämä osuus oli 18 prosenttia. Työnantaja on maksanut vakuutuksen parille prosentille palkansaajia – näin lähinnä yksityissektorilla. Omia vapaaehtoisia eläkevakuutuksia ovat ottaneet ennen kaikkea 35–54-vuotiaat (28 %), mutta kaikkein iäkkäimmistä palkansaajista huomattavasti harvempi (18 %). Iäkkäimmät palkansaajat ovatkin luottaneet ennen kaikkea sukanvarteen säästämiseen (25 %); koko palkansaajaväestöllä tämä eläkepäiviä varten säästäminen koskee 14:a prosenttia, mikä sekin on tosin enemmän kuin vuonna 2003 (8 %). Sukupuolten välillä ei tässä suhteessa ole juurikaan eroa. Vähintään 35-vuotiaista palkansaajista 41–45 prosenttia on jollain tavoin varautunut eläkepäiviinsä, kun heitä nuoremmissa ikäryhmissä osuus on vain noin 30 prosenttia. Toisin ilmaistuna 60 prosenttia vuoden 2008 palkansaajista ei ole varautunut millään mainituin keinoin eläkepäiviensä varalle, kun vuonna 2003 vastaava osuus oli 73 prosenttia.

Mikä saisi jaksamaan?

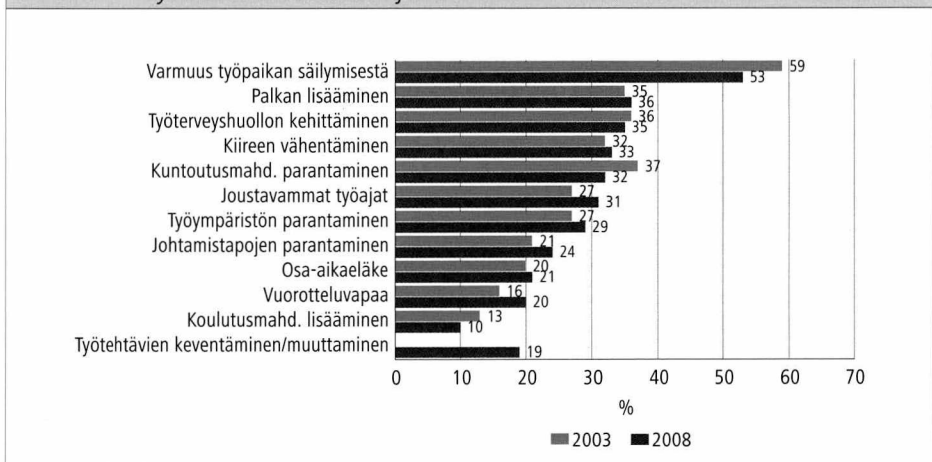
Kolme prosenttia palkansaajista oli vuonna 2008 sitä miltä, että heidän **työpaikallaan edistetään** voimakkaasti **ikäntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään**. Osuus oli tätä tasoa jo vuonna 2003. Kasvua on kuitenkin tapahtunut niiden palkansaajien osuudessa, jotka vastaavat, että ikäntyvien työssä pysymistä edistetään "jossain määrin". Kun vuonna 2003 näin koki palkansaajista 22 prosenttia, on osuus noussut 27 prosenttiin vuonna 2008. Erityisesti muutos näkyy

siinä, kuinka moni palkansaajista vastaa, ettei työssä pysymistä edistetä lainkaan. Tätä mieltä oli vuonna 2008 enää 26 prosenttia palkansaajista, vuonna 2003 vielä 38 prosenttia. "Ei sovi" -vastaukset eivät sisälly näihin lukuihin (v. 2003 8 %, v. 2008 5 %). Naisten ja miesten käsitykset eivät tässä suhteessa poikkeakaan, eivätkä vastaukset juurikaan eroa työnantajasektoreittain. Ammattiryhmittä silmiin pistää kuitenkin liikennetyön ammattiryhmä, johon kuuluvat vastaajat ovat kaikkein yleisimmin sekä sitä mieltä että ikääntyvien työssä pysymistä edistettiin työpaikalla voimakkaasti että myös "jossain määrin".

Mikä sitten saisi palkansaajat jaksamaan työssä mahdollisimman pitkään? Työolotutkimuksissa 2003 ja 2008 vähintään 45-vuotiaille vastaajille on lueteltu eri tekijöitä, joista kustakin on erikseen kysytty, kuinka tärkeänä vastaaja pitää kutakin toimenpidettä pitkään työssä jaksamisensa kannalta. Tulokset näkyvät kuvioissa 149 ja 150. Varmuus työpaikan säilymisestä on säilyttänyt ylivoimaisen ykkösasemansa. Sen merkitys on vuoden 2008 tutkimuksen tekohetkellä vallinneen hyvän työllisyystilanteen vuoksi tosin jonkin verran laskenut – lähinnä niin, että aiempaa useampi vastaaja piti sitä enää "melko" eikä "erittäin" tärkeänä. Palkan lisääminen on noussut kakkossijalle. Kiireen vähentämistä erityisen tärkeänä tekijänä pitävien naisten osuudessa on tapahtunut selvää kasvua, miehillä pikemminkin pientä laskua. Sama koskee johtamistapojen parantamista: näin kokevien naisten osuus on selvästi kasvanut, miesten hieman laskenut. Joustavat työajat ovat tekijä, jota erityisesti miehet toivovat aiempaa useammin ratkaisuksi jaksamiseensa, joskin kasvua näkyy myös naisilla. Työympäristön parantaminen ja vuorotteluvapaa kiinnostaisi aiempaa enemmän yhtä lailla naisia kuin miehiäkin. Laskua on tapahtunut sen sijaan siinä, missä määrin työterveyshuollon kehittämistä, kuntoutusmahdollisuuksien parantamista sekä koulutusmahdollisuuksien lisäämistä pidetään erittäin tärkeinä tekijöinä työssä jaksamisen kannalta. Kaiken

Kuvio 149. Miten jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään?

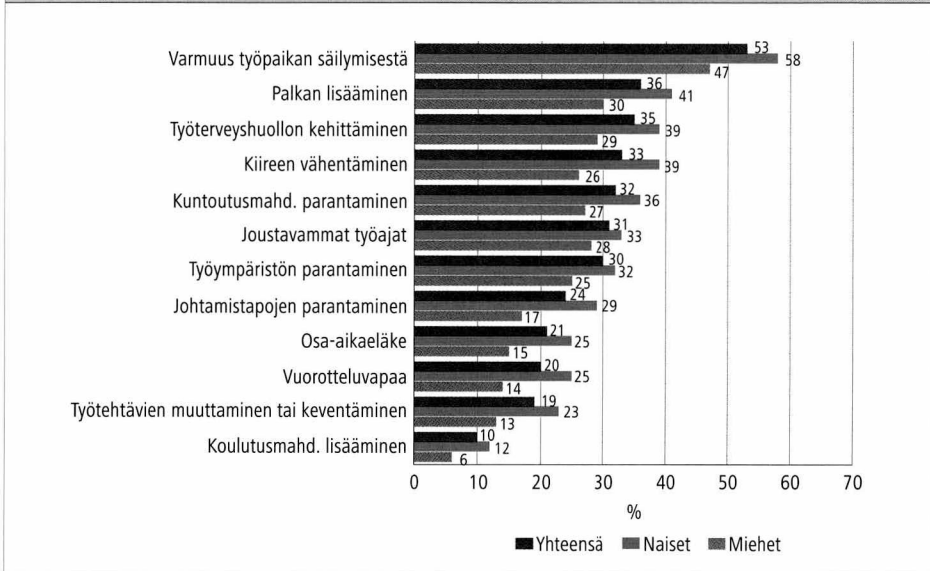
*Asiaa erittäin tärkeänä pitävät. 45 vuotta täyttäneet.
Työolotutkimukset 2003 ja 2008*



kaikkiaan naiset pitävät kaikkia mainittuja seikkoja erittäin tärkeänä työssä jaksamisensa kannalta useammin kuin miehet (kuvio 150).

Kuvio 150. Miten jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään?

Asiaa erittäin tärkeänä pitävät. 45 vuotta täyttäneet. Työolotutkimus 2008



Yhteenveto

Tässä raportissa on käsitelty suomalaisen työelämän muutosta kuuden laajan haastatteluaineiston avulla. Tilastokeskuksen kokoaman tutkimussarjan aikajänne kattaa yli 30 vuotta ulottuen vuodesta 1977 aina vuoteen 2008. Tiedot on siis kerätty neljällä eri vuosikymmenellä.

Suomalaisen palkansaajakunnan rakenne on muuttunut tällä ajanjaksolla selvästi: 1970-luvulla, suurten ikäluokkien astuttua työelämään, palkansaajien keski-ikä oli suhteellisen matala, valtaosa oli suorittanut korkeintaan perusasteen koulutuksen ja lähes puolet työskenteli työntekijäammateissa. Nyt 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lähestyessä loppuaan palkansaajakunta on selvästi ikään-tyneempää, mutta myös selvästi paremmin koulutettua kuin 30 vuotta sitten ja työskentelee useimmiten toimihenkilöammateissa. Kun tietotekniikan käyttö oli vielä 1980-luvun alussa vain harvan, lähinnä toimihenkilöasemassa työskentelevän palkansaajan työtehtävien erityispiirre, se on tätä nykyä arkipäivää lähes kaikkien työssä. Yhä useampi palkansaaja on työpäivänsä aikana tekemisissä myös muiden ihmisten kuin työtovereidensa kanssa: vuorovaikutteinen asiakastyö tuo työhön omat paineensa, jos kohta palkitsevuutensakin. Koko tämä rakennemuutos on tärkeää pitää mielessä työelämän muutoksia pitkällä aikavälillä tarkasteltaessa.

Työolotutkimusten tulokset kertovat monien 30 vuoden aikana toteutettujen työelämän kehittämistoimien onnistuneisuudesta. Palkansaajien osaamistaso ei ole pelkästään noussut, vaan myös mahdollisuudet kehittyä työssä edelleen ja saada työpaikkakoulutusta ovat parantuneet tuntuvasti; työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisemmiksi ja itsenäisemmiksi, omat vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat voittopuolisesti parantuneet ja palkansaajat näkevät työnsä entistä useammin tärkeänä ja merkittävänä. Samaan aikaan työn sisällön merkitys on alkanut korostua palkkaakin tärkeämpänä tekijänä valtaosalla palkansaajia. Suomalaispalkansaajat myös arvostavat työnsä tarjoamia kehittymismahdollisuuksia huomattavasti enemmän kuin työhön liittyviä etenemismahdollisuuksia. Myös hyvät sosiaaliset suhteet, turvallisuus ja pitkäjänteisyys ovat tärkeitä. Ansiotyö on ylipäänsä edelleen varsin keskeinen osa suomalaisten elämää, ja moni haluaisi jatkaa sitä jossain muodossa jopa eläkeiän jälkeen. Kansainvälisessä vertailussa Suomi erottuu edukseen nimenomaan matalien hierarkioiden, esimies-alaiskeskusteluiden, tiimityön yleisyyden, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksien, tietotekniikan soveltamisen sekä vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Työelämän ja työolojen kehitys ei kuitenkaan ole ollut suoraviivaista, ei edes yksisuuntaista. Työolotutkimusten kattama yli 30 vuoden ajanjakso käsittää monenlaisia vaiheita suomalaisen työelämän historiasta. Työolojen kannalta kaikkein perustavanlaatuisin muutos tällä ajanjaksolla on varmasti 1990-luvun lama.

Lamasta selviytyminen vaati työntekijöiden näkökulmasta varsin rankkojakin toimia. Työpaikkoja hävisi ja epävarmuus lisääntyi. Julkisen sektorin menoja leikkattiin voimakkaasti ja henkilöstömäärää vähennettiin. Työpaikkansa säilyttäneet palkansaajat joutuivat työskentelemään yhä kasvavien työpaineiden alla: yksityis-

sektorilla tahti kiihtyi etenkin siinä vaiheessa, kun talouden aallonpohjasta alettiin taas nousta, mutta erityisen kovina työpaineet tuntuivat julkisella sektorilla, missä työtehtävät eivät olleet missään vaiheessa vähentyneet tuntuvista resurssien leikkaamisesta huolimatta.

Lääkkeenä lamasta selviytymiseen alettiin Suomessakin tukeutua erilaista joustoa lisääviin työn organisointimalleihin ja paikalliseen sopimiseen sekä kilpailua korostaviin johtamisoppeihin. Yksilöllisen työsuorituksen mittausta ja yksilöllinen palkkaus yleistyivät. Samoin kasvoi ylimalkaan kilpailu lähes kaikkien kesken: työntekijöiden välillä, työryhmien ja osastojen välillä. Uudistusten tarpeellisuutta perusteltiin paitsi talouden lamalla, myös globaalin kilpailun lisääntymisellä.

Tässä vaiheessa tulee mieleen kuitenkin jo kysyä, onko kilpailuoppien soveltamisessa menty liiankin pitkälle? Työolotutkimusten tulokset kertovat hyvin yksiselitteisesti 1990-luvulta lähtien lisääntyneistä, koko palkansaajakuntaa koskevasta kiireen haittaavuudesta, työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä ja epävarmuudesta – joskin juuri viimeisimmän tutkimuksen tiedonkeruun aikaan keväällä 2008 tämä epävarmuus näytti tilapäisesti hieman hellittäneen. Yksilöllisen työsuorituksen korostaminen ja lisääntynyt kilpailu työpaikoilla näkyy sosiaalisten suhteiden kärsimisenä sekä vähentyneenä tyytyväisyytenä tiimityön toimivuuteen ja tuloksellisuuteen, jopa työpaikkakiusaamisena. Sukupuolten välisiä palkkaeroja ei uusilla palkkausjärjestelmillä ja tulospalkkioilla ole pystytty ainakaan kaventamaan.

Kilpailuoppien soveltaminen sopii erityisen huonosti julkiselle sektorille, jossa on näkyvissä selvää pahoinvoinnin kasvua aina 1990-luvun lamasta alkaen. Aluksi tämä kielteinen kehityssuunta koski lähinnä kuntasektoria, mutta uusimman tutkimuksen mukaan myös valtiosektori on 2000-luvulla saanut osansa. Kiire, henkilöstön riittämättömyys, epävarmuus tulevaisuudesta, tiedon saannin niukkuus ja avoimuuden puute ovat tulleet myös valtiosektorille, jolla nämä tekijät eivät perinteisesti ole olleet yhtä suuri ongelma kuin muilla sektoreilla.

Työolotutkimukset kertovat koko kirjon työelämän osin erisuuntaisista muutostrendeistä. Työolotutkimusten avulla on mahdollista myös tutkia, mihin palkansaajaryhmiin muutoksen ongelmallisimmat seuraukset minäkin ajankohtana paikallistuvat. Näin tarkastellen voi esille nostaa ainakin kolme suurta, ongelmallista kehityslinjaa: julkisen sektorin työolojen ongelmat, ylempien toimihenkilöiden jaksamisen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat. Näihin ongelmiin soisi puututtavan suomalaisessa työelämässä. Keskinäisen kilpailun ja yksilöllisen tarkkailun vähentäminen edesauttaisi yhdessä työskentelyn ja tiimien kehittymistä paremmin toimiviksi; kiireen ja suoritusten mittaamisen karsiminen julkisella sektorilla antaisi sen palkansaajille mahdollisuuden tehdä työnsä hyvin; hyvin toimivaan työn ja perheen yhteensovittamisen kannustaminen on edelleen tarpeen.

Laajat haastattelututkimukset voivat hahmottaa työolojen muutosta ja samalla antaa viitteitä siitä, missä asioissa työelämän kehittämiseksi olisi eniten tehtävää. Tämä on mahdollista erityisesti työolotutkimuksen kaltaisen, riittävän laajan aineiston avulla, jossa on toistettu tiettyjä kysymyksiä samanlaisina pitkällä aikavälillä ja jonka sisältöä ja laatua on jatkuvasti kehitetty muun muassa laadullisten aineistojen avulla kulloistenkin ajankohtaisten teemojen esille saamiseksi.

Lähteitä

- Aitta, Ulla (2006) Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. s. 17–36.
- Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? Työelämän tutkimus. 4: 2, s. 122–136.
- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyiden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos. Otava, s. 106–120.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2006) Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. s. 95–120.
- Anttila, Timo (2005) Reduced Working Hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work. Jyväskylän yliopisto.
- Aro, Antti (2001) On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Edita, Helsinki.
- Aro, Mikko (2006) Työsuhteiden epävakautuminen ja työssä oppimisen edellytykset. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto ja Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus 2006. s. 203–220.
- Atkinson, John (1987) Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the 1980s. Labour and Society, Vol.12, No 1, s. 87–105.
- Bauman, Zygmunt (2001) The Individualized Society. Polity Press 2001.
- Beck, Ulrich & Giddens, Antony & Lash, Scott (1995) Nykyajan jäljillä. Vastapaino, Tampere.
- Beck, Ulrich (1992) Risk Society. Sage, London.
- Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2008) Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. Topic report. EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Tulossa.
- Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka & Jokisaari, Markku & Vuori, Jukka (2008) Who stay unwillingly in a job? A study based on a representative random sample of employees. Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 245.

- Emerek, Ruth & Figueiredo, Hugo & do Pilar González, Maria & Gönas, Lena & Rubery, Jill (2002): Indicators on Gender Segregation. Teoksessa Rubery, Jill & Fagan, Colette & Grimshaw, Damian & Figueiredo, Hugo & Smith Mark (toim.) Indicators on gender Equality in the European Employment Strategy. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST. A report prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert group Gender and Employment.
- Filander, Karin (2006) Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus, s. 43–60.
- Florida, Richard (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York.
- Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, s. 203–222.
- Frenkel, Stephen J. & Korczynski, Marek & Tam, May & Shire, Karen A. (1999) *On the Front Line. Organization of Work in the Information Economy*. Ithaca, London.
- Gallie, David (2003) The quality of working life: Is Scandinavia different? *European Sociological Review* 19 (1), s. 61–79.
- Green, Francis (2006) *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Hardarson, Omar (2007) The flexibility of working time arrangements for women and men. *Statistics in Focus. Population and social conditions* 96/2007. Eurostat.
- Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959) *The motivation to Work*. John Wiley, New York.
- Holtgrewe, Ursula & Klambauer, Maria & Krenn, Manfred (2007) Austrian national report for the EWCS Post-test. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Iisakka, Laura (toim.): *Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus. Elinolot* 2006. Tilastokeskus, Helsinki.
- Ilmakunnas, Seija (2007) Työllisyys parani – missä ja millä eväin? *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 103, s. 340–350.
- Ilmarinen, Juhani (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki.

- Ilmarinen, Juhani ja Hussi, Tomi (toim.) (2008) Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004–2007. Sosiaali- ja terveysministeriö Julkaisuja 2008:20.
- Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia (2006) Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto ja Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus, s. 61–74.
- Jokivuori, Pertti (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 206. Jyväskylä.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999): The Modernization of Working Times. SoPhi, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keski-luokka työn puristuksessa. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus, Helsinki.
- Jönsson, Bodil (2000) Tio tankar om tid. Stockholm.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kandolin, Irja (2008) Miten työorganisaatiot joustavat yksityisellä palvelusektorilla? Esitys Työelämän tutkimuspäivillä 13.–14.11.2008, Tampere.
- Kandolin, Irja & Huuhtanen, Pekka (2006) Työaikajoustot ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, s. 121–134.
- Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 2006. Kansaneläkelaitos.
- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) (2007) Työ murroksessa. Työterveyslaitos. Otava.
- Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, Vol. 24. 1979, s. 285–307.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, New York.

- Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Kansaneläkelaitos.
- Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.) (2002) Labour Flexibility. Tampere University Press.
- Lammi-Taskula, Johanna (1997) Aikaa työlle, aikaa perheelle. Työ ja perhe 2/97. STAKES.
- Lehto, Anna-Maija (1988) Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus, Tutkimuksia 138. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (1992) Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Tilastokeskus, Tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222.
- Lehto, Anna-Maija (1998) Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (1999) Time Pressure as a Stress Factor. *Loisir et société / Society and Leisure*. Volume 21, numéro 2, automne 1998. Presses de l'Université du Québec, p. 491–511.
- Lehto, Anna-Maija (2006) Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. s. 249–274.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos. Otava, s. 93–105.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) *Tasa-arvo työn takana*. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteisen käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) (2006) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.

- Lindström, Kari (toim.) (1994) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Maslach, Christina (1993) Burnout. A multidimensional Perspective. Teoksessa Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (toim.) Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research. Taylor & Francis Washington DC.
- Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005) Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaiheen toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja 2005:3.
- Miettinen, Arto (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. s. 275–292.
- Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus 2006.
- Napari, Sami (2008) Sukupuolten ammatillinen segregatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. Keskustelunaiheita. Nro 1120. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Niemi, Iris & Pääkkönen, Hannu (1992) Vuotuinen ajankäyttö. Tutkimuksia 183. Tilastokeskus.
- Newton, Tim & Handy, Joselyn & Fineman, Stephen (1995) "Managing" Stress. Emotion and Power at work. Sage Publications Ltd, London.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö.
- Paoli, Pascal (1997) Second European Survey on Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paoli, Pascal & Merllié, Damien (2001) Third European survey on working conditions 2000. European. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parent-Thirion, Agnès & Fernandes Macías, Enrique & Hurley, John & Vermeulen, Greet (2007) Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007.
- Parvikko, Olavi (2006) Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244, s. 135–154.
- Pohjanpää, Kirsti & Niemi, Helena & Ruuskanen, Timo (2008) Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2006. Tilastokeskus. Koulutus 2008.
- Pärnänen, Anna (2006) Sosiaalinen pääoma ja työyhteisöt. Teoksessa Iisakka, Laura (toim.): Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus. Elinolot 2006. Tilastokeskus.

- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna & Mahler, Susan (2005): Combining family and full-time work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pääkkönen, Hannu & Niemi, Iiris (2002): Suomalainen arki. Ajankäyttö vuosituhannen vaihteessa. Kulttuuri ja viestintä 2002:2. Tilastokeskus.
- Rifkin, Jeremy (1995), *The End of Work*. Tarcher/Putnam, New York.
- Rifkin, Jeremy (2004) *The European Dream. How Europe's Vision of the Future Is Quietly Eclipsing the American Dream*, Penguin Group, New York.
- Sauli, Hannele (1998): Perheet ja työ. Teoksessa *Työ, aika ja elämänvaiheet. Työmarkkinat 1998:9*. Tilastokeskus.
- Sennett, Richard (2002) *Uusi työn järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Vastapaino, Tampere.
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Sutela, Hanna (1998) *Muutoksia määräaikaaisuudessa. Määräaikaaisia on moneksi. Kannattaako sitoutua*. Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (2004) *Työajat joustavat*. Hyvinvointikatsaus 2/2004, s. 33–41.
- Sutela, Hanna (2006) *Men's reconciliation of work and family – latest trends according to Quality of Work Life Surveys*. Konferenssiesitelmä, julkaistu teoksessa Varanka, Jouni & Forslund, Maria (toim). *Possibilities and Challenges? Men's reconciliation of Work and Family Life – Conference Report*. Nordic Council of Ministers, s. 81–92.
- Sutela, Hanna (2007a) *Fourth European Working Conditions Survey: qualitative post-test analysis*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .
- Sutela, Hanna (2007b) *Työ, hoiva ja perhe*. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija: *Tasa-arvo työn takana*. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998): *Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma*. Hyvinvointikatsaus 3/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) *Tasa-arvo työn takana*. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Työmarkkinat 1:2001. Tilastokeskus.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2002) *Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s*. Teoksessa Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.) *Labour Flexibility*. Tampere University Press.

- Takala, Pentti (2005) Selittävätkö puolisoiden tuloerot kotitöiden jakoa? In Pääkkönen, Hannu (toim.) Perheiden ajankäyttö. Tilastokeskus, s. 92–93.
- Tuominen, Eila (2008) Työstä eläkkeelle. Julkaisussa Ilmarinen, Juhani ja Hussi, Tomi (toim.) Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004–2007. Sosiaali- ja terveysministeriö Julkaisuja 2008:20.
- Työ ja terveys Suomessa v. 1997. Työterveyslaitos.
- Työ ja terveys Suomessa v. 2003. Työterveyslaitos.
- Työvoiman koulutus ja ammatit. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2004.
- Vartia, Maarit (2003) Workplace bullying. A study on the work environment, well-being and health. People and Work Research Reports 56. Finnish Institute of Occupational Health.
- Vähämäki, Jussi (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ylöstalo, Pekka (2003) Työolobarometri. Työministeriö.
- Ylöstalo, Pekka (2006) Työolobarometri: lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus 311. Työministeriö. Helsinki.
- Ylöstalo Pekka (2007) Työolobarometri. Lokakuu 2007. Työministeriö.

Liite 1

Työolotutkimus 2008, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 2008 toteutettiin käyntihaastatteluna Tilastokeskuksen kuu-kausittaisen työvoimatutkimuksen maalisi- ja huhtikuun kierroksiin liittyen. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi palkansaajiksi osoittautuneille, vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleville henkilöille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 392, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 66 minuuttia. Käyntihaastattelut tehtiin yleisimmin vastaajan kotona, joskus myös työpaikalla tai esimerkiksi kirjastossa tai kahvilassa. Haastattelut toteutettiin pääosin maalisi-toukokuussa 2008, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä kesäkuun 2008 alussa. Tältä osin vuoden 2008 työolotutkimus poikkeaa edellisistä tutkimuksista, sillä tiedonkeruu ajoittui nyt ensimmäistä kertaa kevääseen eikä syksyyn.

Kohdejoukko valittiin maaliskuun työvoimatutkimuksen toisen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä huhtikuun työvoimatutkimuksen toisesta, kolmannesta ja neljännestä rotaatioryhmästä 15–64-vuotiaiden henkilöiden joukosta. Se, ketkä näistä työvoimatutkimukseen haastatelluista kohdehenkilöistä kuuluivat myös työolotutkimuksen otokseen, selvisi vasta työvoimatutkimuksen haastattelussa. Joukosta valikoituivat työolotutkimuksen otokseen ne palkansaajina toimivat henkilöt, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään kymmenen tuntia palkkatyötä. (Edellisillä kierroksilla vastaava kriteeri on ollut viisi tuntia.) Näille henkilöille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista. Vaikka tiedonkeruu venyi kesän alkuun asti, ei mukana ole varsinaisia kesätyöntekijöitä, koska haastateltavat siis valittiin jo maalisi- ja huhtikuussa palkansaajina toimineista.

Työolotutkimuksen lopullisen otoksen rajaamisen kannalta ongelmallinen ryhmä ovat työvoimatutkimuksessa katoon jääneet henkilöt (n= 932). Näistä työvoimatutkimuksen haastattelusta kieltäytyneistä tai siihen tavoittamatta jääneistä kohdehenkilöistä tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei sitä, kuuluisivatko he työolotutkimuksen kohdejoukkoon ammattiasemansa (palkansaaja) ja tavanomaisen viikkotyöaikansa perusteella.

Tässä kohdin turvauduttiin estimointiin. Ensin laskettiin, moniko työvoimatutkimukseen haastatelluista henkilöistä – myös heistä, joille ehdotettiin työolotutkimuksen tekoa ja jotka siitä kieltäytyivät – kuului työolotutkimuksen otokseen ammattiasemansa ja säännöllisen työaikansa perusteella. Nämä osuudet laskettiin sukupuolen mukaan 5-vuotisikäryhmittäin. Saatuja tietoja sovellettiin siihen työvoimatutkimuksessa kadoksi jääneeseen joukkoon, josta tiedettiin vain ikä ja sukupuoli, ei ammattiasemaa ja työaika. Oletus toisin sanoen oli, että vähintään 10 tuntia työskentelevien palkansaajien ikäryhmittäiset osuudet olisivat heidän joukossaan samat kuin työvoimatutkimukseen tavoitetuilla. Näin arvioituna Työolotutkimuksen 2008 otoskoko on 6 499 henkeä ja vastausprosentti 67,6.

Taulukossa 26 näkyy saatujen haastattelujen määrä ja yllä kuvatulla tavalla estimoidut vastausprosentit sukupuolen ja 5-vuotiskäryhmän mukaan. "Kieltäytyneet" ovat työvoimatutkimukseen haastateltuja, jotka kieltäytyivät osallistumasta työolotutkimuksen haastatteluun. "Aikaa ei saatu sovittua" -ryhmä sisältää sen sijaan sellaisia työvoimatutkimukseen haastateltuja palkansaajia, jotka eivät suoraan kieltäytyneet työolotutkimuksesta, mutta joiden kanssaan ei saatu sovittua haastattelun ajankohtaa – tai jos ajankohta saatiinkin sovittua, he eivät ilmestyneet paikalle. "Ei tavoitettu" viittaa niihin työvoimatutkimuksen kohdehenkilöihin, joilta ei saatu työvoimatutkimuksen haastattelua ja joille ei näin ollen päästy ehdottamaan työolotutkimukseenkaan osallistumista, mutta jotka edellä kuvatulla tavalla on estimoitu työolotutkimukseen otokseen kuuluviksi. "Muu syy" sisältää työvoimatutkimukseen haastatellut, myös työolotutkimuksen otokseen kuuluneet palkansaajat, joita ei voitu haastatella esimerkiksi sairauden tai muun (tilapäisen) esteen vuoksi.

Työolotutkimuksen kadon jakautuminen on hyvin samanlainen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: Vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästään iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa.

Työolotutkimuksen 2008 vastausprosentti on kymmenisen prosenttiyksikköä alhaisempi kuin edellisellä tutkimuskierroksella vuonna 2003. Samansuuruista vastausosuuden vähenemistä ja kadon kasvua on tapahtunut 2000-luvulla myös Tilastokeskuksen muissa isoissa haastattelututkimuksissa. Osa työolotutkimuksen kasvaneesta kadosta liittyy suoraan työvoimatutkimuksen 2000-luvulla kasvaneeseen katoon: kun ihmisiä ei ole ensin tavoitettu työvoimatutkimukseen, ei heille ole voitu edes ehdottaa työolotutkimukseen osallistumista. Niistä työvoimatutkimukseen tavoitetusta, joille ylipäänsä päästiin esittämään kysymys halukuudesta osallistua työolotutkimukseen, 75 prosenttia osallistui siihen.

	Saatu haastattelu		Kieltäytyi	Aikaa ei saatu sovittua	Ei tavoitettu	Muu syy	Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	%	N
Yhteensä	67,6	4 392	17,7	3,5	8,9	2,4	100	6 499
Sukupuoli								
Naiset	70,4	2 381	15,9	3,1	7,9	2,6	100	3 382
Miehet	64,5	2 011	19,6	4,0	9,7	2,1	100	3 117
Ikäryhmä								
15–24	58,9	358	20,4	6,3	11,3	2,8	100	608
25–34	67,7	933	20,2	4,6	11,1	2,8	100	1 378
35–44	67,4	1 108	16,9	3,2	10,5	1,9	100	1 643
45–54	70,9	1 178	16,5	2,9	7,2	2,5	100	1 661
55–64	73,0	815	17,5	2,4	4,9	2,1	100	1 117

A-KYSYMYKSET:

A1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäntilanteita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäntilanteet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="829 345 1176 416"> <thead> <tr> <th>Erittäin tärkeä</th> <th>Melko tärkeä</th> <th>Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä?</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä											
1	2	3											
1	2	3											
1	2	3											
A2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäne aikana? TYÖKOKEMUS LASKETAAN 15-VUOTIAASTA LÄHTIEN</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden</p>												
A3a.	<p>Oletteko elämäne aikana olleet <u>lasten hoidon vuoksi</u> pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata):</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>												
A3b.	<p>JOS A3a=1:</p> <p>Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/> w</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> kk</p> <p>VIIKOT MERKITÄÄN VAIN, JOS KOTONAOLO ON KESTÄNYT ALLE KUUKAUDEN <input type="text"/> <input type="text"/> vk</p>												
A4.	<p>JOS KYLLÄ:</p> <p>Kuinka monta sellaista lasta Teillä on, joiden hoidon vuoksi olette olleet pois työelämästä?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p>												
A5.	<p>Oletteko ollut elämäne aikana:</p> <table border="1" data-bbox="206 1324 1176 1444"> <tbody> <tr> <td>TILAPÄISTÖITÄ</td> <td>aina lähes samanlaisessa ammatissa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>EI LASKETA</td> <td>2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	TILAPÄISTÖITÄ	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1	EI LASKETA	2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2		vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3			
TILAPÄISTÖITÄ	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1											
EI LASKETA	2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2											
	vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3											
A6a.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ A7a</p>												

A6b.	JOS A6a=1: Kuinka monta kertaa?	<input type="text"/> <input type="text"/>																																				
A7a.	Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2007? LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta																																				
A7b.	Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2007?	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta																																				
A8.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana: (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	<table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kerran</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">useamman kerran</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai ette lainkaan?</td> <td style="text-align: right;">3♦ A10A</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3♦ A10A																														
kerran	1																																					
useamman kerran	2																																					
vai ette lainkaan?	3♦ A10A																																					
A9.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana? Kuukausien lukumäärä	<input type="text"/> <input type="text"/>																																				
A10A.	KAIKKI: KORTTI 1 Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne? <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">erittäin tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vaikea sanoa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko tyytymätön</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">erittäin tyytymätön</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	vaikea sanoa	3	melko tyytymätön	4	erittäin tyytymätön	5																											
erittäin tyytyväinen	1																																					
melko tyytyväinen	2																																					
vaikea sanoa	3																																					
melko tyytymätön	4																																					
erittäin tyytymätön	5																																					
A10B.	KORTTI 1 Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%;">Erittäin tyytyväinen</th> <th style="width: 10%;">Melko tyytyväinen</th> <th style="width: 10%;">Vaikea sanoa</th> <th style="width: 10%;">Melko tyytymätön</th> <th style="width: 10%;">Erittäin tyytymätön</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kehittymismahdollisuuksiinne työssä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Ammattitaitonne arvostamiseen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>D. Työpaikkanne sosiaalsiin suhteisiin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>E. Työtehtävienne sisältöön?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön	A. Kehittymismahdollisuuksiinne työssä?	1	2	3	4	5	B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5	C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5	D. Työpaikkanne sosiaalsiin suhteisiin?	1	2	3	4	5	E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5	
	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön																																	
A. Kehittymismahdollisuuksiinne työssä?	1	2	3	4	5																																	
B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5																																	
C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5																																	
D. Työpaikkanne sosiaalsiin suhteisiin?	1	2	3	4	5																																	
E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5																																	
A11.	Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ. <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;"> valtio</td> <td style="text-align: right;">1♦ A15</td> </tr> </table>	valtio	1♦ A15																																			
valtio	1♦ A15																																					

	kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15
	vai yksityinen työnantaja?	3
	EOS	9 ♦ A15
JOS YKSITYINEN:		
A12.	Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?	
	Ulkomaisessa omistuksessa	1
	Kotimaisessa omistuksessa	2
	Vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa	3
A13a.	Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?	
	Kyllä	1
	Ei	2 ♦ A15
A13b.	Jos A13a=1 Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?	
	Alle 5 toimipaikkaa	1
	5 – 10 toimipaikkaa	2
	Yli 10 toimipaikkaa	3
A14.	KORTTI 2 Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?	
	TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA 1 – 4 henkeä	1
	5 – 9 henkeä	2
	10 – 19 henkeä	3
	20 – 29 henkeä	4
	30 – 49 henkeä	5
	50 – 99 henkeä	6
	100 – 199 henkeä	7
	200 – 249 henkeä	8
	250 – 499 henkeä	9
	500 – 999 henkeä	10
	1000 henkeä tai enemmän	11

A15.	KORTTI 2 KAIKKI:	
	Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?	
	TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä TARVITTAESSA.	1
	5 – 9 henkeä	2
	10 – 19 henkeä	3
	20 – 29 henkeä	4
	30 – 49 henkeä	5
	50 – 99 henkeä	6
	100 – 199 henkeä	7
	200 – 249 henkeä	8
	250 – 499 henkeä	9
	500 – 999 henkeä	10
1000 henkeä tai enemmän	11	

A16.	Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:	
	lisääntynyt selvästi	1
	lisääntynyt jonkin verran	2
	pysynyt ennallaan	3
	vähentynyt jonkin verran	4
	vähentynyt selvästi?	5

A17.	Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä:				
		<table border="1"><tr><th>Kyllä</th><th>Ei</th></tr></table>	Kyllä	Ei	
	Kyllä	Ei			
	A. Siirretty työttömyyseläkeputkeen?	1	2		
B. Irtisanottu muuten?	1	2			
JOS A16=4,5,9	C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2		

A18A.	Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:					
		<table border="1"><tr><th>Kyllä</th><th>Ei</th><th>Ei sovi</th></tr></table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	
	Kyllä	Ei	Ei sovi			
A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	3			
	B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?	1	2	3		

A18B.	<p>Sovelletaanko työpaikallanne ns. tiimityöskentelyä ainakin jossain määrin?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p> <p style="text-align: right;">Ei sovi 3</p>																																				
A18C.	<p>Entä käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A19</p>																																				
A18D.	<p>Oletteko itse vuokratyöntekijä?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A18G</p>																																				
A18E.	<p>JOS A18D=1</p> <p>Miksi olette vuokratyöntekijä:</p> <p style="text-align: right;">Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla 1</p> <p style="text-align: right;">vai siksi, että halusitte itse? 2</p> <p style="text-align: right;">Muu syy, mikä? _____ 3</p> <p style="text-align: right;">_____</p>																																				
A18F.	<p>JOS A18D=1</p> <p>KORTTI 3</p> <p>Pitävätkö seuraavat väittämät kohdallanne paikkansa:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Pitää täysin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th style="text-align: center;">Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?	1	2	3	4	5	B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?	1	2	3	4	5	C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?	1	2	3	4	5	D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?	1	2	3	4	5	E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																
A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?	1	2	3	4	5																																
B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?	1	2	3	4	5																																
C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?	1	2	3	4	5																																
D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?	1	2	3	4	5																																
E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?	1	2	3	4	5																																

A18G.	JOS A18C=1 KORTTI 3 Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa työpaikallanne:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> </table>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi											
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi														
	A. Vuokratyöntekijöillä on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä"?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5											
1	2	3	4	5														
	B. Vuokratyöntekijät perehdytetään työhön riittävän hyvin?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5											
1	2	3	4	5														
	C. Vuokratyöntekijät pääsevät osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5											
1	2	3	4	5														
	D. Vuokratyöntekijöillä on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5											
1	2	3	4	5														
A19.	Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?	<table border="1"> <tr> <td>Toistaiseksi voimassa olevaksi</td> <td>1</td> <td>♦ A28</td> </tr> <tr> <td>Määräaikaiseksi</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>	Toistaiseksi voimassa olevaksi	1	♦ A28	Määräaikaiseksi	2											
Toistaiseksi voimassa olevaksi	1	♦ A28																
Määräaikaiseksi	2																	
A19B.	JOS A19=2 Oletteko määräaikaisessa työsuhteessa:	<table border="1"> <tr> <td>Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Vai siksi, että halusitte itse?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Muu syy</td> <td>3</td> </tr> </table>	Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla	1	Vai siksi, että halusitte itse?	2	Muu syy	3										
Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla	1																	
Vai siksi, että halusitte itse?	2																	
Muu syy	3																	
A20.	JOS A19=2 Oletteko:	<table border="1"> <tr> <td>Sijainen ilman pysyvää tointa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Koeajalla</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Työllistämisvaroin palkattuna</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Kausiluonteisessa työssä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Tulette työhön kutsuttaessa</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Oppisopimussuhteessa</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>99</td> </tr> </table>	Sijainen ilman pysyvää tointa	1	Koeajalla	2	Työllistämisvaroin palkattuna	3	Kausiluonteisessa työssä	4	Tulette työhön kutsuttaessa	5	Oppisopimussuhteessa	6	Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?	7	EOS	99
Sijainen ilman pysyvää tointa	1																	
Koeajalla	2																	
Työllistämisvaroin palkattuna	3																	
Kausiluonteisessa työssä	4																	
Tulette työhön kutsuttaessa	5																	
Oppisopimussuhteessa	6																	
Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?	7																	
EOS	99																	

A21.	<p>JOS A19=2 Määräaikaisia työ sopimuksia voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työ sopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessanne suullisesti tai kirjallisesti?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, suullisesti 1</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, kirjallisesti 2</p> <p style="text-align: right;">Ei 3</p>
A22.	<p>KORTTI 4 JOS A20=07 tai 99: Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteenne? JOS USEITA SYITÄ, VALITSE TÄRKEIN</p> <p style="text-align: right;">Avoinna olevan viran hoito 01</p> <p style="text-align: right;">Projektiluonteinen työ tehtävä 02</p> <p style="text-align: right;">Urakkaluonteinen työ tehtävä 03</p> <p style="text-align: right;">Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.) 04</p> <p style="text-align: right;">Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 05</p> <p style="text-align: right;">Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 06</p> <p style="text-align: right;">Epäpätevyys 07</p> <p style="text-align: right;">Määräaikainen virka tai työ 08</p> <p style="text-align: right;">Tuntiopettaja 09</p> <p style="text-align: right;">Jokin muu syy, mikä? 10</p>
A23.	<p>JOS A19=2 Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteenne pituus kokonaisuudessaan?</p> <p style="text-align: right;"> vuotta</p> <p style="text-align: right;"> kuukautta</p> <p style="text-align: right;"> viikkoa</p>
A24.	<p>JOS A19=2 Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:</p> <p style="text-align: right;">tämä on ensimmäinen 1</p> <p style="text-align: right;">kaksi 2</p> <p style="text-align: right;">kolme 3</p> <p style="text-align: right;">neljä 4</p> <p style="text-align: right;">viisi tai enemmän? 5</p>

F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä	1	2	3	4	5
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi	1	2	3	4	5
H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	5
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	5
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	5
K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani	1	2	3	4	5
L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	5
M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne	1	2	3	4	5

KORTTI 6

KAIKKI:

A28. Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.

Mikä kortin palkkausmuodoista vastaa omaanne?

LUE TARVITTAESSA

Kiinteä kuukausipalkka	1
Kiinteä tuntipalkka	2
Kiinteä peruspalkka sekä lisät, esim. vuorolisä, palkkiopalkka, osa-urakka, provisio Ei YLITYÖKORVAUKSET	3
Puhdas urakkapalkka	4
vai muu palkkausmuoto	5

A29. Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?

Kyllä perustuu	1
Ei	2
Ei, mutta on suunnitteilla	3

A30.	<p>Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p> <p style="text-align: right;">Ei, mutta on suunnitteilla 3</p>
A31.	<p>KAIKKI: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A36</p>
A32.	<p>JOS A31=1: Maksetaanko palkkioita: (useampi kohta sallitaan):</p> <p style="text-align: right;">Yksittäisille henkilöille 1</p> <p style="text-align: right;">Työryhmille tai osastoille 2</p> <p style="text-align: right;">vai organisaation kaikille työntekijöille? 3</p>
A33A.	<p>JOS A31=1: Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A36A</p>
A33B.	<p>JOS A33A=1 Voitteko omalla työsuorituksellanne vaikuttaa näihin palkkioihin?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>
A34.	<p>JOS A33A=1 Entä oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A36A</p>
A35.	<p>JOS A34=1: Paljonko:</p> <p style="text-align: right;">Alle 500 e 1</p> <p style="text-align: right;">500 – 1 000 e 2</p> <p style="text-align: right;">vai yli 1 000 e? 3</p>

A36A.	KAIKKI: Oletteko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehenne kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?	1	♦ A37
	Kyllä		
	Ei	2	
A36B.	JOS A36A=1 Oletteko sen perusteella saanut palkankorotuksen?	1	
	Kyllä		
	Ei	2	
A37.	KORTTI 7 Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.		
	alle 900 e	11	
	901 – 1 100 e	12	
	1 101 – 1 300 e	13	
	1 301 - 1 500 e	14	
	1 501 – 1 700 e	15	
	1 701 – 1 900 e	16	
	1 901 – 2 100 e	17	
	2 101 – 2 300 e	18	
	2 301 - 2 500 e	19	
	2 501 – 2 700 e	20	
	2 701 – 2 900 e	21	
	2 901 – 3 100 e	22	
	3 101 – 3 300 e	23	
	3 301 – 3 500 e	24	
	3 501 – 3 700 e	25	
	3 701 – 4 000 e	26	
	4 001 – 4 500 e	27	
	4 501 – 5 000 e	28	
	5 001 – 5 500 e	29	
	yli 5 500 e	30	

	Ei halua vastata	98										
A38.	<p>Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa <u>ammateissa</u> maksettuihin palkkoihin.</p> <p>Onko palkkanne:</p> <table border="1"> <tr> <td>selvästi korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>oikeudenmukainen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?</td> <td>5</td> </tr> </table>	selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1	jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2	oikeudenmukainen	3	jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4	vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5	
selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1											
jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2											
oikeudenmukainen	3											
jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4											
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5											

B-KYSYMYKSET:

B1.	<p>KORTTI 8</p> <p>Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on?</p> <table border="1"> <tr> <td>päivätyö (klo 6 – 18)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen iltatyö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen yötyö</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kolmivuorotyö</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>vai jokin muu työaikamuoto</td> <td>7</td> </tr> </table>	päivätyö (klo 6 – 18)	1	säännöllinen iltatyö	2	säännöllinen yötyö	3	kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4	kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5	kolmivuorotyö	6	vai jokin muu työaikamuoto	7					
päivätyö (klo 6 – 18)	1																			
säännöllinen iltatyö	2																			
säännöllinen yötyö	3																			
kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4																			
kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5																			
kolmivuorotyö	6																			
vai jokin muu työaikamuoto	7																			
B2.	<p>Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?</p> <table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2															
Kyllä	1																			
Ei	2																			
B3A.	<p>JOS B1=7 JA B2=2,EOS:</p> <p>Kuvaavatko seuraavat väittämät työaikanne:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työtuntien määrää ei ole määriteltä tai määrittelyä ei noudateta?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Tulette töihin vain erikseen sovittaessa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Valitsette työaikanne vapaasti itse?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E. Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>JOS B3A_e=1:</p> <p>F. Millainen? _____</p>		Kyllä	Ei	A. Työtuntien määrää ei ole määriteltä tai määrittelyä ei noudateta?	1	2	B. Tulette töihin vain erikseen sovittaessa?	1	2	C. Valitsette työaikanne vapaasti itse?	1	2	D. Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana?	1	2	E. Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika?	1	2	
	Kyllä	Ei																		
A. Työtuntien määrää ei ole määriteltä tai määrittelyä ei noudateta?	1	2																		
B. Tulette töihin vain erikseen sovittaessa?	1	2																		
C. Valitsette työaikanne vapaasti itse?	1	2																		
D. Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana?	1	2																		
E. Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika?	1	2																		

B3B.	<p>JOS B1= 04,05,06 TAI B2=1: Missä määrin voitte itse vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Paljon</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Melko paljon</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei juurikaan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei lainkaan?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Paljon	1	Melko paljon	2	Ei juurikaan	3	Ei lainkaan?	4		
Paljon	1										
Melko paljon	2										
Ei juurikaan	3										
Ei lainkaan?	4										
B4.	<p>Onko Teillä tarkasti määrätty työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Määrätty tulo- ja lähtöajat</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	Määrätty tulo- ja lähtöajat	1	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika	2						
Määrätty tulo- ja lähtöajat	1										
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika	2										
B5.	<p>Seurataanko työaikojenne toteutumista:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">kellokortilla tai kulunvalvonnalla</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">tai kirjaatteko itse työaikanne omaan käyttöönne</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	kellokortilla tai kulunvalvonnalla	1	tai kirjaatteko itse työaikanne omaan käyttöönne	2	vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?	3				
kellokortilla tai kulunvalvonnalla	1										
tai kirjaatteko itse työaikanne omaan käyttöönne	2										
vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?	3										
B6.	<p>Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">rahana</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">tai vapaana?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Molempia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei kumpaakaan</td> <td style="text-align: right;">4 ♦ B8</td> </tr> </table>	rahana	1	tai vapaana?	2	Molempia	3	Ei kumpaakaan	4 ♦ B8		
rahana	1										
tai vapaana?	2										
Molempia	3										
Ei kumpaakaan	4 ♦ B8										
B7A.	<p>JOS B6=1,2,3: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">lähes päivittäin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">joka viikko</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">joka toinen viikko</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vähintään kerran kuussa</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai harvemmin?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B7B.	<p>JOS B7A= 1,2,3 tai 4: Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;"> </td> </tr> </table>										
B8.	<p>KAIKKI: Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2 ♦ B10</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 ♦ B10						
Kyllä	1										
Ei	2 ♦ B10										

B9A.

JOS B8=1:

Miten usein teette tällaista ylityötä:

lähes päivittäin	1
joka viikko	2
joka toinen viikko	3
vähintään kerran kuussa	4
vai harvemmin?	5

B9B.

JOS B9A= 1,2,3 tai 4:

Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?

--	--	--	--

B10.

KAIKKI:

Kuinka usein joudutte joustamaan työajoihonne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:

päivittäin	1
viikoittain	2
kuukausittain	3
harvemmin	4
vai ei koskaan?	5

B11.

KORTTI 9

Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin vaihtoehdoin seuraavia väittämiä:

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1	2	3	4	5
B. Joudun tekemään enemmän ylityötä kuin haluaisin?	1	2	3	4	5
C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaapäivät?	1	2	3	4	5

B12.

Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoaikoja:

riittävästi	1
hieman liian vähän	2
vai aivan liian vähän?	3

B13.

KORTTI 10

Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä.

Mitä niistä esiinny Teidän työympäristössänne?

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI
VASTAAJAN MAINITSEMAT
HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN
LISÄKYSYMYSLISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ)
työssänne haittaavaa rasisutusta: KORTTI 11

	Kyllä	Ei esiinny	LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasisutusta: KORTTI 11				
			erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	vai ei lain- kaan?
1. Kuumuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
2. Kylmyys	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
3. Tärinä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
4. Veto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
5. Melu	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
6. Savut, kaasut ja höyryt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
7. Kosteus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
8. Puutteellinen ilmanvaihto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
9. Pölyt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
10. Työympäristön likaisuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
13. Työympäristön rauhattomuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
15. Vaikeat tai epämurkavat työasennot	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
16. Kiire ja kireät aikataulut	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
17. Raskaat nostamiset	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
18. Tilanahtaus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
19. Hometta työympäristössä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
20. Ei mitään näistä	<input type="checkbox"/>						

B14.

KORTTI 12

Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainkaan
A. Niin kovaa melua että tavallinen puhe ei kuulu?	1	2	3	4	5	6
B. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi ("passiivinen tupakointi")?	1	2	3	4	5	6

B15.

Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:

KORTTI 13

	Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin	Ei koe vaarana lainkaan
A. Tapaturmavaara?	1	2	3
B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	1	2	3
C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?	1	2	3
D. Sairauksien tartuntavaara?	1	2	3
E. Ihotautiin sairastumisvaara?	1	2	3
F. Rasitusvammat?	1	2	3
G. Mielenterveyden järkkäminen?	1	2	3
H. Vakava työuupumus?	1	2	3
I. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	1	2	3
J. Että turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen?	1	2	3

B16.

Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

	Kyllä	Ei
A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2
B. Lomautuksen uhka?	1	2
C. Irtisanomisen uhka?	1	2
D. Työttömyyden uhka?	1	2
E. Työkyvyttömyyden uhka?	1	2
F. Ennakoimattomat muutokset?	1	2
G. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1	2

B17.	Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Matkapuhelinta eli kännykkää?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Lankapuhelinta?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Faxia?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Internetiä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E. Sähköpostia?</td> <td>11</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Matkapuhelinta eli kännykkää?	1	2	B. Lankapuhelinta?	1	2	C. Faxia?	1	2	D. Internetiä?	1	2	E. Sähköpostia?	11	2
	Kyllä	Ei																		
A. Matkapuhelinta eli kännykkää?	1	2																		
B. Lankapuhelinta?	1	2																		
C. Faxia?	1	2																		
D. Internetiä?	1	2																		
E. Sähköpostia?	11	2																		
B18.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Tietokonetta tai tietokonepäätettä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökoneetta?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Jos ei mitään ATK-laitetta ♦ B21</p>		Kyllä	Ei	A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?	1	2	B. Tietokonetta tai tietokonepäätettä?	1	2	C. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökoneetta?	1	2						
	Kyllä	Ei																		
A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?	1	2																		
B. Tietokonetta tai tietokonepäätettä?	1	2																		
C. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökoneetta?	1	2																		
B19.	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvia laitteita:	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Suunnilleen koko työajan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>3/4 ajasta</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1/2 ajasta</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1/4 ajasta</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Vai vähemmän?</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Suunnilleen koko työajan	1	3/4 ajasta	2	1/2 ajasta	3	1/4 ajasta	4	Vai vähemmän?	5								
Suunnilleen koko työajan	1																			
3/4 ajasta	2																			
1/2 ajasta	3																			
1/4 ajasta	4																			
Vai vähemmän?	5																			
B20.	Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä:	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Aivan riittävästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Lähes riittävästi</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Hieman liian vähän</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Vai aivan liian vähän?</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Aivan riittävästi	1	Lähes riittävästi	2	Hieman liian vähän	3	Vai aivan liian vähän?	4										
Aivan riittävästi	1																			
Lähes riittävästi	2																			
Hieman liian vähän	3																			
Vai aivan liian vähän?	4																			
B21.	KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Tekee joskus tai osittain kotona</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Tekee pelkästään kotona</td> <td>2 ♦ B23</td> </tr> <tr> <td>Ei tee lainkaan kotona</td> <td>3 ♦ B24</td> </tr> </tbody> </table>	Tekee joskus tai osittain kotona	1	Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23	Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24												
Tekee joskus tai osittain kotona	1																			
Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23																			
Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24																			

B22a.	<p>Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä:</p> <table border="0"> <tr> <td>ylitöitä tai työtä ilman korvausta</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai molempia</td> <td>3</td> </tr> </table>	ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1	vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2	vai molempia	3												
ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1																		
vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2																		
vai molempia	3																		
B22b.	<p>Montako tuntia viikossa keskimäärin työskentelette kotona?</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>														
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																
B23.	<p>Käyttekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	En	2														
Kyllä	1																		
En	2																		
B24.	<p>KORTTI 14 KAIKKI: Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <table border="0"> <tr> <td>Teen parhaillaan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Olisin kiinnostunut</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>En ole kiinnostunut</td> <td>3</td> </tr> </table>	Teen parhaillaan	1	Olisin kiinnostunut	2	En ole kiinnostunut	3												
Teen parhaillaan	1																		
Olisin kiinnostunut	2																		
En ole kiinnostunut	3																		
B24B.	<p>KORTTI 15 Entä liikutteko työnne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella: Vastatkaa kortin avulla kuinka suuren osan työajastanne?</p> <table border="0"> <tr> <td>lähes koko ajan</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>noin 3/4 työajasta</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>puolet työajasta</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>noin 1/4 työajasta</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>vähemmän</td> <td>5</td> <td>◆ B25</td> </tr> <tr> <td>ei lainkaan</td> <td>6</td> <td>◆ B25</td> </tr> </table>	lähes koko ajan	1		noin 3/4 työajasta	2		puolet työajasta	3		noin 1/4 työajasta	4		vähemmän	5	◆ B25	ei lainkaan	6	◆ B25
lähes koko ajan	1																		
noin 3/4 työajasta	2																		
puolet työajasta	3																		
noin 1/4 työajasta	4																		
vähemmän	5	◆ B25																	
ei lainkaan	6	◆ B25																	
B24C.	<p>JOS B24B = 01,02,03,04 KORTTI 16 Missä seuraavista paikoista liikutte työnne takia?</p> <table border="0"> <tr> <td>USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN</td> <td>Päätyöpaikkani sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Eri puolilla Suomea</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Naapurimaissa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Euroopassa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Muissa maanosissa</td> <td>5</td> </tr> </table>	USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN	Päätyöpaikkani sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa	1		Eri puolilla Suomea	2		Naapurimaissa	3		Euroopassa	4		Muissa maanosissa	5			
USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN	Päätyöpaikkani sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa	1																	
	Eri puolilla Suomea	2																	
	Naapurimaissa	3																	
	Euroopassa	4																	
	Muissa maanosissa	5																	

B25.	Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:	
	ei kertaakaan	1 ♦ B27
	kerran, pari useammin?	2 ♦ B27 3

B26.	JOS B25=3: Haluatteko vapaaehtoisesti olla tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?	
	Kyllä	1
	En	2

B27.	KORTTI 17 KAIKKI: Kuinka paljon voitte vaikuttaa:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi
	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5
	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5
	C. Työtahtiinne?	1	2	3	4	5
	D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5
	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5
	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5
	G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5
H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5	

B28.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:	
	Jo suunnitteluvaiheessa	1
	Vähän ennen muutosta	2
	Vai västä muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3

B29.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:	
	Aina tarvittaessa	1
	Joskus	2
	Hyvin harvoin	3
	Vai ei koskaan?	4

B30.

KORTTI 18**Arvioi kartin avulla, kuinka suuren osan työajastanne:**

Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lain- kaan
-----------------------	-------------	-------------	-------------	---------------	------------------

A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne? 1 2 3 4 5 6

B. Olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitosten kanssa? 1 2 3 4 5 6

KYSE ON MYÖS SISÄISISTÄ ASIAKKAISTA, ESIM. MIKROTUEN ASIAKKAAT SAMAN ORGANISAATION SISÄLLÄ.

B31.

KORTTI 19**Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne:**

Pitää täysin paik- kansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	Ei pidä lainkaan paik- kaansa	Ei sovi
-----------------------------------	----------------------------------	---	--	---------

A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni? 1 2 3 4 5

B. Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi? 1 2 3 4 5

C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-
aikana, koska työni on niin mielenkiintoista? 1 2 3 4 5

D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja? 1 2 3 4 5

E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan
työt tehtyä? 1 2 3 4 5

F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa? 1 2 3 4 5

G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin
piittaamatta työntekijöistä? 1 2 3 4 5

H. Kiire pilaa työilmapiiriä? 1 2 3 4 5

I. Kiire lisää sairauspoissaoloja työpaikalla? 1 2 3 4 5

J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua
asiakkaiden ongelmiin? 1 2 3 4 5

K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen,
puheluiden ym. vuoksi? 1 2 3 4 5

L. En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska
kiireelliset työt ajavat aina edelle? 1 2 3 4 5

M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin
haluaisin? 1 2 3 4 5

N. Joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn?	1	2	3	4	5
O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5
P. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?	1	2	3	4	5
Q. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5
R. Työpaikallamme esiintyy työuupumusta?	1	2	3	4	5
S. Kiire aiheuttaa virheitä työpaikallamme?	1	2	3	4	5
T. Kiire lisää tapaturmavaaraa työpaikallamme?	1	2	3	4	5
U. Työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu ?	1	2	3	4	5

B32.

KORTTI 20

Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi
------	------------	--------	------------	---------

A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehitänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5
B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5
C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5
D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	5
E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2	3	4	5
F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5

B33.

KORTTI 21

Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuussa	Harvemmin	Ei koskaan
---------------------------	--------------------	-----------	------------

A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4
B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4
C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4
D. Oletteko joutunut työssänne tilanteisiin, jotka herättävät Teissä kielteisiä tunteita kuten vihaa tai suuttumusta?	1	2	3	4

B34.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B35.	<p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>TARKOITETAAN Kyllä 1</p> <p>MYÖS ERILAISIA SEMINAAREJA Ei 2 ♦ B37</p>
B36.	<p>JOS B35=1</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi työpäiviksi) Päivien lukumäärä <input type="text"/></p>
B37.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B38.	<p>Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne:</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää? 3</p>
B39.	<p>Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne:</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää? 3</p>
B40.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>

B42.	KORTTI 22				
	Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia:				
		Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole
	A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4
	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4
	C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4
D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4	
E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1	2	3	4	

B43.	Onko työpaikanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä		
	täysin vakaa ja turvattu		1
	jokseenkin vakaa ja turvattu		2
	hieman epävarma		3
	hyvin epävarma?		4

B44.	Entä onko työpaikanne taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:		
	Parantunut		1
	Pysynyt ennallaan		2
	Vaiko heikentynyt?		3

C-KYSYMYKSET:

C1.	Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään:		
	Kyllä, aina samassa		1
	Kyllä, useissa		2
	Ette työskentele ryhmässä?		3 ♦ C5

C2.	JOS C1=1,2		
	Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmässä:		
	lähies koko ajan		1
	noin 3/4 ajasta		2
	puolet ajasta		3
	noin 1/4 ajasta		4
vähemmän		5	
	vai ei lainkaan?		6

C4.	<p>JOS C1= 1,2 KORTTI 23 Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa ryhmätyössänne:</p> <p>JOS USEITA RYHMIÄ, VALITSE SE, JOSSA TYÖSKENTELEE ENITEN</p>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	a. Ryhmä valitsee itse esimiehensä?	1	2	3	4
	b. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan?	1	2	3	4
	c. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet?	1	2	3	4
	d. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan?	1	2	3	4
	e. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä?	1	2	3	4
	f. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä?	1	2	3	4
	g. Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja?	1	2	3	4
	h. Olen yleisesti tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan?	1	2	3	4
	i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon?	1	2	3	4
	j. Ryhmässä työskentely edistää työssä oppimista?	1	2	3	4
C5A.	<p>KAIKKI: Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p>	Kyllä	1	♦ C5C	
		Ei	2	♦ C5B	
C5B.	<p>JOS C5A=2 Entä kuuluteko työttömyyskassaan?</p>	Kyllä	1	♦ C7	
		Ei	2	♦ C7	
C5C.	<p>JOS C5A=1 Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p>	SAK	1		
		STTK	2		
		AKAVA	3		
		Muu?	4		
	<p>JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:</p>				

C6.	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliiton kuulumisenne kannalta:			
		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä
	a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3
	b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3
	c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?	1	2	3

C7.	Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne:	
		Kyllä Ei
	A. Työsuojelutehtävissä?	1 2
	B. Muissa luottamustehtävissä?	1 2

C8.	KORTTI 23				
	Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne:				
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	A. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta?	1	2	3	4
	B. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa?	1	2	3	4
	C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?	1	2	3	4
	D. Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?	1	2	3	4
E. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?	1	2	3	4	

C9.	Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:	
	erittäin hyvin	1
	melko hyvin	2
	keskinkertaisesti	3
	melko huonosti	4
	vai erittäin huonosti?	5
	Ei sovi	6

C10.	<p>Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.</p> <p>Onko työpaikalla:</p> <p>JOS VASTAAJA SANOO ETTEI TIEDÄ, MUISTUTA, ETTÄ KYSE ON SIITÄ, ONKO HÄN HAVAINNUT KO. TOIMIA</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Kyllä	Ei	Ei sovi															
1	2	3															
1	2	3															
1	2	3															
1	2	3															
C11A.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <p>kaikki naisia</p> <p>enimmäkseen naisia</p> <p>sekä miehiä että naisia</p> <p>enimmäkseen miehiä</p> <p>kaikki miehiä</p> <p>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>															
C11B	<p>Onko työpaikallanne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä:</p> <p>Ei</p> <p>Kyllä, ulkomailta muuttaneita</p> <p>Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia</p> <p>Molempia?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>															
C11C.	<p>Missä maassa Teidän äitinne on syntynyt ?</p> <p>Suomessa</p> <p>Muualla, missä? _____</p> <p>Ei halua vastata</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>98</p>															
C11D.	<p>Entä isänne?</p> <p>Suomessa</p> <p>Muualla, missä? _____</p> <p>Ei halua vastata</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>98</p>															
C12A.	<p>Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p>	<p>1</p> <p>2</p>															

C12B. JOS C12a=1:
b. Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne? henkeä
 Ei varsinaisia alaisia.....000

C13. **KAIKKI:**
Onko lähin esimiehenne:

mies	1
vai nainen?	2
Ei esimestä	3

C14. **KORTTI 24**
Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy:

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi
A Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5

C15. **MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (C13=3) ♦ C 19**
JOS C13=1,2
KORTTI 25
Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimestänne. Vastatkaa kunkin kohdalla, oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6
B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6
F. Esimieheni luottaa työntekijöhinsä?	1	2	3	4	5	6
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6

I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6
M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
N. Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6
O. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6

C16. **JOS C13=1,2:**
Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:

hyvin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
vaikea sanoa	3
melko tyytymätön	4
hyvin tyytymätön?	5

C17. **JOS C13=1,2:**
Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

Kyllä	1
Ei	2 ♦ C 19

C18. **JOS C17=1:**
Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun:

hyvin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
vaikea sanoa	3
melko tyytymätön	4
hyvin tyytymätön?	5

C19.

KAIKKI:
KORTTI 25
 Seuraavaksi esitän joitakin omaa työpaikkaanne
 koskevia väittämiä.

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
---------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------	---------

A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6
C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6
D Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6
E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?.....	1	2	3	4	5	6
F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?.....	1	2	3	4	5	6
G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?.....	1	2	3	4	5	6
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?.....	1	2	3	4	5	6
I. Työpaikallamme käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi?.....	1	2	3	4	5	6
J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?.....	1	2	3	4	5	6
K. Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin?	1	2	3	4	5	6

C20.

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää
 tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Havainnut omassa työorganisaatiossa			On itse kokenut	
Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei

1. Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?	1	2	3	1	2
2. Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1	2	3	1	2
3. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?.....	1	2	3	1	2
4. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?.....	1	2	3	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay- liikkeessä?.....	1	2	3	1	2

6. Perheellisyyteen tai raskauteen?	1	2	3	1	2
7. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	3	1	2
8. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1	2	3	1	2
9. Kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	3		
10. Suomen (ruotsin) kielen taitoon?	1	2	3		
11. Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen?	1	2	3		
12. Sukupuoliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 "KYLLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKS:
Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?

C21.

Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut
eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä
työpaikassanne seuraavissa asioissa:

Kyllä	Ei
-------	----

A. Työhönotto- tai nimitystilanteessa?	1	2
B. Palkkauksessa?	1	2
C. Arvostuksen saamisessa?	1	2
D. Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1	2
E. Työn tai työvuorojen jaossa?	1	2
F. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2
G. Tiedon saannissa?	1	2
H. Työsuhte-etujen saamisessa?	1	2
I. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2

C22.

Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön
jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän
takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne
työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta):

ei lainkaan	1
joskus	2
jatkuvasti?	3

C23.

Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena:

kyllä tällä hetkellä	1
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3
tai ette ole koskaan ollut?	4

D4.	JOS D1=1: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin: LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY	työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) 1 työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä 2 ♦ D6 isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla 3 ♦ D6 opiskelija 4 ♦ D6 työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä- aikaisesti sairaana 5 ♦ D6 muulla eläkkeellä 6 ♦ D6 hoitaa omaa kotitaloutta 7 ♦ D6 vai tekee jotain muuta? 8 ♦ D6
D5a.	JOS D4=1: Onko hän:	kokopäivätyössä 1 vai osa-aikatyössä? 2
D5b.	Entä onko hän:	palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa 1 palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa 2 vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja? 3
D6.	KORTTI 26 Vastatkaa kortin avulla, mikä on puolisonne koulutus? KORKEIN KOULUTUS VALITAAN	kansakoulu tai vähemmän 1 keskikoulu tai peruskoulu 2 ammattikoulu 3 lukio 4 ammatillinen opisto 5 ammattikorkeakoulu 6 korkeakoulu tai yliopisto 7

D7.	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa:					
	KORTTI 27					
		Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
	A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5
	B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5

D8.	KORTTI 28				
	Vastatkaa kortin avulla, onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?				
		Ei, ajat sovitellaan sopuisasti			1
		Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin			2
		Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta			3
	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää			4	

D9.	Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon:				
		Te teette paljon enemmän			1
		Te teette jonkin verran enemmän			2
		teette puolison kanssa saman verran			3
		puolisonne tekee jonkin verran enemmän			4
	puolisonne tekee paljon enemmän?			5	

D10.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:							
	KORTTI 29							
		vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	joku muu, ei sovi	
		A. Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	6
		B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	6
		C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	6
		D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	6
		E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	6
		F. Kodin korjaustöistä?	1	2	3	4	5	6
	Jos alle 18v. lapsia	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä? ...	1	2	3	4	5	6
Jos alle 18v. lapsia	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6	

D11.	<p>KAIKKI: Ihmisiille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten läheisistänne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?</p> <p>Kyllä 1 ♦ D12</p> <p>Ei 2 Jos alle 10 v lapsia ♦ D13a Jos ei alle 10 v lapsia ♦ D16</p>
D12.	<p>JOS D11=1: Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:</p> <p>A. Aikuisia? <input type="text"/> <input type="text"/> tuntia</p> <p>B. Lapsia? <input type="text"/> <input type="text"/> tuntia</p>
D13a.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</p> <p>Kyllä 1 ♦ D13b</p> <p>Ei 2 ♦ D14</p>
D13b.	<p>Jos D13a=1: Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ? <input type="text"/> <input type="text"/></p>
D13c.	<p>Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ? <input type="text"/> <input type="text"/></p>
D14.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Jos joudutte jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, kuinka monelta poissaolopäivältä Teille maksetaan palkkaa?</p> <p>0 Ei yhdeltäkään päivältä</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> päivältä</p>
D15A.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt peruskoulun toisen luokan loppuun. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla?</p> <p>Kyllä parhaillaan 1 ♦ D16</p> <p>En 2</p> <p>Olen ollut aiemmin 3</p>
D15B.	<p>KORTTI 30 Olisitteko kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista 2</p> <p>Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista 3 ♦ D16</p>

En	4	
Ei sovi	5	◆ D16

D15C.	JOS D15B=1,2, 4 Vaikuttavatko seuraavat syyt siihen, että ette tällä hetkellä ole osittaisella hoitovapaalla:			
		Kyllä	Ei	Ei sovi
	A. Töittäni järjestäminen osa-aikaisiksi on hankalaa?	1	2	3
	B. Joutuisin vain tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla?	1	2	3
	C. Osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaani työpaikalla ?	1	2	3
	D. Asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa?	1	2	3
	E. Koen osittaisen hoitovapaan kohdallani tarpeettomaksi?	1	2	3
	F. Olen saanut asiasta liian vähän tietoa?	1	2	3

D16.	KORTTI 31 KAIKKI: Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitävätkö seuraava väittämät Teidän kohdallanne paikkansa:						
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi	
	A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?	1	2	3	4	5	
	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	5	
	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	5	
	JOS alle 18-v. lapsia	D. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	1	2	3	4	5
	JOS alle 18-v. lapsia	E. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu?	1	2	3	4	5
JOS d11=1	F. Työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavat kohdallani kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut?	1	2	3	4	5	

D17.	KAIKKI: Jos ajattelette elämäenne, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Oletteko:			
	A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	3
	B. Lykännyt lasten hankkimista työhönne liittyvistä syistä?	1	2	3
	JOS EDELLISEEN KYLLÄ:			
	C. Lykännyt lasten hankkimista työsuhteenne määräaikaisuuden vuoksi?	1	2	3
	D. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	3
	E. Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	3
	F. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	3
	G. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	3
H. Karsinut työtehtäviänne perhesyistä?	1	2	3	

E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:

E1a.	Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	Kyllä	1	◆ E1b
		En	2	◆ E2
E1b.	Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa
E1c.	Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa
E1d.	Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa Jos=00 ◆ E2
E1e.	Kuinka pitkään olitte poissa?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	pv Jos#00 ◆ E1e
		LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAOLOJA. JOS VASTAAJA ILMOITTAA KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.		
E2.	Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?	00	Ei yhtään päivää	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	päivää

E4.	<p>Seuraavat kysymykset koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 32</p> <p>Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>										
E5.	<p>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus,? ESIM. SYDÄN- TAI VERISUONITAUTI, KEUHKOSAIRAUS, TUKI- TAI LIIKUNTAELINSAIRAUS, RUOANSULATUSSELINTEN SAIRAUUS TAI JOKIN MUU PITKÄAIKAISSAIRAUS</p> <table data-bbox="545 615 987 686"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 ♦ E7</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 ♦ E7						
Kyllä	1										
Ei	2 ♦ E7										
E6	<p>JOS E5=1: Onko sairaudesta / vammasta haittaa työssänne:</p> <table data-bbox="545 776 939 892"> <tr> <td>erittäin paljon</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ei lainkaan?</td> <td>3</td> </tr> </table>	erittäin paljon	1	jonkin verran	2	vai ei lainkaan?	3				
erittäin paljon	1										
jonkin verran	2										
vai ei lainkaan?	3										
E7.	<p>KAIKKI: Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</p> <table data-bbox="545 986 939 1193"> <tr> <td>Hyvä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Melko hyvä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kohtalainen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Melko huono</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Huono?</td> <td>5</td> </tr> </table>	Hyvä	1	Melko hyvä	2	Kohtalainen	3	Melko huono	4	Huono?	5
Hyvä	1										
Melko hyvä	2										
Kohtalainen	3										
Melko huono	4										
Huono?	5										
E7B.	<p>Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua:</p> <table data-bbox="312 1286 1000 1530"> <tr> <td>melko varmasti pystyn</td> <td>1 ♦ E8</td> </tr> <tr> <td>en ole varma pystynkö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>tuskin pystyn?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä</td> <td>4 ♦ E8</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä</td> <td>5 ♦ E8</td> </tr> </table>	melko varmasti pystyn	1 ♦ E8	en ole varma pystynkö	2	tuskin pystyn?	3	vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä	4 ♦ E8	vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä	5 ♦ E8
melko varmasti pystyn	1 ♦ E8										
en ole varma pystynkö	2										
tuskin pystyn?	3										
vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä	4 ♦ E8										
vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä	5 ♦ E8										

E7C.	JOS E7B= 2 tai 3: Jotta pystyisitte olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitteko valmis:	<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>		Kyllä	Ei																																																										
Kyllä	Ei																																																														
	A. Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2																																																												
	B. Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2																																																												
E8.	Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?																																																														
	Kyllä	1																																																													
	Ei	2																																																													
E9.	Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?																																																														
	Kyllä	1																																																													
	Ei	2																																																													
E10.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:	<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>		Kyllä	Ei																																																										
Kyllä	Ei																																																														
	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2																																																												
	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2																																																												
	C. Ristiselässä?	1	2																																																												
	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2																																																												
E11.	KORTTI 33 Vastatkaa kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: KYSY YKSITELLEN	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Päivittäin tai lähes päivittäin</th> <th>Muutaman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran pari kk:ssa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Päänsärky?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>E. Huimauksen tunne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>F. Masennus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>							Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6
	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan																																																									
A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6																																																									
B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6																																																									
C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6																																																									
D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6																																																									
E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6																																																									
F. Masennus?	1	2	3	4	5	6																																																									
G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6																																																									

H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6
I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6
J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6

E12A.	JOS JOKIN KOHDISTA E11A-E11J = 1,2,3					
	Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:					
	Huomattavasti	1				
	Jonkin verran	2				
	Vai ei lainkaan?	3				

E12.	KORTTI 33					
	Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?					
	Päivittäin tai lähes päivittäin				1	
	Muutaman kerran viikossa				2	
	Noin kerran viikossa				3	
	Kerran pari kuukaudessa				4	
	Harvemmin				5	
	Tai ei koskaan				6	

E13.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?					
	Kyllä				1 ♦ E16	
	Ei				2 ♦ F1b	

E16.	Kuinka pitkän poissaolon tapaturma aiheutti?					
	JOS VASTAAJA ILMOITTAÄ KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.					
						pv

F-KYSYMYKSET:

F1.	KAIKKI:					
	Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:					
	erittäin yksitoikkoista				1	
	melko yksitoikkoista				2	
	melko vaihtelevaa				3	
	vai erittäin vaihtelevaa?				4	

F2.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:</p> <table border="0"> <tr> <td>erittäin kevyinä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko kevyinä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>melko raskaina</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin raskaina?</td> <td>4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4																																				
erittäin kevyinä	1																																												
melko kevyinä	2																																												
melko raskaina	3																																												
vai erittäin raskaina?	4																																												
F3.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:</p> <table border="0"> <tr> <td>erittäin kevyinä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko kevyinä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>melko raskaina</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin raskaina?</td> <td>4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4																																				
erittäin kevyinä	1																																												
melko kevyinä	2																																												
melko raskaina	3																																												
vai erittäin raskaina?	4																																												
F4.	<p>Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:</p> <table border="0"> <tr> <td>kiristynyt huomattavasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>kiristynyt jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>pysynyt ennallaan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>keventynyt jonkin verran</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai keventynyt huomattavasti?</td> <td>5</td> </tr> </table>	kiristynyt huomattavasti	1	kiristynyt jonkin verran	2	pysynyt ennallaan	3	keventynyt jonkin verran	4	vai keventynyt huomattavasti?	5																																		
kiristynyt huomattavasti	1																																												
kiristynyt jonkin verran	2																																												
pysynyt ennallaan	3																																												
keventynyt jonkin verran	4																																												
vai keventynyt huomattavasti?	5																																												
F5.	<p>Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa omassa työssänne? (viime vuosina)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%;">Pitää paikkansa</th> <th style="width: 10%;">Ei pidä paikkaansa</th> <th style="width: 10%;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Työtehtävien alue on laajentunut?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>E. Tulosseuranta on tehostunut?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>F. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>G. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>H. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>I. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>J. Henkilöstöä on aiempaa vähemmän suhteessa työmäärään?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää paikkansa	Ei pidä paikkaansa	Ei sovi	A. Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet?	1	2	3	B. Työtehtävien alue on laajentunut?	1	2	3	C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?	1	2	3	D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?	1	2	3	E. Tulosseuranta on tehostunut?	1	2	3	F. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?	1	2	3	G. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?	1	2	3	H. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?	1	2	3	I. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?	1	2	3	J. Henkilöstöä on aiempaa vähemmän suhteessa työmäärään?	1	2	3
	Pitää paikkansa	Ei pidä paikkaansa	Ei sovi																																										
A. Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet?	1	2	3																																										
B. Työtehtävien alue on laajentunut?	1	2	3																																										
C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?	1	2	3																																										
D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?	1	2	3																																										
E. Tulosseuranta on tehostunut?	1	2	3																																										
F. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?	1	2	3																																										
G. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?	1	2	3																																										
H. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?	1	2	3																																										
I. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?	1	2	3																																										
J. Henkilöstöä on aiempaa vähemmän suhteessa työmäärään?	1	2	3																																										

F6.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:	
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1
	melko merkittävänä	2
	ei erityisen merkittävänä	3
	vai ette lainkaan merkittävänä?	4

F7.	KORTTI 34				
	Mitkä tällä kortilla mainituista tekijöistä <u>heikentävät</u> nykyisessä työssä viihtymistänne?				
	VAIHTOEHTOJA EI LUETA		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei
	Kyllä	Ei			
	1.	Työn yksitoikkoisuus	1 2		
	2.	Arvostuksen puute	1 2		
	3.	Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1 2		
	4.	Työajat	1 2		
	5.	Työn pakkotahtisuus	1 2		
	6.	Työn vuoksi matkustaminen	1 2		
	7.	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	1 2		
	8.	Suhteet esimiehiin	1 2		
	9.	Hankalat asiakkaat/oppilaat	1 2		
	10.	Kiire tai kireät aikataulut	1 2		
	11.	Palkka	1 2		
	12.	Työskentelyolosuhteet	1 2		
	13.	Huonot työjärjestelyt, johtaminen	1 2		
	14.	Työpaikan ilmapiiri	1 2		
	15.	Etenemismahdollisuuksien puute	1 2		
	16.	Kehittymismahdollisuuksien puute	1 2		
17.	Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1 2			
18.	Palautteen puute	1 2			
19.	Oleennaista tietoa ei anneta ajoissa	1 2			

F8.

KORTTI 35Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?VAIHTOEHTOJA
EI LUETA

		Kyllä	Ei
1.	Työn mielenkiintoisuus	1	2
2.	Työn kiireettömyys	1	2
3.	Työn itsenäisyys	1	2
4.	Työn arvostus	1	2
5.	Työajat	1	2
6.	Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen	1	2
7.	Suhteet esimiehiin	1	2
8.	Suhteet työtovereihin	1	2
9.	Työn vaihtelevuus	1	2
10.	Miellyttävät asiakkaat / oppilaat	1	2
11.	Uusien asioiden oppiminen	1	2
12.	Uralla eteneminen / ylenemismahdollisuudet	1	2
13.	Palkka	1	2
14.	Työskentelyolosuhteet	1	2
15.	Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2
16.	Työpaikan henki	1	2
17.	Työsuhteen varmuus	1	2
18.	Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2
19.	Työn haasteellisuus	1	2

F9.

Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:EI TARKOITA
KOHTAAMISIA
SATTUMALTA

lähes päivittäin	1
vähintään kerran viikossa	2
vähintään kerran kuukaudessa	3
harvemmin	4
vai ei lainkaan?	5
Ei työtovereita	6

F12.	<p>Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">samalle ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>eri ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan vaihtaisi?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	samalle ammattialalle	1	eri ammattialalle	2	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3				
samalle ammattialalle	1										
eri ammattialalle	2										
vai ette lainkaan vaihtaisi?	3										
F13.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">hyvät</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>kohtalaiset</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai huonot mahdollisuudet?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	hyvät	1	kohtalaiset	2	vai huonot mahdollisuudet?	3				
hyvät	1										
kohtalaiset	2										
vai huonot mahdollisuudet?	3										
F14.	<p>Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">ette ole ajatellut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>olette joskus ajatellut</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai olette ajatellut usein?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ette ole ajatellut	1	olette joskus ajatellut	2	vai olette ajatellut usein?	3				
ette ole ajatellut	1										
olette joskus ajatellut	2										
vai olette ajatellut usein?	3										
F15.	<p>Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää:</p> <p>VANHUUSELÄKEIKÄ ON YLEENSÄ 63 VUOTTA.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">ette ole ajatellut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>olette ajatellut joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>olette ajatellut usein?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>on jo jättänyt eläkehakemuksen</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	ette ole ajatellut	1	olette ajatellut joskus	2	olette ajatellut usein?	3	on jo jättänyt eläkehakemuksen	4		
ette ole ajatellut	1										
olette ajatellut joskus	2										
olette ajatellut usein?	3										
on jo jättänyt eläkehakemuksen	4										
F17A.	<p>JOS VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAS</p> <p>Oletteko viime aikoina suunnitellut, että saattaisitte jäädä osa-aikaeläkkeelle, kun se iän puolesta on mahdollista:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">ette ole suunnitellut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>olette suunnitellut joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>olette suunnitellut usein?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>on osa-aika-eläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	ette ole suunnitellut	1	olette suunnitellut joskus	2	olette suunnitellut usein?	3	on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4	on osa-aika-eläkkeellä	5
ette ole suunnitellut	1										
olette suunnitellut joskus	2										
olette suunnitellut usein?	3										
on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4										
on osa-aika-eläkkeellä	5										

F17B.	<p>JOS VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAS Millaisena koette työpaikkanne mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeelle haluaville?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Erittäin hyvinä</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 30%;">♦ F18</td> </tr> <tr> <td>Melko hyvinä</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td>♦ F18</td> </tr> <tr> <td>Melko huonoina</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Erittäin huonoina</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td>♦ F18</td> </tr> </table>	Erittäin hyvinä	1	♦ F18	Melko hyvinä	2	♦ F18	Melko huonoina	3		Erittäin huonoina	4		Ei sovi	5	♦ F18
Erittäin hyvinä	1	♦ F18														
Melko hyvinä	2	♦ F18														
Melko huonoina	3															
Erittäin huonoina	4															
Ei sovi	5	♦ F18														
F17C.	<p>VÄHINTÄÄN 45 VUOTIAILLE JOS C17B= 3,4 Ovatko seuraavat syyt vaikuttamassa siihen:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Kyllä</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työjärjestelyt muuttuvat liian vaikeiksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>B. Ikääntyvien työpanosta tarvitaan kokoaikaisena?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>C. Pyrkijöitä osa-aikaeläkkeelle on liian paljon ?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työjärjestelyt muuttuvat liian vaikeiksi?	1	2	B. Ikääntyvien työpanosta tarvitaan kokoaikaisena?	1	2	C. Pyrkijöitä osa-aikaeläkkeelle on liian paljon ?	1	2			
	Kyllä	Ei														
A. Työjärjestelyt muuttuvat liian vaikeiksi?	1	2														
B. Ikääntyvien työpanosta tarvitaan kokoaikaisena?	1	2														
C. Pyrkijöitä osa-aikaeläkkeelle on liian paljon ?	1	2														
F18.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: Missä iässä arvelette itse jäävänne kokoaikaiselle eläkkeelle?</p> <p style="text-align: center;"> <input style="width: 40px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> -vuotiaana </p>															
F19.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: Voisitko harkita työnannon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En?</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1		Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2		Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3		En?	4				
Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1															
Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2															
Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3															
En?	4															
F20.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: KORTTI 36 Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1		Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2		Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3		Ei	4				
Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1															
Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2															
Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3															
Ei	4															

F21.	<p>VÄHINTÄÄN 55-VUOTIAAT:</p> <p>KORTTI 37 Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttavat, jotta ylipäänsä jatkaisitte työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen:</p> <table border="1" data-bbox="737 343 1147 602"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Oman työn mielekkäisyys?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>B. Elämäntilanne kokonaisuudessaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>C. Kuuluminen työyhteisöön?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>D. Oma terveys ja voimavarat</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>E. Työssä jatkamisen myötä saatava suurempi eläke?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	A. Oman työn mielekkäisyys?	1	2	3	4	B. Elämäntilanne kokonaisuudessaan?	1	2	3	4	C. Kuuluminen työyhteisöön?	1	2	3	4	D. Oma terveys ja voimavarat	1	2	3	4	E. Työssä jatkamisen myötä saatava suurempi eläke?	1	2	3	4
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan																											
A. Oman työn mielekkäisyys?	1	2	3	4																											
B. Elämäntilanne kokonaisuudessaan?	1	2	3	4																											
C. Kuuluminen työyhteisöön?	1	2	3	4																											
D. Oma terveys ja voimavarat	1	2	3	4																											
E. Työssä jatkamisen myötä saatava suurempi eläke?	1	2	3	4																											
F22.	<p>VÄHINTÄÄN 25-VUOTIAILLE:</p> <p>Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten:</p> <p>YKSITYISELLÄ ELÄKESÄÄSTÄMISELLÄ TARKOITETAAN PANKIN TAI VAKUUTUSYHTIÖN KANSSA TEHTYÄ SOPIMUSTA SÄÄSTÄMISESTÄ ELÄKETTÄ VARTEN.</p> <table border="1" data-bbox="454 761 1190 983"> <tbody> <tr> <td>On vakuutus itseni tai perheenjäsenen rahoittamana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>On vakuutus työnantajan rahoittamana</td> <td>2 ♦ F24</td> </tr> <tr> <td>Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten</td> <td>3 ♦ F24</td> </tr> <tr> <td>Ei mitään näistä?</td> <td>4 ♦ F24</td> </tr> </tbody> </table>	On vakuutus itseni tai perheenjäsenen rahoittamana	1	On vakuutus työnantajan rahoittamana	2 ♦ F24	Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	3 ♦ F24	Ei mitään näistä?	4 ♦ F24																						
On vakuutus itseni tai perheenjäsenen rahoittamana	1																														
On vakuutus työnantajan rahoittamana	2 ♦ F24																														
Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	3 ♦ F24																														
Ei mitään näistä?	4 ♦ F24																														
F22B.	<p>JOS F22=1</p> <p>Koska vakuutus on otettu:</p> <table border="1" data-bbox="454 1080 1147 1240"> <tbody> <tr> <td>alle 5 vuotta sitten</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5 - 10 vuotta sitten</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>yli 10 vuotta sitten?</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	alle 5 vuotta sitten	1	5 - 10 vuotta sitten	2	yli 10 vuotta sitten?	3																								
alle 5 vuotta sitten	1																														
5 - 10 vuotta sitten	2																														
yli 10 vuotta sitten?	3																														
F24.	<p>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</p> <table border="1" data-bbox="454 1333 1147 1545"> <tbody> <tr> <td>Voimakkaasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jossain määrin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei erityisemmin</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei lainkaan?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Voimakkaasti	1	Jossain määrin	2	Ei erityisemmin	3	Ei lainkaan?	4	Ei sovi	5																				
Voimakkaasti	1																														
Jossain määrin	2																														
Ei erityisemmin	3																														
Ei lainkaan?	4																														
Ei sovi	5																														

F25.	KORTTI 38		
	KAIKKI:		
	Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä?		
	LUE TARVITTAESSA		
	palkka on ehdottomasti tärkein		1
palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö		2	
työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka		3	
vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein		4	

F26.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:		
	lopettaisitte työnteon kokonaan		1
	tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä		2
	pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti		3
	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?		4

F27.	KORTTI 39				
	VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT:				
	Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään:				
		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään
	A. Joustavammat työajat?	1	2	3	4
	B. Työterveyshuollon kehittäminen?	1	2	3	4
	C Työympäristön parantaminen?	1	2	3	4
	D Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen?	1	2	3	4
	E. Palkan lisääminen?	1	2	3	4
	F. Työmäärän ja kiireen vähentäminen?	1	2	3	4
	G. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen?	1	2	3	4
	H. Johtamistapojen parantaminen?	1	2	3	4
	I. Sapattivapaa, vuorotteluvapaa?	1	2	3	4
	J. Osa-aikaeläke?	1	2	3	4
	K. Varmuus työpaikan säilymisestä?	1	2	3	4
L. Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen?	1	2	3	4	

Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksyttekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

Kyllä	1
Ei	2

Kiitos haastattelusta!

Työolotutkimukset ovat laajoja, koko palkansaajakuntaan kohdistuvia haastattelututkimuksia, jotka ovat vakiinnuttaneet asemansa suomalaisten työolojen monipuolisena ja luotettavana kuvaajana. Työolotutkimuksen tietosisältö kattaa työympäristön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Muita tutkimuksen sisältämiä teemoja ovat muun muassa työelämän tasa-arvo, työn ja perheen yhteensovittaminen, työtyytyväisyys, työhistoria ja työmarkkina-asema.

Tämä julkaisu kokoaa yhteen työolotutkimusten keskeisiä tuloksia vuosilta 1977–2008. Se tarjoaa laajan yleiskatsauksen suomalaisen palkansaajaväestön työoloihin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin yli kolmen vuosikymmenen ajalta. Julkaisuun sisältyy myös kansainvälistä vertailua.



Tilastokeskus, myyntipalvelu
PL 4C
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2500
myynti@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi

Statistikcentralen, försäljning
PB 4C
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2500
myynti@stat.fi
www.stat.fi

Statistics Finland, Sales Services
P.O.Box 4C
FI-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2500
sales@stat.fi
www.stat.fi

ISBN 978-952-467-926-8 (print)
ISBN 978-952-467-930-5 (pdf)
Tuotenumero 3665 (print)
Tuotenumero 3670 (pdf)
C0