

Kaikilla mausteilla

Artikkeleita työolotutkimuksesta

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela – Arto Miettinen (toim.)

Kaikilla mausteilla

Artikkeleita työolotutkimuksesta

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela – Arto Miettinen (toim.)

Päätoimittaja – Huvudredaktör – Principal editor
Timo Alanko

Toimittajat – Redaktörer – Editors
Anna-Maija Lehto
Hanna Sutela
Arto Miettinen

Taitto – Ombrytning – Layout
Seija Töyräänvuori

© 2006 Tilastokeskus ja kirjoittajat
Statistikcentralen och författarna
Statistics Finland and authors

ISSN 0355-2071
= Tutkimuksia
ISBN 952-467-567-6

Yliopistopaino

Helsinki – Helsingfors 2006

Alkusanat

Tilastokeskuksen työolotutkimukset, joita on tehty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003, ovat laajan yhteistyön tulosta. Tilastokeskus on toiminut yhdessä ulkopuolisten tahojen kanssa niin tutkimusten suunnittelussa, rahoituksessa kuin tulosten käytössäkin.

Käsillä oleva artikkelikokoelma on uusi osoitus tämän yhteistyön onnistuneisuudesta. Viimeisintä, syksyllä 2003 toteutettua työolotutkimusta ovat olleet Tilastokeskuksen lisäksi suunnittelemassa ja rahoittamassa työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelurahasto, Valtiokonttori, Valtion työsuojelurahasto, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus, Kansaneläkelaitos, Kuntoutussäätiö ja Työtapaturmaohjelma. Verkottamalla ulkopuolisten tahojen kanssa Tilastokeskus on pyrkinyt vastaamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin.

Valmiin tutkimusaineiston ovat hankkineet käyttöönsä paitsi rahoittajatahot myös useat tutkijat yliopistoista, tutkimuslaitoksista ja työmarkkinajärjestöistä. Artikkelikokoelmaan olemme saaneet koottua hyvin suuren osan tästä aineiston käyttäjäjoukosta ja analysointityöstä. Kooste tuo monipuolisen lisän aiemmin julkaistulle raportille *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Raportti on julkaistu syksyllä 2004 Tilastokeskuksessa, tekijöinä Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela. Syksyllä 2005 se ilmestyi myös englanniksi. Edellisestä, vuoden 1997 työolotutkimuksesta tehty artikkelikokoelma valmistui vuonna 2000 nimellä *Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta*, toimitajina Anna-Maija Lehto ja Noora Järnefelt.

Tämän artikkelikokoelman toimitustyö aloitettiin tammikuussa 2005. Kirjoittajat ovat kokoontuneet useihin yhteisiin palavereihin, joissa kokonaisuutta on hiottu. Kesäkuussa 2005 järjestimme kaksipäiväisen seminaarin kaikkien artikkeliluonnosten läpikäyntiin ja keskinäiseen kommentointiin. Sittemmin toimituskunta on hionut jokaista artikkelia yhdessä tekijöiden kanssa. Toimituskuntaan ovat kuuluneet dosentti Anna-Maija Lehto, erikoistutkija Hanna Sutela ja tutkija Arto Miettinen. Lisäksi tutkija Noora Kontiainen on antanut toimitustyöhön arvokasta apua menetelmätuntemuksellaan ja kommentoimalla erityisesti ikään-tyneitä koskevia artikkeleita.

Kiitämme lämpimästi kirjoittajia hyvin sujuneesta yhteistyöstä. Laajan tutkimusaineiston kokoaminen on vaivan arvoista, kun sille löytyy näin paljon käyttöä. Monipuolinen aineiston käyttö mahdollistaa myös sen, että tulokset saadaan paremmin hyödyttämään käytännön työelämää ja sen kehittämistä.

Helsingissä 13.04.2006

Anna-Maija Lehto

Hanna Sutela

Arto Miettinen

Sisällys

Alkusanat	3
Kirjoittajat	6
Johdanto	8

MUUTOKSIA TIETOTYÖSSÄ, TYÖAJOISSA JA JOUSTON MAHDOLLISUUKSISSA

Ulla Aitta

Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa	17
-------------------------------------------------------------------------	----

Pekka HUUHTANEN, Hanna JURVANSUU

Etätyö 2000-luvun alun Suomessa	37
---------------------------------------	----

Jouko NÄTTI, Timo ANTILA

Tietotyö, työaika ja hyvinvointi	49
----------------------------------------	----

Jouko NÄTTI, Mia VÄISÄNEN, Timo ANTILA

Ansiotyö kotona	73
-----------------------	----

TYÖOLOJA JA ESIMIESTYÖTÄ ERILAISISSA TYÖYHTEISÖISSÄ

Juha Antila, Pekka Ylöstalo

Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla	95
------------------------------------------------------------------------	----

Irja Kandolin, Pekka HUUHTANEN

Työaikajoustot ja hyvinvointi	121
-------------------------------------	-----

Olavi Parvikko

Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt	135
-------------------------------------------------------------	-----

Noora Kontiainen

Esimiehestä kaikki irti?	155
--------------------------------	-----

EPÄVARMUUTTA, KIIRETTÄ JA ELÄKEAJATUKSIA

Irma Väänänen-Tomppo, Eila Tuominen, Kristiina Tuominen

Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset	179
-----------------------------------------------------------------------------	-----

Pauli Forma, Eila Tuominen, Kristiina Tuominen, Irma Väänänen-Tomppo

Sukupuoli ja aiottu eläkeikä	203
------------------------------------	-----

Hanna Sutela

Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen	223
----------------------------------------------	-----

Anna-Maija Lehto

Työpaineet ja kiirekokemukset	249
-------------------------------------	-----

TYYYTYVÄISYYS, POISSAOLOT JA PSYKKINEN OIREILU

Arto Miettinen

Työhönsä erittäin tyytyväiset 275

Marko Ylitalo

Palkansaajien sairauspoissaolot 293

Tiina Pensola, Aila Järvikoski

Psyykkiset rasittuneisuusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla 317

LIITTEET

1. Työolotutkimukset 337

2. Haastattelulomake. Työolotutkimus 2003. 339

Kirjoittajat

Ulla Aitta, KTM, työelämän tutkija
AKAVA, Helsinki

Juha Antila, VTL, palkka- ja työaika-asiantuntija
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Helsinki

Timo Anttila, YTT, tutkija
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylä.

Pauli Forma, VTT, ma. professori
Turun yliopisto, Sosiaalipoliitiikan laitos, Turku

Pekka Huuhtanen, tutkimusprofessori
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot –osaamiskeskus, Helsinki

Hanna Jurvansuu, HM, tutkija
Työterveyslaitos, Työkyvyn ja terveyden edistäminen, Helsinki

Aila Järvikoski, tutkimusjohtaja, ma. professori
Kuntoutussäätiö, Helsinki
Lapin yliopisto, Rovaniemi

Irja Kandolin, dosentti, erikoistutkija
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus, Helsinki

Noora Kontiainen, VTM, tutkija
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Anna-Maija Lehto, dosentti, kehittämisspällikkö
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Arto Miettinen, YTM, tutkija
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Jouko Nätti, YTT, dosentti, akatemiattutkija
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylä

Olavi Parvikko, PsL, ylitarkastaja
Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Tampere

Tiina Pensola, VTT, erikoistutkija
Kuntoutussäätiö, Kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämiskeskus, Helsinki

Hanna Sutela, VTM, erikoistutkija
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Eila Tuominen, VTT, johtava tutkija
Eläketurvakeskus, Tutkimusosasto, Helsinki

Kristiina Tuominen, VTM, tutkija
Eläketurvakeskus, Helsinki

Mia Väisänen, YTM, tutkija
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä

Irma Väänänen-Tomppo, VTL, erikoistutkija
Valtiokonttori, Helsinki

Marko Ylitalo, VTM, tutkija
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Pekka Ylöstalo, VTM, tutkija
Työministeriö, Helsingin yliopisto, Helsinki

Johdanto

Tämä julkaisu on pitkän yhteistyön tulos. Sen kirjoittajat ovat työolotutkimuksen käyttäjiä eri ministeriöistä, laitoksista ja työmarkkinajärjestöistä. Suurin osa heistä oli mukana jo vuoden 2003 työolotutkimuksen suunnitteluvaiheessa, moni jopa vuoden 1997 työolotutkimusta suunnittelemassa ja tuon tutkimuksen aineiston perusteella edelliseen artikkelijulkaisuun kirjoittamassa.

Jokaisella kirjoittajalla on oma erityinen näkökulmansa työoloihin, omat erityisen kiinnostuksen kohteensa. Yhteistä kaikille on innostus työelämän tutkimusta kohtaan: halu selvittää suomalaisen työelämän tilaa ja muutosta sekä sitä, miten eri palkansaajaryhmien työhyvinvointi ja tasa-arvo nykypäivän työelämässä toteutuvat.

Työolotutkimus mahdollistaakin hyvin tietosisällön laajuudessaan ja valtakunnallisessa edustavuudessaan tällaisen monista eri näkökulmista lähtevän, eri ilmiöitä yhdistävän työolojen tarkastelun. Vuoden 2003 työolotutkimukseen haastateltiin yli 4000 palkansaajaa, jotka edustavat kaikkia ammatti- ja toimialaryhmiä. Tutkimus oli järjestyksessä viides tutkimussarjassa, jonka avulla voidaan kuvata suomalaisissa työoloissa tapahtunutta muutosta jo yli neljännesvuosisadan ajalta. Tarkempi kuvaus aineistosta on liitteenä julkaisun lopussa, samoin kuin vuoden 2003 kysymyslomake kokonaisuudessaan.

Tämän kokoelman artikkelit pohjautuvat ennen kaikkea tämän tuoreimman, vuonna 2003 kerätyn aineiston analyysiin. Monissa artikkeleissa tuloksia verrataan kuitenkin myös vuoden 1997, jopa vuosien 1990 ja 1984 työolotutkimuksiin. Tällöin on voimakkaasti läsnä työelämän muutos.

Kun artikkelikokoelman kokonaisuus alkoi hahmottua, toimituskunta harmiteli, että Jaksan ja Jostaen -nimi oli jo ehditty käyttää edelliseen työolotutkimukseen pohjautuvaan artikkelijulkaisuun. Niin korostuneesti nousevat esiin myös tämänkertaisessa artikkelikokoelmassa jouston ja jaksamisen teemat. Muutos on läsnä kuitenkin myös tässä suhteessa – muutos kohti vielä suurempaa joustoa, kohti vielä ajankohtaisempia kysymyksiä jaksamisesta. Erilaiset toiminnalliset ja määrälliset joustot niin työajoissa, -paikoissa, työnteon muodoissa kuin työsuhteissakin käyvät edelleen yhä yleisemmiksi. Työpaineiden, erilaisten vaatimusten, epävarmuuden ja myös palkansaajakunnan ikääntymisen myötä kysymys jaksamisesta on yhä ajankohtainen, jos mahdollista, aiempaakin korostuneemmin.

Olisi kuitenkin virhe luulla tätä kokoelmaa vain Jaksan ja Jostaen -julkaisun päivitetynä versioksi. Myös muutosta kuvaavissa artikkeleissa työelämän ilmiöitä tarkastellaan tuoreella tavalla, erilaisista tarkasteluvinkkeleistä. Moniin sinänsä kenties jo tuttuihin ilmiöihin avautuu uusia kiinnostavia näkökulmia. Kuten työelämän tutkimuksessa yleensäkin, näiden artikkeleiden tavoitteena on löytää näkökulmia ja välineitä työelämän kehittämisen edistämiseksi ja olemassa olevien ongelmien vähentämiseksi.

Kaiken kaikkiaan tämän julkaisun artikkelit voidaan ryhmitellä neljän eri alaosikon alle. Toisaalta nämä rajat ovat häilyviä: kirjoittajien eri ilmiöitä yhdiste-

levä tutkimusote ja monipuolinen näkemys takaavat sen, että toinen toistaan tukevat artikkelit eivät rajaudu kategorisen jyrkästi vain omiin lähtöasetelmiinsa.

Otsikolla MUUTOKSIA TIETOTYÖSSÄ, TYÖAJOISSA JA JOUSTON MAHDOLLISUUKSISSA keskitytään erityisesti ylempiin toimihenkilöihin ja siihen työn aikojen ja paikkojen joustamiseen, työn ja muun elämän rajan liudentumiseen, joka yhdistetään usein niin sanottuun tietotyöhön. Näkökulma näissä artikkeleissa on ennen muuta yksilölähtöinen.

Ulla Aitta: Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa.

Artikkelin pääkohteena ovat ylempissä toimihenkilöammateissa työskentelevät naiset ja heidän kokemuksensa työhyvinvoinnista ja työolosuhteista. Kirjoittaja käsitteli ylempien toimihenkilöiden jaksamista jo edellisessä artikkelijulkaisussa – tuolloin kävi ilmi se ristiriita, että vaikka juuri ylempillä toimihenkilöillä on kaikkein parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa työnsä eri osatekijöihin, he kokevat työnsä muihin palkansaajiin verrattuna henkisesti kaikkein kuormittavimmaksi. Tämänkertainen artikkeli keskittyy ylempien toimihenkilöiden joukossa erityisesti naisiin. Eroavatko ylempien toimihenkilönaisien kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ylempien toimihenkilömiesten tilanteesta; millaisia eroja on nähtävissä muihin palkansaajiin verrattuna; miten tilanne eri ryhmissä on muuttunut edelliseen tutkimuskertaan verrattuna? Mitä tapahtuu kun töiden liiallinen määrä, vaikeus ja vastuu yhdistyy kiristyneen työtahdin synnyttämään kiireeseen? Kirjoittaja pohtii, miksi omien kehitymis- ja etenemismahdollisuuksiensa tärkeyttä korostavat, ahkerasti kouluttautuvat ja työhönsä panostavat ylemmät toimihenkilönaiset ilmaisevat tyytymättömyyttä työoloihinsa selvästi useammin kuin ylemmät toimihenkilömiehet.

Pekka Huuhtanen ja Hanna Jurvansuu: Etätyö 2000-luvun alun Suomessa

Artikkelissa tarkastellaan etätyötä ja sen levinneisyyttä Suomessa myös kansainvälisesti verraten. Siinä pohditaan, miten etätyötä tekevien ja muiden palkansaajien ryhmät ja työolojen erityispiirteet eroavat toisistaan. Etätyöläisten yleinen työviihtyvyys sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen nousevat erityisen tarkastelun kohteeksi. Myös tässä artikkelissa tarkastelu täsmentyy lopulta ylempiin toimihenkilöihin, joiden keskuudessa etätyön tekeminen on yleisintä. Artikkelin ei rajoitu kuitenkaan vain etätöitä tekeviin, vaan mukana siinä ovat myös etätyöstä kiinnostuneet palkansaajat. Etätyötä tekevien, etätyöstä kiinnostuneiden ja ei-kiinnostuneiden palkansaajien tilanteita keskenään vertailemalla etsitään vastausta siihen, millaisia seikkoja etätyön herättämän kiinnostuksen taustalta mahtaa löytyä; liittyykö työympäristöön ja työviihtyvyyteen sellaisia tekijöitä, jotka ovat ”työntämässä” tiettyjä palkansaajia etätyöhön? Artikkelissa korostetaan, kuinka etä- ja mobiilityötä tutkittaessa on tarpeen ottaa huomioon joustojen ja mobiilisuuden moniulotteisuus: kyse on paitsi ajan ja paikan, myös työvälineiden, työtehtävien, työyhteisöjen ja työsuhteen ehtojen muutoksista.

Jouko Nätti ja Timo Anttila : Tietotyö, työaika ja hyvinvointi

Tässä artikkelissa käsitellään tietotyön käsitettä, yleisyyttä ja ominaispiirteitä, työaikoja tietotyössä sekä työaikojen yhteyttä hyvinvointiin. Työolotutkimusten aineisto mahdollistaa muutostrendin kuvaamisen aina vuodesta 1984 lähtien. Tietotyön tekijöiksi on artikkelissa määritelty korkea asteen koulutuksen saaneet palkansaajat, jotka käyttävät tietotekniikkaan työssään. Matalammin koulutetut, tietotekniikkaa työssään käyttävät palkansaajat on taas määritelty atk-käyttäjiksi, kun loput muodostavat ryhmän muut palkansaajat. Artikkelin kuvaava näin määritellyn tietotyön yleistymistä ja kohdentumista tiettyihin palkansaajaryhmiin viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Kansainvälisessä keskustelussa tietotyöhön on usein yhdistetty työaikojen venyminen – vaikka Suomessa tämä ei näytäkään olevan keskeinen piirre, tietotyöläisten työajoissa näkyy muuta mielenkiintoista eriytymistä. Artikkelin osallistuu myös keskusteluun tietotyöläisten hyvinvoinnista, niin psyykkisestä kuin sosiaalisestakin, toisin sanoen työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisesta.

Jouko Nätti, Mia Väisänen ja Timo Anttila: Ansiotyö kotona

Tämä artikkeli jatkaa ja syventää jo edellisissä artikkeleissa sivuttua pohdintaa työn ja muun elämän rajojen liudentumisesta. Nyt keskitytään ansiotyöhön, joka on ”palannut kotiin”: perinteisen kotiansiotyön rinnalle on muotoutunut uusi muoto, johon liitetään tietoteknologian mahdollisuudet, ja se on käsitteellistetty myös täydentäväksi ansiotyöksi kotona. Työolotutkimus on sisältänyt vertailukelpoisia kysymyksiä kotona työskentelystä sekä perheen ja työn yhteensovittamisesta jo vuodesta 1990 alkaen. Tässä artikkelissa pohditaan juuri vuosien 1990, 1997 ja 2003 tutkimusaineistoja hyväksikäyttäen kotona tehtävän ansiotyön yleistymistä, siihen yhteydessä olevia tekijöitä sekä kotona työskentelyn vaikutuksia työn ja perheen suhteisiin. Osa kotona tehtävästä täydentävästä ansiotyöstä on ylittöitä tai korvauksetonta työtä, osa palkansaajista taas on sopinut työskentelystä kotona työnantajan kanssa. Eräs tämän artikkelin mielenkiintoisista näkökulmista liittyykin siihen, onko tällä kotona työskentelyn muodolla yhteyttä tuntemuksiin työn ja kotiasioiden yhteensovittamisen onnistuneisuudesta.

TYÖOLOJA JA ESIMIESTYÖTÄ ERILAISISSA TYÖYHTEISÖISSÄ
kokoaa yhteen kirjoituksia, joiden näkökulmassa korostuu pikemminkin organisaatiolähtöinen tarkastelu. Kyse on palkansaajien vaikutusmahdollisuuksista, esimiestyöstä sekä työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin toteutumisesta erilaisissa organisaatiokulttuureissa.

Juha Anttila ja Pekka Ylöstalo: Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla

Artikkelissa jatketaan työpaikkojen proaktiivisen ja traditionaalisen toimintatavan vertailua, jota kirjoittajat tekivät jo vuoden 1997 työoloaineiston pohjalta, edellisessä artikkelikokoelmassa. Proaktiivisuus ymmärretään palkansaajien keskimääräistä paremmiksi mahdollisuuksiksi päättää ja vaikuttaa omiin töihinsä

liittyvistä asioista, ja siihen liittyy myös yksilöllisen vastuun lisääntyminen. Traditionaalinen toimintatapa tarkoittaa hierarkkisesti johdettua työn organisointia, jossa palkansaajien omat vaikutusmahdollisuudet jäävät vähäisiksi. Edelliskerralla tarkastelu keskittyi kuitenkin vain yksityisen sektorin työpaikkoihin, kun nyt mukaan vertailuun on sisällytetty julkinen sektori. Artikkelin keskeisenä sisältönä onkin proaktiivisen toimintatavan yleisyyden ja merkityksen arviointi näillä kahdella sektorilla – miten proaktiivisuus näillä sektoreilla toteutuu, ovatko sen vaikutukset yhtä suuret molemmilla sektoreilla ja missä määrin proaktiivisuuden mukanaan tuomat hyödyt ovat yhteydessä siihen, että näiden sektoreiden traditionaaliset toimipaikat eroavat jo lähtökohtaisesti toisistaan?

Irja Kandolin ja Pekka Huuhtanen: Työaikajoustot ja hyvinvointi

Myös tässä artikkelissa tarkastellaan palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia erilaisissa työorganisaatioissa, mutta nyt kiinnostus keskittyy työaikoihin sekä niissä joustamisen mahdollisuuksiin ja pakkoihin: ylitöihin, epäsäännölliseen työaikaan, osa-aikatyöhön. Tuore näkökulma on määritellä työaikajoustot sen mukaan, onko kyse tuotannollisen jouston vai yksilöllisen jouston tarpeista – toisin sanoen, onko palkansaajan joustettava työnantajan tai työtehtävien vaatimuksesta vai voiko hän joustaa työajoissaan omien tarpeidensa mukaan. Molemmipuoliseksi joustavuudeksi artikkelissa kutsutaan tilannetta, jossa palkansaaja joutuu toisinaan joustamaan tuotannollisista syistä, mutta toisaalta hänellä on myös mahdollisuus omista toiveista lähtevään yksilölliseen joustoon. Artikkelissa tarkastellaan erilaisten joustojen yleisyyttä työnantajasektorin ja yrityksen koon mukaan, sekä niiden toteutumista eri palkansaajaryhmissä sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaan. Lisäksi artikkeli pohtii työajoissa toteutuvan jouston yhteyksiä organisaatiokulttuuriin ylipäänsä: osallistuvan suunnittelun, kilpailuhengen, henkilökunnan riittävyuden sekä kiireen ulottuvuuksiin. Artikkelissa kysytään, millaisia seurauksia jouston eri muodoilla ja yleisyydellä on palkansaajien työhyvinvoinnille.

Olavi Parvikko: Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt

Tässä artikkelissa työpaikkakiusaamisen esiintymistä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä lähestytään poikkeuksellisesti toimialoittaisesta näkökulmasta. Työolo-utkimus on sisältänyt kysymyksiä työpaikkakiusaamisesta vuodesta 1997 lähtien. Tässä artikkelissa verrataan vuosien 1997 ja 2003 tilannetta toisiinsa. Myös toimialojen jakaminen kiusaamishavaintojen yleisyyden perusteella kolmeen luokkaan – hyviin aloihin, riskialoihin ja hyvään suuntaan kehittyneisiin aloihin – on tehty näiden kahden aineiston vertailun pohjalta. Nämä kolme toimialaryhmää eroavat toki toisistaan melko lailla myös muiden tekijöiden kuin kiusaamishavaintojen yleisyyden suhteen. Ryhmiä verrataan myös keskenään työorganisaatioon ja epävarmuuksiin liittyvien eri ominaisuuksien suhteen ja etsitään näin vastausta siihen, mitkä tekijät työssä ja työoloissa lisäävät työpaikoilla esiintyvän kiusaamisen todennäköisyyttä ja millä tekijöillä taas on vaikutusta siihen, että työpaikkakiusaamisen syntyä voidaan estää.

Noora Kontiainen: Esimiehestä kaikki irti? Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet

Myös tämän artikkelin näkökulma aiheeseensa, esimiestyöhön, on tuore: kiinnostuksen kohteena ovat esimiesten työolot ja hyvinvointi, osa-alue, joka on jäänyt perinteisessä esimiestyötä koskevassa kirjallisuudessa varsin jäänyt vähälle huomiolle, johtamismenetelmien varjoon. Aiemmin on todettu, että esimiehellä on merkittävä rooli alustensa työhyvinvoinnin kannalta, erityisesti siinä, millaisia työpaineen ja kiireen kokemuksia alaisille kasautuu. Artikkelissa kysytään, miten vaatimusten kiristyminen, kiirekokemukset, vaikutusmahdollisuudet ja psyykinen rasittuneisuus näkyvät itse esimiesten työssä. Siinä myös pohditaan, miten paljon puhuttu organisaatioiden madaltuminen näkyy suomalaisten organisaatioiden työnjohdollisissa rakenteissa. Pohdinnan taustalla on hieman häkellyttävä ristiriita siitä, että vaikka hierarkioiden purkamisesta puhutaan nykypäivänä työelämässä paljon, työolotutkimusten mukaan yhä useampi palkansaaja toimii työnjohdollisissa tehtävissä. Onko esimiestyö siis muuttanut luonnettaan? Onko perinteisen esimiestyö rinnalle syntynyt jokin uudenlainen esimiesten ryhmä – ja jos on, voidaanko tämän ryhmän kohdalla ylipäänsä puhua esimiestyöstä?

Osa EPÄVARMUUTTA, KIIRETTÄ JA ELÄKEAJATUKSIA antaa katsauksen erityisesti ikääntyneiden palkansaajien työoloihin, työhyvinvointiin ja eläkeajatuksiin, mutta laajentuu koskemaan työsuhteiden epävarmuutta ja kiireen ja työpaineiden kokemuksia muissakin ikäryhmissä.

Irma Väänänen-Tomppo, Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen: Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset

Palkansaajakunnan ikääntymisen myötä pohdinnat siitä, miten työssä olevat palkansaajat saataisiin jatkamaan – ja jaksamaan – työuraansa mahdollisimman pitkää, ovat nousseet hyvin ajankohtaisiksi. Tuore eläkeuudistus sekä erilaiset työelämän kehittämishankkeet tähtäävät osaltaan työurien pidentämiseen. Tämä artikkeli tarttuu ajankohtaiseen aiheeseen kuvaamalla vähintään 45-vuotiaiden palkansaajien edellytyksiä jatkaa työssään. Artikkelit selvittää, minkälaisessa tilanteessa ikäryhmän palkansaajat arvioivat työuransa tulevaisuutta ja suunnittelevat ratkaisujaan. Selittävinä tekijöinä tarkastellaan sosiodemografisia tekijöitä, perhe-tilannetta, terveyttä sekä työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden kokemuksia. Tulosten taustaksi selvitetään myös ikäryhmän merkitystä työmarkkinoilla. Artikkelissa paljastetaan myös se, mitkä ovatkaan ne tekijät, jotka selittävät kaikkein voimakkaimmin työtyytyväisyyttä tässä ikäryhmässä.

Pauli Forma, Eila Tuominen, Kristiina Tuominen ja Irma Väänänen-Tomppo: Sukupuoli ja aiottu eläkeikä

Myös tässä artikkelissa keskitytään ikääntyviin ja ikääntyneisiin palkansaajiin. Artikkelissa lähestytään näiden palkansaajien eläköitymissuunnitelmia kuitenkin harvemmin käytetystä näkökulmasta, sukupuolen kautta – tavanomaisempaan vastaaville tutkimuksille on ollut se, että huomio on kiinnitetty terveydentilan ja

erilaisten sosiodemografisten tekijöiden ohella erityisesti työhön ja työoloihin liittyviin tekijöihin. Tämän artikkelin taustalla on epäily, että jo lähtökohtaisesti useat tekijät saattavat johtaa naisten ja miesten toisistaan eroaviin eläkeajatuksiin. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi erilainen sijoittuminen työmarkkinoille, sosiodemografiset erot, perhevastuut sekä suhtautuminen työhön. Mutta mitä tutkimustulokset asiasta kertovatkaan?

Hanna Sutela: Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen

Artikkelissa tarkastellaan määräaikaisten palkansaajien tilannetta ja kokemuksia työsuhteen määräaikaaisuudesta. Tätä tarkastelua varten määräaikaiset palkansaajat on jaettu artikkelissa kuuteen eri tyyppiin määräaikaaisuutensa luonteen perusteella. Työolotutkimukseen lisättiin vuonna 1997 määräaikaisille palkansaajille suunnattu väittämätietokanta, joka syntyi lomaketutkimusta edeltäneiden laadullisten haastattelujen pohjalta. Nyt tämän tietokannan perusteella on mahdollista kuvata, millaisia muutoksia määräaikaisuuden kokemisessa on vuosien 1997 ja 2003 välillä tapahtunut. Suhtautuminen työsuhteen määräaikaaisuuteen vaihtelee suuresti: joillekin se on tervetullut vaihtoehto, toisille jatkuvan epävarmuuden ahdinko. Artikkelin pyrkii hahmottelemaan, miten muun muassa työmarkkinatilanne, suhtautuminen määräaikaaisuuteen ja aseman kokeminen työyhteisössä vaihtelevat määräaikaisuuden tyyppien mukaan.

Anna-Maija Lehto: Työpaineet ja kiirekokemukset

Artikkeli jatkaa työelämän aikapaineiden ja kiireen analysointia vuoden 2003 työolotutkimuksen aineistolla. Kiireen ja työpaineiden tarkasteluun keskityttiin toden teolla jo vuoden 1997 tutkimuksessa; tuolloista lomakesuunnittelua edelsivät laadulliset haastattelut, joiden pohjalta lomakkeelle räätälöitiin uusia kiirettä koskevia kysymyksiä. Vuoden 1997 varsinaista haastattelututkimusta seurasi erillinen laadullisin menetelmin toteutettu tutkimusprojekti, jossa kiireen syntyyn ja ilmeneemiseen menttiin vieläkin syvemmälle. Vuoden 2003 kiirekysymyksiä on hiottu edelleen tuon projektin pohjalta. Tämän artikkelin erityisenä antina onkin laadullisella tutkimuksella saatuun tietoon tukeutuminen työolotutkimusten tuloksia tulkittaessa. Artikkelin erityinen mielenkiinto kohdistuu sukupuolen, ammatin ja sektorin mukaisesti palkansaajaryhmiin ja heidän kiirekokemuksiinsa. Yksityissektorin ja julkisen sektorin todetaan kohdanneen työelämän muutoksen ja vaatimukset eri tavoin, ja näin myös kiireen taustalta löytyvät syyt ovat erilaisia eri sektoreilla.

Osa TYYTYVÄISYYS, POISSAOLOT JA PSYKKINEN OIREILU korostaa jälleen yksilökeskeistä näkökulmaa: palkansaajien omaa tyytyväisyyttä työhönsä, jaksamista ja jaksamisongelmien heijastumista sairauspoissaoloihin ja kuntoutuksen tarpeeseen.

Arto Miettinen: Työhönsä erittäin tyytyväiset

Artikkelin lähtökohtana on yleinen tyytyväisyyskysymys, jolla on taipumusta tuottaa hyvin myönteisiä vastauksia. Tässä tarkastelussa vastaajat onkin jaettu

kahteen ryhmään, niihin, jotka ilmoittavat olevansa nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä ja muihin. Pyrkimyksenä on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työhönsä erittäin tyytyväisten myönteiseen kokemukseen – esimerkiksi sosiodemografisista taustatekijöistä ei selitystä tähän juuri löydy. Aihetta lähestytään Frederick Herzbergin kaksifaktoriteorian valossa, jolloin tarkastellaan erikseen työn sisäisiä ”motivaatio”-tekijöitä ja ulkoisia ”hygienia”-tekijöitä. Teorian mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät eivät ole samoja kuin työtytymättömyyteen vaikuttavat: tyytymättömyyttä aiheuttavia ulkoisia tekijöitä kohennettaessa työtyytyväisyys ei välttämättä vielä lisäännä, vaikka selkeä tyytymättömyys poistuisikin. Artikkelit testaa työolotutkimuksen työviihtyvyyttä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä mittaavien kysymysten avulla, sopiiko Herzbergin teoria nykypäivän suomalaisen työelämään.

Marko Ylitalo: Palkansaajien sairauspoissaolot

Tässä artikkelissa tarkastellaan suomalaisten palkansaajien sairauspoissaolojen yleisyyttä sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Monasti palkansaajien sairauspoissaolojen määrä on tapana ilmoittaa päivien keskiarvona esimerkiksi sukupuolen tai sektorin mukaan. Tässä artikkelissa tarkastellaan kuitenkin myös sitä, miten nuo poissaolot jakautuvat palkansaajien kesken eli millaista polarisaatiota tässä suhteessa tapahtuu. Mielenkiintoista on myös tieto siitä, kuinka pitkään eri palkansaajaryhmät voivat olla pois töistä sairauden vuoksi ilman lääkärin- tai terveydenhoitajantodistusta – ja tietävätkö edes kaikki tuota päivien määrää. Sairauspoissaoloja tarkastellaan yhtäältä lyhyinä, korkeintaan kolmen päivän poissaoloina sekä tätä pidempinä poissaolojaksoina. Näiden poissaolojen esiintyvyydelle etsitään selitystä muun muassa työtyytyväisyydestä esimiehen johtamistapaan ja töiden organisointiin, työn merkityksellisyyden kokemisesta sekä työilmapiirin laadusta ja työpaikan yhteishengestä.

Tiina Pensola ja Aila Järvikoski: Psykkiset rasittuneisuusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla

Myös tämän artikkelin aihepiiri liittyy sairastavuuteen, erityisesti psyykkisiin rasitusoireisiin. Palkansaajat on jaettu tässä yhteydessä psyykkisesti oireileviin ja oireettomiin. Artikkelissa muun muassa selvitetään, kuinka vahva yhteys psyykkisellä oireilulla on koettuun terveydentilaan, työkykyyn sekä sairauspoissaoloihin. Edelleen tarkastellaan yhtäältä kuntoutukseen osallistumista ja toisaalta koettua kuntoutuksen tarvetta eri ryhmissä. Artikkelissa pohditaan, kuinka suuri merkitys on esimerkiksi esimiestoiminnalla, organisaatiokulttuurilla ja palkansaajan kokemilla kehittymismahdollisuuksilla niin oireilun kuin koetun kuntoutustarpeen kannalta. Kirjoittajien mukaan psyykkisesti oireilevien tarpeisiin olisi syytä kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, sillä psyykkisen oireilun aiheuttamien työkykyongelmien kehittymiseen on mahdollista vaikuttaa erilaisin työpaikan keinoin.

*Muutoksia tietotyössä, työajoissa
ja jouston mahdollisuuksissa*

Ulla Aitta

Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa

Tarkastelen artikkelissa suomalaisessa työelämässä tapahtuneita muutoksia vertailemalla eri palkansaajaryhmien kokemuksia työoloista ja työhyvinvoinnista vuosina 1997 ja 2003. Tarkastelun pääkohteena ovat ylemissä toimihenkilöammateissa työskentelevät naiset, joiden kokemuksia verrataan ylempiin toimihenkilömiehiin ja muihin palkansaajaryhmiin.

Ylemmät toimihenkilönaiset raportoivat usealla eri indikaattorilla mitattuna työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä ongelmista yleisemmin kuin muut palkansaajaryhmät. Ylikuormittuneisuus sekä psyykinen ja psykofyysinen oireilu ovat tämän ryhmän kohdalla pikemminkin lisääntyneet kuin vähentyneet.

Ylempien toimihenkilönäisten kokemuksia omista työolosuhteistaan voidaan tutkia niin, että oireilua ja ongelmia aiheuttavat ensinnäkin töiden liiallinen määrä sekä töiden vaikeus ja vastuu yhdistettynä kiristyneen työtahdin synnyttämään kiiressen. Ongelmien taustalla voidaan myös havaita jonkinlaista tyytymättömyyttä. Ylemmät toimihenkilönaiset korostavat erityisesti omien kehittämis- ja etenemismahdollisuuksiensa tärkeyttä. Nämä naiset kouluttavat itseään ja panostavat työhönsä tekemällä ylempien toimihenkilömiesten tapaan ylitöillä pitkitettyjä työviikkoja. Ponnisteluistaan huolimatta he ilmaisevat tyytymättömyyttä työoloihinsa selvästi useammin kuin ylemmät toimihenkilömiehet.

Valtaosa korkeasti koulutetuista naisista on perinteisesti työskennellyt kuntien palveluksessa ja miehet vastaavasti yksityisellä sektorilla. Tilanne on naisten kohdalla nopeasti muuttumassa. Työolotutkimuksen 2003 aineistossa yksityinen sektori työllistää ylempiä toimihenkilönaisia jo yhtä paljon kuin kunnat. Jatkossa onkin tärkeää seurata ylempiä toimihenkilönaisia ja miehiä vertailemalla heidän hyvinvointiaan ja kokemuksia työoloista erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Artikkelin tavoitteet ja rajaukset

Tarkastelen artikkelissa eri palkansaajaryhmien kokemia työhyvinvoinnin ja -terveyden muutoksia sekä näihin mahdollisesti yhteydessä olevia työn vaatimuksia ja työolosuhteita vuosina 1997 ja 2003.

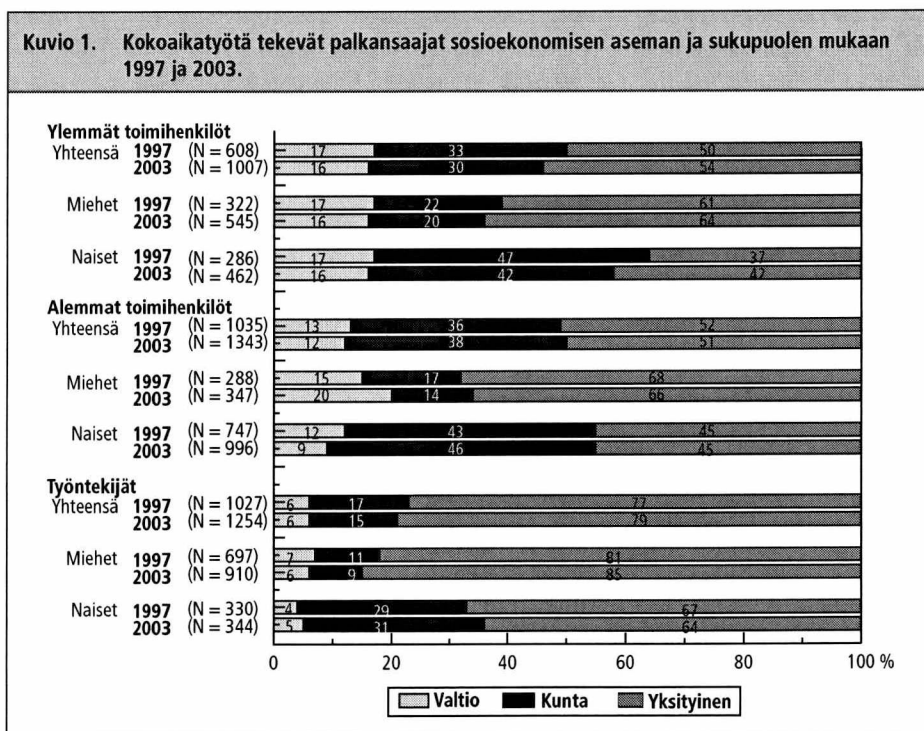
Palkansaajien ryhmittelyyn ja vertailuun olen käyttänyt Tilastokeskuksen soveltamaa sosioekonomista luokittelua. Tarkastelussa ovat mukana vain kokoaikatyötä tekevät palkansaajat (1997 N= 2672 ja 2003 N=3604). Osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut huomattavasti työntekijäryhmään kuuluvien naisten kohdalla (liitekuvio 1). Työhyvinvoinnin ja työolojen yhteyksiä on kuitenkin tarkoituksenmukaisinta vertailla työolosuhteiden kannalta riittävän yhdenmukaisten ryhmien välillä.

Artikkeli pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Miten eri palkansaajaryhmät (työntekijät, alemmat toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt) kokevat *oman työhyvinvointinsa* ja *miten* kokemukset eri palkansaajaryhmissä ovat muuttuneet vuosien 1997–2003 välisenä aikana?
- Miten eri palkansaajaryhmät kokevat *oman työnsä vaatimukset* ja *työolosuhteet* vuosina 1997 ja 2003?
- Miten ylempiä toimihenkilöammatteja edustavan ryhmän sisällä naisten ja miesten kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan ja työolosuhteista eroavat toisistaan?
- *Minkälaisia* muutoksia on nähtävissä erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten työhyvinvoinnissa ja *mitkä* ovat näihin mahdollisesti johtaneita syitä?

Sosioekonominen asema tämän päivän työelämässä

Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokitus on alun perin luotu kuvaamaan eri väestöryhmien asemaa yhteiskunnassa. Luokituksen avulla yksilö voidaan ensinnäkin määritellä palkansaajaksi, yrittäjäksi, yrittäjäperheenjäseneksi, työttömäksi, opiskelijaksi tai eläkeläiseksi. Sosioekonomista luokitusta on ryhtynyt käyttämään myös eri palkansaajaryhmien määrittelyyn työelämässä.



Lähde: Työolotutkimus

Sosioekonomisen luokan tarkoituksena on tiivistää tietoa, joka kuvaa palkansaajan työn luonnetta ja asemaa työorganisaatiossa. Palkansaajien luokituksen kriteereinä käytetään muun muassa koulutusta, ammattinimikettä ja toimialaa.

Palkansaajat jaetaan toimihenkilöihin ja työntekijöihin. Rajanvedon apuna käytetään muun muassa sitä, mikä on palkansaajaryhmän pääasiallinen työn kohde. Toimihenkilöiksi määritellään palkansaajat, jotka ”käsittelevät työssään symboleja, kuten rahaa, informaatiota, tietovälineitä tai joiden työn kohteena on ihminen” (Tilastokeskus 1989). Valtaosa työntekijöiksi määritellyistä palkansaajista työskentelee yksityisen sektorin teollisuustuotannossa. Toimihenkilöistä, erityisesti naisista, merkittävä osa taas työskentelee julkisen sektorin työpaikoilla (kuvio 1).

Rajanveto ylemmät ja alemmat toimihenkilöt

Tilastokeskuksen sosioekonomista asemaa kuvaavassa luokituksessa toimihenkilöt on jaettu kahteen pääluokkaan eli alempiin ja ylempiin toimihenkilöihin. Ylempiin toimihenkilöihin luetaan julkisen hallinnon, yritysten tai järjestöjen johtotehtävissä toimivat, erilaisissa suunnittelu-, tutkimus- ja esittelytehtävissä työskentelevät, opetustehtävissä toimivat ja muut yleensä ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet toimihenkilöt. Alempiin toimihenkilöihin luetaan työnjohtotehtävissä sekä toimisto-, myynti-, hoito- tms. tehtävissä toimivat toimihenkilöt. Toimenkuvulle on ominaista suoritusvastuu – mutta ei vastuuta itse toiminnasta. (Tilastokeskus 1989).

Käytännössä vakiintunutta rajanvetoa määrittää suurelta osin työntekijän koulutusaste. Hierarkkiseen asemaan viittaavat luokat, ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, ovat nimikkeiltään vanhahtavia eivätkä tässä mielessä enää anna kuvaa näiden ammattiryhmän eroista parhaalla mahdollisella tavalla. Sosioekonominen luokitus kuvaa eri palkansaajaryhmien työtä kuitenkin paremmin kuin koulutusasteluokitus yksinään. Monissa tutkimuksissa on ylempien toimihenkilöiden ryhmälle pyritty löytämään heidän työtään paremmin kuvaavia nimikkeitä. Osassa tutkimuksia puhutaan tietotyöstä tai asiantuntijatehtävistä. Mikään uusista nimikkeistä ei kuitenkaan ole ollut riittävän kattava korvaamaan perinteistä ylemmät toimihenkilöt -nimikettä.

Keitä ovat ylemmät toimihenkilöt?

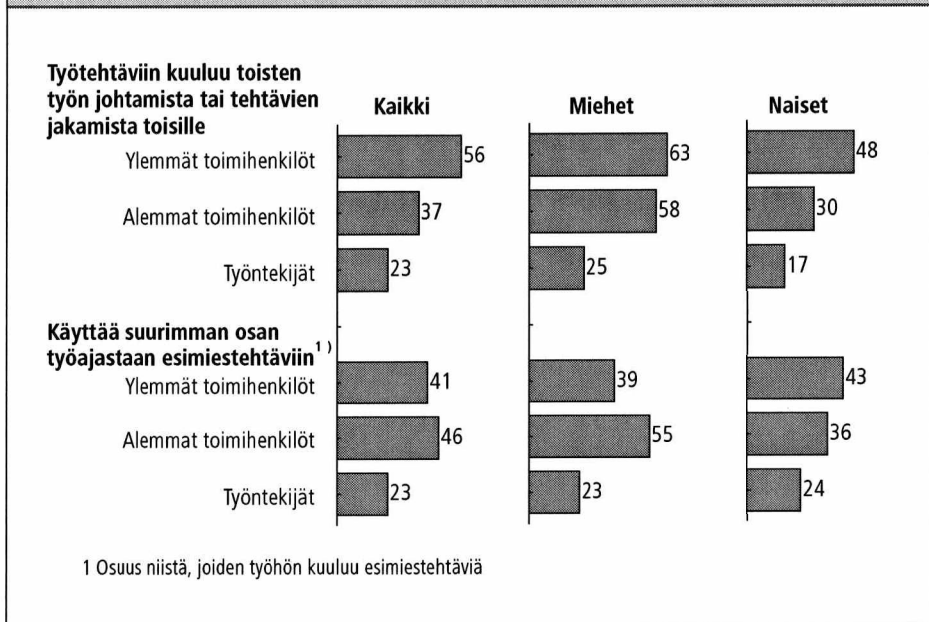
Tilastokeskuksen sosioekonomisen luokituksen mukaan ylemmät toimihenkilöt ovat palkansaajia, jotka ”soveltavat tehtävissään laajasti teoreettista tietoa”. Teoreettinen tietoa viitanee juuri korkeaan koulutukseen. Lisäksi määrittelyohjeet opastavat, että näille tehtäville on ominaista suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuullisuus. Johtamistehtävät voivat olla osa toimenkuvaa niissäkin tapauksissa, joissa ne eivät muodosta ammatin ensisijaista elementtiä. (Tilastokeskus 1989).

Ylempien toimihenkilöiden työtä voidaan luonnehtia pääosin asiantuntija-työksi. Vaikka suuri osa ylempistä toimihenkilöistä työskentelee esimies- tai johdotehtävissä, yhä yleisempää on se, että heidän työhönsä sisältyy hallinnollisen esimiestyön lisäksi myös omaa asiantuntijatyötä tai vastuuta tietystä asiantuntija-alasta. Työolotutkimuksen 2003 aineistossa ylempiä toimihenkilöitä edustavista useammalla kuin joka toisella työtehtäviin kuului esimiestyötä tai johtamista (C12a, ks. kysymyslomake liitteenä). Kuitenkin vain 40 prosenttia katsoi, että käyttää valtaosan työajastaan varsinaiseen esimiestyöhön (C12c).

Asiantuntijatyön tai -ammatin käsite pohjautuu historiallisesti professionaalisen työn käsitteeseen. Asiantuntijatyöksi voidaan määritellä työ, joka vaatii tekiältään tietyn ammattialan erityistietoja ja -taitoja. Perinteisissä professioammatteissa, kuten vaikkapa lääkärin tai lakimiehen ammatissa, työn vaatima ammattitieto voidaan hankkia vain ja ainoastaan pitkän tieteellisen yliopisto- tai korkeakoulupohjaisen koulutuksen avulla. Tietyn ammattialan asiantuntijuus kehittyi silloin, kun käytännön työkokemus yhdistyy koulutuksen kautta hankittuun ammattitietoon.

Asiantuntijan ammattitaitoon kuuluu olennaisena osana kyky itsenäiseen työorientaatioon. Asiantuntijuus edellyttää työtä tekevältä itsenäistä kykyä asettaa työlleen tavoitteita, hahmottaa kokonaisuuksia, hankkia ja seuloa tarvittavaa tietoa, kehittää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja usein myös tehdä itsenäisiä ratkaisuja ja päätöksiä. Tämän päivän työelämässä monet ratkaisut ja päätökset syntyvät

Kuvio 2. Esimiestyö ja johtamisen osuus (%) eri palkansaajaryhmien työssä, kokoaikatyötä tekevät palkansaajat 2003.



Lähde: Työolotutkimus

erilaisissa ryhmissä ja verkostoissa. Näin vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot korostuvat. Tiedepohjaisen koulutuksen hankkineita asiantuntijoita tarvitaan paljon julkisen hallinnon opetus-, sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisina. Näissä töissä työn kohteena on usein niin kutsuttu kolmas osapuoli eli toinen ihminen kuten oppilas, potilas tai asiakas. Asiantuntijatyössä korostuvat ihmissuhdetaidot, vastuu ja ammattietiikka. (Esim. Hellberg 1991, Aitta 1997, Åstrand 1997).

Naisten kasvaneen koulutusaktiivisuuden seurauksena monet perinteisesti miesvaltaiset ylempien toimihenkilöiden ammattialat ovat muuttumassa nais- tai tasa-ammateiksi. Näin on tapahtumassa esimerkiksi lääkärin, ekonomien ja lakimiesten ammattikunnissa.

Aiempiä tutkimustuloksia

Ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien työ ja työolosuhteet ovat alkaneet kiinnostaa entistä enemmän työelämän tutkijoita. Viime vuosina on julkaistu useita tutkimuksia, joiden kohteena ovat ylempiä toimihenkilöitä edustavien ammattiryhmien työ ja työolot (esim. Hellberg 1991, Julkunen & Nätti & Anttila 2003, Siltala 2004, Hakanen 2004, Anttila 2005).

Tutkijat ovat olleet kiinnostuneita erityisesti näiden ryhmien muita palkansaajaryhmiä pidemmistä työajoista. Työn ja vapaa-ajan hämartyminen ovat viimeisen vuosikymmenen aikana nousseet vahvasti esille lähes jokaisessa näitä ammattiryhmiä koskevassa tutkimuksessa. Osassa tutkimuksia on nostettu esiin myös esimies-, asiantuntija- tai tietotyötä tekevien psyykinen ylikuormittuminen ja lisääntyvän työuupumuksen hälyttävät oireet.

Työuupumukseen ja muuhun työntekijän psyykkiseen ylikuormittumiseen viittaavien oireiden lisäksi tutkimuksista on käynyt ilmi se, että työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet kärjistyvät nimenomaan ylempien toimihenkilöammattien ryhmissä. (Aitta 2000, Salmi & Lammi-Taskula 2004, Julkunen & Nätti & Anttila 2004). Ongelmat ovat nousseet pintaan sen myötä, kun naisten osuudet ovat kasvaneet perinteisillä miesvaltaisilla korkeasti koulutettujen ammattialoilla.

Vastuu ja vapaus kuormituksen selittäjinä

Aiemmassa työpsykologisessa työelämän tutkimuksessa on usein käytetty viitekehystä, jossa työn yli- tai alikuormittavuutta on selitetty työn asettamilla vaatimuksilla ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksilla (Karasek 1979). Mallin mukaan työntekijän ylikuormittuminen ei suoraviivaisesti ole yhteydessä työn korkeisiin vaatimuksiin, vaan ongelman syntyä säätelee työntekijän autonomia ja hänelle suodut vaikutusmahdollisuudet. Monissa tätä viitekehystä soveltaneissa tutkimuksissa korkeasti koulutetut ylemmät toimihenkilöammatit sijoittuivatkin työn korkeita vaatimustasoja, mutta myös suurta työn autonomiaa edustaviin ryhmiin (esim. Vahtera & Pentti 1999).

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen 1997 aineiston pohjalta tehdyssä tarkastelussa perinteinen selitysmalli ei kuitenkaan osoittautunut toimivaksi ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien kohdalla (Aitta 2000). Ylempiä toimihenkilöitä edustavissa ammateissa työskentelevät kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa työssään ja suhteessa työolosuhteisiin selvästi paremmiksi kuin muut henkilöstöryhmät. Muita paremmista vaikutusmahdollisuuksistaan huolimatta ylemmät toimihenkilöt kokivat tiettyjä työn henkisen ylikuormittumisen oireita useammin kuin muut palkansaajat. Näissä ammateissa työskentelevät kokivat muita useammin pelkoa vakavaan työuupumukseen sairastumisesta sekä riskejä oman mielenterveytensä järkkymisestä. He kokivat myös psykosomaattisia oireita, kuten päänsärkyä, ärtymystä ja jännittyneisyyttä useammin kuin muut palkansaajat. Työntekijän kokema tunne siitä, että kaikki käy yli voimien oli tyyppistä juuri näille ryhmille.

Työolotutkimuksessa 1997 saadut tulokset osoittivat myös, että yksi henkisen ylikuormittumisen suurista riskiryhmistä olivat nimenomaan ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevät naiset. Seuraavissa luvuissa keskityn siihen, miten työhyvinvointi ja siihen mahdollisesti vaikuttavat työolosuhteet ovat muuttuneet ylempien toimihenkilönaisten kohdalla ja vertaan tämän ryhmän kokemia muutoksia muihin palkansaajaryhmiin.

Kokemuksia työhyvinvoinnista 1997 ja 2003

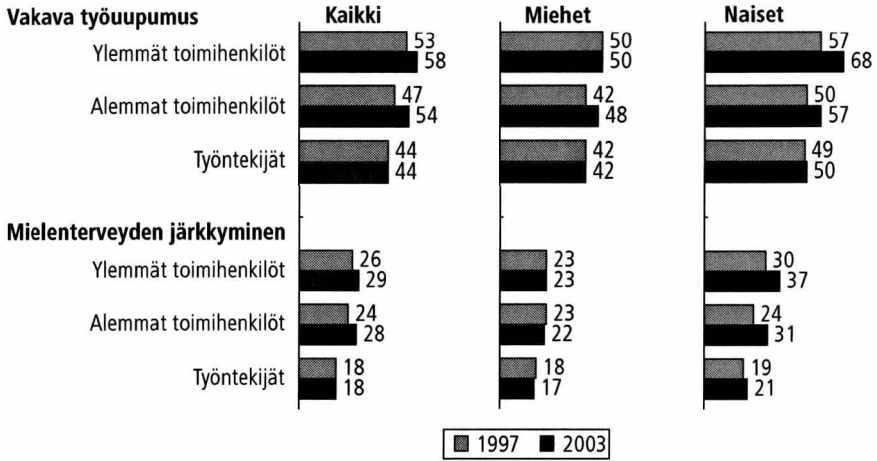
Työolotutkimuksessa vastaajien kokemuksia omasta hyvinvoinnistaan kysyttiin kumpanakin vuonna jo vakiintuneilla ja yleisesti käytetyillä työhyvinvointia tai sen puutetta indikoivia oireita selvittäville kysymyksillä (B15G-H, E11A-J).

Tulokset viittaavat siihen, että pelko vakavaan työuupumukseen sairastumisesta ja mielenterveyden järkkymisestä on kasvanut nimenomaan toimihenkilöryhmissä – erityisesti naisilla. Pelko vakavaan työuupumukseen sairastumisesta on lisääntynyt muita ryhmiä enemmän ylemmissä toimihenkilötehtävissä työskentelevillä naisilla. Myös alempia toimihenkilöryhmiä edustavat miehet ja naiset kokevat vakavaan työuupumukseen sairastumisen riskiä useammin kuin vuonna 1997. Pelko oman mielenterveyden järkkymisestä on myös lisääntynyt sekä ylempiä että alempia toimihenkilöitä edustavien naisten vastauksissa. Useampi kuin joka kolmas (37 %) ylempi toimihenkilönainen kokee oman mielenterveytensä järkkymisen riskinä omassa työssään.

Kuvioissa 4 a-c esitettyjen tulosten mukaan psykofyysistä oireilua esiintyy hyvin yleisti kaikissa palkansaajaryhmissä niin miehillä kuin naisilla. Hälyttävää on se, että tietyt oireet kuten univaikeudet ja erilaiset vatsaoireet ovat lisääntyneet lähes kaikissa ryhmissä. Psykofyysinen oireilu on kaikissa palkansaajaryhmissä yleisempää naisilla kuin miehillä, ja oireet ovat edelleen lisääntyneet selvemmin naisilla.

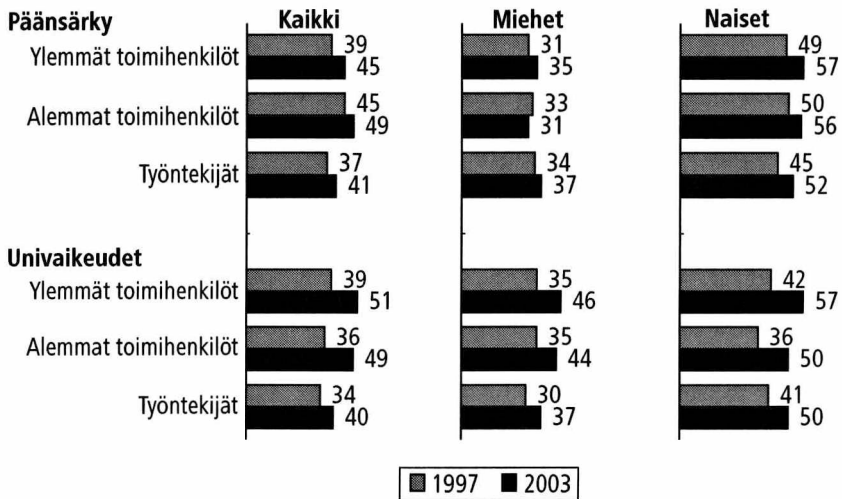
Psykofyysisten oireiden ohella suomalaiset palkansaajat kärsivät hyvin yleisesti erilaisista psyykkisistä oireista. Kaikista palkansaajista useampi kuin joka toinen kertoi kokevansa väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta vähintään pari kertaa kuukaudessa. Nämä oireet olivat lisääntyneet erityisesti alempien toi-

Kuvio 3. Kokee vakavan työuupumuksen tai mielenterveyden järkkymisen vaarana omassa työssään 1997 ja 2003 (selväna vaarana tai ajattelee silloin tällöin), osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



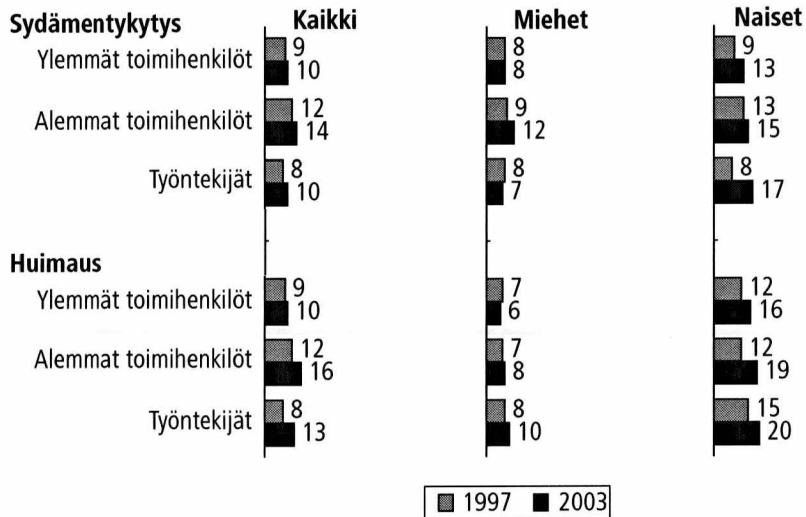
Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 4a. Psykofyysisiä oireita vähintään pari kertaa kuussa 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



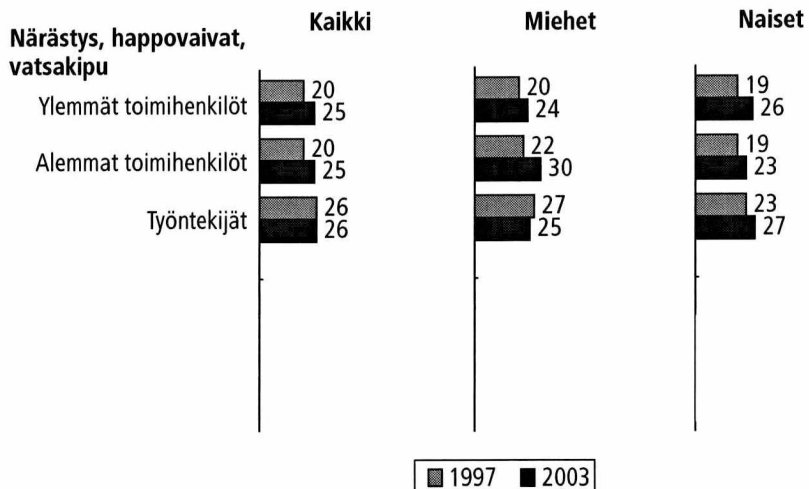
Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 4b. Psykofyysisiä oireita vähintään pari kertaa kuussa 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



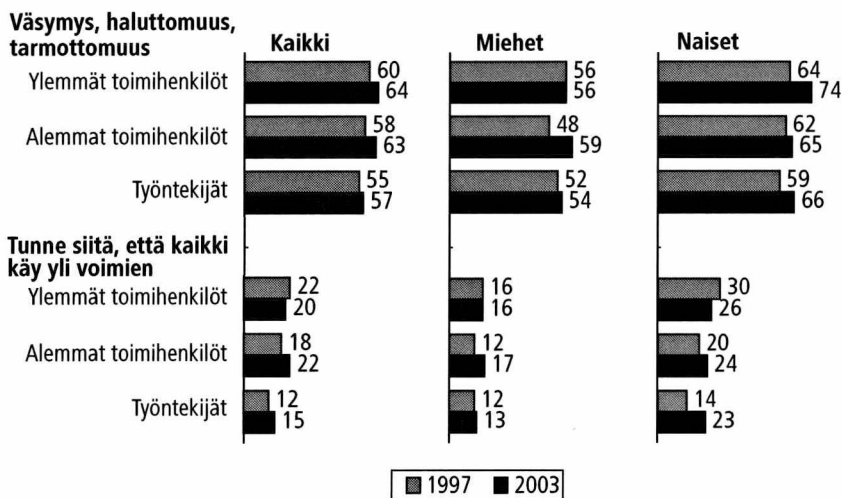
Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 4c. Psykofyysisiä oireita vähintään pari kertaa kuussa 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



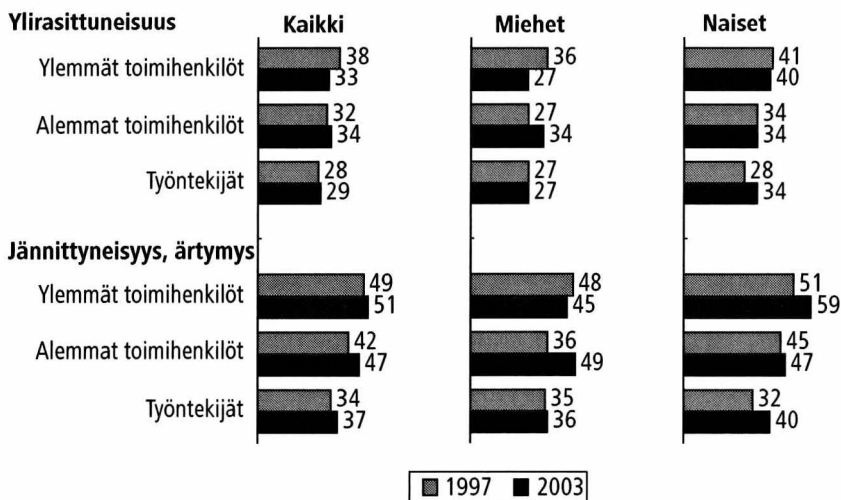
Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 5a. Psykkisiä oireita vähintään pari kertaa kuussa 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 5b. Psykkisiä oireita vähintään pari kertaa kuussa 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

mihenkilömiesten ja ylempien toimihenkilönaisten kohdalla. Myös jännittyneisyyden ja ärtymyksen tuntemukset olivat lisääntyneet alempien toimihenkilömiesten sekä ylempien toimihenkilönaisten ja työntekijäryhmään kuuluvien naisten kohdalla.

Yleistä työhyvinvointia mittaavien kysymysten ja oireiden esiintymisen perusteella näyttää siltä, että suomalaisessa työelämässä eri palkansaajaryhmät voivat vähintään yhtä huolestuttavan huonosti kuin 1990-luvun loppupuolella.

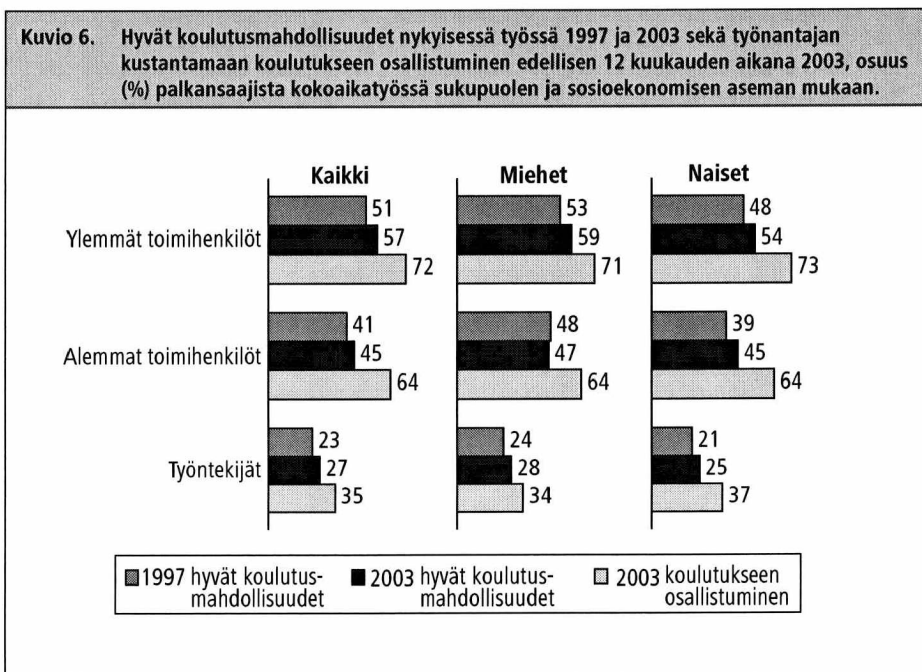
Aiempaa suuremmista työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävistä panostuksista huolimatta erilainen pahoinvoinnista kertova oireilu on jopa hieman lisääntynyt. Monen psykofyysisen ja psyykkisen oireen kohdalla (päänsärky, uni-vaikkeudet, väsymys, yllärasittuneisuus ja jännittyneisyys) juuri ylempiä toimihenkilöammattajeja edustavien naisten oireilu on muita ryhmiä yleisempää.

Seuraavissa luvuissa tarkastellaan eräitä työhyvinvointiin aiemmissä tutkimuksissa yhteydessä olleita työolosuhteita ja eri palkansaajaryhmien kokemuksia näissä tapahtuneista muutoksista.

Kokemuksia työoloista 1997 ja 2003

Koulutusmahdollisuudet

Eri palkansaajaryhmien tyytyväisyys omiin mahdollisuuksiinsa saada koulutusta oli vuosien 1997–2003 aikana lisääntynyt kaikissa palkansaajaryhmissä. Koettu tyytyväisyys (B34) ja todellinen osallistuminen työntäjän järjestämään koulu-

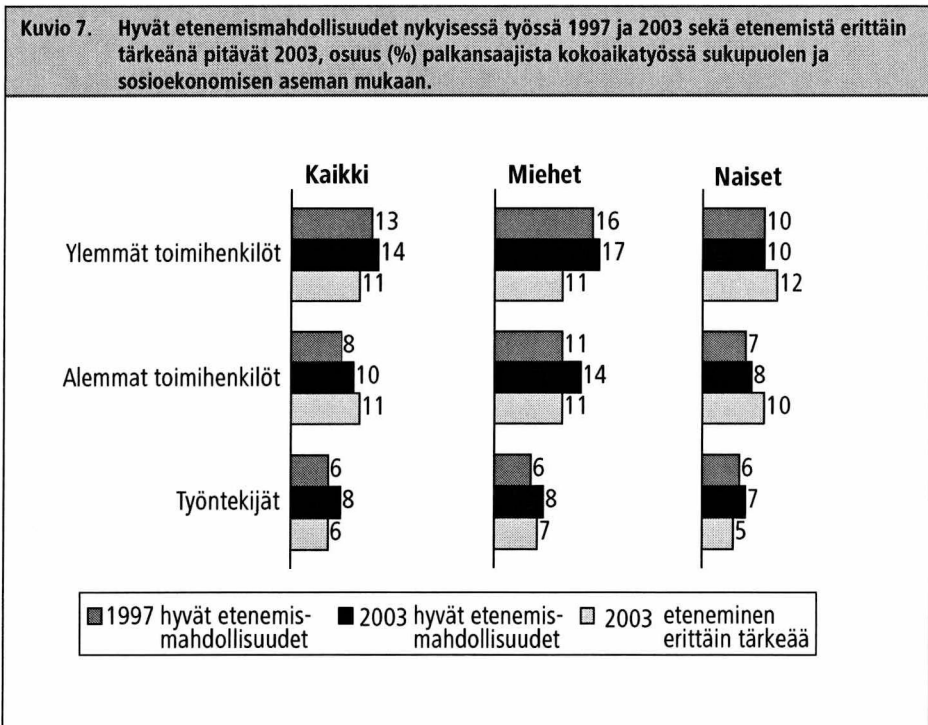


Lähde: Työolotutkimus

tukseen (B35) olivat linjassa keskenään. Tyytyväisimpiä työnantajansa tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin olivat ylempät toimihenkilöt – sekä miehet että naiset. Heistä kolme neljästä oli osallistunut työnantajansa järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana.

Etenemismahdollisuudet

Hyvistä koulutusmahdollisuuksista huolimatta omiin etenemismahdollisuuksiin nykyisellä työpaikalla suhtauduttiin kaikissa henkilöstöryhmissä kuitenkin melko epäilevästi (B37). Käsityksissä ei juurikaan ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosien 1997 ja 2003 välillä. Omia etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitävien osuus oli korkein ylempillä toimihenkilömiehillä ja pienin työntekijänaisilla. Toimihenkilöammateissa toimivat pitivät omia etenemismahdollisuuksiaan erittäin tärkeinä useammin kuin työntekijät (B38).

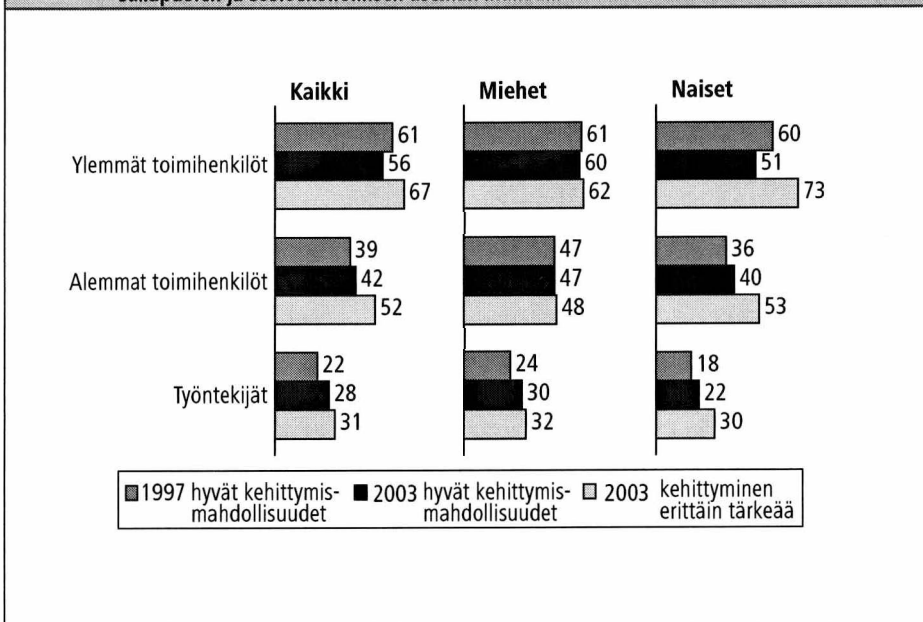


Lähde: Työolotutkimus

Kehittymismahdollisuudet

Kaikissa palkansaajaryhmissä pidettiin omia kehittymismahdollisuuksia (B39) tärkeämpinä kuin varsinaisia etenemismahdollisuuksia. Huolimatta siitä, että tyytyväisyys työntäjän tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin oli kasvanut kaikissa palkansaajaryhmissä, tyytyväisyys omiin kehittymismahdollisuuksiin (B40) ei ollut kasvanut samaa tahtia. Tyytyväisyys oli hivenen lisääntynyt alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöiden ryhmässä. Tyytyväisyys oli kuitenkin laskenut ylemmällä toimihenkilöillä ja erityisen selvästi ylemmällä toimihenkilönaisilla. Ristiriitaisesta tilanteesta ja kehityksestä tämän ryhmän kohdalla kertoo se, että vuonna 2003 tässä ryhmässä kolme neljästä (73%) piti kehittymismahdollisuuksiaan hyvin tärkeinä.

Kuvio 8. Hyvät kehittymismahdollisuudet nykyisessä työssä 1997 ja 2003 sekä kehittymistä nykyisessä työssä erittäin tärkeänä pitävät, osuus (%) palkansaajista kokoaikatyössä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.

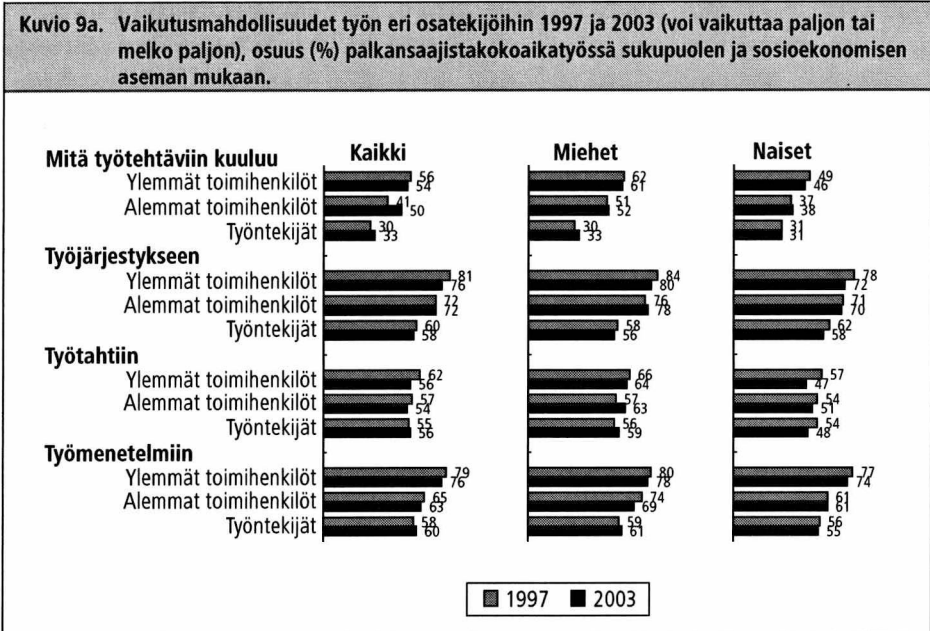


Lähde: Työolotutkimus

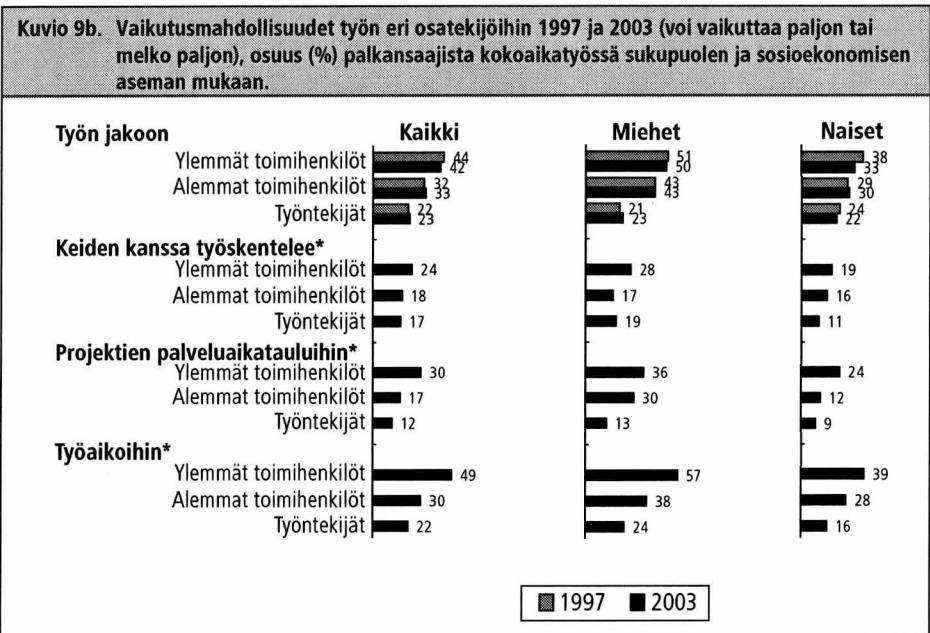
Muut vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuudet (B27A – H) koettiin eri palkansaajaryhmissä yleisesti vuonna 2003 joko samantasoisina tai vähän heikompina kuin vuonna 1997. Monien vaikutusmahdollisuuksien kohdalla heikentyminen oli selvintä juuri ylempien toimihenkilönaisien ryhmässä. Ylemmät toimihenkilönaiset toki kokivat mahdollisuutensa vaikuttava työpäikkänsä työolosuhteisiin johdonmukaisesti parempina kuin muut palkansaajanaiset. Vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä

pitävien osuudet olivat ylempien toimihenkilönaisten kohdalla kuitenkin pudonneet hivenen lähes kaikkien työn eri osatekijöiden suhteen. Erityisesti työtahtiin vaikutusmahdollisuuksien koettiin heikentyneen.



Lähde: Työolotutkimus



* = kysytty vain v. 2003

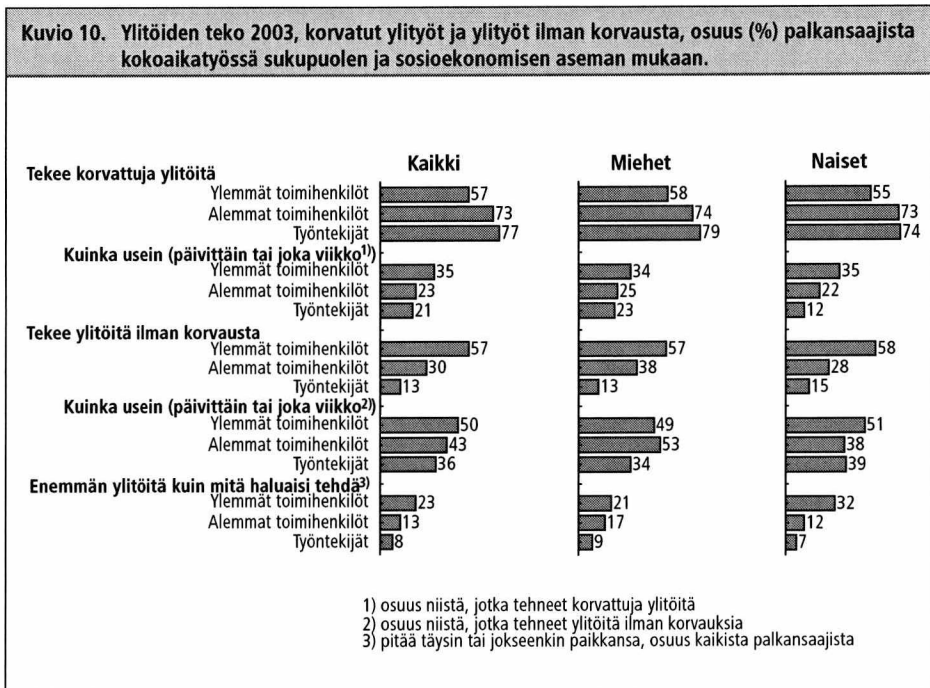
Lähde: Työolotutkimus

Työajat ja työmäärät

Ylempien toimihenkilöryhmien työaikoja on tutkittu ja niistä on kirjoitettu viime vuosina hyvinkin paljon. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen 2003 ylitöiden tekemistä koskevat tulokset (BB6 – B9 ja B11b) ovat yhdensuuntaisia aiempien tutkimusten tulosten kanssa.

Kuvion 10 tulokset kertovat siitä, että kaikki palkansaajaryhmät tekevät ylitöitä. Ylempää toimihenkilöammatteja edustavat poikkeavat muista ryhmistä siinä, että ilman korvausta (ei rahaa eikä vastaavaa vapaa-aikaa) ylitöitä tekevien osuus oli selvästi muita ryhmiä suurempi. Tulokset kertovat myös sen, että ylempistä toimihenkilönaisista yhtä suuri osuus kuin miehistä eli lähes 60 prosenttia teki ylitöitä ilman korvauksia. Joka toinen ilman korvauksia ylitöitä tekevästä venytti työaikaansa joko päivittäin tai viikoittain. Ero miesten ja naisten välille syntyi siinä, että joka kolmas ylempi toimihenkilönainen piti tekemäänsä ylitöiden määrää suurempana kuin mitä haluaisi tehdä. Miehistä vastaavasti näin koki joka viides.

Säännölliseksi käyneet ylityöt ja ylipitkät työviikot voidaan tulkita oireina tai näkyvänä jäävuorenhuippuna pinnan alla olevista asioista tai ongelmista. Työviikkojen jatkuva venyminen saattaa olla yhteydessä monen tyyppisiin henkilös-

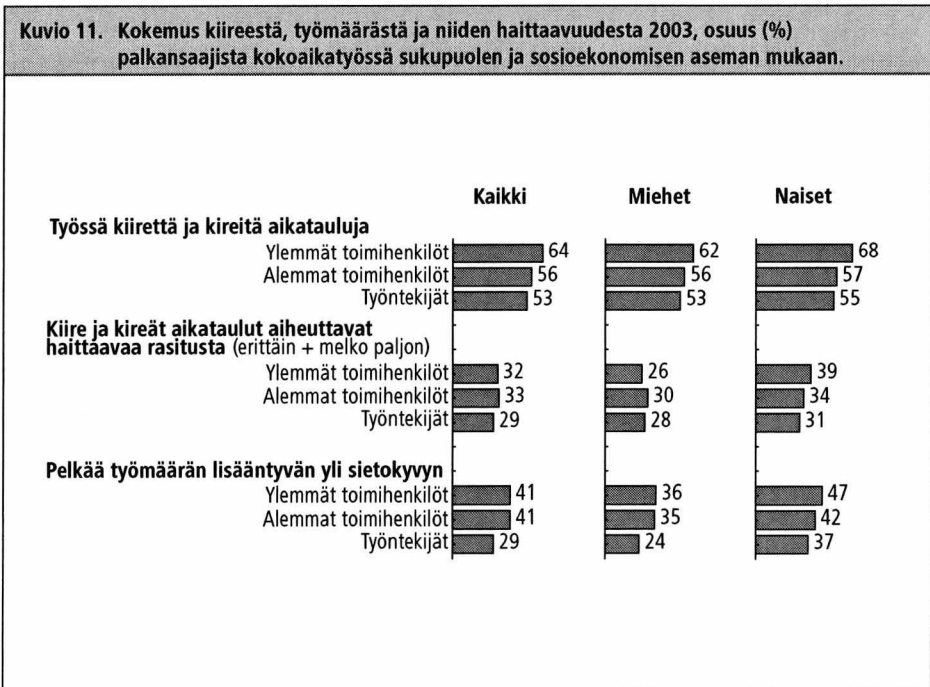


Lähde: Työolotutkimus

tön aliresurssointia tai työn organisointia koskeviin ongelmiin. Työtä ei ehkä ole organisoitu riittävästi siten, että asiantuntijatyötä tekevät voisivat työaikana keskittyä omaan asiantuntija-alueeseensa, vaan he joutuvat käyttämään liian paljon aikaa päivittäisten juoksevien työtehtävien hoitoon. Varsinaisen keskittymistä vaativan suunnittelu-, kehittämis- ja kirjoittamistyönsä he joutuvat tekemään omalla ajallaan iltaisin tai viikonloppuisin. Työolotutkimuksen 2003 tulosten mukaan noin 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilömiehistä ja -naisista sanoi miettivänsä työasioita vapaa-aikana. Työntekijäammatteja edustavista näin totesi joka viides.

Kuviossa 11 esitetyt tulokset viittaavat siihen, että suomalaisilla työpaikoilla työn määrä ja vaatimukset eivät ole tasapainossa henkilöstöresurssien kanssa. Työn liiallinen kiire ja kireät aikataulut kuormittivat kaikkia henkilöstöryhmiä (B13_16). Näidenkin tulosten kohdalla erityisesti ylemmät toimihenkilönaiset profiloituivat ryhmäksi, joiden työnsuorituksia ja omaa jaksamista kiire ja kireät aikataulut rasittivat jonkin verran muita ryhmiä enemmän.

Tulos on johdonmukainen sen kanssa, että juuri ylemmät toimihenkilönaiset kokivat omaan työtahtiinsa vaikuttamisen mahdollisuudet heikentyneen useammin kuin muut ryhmät.



Lähde: Työolotutkimus

Johtopäätöksiä ja tulkintaa

Työolotutkimusten 1997 ja 2004 aineistot osoittavat, että suomalaisessa työelämässä ei monista työelämän laadun parantamiseen tähtäävistä puheista, tutkimuksista tai kehittämisohjelmista huolimatta ole tapahtunut kovinkaan merkittäviä edistysaskeleita palkansaajien tyytyväisyydessä tai työhyvinvoinnissa. Tulokset viittaavat siihen, että nimenomaan naisten ja erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten tyytymättömyys ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet muita enemmän.

Tyytymättömyyden kasvua

Ylemmissä toimihenkilöammateissa toimivien naisten työhyvinvoinnissa ilmenneitä ongelmia voitaneen tulkita kahdesta erilaisesta toisiaan täydentävästä näkökulmasta käsin. Näistä ensimmäistä voidaan kutsua jonkinasteiseksi tyytymättömyys- tai turhaantumisenäkökulmaksi. Tyytymättömyyden tunteet syntyvät siitä, että juopa ryhmän odotusten ja työelämän todellisuuden välillä on pysynyt suurena.

Ylemmät toimihenkilönaiset kokivat yleisesti vaikutusmahdollisuuksiensa työn organisointia ja työnjakoa koskeissa asioissa selvästi huonommiksi kuin vastaavan ryhmän miehet. Erityisesti naiset kokivat vaikuttamismahdollisuutensa koskien omaa työtahtiaan heikommiksi vuonna 2003 kuin vuonna 1997. Huolimatta siitä, että ylemmät toimihenkilönaiset pidensivät työviikkojaan tekemillään ylitöillä ja osallistuivat henkilöstökoulutukseen yhtä paljon kuin vastaavan ryhmän miehet, he kokivat omat kehittymismahdollisuutensa heikommiksi kuin vuonna 1997. He kuitenkin pitivät omia kehittymismahdollisuuksiaan tärkeäimpinä kuin muut ryhmät. Odotusten ja todellisuuden välinen kuilu saattaa pitkään jatkuessaan aiheuttaa tyytymättömyyttä siksi, että omat ponnistelut eivät syystä tai toisesta johda siihen asiintilaan, jota on odottanut.

Vaativan työn ja työolosuhteiden aiheuttamaa ylikuormittuneisuutta

Toinen puoli ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten muita palkansaajaryhmiä selvemmästä oireilusta ja puutteellisesta hyvinvoinnista liittyy todennäköisesti heidän tekemiensä töiden vaikeuteen, vastuuseen ja työtehtävien kasvaviin vaatimuksiin. Monet ylemmistä toimihenkilönaisista työskentelevät kuntasektorilla tehtävissä, joissa työn kohteena ovat toiset ihmiset kuten oppilaat, potilaat tai muut asiakkaat. Julkisen talouden kiristyminen ja asiakkaiden ongelmien vaikeutuminen saattavat heijastua kipeimmin juuri näiden ammattiryhmien työhön.

Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät työntekijältä jatkuvaa oman ammattialan ammattitiedon ja -taidon uusintamista. Osa korkeasti koulutettujen ammattiryhmien työssä vaadittavan osaamisen uusintamisaineista syntyy siitä, että näiden ryhmien ammattitiedot pohjautuvat eri tieteisiin. Monilla tieteenaloilla tutkimuksen uusiutumismuutos on kiihtyvää (esim. lääketiede, biotieteet, teknologia). Tieteen ja tutkimuksen nopea uusiutumistahti vaatii korkeasti koulutetuilta ammattiryhmiltä jatkuvaa oman ammattitiedon ja taidon ajan tasalla pitämistä.

Ylemmät toimihenkilöt työskentelevät sekä yksityisellä että julkisella sektorilla erilaisten yksikköjen, tiimien ja työryhmien vetäjinä ja vastuullisina esimiehinä. Heillä on myös vastuu oman tuloksikkonsa toiminnan tuottavuudesta ja tulokellisuudesta. Samanaikaisesti he joutuvat vastaamaan johdettaviensa työmotivaatiosta ja työhyvinvoinnista. Heidän on vietävä läpi uudistukset ja vastattava muutosten toteutumisesta yksikköjensä toiminnassa.

Säilyttääkseen tunteen oman työnsä hallinnasta näissä ammateissa työskentelevät pyrkivät löytämään ratkaisukeinoja venyttämällä työaikaansa ja työviikkojaan. Oman ammattitiedon ja -taidon uusintaminen sekä intensiivistä keskittymistä ja ajattelutyötä vaativat suunnittelu- ja kehittämistehtävät joudutaan usein tekemään omalla ajalla varsinaisen työajan ulkopuolella.

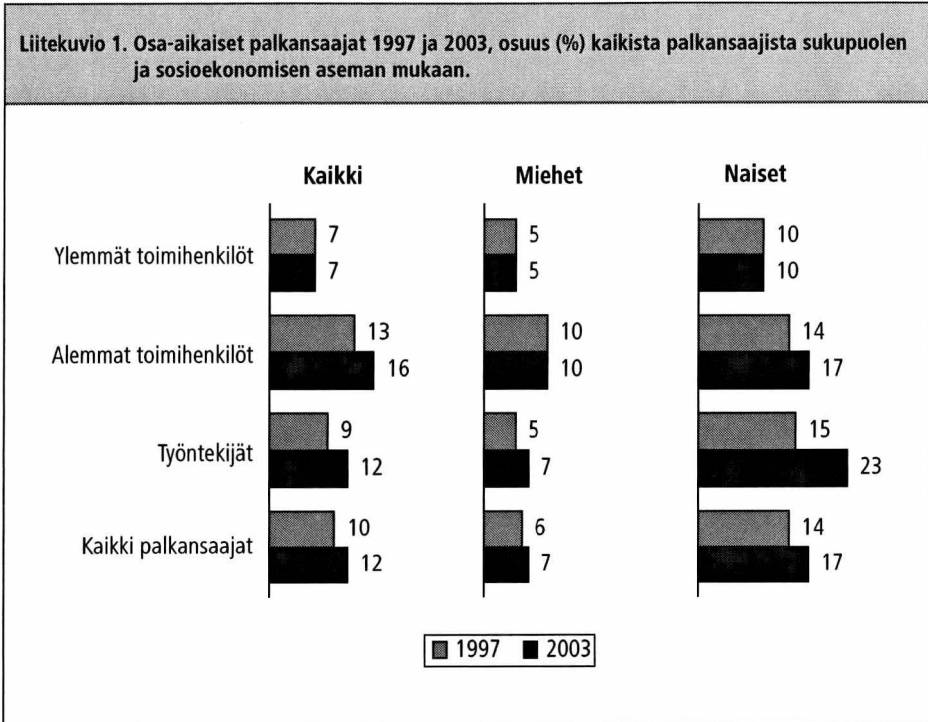
Työn vaatimusten ja käytettävissä olevan ajan yhteensovittaminen voidaan nähdä ristipainetilanteena, jossa ovat mukana ainakin kolme eri osatekijää: 1) pelko oman työn ja vaadittavan osaamisen hallinnan menettämisestä. Työntekijä kokee, ettei hän pysty vastaamaan riittävän hyvin työnsä kasvaviin vaatimuksiin, eikä pysty uusintamaan nopeasti muuttuvaa ammattitietoa ja -taitoa 2) koettu tarve pidentää omaa työhön käytettävää aikaa, jotta säilyttäisi tunteen oman työnsä hallinnasta 3) koettu tarve varata aikaa myös perheelle, lapsille ja omalle vapaa-ajalle.

Työn itsenäisyys ja autonomia eivät riitä muodostamaan puskuria työstä ja toimintaympäristöstä syntyviä vaatimuksia vastaan. Ylipitkät työajat ja työviikot verottavat säännöllisesti jatkuessaan työntekijän voimavaroja. Samalla ne lisäävät työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. Liian mekaanisella tavalla toteutettu työajan lyhentäminen voi taas puolestaan heikentää työn hallinnan tunnetta ja synnyttää työntekijässä epävarmuutta ja stressireaktioita.

Tilastokeskuksen kahden Työolotutkimuksen 1997 ja 2003 aineistojen aika-väli ei ole kovin pitkä. Kuitenkin jo puolen vuosikymmenen ajanjakso antaa viitteitä siitä, että eri palkansaajaryhmien kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan ja työolojen muutoksista eivät kulje samaa tahtia. On tähdellistä seurata sitä, vaikuttavatko muutokset samankin palkansaajaryhmän sisällä eri tavalla miehiin ja naisiin tai eri tyyppistä elämänvaihetta eläviin. Tämän artikkelin tulokset antavat viitteitä siitä, että analyysiä tulisi jatkaa eri työnantajasektoreiden sisällä ja tarkasteluun tulisi ottaa mukaan myös vastaajan ammatti, ikä tai erilainen elämänvaihe, kuten esimerkiksi perheellisyys.

Lähteet

- Aitta, Ulla (1997): Koulutus työn vaatiman osaamisen mittarina. AKAVA-*AKA*-sarja 1997:2.
- Aitta, Ulla (2000): Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230.
- AKAVA (2005): Työmarkkinatutkimus 2004. Helsinki.
- Antila, Juha (2005): Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki.
- Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki.
- Hellberg, Inga (1991): Professionalisering och modernisering. Arbetslivscentrum. Stockholm.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004): Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino. Tampere.
- Karasek, Robert (1979): Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain. Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24.
- 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.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) (2004): Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes, Helsinki.
- Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava.
- Tilastokeskus (1989): Sosioekonomisen aseman luokitus 1989. Käsikirjoja 17.
- Uhmavaara Heikki, Niemelä Jukka, Melin Harri, Mamia Tero, Malo Anita, Koivumäki Jaakko & Blom, Raimo (2005): Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1999): Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–1997. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston kehitysyksikkö.
- Åstrand, Kaisa (1997): Työn vaativuuden arviointi asiantuntija- ja ihmissuhdetöissä. AKAVA-*AKA*-sarja 1997:2.



Lähde: Työolotutkimus

Pekka Huuhtanen, Hanna Jurvansuu

Etätyö 2000-luvun alun Suomessa

Kahden viimeisen vuosikymmenen aikana etätyön on odotettu eri muodoissaan yleistyvän keskeiseksi töiden organisoinnin muodoksi tietoyhteiskunnassa. Etätyö ei kuitenkaan ole yleistynyt ennakoidulla nopeudella ja laajuudella. Tutkimukset EU-maissa ovat päätyneet toisistaan poikkeaviin johtopäätöksiin kulloinkin käytetyn etätyön määritelmän mukaan.

Tässä artikkelissa tarkastelemme etätyötä Suomessa. Lähtökohtana on Työolotutkimuksen vuoden 2003 haastatteluissa esitetty määritelmä "Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?".

Vuonna 2003 seitsemän prosenttia miehistä ja neljä prosenttia naisista ilmoitti tekevänsä etätyötä. Ylemmät toimihenkilöt tekivät etätyötä muita useammin. Kuntasektorilla se oli harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. Etätyöstä kiinnostuneita oli 32 prosenttia kaikista palkansaajista, yleisintä kiinnostus oli alle 35-vuotiaiden joukossa. Tulokset osoittivat aikaisempien tutkimusten kanssa yhdenmukaisesti, että etätyötä tekevät olivat monessa suhteessa muita paremmassa asemassa työelämässä. Heillä oli esimerkiksi huomattavasti muita enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään ja he saivat muita paremmin tietoja työtä koskevista muutoksista. Toisaalta Työolotutkimus osoitti, että etätyön arjessa korostuu työn, muun elämänpiirin ja perheen tarpeiden yhteensovittamisen haaste.

Etä- ja mobiilityötä tutkittaessa on jatkossa tarpeen ottaa huomioon joustojen ja mobiilisuuden moniulotteisuus: kyse on paitsi ajan ja paikan, myös työvälaineiden, työtehtävien, työyhteisöjen ja työsuhteen ehtojen muutoksista. On panostettava myös etätyötä suunnittelevien ja siihen siirtyneiden riittävän pitkiin seurantatutkimuksiin, jotta tuottavuuden ja työhyvinvoinnin vaikutuksia pystytään luotettavasti arvioimaan.

Johdanto

Kahden viimeisen vuosikymmenen aikana etätyön on odotettu eri muodoissaan (esim. kotona tehtävä, etätyökeskukset, liikkuva etätyö) muodostuvan keskeiseksi töiden organisoinnin tavaksi tietoyhteiskunnassa. Sosiaaliset partnerit EU:ssa näkevät sen yrityksille tarjoutuvana mahdollisuutena modernisoida töiden organisointia ja työntekijöille tilaisuutena entistä paremmin yhteensovittaa työn ja muun elämän vaatimuksia kun työtehtävien suorittamiselle tarjotaan enemmän autonomiaa (Puitesopimus 2002).

Osapuolten vahvasta kiinnostuksesta ja ohjelmista huolimatta etätyö ei ole yleistynyt ennakkoidulla nopeudella ja laajuudella. Tutkimukset EU-maissa ovat päätyneet toisistaan poikkeaviin johtopäätöksiin kulloinkin käytetyn etätyön määritelmän mukaan. EMERGENGE-projektin toteuttama EU15-maat kattava, työnantajille suunnattu kysely osoitti, että puolet yli 50 työntekijän organisaatioista sovelsi jonkinmuotoista etätyötä (eWork) (Huws 2003). Projekti päättyi vuonna 2000 arvioon, että 9,04 miljoonaa ihmistä EU:n alueella työskenteli ainakin jonkin aikaa perinteisen toimiston ulkopuolella tehden töitä työnantajalle tai asiakkaille tieto- ja viestintäteknikan avulla. Suurin ryhmä, arviolta 3,7 miljoonaa, oli 'monipaikkaisia' etätyöntekijöitä (eWorkers), joiden työskentely-ympäristöinä oli joko osin koti, työnantajan tilat tai vaihtuvat ympäristöt, kuten asiakkaiden tilat. Ainoastaan arviolta 810 000 EU:ssa asuvaa työskenteli yksinomaan kotona (Huws 2003).

Kotona tehtävä etätyö on kaiken kaikkiaan yleisempää USA:ssa (17 % työllisistä) kuin EU:n alueella (7 %, poislukien uudet jäsenmaat) ja tavallisempaa Pohjois-Euroopassa (15–20 %) kuin Välimeren maissa Portugali mukaan lukien (5 %, SIBIS 2003). On-line-yhteyksiä käyttävien liikkuvien etätyöntekijöiden osuus työllisistä nousi EU:ssa 1,5 prosentista 4 prosenttiin vuosina 1999–2002 ja ilman on-line-yhteyksiä työskenteleviä liikkuvia etätyöntekijöitä oli 11 prosenttia kaikista työllisistä vuonna 2002 (SIBIS 2003).

Etätyön yleisyys Suomessa

Samat mittareiden ja määritelmien epäyhtenäisyydet vaikeuttavat etätyön kehitysarvioita Suomessa kuin kansainvälisissä tutkimuksissa (Hanhike ja Nupponen 2000, Pekkola 2002, Huuhtanen 2003, Hanhike 2004, Heinonen 2004, Antila 2005, Vartiainen ym. 2005). Suomesta kuitenkin piirtyy eri tutkimusaineistoissa johdonmukaisesti kuva yhtenä Euroopan kärkimaista etätyösovelluksissa. Maassamme oli SIBIS-tutkimuksen mukaan vuosituhannen taitteessa eniten liikkuvia (on-line) etätyöntekijöitä (6 %, vastaten USA:n tilannetta). On huomattava, että Suomessa etätyö tekeminen painottuu voimakkaasti ylempiin toimihenkilöryhmiin, joiden työmarkkina-asema on keskimääräistä parempi (Pekkola 2002). Heidän kohdallaan etätyö edustaa lisääntynyttä työelämän joustavuutta.

Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti asetettu e-työn yhteistoimintaryhmä totesi selvityksessään (Hanhike 2004), että etätyö yleistyi ilmiönä 1990-luvulla ja se miellettiin lähinnä kotona tapahtuvaksi työskentelyksi. Rajanvetoa käytiin tuolloin kotityön ja etätyön välillä. Suuntauksena on 2000-luvulla liikkuvan ja monesta paikasta suoritettavan työn lisääntyminen, jolloin määritelmällinen rajanveto asettuu e-työn ja muiden e-toimintojen (e-palvelut, e-liiketoiminta) välille.

Tutkimuskirjallisuudessa on toistuvasti esitetty suurimpina työhyvinvoinnin huolenaineina työaikaan ja paikkaan liittyvien rajojen hämärtyminen, työn ja muun elämänpiirin liudentuminen, osallistumisen ja vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyys työpaikan asioihin sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen niukkuus.

Kaikkiaan etätöiden edut ja haitat ovat yhteydessä siihen, millaisesta liiketoiminnasta ja työstä sen sovelluksissa on kyse. Kahden suuren ICT-yrityksen case-tutkimus osoitti, että etätö merkitsi ylemmille toimihenkilöille vain lievää työelämän laadun paranemista, kun taas alemmille toimihenkilöille etätöiden mukanaan tuoma myönteinen muutos oli merkittävä (Pekkola 2002). Etätö tarjosi parantuneita mahdollisuuksia nimenomaan työn ajoituksen suhteen.

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä artikkelissa tarkastelemme etätöitä Suomessa vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineiston perusteella. Lähtökohtana on Työolotutkimuksen vuoden 2003 haastatteluissa esitetty määritelmä "Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. (Olennaista etätöille ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt). Teetkö etätöitä tai olisitko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?" Vastausvaihtoehdot olivat "teen parhaillaan", "olisin kiinnostunut", "en ole kiinnostunut". (Ks. kysymys B24 liitteenä olevassa lomakkeessa)

Tulososa jakautuu kolmeen osaan. Ensiksi luodaan yleiskuva siitä, miten etätöitä tekevien ja muiden palkansaajien ryhmät ja työolojen yleispiirteet eroavat toisistaan. Toiseksi tarkennetaan analyysi ylempiin toimihenkilöihin, joiden kohdalla etätöitä tekeviä (käyttävät myös tietotekniikkaa) verrataan muihin seuraavissa työolotekijöissä: kiire ja aikapaine, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn ja muun elämän tasapaino sekä sosiaalinen tuki ja työn hallinta. Kolmanneksi vertailemme etätöitä jo tekevien, siitä kiinnostuneiden ja ei-kiinnostuneiden ylempien toimihenkilöiden ryhmiä toisiinsa.

Tulokset

Etätö koko työelämän kentässä

Vuonna 2003 seitsemän prosenttia palkansaajamiehistä ja neljä prosenttia naisista ilmoitti tekevänsä etätöitä (yhteensä 213 henkilöä, miehiä 132, naisia 81, taulukko 1). Ylemmistä toimihenkilöistä 17 prosenttia ja naisista 11 prosenttia ilmoitti tekevänsä etätöitä (taulukko 2). Alemmista toimihenkilöistä etätöitä teki kolme prosenttia ja työntekijöistä prosentti. Valtiolla ylemmistä toimihenkilöistä lähes viidennes teki etätöitä, kuntatyönantajalla kahdeksan prosenttia ja yksityisellä sektorilla 16 prosenttia (taulukko 2). Määräaikaisissa työsuhteissa olevista ylemmistä toimihenkilöistä etätöitä teki työtä useampi kuin jatkuvassa työsuhteessa olevista.

Etätöistä kiinnostuneita oli 32 prosenttia kaikista palkansaajista. Kiinnostus oli yleisintä alle 35-vuotiaiden joukossa. Miehet siis tekivät etätöitä useammin kuin naiset, mutta naiset olivat etätöistä kiinnostuneita hieman yleisemmin (34 %) kuin miehet (31 %). Ammattiluokittain tarkasteltuna kaikkein kiinnostuneimpia etätöistä olivat toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät. Heistä vain kaksi prosenttia

Taulukko 1. Etätyötä tekevien ja siitä kiinnostuneiden osuus (%) sukupuolen, työsuhteen laadun ja sosioekonomisen aseman mukaan 2003, kaikki palkansaajat.

	Miehet n = 1922	Naiset n = 2143	Jatkuva työsuhte n = 3457	Määrä- aikainen työsuhte n = 590	Ylemmät toimi- henkilöt n = 1079	Alemmat toimi- henkilöt n = 1578	Työn- tekijät n = 1401
Etätyössä	7	4	5	7	14	3	1
Kiinnostunut etätyöstä	31	34	32	37	36	37	25
Ei kiinnostunut etätyöstä	62	62	63	56	50	60	74
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100

Lähde: Työolotutkimus

Taulukko 2. Etätyötä tekevien ja siitä kiinnostuneiden osuus (%) sukupuolen, työsuhteen laadun ja sosioekonomisen aseman mukaan 2003, ylemmät toimihenkilöt.

	Miehet n = 570	Naiset n = 507	Jatkuva työsuhte n = 915	Määräaikainen työsuhte n = 157	Työnantaja Valtio n = 146	Kunta n = 339	Yksityinen n = 591
Etätyössä	17	11	13	21	18	8	16
Kiinnostunut etätyöstä	36	36	36	36	38	28	40
Ei kiinnostunut etätyöstä	47	53	51	43	44	64	44
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100

Lähde: Työolotutkimus

teki etätyötä, mutta 48 prosenttia oli siitä kiinnostunut. Johtajista ja ylemmistä virkamiehistä, asiantuntijoista ja erityisasiantuntijoista yli kolmasosa ilmoitti olevansa kiinnostunut etätyöstä. Kiinnostusta etätyöhön oli myös palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöillä sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä. Näissä ammattiryhmissä etätyötä teki vain prosentti vastaajista, mutta noin neljäsosa oli siitä kiinnostunut.

Etätyötä tekevät olivat monessa suhteessa muita paremmassa asemassa työelämässä. Heillä oli esimerkiksi huomattavasti enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään (B27a-B27h) kuin muilla palkansaajilla. Etätyöntekijöiden organisaattorista asemaa kuvastaa myös se, että kun muista palkansaajista vain kolmasosa sai tietoja työtään koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa (B28), etätyöntekijöiden keskuudessa vastaava osuus oli yli puolet.

Etätyötä tekevät arvioivat kiireen ja kireiden aikataulujen rasittavuutta (B13_16) samoin kuin muutkin palkansaajat. Toisaalta etenkin etätyötä tekevät miehet sanoivat usein joutuvansa luopumaan tauoista työmäärän vuoksi (B31b).

Etätyö ja tyytyväisyys

Etätyötä tekevät olivat muita tyytyväisempiä työhönsä (erittäin tyytyväisiä 45 % vs. 32 %) (A10). Etätyöstä kiinnostuneet olivat hieman harvemmin erittäin tyytyväisiä työhönsä kuin ne, joita etätyömahdollisuus ei kiinnostanut. Etätyötä tekevät pitivät muita useammin itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä työssään (73 % vs. 46 %) (B39) ja heillä olikin muita useammin hyvät kehittymismahdollisuudet työssä (B40).

Etätyötä tekevät osallistuivat muita tavallisemmin oman työnsä suunnitteluun (B32d). Heistä yli puolet (miehistä 61 % ja naisista 47 %) oli aina itse mukana suunnittelemassa omaa työtään. Muista palkansaajista reilu kolmasosa sanoi osallistuvansa aina työnsä suunnitteluun. Etätyötä tekevät olivat myös hieman muita tyytyväisempiä esimiehensä johtamistapaan (C16).

Etätyötä tekevien työssä viihtymistä lisäsivät etenkin työn itsenäisyys, mielenkiintoisuus, haasteellisuus ja vaihtelevuus sekä uusien asioiden oppiminen ja vaikutusmahdollisuudet työhön; etätyötä tekevät mainitsivat nämä viihtymistä lisäävät tekijät selvästi muita useammin (F8). Sitä vastoin palkka, tiedon saannin puute ja työn vuoksi matkustaminen olivat seikkoja, joiden etätyötä tekevät ilmoittivat muita palkansaajia useammin heikentävän työssä viihtymistä (F7).

Etätyötä tekevilla työ ulottui muita palkansaajia yleisemmin myös vapaa-aikaan. Peräti 82 prosenttia etätyötä tekevästä ”mieltä ja teki työhön liittyviä asioita myös vapaa-aikana, koska työ on niin mielenkiintoista” (B31c). Etätyöstä kiinnostuneista 43 prosenttia ja ei-kiinnostuneista 36 prosenttia sanoi kyseisen väittämän pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa.

Etätyötä tekevät sanoivat muita yleisemmin tekevänsä puolisonsa mielestä liikaa töitä (D7b). Tämä päti sekä miehillä että naisilla. Etätyötä tekevät myös ilmoittivat muita palkansaajia tavallisemmin, että puoliso tekee liikaa työtä (D7a). Etätyötä tekevät, sekä miehet että naiset, tunsivat muita palkansaajia yleisemmin laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi (D16c). Toisin päin ongelma ei ollut näin suuri, vaan kotiasiat häiritsivät työntekoa selvästi harvemmin (D16b). Etätyötä tekevästä naisista 16 prosenttia kuitenkin sanoi, että työhön on vaikea keskittyä kotiasioiden vuoksi. Etätyötä tekevästä miehistä samaa mieltä oli vain kaksi prosenttia ja muunlaista työtä tekevästä (molemmat sukupuolet) viisi prosenttia.

Etätyötä tekevien naisten ryhmässä oli eniten niitä, jotka sanoivat jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös työssä (D16e). Etätyötä tekevien naisten kohdalla oli myös tavallisempaa se, että sukulaisten tai tuttavien apu auttoi työn ja perheen yhteensovittamista (D16f). Naiset ilmoittivat miehiä yleisemmin rajoittaneensa lasten lukumäärää työhön liittyvistä syistä (D17a), ja etätyötä tekevät naiset erottuivat tässäkin suhteessa muista palkansaajanaيسista. Heistä 16 prosenttia oli rajoittanut lapsilukua työn vuoksi, kun muista näin vastasi kahdeksan prosenttia. Naiset olivat myös miehiä yleisemmin lykänneet lasten hankkimista työhön liittyvistä syistä (D17b). Tässäkin kohtaa etätyötä tekevät naiset erosivat muista. Heistä 21 prosenttia sanoi lykänneensä lasten hankkimista työn vuoksi, kun muista palkansaajanaيسista samoin vastasi 11 prosenttia.

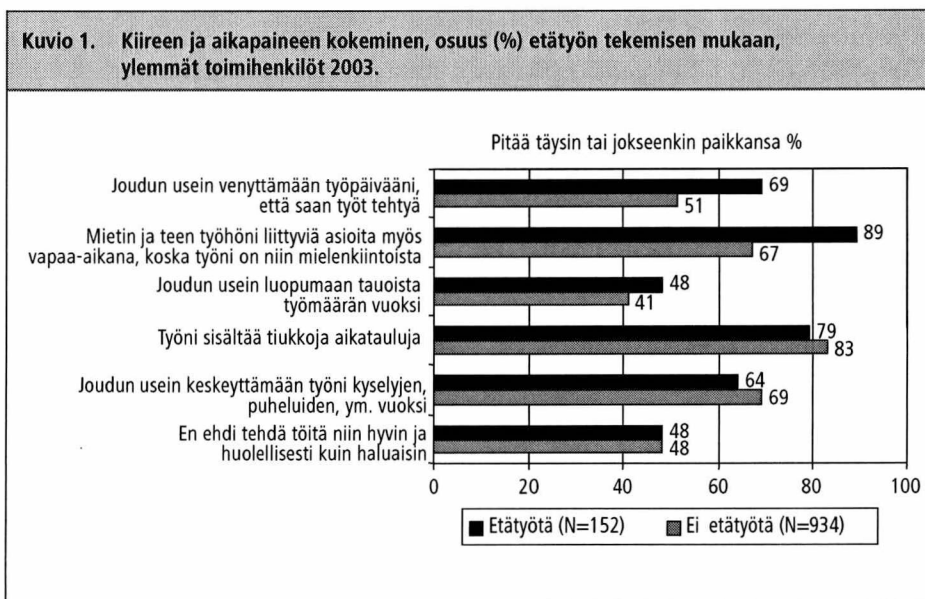
Etätö ylemmillä toimihenkilöillä

Seuraavaksi rajaamme tarkastelun ylempiin toimihenkilöihin. Näin pyrimme vastaajaryhmän organisatorisen aseman vaihtelua rajaten syventämään ymmärrystä etätöihin valikoitumisesta, sen houkuttelevuudesta ja yhteyksistä työhyvinvointiin ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

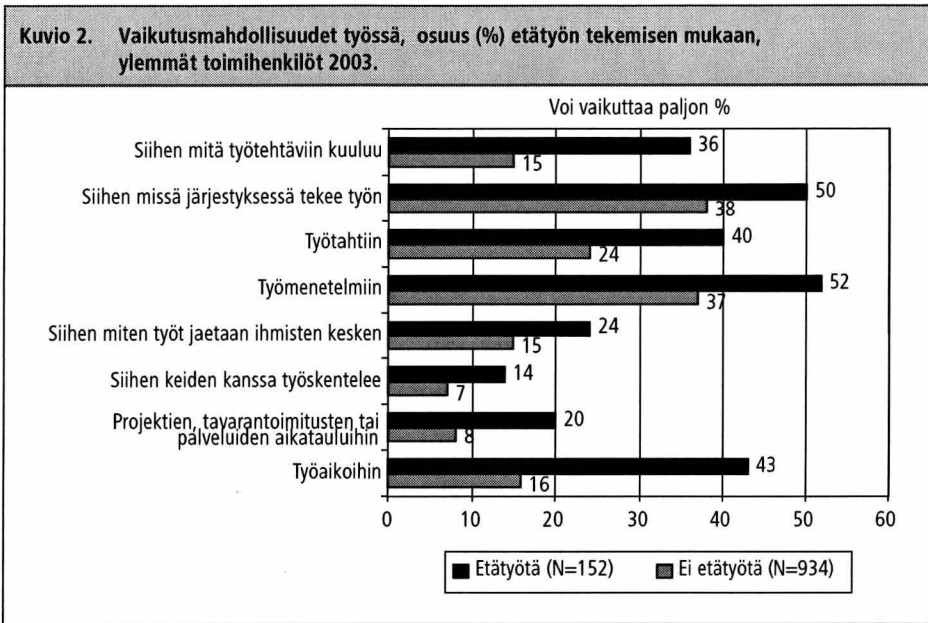
Aikapaine eri muodoissaan on hyvin yleistä etätöitä tekeillä ylemmillä toimihenkilöillä (kuvio 1). Kaksi kolmesta etätöitä tekevstä joutui usein venyttämään työpäiväänsä saadakseen työt tehdyksi (B31e). Työn mielenkiintoisuus sai etätöissä miettimään ja tekemään työhön liittyviä asioita useammin kuin muussa työssä (B31c). Etätöitä tekevät joutuivat hieman muita useammin luopumaan tauoista työmäärän vuoksi (B31b). Keskeytykset työssä esimerkiksi kyselyjen ja puheluiden vuoksi (B31k) olivat sen sijaan hieman harvinaisempia etätöiden tekijöillä. Ryhmien välillä ei ollut kuitenkaan eroja arvioissa siitä, ehtikö tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi (B31m).

Vaikuttamismahdollisuuksien paremmuus etätöissä perinteiseen töiden organisointiin verrattuna käy erittäin selvästi ilmi kuviossa 2. Suurin ero on työaikojen kohdalla: etätöiden tekijöistä 43 prosenttia arvioi voivansa vaikuttaa niihin paljon (B27h), muista ylemmistä toimihenkilöistä vain 16 prosenttia. Ero on huomattava myös mahdollisuuksissa vaikuttaa työtahtiin (B27c), työmenetelmiin (B27d), aikatauluihin (B27g), siihen mitä työtehtäviin kuuluu (B27a) ja missä järjestyksessä ne tekee (B27b).

Haastattelut osoittivat, että työn ja muun elämän tasapainottaminen on työläämpää etätöitä tekeillä ylemmillä toimihenkilöillä muihin verrattuna (kuvio 3).

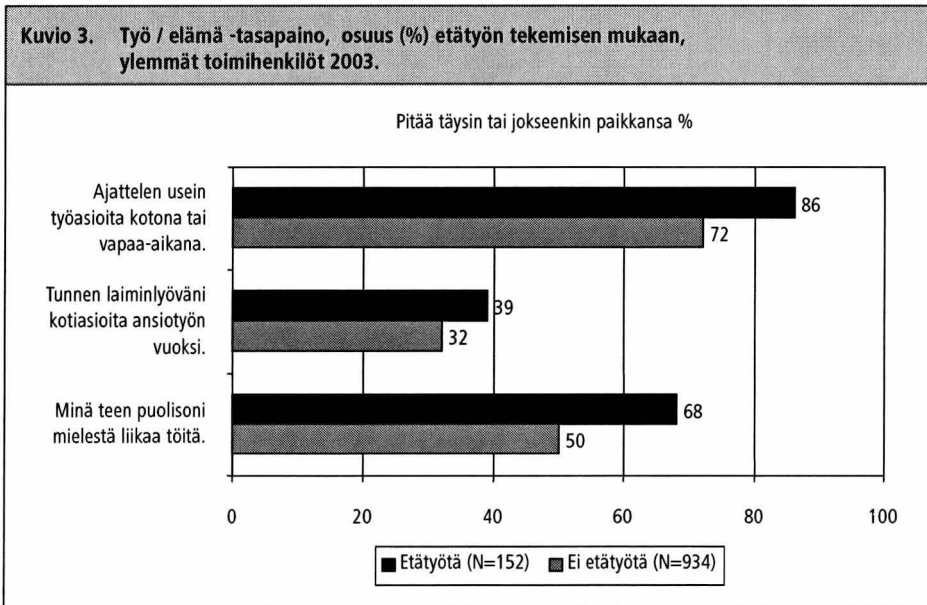


Lähde: Työolotutkimus



Lähde: Työolotutkimus

Etätöyläiset ajattelivat muita useammin työasioita kotona tai vapaa-ajalla ja tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita työasioiden vuoksi. Etätöytä tekevät arvioivat niin ikään ei-etätöytä tekeviä useammin (68 % vs 50 %) puolisoidensa olevan sitä mieltä, että tekevät liikaa töitä.

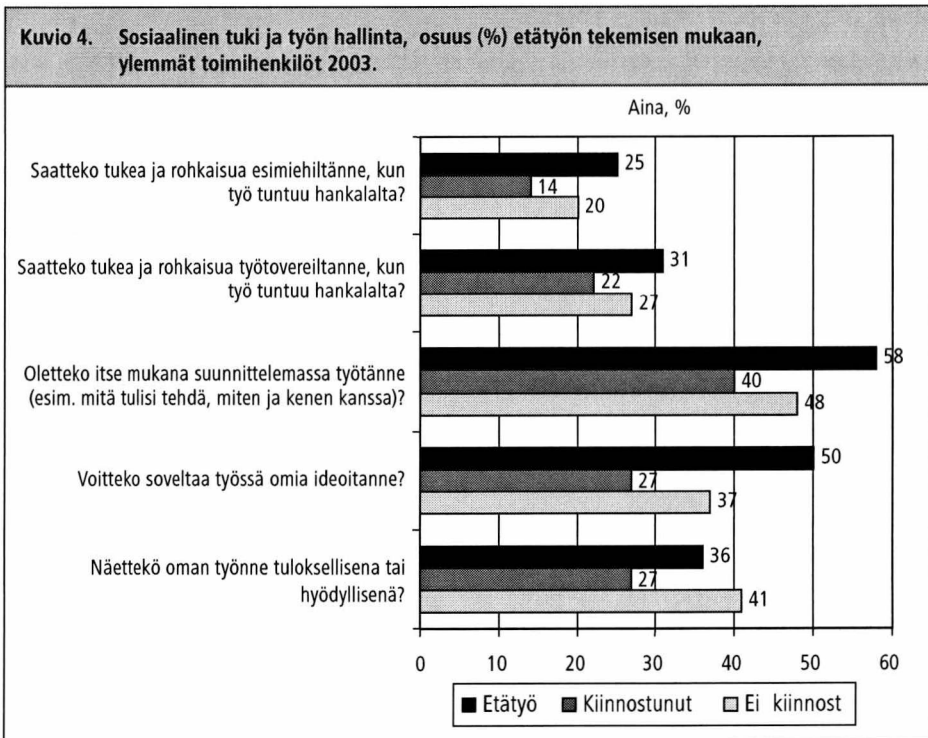


Lähde: Työolotutkimus

Potentiaaliset etätöntekijät eli etätyöstä kiinnostuneet

Etätyöstä kiinnostuneiden ja siitä ei-kiinnostuneiden ylempien toimihenkilöiden vastaukset olivat yleisesti lähempänä toisiaan kuin etätöntekijöiden vastaukset. Kiinnostuneet kokivat muita harvemmin (37 %) joutuvansa luopumaan tauoista työssä työmäärän vuoksi mutta toisaalta kokivat muita useammin joutuvansa keskeyttämään työnsä (72 %) kyselyiden ja puheluiden vuoksi. Heillä oli myös vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon töntekijöiden välillä.

Etätyöstä kiinnostuneet kokivat selvästi muita useammin puutteita esimiehen ja työtoverien tarjoamassa tuessa ja rohkaisussa hankalissa työtilanteissa (B32a) (kuvio 4). Samansuuntainen ero näkyi arvioissa osallistumisesta oman työn suunnitteluun ja mahdollisuuksissa soveltaa työssä omia ideoita (B32e). Lisäksi heidän itsearvionsa oman työn tuloksellisuudesta ja hyödyllisyydestä oli muita kriittisempi (B32f).



Lähde: Työolotutkimus

Päätelmiä siitä, millaisiin asioihin etätyöstä kenties etsitään parannusta tai mitkä asiat toimivat etätöyöhön 'työntävinä' tekijöinä, voidaan osaltaan tehdä työssä viihtymistä koskevista arvioista. Tätä kysymystä tarkastellaan ylempien toimihenkilöiden sijasta koko vastaajajoukossa.

Etätyöstä kiinnostuneiden ryhmä arvioi seuraavien tekijöiden *vähentävän työssä viihtymistä* useammin kuin etätyön tekijät ja ei-kiinnostuneet (suluissa etätyön tekijät, ei-kiinnostuneet):

– huonot työjärjestelyt, johtaminen	24 % (19 %, 18 %)
– arvostuksen puute	21 % (12 %, 19 %)
– vaikutusmahdollisuuksien puute	19 % (11 %, 12 %)
– työpaikan ilmapiiri	16 % (7 %, 11 %)
– suhteet esimiehiin	14 % (9 %, 9 %)
– työn yksitoikkoisuus	10 % (6 %, 7 %).

Edellisen lisäksi on mielenkiintoista, että työajat olivat etätyötä tekeville hie-man muita yleisemmin työssä viihtymistä vähentävä tekijä (16 %, kiinnostuneilla 13 %, ei-kiinnostuneilla 11 %). On kuitenkin huomattava, että enemmistö (55 %) etätyötä tekevistä arvioi työaikojen olevan kohdallaan nimenomaan työssä viihtymistä lisäävä tekijä, kun muista palkansaajista näin arvioi 45 prosenttia.

Johtopäätöksiä

Vuoden 2003 työolotutkimus osoitti työnantajan kanssa sovitun etätyön koskevan varsin pientä osaa suomalaisista palkansaajista. Muutosta vuoteen 1997 on vaikea arvioida etätyötä koskevien kysymysten osittaisen erilaisuuden vuoksi.

Aikaisempien tutkimusten piirtämä kuva suomalaisesta etätyöstä sai kaikkiaan vahvistusta. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimus (Piirainen ym. 2003) osoitti, ettei etätyö ollut lisääntynyt vuosituhannen kolmena ensimmäisenä vuotena: vuonna 2003 etätyötä teki 10 prosenttia kaikista vastaajista, eniten 25–34-vuotiaat miehet (17 %.). Kyse on pääosin ylempiin toimihenkilöryhmiin rajoittuvasta töiden organisointimuodosta, johon liittyy monia työhyvinvointia tukevat piirteitä.

Myös potentiaalisia etätyöntekijöitä koskeva tarkastelu antoi viitteitä siitä, että etätyöhön houkuttelevat/työntävät lähinnä sosiaaliset ja työn hallintaan ja luovuuteen liittyvät tekijät. Etätyöhön halukkaiden toimihenkilöiden työssä viihtymistä lisäävien ja haittaavien psykososiaalisten tekijöiden tarkastelu tuki Pekolan (2002) johtopäätöstä siitä, että alemmissa toimihenkilöryhmissä etätyön mukanaan tuomat työhyvinvoinnin parannukset tai ainakin niiden toiveet ovat suuret. Etätyöhön pääsyn odotukset näkyivät toteutumaa suurempina näissä ryhmissä myös siitä kiinnostuneiden ammattijakautumia tarkasteltaessa.

Työolotutkimus osoitti monien aikaisempien tutkimusten tapaan, kuinka etätyön arjessa korostuu työn, muun elämänpiirin ja perheen yhteensovittamisen haaste. Vastanneista etätyötä tekevistä naisista 78 prosenttia oli naimisissa tai avoliitossa ja 49 prosentilla oli alle 18-vuotiaita lapsia. Etätyöhön hakeutumisen motiiveja, tosiasiallista valinnan mahdollisuutta ja työnantajien asennoitumista ei haastattelussa selvitty. Jatkotutkimusten yksi keskeinen kysymys onkin työntekijöiden autonomia ja työmarkkina-asema. Pitkittäisasetelmiin tulee

yhdistää tutkimusten teoreettisen viitekehysten syventäminen, jossa yhdistetään nykyistä paremmin liiketaloudelliset, organisaatioteoreettiset henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmat (vrt. esim. Bailey ja Kurland 2002). Tähän liittyy myös etätöön edellyttämien kompetenssien analyysi (Hanson 2004).

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa etätöön määritelmänä käytettiin seuraavaa (Piirainen ym. 2003): *“Etätöyllä tarkoitetaan ansio-työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätöölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Oletko viimeisen vuoden sisällä tehnyt etätöitä?”*. Etätöntekijöiksi itsensä haastattelussa luokitelleiden osuus työvoimasta viittaa siihen, että niin Tilastokeskuksen kuin Työterveyslaitoksen käyttämät määritelmät erottelevat etätöntekijät muista liikkuvan työn tekijöistä varsin hyvin.

Etä- ja mobiilityötä tutkittaessa (erilaisista mobiilin työn ja töntekijöiden määrittelyistä ks. Vartiainen ym. 2005) onkin tarpeen ottaa huomioon joustojen ja mobiilisuuden moniulotteisuus: kyse on paitsi ajan ja paikan myös työvälineiden, työtehtävien, työyhteisöjen ja työsuhteen ehtojen muutoksista. Poikkileikkaustutkimukset kaipaavat rinnalleen seurantatutkimuksia, joissa etätöitä suunnittelevien ja siihen siirtyvien yksilöiden ja etätöitä soveltavien organisaatioiden odotuksia ja kokemuksia voidaan entistä syvällisemmin analysoida.

Lähteet

- Antila, Juha (2005): Veteen piirretty viiva? Työpoliittinen tutkimus 272, Työministeriö.
- Bailey, Dianne & Kirkland, Nancy (2002): A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *J. Organiz. Behav.* 23, 383–400.
- Framework agreement on telework. (2002): ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, Brussels, 16 July 2002.
- Gareis, Karsten (2003): Home-based vs. Mobile Telework: The Interrelationship between Different Types of Telework. In B. Rapp & P. Jackson (Eds.) *Organisation and Work Beyond 2000* (pp. 171–185). Physica-Verlag, Heidelberg.
- Glaser, Jürgen & Hornung, Severin (2004): Mitarbeiterorientierende Flexibilisierung von Arbeit im Öffentlichen Dienst. Technische Universität München. Lehrstuhl für Psychologie. Bericht Nr. 77, März 2004.
- Hanhike, Tiina & Nupponen, Tarja (2000): Ework tänään ja tulevaisuudessa. Etätöyön kärkiohjelma. *TYT, Julkaisusarja A 1/2000*.
- Hanhike, Tiina (toim.) (2004): E-työ Suomessa 2003. ETR:n selvitys ja toimenpidesuosituksukset e-työn kehittämismahdollisuuksista. Työministeriö, Helsinki.
- Hanson, Marika (2004): Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens. *Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2004:8*.
- Heinonen, Sirkka (2004): Etätö on varteenotettava vaihtoehto perinteiselle tietotyölle. *Työ ja Ihminen 18 (2004):3*, 127–135.
- Huuhtanen, Pekka (1997): The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working Paper No: WP/97/29/EN.
- Huuhtanen, Pekka (2003): Psychosocial Issues of Telework: Challenges for Research and Development. In Birger Rapp & Paul Jackson (Eds.) *Organisation and Work Beyond 2000* (pp. 37–48). Physica-Verlag, Heidelberg.
- Huws, Ursula (Ed.) (2003): When Work Takes Flight. Executive summary of the EMERGENCE project. IES Report 397.
- Leeds, Beverly & Leeds, Owen (2003): Telework: Family Friendly or Employer Friendly? In Birger Rapp & Paul Jackson (Eds.) *Organisation and Work Beyond 2000* (pp. 157–170). Physica-Verlag, Heidelberg.
- Pekkola, Juhani (2002): Telework in Finland; physical, virtual, social and mental spaces as working environments for telework. Swedish School of Economics and Business Administration, Finland, Helsinki.

Piirainen Helena, Hirvonen Maria, Elo Anna-Liisa, Huuhtanen Pekka, Kandolin Irja, Kauppinen Kaisa, Ketola Ritva, Lindström Kari, Salminen Simo, Reijula Kari, Riala Riitta, Toivanen Minna, Viluksela Marja & Virtanen Simo (2003): Työ ja Terveys-haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.

SIBIS (2003): Matching up to the Information Society. An evaluation of the EU, the EU Accession countries, Switzerland and the United States. RAND Europe, August 2003.

Vartiainen Matti, Lönnblad Johan, Balk Anssi & Jalonen Kari (2005): Mobiilin työn haasteet. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 269.

Jouko Nätti, Timo Anttila

Tietotyö, työaika ja hyvinvointi

Tutkimuskohteenamme on tietotyön käsite, yleisyys ja ominaispiirteet, työajat tietotyössä sekä työaikojen yhteys hyvinvointiin. Tutkimusaineistona ovat vuosien 1984, 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimuksen aineistot. Tässä artikkelissa tietotyö on määritelty koulutusasteen ja tietotekniikan käytön perustalta. Tietotyöntekijöiksi on luokiteltu ne palkansaajat, joilla on korkea-asteen koulutus ja jotka käyttävät tietotekniikkaan työssään. Atk-käyttäjät ovat ne palkansaajat, joilla perus- tai keskiasteen koulutus ja jotka käyttävät tietotekniikkaa työssään. Ne palkansaajat, jotka eivät käytä tietotekniikkaa työssään, muodostavat ryhmän muut palkansaajat. Näin määriteltynä tietotyö on yleistynyt nopeasti Suomessa viimeisen 20 vuoden aikana. Kun vuonna 1984 vain kolme prosenttia palkansaajista oli tietotyöntekijöitä, oli vastaava osuus jo reilu kolmasosa (36 %) vuonna 2003 eli tietotyöntekijöitä oli jo lähes yhtä paljon kuin atk-käyttäjät (39 %). Samalla muiden palkansaajien osuus on supistunut neljäsosaan. Tietotyöntekijät ovat muihin verrattuna useammin naisia, parisuhteessa eläviä ja ylempiä toimihenkilöitä. Ajallisesti mielenkiintoinen muutos on tietotyön naisistuminen ja atk-työn miehistyminen.

Toinen tutkimuskysymyksemme liittyy tietotyön työaikoihin. Vastoin kansainvälisen keskustelun oletuksia Suomessa erot vertailuryhmien välillä työajan pituudessa ovat suhteellisen vähäisiä. Muilta osin tietotyöntekijöiden työaikoja kuvaa kahtalaisuus. Yhtäältä tietotyöntekijät kokevat työssään muita useammin haittaavaa kiirettä, työtahdin kiristymistä ja kovaa työpainetta. Toisaalta tietotyöntekijöillä on muita enemmän työaika-autonomiia ja heidän työnsä sijoittuu päiväsaikaan.

Kolmantena tavoitteena on arvioida työaikojen eri ulottuvuuksien yhteyttä koettuun hyvinvointiin. Tietotyöntekijöillä kiire lisää psyykkistä oireilua useammin verrattuna atk-käyttäjisiin ja muihin palkansaajiin. Psykkisistä oireista poiketen tunteukset kotiasioiden laiminlyönnistä ovat yhteydessä kaikkiin työajan ulottuvuuksiin: pitkä työaika, kiireinen työ ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto heikentävät sosiaalista hyvinvointia. Työajan ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteydet ovat samansuuntaisia eri vertailuryhmissä, joskin ne korostuvat tietotyöntekijöillä.

Johdanto

Tietotyön käsite

Merkittävä työelämämuutos on ollut työn tietoisuminen ja tietotyön yleistyminen. On ennustettu, että tietointensiivinen työ lisääntyy edelleen ja että työn tekemisen tavat ja organisaatiomuodot muuttuvat jatkossakin nopeaan tahtiin (Rantanen 2000). Työn tietoisumista ja tietotyötä on määritelty monin tavoin

(Frenkel ym. 1995, Cortada 1999, Julkunen & Nätti 2000, Alveson 2001). Karkeasti työn tietoistuminen sisältää kaksi toisistaan periaatteessa riippumatonta ulottuvuutta: koulutusvaatimuksina näkyvän osaamisen ja tietotekniikan käytön. Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2000, 2001) ottavat huomioon nämä molemmat ja niiden lisäksi työn autonomian määritellessään informaatioasemia. He nimeävät informaatio- tai tietotyöläiseksi palkansaajat, jotka käyttävät työssään säännöllisesti tietotekniikkaa, joiden työ vaatii suunnittelua ja joilla on vähintään ylemmän keskiasteen koulutus.

Työn ja ei-työn raja murenee?

Tutkimuksen erityisenä kiinnostuksen kohteena on tietotyön työaika: kuinka pitkää työaikaa, mihin vuorokauden aikaan, millaisilla vapausasteilla ja intensiivisyydellä tietotyötä tehdään. Tietotyötä ja tietoyhteiskuntaa koskevissa teorioissa tietointensiivisen työn oma luonne sekä informaatioteknologian mahdollistama aika- ja paikkasidosten purkautuminen voivat murtaa teolliselle yhteiskunnalle ominaisen rajanvedon työn ja ei-työn väliltä. Positiivisen tulkinnan mukaan työn ja ei-työn integroituminen tekee elämästä kokonaisempaa, kriittisen tulkinnan mukaan yksityiselämän suojelu tulee vaikeammaksi. Teollisen normaalityöajan normi ei kuitenkaan ole murtunut äkillisesti, edes tietotyössä, vaan työaikojen kehitystä kuvaavat pikemminkin jatkuvuudet kuin radikaalit murrokset (Julkunen & Nätti 1999). Silti tietotyö muuttaa työn suhdetta aikaan ja paikkaan, sillä tietotyössä työajalle on leimallista ajoittainen tai säännöllinen venyminen, irrallisuus (työ)paikasta, määrittelyn hankaluus ja korkea autonomia (Julkunen, Nätti & Anttila 2004).

Tietotyön uhkia ja mahdollisuuksia

Teolliseen työaikakuriin verrattuna jälkiteollinen työaika tuottaa siis sekä uusia vapauksia että uusia riskejä. Parhaimmillaan jälkiteollisen työaikaregiimin työaikamosaiikki (Sennet 2000) mahdollistaa yksilöllisen työajan pituuden ja rytmin valinnan. Vapauden kääntöpuolena ovat uudet riskit. Ne koskettavat työn ja yksityiselämän suhteita, perhe- ja sosiaaliseen elämään liikenevää aikaa ja energiaa (Jacobs & Gerson 2001), vireyttä ja suorituskykyä (Härmä 1998, Kalimo 1999).

Tunnettu tietotyöhön liitettyistä riskeistä on vaara elämän työkeskeisyydestä ja yksityiselämän marginalisoinnista (Casey 1995, Hochschild 1997). Työajan kollektiivisen säätelyn purkaminen yhdistettynä tietotyön henkilökohtaisuuteen ja siihen, että työtä voi aina tehdä enemmän ja paremmin, muodostavat riskin ytimen. Empiiriset tutkimusaineistot todentavat tietotyön ristikkäisiä vaikutuksia työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Blomin ym. (2001) tutkimuksessa tietotyöntekijöiden työ osoittautui erityisen paineiseksi verrattuna atk-käyttäjiin ja muihin palkansaajiin. Samalla heillä on muihin ryhmiin verrattuna huomattavasti enemmän mahdollisuuksia suunnitella ja järjestellä itse töitään.

Työolotutkimuksissa työn itsenäisyys on suomalaispalkansaajien arvioissa selkeästi tärkein työssä viihtymistä lisäävä tekijä. Toisaalta tärkein työssä viihtymistä vähentävä tekijä on – ainakin kahtena viimeisimpänä tutkimusajankohtana – ollut kiire ja kireät aikataulut (Lehto & Sutela 2004). Tietotyö siis sisältää samanaikaisesti niitä elementtejä, jotka kuormittavat ja ovat hyvinvoinnin kannalta ongelmallisia (kiire, aikapaine) ja niitä voimavaratekijöitä (omistautuminen, työhön uppoutuminen), jotka vahvistavat työn imua ja työssä jaksamista (Hakanen 2005).

Tietotyö, työaika ja hyvinvointi

Työaikojen suhdetta hyvinvointiin on tutkittu paljon. Erityisesti vuorotyön ja epäsosiaalisten työaikojen vaikutusta terveyteen on tutkittu paljon (Kodz ym. 2003). Tässä artikkelissa huomiomme kohteena ovat seuraavat työajan ulottuvuudet: pituus, ajoitus, tempo ja autonomia. Hyvinvoinnin osalta tarkastelemme erityisesti henkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Tietotyön otaksutaan kulkevan jälkitekollisen työaikaregiimin edelläkävijänä ja tuottavan *pitkiä työaikoja* (Julkunen ym. 2004). Kodz ym. (2003) ovat koonneet yhteen aikaisempaa tutkimusta pitkien työaikojen vaikutuksista fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Pitkien työaikojen ja monien erityyppisten työperäisten terveysongelmien (kuten päänsärky, lihaskivut, väsymys, ahdistuneisuus, unettomuus ja stressi) välillä on havaittu selkeä korrelaatio (Boisard ym. 2003a). Suorien fyysisten vaikutusten ohella pitkillä työajoilla on myös epäsuoria, terveyskäyttäytymiseen liittyviä vaikutuksia, kuten lisääntynyt alkoholin ja tupakan käyttö tai terveellisen ruokavalion ja fyysisen kunnan laiminlyönti (Steptoe ym. 1998).

Useat tutkimukset ovat osoittaneet yhteyden pitkien työaikojen ja koetun *stressin* välillä. Pitkät työajat eivät välttämättä yksinään johda suoraan ja automaattisesti stressitason kasvuun, mutta voivat vaikuttaa stressitekijöihin. Näin varsinkin silloin, kun työntekijän oma työtehtävien ja työmäärän hallinta on heikko tai taustalla on kotityön tai perheen aiheuttama paine. Kausaalisuhte työajan pituuden ja stressin välillä on kuitenkin epäselvä. Työajan pituuden ja stressitekijöiden välillä on monia sekä organisaatiotason (kuten sosiaalinen tuki, työn kontrolli, kompensatio pitkästä työajasta) että persoonallisia (ikä, sukupuoli, tyytyväisyys) välittäviä tekijöitä. Ne, jotka ovat innostumisen ja työlle omistautumisen myötä motivoituneet pitkään työaikaan, voivat olla myös vähemmän alttiina psyykkisille oireille kuin ne, jotka kokevat olevansa pakotettuja tekemään pitkää työaika (Kodz ym. 2003, Gray ym. 2004).

Pitkien työaikojen vaikutus *sosiaaliseen hyvinvointiin* on saanut osakseen lisääntyvää huomiota. Kodz ja kumppanit (2003) referoivat aikaisempaa tutkimusta ja toteavat, että pitkät työajat ovat usein vastentahtoisia ja johtavat sosiaalisen hyvinvoinnin huonontumiseen rooliristiriitojen korostuessa työn ja perhe-elämän ristipaineessa. Toisaalta pitkät työajat voivat edesauttaa uralla etenemistä, taloudellista hyvinvointia ja vähentää työn epävarmuutta. Gray ym. (2004) toteavatkin, että tyytyväisyys työaikaan on hyvinvoinnin kannalta merkityksellisempi kuin työajan pituus.

Työn ajoitus vuorokauden eri aikoihin on yhteydessä hyvinvointiin. Päivätyöstä poikkeavia työaikajärjestelyjä, lähinnä yö- ja vuorotyön eri muotoja, pidetään yleisesti terveydelle haitallisina. Yö- ja vuorotyön eri muotoja kutsutaan myös epäsosiaalisiksi työajoiksi, koska ne poikkeavat yhteiskunnan toimintojen normaalista rytmityksestä ja hankaloittavat sosiaalista kanssakäymistä. Yö- ja vuorotyön terveysongelmat johtuvat elimistön säännöllisen vuorokausirytmien häiriintymisestä. Aikaisempi tutkimus luettelee kielteisinä hyvinvointivaikutuksina väsymisoireet, univaikeudet ja pitkäaikaisseurauksina kohonneen riskin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin sekä altistumisen onnettomuuksille (Costa 1996, Harrington 2001, Kodz ym. 2003, Janssen & Nachreiner 2004). Vaikutukset riippuvat kuitenkin myös siitä, ovatko nämä työaikajärjestelyt työntekijän itse valitsemissa vai vaihtoehtojen puutteen vuoksi vastentahtoisesti toteutettuja (Barling ym. 2003, Kandolin, Härmä & Toivanen 2001).

Kürettä ja aikapainetta voidaan pitää työympäristöongelmana, joka koskee kaikkia ammatti- ja toimialoja (Lehto 2002). Vaikka tietyn asteista aikapainetta ja -pulaa voitaisiinkin pitää luonnollisena osana elämää (kuten Gunthorpe 2003), pitkittynyt ja erityisesti syvä aikapula ja -paine on yhteydessä terveysongelmiin, kuten väsymysoireisiin sekä nukkumisongelmiin (Lehto 1998, McKenzie Leiper 2003), jaksamiseen (Järnefelt 2002), stressiin (McKenzie Leiper 2003, Läärä & Keskinen 1993) sekä yleiseen hyvinvointiin ja vapaa-aikaan (Gunthorpe & Lyons 2004). Eurooppalaiset työolotutkimukset osoittavat, että aikapaine on yhteydessä koettuun terveydentilaan. Etenkin työperäisen stressin yhteys työn intensiteettiin on voimakas. Myös muut psyykkiset ongelmat (yleinen väsymys, unettomuus, ahdistuneisuus, ja ärtyneisyys) ja fyysiset vaivat (selkäkipu, päänsärky, hartioiden, niskan ja yläraajojen vaivat, sekä vatsavaivat) korreloivat positiivisesti työn intensiteetin kanssa (Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre 2003b).

Työajan autonomiaa on pidetty usein tekijänä, joka voi edistää suoraan hyvinvointia tai joka voi puskuroida esimerkiksi pitkien työaikojen kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. Viime vuosina onkin alettu kiinnittää yksilöllisten tekijöiden ohella huomiota työorganisaatioiden käytäntöihin, normeihin ja kulttuuriin työntekijöiden hyvinvointia selittävinä tekijöinä (Antila 2005, Mauno, Kinnunen & Ruokolainen 2005, Julkunen ym. 2004, Spurgeon ym. 1997). Jaksamista edistäviksi tekijöiksi on lueteltu muun muassa hyvä ja tasapuolinen johtaminen, kannustus ja rohkaisu, hyvät vaikuttamismahdollisuudet ja kehittymismahdollisuudet ja riittävä keskustelu. Toisaalta vaikuttamismahdollisuuksien puutteen on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen. Ganster ja Bates (2003) havaitsivat, että koetulla työn autonomialla ja yksilöä tukevalla organisaatiokulttuurilla oli työajan pituutta suurempi vaikutus koettuun hyvinvointiin.

Tavoitteet ja menetelmät

Tavoitteet

Tutkimuksen ensimmäinen tavoite on pohtia tietotyön määrittelyä sekä hahmottaa tietotyön yleisyyttä ja ominaispiirteitä viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana.

Toinen tutkimuskysymys liittyy tietotyön työaikoihin. Työajan pituus on historiallisesti ollut työn määrän mittaamisen ja kontrollin kohde. Tietotyön otaksutaan kulkevan jälkiteollisen työaikaregiimin edelläkävijänä ja tuottavan pitkiä työaikoja. Työajoilla on kuitenkin muitakin – ja tietotyön osalta ehkäpä tärkeämpiä – ulottuvuuksia kuin pituus. Näitä voivat olla työajan painaisuus (tempo), ajoittuminen ja autonomia, jotka ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Historiallisesti tarkasteltuna muutokset yhdessä ulottuvuudessa ovat vaikuttaneet myös muihin ulottuvuuksiin (Anttila 2005). Analyysia varten ryhmittelemme vastaajat tietotyöntekijöihin, atk-käyttäjiin ja muihin palkansaajiin. Vertailemme työajan ulottuvuuksia näissä ryhmissä.

Tutkimuksen kolmas tavoite on arvioida työaikojen eri ulottuvuuksien yhteyttä koettuun hyvinvointiin. Hyvinvointia kuvaavat koettu psyykinen hyvinvointi (psyykkiset oireet) ja sosiaalinen hyvinvointi (työn ja perheen suhde). Erityinen mielenkiintomme kohdistuu siihen, ovatko työajan ja hyvinvoinnin yhteydet samankaltaisia eri vertailuryhmissä ja onko niissä tapahtunut ajallisia muutoksia.

Aineistot ja menetelmät

Tutkimusaineistona käytämme vuosien 1984, 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimuksia. Työoloaineistojen avulla on mahdollista arvioida tietotyön yleisyyttä ja ominaispiirteitä sekä niiden ajallista muutosta.

Työajan ja hyvinvoinnin ohella analyysien muut muuttujat ilmentävät taustatekijöitä, työn rakenteellisia piirteitä ja suhdetta työhön. *Taustatekijöitä* ovat sukupuoli, ikä (15–29, 30–44, 45–64 v), avio- tai avoliitto (ei, on) ja kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset (ei, on) sekä asuinkunnan kaupunkimaisuus (muu kunta, kaupunki). *Työn rakenteellisia piirteitä* ilmentävät työnantajasektori (yksityinen, julkinen) ja esimiestehtävät. *Suhdetta työhön* ilmentävät oman työn arvostus ja työn sisällön tärkeys.

Jakaumien ohella käytämme analyysimenetelmänä logistista regressioanalyysiä, jonka avulla tutkimme selitettävään ilmiöön yhteydessä olevia tekijöitä vedonlyöntisuhteiden suhteena (odds ratio) eli ristitulosuhteena. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävää ilmiötä kuvaava muuttuja on dikotominen (0=ei, 1=kyllä). Kustakin muuttujasta valitaan vertailuryhmä, esimerkiksi iän osalta vertailuryhmänä ovat nuorimmat eli 15–29-vuotiaat. Vertailuryhmä sai arvon 1,0, johon muita ikäryhmiä (30–44, 45–64-vuotiaat) verrataan. Muiden ikäryhmien saamat arvot ilmaisivat, onko vedonlyöntisuhde (esim. psyykkisten oireiden todennäköisyys) suurempi, yhtä suuri tai pienempi kuin vertailuryhmässä.

Tietotyön yleisyys

Tietotyön kriteerit

Aiemmissä tutkimuksissa tietotyötä on määritelty monin tavoin (Frenkel ym.1995, Cortada 1999, Julkunen & Nätti 2000, Alveson 2001, Walby 2002). Tietotyö voidaan määritellä toimialapohjaisesti erottamalla informaatio- ja kommunikaatioteknologian tuotanto (esimerkiksi tietokoneiden ja mobiililaitteiden valmistus) ja palvelut (tietoliikenne, tietotekniikkapalvelut). Toimialapohjaisesti määriteltynä ICT-klusteri kattoi vuonna 2002 Suomen työllisyydestä viisi prosenttia (Ali-Yrkkö ym. 2004). Tietotyön määrittely voi olla myös ammattiperustainen. Sylvia Walby (2002) luettelee uuden talouden ammateiksi esimerkiksi it-alan työntekijät, etätyöntekijät ja kulttuuriteollisuuden ammattilaiset. Blom ym. (2001) ovat määritelleet tietotyötä koulutustason, tietotekniikan käytön ja työn autonomian avulla. He nimeävät informaatio- tai tietotyöläiseksi palkansaajat, jotka käyttävät työssään säännöllisesti tietotekniikkaa, joiden työ vaatii suunnittelua ja joilla on vähintään ylempään keskiasteen koulutus.

Tässä artikkelissa käytämme tietotyöntekijöiden erottelun kriteereinä koulutustasoa ja tietotekniikan käyttöä työssä. Koulutustaso on luokiteltu kahteen ryhmään: korkea-asteen tutkintoon ja alempaan koulutukseen. Myös tietotekniikan käyttö on luokiteltu kahteen ryhmään (käyttää tai ei käytä).

Koulutusluokittelun perusrakenne uudistettiin 1997 noudattamaan kansainvälisen koulutusluokituksen (Isced 1997) sisältöä. Uudistetussa koulutusastejaotelmassa osa aiemmista keskiasteen tutkinnoista (4) on siirretty alimmalle korkea-asteelle (5) (kuten merkonomi, tekniikko ja sairaanhoitaja) ja osa aiemmista alimman korkea-asteen tutkinnoista (5) on siirretty alemmalle korkeakouluasteelle (6) (kuten insinööri). Muutokset näkyvät 1997–2003 alimman korkea-asteen (8 prosentista 19 prosenttiin) ja alemman korkeakouluasteen (4 prosentista 9 prosenttiin) osuuskien selvänä kasvuna (taulukko 1). Kaiken kaikkiaan korkea-asteen tutkinnon (5–8) suorittaneiden osuus on kasvanut samana ajankohtana 20 prosentista 38 prosenttiin. Naisilla osuus on yli kaksinkertaistunut. Koulutusluokittelun muutosten voidaan olettaa vaikuttavat osaltaan tietotyön osuuden kasvuun, joskin koulutustaso on noussut myös riippumatta luokituksen muutoksesta.

Tietotekniikan yleisyyttä työssä on kartoitettu kysymällä erilaisten atk-tekniikkaan perustuvien laitteiden (kassapääte, mikrotietokone, ohjelmoitava työstökone yms.) käyttöä (Kys. B18a-c, lomake liitteenä). Tietotekniikan käyttö yleistyi nopeimmin 1980-luvulla. Vuonna 2003 kolme neljästä palkansaajasta käytti työssään atk-tekniikkaan perustuvaa laitetta kun vastaava osuus vuonna 1984 oli 17 prosenttia. Erot sukupuolten välillä ovat vähäisiä.

Koulutusaste ja tietotekniikan käyttö ovat selvästi yhteydessä toisiinsa. Vuonna 2003 lähes kaikki korkeakouluutetut (93 %) käyttivät tietotekniikkaa työssään kun vastaava osuus perus- ja keskiasteen tutkinnon suorittaneista oli 63 prosenttia.

Taulukko 1. Palkansaajien koulutusasteiden jakaumat ja tietotekniikan käyttö työssä sukupuolen mukaan 1984–2003, %.

	1984	1990	1997	2003
Koulutusasteiden jakauma				
1 perusaste	43	33	24	18
3 alempi keskiaste	31	31	31	} 44
4 ylempi keskiaste	13	22	25	
5 alin korkea-aste	6	5	8	18
6 alempi korkeakouluaste	3	3	4	9
7 ylempi korkeakouluaste, 8 tutkijakoulutus	4	6	9	11
Yhteensä	100	100	100	100
On korkea-asteen tutkinto (5–8)				
– naiset	14	14	21	38
– miehet	13	14	19	43
Käyttää atk-laitetta				
– naiset	17	44	65	75
– miehet	18	46	67	74
N	15	43	64	75
	4502	3502	2978	4104

Lähde: Työolotutkimus

Tietotyön kriteerinä on toisissa yhteyksissä käytetty myös autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia työssä (Blom ym. 2001). Tämän artikkelin asetelman kanalta se ei ole mielekästä, koska yhtenä tutkimuskohteenamme ovat eri ryhmien vaikutusmahdollisuudet työaikoihin.

Tietotyön yleisyys

Tietotyöntekijöiksi luokittelemme ne palkansaajat, joilla on korkea-asteen koulutus ja jotka käyttävät tietotekniikkaan työssään. Atk-käyttäjiä ovat ne palkansaajat, joilla on perus- tai keskiasteen koulutus ja jotka käyttävät tietotekniikkaa työssään. Ne palkansaajat, jotka eivät käytä tietotekniikkaa työssään, muodostavat ryhmän muut palkansaajat. Tähän ryhmään kuuluu myös hyvin pieni ryhmä korkeasti koulutettuja.

Vuonna 1984 tietotekniikan käyttö työssä oli vähäistä: vain joka kuudes (17 %) palkansaaja käytti atk-tekniikkaan perustuvia laitteita työssään. Tietotyöntekijöiksi luokitettiin vain 3 prosenttia palkansaajista (taulukko 2). 1980-luvun jälkipuoliskolla tietotekniikan käyttö yleistyi nopeasti, mutta silti enemmistö palkansaajista (56 %) luokitettiin edelleen ei-käyttäjiksi vuonna 1990. Samalla kuitenkin atk-käyttäjien osuus oli noussut kolmannekseen ja tietotyöntekijöiden osuus kymmenesosaan palkansaajista. Vuoteen 1997 mennessä ei-käyttäjien osuus supistui kolmannekseen palkansaajista samalla kun atk-käyttäjien osuus kasvoi lähes puoleen ja tietotyöntekijöiden osuus lähes viidennekseen palkansaajista.

Taulukko 2. Vertailuryhmien osuudet 1984–2003, %.

	Tietotyöntekijä	Atk-käyttäjä	Muu	Palkansaajat yhteensä
Molemmat sukupuolet				
1984	3	13	83	100
1990	10	34	56	100
1997	18	47	35	100
2003	36	39	25	100
Naiset				
1984	3	16	82	100
1990	8	37	54	100
1997	18	48	33	100
2003	39	35	26	100
Miehet				
1984	4	11	85	100
1990	11	31	57	100
1997	18	46	36	100
2003	32	43	25	100

Lähde: Työolotutkimus

Vuoden 1997 jälkeen sekä atk-käyttäjien että ei-käyttäjien osuudet ovat supistuneet samalla kun tietotyöntekijät muodostavat jo reilun kolmanneksen palkansaajista. Vuosien 1997–2003 kasvun taustalla on osittain koulutusluokittelun muutos: osa aiemmista keskiasteen tutkinnoista on siirretty korkea-asteen tutkinnoiksi.

Tietotyön ominaispiirteet

Tietotyöntekijöistä enemmistö on naisia (58 %) (taulukko 3). Ajallisesti mielenkiintoinen muutos on tietotyön naisistuminen ja atk-työn miehistyminen. Sen sijaan iän (keskiarvon) suhteen ryhmien väliset erot ovat vähäisiä, joskin atk-käyttäjät ovat hieman muita nuorempia.

Tietotyöntekijät ovat keskimääräistä useammin parisuhteessa (80 % vs. 74 %), joskin ero on supistunut vuosien varrella. Selvin ero ryhmien välillä kytkeytyy sosioekonomiseen asemaan. Enemmistö tietotyöntekijöistä on sosioekonomiselta asemaltaan ylempiä toimihenkilöitä (56 %), kun vastaava osuus on palkansaajista keskimäärin 26 prosenttia. Tosin ero ryhmien välillä on kaventunut ajan myötä ja erityisesti vuonna 2003, mikä liittyy ainakin osittain koulutusluokittelun muutoksiin.

Taulukko 3. Vertailuryhmien ominaispiirteitä 1984–2003.

	Tietotyöntekijät	Atk-käyttäjät	Muut palkansaajat	Palkansaajat yhteensä
Naisten osuus (%)				
1984	39	58	48	49
1990	44	55	50	51
1997	54	54	51	53
2003	58	48	53	53
Muutos 1984–2003	+19	–10	+5	+4
Keski-ikä (vuosia)				
1984	35	35	37	37
1990	39	36	38	37
1997	40	39	40	40
2003	42	40	43	42
Muutos 1984–2003	+7	+5	+6	+5
Parisuhteessa olevien osuus (%)				
1984	84	70	70	71
1990	77	74	70	72
1997	78	74	70	73
2003	80	70	70	74
Muutos 1984–2003	–4	0	0	+3
Ylempien toimihenkilöiden osuus (%)				
1984	68	10	13	15
1990	77	14	9	18
1997	72	15	6	22
2003	56	13	6	26
Muutos 1984–2003	–12	+3	–7	+11

Lähde: Työolotutkimus

Tietotyön työajat

Toinen tutkimuskysymys liittyy tietotyön työaikoihin. Tarkastelemme seuraavassa työajan pituutta, ajoitusta, tempoa ja autonomiaa tietotyössä ja vertailuryhmissä.

Työajan pituus

Ansiotyön keskeinen ulottuvuus on sen suhde aikaan. Niin kansainväliset vertailut kuin kotimaisetkin aineistot osoittavat, että pitkälle koulutetut, hyvässä työmarkkina-asemassa olevat johtajat ja asiantuntijat, useimmiten miehet, tekevät muita ryhmiä ja normaalityöaikaa pitempää työaikaa (Hulkko & Luomala 2003, Woodward & Lyon 2000). Työaikojen venymiseen yli normaalityöajan on monia syitä. Työaikoja venyttävät kovat työpaineet, kilpailu, henkilöstövajeet ja tiukat budjetit. Samanaikaisesti työstä myös nautitaan, ja pitkää työaikaa tekemällä varmistetaan uranäkymiä, viestitään sitoutumisesta organisaatioon ja haetaan kollegiaalista tunnustusta (Hochschild 1997, Woodward & Lyon 2000). Tietointensiivinen työ itsessään ajatellaan houkuttelevaksi, luovuutta ja keksimistä vaativaksi työkseen, johon voi upota ja josta voi nauttia (Florida 2002).

Taulukko 4. Työajan pituus vertailuryhmissä 1984–2003, %.

	Tietotyöntekijät	Atk-käyttäjät	Muut palkansaajat	Palkansaajat yhteensä
Säännöllisen viikkotyöajan jakauma (2003)				
1–19	2	5	6	4
20–29	4	6	8	6
30–34	5	6	8	6
35–40	76	76	71	75
41+	13	6	7	9
Yhteensä	100	100	100	100
Säännöllinen viikkotyöaika 41+ tuntia				
1984	3	1	4	4
1990	6	3	6	5
1997	14	5	8	8
2003	13	6	7	9
Muutos 1984–2003	+10	+5	+3	+5

Lähde: Työolotutkimus

Suomessa erot tietotyöntekijöiden, atk-käyttäjien ja muiden palkansaajien välillä ovat suhteellisen vähäisiä (taulukko 4). Kaikissa vertailuryhmissä kolme neljästä palkansaajasta ilmoittaa tekevänsä normaalityöviikkoa (35–40 tuntia). Tietotyöntekijät tekevät muita ryhmiä harvemmin lyhyttä (alle 35 tunnin) työviikkoa ja muita useammin yli 40-tuntista työviikkoa. Ajallisesti tarkasteltuna pitkän työviikon osuus kasvoi selvimmin tietotyössä vuosien 1990 ja 1997 välisenä aikana. Sen jälkeen kasvu on taittunut.

Työn ajoitus

Tietotyön luonne periaatteessa mahdollistaa sellaiset työaikakäytännöt, jotka poikkeavat normaalista päiväsaikaan ajoittuvasta työstä. Usein tietotyötä voi halutessaan tehdä yhtälailla iltaisin tai öisin. Työolotutkimusten mukaan valtaosa tietotyöntekijöistä ilmoittaa kuitenkin työaikamuodokseen päivätöy (82 % vuonna 2003). Sen sijaan atk-käyttäjistä vain 55 prosenttia tekee päivätöy. Ajallisesti tarkasteltuna päivätöyistä poikkeavien työaikamuotojen osuus on kasvanut kaikissa vertailuryhmissä ja erityisesti atk-työssä.

Taulukko 5. Työn ajoitus vertailuryhmissä 1984–2003, %.

	Tietotyöntekijät	Atk-käyttäjät	Muut palkansaajat	Palkansaajat yhteensä
Työaikamuotojen jakauma 2003 (B1)				
päivätöy 6–18	82	55	69	68
iltatöy	0	1	2	1
yötöy	0	1	2	1
kaksivuorotyö, ei yötöy	4	15	10	10
kaksivuorotyö, on yötöy	1	4	4	3
kolmivuorotyö	5	12	5	8
muu työaikamuoto	8	12	10	10
Yhteensä	100	100	100	100
Päivätöystä poikkeavaa työaikamuotoa tekevien osuus				
1984	9	25	24	24
1990	12	26	28	26
1997	19	33	33	30
2003	18	45	31	32
Muutos 1984–2003	+9	+20	+7	+8

Lähde: Työolotutkimus

Työn tempo

Määrällisten ulottuvuuksien (kesto, ajoitus) ohella ajalla on myös laadullinen, kokemuksellinen ominaisuus, jota tarkastelemme kiirekokemusten avulla. Työpaineet eivät ole samalla tavalla kontrolloitavissa kuin työajan pituus. Työn paineisuus kantautuu työajan ulkopuolelle hyvinvoinnin ja perhe-elämän haittoina siinä missä venyvät työajat ja kotiin tuotu työkin. Koettu työn paineisuus osoittautuikin korkeakoulutetun keskiluokan piirissä työajan pituutta tärkeämmäksi selittäjäksi esimerkiksi univajeelle, vaikeudelle irrottautua työstä sekä tunteelle, että on tinkinyt työn hyväksi perheen ajasta (Nätti ym. 2003).

Tietotyöntekijät kokevat työssään vertailuryhmiä useammin haittaavaa kiirettä, työtahdin kiristymistä ja kovaa työpainetta. Ajallisesti tarkasteltuna kiireen haittaavuus ja työtahdin kiristyminen olivat huipussaan vuonna 1997, kova työpaine puolestaan vuonna 2003.

Taulukko 6. Kiireen ja työtahdin kokeminen vertailuryhmissä 1984–2003, %.

	Tietotyöntekijät	Atk-käyttäjät	Muut palkansaajat	Palkansaajat yhteensä
Kiire haittaa paljon tai jossain määrin (B13–16)				
1984	55	45	42	42
1990	61	51	48	50
1997	68	56	49	56
2003	57	49	45	51
Muutos 1984–2003	+2	+4	+3	+9
Työtahti kiristynyt huomattavasti tai jonkin verran viime vuosina (F4)				
1984	55	56	44	46
1990	58	62	48	54
1997	66	67	53	62
2003	64	58	49	58
Muutos 1984–2003	+9	+2	+5	+12
Suuri työpaine vähintään puolet työajasta (B30B)				
1990	48	36	30	34
1997	48	36	25	34
2003	51	33	28	38
Muutos 1990–2003	+3	–3	–2	+4

Lähde: Työolotutkimus

Työaika-autonomia

Tietotyölle on luonteenomaista työn henkilökohtaisuus ja irrallisuus ajan ja paikan siteistä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu vaikutusmahdollisuuksien lisääntyvän koulutustason ja sosioekonomisen aseman noustessa (esim. Blom ym. 2001, Sutela 2003) ja vastaavasti voidaan olettaa autonomian liittyvän tietotyöhön. Samoin miesten ja naisten välillä on havaittu merkittävä ero työaika-autonomiassa, ja autonomian puute kuvaa nimenomaan naisten töitä (Lehto & Sutela 2004).

Tietotyöntekijöillä onkin muihin ryhmiin verrattuna useammin vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi työn alkamis- ja loppumisaikoihin. Ajallisesti erot ryhmien välillä ovat kuitenkin supistuneet: vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet enemmän muissa vertailuryhmissä kuin tietotyössä. Vastaavasti tietotyöntekijöillä on muihin ryhmiin verrattuna useammin mahdollisuus poistua työpaikalta hoitamaan asioitaan.

Taulukko 7. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vertailuryhmissä 1984–2003, %.

	Tietotyöntekijät	Atk-käyttäjät	Muut palkansaajat	Palkansaajat yhteensä
Voi vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla (B4)				
1984	66	40	34	36
1990	72	51	39	46
1997	68	57	43	54
2003	72	52	47	58
Muutos 1984–2003	+6	+12	+13	+22
On mahdollisuus aina tarvittaessa työaikana poistua työpaikalta lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioita (B29)				
1984	69	58	51	52
1990	68	60	52	56
1997	58	57	47	54
2003	63	54	50	56
Muutos 1984–2003	-6	-4	-1	+4

Lähde: Työolotutkimus

Tietotyö, työaika ja hyvinvointi

Tutkimuksen kolmas tavoite on arvioida työaikojen eri ulottuvuuksien yhteyttä koettuun hyvinvointiin. Hyvinvointia kuvaavat koettu psyykkinen hyvinvointi (psykkiset oireet) ja sosiaalinen hyvinvointi (työn ja perheen suhde). Erityinen mielenkiintomme kohdistuu siihen, ovatko työajan ja hyvinvoinnin yhteydet samankaltaisia tietotyön vertailuryhmissä ja onko niissä tapahtunut ajallisia muutoksia. Työajan ulottuvuuksien ja koetun hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tutkimme logistisen regression avulla.

Työajan pituus on luokiteltu kahteen ryhmään (1–40 tuntia, 41+ tuntia). Työajan ajoitus on luokiteltu samoin kahteen ryhmään (päivätyö, muu työaika-muoto). Työn tempoa ilmentää kiireen haittaavuus (kiire ei haittaa lainkaan tai melko vähän, kiire haittaa jossain määrin tai paljon). Työajan autonomiaa ilmentävät vaikutusmahdollisuudet työn alkamis- ja päättymisaikoihin sekä mahdollisuus asiointiin. Näistä on muodostettu summamuuttuja, joka on luokiteltu kahteen (ei yhtään tai vain yksi mahdollisuus, molemmat mahdollisuudet).

Henkistä hyvinvointia ilmentäviä psyykkisiä oireita on kartoitettu työolotutkimuksissa tiedustelemalla palkansaajilta, kuinka usein heitä on viime aikoina vaivannut väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus, vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin, masennus, ylläsurinaisuus, jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien (E11b, c, f, h, i, j). Vastausasteikko on käännettynä viisiportainen (5 = päivittäin tai lähes päivittäin, 1 = ei koskaan tai harvoin). Osioista on muodostettu summamuuttuja ($rel=.81$ vuonna 2003). Logistista regressioanalyysiä varten summamuuttuja on jaettu kahteen luokkaan, jotka ilmentävät psyykkisten oireiden useutta (1 = on viikoittain, 0 = harvemmin tai ei lainkaan).

Sosiaalista hyvinvointia ilmentävää työn ja perheen suhdetta on kartoitettu väittämällä 'tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi' (D16c). Väittämän vastausasteikko on käännettynä viisiportainen (5 = pitää täysin paikkansa, 1 = ei sovi). Logistista regressioanalyysiä varten muuttuja on jaettu kahteen luokkaan (1 = pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, 0 = ei juurikaan tai ei lainkaan pidä paikkaansa).

Logistisen regressioanalyysin muita muuttujaryhmiä ovat taustatekijät, työn rakenteelliset piirteet ja suhde työhön. Taustatekijöitä ovat sukupuoli, ikä (15–29, 30–44, 45–64 vuotta), avio- tai avoliitto (ei, on) ja kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset (ei, on) sekä asuinkunnan kaupunkimaisuus (muu kunta, kaupunki). Työn rakenteellisia piirteitä ilmentävät työnantajasektori (yksityinen, julkinen) ja esimiestehtävät (ei, on) (C12a). Suhdetta työhön ilmentävät oman työn arvostus (ei tärkeä, on tärkeä) (F6) ja työn sisällön tärkeys (palkka tärkeämpi, sisältö tärkeämpi) (F25).

Psyykkiset oireet: kiire heikentää henkistä hyvinvointia

Taulukossa 8 on aluksi tarkasteltu työajan ja psyykkisen hyvinvoinnin yhteyttä vuosina 1984, 1990, 1997 ja 2003. Työajan ulottuvuuksista nimenomaan kiire on selvimmän yhteydessä psyykkisiin oireisiin: paljon kiirettä kokevat raportoivat 2,5 kertaa todennäköisemmin (2003) psyykkisiä oireita verrattuna kiirettä vähemmän kokeviin. Ajallisesti kiireen yhteys psyykkisiin oireisiin näyttää lisääntyneen. Kiireen ohella pitkä työaika (1,3) ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto

Taulukko 8. Työajan ja psyykkisten oireiden yhteydet eri vuosina (1984, 1990, 1997 ja 2003) ja vertailuryhmittäin (2003). Logistinen regressio.

		1984 Kaikki	1990 Kaikki	1997 Kaikki	2003 Kaikki	2003 Tietotyö	2003 Atk-työ	2003 Muu työ
Sukupuoli	(ref. Mies) Nainen	1,680***	1,438***	1,478***	1,737***	1,687***	1,676***	1,919***
Ikä	(ref. 15–29)							
	30–44	,753**	,836	,958	,776*	1,056	,771	,491**
	45–64	1,113	1,058	1,019	,925	1,102	1,018	,693
Avo- tai avioliitto	(ref. Ei)	,862	,812	1,069	,874	,928	,782	,970
Kotona alle 18-v. lapsi	(ref. Ei)	1,208*	1,097	,878	1,112	1,103	1,123	1,114
Asuinpaikka	(ref. Muu kuin kaupunki)	1,289**	1,029	1,246*	,952	,984	,984	,844
Työnantajasektori julkinen	(ref. Yksityinen)	,868	,915	,999	1,153	1,043	1,194	1,343
Esimiesasema	(ref. Ei)	,832*	1,115	1,137	1,025	,840	1,129	1,310
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	(ref. Ei)	,960	,750**	1,032	,839*	,908	,897	,681*
Työn sisältö tärkeämpi kuin palkka	(ref. Palkka tärkeämpi)	,964	,918	,994	,885	,866	,910	,833
Työaika yli 40h/vko	(ref. 1–40h/vko)	1,527*	1,167	1,341	1,289	1,363	1,463	,877
Työaikamuoto ei-päivätyö	(ref. Päivätyö)	1,052	1,214*	,992	1,118	1,049	1,196	1,077
Työpaine kova	(ref. Ei)	1,867***	2,140***	1,740***	2,497***	2,773***	2,546***	2,096***
Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin paljon	(ref. Vähän)	,849	,863	,925	,955	,955	,897	1,038
Vertailuryhmät	(ref. Muut)							
	Atk-työ	,920	,893	,932	1,072			
	Tietotyö	1,039	,893	1,167	1,163			
Vakio		,183***	,202***	,145***	,195***	,186***	,192***	,272***
Chi-square		169,04***	126,52***	80,48***	245,18***	95,51***	101,23***	65,68***
–2LL		4450,865	3425,826	3049,212	4534,072	1661,866	1748,456	1100,934
N		4303	3400	2899	4082	1452	1599	1031

Selitettävä muuttuja = Psyykkisiä oireita (1= on viikoittain, 0 =harvemmin tai ei lainkaan)

Lähde: Työolotutkimus

(1,1) lisäävät lievästi oireilua, joskaan yhteydet eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Lisäksi tutkimme sitä, ovatko työajan yhteydet psyykkisiin oireisiin samanlaisia tietotyön eri vertailuryhmissä. Tulosten mukaan tietotyöntekijöillä kiire lisää psyykkisten oireiden todennäköisyyttä hieman useammin (2,8) verrattuna atk-käyttäjiin (2,5) ja muihin palkansaajiin (2,1).

Työajan ulottuvuuksien ohella psyykkiset oireet olivat yhteydessä sukupuoleen, ikään ja koettuun työn tärkeyteen (2003). Naisilla oli 1,7 kertaa todennäköisemmin psyykkisiä oireita kuin miehillä. Nuorimpaan ikäryhmään (15–29 v) verrattuna 30–44-vuotiailla oli epätodennäköisemmin (0,8) psyykkisiä oireita. Samoin työtään tärkeänä pitävillä oli harvemmin (0,8) psyykkisiä oireita kuin työtään vähemmän tärkeänä pitävillä. Työn imu näyttää suojelevan ainakin osittain psyykkisiltä oireilta.

Kotiasioiden laiminlyönti: pitkä työaika, epäsosiaalinen työaika ja kiire lisäävät kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä

Taulukossa 9 on aluksi tarkasteltu työajan ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteyttä vuosina 1990, 1997 ja 2003. Kaikki työajan ulottuvuudet ovat yhteydessä tuntemuksiin kotiasioiden laiminlyönnistä: pitkä työaika (2,8), kiireinen työ (2,2) ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto (1,5) lisäävät tuntemuksia kotiasioiden laiminlyönnistä (2003). Yllättäen myös työaika-autonomia lisää lievästi (1,2) kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ajallisesti muutokset ovat suhteellisen vähäisiä.

Työajan ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteydet ovat samansuuntaisia tietotyön eri vertailuryhmissä, joskin ne korostuvat tietotyöntekijöillä. Tulosten mukaan tietotyöntekijöillä erityisesti pitkä työaika (3,5) ja kiire (2,9) lisäävät kotiasioiden laiminlyöntituntemusten todennäköisyyttä verrattuna atk-käyttäjiin ja muihin palkansaajiin.

Työajan ulottuvuuksien ohella laiminlyönnin tuntemukset olivat yhteydessä sukupuoleen, ikään, perhetilanteeseen, asuinpaikkaan, työnantajasektoriin ja esimiesasemaan. Naisilla oli 1,3 kertaa todennäköisemmin tuntemuksia kotiasioiden laiminlyönnistä kuin miehillä. Nuorimpaan ikäryhmään (15–29 v) verrattuna vanhemmat ikäryhmät kokivat harvemmin laiminlyönnin tuntemuksia. Parisuhde (1,5), kotona olevat lapset (1,6) ja esimiesasema (1,4) lisäsivät laiminlyönnin tuntemuksia. Sen sijaan asuminen kaupungissa (0,7) ja työskentely julkisella sektorilla (0,8) vähensivät laiminlyönnin tuntemuksia. Myös tietotyö lisäsi laiminlyönnin tuntemusten todennäköisyyttä (1,4) verrattuna muihin palkansaajiin. Ajallisessa vertailussa on havaittavissa joitain mielenkiintoisia muutoksia. Ikäryhmien erot näyttävät kasvaneen, esimiesaseman merkitys näyttää puolestaan supistuneen.

Taulukko 9. Työajan ja kotiasioiden laiminlyöntituntemusten yhteydet eri vuosina (1984, 1990, 1997 ja 2003) ja vertailuryhmittäin (2003). Logistinen regressio.

		1990 Kaikki	1997 Kaikki	2003 Kaikki	2003 Tietotyö	2003 Atk-työ	2003 Muu työ
Sukupuoli	(ref. Mies) Nainen	1,171	,968	1,256**	1,420*	1,260	1,036
Ikä	(ref. 15–29)						
	30–44	1,081	,868	,853	1,132	,900	,558*
	45–64	1,218	,743*	,691***	,968	,674*	,525**
Avo- tai avioliitto	(ref. Ei)	1,560***	1,497***	1,457***	1,563*	1,265	1,808**
Kotona alle 18-v. lapsi	(ref. Ei)	1,804***	1,462***	1,601***	1,699***	1,449*	1,670**
Asuinpaikka	(ref. Muu kuin kaupunki)	,733***	,814*	,741***	,562***	,781	1,009
Työnantajasektori julkinen	(ref. Yksityinen)	,792*	,796**	,835*	,822	,760	,991
Esimiesasema	(ref. Ei)	1,639***	1,441***	1,373***	1,205	1,653***	1,226
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	(ref. Ei)	1,176	1,223*	1,082	1,047	1,160	1,038
Työn sisältö tärkeämpi kuin palkka	(ref. Palkka tärkeämpi)	1,125	1,062	1,105	1,300	1,014	,977
Työaika yli 40h/vko	(ref. 1–40h/vko)	2,981***	2,356***	2,846***	3,494***	3,117***	1,569
Työaikamuoto ei-päivätyö	(ref. Päivätyö)	1,334**	1,139	1,479***	1,536**	1,531**	1,346
Työpaine kova	(ref. Ei)	2,022***	1,950***	2,172***	2,947***	2,135***	1,394
Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin paljon	(ref. Vähän)	1,334**	1,398***	1,197*	1,267	1,182	1,118
Vertailuryhmät	(ref. Muut)						
	Atk-työ	1,031	1,144	1,142			
	Tietotyö	1,469**	1,609***	1,359**			
Vakio		,070***	,121***	,087***	,069***	,105***	,127***
Chi-square		340,38***	266,05***	385,96***	210,34***	140,48***	35,68***
–2LL		3427,767	3173,960	4087,923	1537,048	1572,617	935,360
N		3460	2931	4090	1453	1604	1033

Selitetävä muuttuja = Tunnen laiminlyöväni kotiasiota ansiotyön vuoksi
(1= pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, 0=ei juurikaan tai ei lainkaan pidä paikkaansa)

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenvetoa ja pohdintaa

Artikkelissa olemme pohtineet aluksi tietotyön määrittelyä, yleisyyttä ja ominaispiirteitä vuosien 1984, 1990, 1997 ja 2003 työoloaineistojen avulla. Tietotyötä on määritelty aiemmissa tutkimuksissa esimerkiksi toimialan tai ammatin avulla. Tässä artikkelissa tietotyö on määritelty koulutusasteen ja tietotekniikan käytön perustalta. Käyttämämme kriteerit ovat pääosin samankaltaisia kuin Blomin ym. (2001) tutkimuksessa. Erotuksena Blomin ym. kriteereistä tässä artikkelissa emme käytä kriteerinä työn autonomiaa, koska se on yksi tutkimuskohteemme verrattaessa tietotyöntekijöitä muihin ryhmiin.

Näin määriteltynä tietotyö on yleistynyt nopeasti Suomessa viimeisen 20 vuoden aikana. Kun vuonna 1984 vain kolme prosenttia palkansaajista oli tietotyöntekijöitä, oli vastaava osuus jo reilu kolmasosa (36 %) vuonna 2003 eli tietotyöntekijöitä oli jo lähes yhtä paljon kuin atk-käyttäjiksi luokiteltuja (39 %). Samalla muiden palkansaajien osuus on supistunut neljäsosaan.

Tietotyöntekijät ovat keskimääräistä useammin naisia ja parisuhteessa. Ajallisesti mielenkiintoinen muutos on tietotyön naisistuminen ja atk-työn miehistyminen. Sen sijaan ikäerot ryhmien välillä ovat vähäisiä. Selvin ero ryhmien välillä kytkeytyy sosioekonomiseen asemaan. Yli puolet tietotyöntekijöistä on ylempiä toimihenkilöitä, kun vastaava osuus palkansaajista on keskimäärin neljäsosa.

Toinen tutkimuskysymyksemme on liittynyt tietotyön työaikoihin. Huomion kohteena ovat työajan pituus, ajoittuminen, tempo ja autonomia. Tietotyön otaksutaan kulkevan jälkiteollisen työaikaregiimin edelläkävijänä ja tuottavan pitkiä työaikoja. Suomessa erot vertailuryhmien välillä työajan pituudessa olivat kuitenkin suhteellisen vähäisiä. Kaikissa vertailuryhmissä kolme neljästä palkansaajasta ilmoitti tekevänsä normaalityöviikkoa (35–40 tuntia). Tietotyöntekijät tekivät yhtäältä muita ryhmiä harvemmin lyhyttä (alle 35 tunnin) työviikkoa, toisaalta muita useammin yli 40-tuntista työviikkoa. Ajallisesti tarkasteltuna pitkän työviikon osuus kasvoi selvimmin tietotyössä vuosien 1990 ja 1997 välisenä aikana. Sen jälkeen kasvu on taittunut.

Tietotyön luonne periaatteessa mahdollistaa teollisesta päiväsaikaan sijoittuvasta työaikajärjestyksestä poikkeavat työaikakäytännöt, usein sitä voi halutesaan yhtälailla tehdä esimerkiksi iltaisin. Työolotutkimusten mukaan valtaosa tietotyöntekijöistä ilmoitti kuitenkin työaikamuodokseen päivätyön (82 % vuonna 2003). Sen sijaan atk-käyttäjistä vain 55 prosenttia teki päivätyötä. Ajallisesti tarkasteltuna päivätyöstä poikkeavien työaikamuotojen osuus oli kasvanut kaikissa vertailuryhmissä ja erityisesti atk-työssä. Työolotutkimuksen tulos kertoo pääsiallisesta työaikamuodosta. Ajankäyttöaineistojen valossa tietotyöntekijät työskentelevät päivätyön ohella kotona usein myös iltaisin ja viikonloppuisin (Nätti, Anttila & Väisänen 2005).

Määrällisten ulottuvuuksien (kesto, ajoitus) ohella ajalla on myös laadullinen, kokemuksellinen ominaisuus, jota tarkastelemme kiirekokemusten avulla. Tietotyöntekijät kokivat työssään muita vertailuryhmiä useammin haittaavaa kiirettä, työtahdin kiristymistä ja kovaa työpainetta. Ajallisesti tarkasteltuna kiireen haittaavuus

ja työtahdin kiristyminen olivat huipussaan vuonna 1997, kova työpaine puolestaan vuonna 2003. Tulos kiireen korostumisesta tietotyössä on samansuuntainen kuin aiemmissa tutkimuksissa (Blom ym. 2001, Nätti, Anttila & Väisänen 2005).

Tietotyöntekijöillä oli muihin ryhmiin verrattuna useammin vaikutusmahdollisuuksia työn alkamis- ja loppumisaikoihin, samoin mahdollisuus poistua työpäikältä hoitamaan asioitaan, joskin ajallisesti erot ryhmien välillä olivat supistuneet. Tulos suuremmasta työaika-autonomiasta tietotyössä on samansuuntainen aiempien tutkimusten kanssa (Blom ym. 2001, Nätti, Anttila & Väisänen 2005). Mielenkiintoista on, että työaika-autonomia ei näytä poistavan kiireen kokemusta.

Tietotyöntekijöiden työaikoja kuvaa siten kahtalaisuus. Yhtäältä tietotyöntekijät kokevat työssään muita useammin haittaavaa kiirettä, työtahdin kiristymistä ja kovaa työpainetta. Toisaalta tietotyöntekijöillä on muita enemmän työaika-autonomiaa ja heidän työnsä sijoittuu päiväsaikaan. Sen sijaan vastoin kansainvälisen keskustelun oletuksia Suomessa erot vertailuryhmien välillä säännöllisen työajan pituudessa ovat suhteellisen vähäisiä. Tulos on ollut samansuuntainen myös ajankäyttöaineiston valossa (Nätti, Anttila & Väisänen 2005).

Artikkelin kolmantena tavoitteena on ollut arvioida työaikojen eri ulottuvuuksien yhteyttä koettuun hyvinvointiin. Hyvinvointia kuvasivat koettu psyykinen hyvinvointi (psykkiset oireet) ja sosiaalinen hyvinvointi (työn ja perheen suhde). Erityinen mielenkiintomme kohdistui siihen, ovatko työajan ja hyvinvoinnin yhteydet samankaltaisia tietotyön vertailuryhmissä ja onko niissä tapahtunut ajallisia muutoksia.

Psyykkiset oireet olivat selvimmin yhteydessä koettuun kiireeseen: paljon kiirettä kokevat raportoivat 2,5 kertaa todennäköisemmin (2003) psyykkisiä oireita verrattuna kiirettä vähemmän kokeviin. Ajallisesti kiireen yhteys psyykkisiin oireisiin näytti lisääntyneen. Tulos ilmentäneen sitä, ettei kiireeseen totuta. Mielenkiintoinen on myös havainto, että tietotyöntekijöillä kiire lisäsi psyykkisten oireiden todennäköisyyttä hieman useammin verrattuna atk-käyttäjiin ja muihin palkansaajiin. Tausalla saattaa olla tietotyön henkinen vaativuus, jolloin kiire on erityisen haitallista.

Tuntemukset kotiasioiden laiminlyönnistä olivat yhteydessä kaikkiin työajan ulottuvuuksiin: pitkä työaika (2,8), kiireinen työ (2,2) ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto (1,5) lisäsivät tuntemuksia kotiasioiden laiminlyönnistä. Yllättäen myös työaika-autonomia lisäsi lievästi (1,2) kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ajallisesti muutokset olivat suhteellisen vähäisiä. Työajan ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteydet olivat samansuuntaisia tietotyön eri vertailuryhmissä, joskin ne korostuivat tietotyöntekijöillä. Tulosten mukaan tietotyöntekijöillä erityisesti pitkä työaika ja kiire lisäsivät kotiasioiden laiminlyöntituntemusten todennäköisyyttä verrattuna atk-käyttäjiin ja muihin palkansaajiin.

Kaiken kaikkiaan tietotyö on yleistynyt nopeasti viimeisen 20 vuoden aikana. Tietotyön työajat ovat kahtalaisia: yhtäältä tietotyössä korostuu kiire, toisaalta autonomia ja työskentely päiväaikaan. Sen sijaan erot työajan pituudessa ovat vähäisiä. Työajoilla on yhteys hyvinvointiin. Kova kiire lisää psyykkistä oireilua. Sosiaalista hyvinvointia heikentävät kiireen ohella pitkä työaika ja epäsosiaalinen työaika. Lisäksi työajan yhteys sosiaaliseen hyvinvointiin korostuu tietotyössä.

Lähteet

- Ali-Yrkkö Jyrki, Hermans Raine, Hyytinen Ari, Lindström Maarit, Paija Laura, Pajarinen Mika & Ylä-Anttila Pekka (2004): Suomi ja Eurooppa kansainvälisessä työnjaossa – Analyysi toimialojen ja klustereiden kilpailukyvyistä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 20/2004. Helsinki.
- Alveson, Mats (2001): Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity. *Human Relations* 54(7): 863–886.
- Antila, Juha (2005): Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työministeriö. Helsinki.
- Anttila, Timo (2005): Reduced working hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 258.
- Barling Julian, Inness Michelle & Gallagher Daniel (2002): Alternative work arrangements and employee well being. *Research in Occupational Stress and Well Being* 2: 183–216.
- Blom Raimo, Melin Harri & Pyöriä Pasi (2001): Tietotyö ja työelämän muutos. Vastapaino, Tampere.
- Blom Raimo, Melin Harri & Pyöriä Pasi (2000): Tietotyön lumo ja realiteetit. *Yhteiskuntapolitiikka* 65(5): 422–433.
- Boisard Pierre, Cartron Damien, Gollac Michel & Valeyre Antoine (2003a): Time constraints at work and health risks in Europe. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Boisard Pierre, Cartron Damien, Gollac Michel & Valeyre Antoine (2003b): Time and work: work intensity. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Casey, Catherine (1995): *Work, self and society after industrialism*. Routledge, London & New York.
- Cortada, James (1999): *Rise of the knowledge worker*. Butterworth-Heinemann, Boston.
- Costa, Giovanni (1996): The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics* 27(1): 9–16.
- Florida, Richard (2002): *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York.
- Frenkel Steve, Korczynski Marek, Donoghue Leigh & Shire Karen (1995): Re-constituting work: Trends towards knowledge work and info-normative control. *Work, Employment & Society* 9(4): 773–796.

- Ganster Daniel & Bates Collette (2003): Do long work hours decrease general well being and increase work-family conflict? Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Seattle, WA, August 2003.
- Gray Matthew, Qu Lixia, Stanton David & Weston Ruth (2004): Long Work Hours and the Wellbeing of Fathers and their Families. *Australian Journal of Labour Economics* 7(2):255–273.
- Gunthorpe, Wendy & Lyons, Kevin (2004): A predictive model of chronic time pressure in the Australian population. Implications for leisure research. *Leisure sciences* 26: 201– 213.
- Gunthorpe, Wendy (2003): Overt the Edge: Severe Time Pressure in Australia. International Association for Time Use Research Conference 2003. The 25th IATUR Conference on Time Use Research Brussels, 17-19 September 2003
- Hakanen, Jari (2005): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Harrington, J.Malcolm (2001): Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and Environmental Medicine* 58: 68–72.
- Hochschild, Arlie (1997). *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work.* Metropolitan Books, New York.
- Hulkko, Laura & Luomala, Hanna (2003): Työaika 1990-luvulla. Julkaisussa Hulkko, Laura (toim.): *Työajan muutokset.* Tilastokeskus, Helsinki.
- Härmä, Mikko (1998): New work times are here – are we ready? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 24 (suppl 3): 3–6.
- Jacobs, Jerry & Gerson, Kathleen (2001): Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations* 28(1): 40–63.
- Janssen, Daniela & Nachreiner, Friedhelm (2004): Health and psychosocial effects of flexible working hours. *Journal of Public Health – Revista de Saúde Pública* 38(Suppl.): 11–18.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999): *The Modernisation of Working Times.* SopHi, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2000): Uudet työkuulttuurit, työaika, perhe ja sosiaalinen elämä. *Työ ja ihminen* 14(2): 198–205.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004): *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa.* Vastapaino, Tampere.
- Järnefelt, Noora (2002): Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Järnefelt & Lehto (2002) *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla.* Tilastokeskus; Helsinki.
- Kalimo, Raija (1999): Knowledge jobs – how to manage without burnout? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 25(6): 605–609.

- Kandolin Irja, Härmä Mikko & Toivanen Minna (2001): Flexible working hours and well-being in Finland. *Journal of Human Ergology* 30(1-2):35-40.
- Kodz, Jenny (2003): Working long hours: a review of the evidence. *Employment Relations Research Series No.16*. The Institute for Employment Studies, UK.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2002): Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa Järnefelt & Lehto (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus: Tutkimuksia 235, Helsinki.
- Läärä, Arja & Keskinen, Soili (1993): Työstressi japanilaisilla ja suomalaisilla lastentarhanopettajilla. *Psykologia* 28: 343-348.
- Mauno Saija, Kinnunen Ulla & Ruokolainen Mervi (2005): Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri henkilöstön voimavarana: Kyselytutkimus kolmessa organisaatiossa. *Työ ja ihminen* 19(1):107-128.
- McKenzie Leiper, Jean (2003): Women Lawyers Caught in the Time Crunch. . International Association for Time Use Research Conference 2003. The 25th IATUR Conference on Time Use Research Brussels, 17-19 September 2003.
- Nätti Jouko, Anttila Timo, Kandolin Irja & Härmä Mikko (2003): Knowledge intensive work, working time and well-being. *Shiftwork International Newsletter* 20(2): 139.
- Nätti Jouko, Anttila Timo & Väisänen Mia (2005): Tietotyö, työaika ja ajankäyttö kotitaloudessa. Teoksessa Pääkkönen, Hannu (toim.) Perheiden ajankäyttö. Tilastokeskus, Helsinki.
- Rantanen, Jorma (2000): Tietointensiivisen työn kehitysnäkymiä Suomessa. *Työ ja ihminen* 14(2):89-93.
- Sennet, Richard (2000): Street and office: Two sources of identity. In Hutton, Will & Giddens, Anthony (ed.) *On the Edge. Living with global capitalism*. LSE, London.
- Steptoe Andrew, Wardle Jane, Lipsey Zara, Mills Richard, Oliver Georgina, Jarvis Martin & Kirschbaum Clemens (1998): A longitudinal study of work load and variations in psychological well-being, cortisol, smoking, and alcohol consumption. *Annals of Behavioral Medicine* 20(2): 84-91.
- Spurgeon Anne, Harrington J. Malcolm, & Cooper Cary L. (1997): Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine* 54: 367-375.
- Sutela, Hanna (2003): Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Teoksessa Hulkko Laura (toim.) Työajan muutokset. Työmarkkinat 2003:8. Helsinki, Tilastokeskus: 53-73.

Walby, Sylvia (2002): Gender and the New Economy. Regulation or deregulation. Presented to ECSR seminar "Work, life and time in the new economy". LSE, London.

Woodward, Alison & Lyon, Dawn (2000): Gendered Time and Women's Access to Power. Teoksessa Mino Vianello & Gwen Moore (eds.): Gendering Elites. Economic and Political Leadership in 27 Industrial Societies. Macmillan & St. Martin's, London & New York.

Jouko Nätti, Mia Väisänen, Timo Anttila

Ansiotyö kotona

Kiinnostuksemme kohteena on ansiotyö kotona: kuinka yleistä se on, mitkä tekijät ovat yhteydessä siihen sekä millaisia yhteyksiä kotona työskentelyllä on työn ja perheen suhteisiin. Tutkimusaineistona ovat vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimukset.

Ansiotyö kotona ei ole uusi ilmiö, pikemminkin uudelleen ajankohtaistunut – ansiotyö on palannut kotiin. Parin viime vuosikymmenen aikana perinteisen kotiansiotyön rinnalle on muotoutunut sen uusi muoto, johon liitetään tietoteknologian mahdollisuudet ja joka on käsitteellistetty myös täydentäväksi ansiotyöksi kotona.

Noin kolmannes palkansaaajista teki täydentävää ansiotyötä kotona vuonna 2003. Yli puolet siitä oli ylityötä tai korvauksetonta työtä ja noin kolmannes oli sopinut työn tekemisestä kotona työnantajan kanssa. Kotiansiotyön yleisyys oli yhteydessä palkansaaajien asemaan työssä. Ylemmät toimihenkilöt ja erityisesti opetus- ja johtotehtävissä toimivat tekivät usein kotiansiotyötä, samoin esimiesasemassa olevat. Kotiansiotyö oli yhteydessä myös työn paineisuuteen ja oman työn arvostukseen. Kotiansiotyö oli yhteydessä kielteisiin kokemuksiin – se lisäsi kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä ja perheen aikaristiriidoista. Erityisesti ylityönä tehty kotiansiotyö lisäsi kielteisiä kokemuksia.

Johdanto

Kotiansiotyön monet käsitteet

Tässä artikkelissa tarkastelemme kotiansiotyötä. Kotona tehtävä ansiotyö haurastuttaa työn ja muun elämän välistä rajaa. Elämänalueiden eriyttäminen tiettyyn paikkaan ja aikaan oli tyypillistä teollisessa yhteiskunnassa, mutta jälkiteollisessa yhteiskunnassa elämänalueiden tiukka jako on heikentynyt: jotkut tutkijat puhuvat ansiotyön palaamisesta kotiin (Pyöriä 2003, Salmi 1991).

Kotiansiotyöstä puhutaan monin eri käsittein. Nämä käsitteet ovat osin päällekkäisiä ja joskus eri käsitteillä kuvataan samaa ilmiötä. Kotiansiotyön *vanhaksi muodoksi* on kutsuttu teollisuustyöhön rinnastettavaa kotiansiotyötä, jota on maataloustyön ohella tehty perinteisesti kotona. Leimallista tälle on ollut matalapalkkaisuus ja yksitoikkoisuus. Lisäksi koko- tai osa-aikainen ansiotyö kotona on aina ollut tyypillistä joillekin ammateille, kuten opettajille, perhepäivähoitajille ja yrittäjille. (Salmi 1991)

Parin viime vuosikymmenen aikana vanhan kotiansiotyön rinnalle on muotoutunut sen uusi muoto, jolla viitataan esimerkiksi suunnittelu- ja konsultointityöhön, ja johon liitetään tietoteknologian mahdollisuudet (Salmi 1991). *Uusi kotiansiotyö* on käsitteellistetty myös *täydentäväksi ansiotyöksi* kotona (Sullivan 2003).

Tämä kuvaa palkansaajia, jotka tekevät ansiotyöhön liittyviä tehtäviä kotona iltaisin ja viikonloppuisin työpaikalla työskenneltyjen työtuntien lisäksi.

Etätyö viittaa työn tekemiseen erillään työnantajan tiloista ja usein se liitetään työn tekemiseen kotona. Ansiotyö kotona ja etätyö ovat siten osittain päällekkäisiä käsitteitä ja ilmiöitä. Etätyöstä on kyse silloin, kun työn tekemisestä kotona, kokonaan tai osin, on sovittu työnantajan kanssa ja kun työn tekemisessä käytetään tietokonetta (Hamblin 1995, Mirchandani 2000, Sutela 2003). Lisäksi on ehdotettu *hajautetun työn* käsitettä kuvaamaan ansiotyön moninaistuneita paikkoja (Pyöriä, 2003, Sullivan 2003). Tämä sisältäisi niin vanhan kuin uudenkin kotiansiotyön sekä etätyön.

Tässä artikkelissa tarkoitamme kotiansiotyöllä sekä osa- että kokoaikaista, päätoimeen kuuluvan työn tekemistä kotona. Tarkastelemme sitä, kuinka yleistä kotiansiotyö on ja millaisia ajallisia muutoksia tässä on tapahtunut. Lisäksi tarkastelemme kotiansiotyöhön yhteydessä olevia tekijöitä sekä sitä, onko ansiotyön tunkeutuminen kodin tilaan ja aikaan yhteydessä työn ja perheen suhteiden kokemiseen.

Kotiansiotyön yleisyys ja ominaispiirteet

Kotiansiotyötä määritellään monin eri tavoin, mikä vaikeuttaa sen yleisyyden arviointia. Erityisesti se hankaloittaa maiden välisten erojen vertailua. Kotona tehtävää ansiotyötä on tutkittu sekä kansallisesti edustavien haastatteluaineistojen (kuten työvoimatutkimukset, työolotutkimukset) että ajankäyttöaineistojen avulla. Haastattelututkimuksissa haastateltavat raportoivat, ovatko he tehneet ansiotyötä kotona, joko koko- tai osa-aikaisesti. Ajankäyttötutkimuksissa vastaajat merkitsevät toimintansa sekä toiminnan keston ja paikan. Tiedot yhdistelemällä saadaan selville kotona tehdyn ansiotyön yleisyys, ajoitus ja kesto.

Kansainvälisessä vertailussa kotona tehtävä ansiotyö näyttäisi Suomessa olevan yleisempää kuin useimmissa muissa EU-maissa tai Yhdysvalloissa (Felstead ym. 2001, Hill & Ferris & Mårtinson 2003, Paoli 1997). Vuoden 1995 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan neljännes (26 %) suomalaisista työskenteli kotona vähintään neljänneksen työajastaan EU-maiden keskiarvon ollessa 17 prosenttia (Paoli 1997).

Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan vajaa kolmannes sekä nais- että miespalkansaajista teki kotonaan päätyöhönsä liittyviä tehtäviä ainakin joskus, mutta vain yksi sadasta työskenteli pelkästään kotona (Sutela 2004). Olemme raportoineet samansuuntaisia tuloksia ajankäyttötutkimuksen haastatteluaineistosta (Nätti & Väisänen & Anttila 2004). Vaikka kolmannes palkansaajista tekee töitä ainakin joskus kotona, useimmat työskentelivät kotona vain lyhyen aikaa, 1–3 tuntia viikossa (Sutela 2004).

Kotiansiotyön yleisyyteen vaikuttavat tekijät

Ansiotyön kulkeutuminen kotiin ainakin osittain on siten varsin yleistä palkansaajien keskuudessa. Se, missä määrin ansiotyö voi ja sen annetaan tunkeutua kodin tilaan ja aikaan, on yhteydessä moniin tekijöihin, kuten työn luonteeseen ja autonomiaan, työhön suhtautumiseen, tietoteknologian kehittymiseen sekä kotiin fyysisenä tilana.

Työn luonne ja autonomia sekä suhtautuminen työhön

Ensinnäkin työn luonteen tulee mahdollistaa työn tekeminen kotona. Työtehtävien tulee olla irrotettavissa aika- ja paikkasidoksestaan, joko teknologian avulla tai muuten. Tietotyöntekijöihin keskittyneen tutkimuksemme (Nätti ym. 2005) mukaan valtaosa (74 %) tietotyöntekijöistä työskentelee kotona vähintään tunnin viikossa. Osuus on siis selvästi korkeampi kaikkiin palkansaajiin verrattuna. Tietotyötä kuvaakin leimallisesti sen irrotettavuus ja henkilökohtaisuus. Vaikka tarkastelua laajennettaisiin ylempiin toimihenkilöihin yleensä, on ansiotyön tekeminen kotona tavallista. Hanna Sutela (2003) on raportoinut vuoden 1997 työoloaineistosta, että 79 prosenttia ylemmistä toimihenkilönäisistä ja 72 prosenttia ylemmistä toimihenkilömiehistä työskenteli ainakin joskus kotona. Vastaava osuus työntekijöistä oli noin kymmenen prosenttia. Keskeinen tekijä ansiotyön ja kodin välisen rajan haurastumiselle on siten työn luonne. Työn luonteen ohella vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työssä koettu kiire ja aikapaine ovat yhteydessä kotiansiotyöhön. Tietotyöntekijöihin keskittyneen tutkimuksemme (Nätti ym. 2005) mukaan ansiotyö valuminen kotiin oli pikemminkin pakko kuin mahdollisuus.

Työn rakenteellisten piirteiden ohella kotiansiotyö on yhteydessä myös työntekijän suhtautumiseen työhön. Lars Qvortrup (1999, myös Kivimäki 1999) on esittänyt, että uusi kotiansiotyö mahdollistaa työ- ja urakeskeisen elämäntavan. Hänen mukaansa työn sisältö muodostaa keskeisen elämänalueen urasuuntautuneille, minkä vuoksi ansiotyötä ei rajata tiettyyn aikaan ja paikkaan.

Tietoteknologian mahdollisuudet ja koti fyysisenä tilana

Kotiansiotyön ajankohtaistuminen liitetään usein tietoteknologian kehittymiseen ja sen luomiin mahdollisuuksiin työskennellä ajasta ja paikasta riippumatta. Tietoteknologia ei silti yksinään selitä kotiansiotyön yleistymistä, kuten Alan Felstead ja kollegat (2001) ovat huomauttaneet. Sekä työntekijät että toimihenkilöt voivat työskennellä kotona, joko käyttäen tietoteknologiaa tai ilman sitä. Suomalainen tietotyöntekijöihin keskittynyt tutkimus (Julkunen & Nätti & Anttila 2004) havaitsi, että tyypillisiä työtehtäviä kotona olivat lukeminen, kirjoittaminen sekä esitelmien ja koulutuksen valmistelu, joista osa vaatii tietoteknologiaa, osa ei. Juha Anttila (2005) on tutkimuksessaan todennut, että työ valuu yksityiseen elämään tyypillisesti matkapuhelimen välityksellä.

Työn valuminen kodin tilaan ja aikaan voi niin ikään olla yhteydessä kotiin fyysisenä tilana ja siellä oleviin teknologisiin valmiuksiin. Cathy Sullivanin (2003)

brittiläisiin kokoaikaista kotiansiotyötä tekeviin kohdistunut tutkimus havaitsi, että erillinen työskentelytila oli niin kotiansiotyötä tekevien kuin heidän perheenjäsentensä mielestä välttämättömyys. Kotona oleva internetyhteys lisää todennäköisyyttä työskennellä kotona (Nätti ym. 2005).

Ansiotyö kotona: perheen vuoksi vai perheestä huolimatta?

Teoreettisesti, ja myös käytännössä, kotiansiotyö voi yhtäältä edistää työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista ja toisaalta aiheuttaa niiden välistä ristiriitaa (ks. esim. Pyöriä 2003, Mann & Holdsworth 2003, Vittersø ym. 2003, Mirchandani 2000). Vaikutukset voivat olla myös samanaikaisia. Yhtäältä kotiansiotyö mahdollistaa työn yhteensovittamisen muiden elämänalueiden aika- ja läsnäolovaatimuksiin. Perhetilanteella ei tosin ole havaittu olevan selvää yhteyttä kotiansiotyön tekemiseen, mutta Paul Callister ja Sylvia Dixon (2001) otaksuvat sen olevan tapa 'olla läsnä' perheelle. Toisaalta kotiansiotyö saattaa lisätä ristiriitoja perheenjäsenten välillä, sillä se haurastuttaa työn ja muun elämän fyysisen rajan ohella myös emotionaalista ja psykologista rajaa (Mirchandani 2000, Roehling & Moen & Batt 2003). Sullivan (2003) kiteyttääkin, että kotiansiotyö koskettaa koko perhettä. Perheenjäsenet saattavat esimerkiksi kokea, että heidän olemistaan kotona rajoitetaan, muun muassa siten, että heidän tulee olla työskentelyä häiritsemättä tai rajoittaa olemistaan työtilassa.

Tutkimuskysymykset, aineistot ja menetelmät

Kiinnostuksemme kohteena oli palkansaajien osa- tai kokoaikainen ansiotyö kotona. *Ensinnäkin* tutkimme kotiansiotyön yleisyyttä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. *Toiseksi* olimme kiinnostuneita kotiansiotyön luonteesta: onko se osa normaalia työaikaa vai korvauksetonta ylityötä. *Kolmanneksi* tarkastelimme kotiansiotyön yhteyttä työn ja perheen suhteisiin, joita ilmensivät tuntemukset kotiasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi ja aikaristiriidat perheessä.

Muuttujat ja menetelmät

Tutkimusaineistona käytimme vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimuksia. Kotona työskentelyn yleisyyttä on kartoitettu työolotutkimuksissa kysymällä palkansaajilta, tekevätkö he joskus päätyöhön liittyviä töitä kotona. Kotona työskenteleviltä on lisäksi tiedusteltu kotona työskentelyn kestoa, luonnetta ja välineitä. Kotiansiotyön yhteyttä työn ja perheen suhteeseen ilmentävät kokemukset kotiasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi sekä aikaristiriidat.

Jakaumien ohella käytimme analyysimenetelmänä logistista regressioanalyysiä, jonka avulla tutkimme selitettävään ilmiöön yhteydessä olevia tekijöitä vedonlyöntisuhteiden suhteena (odds ratio) eli ristitulosuhteena. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävää ilmiötä kuvaava muuttuja on dikotominen (0=ei, 1=kyllä). Analyysissä kustakin selittävästä muuttujasta valitaan vertailuryhmä,

esimerkiksi iän osalta vertailuryhmänä ovat nuorimmat eli 15–25-vuotiaat. Vertailuryhmä saa arvon 1,0, johon muita ikäryhmiä verrataan. Muiden ikäryhmien saamat arvot ilmaisevat, onko vedonlyöntisuhde (esim. todennäköisyys työskennellä kotona) suurempi, yhtä suuri tai pienempi kuin vertailuryhmässä. Tarkastelomme naisia ja miehiä sekä erikseen että yhdessä. Tulosten raportoinnissa nostonamme sukupuolten väliset erot esiin silloin, kun ne ovat selkeitä.

Analyyseissä muuttujat ryhmiteltiin taustatekijöihin, työn rakenteellisiin piirteisiin sekä piirteisiin, jotka kuvaavat suhdetta työhön. Analyyseissä vakioitavina taustatekijöitä olivat sukupuoli, ikä (luokiteltuna 10-vuotisryhmiin), avio- tai avoliitto (ei, on) ja kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset (ei, on) sekä asuinkunnan kaupunkimaisuus (muu kunta, kaupunki).

Työn rakenteellisia piirteitä ilmensivät sosioekonominen asema, työnantajasektori, esimiestehtävät, vaikutusmahdollisuudet työssä, työajan pituus, työaika- muoto, työssä koettu aikapaine ja tietokoneen käyttö. Sosioekonominen asema luokiteltiin kolmeen ryhmään (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö). Työnantajasektori luokiteltiin yksityiseen ja julkiseen.

Esimiestehtäviä kartoitettiin työolotutkimuksessa kysymällä palkansaajilta, kuuluuko heidän työtehtäviinsä toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille (ei, kyllä) (C12a)¹.

Vaikutusmahdollisuuksia työssä kartoitettiin kuudella osiolla koskien työtehtäviä (B27a), töiden järjestystä (B27b), työtahtia (B27c), työmenetelmiä (B27d), töiden jakoa (B27e) ja sitä kenen kanssa työskentelee (B27f). Vastausasteikko oli käännettynä neliportainen (1=eikänsaan, 4=paljon). Summamuuttuja (rel=.80) jaettiin asteikon keskiarvon (2,50) kohdalta kahteen, siten että sitä alemmat arvot ilmentävät vähäisiä ja ylemmät suuria vaikutusmahdollisuuksia.

Työajan pituus luokiteltiin kahteen ryhmään (1–40 tuntia ja 41+ tuntia). Työajan ajoitus (B1) luokiteltiin samoin kahteen ryhmään (päivätyö ja muu työaika- muoto). Työssä koettua kiirettä kartoitettiin tiedustelemalla, kuinka suuren osan työajasta palkansaaja työskentelee niin suuren paineen alaisena, ettei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtään (B30a). Koettu työpaine luokiteltiin edelleen kahteen ryhmään (alle puolet ja vähintään puolet työajasta).

Tietotekniikan käyttöä kartoitettiin tiedustelemalla erilaisten atk-tekniikkaan perustuvien laitteiden käyttöä työssä (kuten tietokoneeseen yhdistetty kassa, tietokone tai tietokonepäätte ja muu atk-tekniikkaan perustuva laite, B18a - c), josta muodosteltiin kaksiluokkainen muuttuja (ei, on).

Suhdetta työhön ilmensivät oman työn arvostus ja työn sisällön tärkeys. Työn arvostusta kartoitettiin kysymällä, kuinka tärkeänä vastaaja pitää nykyistä työtään (F6). Muuttuja on luokiteltu kahteen ryhmään, sen mukaan pitääkö vastaaja työtään melko tai erittäin merkittävänä vai ei lainkaan tai ei erityisen merkittävänä. Työn sisällön tärkeyttä vastaajalle kartoitettiin kysymällä, onko palkka vai työn sisältö tärkeämpi työssä (F25).

1 Kysymysnumerot viittaavat liitteenä olevaan vuoden 2003 työolotutkimuksen lomakkeeseen

Kotiansiotyön yleisyys ja ominaispiirteet

Tarkastelimme ensin kotiansiotyön yleisyyttä ja sen ominaispiirteitä vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimusten mukaan. Erityisesti tutkimme kotiansiotyön yleisyydessä tapahtuneita ajallisia muutoksia sekä sitä, onko kotiansiotyötä tekevien ominaispiirteisissä tapahtunut muutoksia.

Vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimuksissa palkansaajilta on kysytty, tekevätkö he joskus päätyöhön liittyviä töitä kotona (B21). Vastausvaihtoehtoina ovat 'tekee joskus tai osittain kotona', 'tekee pelkästään kotona', sekä 'ei tee lainkaan kotona' (taulukko 1). Joskus tai osittain kotona työskentelevien osuus kasvoi 26 prosentista 31 prosenttiin vuosina 1990–1997, mutta sen jälkeen kasvu on taitunut. Pelkästään kotona työskentelevien osuus on ollut vähäinen (yksi prosentti) ja vakaa. Osittain tai kokonaan kotona työskenteli siten kolmannes palkansaajista.

Vuoden 2003 työolotutkimukseen sisältyy myös *työvoimatutkimuksen* tieto siitä, onko palkansaaja työskennellyt kotona edellisen neljän viikon aikana. Kaikkiaan 17 prosenttia palkansaajista työskenteli kotona tällä aikavälillä, heistä puolet säännöllisesti. Vuoden 2003 työolotutkimukseen verrattuna työvoimatutkimus tuotti siten puolet vähemmän kotiansiotyöntekijöitä, mikä selittyyne suu-relta osin työvoimatutkimuksen aikarajauksella.

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa on tiedusteltu myös etätöiden tekemistä (B24). Etätö määriteltiin haastattelulomakkeessa ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Palkansaajista kuusi prosenttia ilmoitti tekevänsä etätöitä ja heistä lähes kaikki työskentelivätkin kotona. Toisaalta kotona työskentelevistä vain 17 prosenttia ilmoitti tekevänsä myös etätöitä. Kotona työskentely ymmärretään siten selvästi laajemmin kuin etätö. (Ks. Huuhtasen & Jurvansuun etätöitä käsittelevä artikkeli tässä julkaisussa.)

Työolotutkimuksen mukaan kolmanneksella palkansaajista ansiotyö valui kodin tilaan ja aikaan. Kotona työskentelevistä puolet käytti ansiotyön tekemiseen kotona keskimäärin 1–3 tuntia viikossa (B22b). Vain pari prosenttia työskenteli viikoittain vähintään 20 tuntia kotona. Keskimäärin kotona työskenneltiin neljä tuntia viikossa ja tuntimäärä laski hieman vuodesta 1990 (4.4 tuntia) vuoteen 2003 (3.7 tuntia).

Taulukko 1. Päätyöhön liittyvien töiden teko kotona 1990, 1997 ja 2003, osuudet (%) palkansaajista.

Ansiotyö kotona	1990	1997	2003
joskus tai osittain kotona	26	31	31
pelkästään kotona	1	1	1
ei lainkaan kotona	73	68	68
Yhteensä	100	100	100
N	3502	2971	4102

Lähde: Työolotutkimus 2003

Kotiansiotyö on tietokoneistunut nopeasti. Kun vuonna 1990 vain 18 prosenttia kotona työskentelevistä ilmoitti käyttävänsä tietokonetta työssään kotona, niin vastaava osuus oli jo 54 prosenttia vuonna 1997 ja 70 prosenttia vuonna 2003 (B23).

Työolotutkimuksessa on kartoitettu niin ikään sitä, onko vastaajiin otettu yhteyttä työasioissa vapaa-aikana (B25). Yli puoleen (60 %) palkansaajista oli oltu yhteydessä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana. Heistä valtaosa (75 %) halusi olla vapaaehtoisesti tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella (B26). Työasioissa vapaa-aikanaan tavoitetut työskentelivät hieman keskimääräistä useammin (43 % vs. 32 %) myös kotona, ainakin joskus. Työasioita koskeva yhteydenpito vapaa-aikana oli siten selvästi yleisempää kuin kotona työskentely.

Kotona työskentelyn luonne

Kotiansiotyön luonnetta on kartoitettu kysymällä, ovatko työt lähinnä ylitöitä, onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona vai onko kyse molemmista (B22a) (taulukko 2). Vuonna 2003 reilu puolet kotona työskentelevistä sanoi kotiansiotöiden olevan lähinnä ylitöitä. Osuus on kasvanut viime vuosina. Kolmasosalla päätyön tekeminen kotona oli osa normaalia työaikaa, josta on sovittu työnantajan kanssa. Kymmenesosa ilmoitti kotiansiotyön olevan molempia.

Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna 18 prosenttia vastanneista ilmoitti vuonna 2003, että kotona työskentely on ylityötä tai työtä ilman korvausta (taulukko 2). Osuus kasvoi neljä prosenttiyksikköä vuodesta 1997. Kymmenesosa palkansaajista ilmoitti puolestaan, että osa normaalista työajasta on sovittu tehtäväksi kotona. Osuus on jonkin verran suurempi kuin etätyötä tekevien osuus (6 %) vuoden 2003 työolotutkimuksessa. Ilmeisesti sopimisella ymmärretään erilaisia asioita kysymyksen muotoilusta riippuen.

Taulukko 2. Kotona työskentelyn luonne tutkimusvuoden (1990, 1997 ja 2003) mukaan, osuudet (%) palkansaajista.

Kotona työskentelyn luonne	Vain kotona työskentelevät			Kaikki palkansaajat		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003
Ylitöitä tai työtä ilman korvausta	50	46	58	13	14	18
Osa normaalista työajasta on sovittu tehtäväksi kotona	36	41	33	9	12	10
Molempia tai ei osaa sanoa	14	13	9	4	4	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
N	875	895	1248	3503	2978	4102

Lähde: Työolotutkimus

Kotiansiotyön luonne oli yhteydessä sekä viikkotyöajan että kotityötuntien pituuteen vuonna 2003. Kotiylityötä tekevien viikkotyöaika (38,3 tuntia) oli pidempi verrattuna niihin, joiden kotiansiotyö on osa normaalityöaika (36,8 tuntia), samoin niihin, jotka eivät työskentele lainkaan kotona (36,7 tuntia). Kuitenkin kotiansiotyötuntien määrä oli suurempi niillä, jotka tekevät kotiansiotyötä osana normaalityöaika (5,2 tuntia) verrattuna kotiylityötä tekeviin (2,7 tuntia).

Kotona työskentelevien ominaispiirteitä

Kotona työskentelevien osuus tai kotiansiotyön luonne (ylityö / osa normaalityöaika) eivät vaihtele sukupuolen mukaan (taulukko 3). Myös ikäryhmien väliset erot olivat suhteellisen vähäisiä lukuun ottamatta nuorinta ikäryhmää, jossa kotiansiotyö oli vähäisintä. Selvimmin kotiansiotyön yleisyys vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan: yleisintä kotiansiotyö oli ylemmillä toimihenkilöillä, joista 70 prosenttia ilmoitti vuonna 2003 työskentelevänsä kotona. Alemmista toimihenkilöistä osuus oli reilu neljännes, työntekijöistä vajaa kymmenesosa. Yksityiskohtaisemmalla sosioekonomisen aseman luokittelulla ilmenee, että kotiansiotyö oli yleisintä opetus- ja johtotehtävissä toimivilla. Vuonna 2003 opetustehtävissä olevista 96 prosenttia ja johtotehtävissä olevista 71 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä kotona.

Taulukko 3. Kotona työskentelevien osuudet (%) palkansaajista taustamuuttujittain 1990, 1997 ja 2003.

	Kotona työskentelevät yhteensä*			Kotiansiotyö (vain ylityötä)			Kotiansiotyöstä (vain) sovittu työnantajan kanssa		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
Sukupuoli									
mies	27	31	32	13	13	18	10	12	10
nainen	27	33	32	12	14	17	8	13	9
Kaikki	27	32	32	13	14	18	9	12	10
Ikä									
15–24	13	17	15	5	5	7	5	8	6
25–34	29	34	31	14	17	15	9	11	11
35–44	32	34	37	15	15	22	10	13	11
45–54	25	32	33	13	12	19	9	13	9
55–64	26	31	30	11	13	16	10	15	10
Sosioekonominen asema									
ylempi toimihenkilö	72	75	70	34	31	36	26	31	25
alempi toimihenkilö	27	28	27	13	14	17	7	8	6
työntekijä	7	11	8	3	3	5	4	5	2

* Sisältää myös ne palkansaajat, joiden kotiansiotyö on osittain ylityötä, osittain työnantajan kanssa sovittua.

Lähde: Työolotutkimus

Kotiansiotyöhön yhteydessä olevat tekijät

Edellä havaittiin, että kotiansiotyö oli yleisintä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Seuraavassa tarkastelemme tarkemmin, logistisen regressioanalyysin avulla, kotiansiotyöhön yhteydessä olevia tekijöitä. Tulos oli samansuuntainen. Sosioekonominen asema erotteli voimakkaimmin kotiansiotyön tekemistä; ylemmät toimihenkilönaiset työskentelivät vuonna 2003 lähes 20 kertaa ja toimihenkilömiehet 11 kertaa todennäköisemmin kotona verrattuna työntekijäasemassa työskenteleviin (taulukko 4). Ajallisessa vertailussa ero on hivenen kaventunut.

Esimiesasemassa olevien todennäköisyys työskennellä kotona oli lähes kaksinkertainen verrattuna niihin, jotka eivät ole esimiehiä. Ajallinen muutos osoitti riskitulosuhteen kaventuneen. Niin ikään odotetusti suuret vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät kotona työskentelyn todennäköisyyttä 1,6 -kertaisiksi. Samoin julkisella sektorilla kotona työskentely oli hieman yksityistä sektoria yleisempää (1,3), ajallisesti tässä ei ole tapahtunut muutosta. Sen sijaan tietotekniikan käyttö työssä ei ollut yhteydessä kotiansiotyöhön.

Kotiansiotyö oli yhteydessä pitkään työaikaan, erityisesti naisilla. Vähintään 41 tuntia viikossa työskentelevät naispalkansaajat tekivät jopa 10 kertaa todennäköisemmin ansiotyötä myös kotona. Miehillä vastaava todennäköisyys oli 2,2-kertainen. Työajan pituuden vaikutus näyttää ajallisesti kuitenkin heikentyneen. Myös työpaine oli yhteydessä kodin ja työn välisen rajan haurastumiseen: suurta työpainetta kokevat vievät todennäköisemmin ansiotyöhön liittyviä työtehtäviä kotiin (1,5) verrattuna heikkoa työpainetta kokeviin. Kotiansiotyö oli sen sijaan vain vähäisessä määrin yhteydessä työajan ajoitukseen. Työajan ajoitus muuhun kuin päiväaikaan vähentää todennäköisyyttä työskennellä kotona. Tämä lienee ainakin osittain yhteydessä työn luonteeseen ja sosioekonomiseen asemaan.

Työn rakenteellisten piirteiden ohella kotiansiotyö oli yhteydessä työhön suhtautumiseen. Omaa työtään tärkeänä pitävät työskentelivät kotona todennäköisemmin (1,4) kuin ne, jotka eivät pidä työtään tärkeänä. Ansiotyön tekeminen kotona oli niin ikään yhteydessä työn sisällön arvostamiseen (1,6). Ajalliset muutokset kotiansiotyöhön yhteydessä olevissa tekijöissä ovat vähäisiä, samoin erot naisten ja miesten välillä.

Taustatekijät olivat vain vähäisessä määrin yhteydessä kotona työskentelyyn. Avo- ja avioliitossa olevat työskentelivät yksin asuvia todennäköisemmin (1,3) kotona. Sen sijaan kotiansiotyö ei ollut yhteydessä sukupuoleen, ikään, lapsiin tai asuinpaikkaan.

Ansiotyön tekemiseen kotona oli useita syitä. Useimmiten kotona tehtävä ansiotyö oli ylityötä tai korvauksetonta työtä. Tämän vuoksi tutkimme vielä erikseen sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä kotona tehtävään ylityöhön vastaavalla regressiomallilla. Tulosten mukaan kotiylityö oli yhteydessä samoihin tekijöihin kuin kotiansiotyö kokonaisuudessaan.

Sekä kotiansiotyö kokonaisuudessaan että kotiansiotyö ylityönä olivat yhteydessä ensinnäkin asemaan työssä: toimihenkilöasema, esimiesasema ja hyvät

vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Toiseksi kotiansiotyö oli yhteydessä työn paineisuuteen: pitkä viikkotyöaika ja kova työpaine lisäsivät kotona työskentelyn todennäköisyyttä. Kolmanneksi kotiansiotyö oli yhteydessä työhön suhtautumiseen: oman työn arvostus ja sisäl-
töorientaatio työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Sen sijaan taustatekijät olivat vain vähäisessä määrin yhteydessä kotiansiotyöhön.

Taulukko 4. Kotona työskentelyyn yhteydessä olevat tekijät tutkimusvuoden (1990, 1997, 2003) ja sukupuolen (2003) mukaan.

		1990	1997	2003	2003 Naiset	2003 Miehet
Sukupuoli	(ref. Mies)					
	Nainen	,799*	1,021	0,867		
Ikä	(ref. 15–24)	1,442*	1,110	0,969	1,147	0,761
	25–34	1,432	1,060	1,174	1,418	0,907
	35–44	1,305	0,952	1,036	1,026	1,028
	45–54	1,023	1,036	0,903	0,945	0,801
	55–65	1,023	1,036	0,093	0,945	0,801
Avo- tai avioliitto	(ref. Ei)	1,029	1,169	1,344**	1,308*	1,429*
Kotona alle 18-v. lapsi	(ref. Ei)	1,242	1,177	1,058	1,046	1,035
Asuinpaikka kaupunki	(ref. Muu kuin kaupunki)	,810*	1,153	0,925	0,827	1,102
Sosioekonominen asema	(ref. Työntekijä)	***	***	***	***	***
	Alempi toimihenkilö	3,802***	2,414***	3,295***	3,521***	2,974***
	Ylempi toimihenkilö	19,062***	13,803***	15,372***	19,859***	10,851***
Työnantaja sektori julkinen	(ref. Yksityinen)	1,066	1,037	1,335***	1,275*	1,373*
Esimiesasema	(ref. Ei)	1,950***	1,786***	1,777***	1,817***	1,635***
Vaikutusmahdollisuudet työssä hyvät	(ref. Vähän)	1,831***	1,798***	1,638***	1,568***	1,755***
Työaika yli 40 h/vko	(ref. 1-40h/vko)	5,928***	3,570***	3,532***	9,979***	2,212***
Työaikaamuoto ei-päivätyö	(ref. Päivätyö)	,721**	0,853	,792*	0,869	,683*
Työpaine kova	(ref. Ei)	1,433***	1,559***	1,488***	1,473***	1,537***
Atk -työssä	(ref. Ei)	,673***	0,857	0,833	,684**	1,390
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	(ref. Ei)	1,622***	1,161	1,336***	1,397**	1,226
Työn sisältö vai palkka tärkeämpi	(ref. Palkka tärkeämpi)	1,651***	1,584***	1,619***	1,633***	1,658***
Vakio		,031***	,041***	,032***	,028***	,027***
Chi-square		1225,797	1006,760	1476,732	716,797	802,173
-2LL		2770,947	2674,230	3626,960	1975,681	1609,026
N		3449	2939	4090	2160	1930

Selitettävä tekijä = kotiansiotyö (1 = työskentelee täysin tai osittain kotona; 0 = ei työskentele kotona)

Lähde: Työolotutkimus

Kotiansiotyö ja työ-perhe-suhteet

Ansioityön kotona on havaittu olevan yhteydessä yhtäältä työn ja perheen välisiin konfliktitunteisiin, vaikeuttavan työstä irrottautumista sekä esimerkiksi aiheuttavan ristiriitoja perheenjäsenten välille (Mirchandani 2000, Roehling ym. 2003, Nätti ym. 2005). Toisaalta kotiansiotyö on yhteydessä kokemukseen siitä, että työ on helpompi sovittaa yhteen muuhun elämään (Roehling ym. 2003, Nätti ym. 2005). Seuraavassa tarkastelemme kotiansiotyötä ja työ-perhesuhteiden kokemista. Työn ja perheen suhdetta tarkastelimme ensinnäkin kokemuksena kotiasioiden laiminlyönnistä (D16c) sekä toiseksi koettuina perheen aikaristiriitoina (D8).

Kotiansiotyö lisää kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä

Kotona työskentelevät kokivat laiminlyövänsä kotiasioita ansioityön vuoksi selvästi useammin kuin ne, jotka eivät tee päätoimeen kuuluvaa työtä kotona (34 % vs. 19 %). Ajallinen tarkastelu ei osoita muutosta, joskin kotiansiotyötä tekevien kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä on hieman heikentynyt. Samansuuntaisesti kotona työskentelevät kertoivat ajattelevansa työasioita kotona tai vapaa-aikana useammin kuin ne, jotka eivät työskentele kotona (80 % vs. 34 %).

Tarkastelimme seuraavassa sitä, onko kotiansiotyö yhteydessä kokemukseen kotiasioiden laiminlyönnistä. Analyysi tehtiin logistisella regressioanalyysillä, jossa kontrolloitiin keskeiset taustatekijät sekä työn piirteet, kuten edellä.

Taustatekijöiden ja työn piirteiden vakioinnin jälkeen kotiansiotyötä tekevät raportoivat 1,6 kertaa todennäköisemmin (2003) kokemuksia kotiasioiden laiminlyönnistä verrattuna kotona työskentelemättömiin (taulukko 5). Ajallisesti kotiansiotyön yhteys laiminlyönnin tuntemuksiin on jossain määrin lieventynyt vuosien 1990 ja 2003 välillä (2,0 -kertaisesta 1,6 -kertaiseen). Vuoden 2003 aineistossa yhteys oli hieman voimakkaampi naisilla (1,7) kuin miehillä (1,4).

Lisäksi tutkimme, onko kotiansiotyötuntien määrä (ei lainkaan, 1–3, yli 3 tuntia viikossa) yhteydessä laiminlyönnin kokemuksiin. Vuoden 2003 tulosten mukaan sekä lyhyt (1–3 tuntia) että pidempi kotiansiotyö (yli 3 tuntia) lisäsivät todennäköisyyttä raportoida tuntemuksia laiminlyönnistä (1,5- ja 2,0-kertaisiksi) verrattuna kotona työskentelemättömiin. Laiminlyöntituntemusten todennäköisyys kuitenkin kasvaa kotiansiotyötuntien lisääntyessä. Tulokset olivat samansuuntaisia naisilla ja miehillä, joskin naisilla kotiansiotyötuntien kasvaessa tunne laiminlyönnistä lisääntyy voimakkaammin kuin miehillä (naisilla 1,5- ja 2,4-kertaisiksi, miehillä 1,4- ja 1,6-kertaisiksi).

Tarkastelua syvennettiin edelleen tutkimalla laiminlyöntituntemusten yhteyttä kotiansiotyön luonteeseen, (kotiansiotyö osa normaalityöaikaa / kotiansiotyö ylityötä) ja vertaamalla näitä kahta ryhmää niihin, jotka eivät tee lainkaan kotiansiotyötä. Muilta osin regressiomalliin sisällytettiin samat muuttujat kuin edellä taulukossa 4.

Taulukko 5. Kotiasioiden laiminlyönnin kokemiseen yhteydessä olevat tekijät eri ajankohtina ja sukupuolen (2003) mukaan.

		1990	1997	2003	2003 Naiset	2003 Miehet
Sukupuoli	(ref. Mies) Nainen	1,199	0,876	1,158		
Ikä	(ref. 15–24)					
	25–34	1,296	1,169	0,997	0,766	1,351
	35–44	1,146	0,948	0,923	0,738	1,186
	45–54	1,248	0,865	0,736	,604*	0,954
	55–65	1,458	,567*	,561**	,477**	0,682
Avo- tai avioliitto	(ref. Ei)	1,526***	1,520***	1,439***	1,164	2,079***
Kotona alle 18-v. lapsi	(ref. Ei)	1,803***	1,374**	1,496***	1,822***	1,105
Asuinpaikka	(ref. Muu kuin kaupunki)	,722***	,786*	,723***	,672***	,775*
Sosioekonominen asema	(ref. Työntekijä)					
	Alempi toimihenkilö	,783*	1,000	1,034	1,005	1,210
	Ylempi toimihenkilö	1,032	1,290	1,371*	1,429	1,353
Työnantaja sektori julkinen	(ref. Yksityinen)	,756**	,750**	,794**	0,821	0,760
Esimiesasema	(ref. Ei)	1,604***	1,296**	1,386***	1,414**	1,346*
Vaikutusmahdollisuudet työssä hyvät	(ref. Vähän)	0,938	1,039	0,868	,729**	1,082
Työaika yli 40h/vko	(ref. 1-40h/vko)	2,582***	1,902***	2,486***	2,287***	2,626***
Työaikamuoto ei-päivätyö	(ref. Päivätyö)	1,421***	1,200	1,640***	1,500***	1,924***
Työpaine kova	(ref. Ei)	1,504***	2,073***	2,017***	1,925***	2,148***
Atk -työssä	(ref. Ei)	1,149	1,073	1,067	1,216	0,874
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	(ref. Ei)	1,067	1,161	1,032	0,939	1,177
Työn sisältö tärkeämpi kuin palkka	(ref. Palkka tärkeämpi)	1,025	0,953	0,953	0,994	0,908
Kotiansiotyö	(ref. Ei tee)					
		2,005***	1,906***	1,558***	1,695***	1,434*
Vakio		,088***	,144***	,119***	,192***	,072***
Chi-square		346,887	335,689	427,444	236,223	220,677
-2LL		3400,100	3111,427	4046,444	2150,419	1865,991
N		3447	2936	4090	2160	1930

Selitettävä muuttuja = Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi (1= pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, 0 =ei juurikaan tai ei lainkaan pidä paikkaansa)

Lähde: Työolotutkimus

Tulosten mukaan kotiansiotyötä *ylityönä* tekevät kokivat laiminlyövänsä kotiasioita 1,9 kertaa todennäköisemmin kuin ne, jotka eivät tee ansiotyötä kotona. Sen sijaan ne, jotka tekivät kotona ansiotyötä *osana normaalia työaika*, eivät kokeneet vertailuryhmää (ei kotiansiotyötä) useammin laiminlyönnin tuntemuksia. Siten nimenomaan kotiylityö oli yhteydessä laiminlyönnin tuntemuksiin. Nais- ja miespalkansaajien kokemukset olivat samankaltaiset, joskin ylityönä kotiansiotyötä tekevät *nais*palkansaajat kokivat 2,0 kertaa todennäköisemmin laiminlyövänsä kotiasioita, kun *mies*palkansaajilla vastaava luku oli 1,7. Ajallinen vertailu osoittaa ylityönä tehdyn kotiansiotyön merkityksen hivenen heikentyneen; vuonna 1990 ylityötä kotona tekevät raportoivat 2,5 kertaa todennäköisemmin kotiasioiden laiminlyönnistä, kun vastaava luku oli 1,9 vuonna 2003.

Kotiansiotyön ohella laiminlyönnin tuntemukset olivat yhteydessä perhetilanteeseen, asuinpaikkaan, työnantajasektoriin, viikkotyöaikaan, työaikamuotoon ja työpaineeseen. Parisuhde (miehillä), kotona olevat lapset (naisilla), esimiesasema, pitkä viikkotyöaika, päivätyöstä poikkeava työaikamuoto ja kova työpaine lisäsivät laiminlyönnin tuntemuksia. Sen sijaan asuminen kaupungissa ja työskentely julkisella sektorilla vähensivät laiminlyönnin tuntemuksia. Näiden muuttujien ja kotiansiotyön välillä ei ollut kuitenkaan pääsääntöisesti yhdysvaikutusta laiminlyönnin tuntemuksiin. Vuoden 1990 aineistossa kotiansiotyö ja kova työpaine lisäsivät yhdessä todennäköisyyttä kokea laiminlyönnin tuntemuksia. Lisäksi vuoden 2003 aineistossa kotiansiotyö ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto lisäsivät yhdessä todennäköisyyttä kokea laiminlyönnin tuntemuksia naisilla, mutta eivät miehillä.

Kotiansiotyö lisää perheen aikaristiriitoja

Työn ja perheen suhdetta ilmentävät myös mahdolliset aikaristiriidat perheessä. Seuraavassa tarkastelimme, ovatko aikaristiriidat yhteydessä kotona työskenteleeseen yleensä ja kotiansiotyön luonteeseen erityisesti. Työnantajan kanssa sovittu ja osana normaalia työaikaa tehty kotiansiotyö voi edistää ansiotyön sovittamista työntekijän omiin aikatarpeisiin. Vastaavasti ylityönä tehty kotiansiotyö voidaan käsittää aikaristiriitoja tuottavaksi tekijäksi. Kysymys on esitetty vain vuoden 2003 työolotutkimuksessa ja se on kysytty vain avo- tai avioliitossa olevilta.

Kotona työskentelevät ilmoittivat, että perheessä on ristiriitoja työajoista, kotitöistä ja omasta ajasta hieman useammin kuin ne, jotka eivät tee päätöimeen kuuluvaa työtä kotona (taulukko 6). Kaikkiaan noin puolella kotona työskentelevistä esiintyi ristiriitoja silloin tällöin ja neljällä sadasta oli paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta.

Taulukossa 7 syvennämme tarkastelua vakioimalla keskeiset taustamuuttujat. Ensinnäkin tutkimme sitä, missä määrin kotiansiotyön tekeminen on yhteydessä aikaristiriitojen kokemiseen. Tulosten mukaan kotiansiotyö oli taustatekijöiden ja työn piirteiden vakioinnin jälkeen yhteydessä aikaristiriitoihin. Kotiansiotyötä tekevät raportoivat 1,4-kertaisen todennäköisyyden kokea aikaristiriitoja verrattuna niihin, jotka eivät tee ansiotyöhön liittyvää työtä kotona. Nais- ja miespalkansaajat eivät sen sijaan eronneet tämän suhteen.

Lisäksi tutkimme sitä, onko kotityötuntien määrä (ei lainkaan, 1–3, yli 3 tuntia viikossa) yhteydessä aikaristiriitojen kokemukseen. Vuoden 2003 tulosten mukaan sekä lyhyt (1–3 tuntia) että pidempi kotiansiotyö (yli 3 tuntia) lisäsivät todennäköisyyttä kokea aikaristiriitoja (1,3- ja 1,7-kertaisiksi) verrattuna kotona työskentelemättömiin, joskin aikaristiriitojen todennäköisyys kasvaa kotiansiotyötuntien lisääntyessä. Tulokset olivat samansuuntaisia sekä naisilla että miehillä, joskin naisilla kotityötuntien kasvaessa aikaristiriidat lisääntyivät voimakkaammin kuin miehillä (naisilla 1,3- ja 1,9-kertaisiksi, miehillä 1,3- ja 1,6-kertaisiksi).

Taulukko 6. Aikaristiriidat perheessä kotona työskentelyn mukaan 2003, osuus (%) palkansaajista.

Ristiriidat ajankäytössä	Työskentelee kotona	Ei työskentele kotona	Kaikki
Ei, ajat sovittelaa sopuisasti	42	52	48
Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	51	42	45
Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	4	3	4
Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	3	3	3
Yhteensä	100	100	100

Lähde: Työolotutkimus

Toiseksi tarkastelimme kotiansiotyön luonteen merkitystä aikaristiriitojen kokemiseen (taulukko 7). Taustatekijöiden ja työn piirteiden vakioinnin jälkeen aikaristiriitoja kokivat todennäköisemmin ne, joiden kotiansiotyö oli ylityötä (1,4), verrattuna niihin, jotka eivät työskentele kotona. Sen sijaan silloin, kun kotiansiotyö oli osa normaalityöaikaa, aikaristiriitojen todennäköisyys ei kasvanut. Siten erityisesti ylityönä tehty kotiansiotyö oli yhteydessä koettuihin aikaristiriitoihin. Yhteys oli hieman voimakkaampi miehillä (1,6) kuin naisilla (1,4).

Kotiansiotyön ohella aikaristiriitojen kokemukset olivat yhteydessä ikään, lapsiin, esimiesasemaan, työaikamuotoon, työpaineeseen ja oman työn arvostukseen. Nuori ikä, kotona olevat lapset, esimiesasema, päivätyöstä poikkeava työaikamuoto ja kova työpaine lisäsivät todennäköisyyttä kokea aikaristiriitoja. Sen sijaan oman työn arvostus vähensi aikaristiriitojen kokemista. Näiden muuttujien ja kotiansiotyön välillä ei ollut kuitenkaan yhdysvaikutusta aikaristiriitojen kokemiseen.

Taulukko 7. Kotona työskentelyn (1) ja kotona työskentelyn luonteen (2) yhteys aikaristiriitojen kokemiseen sukupuolen mukaan 2003.

		Kotiansiotyön tekeminen (1)			Kotiansiotyön luonne (2)		
		Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet
Sukupuoli	(ref. Mies)	0,888			0,888		
Ikä	(ref. 15–24)						
	25–34	0,945	0,874	1,164	0,948	0,878	1,159
	35–44	0,798	0,806	0,906	0,796	0,809	0,894
	45–54	,404***	,386***	,476*	,403***	,387***	,469*
	55–65	,264***	,251***	,296***	,264***	,252***	,291***
Kotona alle 18-v. lapsi	(ref. Ei)	1,546***	1,481**	1,588***	1,544***	1,480**	1,587***
Asuinpaikka	(ref. Muu kuin kaupunki)	1,016	1,169	0,882	1,015	1,164	0,882
Sosioekonominen asema	(ref. Työntekijä)						
	Alempi toimihenkilö	0,992	0,955	1,024	0,999	0,969	1,019
	Ylempi toimihenkilö	1,018	1,166	0,860	1,035	1,196	0,853
Työnantaja sektori julkinen	(ref. Yksityinen)	1,084	1,181	1,002	1,093	1,190	1,008
Esimiesasema	(ref. Ei)	1,327***	1,091	1,582***	1,312**	1,084	1,556***
Vaikutusmahdollisuudet työssä hyvät	(ref. Vähän)	1,017	0,925	1,120	1,024	0,934	1,122
Työaika yli 40 h/vko	(ref. 1-40h/vko)	1,185	1,287	1,115	1,214	1,410	1,097
Työaikamuoto ei-päivätyö	(ref. Päivätyö)	1,497***	1,739***	1,289	1,501***	1,740***	1,300
Työpaine kova	(ref. Ei)	1,219*	1,071	1,401**	1,218*	1,073	1,398**
Atk -työssä	(ref. Ei)	0,934	0,861	1,09	0,925	0,849	1,088
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	(ref. Ei)	,705***	,754*	,656***	,707***	,754*	,659***
Työn sisältö vai palkka tärkeämpi	(ref. Palkka tärkeämpi)	1,157	1,225	1,106	1,158	1,225	1,105
Kotiansiotyö	(ref. Ei tee)	1,377***	1,401*	1,348*			
Kotiansiotyön luonne	(ref. Ei)						
	Osa normaalia työaikaa				1,265	1,300	1,241
	Ylityötä				1,446***	1,384*	1,557*
Chi-square		0,987	0,878	0,826	0,991	0,881	0,832
Vakio		338,795	183,849	172,238	339,37	182,678	174,92
-2LL		3827,501	1998,831	1805,493	3826,926	2000,003	1802,811
N		3007	1580	1427	3007	1580	1427

Selitettävä muuttuja = Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi (1= pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, 0 =ei juurikaan tai ei lainkaan pidä paikkaansa)

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenvedo ja pohdinta

Ansiotyön osittainen tekeminen kotona yleistyi vuosien 1990 ja 1997 välillä, minkä jälkeen sen osuus on pysynyt vakaana. Kaikkiaan noin kolmanneksella palkansaajista ansiotyö valuu kodin tilaan ja aikaan. Puolet kotona työskentelevistä käyttää siihen 1–3 tuntia viikossa. Vaikka tietoteknologian kehittyminen lisää mahdollisuuksia työskennellä kokoaikaisesti kotona, kokoaikaisen kotiansiotyön osuus palkansaajista on pysynyt yhden prosentin tasolla. Kaikkiaan kotiansiotyötä kuvaa siten parhaiten täydentävän ansiotyön käsite.

Karkeasti ottaen täydentävän kotiansiotyön taustalla voi olla kahdensuuntaisia syitä. Yhtäältä se voi olla osa normaalia työaika, jossa työn osittaisesta tekemistä kotona on sovittu työnantajan kanssa. Suhteutettuna kaikkiin palkansaajiin kymmenesosa teki ansiotyötä kotona osana normaalia työaika (kolmasosa kotona työskentelevistä). Toisaalta kotiansiotyön taustalla voi olla kova työpaine. Kaikkiaan noin viidennes palkansaajista kertoi tekevänsä kotona ylityötä tai työtä ilman korvausta. Kotona työskentelevien keskuudessa tämä oli yleisin syy työn valumisessa kotiin; lähes 60 prosenttia kertoi kotiansiotyön olevan ylityötä tai työtä ilman korvausta. Ajallinen vertailu osoitti ylityön osuuden kasvaneen.

Kotiansiotyö oli yleisintä ylempien toimihenkilöiden, erityisesti opetus- ja johtotehtävissä toimivien keskuudessa. Sosioekonominen asema osoittautuikin voimakkaimmaksi kotiansiotyön yleisyyttä kuvaavaksi tekijäksi; ylemmillä toimihenkilöillä oli jopa 15 kertaa suurempi todennäköisyys työskennellä kotona työntekijöihin verrattuna. Tulos on odotettu, sillä työn luonteen pitää mahdollistaa työn tekeminen työnantajan tilojen ulkopuolella. Tietotyöksi luonnehditulle (Julkunen ym. 2004) työlle on tyypillistä sen irrallisuus aika- ja paikkasiteistä sekä henkilökohtaisuus. Siten esimerkiksi asiantuntija- ja johtotehtävissä työ luonteensa puolesta mahdollistaa työn tekemisen kotona.

Sosioekonomisen aseman ohella myös muut työasemaa ilmentävät tekijät olivat yhteydessä kotiansiotyön yleisyyteen: esimiesasema ja hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Työaseman ohella kotiansiotyö oli yhteydessä työn paineisuuteen: pitkä viikkotyöaika ja kova työpaine lisäsivät kotona työskentelyn todennäköisyyttä. Työn piirteiden ohella kotiansiotyö oli yhteydessä työhön suhtautumiseen: oman työn arvostus ja sisältöorientaatio työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Taustatekijät olivat vain vähäisessä määrin yhteydessä kotiansiotyöhön. Kotiansiotyön yleisyyteen olivat yhteydessä samankaltaiset tekijät naisilla ja miehillä.

Aiemmissa tutkimuksissa kotiansiotyöllä on todettu olevan monitahoisia vaikutuksia perhesuhteisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ja perheen suhteita tarkasteltiin tässä kokemuksina kotiasioiden laiminlyömisestä sekä koetuista aikaristiriidoista. Tarkastelussa keskityttiin ensinnäkin siihen, onko kotiansiotyö yhteydessä näihin, ja toiseksi, onko kotiansiotyön luonteella merkitystä.

Kotiansiotyö lisäsi kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ansiotyön tunkeutuminen kodin aikaan ja tilaan on siten yhteydessä työn ja muun elämän välisen rajan hämärtymiseen. Nimenomaan ylityö kotona lisäsi todennäköisyyttä raportoida kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ajallisesti mielenkiintoinen havainto oli kuitenkin, että yhteys kotiansiotyön ja kokemuksen kotiasioiden laiminlyönnistä oli jossain määrin heikentynyt. Tämä saattaa osaltaan kuvata kodin ja ansiotyön välisen rajan haurastumisen normalisoitumista, joka heikentää syyllisyys- ja laiminlyöntikokemuksia.

Kotiansiotyö oli niin ikään yhteydessä kokemuksiin aikaristiriidoista. Yhteys eriytyi kotiansiotyön luonteen mukaan. Kotiansiotyö, jonka taustalla on ylityö, oli odotetusti yhteydessä aikaristiriitoihin. Sen sijaan työntekijälähtöinen kotiansiotyö, eli työ joka on osa normaalia työaikaa, ei ollut samassa määrin yhteydessä aikaristiriitoihin. Taustalla saattaa vaikuttaa työpaineiden ajoittaisuus tai äkillisyys, joka muuttaa perheen totuttua aikarytmiä. Lisäksi työpaine oli yhteydessä työntekijän hyvinvoinnin alenemiseen (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005).

Kaiken kaikkiaan kotiansiotyö oli tyypillisesti osittaista, täydentävää työtä kotona. Ajallisesti mielenkiintoista on, että eri palkansaajaryhmien väliset erot ovat kaventuneet: kotiansiotyö on yleistynyt myös työntekijäryhmissä, joskin ylemmät toimihenkilöt ja erityisesti esimiestehtävissä toimivat työskentelevät edelleen muita useammin kotona. Kotona työskentely oli useammin ylityötä kuin työntekijän kanssa sovittua työtä kotona. Kotiansiotyö, erityisesti ylityö kotona, oli yhteydessä negatiivisiin kokemuksiin: se vaikeutti työstä irrottautumista vapaa-ajalla, aiheutti kokemuksia kotiasioiden laiminlyönnistä ja aikaristiriidoista perheissä.

Lähteet

- Antila, Juha (2005): Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työministeriö, Helsinki.
- Callister, Paul & Dixon, Sylvia (2001): Home work patterns: Evidence from the New Zealand Time Use Survey. Paper presented in IATUR Conference. Oslo, Norway.
- Felstead Alan, Jewson Nick, Phizacklea Annie & Walters Sally (2001): Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses. *Work, Employment & Society*, 15 (2001)2, 215–231.
- Hamblin, Heather (1995): Employees' perspectives on one dimension of labour flexibility: working at a distance. *Work, Employment and Society*, vol. 9(1995): 3, 473–498.
- Hill Jeffrey E., Ferris Maria & Mårtinson Vjollca (2003): Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal / family life. *Journal of Vocational Behaviour* 63(2003), 220–241.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004): Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere, Vastapaino.
- Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija (2005): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, Ps-kustannus.
- Kivimäki, Riikka (1999): Työ on mielentila. Miten arki muuttuu, kun työ ei riipu ajasta ja paikasta? Teoksessa Eriksson, P & Vehviläinen, M (toim): *Tietoyhteiskunta seisakkeella*, ss. 150–168. SoPhi, Jyväskylä.
- Mann, Sandi & Holdsworth, Lynn (2003): The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health *Technology, work and employment*, Vol 18(3), 196–211.
- Mirchandani, Kiran (2000): "The Best of Both Worlds" and "Cutting My Own Throat": Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, Vol. 23 (2000): 2, 159–182.
- Nätti Jouko, Väisänen Mia & Anttila Timo (2004): Paid work at home and time use in knowledge work. Paper presented in 26th IATUR Annual Conference 2004 on Time Use Research, 27-29 October 2004. Rome, Italy, 2004.
- Nätti Jouko, Väisänen Mia & Anttila Timo (2005): Tietotyö, ansiotyö kotona ja perhe. *Työ ja ihminen* 19 (2005): 1, 71–90.
- Paoli, Pascal (1997): Second European Survey on Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland.
- Pyöriä, Pasi (2003): Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *Technology, work and employment*, Vol 18(2003) : 3, 166–180.

- Qvortrup, Lars (1999): Organisations and Social Complexity. The Case of Telework , UK-Nordic Meeting 15-16 April.
- Roehling Patricia, Moen Phyllis & Batt Rosemary (2003): Spillover. Teoksessa Moen Patricia (toim.): It's About Time. Couples and Careers. Cornell University Press. Ithaca and London.
- Salmi, Minna (1991): Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen. Helsingin Yliopiston Sosiologian laitoksen tutkimuksia, no. 225.
- Sullivan, Cathy (2003): What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *Technology, work and employment*, Vol 18 (2003):3, 158 – 165.
- Sutela, Hanna (2003): Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Teoksessa Hulkko, Laura (toim.) Työajan muutokset. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2003: 8, 53–73.
- Sutela, Hanna (2004): Työajat joustavat. *Hyvinvointikatsaus* 2/2004, 33–41.
- Vittersø Joar, Akselsen Sigmund, Evjemo Bente, Julskrud Tom Erik, Yttri Birgitte & Bergvik Svein (2003): Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4 (2003), 201–233.

*Työoloja ja esimiestyötä
erilaisissa työyhteisöissä*

Juha Antila, Pekka Ylöstalo

Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla

Artikkelissa vertaillaan työpaikkojen niin sanottua proaktiivista ja traditionaalista toimintatapaa. Proaktiivisilla toimipaikoilla työntekijöillä on keskimääräistä paremmat mahdollisuudet päättää ja vaikuttaa omiin töihinsä liittyvistä asioista. Saman asian kääntöpuoli on yksilöllisen vastuun lisääntyminen. Aikaisemmin samanlainen analyysi tehtiin vuoden 1997 Työolotutkimuksen aineiston perusteella (Antila ja Ylöstalo 2001). Tuolloin kohteena oli pelkästään yksityinen sektori. Nyt mukana on ensimmäistä kertaa myös julkinen sektori, ja tämän artikkelin keskeisenä sisältönä onkin proaktiivisen toimintatavan merkityksen arviointi näillä kahdella sektorilla. Aineistot mahdollistavat myös vuosien 1997 ja 2003 välisten muutosten analyysin.

Muutaman vuoden aikana työelämässä tapahtuu harvoin kovin dramaattisia muutoksia ja tämä pätee myös proaktiivisuuteen. Tulokset osoittavat, että sellaisten työpaikkojen osuus, joiden toimintatavat perustuvat työntekijöiden hyviin vaikutusmahdollisuuksiin ja vastuuseen, ei ole vastoin odotuksia noussut vuosien 1997 ja 2003 välisenä aikana. Kuitenkin tällaisella proaktiivisuudeksi kutsutulla toimintatavalla on ollut selviä myönteisiä vaikutuksia sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikoilla. Artikkelissa analysoidaan traditionaalisten ja proaktiivisten työpaikkojen eroja erikseen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Proaktiivisuuden merkitys on selvästi suurempi yksityisen sektorin työpaikoilla kuin julkisella sektorilla.

Mitä tarkoitetaan proaktiivisuudella?

Lähtökohtana palkansaajien vaikutusmahdollisuudet

Proaktiiviseksi määritellään sellaiset työpaikat, joiden koko henkilöstöllä on hyvät vaikutusmahdollisuudet omaa työtään koskevissa asioissa. Samalla lisääntyy myös eri henkilöstöryhmien ja yksittäisten työntekijöiden vastuu.

Miksi tällainen yksinkertaiselta tuntuva asia on keskeinen koko työpaikan toimintatavan kannalta? Asiaa voi tarkastella sekä työpaikan ulkoisten että sisäisten haasteiden kannalta. Proaktiivinen organisaatio reagoi ulkoisiin haasteisiin joustavammin ja nopeammin kuin perinteinen organisaatio. Tämä johtuu siitä, että eri tehtävissä työskentelevät tiimit ja yksittäiset työntekijät ovat keskimääräistä useammin suoraan yhteydessä ulkopuolisten kanssa. Tämä koskee niin asiakkaita kuin erilaisia sidosryhmiä kuten yhteistyökumppaneita, ulkopuolisia tutkimus- ja koulutuslaitoksia, markkinoijia tai tuotekehittelijöitä. Kysymys on siis erilaisista verkostoista, joita syntyy keskimääräistä enemmän erilaisten tiimien tai muiden

asioista vastuussa olevien ympärille työpaikalla. Käytännössä proaktiivinen toimintatapa on osa nykyaikaista verkostomaista työskentely- ja tuotantotapaa. (Vrt. esim. Castells 1996, Heiskala 2000.)

Tällaisen suoran ja laajan yhteistyön kääntöpuolena yksittäisen työntekijän kannalta on sekä vastuun lisääntyminen että yritykseen kohdistuvien paineiden keskittyminen aikaisempaa enemmän yksittäisiin työntekijöihin. Sensoreita on enemmän ja ne ovat myös herkempiä. Yksilöt 'omistavat' tai ainakin 'osaomistavat' työtään, jolloin työstä tulee perinteistä työn organisointia enemmän yksilön oma asia.

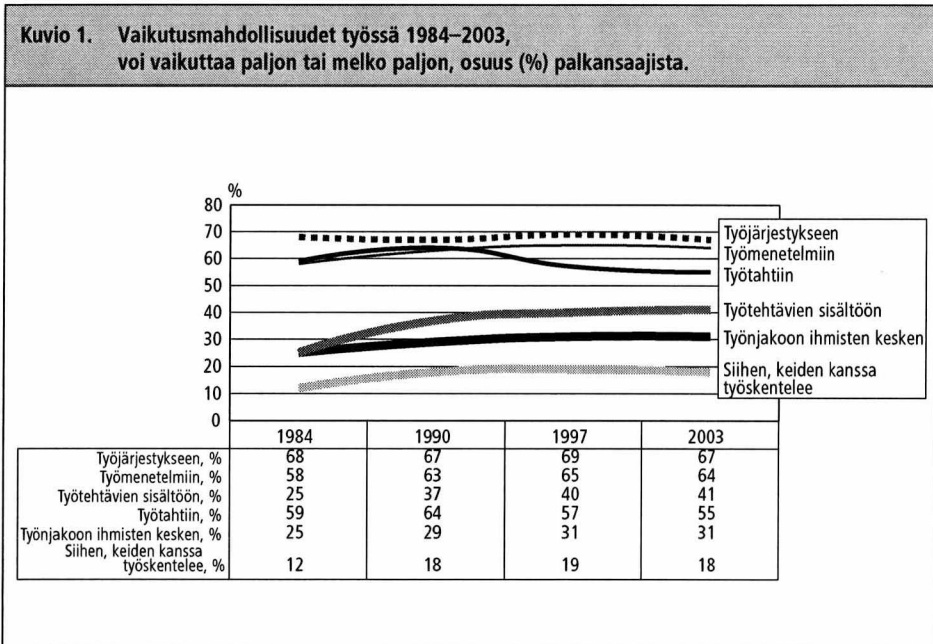
Vaikutusmahdollisuuksien puutteella työssä on laajat seurausvaikutuksensa, koska yleensä ihmiset haluavat tehdä itseään koskevia päätöksiä ja valintoja. Nykyajalle on leimallista ihmisten halu päättää itse elämästään (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Työelämä ei ole tässä suhteessa mikään poikkeus tai normaalin elämän ja siihen liittyvien toiveiden ja tavoitteiden ulkopuolinen alue, vaan sen oleellinen osa. Työntekijät haluavat yleensä ajatella, ratkaista ongelmia ja olla osallisina prosesseissa, joiden tuloksista myös he kokevat olevansa vastuussa.

Vähän liikkumavaraa antavat toimintatavat eivät jätä tilaa uuden oivaltamiselle tai eivät salli uusien ideoiden toteutumista. Erityisesti näin tapahtuu silloin, kun nämä kehittämisajatukset tulisivat 'lattiatasolta'. (Vrt. Forssen 2002). Tästä seuraa, ettei työntekijä koe olevansa vastuussa työnsä tuloksista, mikäli asiat eivät suju. Tilanteessa, jossa ihmisiä valvotaan tarkasti ja pienetkin päätökset on koko ajan hyväksyttävä muualla, työntekijät saattavat kokea, ettei työnantaja luota heihin eikä työnantaja kunnioita työntekijöiden arvostelukykä. Se myös saattaa johtaa siihen, etteivät työntekijät usko, että he edes pystyisivät suoriutumaan itsenäisesti. (Maslach & Leiter 1997, 11–12, 42).

Proaktiivisessa toimintatavassa (ideaalitapauksessa) johto kontrolloi päämääriä ja sitä, miten ne saavutetaan. Työntekijä kontrolloi työn tekemisen tapoja ja työnsä tulosta, jotka johtavat organisaation päämääriin. Johdon kontrolli on enimmäkseen strategista ja työntekijän operationaalista. Tätä erityisyyden ja integraation tasapainopistettä on kutsuttu myös onnistuneeksi jälkibyrokraattiseksi työn organisoinniksi. (Howard 1995, Kira 2003). Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa voidaan nähdä psykologisena tarpeena, joka sijoittuu Maslowin tarvehierarkian korkeimmille portaille. Voinee väittää kuten Lotte Bailyn (1993, 92), että 'ihminen haluaa, että hänellä on mahdollisuus ottaa kantaa lähiympäristönsä koskeviin asioihin'.

Palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen tarvetta voi perustella monin eri tavoin, esimerkiksi ihmisten tarpeilla ja toiveilla tai entistä paremmin koulutetulla työvoimalla. Sitä voi perustella myös yritysten toimintojen sujuvuuden parantamisella, lisääntyneellä innovatiivisuudella ja evaluoinnilla, tai paremmalla reagoitinopeudella. Perusteluista huolimatta vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen työelämässä ei ole itsestäänselvyys. Mainitut perustelut voivat merkitä jopa päinvastaista kehitystä, eli palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien vähenemistä. Näin on tapahtunut Iossa-Britanniassa, missä palkansaajien vaiku-

tusmahdollisuudet omiin työtehtäviinsä ovat selvästi vähentyneet vuosien 1986-2001 välillä¹. (Felstead & Gallie & Green 2002). Suomessa ei ole tapahtunut vastaavaa, mutta palkansaajien vaikutusmahdollisuudet eivät kokonaistasolla ole myöskään lisääntyneet viime vuosikymmenen puolivälin jälkeen. Vaikuttaa siltä, että tilanne Suomessa on pääpiirteittäin stabiloitunut. (Kuvio 1.) Tosin Suomessakin on menty kielteiseen suuntaan työtahtiin liittyvissä vaikutusmahdollisuuksissa. (Lehto & Sutela 2004, Green 2005.)



Lähde: Työolotutkimus, Lehto & Sutela 2004

¹ Vuonna 1986 noin puolet Ison-Britannian palkansaajista (52%) piti vaikutusmahdollisuuksiaan työtehtäviinsä vähintään melko hyvinä, vuonna 2001 näin koki enää 39%. Vaikutusmahdollisuuksien heikkeneminen koski sekä miehiä että naisia.

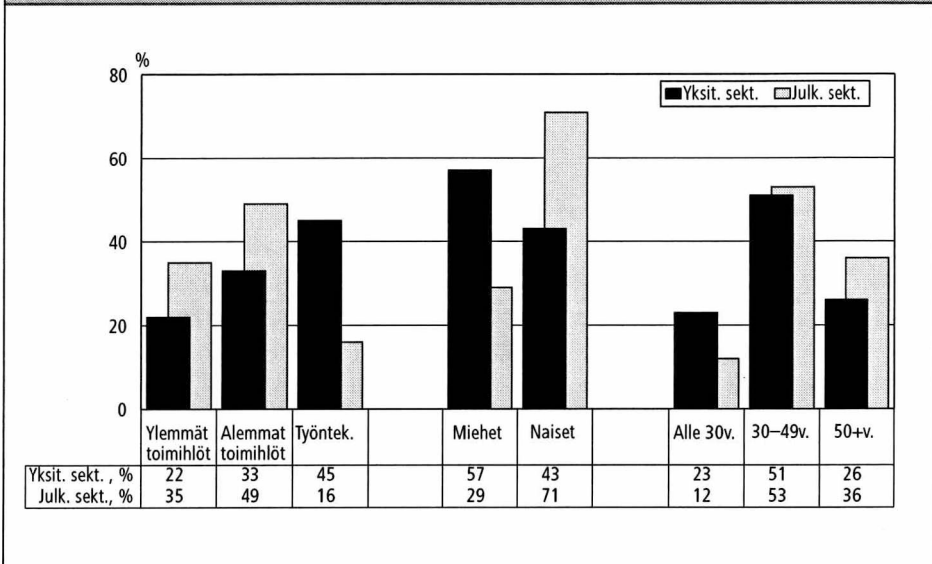
Traditionaalisuudesta proaktiivisuuteen: ulottuvuuden operationalisointi

Proaktiivisessa toimintatavassa tutkimuskohteena on useimmiten ollut toimipaikka, sen arkipäivä, käytännön valinnat ja niiden seuraukset työssäkäyville ja koko yhteiskunnalle. Työolotutkimuksen aineisto koostuu palkansaajahaastattelusta, joten proaktiivisen ja traditionaalisen toimipaikan operationalisointi joudutaan tekemään 'kiertokautta'. Palkansaajien autonomiavastausten perusteella rakennetaan 'vaikutusmahdollisuus- / vastuuindeksi', jonka kautta päätellään, onko vastaaja työssä proaktiivisessa, traditionaalissa vai indeksissä edellisten väliin jäävässä 'keskivertotyöpaikassa'. Nämä keskivertotyöpaikat ja niiden palkansaajat eivät ole tässä artikkelissa tutkimuskohteena. Vaikutusmahdollisuudet ja vastuu ymmärretään tässä yhteydessä saman ilmiön eri osiksi, saman kolikon eri puoliksi.

Omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat suuresti sosioekonomisen aseman mukaan. Palkansaajien sosioekonominen jakauma taas on hyvin erilainen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Nyrkkisääntönä on, että mitä korkeampi asema henkilöstörakenteessa, sitä enemmän on työhön liittyvää autonomiaa ja päinvastoin. Tähän autonomian epätasa-arvoon on pitkät perinteet. Perinteisessä työn organisoinnissa sosioekonomiselta asemaltaan ylempien henkilöiden tehtäväkuviin on kuulunut kohtuullisen paljon vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia eli toisin sanoen työ on ollut vähemmän vierasmääräytyntä kuin muilla ryhmillä. Työväestöltä puolestaan on "tieteellisen liikkeenjohdon" oppien mukaan karsittu kaikki sellainen päätösvalta, mikä ei suoranaisesti ja väistämättömästi kuulu työprosessiin (ks. Julkunen 1987). Karkeimmillaan tämä työväestön vierasmääräytyneisyys ilmenee silloin, kun työntekijälle maksetaan tottelemisesta eikä tekemisestä, puhumattakaan ajattelemisesta. Tällöin myös työntekijöiden suora valvonta on erittäin korostunutta, eikä tässä prosessissa luottamussuhteilla ole juurikaan merkitystä (vrt. Ilmonen 2000). Tämä on kuitenkin voimakas pelkistys. Vain kohtuullisen harvat palkansaajat ovat kokonaan vailla omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia.

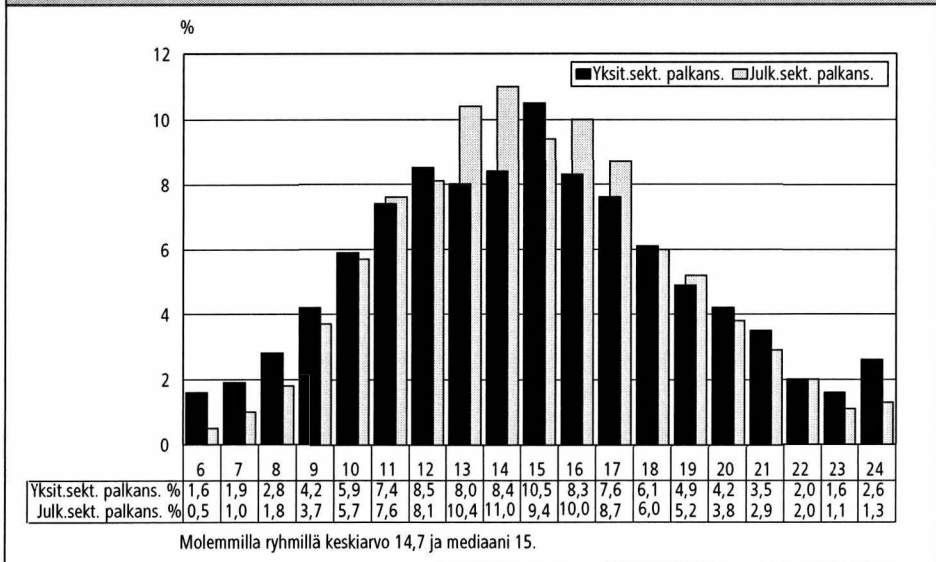
Vakioimalla vaikutusmahdollisuusindeksi sosioekonomisen aseman mukaan ilmenee, että kaikissa henkilöstöryhmissä on vastaajia, joilla on sekä erittäin paljon että erittäin vähän vaikutusmahdollisuuksia. Tästä huolimatta ryhmien välillä on merkittäviä eroja, joten sosioekonomisen aseman vakiointi on operationalisointivaiheessa välttämätöntä. Mikäli vastuuindeksi jaettaisiin kolmeen ryhmään huomioimatta vastaajien sosioekonomista asemaa, vaarana olisi, että traditionaalisten toimipaikkojen henkilöstö olisi pääosin työntekijäasemassa olevaa ja proaktiivisten toimipaikkojen väki puolestaan ylempiä toimihenkilöitä. Näin toteutettu jako olisi erittäin kiistanalainen ja koko analyysin validius olisi vähintäänkin kyseenalainen. Proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen asemasta lähinnä vertailtaisiin keskenään ylempiä toimihenkilöitä ja työntekijöitä.

Kuvio 2. Henkilöstöprofiilit sektoreittain 2003, palkansaajat.



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 3. Yksityisen ja julkisen sektorin palkansaajien vastuindeksi.



Lähde: Työolotutkimus

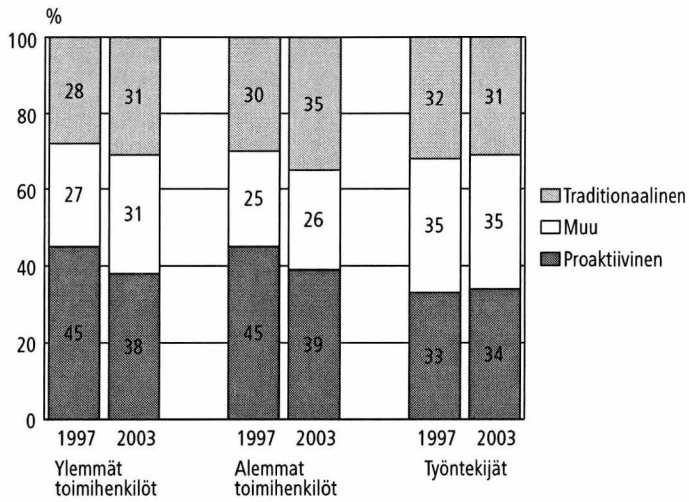
Tässä artikkelissa tutkitaan ensimmäistä kertaa julkisen sektorin proaktiivisuutta. Koska julkisen ja yksityisen sektorin henkilöstöprofiilit ovat hyvin erilaiset, proaktiivisuuden ja traditionaalisuuden operationalisoinnissa myös sektorit vakioitiin. Julkisen sektorin henkilöstö on koulutetumpaa, vanhempaa ja naisvaltaisempaa kuin yksityisen sektorin väki. (Kuvio 2.) Sektorivakiointi oli siis henkilöstöprofiilien erilaisuuden takia järkevää. Koko proaktiivisen tutkimuksen yksi perusajatus on toimintatapojen suhteellinen erilaisuus. Ei ole olemassa mitään absoluuttista rajaa, jolloin toiminta muuttuu proaktiiviseksi tai siitä pois. Proaktiivisen toimintatavan tunnuksena oleva autonomia kertoo siis suhteellisesta tilasta sosioekonomisen aseman ja sektorin sisällä. Esimerkiksi vertailtaessa yksityisen sektorin ja julkisen sektorin ylempiä toimihenkilöitä ilmenee, että yksityisen sektorin ylempillä toimihenkilöillä on enemmän autonomiaa. Kummaltakin sektorilta otettiin kuitenkin suunnilleen saman suuruinen osuus (noin kolmannes) edustamaan proaktiivisia toimipaikkoja ja toinen kolmannes (indeksin toisesta päästä) traditionaalisia toimipaikkoja. Tämän takia sosioekonomisen aseman vakioimisen jälkeen rajapisteet erosivat hieman sektoreittain. (Kuvio 3.)

Proaktiivisuus ja traditionaalisuus operationalisoitiin kysymyspatteriston B27 A–F² kautta. Tässä patteristossa mitataan monipuolisesti palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään. Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat 1 (ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia) – 4 (paljon vaikutusmahdollisuuksia). Laskemalla muuttujat yhteen mainituilla arvoilla saadaan summamuuttuja, 'vaikutusmahdollisuus- / vastuuindeksi', jonka vaihteluväli on 6–24 (ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia – erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia). Samat kysymykset olivat myös edellisessä työolotutkimuksessa, joten nyt on mahdollista tehdä vertailua kahden poikkileikkausajankohdan kesken.

Käyttämällä vuoden 2003 aineiston pisterajoja vuoden 1997 aineistossa näkyy, kuinka proaktiivisten vastaajien osuus on vähentynyt kaikkialla muualla paitsi yksityisen sektorin työntekijäasemassa olevien kohdalla (kuviot 4 ja 5). Toisin sanoen: proaktiivinen toimintatapa ei ole levinnyt viime vuosikymmenen lopun ja tämän vuosikymmenen alun aikana. Erityisen suuri autonomian kaventuminen on tapahtunut yksityisen sektorin toimihenkilöiden kohdalla. Erityisesti yksityisen sektorin ylempien toimihenkilöiden kohdalla runsaasta autonomiasta nauttivien määrä on supistunut huomattavasti. Silti heidän osuutensa on edelleen suurempi kuin julkisella sektorilla. Artikkelin yksi tutkimustulos on: vaikka erilaisia työelämän kehittämiseen tähtäviä toimintoja onkin lanseerattu runsaasti (ks. Ylöstalo 2005), proaktiiviseksi luonnehdittava toimintatapa ei ole Työolotutkimuksen aineiston perusteella levinnyt.

2 Kysymykset olivat seuraavat: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan: A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne? C. Työtahtiinne? D. Työmenetelmiinne? E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken? F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?

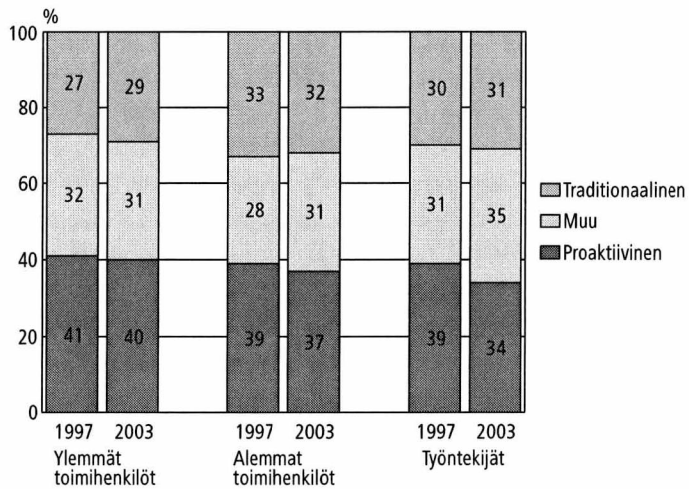
Kuvio 4. Palkansaajien jakautuminen proaktiivisiin ja traditionaalsiin toimipaikkoihin yksityisellä sektorilla sosioekonomisen aseman mukaan 1997 ja 2003.



Vastuuindeksin vaihteluväli 6–24. Ylemmät toimihenkilöt: proakt. 18–24 ja tradit. 6–14, alemmat toimihenkilöt: proakt. 16–24 ja tradit. 6–12, työntekijät: proakt. 16–24 ja tradit. 6–11.

Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 5. Palkansaajien jakautuminen proaktiivisiin ja traditionaalsiin toimipaikkoihin julkisella sektorilla sosioekonomisen aseman mukaan 1997 ja 2003.



Vastuuindeksin vaihteluväli 6–24. Ylemmät toimihenkilöt: proakt. 17–24 ja tradit. 6–13, alemmat toimihenkilöt: proakt. 16–24 ja tradit. 6–12, työntekijät: proakt. 16–24 ja tradit. 6–11.

Lähde: Työolotutkimus

Palkansaajien kokemusten perusteella työorganisaatioiden toimintatapojen suunta on siis ollut pikemminkin proaktiivisuudesta pois päin kuin kohti proaktiivisuutta. Tulos on hieman hämmäntävä ja ennakko-oletusten vastainen. (Ks. Antila & Ylöstalo 2000.) Vaikka on olemassa vahvoja viitteitä siitä, että proaktiiviseksi luonnehditut toimipaikat menestyvät keskimääräistä paremmin, se ei kuitenkaan ole johtanut niiden määrälliseen lisääntymiseen.

Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ominaisuuksien vertailua

Esimiehet yksityisellä ja julkisella sektorilla

Johtamistavat ja esimiestyö ovat olleet jatkuvan keskustelun kohteena. Tämä koskee sekä yksityistä että julkista sektoria. Eräänlaisena pitkänä linjana esille nousee tiimi- ja projektiluonteisen työn jatkuva yleistyminen. Tuoreen tutkimuksen mukaan johtamisen kehittämishankkeita oli viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana 53 prosentilla yksityisen ja 37 prosentilla julkisen sektorin työpaikoista. Tutkimus kattoi kaikki vähintään 10 hengen työpaikat Suomessa. (Ylöstalo 2005, 40.)

Johtamisen ja esimiestyön uudistuminen on ollut periaatteellisempaa julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. On arvioitu, että kysymyksessä on ollut koko julkisen sektorin sääntelymallin muutos. Vanhasta byrokraattisesta mallista on siirrytty uuteen sääntelymalliin, jossa keskeistä on tulosohjaus, autonomiset tulosityksiköt, töiden ja palvelujen ulkoistaminen ja asiakasorientaatio. (Naschold 1995, 2.) Muutoksen ydin on siinä, että julkinen sektori on aikaisempaa harvemmin suora palvelusten tuottaja. Se sen sijaan luo toimintamahdollisuuksia muille ja se myös valtuuttaa muut toimimaan palvelujen tuottajana. Julkisen sektorin palvelutuotanto ja sen rahoitus on erotettu toisistaan. On arvioitu, että tästä olisi seurauksena näiden kahden sektorin lähentyminen. Tämä näkyisi myös henkilöstöjohtamisen aseman korostumisessa ja yhdenmukaistumisessa yksityisellä ja julkisella sektorilla (vrt. Sädevirta 2004). Töiden uudet organisointitavat kasvattavat henkilöstöjohtamisen merkitystä. Esimiehiin kohdistuvien vaatimusten on myös ajateltu muuttuvan molemmilla sektoreilla.

Seuraavassa tarkastelemme yksityistä ja julkista sektoria ja kysymme, millainen merkitys proaktiivisuudella on esimiesten asemalle näiden kahden sektorin sisällä. Työpaikkoihin, joissa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät, liittyy monesti uskomuksia esimiesten ja johdon aseman heikkenemisestä. Äärimmillään voidaan ajatella, että esimiesten mahdollisuudet vaikuttaa asioiden kulkuun häviävät: esimiestyöstä tulee turhaa ja tarpeetonta itseohjautuvien ryhmien toiminnan kannalta.

Julkisella sektorilla esimiesten toimintaa arvioidaan huomattavasti myönteisemmin kuin yksityisellä sektorilla. Erityisen suurena ero näkyy siinä, että kannustusta, tukea ja rohkaisua on enemmän, esimies keskustelee ja hän on innostava. Palkansaajista 12–19 prosenttia on arvioinut, ettei hänen esimiehensä piit-

taa työntekijöiden tunteista. Tässäkin asiassa yksityinen sektori jää julkista sektoria huonommaksi. (Taulukko 1.)

Proaktiivisilla työpaikoilla tilanne poikkeaa traditionaalisista työpaikoista. Yksityisillä proaktiivisilla työpaikoilla työskentelevät ovat olleet arvioissaan positiivisempia kuin palkansaajat julkisen sektorin proaktiivisia työpaikoilla. Ainoa poikkeus on esimiehen kannustus työssä kehittymiseen. Sitä on koettu vähemmän koko yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla.

Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu osoittaa, että työntekijöiden keskimääräistä paremmat vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työntekijöiden ja esimiesten välisiin avoimiin ja kannustaviin suhteisiin. Ero on positiivinen sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Yksityisillä työpaikoilla ero proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välillä on hyvin selvä. On tosin huomattava, että yksityisen sektorin traditionaalisten työpaikkojen tilanne on lähtökohdiltaan selvästi huonompi verrattuna julkiseen sektoriin. Ero esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa säilyy silti samansuuntaisena vertailtaessa proaktiivisia työpaikkoja yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ainoa poikkeus on se, että julkisella sektorilla esimies kannustaa työntekijöitä kehittymään työssään useammin kuin yksityisellä sektorilla. Taustalla voi olla mm. julkisen sektorin työntekijöiden korkea koulutustaso ja keskimääräistä aktiivisempi työpaikkakoulutus (esim. Ylöstalo 2005, Lehto & Sutela 2004). (Kuvio 6.)

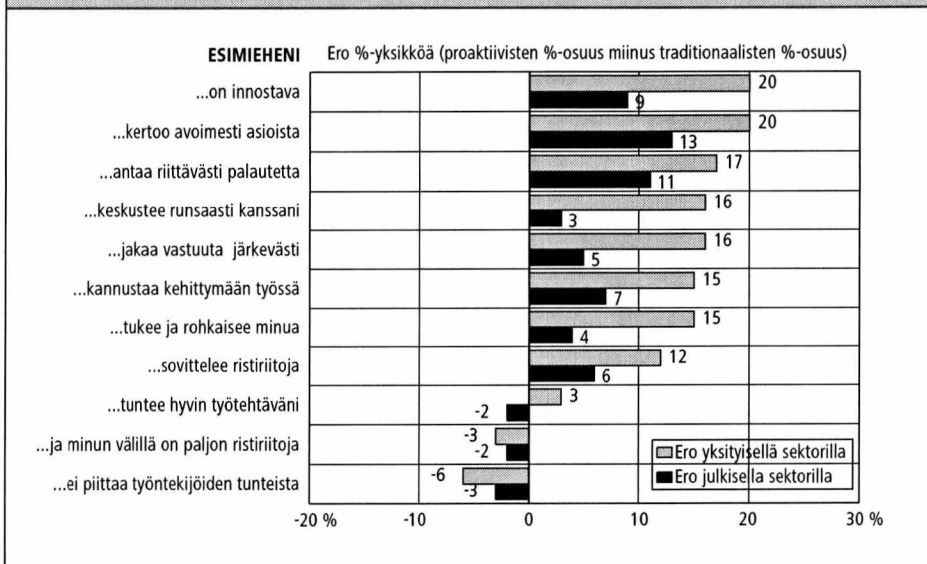
Taulukko 1. Palkansaajien arvioita omasta esimiehestään yksityisellä ja julkisella sektorilla: proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu 2003.

Esimieheni	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Traditionaalinen (% ¹⁾)	Proaktiivinen (% ¹⁾)	Traditionaalinen (% ¹⁾)	Proaktiivinen (% ¹⁾)
... tukee ja rohkaisee minua	62	77	73	77
... tuntee hyvin työtehtäväni	75	78	76	74
... keskustelelee runsaasti kanssani	55	71	61	64
... jakaa vastuuta järkevästi	58	74	63	68
... kertoo avoimesti asioista	46	66	50	63
... antaa riittävästi palautetta	45	62	44	55
... on innostava	44	64	51	60
... kannustaa kehittymään työssä	46	61	66	73
... sovittelee ristiriitoja	40	52	45	51
... ei piittaa työntekijöiden tunteista	19	13	15	12
... ja minun välillä on paljon ristiriitoja	7	4	6	4

1) Täysin tai melko samaa mieltä olevien prosenttiosuus

Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 6. Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ero suhtautumisessa esimieheen 2003, osuus (%) palkansaajista.



Lähde: Työolotutkimus

Yksityisellä sektorilla valtaosa esimiehen ominaisuuksia kuvaavista asioista on sellaisia, että proaktiivisten ja perinteisten työpaikkojen välinen ero on 15–20 prosenttiyksikköä. Vastaava ero julkisella sektorilla on vain 5–13 prosenttiyksikköä. Proaktiivisella toimintatavalla on siis selvästi näkyvämpi merkitys yksityisellä kuin julkisella sektorilla tarkasteltaessa työntekijöiden ja esimiesten välisiä suhteita.

Yksityisen sektorin proaktiivisilla työpaikoilla esimies on arvioitu innostavaksi, avoimeksi, palautetta antavaksi ja keskustelukykyiseksi huomattavasti useammin kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Sama koskee vastuun jakoa, kannustusta ja tukea sekä ristiriitojen sovittelua. Traditionaalisten työpaikkojen esimiesten joukossa on enemmän niitä, jotka eivät piittaa alaisensa tunteista.

Ero proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välillä on saman suuntainen myös julkisella sektorilla. Proaktiivisuuden merkitys vain on selvästi pienempi ja joissakin painotuksissa on eroja. Julkisella sektorilla proaktiivisuuteen liittyy ennen kaikkea avointa tietojen välittämistä ja palautteen antamista. Proaktiivisuuden merkitys näkyy myös innostavuutena ja kannustamisena työssä kehittymiseen. Esimies ei tosin keskustele alaisensa kanssa juurikaan yleisemmin kuin perinteisillä työpaikoilla.

Suurimmat erot yksityisen ja julkisen sektorin välillä liittyvät työntekijöiden ja alaisten keskusteluun, vastuun jakamiseen ja esimiehiltä saatavan tuen ja rohkaisun saamiseen. Kaikkien näiden kohdalla yksityisen sektorin esimiehet ovat saaneet selvästi julkisen sektorin esimiehiä useammin positiivisia arvioita alaisiltaan.

Työntekijöiden arviot esimiehistään osoittavat yksityisen sektorin proaktiivisten työpaikkojen edenneen pidemmälle julkiseen sektoriin verrattuna. Julkisella sektorilla vastaan tulee rajoituksia, jotka ilmeisesti liittyvät työpaikkojen formaaleihin järjestelyihin, vastuukysymyksiin jne. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden vastuun lisääntyminen vaikuttaa kuitenkin samansuuntaisesti sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Viime vuosina on keskusteltu julkisen sektorin muutoksista, joita on jopa kutsuttu New Public Management (NPM) –liikkeeksi. Taustalla on ollut ajatus siitä, että julkinen ja yksityinen sektori ovat toimintaympäristön muuttuessa samanaisten kustannus- ja kilpailupaineiden alaisina. Tästä seuraa kummankin sektorin toimintatapojen samankaltaistuminen. (esim. Hood 1991, Hood & Jackson 1991, Naschold 1995, ks. myös Sädevirta 2004). Kuitenkaan se, että yksityisen ja julkisen sektorin välillä ei enää olisi eroja, ei saa juurikaan tukea edellä saaduista tuloksista. Näiden kahden sektorin välinen ero on edelleen varsin selvä.

Työpaikan ilmapiiri yksityisellä ja julkisella sektorilla

Useiden tutkimusten mukaan avoin työpaikan ilmapiiri ja eri henkilöstöryhmien keskinäinen luottamus ovat tärkeitä työpaikan piirteitä (k. esim. Ilmonen ym. 1998). Työntekijät pitävät työpaikan avointa ilmapiiriä yhtenä tärkeimmistä asioista työhyvinvoinnin kannalta, ja toisaalta työpaikan ilmapiirillä on yhteys työpaikan menestymiseen. (Antila ja Ylöstalo 1999, Pesonen 2005). Ilmapiiri on liitetty myös osaksi työpaikkojen sosiaalista pääomaa. Tämä yhteys liittyy erityisesti luottamuksen ja vastavuoroisuuden toteutumiseen työpaikoilla (ks. Uhma-vaara & Jokivuori 2003). Kaiken kaikkiaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen parantaa työpaikan ilmapiiriä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Taulukko 2. Työpaikan ilmapiiriä kuvaavia indikaattoreita yksityisellä ja julkisella sektorilla. Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu, palkansaajat 2003.

Työpaikallani	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Traditionaalinen (% ¹⁾)	Proaktiivinen (% ¹⁾)	Traditionaalinen (% ¹⁾)	Proaktiivinen (% ¹⁾)
...on avoin ilmapiiri ja yhteishenki	65	80	71	77
...työt on organisoitu hyvin	63	74	70	76
...tietoja välitetään avoimesti	49	68	61	68
...ilmapiiri on kannustava	51	71	61	70
...palkat ja lisät yleisesti tiedossa	35	37	52	55
...liian vähän työntekijöitä	50	44	61	53
...esiintyy juoruilua ja kateutta	45	36	48	42

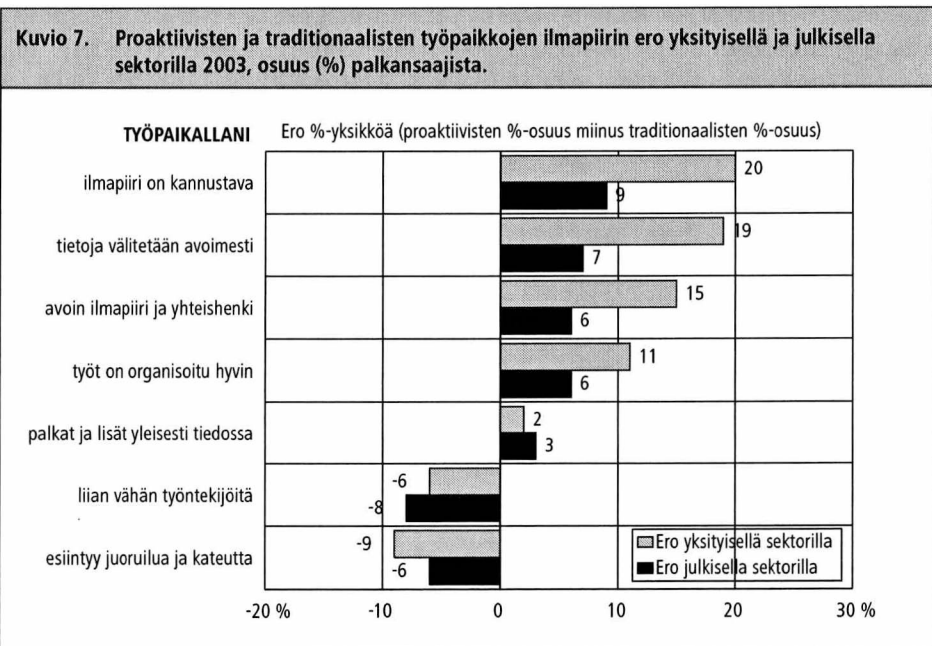
1) Täysin tai melko samaa mieltä olevien prosenttiosuus

Lähde: Työolotutkimus

Yksityinen ja julkinen sektori eroavat melko paljon työilmapiiriltään. Julkisen sektorin traditionaaliset työpaikat ovat avoimempia, kannustavampia ja paremmin organisoituja verrattuna yksityisen sektorin traditionaalsiin työpaikkoihin niissä työskentelevien palkansaajien omien arvioiden mukaan. Julkisella sektorilla työntekijöiden määrää pidetään kuitenkin liian pienenä useammin kuin yksityisellä sektorilla. (Taulukko 2.)

Proaktiivisilla työpaikoilla ero julkisten ja yksityisten työpaikkojen välillä pienenee tai kääntyy päinvastaiseksi. Yksityisen sektorin työpaikat nousevat julkisen sektorin työpaikkojen rinnalle tai jopa niiden ohi arvioitaessa proaktiivisten työpaikkojen yhteishenkeä, avoimuutta, kannustavuutta ja tietojen saamista. Myös juoruilua ja kateutta on vertailtavista työpaikkatyypeistä vähiten yksityisillä proaktiivisilla työpaikoilla.

Kaikkien työilmapiiriä kuvaavien piirteiden kohdalla havainto proaktiivisuudesta ja sektoreiden välisen eron pienenemisestä ei päde. Selvin poikkeus on henkilöstön liian pieni määrä suhteessa työtehtäviin. Yleisesti ottaen se nousee esille harvemmin proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Proaktiivisuus ei kuitenkaan hävitä julkisen ja yksityisen sektorin eroa, ja henkilöstön vähäisyys jää myös proaktiivisilla työpaikoilla useammin julkisen kuin yksityisen sektorin ongelmaksi. Toinen poikkeus on palkkauksen avoimuus. Palkat ja palkkoihin liittyvät erilaiset lisät ovat kaikkien tiedossa useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.



Lähde: Työolotutkimus

Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen erojen vertailu osoittaa, että *yksityisellä sektorilla* työpaikan ilmapiirin kannustavuus, tietojen saaminen ja muutenkin ilmapiirin avoimuus ja yhteishenki ovat asioita, jotka liittyvät selvästi proaktiiviseen toimintatapaan. Myös työn organisointiin ollaan tyytyväisiä. Proaktiivisella toimintatavalla näyttää olevan selvästi suurempi vaikutus yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla. Erot ovat samansuuntaisia *julkisella sektorilla*, mutta ne ovat paljon heikompiä. Lähtökohtatilanne on kuitenkin parempi.

Tuki ja arvostus yksityisellä ja julkisella sektorilla

Työpaikkojen modernisoitumiseen liitetään usein sellaiset asiat kuin innovatiivisuuden ja tuloksellisuuden lisääntyminen. Tiimi- ja projektityössä tämä ei ole pelkästään yksilöllistä, vaan se on koko työryhmän toimivuuteen liittyvä asia. Tarvitaan muiden tukea: on ensiarvoista, että kaikki ovat mukana työyhteisön toiminnassa omalla panoksellaan. Tällainen kuvaus saattaa tuntua ideaaliselta. Jotkut ovatkin arvioineet kehityksen kulkeneen jopa päinvastaiseen suuntaan: korostetaan vain yksilöllisyyttä ja yksilöllisiä tuloksia, mikä puolestaan rapauttaa työpaikkojen yhteisöllisyyden. (Esim. Sennett 1998.)

Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työskentelevät ovat arvioineet yllättävän positiivisesti omaa työpaikkaansa. Vähimmilläänkin kaksi kolmannesta työntekijöistä kokee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen, ainakin joskus. Selvä enemmistö saa tukea tarvittaessa varsinkin työtovereiltaan, ja valtaosa palkansaajista pitää työtään tuloksellisena ja hyödyllisenä. Yleiskuva on siis varsin myönteinen. On tosin otettava huomioon, että tässä on mukaan laskettu kaikki ne palkansaajat, jotka edes joskus tuntevat näin. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Tuki ja arvostus yksityisellä ja julkisella sektorilla: proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu, osuus (%) palkansaajista 2003.

	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Traditionaalinen % ¹⁾	Proaktiivinen % ¹⁾	Traditionaalinen % ¹⁾	Proaktiivinen % ¹⁾
Saa tukea esimieheltä tarvittaessa	40	60	49	61
Saa tukea työtovereilta tarvittaessa	66	70	76	79
Kokee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen	67	88	80	86
Voi soveltaa työssä omia ideoita	35	87	46	89
Näkee työn tuloksellisena tai hyödyllisenä	79	93	87	94

1) Aina, useimmiten tai joskus yhteenlaskettu prosenttiosuus

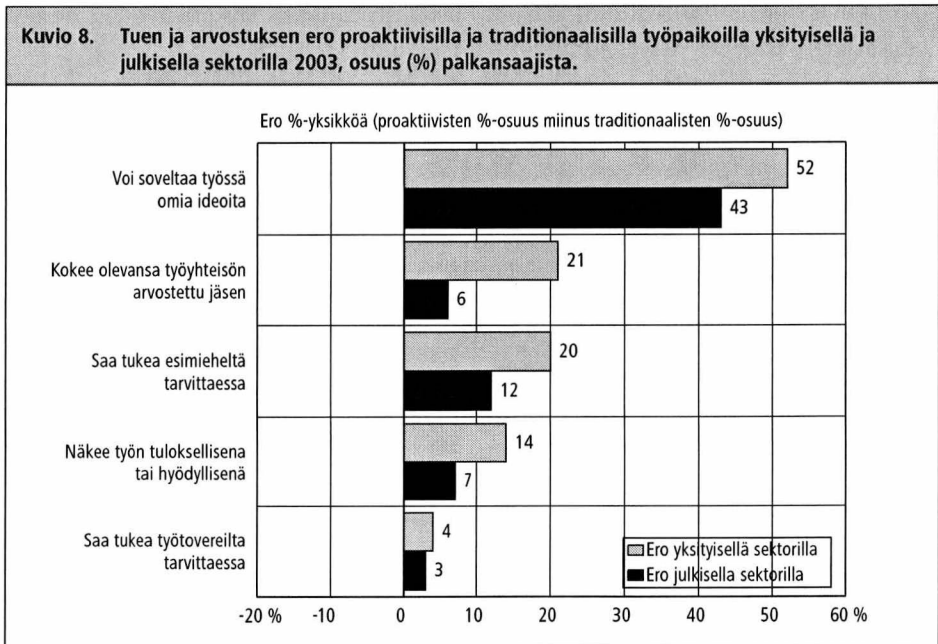
Lähde: Työolotutkimus

Yksityisen ja julkisen sektorin traditionaaliset työpaikat eroavat melko paljon toisistaan. Sektoreiden välinen ero ei ole läheskään yhtä selvä proaktiivisilla työpaikoilla. Erot yksityisen ja julkisen sektorin traditionaalisten työpaikkojen välillä liittyvät työyhteisön arvostukseen, mahdollisuuteen soveltaa omia ideoitaan ja tuen saamiseen työpaikoilla. Kaikkia näitä on arvioitu olevan selvästi vähemmän yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla. Voikin todeta, että julkisen sektorin traditionaalisesti organisoiduilla toimipaikoilla arvostetaan ja myös tuetaan selvästi enemmän työntekijöitä ja heidän luovuuttaan verrattuna yksityisen sektorin traditionaaliisiin työpaikkoihin.

Proaktiivisilla työpaikoilla julkisen ja yksityisen sektorin erot ovat vähäisiä. Julkisella sektorilla saa tarvittaessa työtovereilta tukea yksityistä sektoria useammin. Muiden indikaattoreiden kohdalla erot julkisen ja yksityisen sektorin välillä ovat hyvin pieniä.

Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen erot ovat huomattavasti selvempiä kuin sektoreiden väliset erot. Tukeen ja arvostukseen liittyvien asioiden kohdalla proaktiivisuuden tuomat muutokset ovat yksityisellä sektorilla suurempia kuin julkisella sektorilla. Kuitenkin myös julkisella sektorilla on merkittäviä eroja.

Innovatiivisuuden lisääntyminen on selkeästi vahvimmin proaktiivisuuteen liittyvä asia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. (Kuvio 8.) Proaktiivisten työpaikkojen henkilöstöllä on oleellisesti paremmat mahdollisuudet soveltaa omia ideoitaan työssään perinteisiin työpaikkoihin verrattuna. Ero proaktiivisten



Lähde: Työolotutkimus

ja traditionaalisten työpaikkojen välillä on yli 50 prosenttiyksikköä yksityisellä sektorilla ja yli 40 prosenttiyksikköä julkisella sektorilla. Tämä ero on odotettu, sillä proaktiivisuuden operationalisointi tehtiin autonomian kautta.

Yksityisen sektorin palkansaajat kokevat itsensä työyhteisön arvostetuksi jäseneksi selvästi useammin proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Samansuuntainen, vaikkakin heikompi, ero näkyy julkisella sektorilla. Tässäkin suhteessa lähtökohtatilanne julkisen sektorin perinteisillä työpaikoilla on tosin selvästi positiivisempi kuin yksityisellä sektorilla.

Proaktiivisuuden lisääntyminen on siis yleisesti ottaen tuonut mukanaan monia myönteisiä asioita etenkin yksityisellä sektorilla. Henkilöstön innovatiivisuuden lisääntyminen ja tuen saaminen erottavat proaktiiviset työpaikat traditionaalisista hyvin selvästi. Mahdollisuus omien ajatusten ja ideoiden käyttämiseen liittyy proaktiiviseen toimintatapaan ja samalla oma työ koetaan mielekkääksi, hyödylliseksi ja myös tulokselliseksi.

Etenemis-, kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet yksityisellä ja julkisella sektorilla

Etenemis-, kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksia pidetään monesti nimenomaan julkisen sektorin vahvuutena. Julkisella sektorilla työskentelevien koulutustaso on korkea ja koulutuksen tiedetään yleisesti kasautuvan. Ne, joiden koulutustaso on korkea, hankkivat tai saavat lisää koulutusta muita useammin ja samalla koulutuserot kasvavat.

Työntekijöiden arviot koulutus- ja kehittämismahdollisuuksista tukevat oletusta julkisen sektorin koulutusmyönteisyydestä. Tästä huolimatta julkisen sektorin työntekijöiden mahdollisuudet edetä työssään ovat selvästi huonommat kuin yksityisellä sektorilla. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Etenemis-, kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet yksityisellä ja julkisella sektorilla: proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu, osuus (%) palkansaajista 2003.

Työpaikallani	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Traditionaalinen % ¹⁾	Proaktiivinen % ¹⁾	Traditionaalinen % ¹⁾	Proaktiivinen % ¹⁾
Hyvät tai kohtalaiset etenemismahdollisuudet	34	49	27	38
Hyvät tai kohtalaiset kehittämismahdollisuudet	69	88	83	91
Hyvät tai kohtalaiset koulutusmahdollisuudet	64	81	77	86

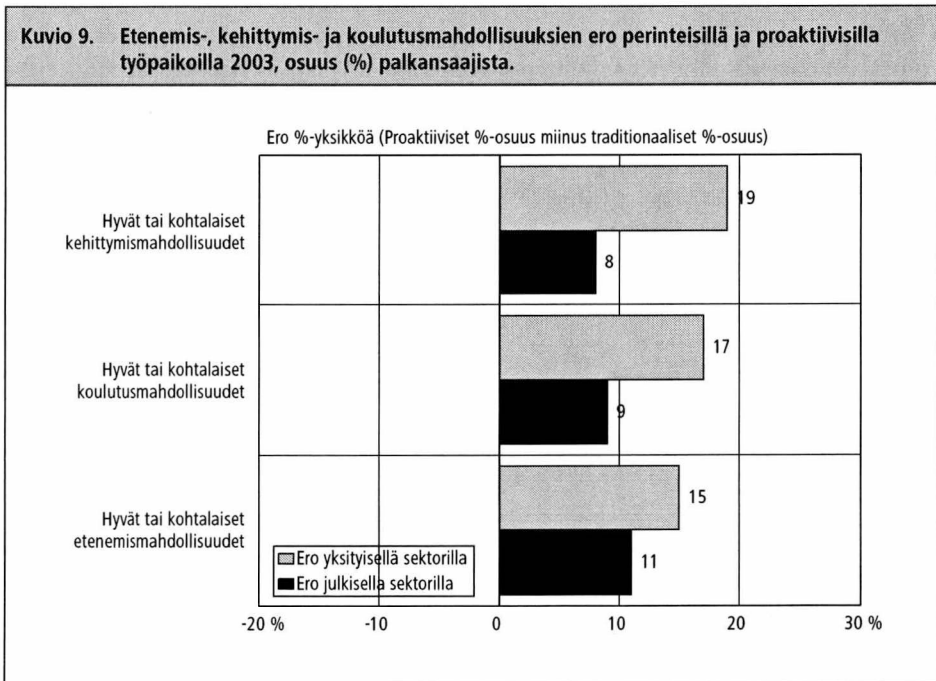
1) Hyvät tai kohtalaiset yhteenlaskettu prosenttiosuus

Lähde: Työolotutkimus

Yksityisellä sektorilla on selvästi enemmän palkansaajia, joilla on hyvät tai ainakin kohtalaiset etenemismahdollisuudet, kuin julkisella sektorilla. Tämä pätee sekä proaktiivisiin että traditionaalsiin työpaikkoihin. Kehittymis- ja koulutusmahdollisuuksien kohdalla tilanne on kokonaan päinvastainen. Julkisella sektorilla mahdollisuudet ovat huomattavasti paremmat kuin yksityisellä sektorilla. Tässä suhteessa oletus koulutuksen kasautumisesta saa tukea.

Traditionaalisten ja proaktiivisten työpaikkojen vertailu osoittaa proaktiivisuuden parantavan sekä kehittymis- ja koulutusmahdollisuuksia että etenemismahdollisuuksia. Yksityisen sektorin traditionaalisilla työpaikoilla kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet ovat kaikkein heikoimmat. Proaktiivisen toimintatavan hyödyntäminen nostaa yksityisen sektorin lähes julkisen sektorin tasolle.

Etenemismahdollisuuksien kohdalla proaktiivisen toimintatavan merkitys on samansuuntainen mutta pienempi. Yksityisen sektorin proaktiivisilla työpaikoilla etenemismahdollisuudet ovat kaikkein parhaat. Etenemismahdollisuudet ovat huonoimmat julkisen sektorin traditionaalisilla työpaikoilla.



Lähde: Työolotutkimus

Millaiset työpaikan ominaisuudet liittyvät vahvimmin proaktiiviseen toimintatapaan?

Edellä on käsitelty isoa joukkoa erilaisia työpaikan ominaisuuksia. Lähes kaikkien kohdalla proaktiiviset työpaikat eroavat ainakin jonkin verran traditionaalisista työpaikoista. Voi kuitenkin kysyä, ovatko jotkut piirteet tärkeämpiä kuin toiset. Erottavatko jotkut asiat erityisen selvästi nämä kaksi toimintatapaa toinen toisistaan?

Eri piirteiden keskinäistä merkitystä voi analysoida muokkaamalla näiden kahden toimintatavan eroa koskevaa kysymystä niin, että näkökulma muuttuu. On mahdollista kysyä erojen sijasta sitä, millaisten piirteiden perusteella voidaan parhaiten ennustaa sitä, onko työpaikka proaktiivinen vai traditionaalinen. Seuraavassa analyysissä³ ovat mukana kaikki edellä käsitellyt työpaikkojen ominaisuudet ja se osoittaa joidenkin piirteiden ennustavan muita paremmin proaktiivisuutta.

Taulukko 5. Työpaikka on todennäköisemmin proaktiivinen kuin traditionaalinen (sekä yksityinen että julkinen sektori), 2003.

– jos voi työssään soveltaa omia ideoitaan	– 100-kertainen todennäköisyys*
– jos työntekijöillä on hyvät kehittymismahdollisuudet	– 2,6-kertainen todennäköisyys
– ilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen	– jos samaa mieltä, yli kaksinkertainen todennäköisyys
– jos ei koeta, että työntekijöitä on liian vähän	– todennäköisyys 40–50 % suurempi
– jos tuntee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen	– jos ei lainkaan, 35 % pienempi todennäköisyys
– jos työntekijöillä on hyvät etenemismahdollisuudet	– todennäköisyys 30–40 % suurempi
– jos esimies antaa palautetta	– todennäköisyys 30 % suurempi

* yhteys tautologinen proaktiivisuuden määritelmän kanssa

Lähde: Työolotutkimus

3 Analyysimenetelmänä käytettiin logistista regressioanalyysiä. Selitettävänä asiana oli se, onko työpaikka traditionaalinen vai proaktiivinen. Selittäjinä olivat edellä kuvatut työpaikkojen ominaisuudet. Muuttujien välisiä keskinäisiä interaktioita ei tarkasteltu. Yllä on esitetty ainoastaan muuttujat, joiden betakertoimien arvo poikkeaa vähintään 95 prosentin varmuudella nolasta.

Yksityisen sektorin proaktiivisilla työpaikoilla painottuvat seuraavat ominaisuudet:

- esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään sekä hyvät kehittymismahdollisuudet
- työilmapiiri on avoin ja kannustava
- voi työssään soveltaa omia ideoitaan
- saa tukea työtovereilta
- juoruilua ja kateutta esiintyy vähän

Julkisella sektorilla puolestaan painottuvat seuraavat:

- avoin työilmapiiri
- ei koeta, että työntekijöitä on liian vähän
- etenemismahdollisuudet
- voi soveltaa omia ideoitaan

Tärkeimmiksi osoittautuneiden asioiden lista vahvistaa aiemmin tehdyn havainnon (Antila ja Ylöstalo 2000) siitä, että vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun lisääntyminen ei ole mikään nollasummapeli. Kun vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät, se ei ole keneltäkään pois. Tämän osoittaa se, että tärkeimpien asioiden joukossa on lukuisia esimiehiin liittyviä ominaisuuksia. Proaktiivinen vastuu ja vaikutusmahdollisuuksia jakava toimintatapa ei tee esimiehistä tarpeettomia. Päinvastoin, niin esimiehiin kuin koko henkilöstöön kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia ja kokonaisuutena ottaen vaatimustaso nousee.

Onko kokonaiskuva liian särötön?

Proaktiivisuuden liittyvien piirteiden yleiskuva on hyvin harmoninen. Edellisissä vertailuissa kysymys on luonnollisesti ollut karkeista keskimääräiskuvista. On perusteltua kysyä, kuinka hyvin tällainen keskimääräiskuva pätee kaikenlaisiin työpaikkoihin? Työolotutkimuksen aineisto on kooltaan varsin suuri ja siksi sen perusteella olisi mahdollista tutkia proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ominaisuuksia varsin seikkaperäisesti. Suppeassa artikkelissa tähän ei ole mahdollisuutta.

Seuraava esimerkinomainen analyysi osoittaa, että seikkaperäinen tarkastelu voi täsmentää kuvaa proaktiivisista työpaikoista. Siinä tarkastellaan juoruilun ja kateuden esiintymistä. Juoruilu ja kateuden esiintymisen työpaikalla voi tulkita indikaattoriksi, joka kertoo työilmapiiristä, jossa pinnan alle jää paljon asioita, joita pitäisi käsitellä yhdessä. Asioita ei käsitellä avoimesti. Kokonaisuutena ottaen proaktiiviset työpaikat ovat selvästi perinteisiä työpaikkoja avoimempia. Ero on suurempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Taulukko 6. Juoruilun ja kateuden esiintyminen ja työpaikan sukupuolirakenne yksityisellä ja julkisella sektorilla, osuus (%) palkansaajista 2003.

Kanssani samankaltaisia töitä tekevät ovat	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Traditionaalinen (%) ¹⁾	Proaktiivinen (%) ¹⁾	Traditionaalinen (%) ¹⁾	Proaktiivinen (%) ¹⁾
...enimmäkseen naisia	49	50	42	42
...kumpaakin sukupuolta	38	36	51	43
...enimmäkseen miehiä	39	31	50	31
Kaikki	45	36	48	42

1) Niiden %-osuus, jotka ovat täysin tai melko samaa mieltä väitteestä "Työpaikallani esiintyy juoruilua ja kateutta".

Lähde: Työolotutkimus

Kun tarkasteluun otetaan mukaan henkilöstön sukupuolikoostumus, kuva proaktiivisuuden ja työpaikan avoimuuden välisestä yhteydestä täsmentyy. Eniten juoruilua ja kateutta on havaittu *julkisen sektorin traditionaalisilla mies- ja tasapainotyöpaikoilla*. *Yksityisellä sektorilla* tilanne on erilainen. Kateutta ja juoruilua on ollut selvästi eniten *naisvaltaisilla työpaikoilla*. Havaintoja on ollut naisvaltaisilla yksityisen sektorin työpaikoilla hieman vähemmän kuin julkisen sektorin mies- ja tasapainotyöpaikoilla.

Proaktiivisten ja perinteisten työpaikkojen vertailu osoittaa toimintatavan muutoksen olevan valikoivaa. Proaktiivisuus ei näytä lisänneen lainkaan naisvaltaisten työpaikkojen avoimuutta. Juoruilua ja kateutta esiintyy yhtä paljon traditionaalisilla ja proaktiivisilla työpaikoilla, jos työpaikat ovat naisvaltaisia. (Taulukko 6.)

Suurimmat erot proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välillä paikantuvat selvimmän miesvaltaisille työpaikoille. Myös sukupuolirakenteeltaan tasapainossa olevilla työpaikoilla muutokset ovat olleet samansuuntaisia, mutta erot eivät ole yhtä suuria.

Edellisen perusteella esille nousee hypoteesi siitä, ovatko proaktiiviset toimintatavat yhteydessä erityisesti miehisiin toimintamalleihin?. Edellä esitetty havainto siitä, että proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ero on suurempi (miesvaltaisella) yksityisellä sektorilla verrattuna (naisvaltaiseen) julkiseen sektoriin, olisi tällaisen hypoteesin suuntainen. Myös aiemmissa tutkimuksissa (Antila ja Ylöstalo 2002) on saatu viitteitä siitä, että erityisesti alempien toimihenkilöiden asema proaktiivisilla työpaikoilla ei ole ongelmaton. Henkilöitä, jotka eivät työskentele välittömästi tavaroiden tai palvelusten tuottamiseen liittyvissä tehtävissä saatetaan pitää 'tuottamattomina', vain kustannuksia lisäävinä 'kulnerinä'.

Keskeisimmät muutokset proaktiivisilla työpaikoilla 1997–2003

Artikkelin loppuun on koottu yhteenvedonomaaisesti keskeisimmät muutokset aiemmin käsitellyistä teemoista proaktiivisilla työpaikoilla yksityisellä ja julkisella sektorilla. Alla olevaan taulukkoon on otettu vain sellaiset asiat, joissa erot kahden ajankohdan välillä ovat vähintään ± 5 prosenttiyksikköä jommallakummalla sektorilla. Nämä muutokset ovat kaikki tilastollisesti merkitseviä.

Proaktiivisten toimipaikkojen palkansaajien mielestä johtaminen ei ole kehittynyt erityisen positiivisesti. Johtamistoimille tyypillisintä on ollut kokonaistilanteen muuttumattomuus. Vain kaksi kysyttyä asiaa (esimiesten keskustelu alaisen kanssa ja esimiesten sovittelu ristiriitatilanteissa) olivat muuttuneet merkittävästi ja nekin huonompaan suuntaan. Ylipäätään esimiehet keskustelevat kohtuullisen runsaasti työntekijöiden kanssa proaktiivisilla työpaikoilla, mutta julkisella sektorilla tässä oli tapahtunut vähenemistä. Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla oli tapahtunut selvää heikentymistä esimiesten toiminnassa ristiriitojen sovittelijoina tai sitten ristiriitatilanteita on ollut aiempaa vähemmän.

Proaktiivisilla työpaikoilla vallitsee yleensä avoin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki ja tilanne on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Neljä viidestä yksityisen sektorin proaktiivisten toimipaikkojen palkansaajasta koki ilmapiirin ja yhteishengen myönteiseksi työpaikallaan ja näin kokevien osuus on noussut viisi prosenttiyksikköä. Myös julkisella sektorilla suunta on ollut sama, mutta muutos hieman pienempi (3 %). Näihin myönteisiin kokemuksiin saattaa liittyä se, että proaktiivisilla työpaikoilla aiempaa harvempi kokee liian vähäistä henkilöstömäärää suhteessa työtehtäviin.

Palkansaajien kokeman tuen ja arvostuksen osalta ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia proaktiivisilla työpaikoilla. Sama tilanteen stabiilius koskee myös etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia työssä. Sen sijaan hyvistä koulutusmahdollisuuksista nauttivien palkansaajien osuus oli lisääntynyt sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Erityisesti julkisella sektorilla tässä on menty aimo harppaus eteenpäin.

Taulukko 7. Keskeisimmät muutokset proaktiivisten toimipaikkojen arjessa 1997–2003 (muutosten oltava vähintään ± 5 % jommallakummalla sektorilla).

	Yksityisen sektorin proaktiivinen toiminta 1997–2003, %	Julkisen sektorin proaktiivinen toiminta 1997–2003, %
Johtaminen		
Esimesi keskustelelee runsaasti kanssani	-1	-5
Esimesi sovittelee ristiriitoja	-7	-8
Ilmapiiri		
Avoin ilmapiiri ja yhteishenki	5	3
Liian vähän työntekijöitä	-6	-2
Hyvät Koulutusmahdollisuudet	5	9

Lähde: Työolotutkimus

Keskustelu

Tässä artikkelissa vertailun kohteena on ollut kaksi erilaista työpaikkojen toimintatapaa. Toinen näistä on perinteisesti hierarkisesti johdettu työn organisointitapa, jossa palkansaajat eivät voi kovinkaan paljon vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Henkilöstön hyvät vaikutusmahdollisuudet ja keskimääräistä suurempi vastuu olivat puolestaan keskeisiä toiselle toimintatavalle, jota kutsutaan proaktiivisuudeksi.

Millaiset asiat ovat proaktiivisen toimintatavan taustalla? On ilmeistä, että taustalta ei löydy mitään yksittäistä syytä tai syiden kasaamaa. Sen sijaan kysymys on ilmeisesti pitkästä prosessista, jossa arkisessa vuorovaikutuksessa erilaiset asiat kytkeytyvät toinen toisiinsa ja niistä hioutuu erilaisia työpaikkojen toimintakokonaisuuksia. Ne on tässä artikkelissa pyritty sijoittamaan karkeasti vaikutusmahdollisuuksien tai vastuun mukaiselle ulottuvuudelle. Tämä on ulottuvuus, joka aikaisemmista tutkimuksista saadun kokemuksen mukaan tuo esille ja erotelee keskeisimmät proaktiivisuuteen liittyvät piirteet. Mutta on tärkeä huomata, että proaktiivisuus ei tarkoita pelkästään vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun lisääntymistä. Se edellyttää lukuisia muitakin asioita työpaikalla. Tärkeimpien joukkoon kuuluvat työpaikan sisäinen ja ulkoinen luottamus ja vastavuoroisuus. Tällaisten piirteiden rakentuminen on lähes poikkeuksetta pitkän historiallisen prosessin tulos.

Vastoin odotuksia proaktiivisuus ei ollut lisääntynyt vuonna 2003 vuoteen 1997 verrattuna. Suunta on ollut pikemmin lievästi päinvastainen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu proaktiivisten toimipaikkojen menestyvän muita paremmin mitattiinpa menestystä henkilöstömäärillä tai tuottavuuden muutoksilla. Muita paremmin menestyvien toimipaikkojen osuuden olisi voinut olettaa kasvaneen. Syyt lievälle vähenemiselle jäävät tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Vertailuissa pääpaino oli yksityisen ja julkisen sektorin vertailussa. Tällaista vertailua ei ole aikaisemmin tehty. Proaktiivisuuden merkitys oli erilainen julkisella sektorilla yksityiseen sektoriin verrattuna siitä huolimatta, että monissa keskusteluissa julkisen ja yksityisen sektorin toimintatapojen on arvioitu lähentyneen toinen toisiaan. Kokonaisuutena ottaen vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien delegoinnilla palkansaajille näyttää olevan selviä positiivisia vaikutuksia kummallakin sektorilla. Kuitenkin proaktiivisella toimintatavalla on selvästi suurempi merkitys yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Yksityisen sektorin proaktiiviset toimipaikat vaikuttavat olevan useilla työelämän indikaattoreilla mitattuna maan kärkeä. Samalla yksityisen sektorin traditionaaliset toimipaikat ovat toisessa ääripäässä. Julkisella sektorilla erot proaktiivisen ja traditionaalisen toimintatavan välillä ovat paljon pienemmät, mutta saman suuntaiset kuin yksityisellä sektorilla. Ilmeisesti julkisen sektorin 'raamit ovat ahtaammat', jolloin ei ole yhtä helppoa kehittää toimintoja samassa mittakaavassa kuin yksityisellä puolella. Toisaalta julkisella sektorilla ei palkansaajia voi myöskään 'polkea' yhtä helposti kuin yksityisellä sektorilla. Vaikuttaa siltä, että

työelämän kehittämistoimilla on mahdollista saada suurempi hyöty yksityisellä sektorilla kuin julkisella.

Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen vertailu on ollut varsin karkeata kahden sisäisesti melko heterogeenisen ryhmän eräiden yleispiirteiden analyysiä. Proaktiivisuuden yleinen positiivinen merkitys on keskimääräistä ja kummankin ryhmän sisältä löytyy ryhmiä, joita positiivinen yleissuunta ei koske. Eräs tällainen ongelmallinen henkilöryhmä on alemmat naistoimihenkilöt ja yleensäkin naisvaltaiset työpaikat. Proaktiivisesta toimintatavasta näyttävät hyötyvän miehet naisia enemmän sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Tämä tulos vaatisi vielä lisätutkimusta. Lisäksi on mahdollista, että yksityiskohtaisessa analyysissä löytyisi muitakin vastaavia ryhmiä.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja vastuu ovat asioita, joiden varaan proaktiiviset yritykset rakentavat erilaisiin toimintaympäristöihin soveltuvia käytäntöjä. Nämä vaihtelevat tilanteesta toiseen. Eri toimipaikkojen ratkaisut koostuvat hyvinkin erilaisista valinnoista ja painotuksista. Vaikutusmahdollisuudet toimivat eräänlaisena tunnistimena tai 'kuumemittarina', jolla voidaan jäljittää proaktiivisia toimintatapoja. Ne eivät kuitenkaan itsessään ole kaikki tarvittava. Emme usko olevan edes mahdollista antaa yleispätevää konsulttipakettia, miten proaktiivinen toimipaikka luodaan. Tämä korostaa osaltaan reflektion vaatimusta. Toimipaikan on kyettävä tarkkailemaan omia valintojaan ja niiden toimivuutta kulloisessakin toimintaympäristössä ja tehtävä siihen vaadittavat toimenpiteet. Tämä on mahdollista silloin, kun henkilöstö on osa tätä prosessia. Prosessin onnistuessa kysymys on työorganisaation endogeenisten kasvutekijöiden keskimääräistä paremmasta hyödyntämisestä.

Yleisesti ottaen proaktiiviset toimipaikat ovat reflektiivisiä. Tällä tarkoitetaan niiden kykyä havaita ja arvioida ympäristönsä muutoksia ja niiden suuntia. Kysymys on myös kyvystä reagoida niihin joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti. (Reflektiivisyyden käsitteestä ks. esim. Giddens 1995 ja Lash 1995). Toimipaikoilla reflektiivisyys on lisääntynyt viime vuosina, se näkyy mm. eri menetelmin toteutettujen evaluaatioiden kasvaneessa suosiossa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Reflektiivisyyden lisääntyminen on ollut tyypillistä koko nykyiselle työelämälle, mutta erityisesti tällaisen toiminnan merkitys on suuri omaa toimintaansa ja henkilöstöään jatkuvasti kehittäville työorganisaatioille. Tämä johtuu paljolti proaktiivisen toimintatavan rakenteellisesta erityisyydestä. Toiminnot kehittyvät siihen suuntaan, että toimipaikat kykenevät aikaisempaa paremmin vastaamaan sekä ulkoisiin että sisäisiin muospaineisiin. Lisäksi avautuvia mahdollisuuksia kyetään hyödyntämään aikaisempaa paremmin.

Proaktiiviselle toimintatavalle on keskeistä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja samalla vastuun lisääntyminen traditionaaliseen työn organisointiin verrattuna. Vaikutusmahdollisuuksien kasvu omaan työhön liittyvissä asioissa koskee koko henkilöstöä. Proaktiivisessa toimintatavassa kysymys ei ole siitä, että joltakin otettaisiin pois vaikutusmahdollisuuksia tai vastuuta ja sitä siirrettäisiin jollekin toiselle. Toimintatavan muutosta ei voi pitää vaikutusmahdollisuuksien

ja vastuun nollasummapelinä. Kysymys on koko henkilöstön toimintatapojen muutoksesta, työskentelipä henkilö johdossa tai suorittavissa tehtävissä. Proaktiivisen toimintatavan käsitteellä halutaan korostaa koko toimintakulttuurin muutosta.

Proaktiivisuus – traditionaalisuus vastinpari voidaan nähdä myös kurikysymyksenä Richard Sennettiä (1981, 52–121) mukaillen vastuullisena autonomiana ja auktoritaarisena paternalismina. Vastuullisessa autonomiassa nimensä mukaisesti jokaiselle työntekijälle kanavoidaan riskiä, joka perinteisessä työn organisoinnissa on ollut jonkun tietyn osaston, ryhmän tai henkilön työn kuvassa. Riskin vastapainona yksilö saa keskimääräistä vapaammat kädet työprosessin suunnittelussa. Ideaalitapauksessa toiminta perustuu työntekijän ammattitaitoon perustuvalla luottamukselle. Vastuullinen autonomia sallii yksilöille enemmän pelivaraa ja sitä kautta mahdollistuu räikeimpien tavaranoimaisten piirteiden karsiminen työskentelystä (Ilmonen & Kevätsalo 1995). On huomattava, että toimintatapauden lisääminen ei kokonaan poista työprosessin valvontaa laadun ja tuloksellisuuden valvonnasta puhumattakaan. (Ks. Antila & Ylöstalo 2002, 146–150). Joidenkin tutkijoiden hellimä ajatus siirtymisestä manageriaalisesta työskentelyn valvonnasta johonkin sellaiseen luottamukselliseen tilaan, missä työntekijöiden autonomia ja 'empowerment' vallitsevat täysimääräisesti ilman kontrollia, näyttää olevan edelleenkin harvinaista.⁴ (Vrt. Gallie ym. 1998, Walton 1985, Osterman 1994, Fernie & Metcalf 1995, Wood & Albanese 1995).

4 Proaktiivisuustutkimuksessa (Antila & Ylöstalo 2002) palkansaajilta kysyttiin kontrollista. Työprosessin kontrollia mittaavan väittämän "työtäni valvotaan tarkasti" kanssa täysin eri mieltä oli 10 % proaktiivisten ja 5 % traditionaalisten toimipaikkojen palkansaajista. Toisin sanoen, työprosessin autonomia ilman mitään kontrollia oli harvinaista.

Lähteet

- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (1999): *Functional Flexibility and Workplace Success in Finland*. Labour Policy Studies 206. Ministry of Labour, Helsinki.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002): *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239*. Työministeriö, Helsinki.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2000): *Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora: *Jaksaen ja joustaan*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus, Helsinki.
- Bailyn, Lotte (1993): *Breaking the Mold. Women, Men, and Time in the New Corporate World*. The Free Press, New York.
- Castells, Manuel (1996): *The Rise of the Network Society*. Vol. 1 of *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Blackwell, Oxford.
- Felstead Alan, Gallie Duncan & Green, Francis (2002): *Work Skills in Britain 1986–2001*. Department for Education and Skills, Nottingham.
- Fernie, Sue & Metcalf, David (1995): "Participation, contingent pay, representation and workplace performance: evidence from Great Britain." *British Journal of Industrial Relations*, 33 (3): s. 379–415.
- Forsen, Minna (2002): *The life cycle of bottom-up ideas: case studies of the companies where the simulation game method was applied*. Helsinki University of Technology. *Industrial Management and Work and Organizational Psychology*; Report no 19, 2002
- Gallie Duncan, White Michael, Cheng Yuan & Tomlinson, Mark (1998): *Restructuring the Employment Relationship*. Clarendon Press, Oxford.
- Giddens, Anthony (1995): *Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa*. Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott: *Nykyajan jäljillä*. Vastapaino, Tampere.
- Heiskala, Risto (2000): *Verkko ja minä. Kohti maailmanyhteiskunnan tutkimusta*. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Roos, Jeja-Pekka (toim.): *2000 -luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhaten vaihteesta*. Gaudeamus, Helsinki.
- Hood, Christopher (1991): *A Public Management for All Seasons? Public Administration* 69, Spring 1991, s. 3–19.
- Hood, Christopher & Jackson, Michael (1991): *Administrative Argument*. Aldershot. Dartmouth.
- Howard, Ann (1995): *Rethinking the Psychology of Work*. Teoksessa Howard, Ann (toim.) *The Changing Nature of Work*. Jossey-Bass, San Fransisco.

- Ilmonen Kaj, Jokivuori Pertti, Liikanen Hanna, Kevätsalo Kimmo & Juuti Pauli (1998): Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky. SoPhi, Jyväskylä.
- Ilmonen, Kaj (2000): Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi, Jyväskylä.
- Ilmonen, Kaj & Kevätsalo, Kimmo (1995): Ay -liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 59, Helsinki.
- Julkunen, Raija (1987): Työprosessi ja pitkät aallot. Vastapaino, Tampere.
- Kira, Mari (2003): Byrokratian jälkeen –kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Työpoliittinen tutkimus 254. Työministeriö, Helsinki.
- Lash, Scott (1995): Refleksiivisyys ja sen vastinparit: rakenne, estetiikka, yhteisö. Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott: Nykyajan jäljillä. Vastapaino, Tampere.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1997): The Truth about Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Naschold, Frieder (1995): The Mode of Public Sector in Europe. Labour Policy Studies 93. Ministry of Labour, Helsinki.
- Osterman, Paul (1994): "How common is workplace transformation and who adopts it?" *Industrial and Labor Relations Review*, 47 (2): s. 173–188.
- Pesonen, Ilkka (2005): Esimiehen ja työntekijöiden välisessä keskustelussa on voimaa. *Työelämän tutkimus* 2/2005, s. 92–106.
- Sennett, Richard (1981): *Authority*. Vintage, New York.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Norton, New York.
- Sädevirta, Jukka (2004): Henkilöstöjohtamisen ja sen tutkimuksen kehittyminen. Tykes-raportteja 35. Työministeriö. Helsinki.
- Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti (2003): Vastavuoroisuus on valttia. Tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma.
- Walton, Richard E. (1985): "From control to commitment in the workplace." *Harvard Business Review*, 85 (2): s. 77–84.
- Wood, Stephen & Albanese, Maria Teresa: (1995) "Can We Speak of High Commitment Management on the Shop Floor?" *Journal of Management Studies*, 32 (2): s. 215–247.
- Ylöstalo, Pekka (2005): Työn uudet organisoitavat. Käyttö ja käytön esteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tykes raportteja 39, Helsinki.

Irja Kandolin, Pekka Huuhtanen

Työaikajoustopot ja hyvinvointi

Artikkelissa tarkastellaan työaikajoustopot kuten ylitöitä, epä säännöllistä työaikaa ja osa-aikatyötä. Tärkeänä uutena näkökulmana on työaikajoustopotot määrittely sen mukaan, onko ne otettu käyttöön vastaamaan tuotannollisen joustopotot vai yksilöllisen joustopotot tarpeita. Aluksi kuvataan erilaisten joustopotot yleisyyttä työnantajasektorin ja yrityksen koon mukaan. Lisäksi analysoidaan erilaisten joustopotot yhteyksiä organisaatiokulttuuriin ja työhyvinvointiin.

Tutkimusaineistona on vuoden 2003 työolotutkimus (n=4104). Valtaosa aineiston palkansaajista (68 %) teki säännöllistä päivätyötä, joka sijoittuu kello 6–18 väliselle ajalle. Päivätyö on selvästi vähentynyt 1980- ja 1990-lukujen työolotutkimusten tuloksiin verrattuna. Kolmivuorotyö ja muu yötyötä sisältävä työaika kuului noin joka kymmenennen palkansaajan työnkuvaan. Rungas puolet palkansaajista teki säännöllisesti ylitöitä vähintään kuukausittain vuonna 2003. Rungas neljännes teki vain sellaisia ylitöitä, jotka työnantaja korvasi joko rahana tai vapaana, mutta toisaalta neljännes teki vähintään kuukausittain työtä ilman korvausta.

Puolet palkansaajista jousti työajoissaan työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta vähintään kuukausittain. Neljällä kymmenestä palkansaajasta oli yksilöllisen joustopotot mahdollisuus eli mahdollisuus käyttää työaikajoustopotot riittävästi omien tarpeiden mukaan. Molemminpuolinen joustavuus eli tuotannollisen ja yksilöllisen joustopotot yhtäaikainen käyttö oli todellisuutta useammin miehille (24 %) kuin naisille (16 %). Toimivien työaikojen ja molemminpuolisen joustopotot kannalta tärkeäksi osoittautui töiden organisoimint osallistuvan suunnittelun periaatteella. Molemminpuolinen jousto on tärkeä sekä psyykkistä että sosiaalista työhyvinvointia tukeva järjestely.

Johdanto

Työelämässä toteutetaan moninaisia joustopototot hyvinkin erilaisiin tarkoituksiin. Tässä tarkastelussa ei pyritä piirtämään kokonaiskuvaa laajasta kentästä työelämän erilaisia joustomuotoja, vaan keskitytään työaikajoustopototoihin. Joustopototot eri muotoja on määrittely ja ryhmitelty muun muassa niiden käyttöstrategian ja toteutustavan mukaan. Atkinson (1987) on jaotellut työorganisaatioiden soveltamat joustopototot kolmeen luokkaan: 1) määrällisillä joustopotototilla työntekijämäärät ja työtunnit sopeutetaan kysynnän vaihteluihin, 2) toiminnallisilla joustopotototilla tuotantotapa sopeutetaan esimerkiksi teknologian, organisaation ja monitaitoisen henkilöstön avulla markkinoiden vaihteluihin ja 3) taloudellisella joustopotototilla sopeutetaan esimerkiksi palkat talouden vaihteluihin.

Joustopotototot ryhmittelyä on jatkettu edelleen jakamalla ne yrityksen ulkoisiin ja sisäisiin joustopotototoihin. Kun tämä määrittely yhdistetään joustopotototot määrälliseen ja

KIITOKSET Haluamme kiittää VTM Ella Sihvosta tilastollisen analyysin aktiivisesta tekemisestä.

toiminnalliseen ulottuvuuteen, saadaan nelikenttä, jossa työaikajoustot luokittevat määrällisiin sisäisiin joustoihin (Goudswaard & de Nanteuil 2000). Sisäisiin toiminnallisiin joustoihin sijoittuvat puolestaan tiimityö ja monitaitoisuuden kehittäminen ja vastuun delegointi. Alihankinnat ja ulkoistamiset edustavat ulkoisia tuotannollisia joustoja ja erilaiset työsuhteen muodot kuten määräaikaisuus, kausi- ja vuokratyön käyttö ovat ulkoisia määrällisiä joustoja.

Työaikalaki vuodelta 1996 mahdollistaa aiempaa tehokkaammin työajan paikallisen sopimisen työ- ja virkaehtosopimuksin. Työpaikkatasoinen työaikasopiminen on toteutunut jo 70-80 prosentissa yrityksistä ja työpaikoista (Kandolin, Toivanen & Huuhtanen 2002, Uhmavaara ym. 2005). Uusia työaikajärjestelyjä on otettu käyttöön vastaamaan sekä tuotannollisen jouston että yksilöllisen jouston tarpeita. Tuotannollisilla joustoilla on pyritty vastaamaan juuri kysynnän vaihteluihin ja palvelujen tarpeeseen. Käytetyimpiä ovat tällöin olleet ylityöt sekä erilaiset vuorojärjestelmät (Kandolin & Kauppinen 1996, Liikanen 1997, Anttila 2005). Yksilöllisesti joustavat työaikajärjestelyt ottavat huomioon työntekijöiden työaikatoiveita, jotka voivat vaihdella työuran eri aikoina. Joustot antavat mahdollisuuden painottaa kulloisessakin vaiheessa eri tavoin esimerkiksi opiskelun, perheen ja vapaa-ajan merkitystä. Lyhennetty työaika, liukuman mahdollisuus ja työaikapankki ovat keinoja itse vaikuttaa työaikoihin (Huuhtanen & Kandolin 2001, Anttila 2005). Yksilöllisen työajan mahdollistavat käytännöt – kuten työaikapankki ja liukuva työaika – ovat käytössä valtaosassa yrityksii (Uhmavaara ym. 2005).

Tasapaino yhtäältä yrityksen ja toisaalta työntekijöiden tarpeiden mukaisen joustamisen välillä on osoittautunut tärkeäksi organisaation toiminnan kannalta. Kun yrityksissä esimerkiksi osallistuvan suunnittelun avulla kartoitetaan erilaiset työaikatarpeet ja sovitaan yhdessä työaikakäytännöistä, päädytään usein toimiin työaikaratkaisuihin. Niistä on osoitettu tuolloin olevan hyötyä sekä yrityksille että henkilöstölle (Kandolin & Kauppinen 1996, Knauth 1998). Tällaiset vastavuoroiset työaikajoustot toteutuvat parhaiten silloin, kun organisaatiossa vallitsee johdon ja työntekijöiden keskinäinen luottamus (Uhmavaara & Jokivuori 2002). Organisaatiotason tekijät, kuten ihmisläheinen organisaatiokulttuuri ja hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön, ovat osoittautuneet tärkeiksi asioiksi työntekijöiden halukkuudelle hyväksyä uusia jouston muotoja kuten esimerkiksi työaikapankin käyttöä (Oinas, Jokivuori & Ilmonen 2005). Osallistuvan suunnittelun myötä vaikutusmahdollisuuksien ja vastuullisuuden lisääntyminen merkitsee yleensä myös työmotivaation ja sitoutumisen lisääntymistä (Lindström 2002) sekä henkisen hyvinvoinnin kasvua (Karasek & Theorell 1990). Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia suosivissa, niin sanotuissa proaktiivisissa yrityksissä, työt on paremmin organisoitu ja työilmapiiri kannustavampi kuin traditionaalisilla työpaikoilla (Anttila & Ylöstalo 2002).

Tässä artikkelissa kuvaamme ensiksi työaikojen pituuden ja epäsäännöllisyyden esiintyvyyttä vuoden 2003 Työolotutkimuksen perusteella ja vertaamme tilannetta vuosien 1997 ja 1990 tilanteeseen. Samoin tarkastelemme työaikajoustojen, niin tuotannollisten kuin yksilöllisten joustojen, yleisyyttä työelämän eri

sektoreilla ja erikokoisissa yrityksissä. Analysoimme myös työaikajousten esiintyvyyden yhteyksiä eräisiin organisaatiokulttuuria kuvaaviin tekijöihin. Lisäksi tarkastelemme yksilötasolla jousten yhteyksiä työhyvinvointiin.

Tutkimusasetelma ja menetelmät

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata erilaisten työaikajousten yleisyyttä ja jousten yhteyttä työhyvinvointiin. Työajoista analysoimme työajan pituutta osa-aikatyön ja ylitöiden osalta sekä epäsäännöllistä työaikaa. Keskeiset näkökulmat ovat yhtäältä tuotannolliset ja toisaalta yksilölliset joustot. Jousten yleisyyttä tarkastelemme aluksi työnantajasektorin mukaan ja yksityisten yritysten osalta yrityksen koon ja omistuksen mukaan. Tärkeää on myös eritellä joustot palkansaajien sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaan.

Koska työajat ovat tärkeä elementti töiden organisoinnissa, työaikajoustoja tarkastellaan organisaatiokulttuurisesta näkökulmasta. Tämä näkökulma sisältää osallistuvan suunnittelun, kilpailuhengen ja henkilökunnan riittävyuden ja kiireen ulottuvuudet. Organisaatiokulttuurin oletetaan samalla olevan tärkeä työhyvinvoinnin, kuten vähäisten stressioireiden, sekä työn ja perhe-elämän tasapainon määrittäjä.

Osa-aikatyötä tarkastelemme sen mukaan, onko lyhyempi työaika työntekijän oma valinta vai tehdäänkö osa-aikatyötä siksi, ettei kokopäivätyötä ole saatavilla (kysymys Työvoimatutkimuksesta). Myös ylitöiden tekeminen on jaoteltu kahteen ryhmään: vähintään kuukausittain tehtävä ylityö, josta saa korvauksen joko rahana tai vapaana (Työolotutkimuksen kysymykset B6 ja B7, kysymyslomake liitteenä), ja vähintään kuukausittain ilman mitään korvausta tehtävä (yli)työ (B8 ja B9). Ylitöiden tekemistä tarkastelemme kolmiluokkaisella yhdistetyllä muuttujalla: 1) ei ylitöitä, 2) vähintään kuukausittain vain joko rahana tai vapaana korvattu ylityö ja 3) kuukausittain ilman korvausta tehtävä ylityö. Ilman korvausta ylitöitä tekevät voivat täten tehdä myös korvattuja ylitöitä. Epäsäännöllisen työajan (B1) kaksi ryhmää ovat yhtäältä työaikamuodot, joihin kuuluu myös yöllä työskentelyä kuten yötyötä sisältävä kaksivuorotyö ja kolmivuorotyö, ja toisaalta muu epäsäännöllinen työaika kuten aamu- ja iltavuoroja sisältävä kaksivuorotyö, viikonlopputyö ja muu työaika.

Tuotannolliseen ja yksilölliseen joustoon liittyviä asioita kysyttiin palkansaajilta itseltään ensimmäistä kertaa vuonna 2003. Tuotannollisen jouston piiriin katsotaan tässä kuuluvan ne palkansaajat, jotka viikoittain tai kuukausittain joutuvat joustamaan työajoissa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksista (B10). Yksilöllistä joustoa puolestaan katsomme olevan niillä, jotka arvioivat voivansa käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeidensa mukaan (B11A, täysin samaa mieltä). Työhyvinvoinnin tarkastelussa tuotannollisen ja yksilöllisen jouston tasapaino on keskeisellä sijalla. Palkansaajat jaettiin tilastollisissa analyyseissa neljään ryhmään: 1) jousto vain tuotannollisten tarpeiden vuoksi, 2) jousto sekä tuotannollisen että yksilöllisen tarpeen vuoksi, 3) jousto vain yksilöllisten tarpeiden vuoksi ja 4) ei työaikajoustoja.

Organisaatiokulttuuria kuvaavia työn organisoinnin periaatteita tarkastelemme sen mukaan, kuinka riittävästi työpaikalla keskustellaan työn järjestämisestä ja ongelmista (B19F), kuinka kannustava ilmapiiri on (B19D), onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden (B19B) ja kuinka hyvin työt on organisoitu (B19A). Summamuuttujaa työn organisoinnista ei voitu rakentaa, koska reliabiliteetti olisi ollut liian alhainen (Cronbachin alfa = .56). Tarkastelemme myös haittaavan kiireen esiintymistä (B13_16)

Työhyvinvoinnista tarkastelemme sekä psyykkistä että sosiaalista ulottuvuutta. Psyykkistä hyvinvointia määrittää stressioireiden vähäisyys ja sosiaalista hyvinvointia työn ja muun elämän ongelmaton yhteensovittaminen. Stressioireiden esiintymistä mitattiin 10 osion summamuuttujalla (E11A-J, esim. väsymys, päänsärky, univaikeudet, masennus; Cronbachin alfa=.83). Sosiaalisen hyvinvoinnin puutteen indikaattorina oli tuntemus siitä, että laiminlyö kotiasioita ansiotyön vuoksi (D16C pitää täysin tai jokseenkin paikkansa).

Tulokset esitetään prosentti- ja korrelaatiotaulukkoina. Ryhmittelevien muuttujien osalta on laskettu khi2-testit ja korrelaatioille tilastollinen merkitsevyys.

Tulokset

Joustojen esiintyvyys

Työajat

Valtaosa (88 %) palkansaajista teki kokopäivätyötä vuonna 2003. Osa-aikatyö oli jonkin verran yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla (taulukko 1), ja yksityisellä sektorilla osa-aikatyö oli hieman lisääntynyt vuodesta 1997 ($p=0,007$). Eniten osa-aikatyötä tehtiin yksityisellä sektorilla pienemmissä alle 30 työntekijän yrityksissä, yhtä usein kotimaisessa omistuksessa olevissa ja ulkomaalaisissa yrityksissä.

Naiset (16 %) tekivät osa-aikatyötä useammin kuin miehet (7 %) (taulukko 2). Naisten osa-aikatyö on 1990-lukuun verrattuna lisääntynyt ($p=0,010$), etenkin omaan valintaan perustuva osa-aikatyö, jota teki 10 prosenttia kaikista naispalkansaajista ja viisi prosenttia miehistä vuonna 2003. Lisäksi kuusi prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä teki osa-aikatyötä tilanteen pakosta, koska koko-aikatyötä ei ollut saatavilla. Osa-aikatyön oma valinta korostuu nuoremmilla, alle 35-vuotiailla miehillä (7 %) ja naisilla (14 %) ja myös ikääntyvillä, yli 45-vuotiailla (miehet 6 %, naiset 9 %). Naisista ylemmät toimihenkilöt tekivät osa-aikatyötä vähemmän (9 %) kuin alemmat toimihenkilöt (17 %) ja eniten osa-aikatyötä tekivät työntekijäasemassa olevat naiset (21 %, $p<0,001$) sekä omasta halustaan että siksi, ettei koko-aikatyötä ollut saatavilla. Miehillä sosioekonominen asema ei juurikaan erotellut osa-aikatyön tekemistä ($p=0,014$).

Ylityöt ovat hieman vähentyneet Suomen työelämässä 1990-luvulta uudelle vuosituhannele tultaessa ($p=0,010$) (taulukko 2). Runsas puolet palkansaajista (54 %) teki säännöllisesti ylityötä vähintään kuukausittain vuonna 2003. Runsas neljännes teki vain sellaisia ylitöitä, jotka työnantaja korvasi joko rahana tai

Taulukko 1. Työaikajousten yleisyys Suomessa vuonna 2003, palkansaajat työnantajan, yksityisen yrityksen koon ja omistumuodon mukaan (% ja khi²-testin p-arvot).

Määrälliset	Työntuoja			Yrityksen koko			Omistus		Vaikea määritellä, toimii myös ulkomailla (n=166)	
	Yhteensä (n=4098)	Valtio (n=309)	Kunta (n=1109)	Yksityinen (n=2665)	Alle 30 (n=932)	30-999 (n=814)	1000+ (n=848)	Ulko-mainen (n=384)		Koti-mainen (n=1989)
Osa-aikatyö										
kokopäivätyö	88	92	89	87	84	90	89	90	86	86
osa-aikatyö, oma valinta	8	7	7	9	10	7	8	8	9	11
osa-aikatyö, kokoaikatyötä ei tarjolla	4	1	4	4	6	3	3	2	5	3
P=		0,004			0,002			0,084		
Säännöllinen ylityö (vähintään kuukausittain)										
ei tee ylityötä	46	52	43	47	47	46	46	35	48	59
vain korvatut ylityöt	29	20	26	30	30	30	32	35	30	25
ylityötä ilman korvausta	25	28	30	23	23	24	22	30	22	16
p=		<0,001			0,765			<0,001		
Epäsäännöllinen työaika										
säännöllinen päivätyö (6-18)	68	82	68	67	67	71	64	74	62	76
ilta, 2-vuoro	21	9	18	23	24	23	21	20	29	16
yötyö, 3-vuorotyö	11	9	14	10	9	6	15	6	10	8
p=		<0,001			<0,001			0,025		
Yksilöllinen jousto¹										
kyllä	41	51	26	46	48	45	46	47	46	43
ei	59	49	74	54	52	55	54	53	54	57
P=		<0,001			0,366			0,734		
Tuotannollinen jousto²										
päivittäin tai viikoittain	29	21	32	29	29	29	30	37	28	22
kuukausittain	22	25	21	21	21	22	21	19	21	21
harvemmin	49	54	47	50	50	49	49	44	51	57
P=		0,004			0,881			0,002		

1 Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeiden mukaan, kyllä = pitää täysin paikkansa, ei = pitää jokseenkin, ei juurikaan- tai ei lainkaan paikkaansa

2 Kuinka usein joutuu joustamaan työajoissa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?

Lähde: Työolotutkimus

vapaana, mutta toisaalta neljännes teki vähintään kuukausittain työtä ilman korvausta. Palkansaajista 12 prosenttia teki kuukausittain sekä korvattuja ylityötä että työtä ilman korvausta. Kuntasektorilla ylityötä ja etenkin ylityötä ilman korvausta tehtiin enemmän kuin valtiolla tai yksityisissä yrityksissä. Ylityöiden tekeminen ei yksityisellä sektorilla vaihdellut yrityksen koon mukaan, mutta ulko-maisessa omistuksessa olevissa yrityksissä ylityötä tehtiin selvästi useammin kuin kotimaisissa yrityksissä.

Taulukko 2. Työaikajousten yleisyys palkansaajilla Suomessa vuonna 2003 sukupuolen mukaan (% , χ^2 -testin p-arvot) sekä vuosina 1997 ja 1990 (%).

Työaikajoustot	Miehet 2003 (n=1937)	Naiset 2003 (n=2167)	Yht. 2003	Yht. 1997	Yht. 1990
Osa-aikatyö					
kokopäivätyö	93	84	88	90	94
osa-aikatyö, oma valinta	5	10	8	5	
osa-aikatyö, kokoaikatyötä ei tarjolla	2	6	4	5	
yhteensä	(p<0,001) 100	100	100	100	
Säännöllinen ylityö (vähintään kuukausittain)					
ei tee ylityötä	44	49	46	43	
vain korvatut ylityöt	31	26	29	31	
tekee ylityötä ilman korvausta	25	25	25	26	
yhteensä	(p=0,001) 100	100	100	100	
Epäsäännöllinen työaika					
säännöllinen päivätyö (6–18)	68	68	68	70	73
ilta, 2-vuoro (97 viikonlopputyö)	21	21	21	19	19
yötyö, 3-vuorotyö, (97 periodityö)	11	11	11	11	8
yhteensä	(p=0,943) 100	100	100	100	100
Yksilöllinen jousto¹					
kyllä	47	36	41		
ei	53	64	59		
yhteensä	(p<0,001) 100	100	100		
Tuotannollinen jousto²					
päivittäin tai viikoittain	31	28	29		
kuukausittain	20	23	22		
harvemmin	49	49	49		
yhteensä	(p=0,006) 100	100	100		

1 Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeiden mukaan, kyllä = pitää täysin paikkansa, ei = pitää jokseenkin, ei juurikaan tai ei lainkaan paikkaansa

2 Kuinka usein joutuu joustamaan työajoissa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?

Lähde: Työolotutkimus

Täysin – joko rahana tai vapaana – korvatut ylityöt kuuluivat yhä vuonna 2003 useammin miesten kuin naisten työnkuvaan. Työtä ilman korvausta teki säännöllisesti kuukausittain joka neljäs palkansaaja, naiset yhtä usein kuin miehet. Vaikka miehillä toisin kuin naisilla ylityöiden tekeminen väheni vuodesta 1997 (63 %) vuoteen 2003 (56 %, $p<0,001$), tekivät miehet ylityötä edelleenkin useammin kuin naiset (51 %, $p=0,001$). Eniten ylityötä, etenkin korvattuja ylityöitä tekivät nuoremmat, alle 35-vuotiaat miehet (korvatut ylityöt 41 %), naisilla sen sijaan ylityöiden tekeminen ei vaihdellut iän mukaan. Sosioekonominen asema

erotteli selvästi ylitöiden tekemistä: etenkin työntekijäasemassa olevat miehet tekivät korvattuja ylitöitä (39 %), ja ylemmät toimihenkilöt työskentelivät ilman korvausta useammin (49 %) kuin muut.

Valtaosa palkansaajista (68 %) teki vuonna 2003 säännöllistä päivätyötä, joka sijoittuu kello 6–18 väliselle ajalle. Päivätyö on selvästi vähentynyt 1980- ja 1990-lukujen työolotutkimusten tuloksiin verrattuna (taulukko 2, ks. myös Lehto & Sutela 2004). Kolmivuorotyö ja muu yötyötä sisältävä työaika kuului noin joka kymmenennen palkansaajan työnkuvaan ja muuta vuorotyötä tai epä-säännöllistä työaikaa teki 21 prosenttia. Valtion palveluksessa työskentelevät tekivät muita useammin säännöllistä päivätyötä (82 %, taulukko 1), yötyötä sisältävä vuorotyö oli yleisintä kunnan palveluksessa (14 %). Yksityisellä sektorilla yöllä työskentely oli selvästi yleisintä suurissa yli 1000 henkilön yrityksissä, niin kotimaisessa kuin ulkomaalaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä. (Taulukko 1.)

Miehet ja naiset tekivät epäsäännöllistä työaikaa yhtä usein (taulukko 2). Nuoret, alle 35-vuotiaat työskentelivät muita useammin yöllä (15 %) ja tekivät useammin myös muuta epäsäännöllistä työaikaa (27 %, $p < 0,001$). Työntekijäasemassa toimivat tekivät useammin vuorotyötä (42 %) kuin alemmat toimihenkilöt (36 %) ja ylemmät toimihenkilöt (14 %).

Joustot työnantajan ja oman tarpeen mukaan

Työaikajoustoja voidaan toteuttaa yrityksen tai työpaikan tarpeisiin – esimerkiksi tuotannon tai asiakaspalvelun vaatimusten mukaan – mutta työajoissa on joustoja myös työntekijöiden yksilöllisempien tarpeiden mukaan. Työaikajoustot työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta koskivatkin lähes joka kolmatta palkansaajaa viikoittain, ja puolet palkansaajista jousti työajoissaan vähintään kuukausittain (51 %), miehet ja naiset yhtä usein (taulukko 2).

Työnantajan tarpeista lähteviä työaikajoustoja toteutettiin vähintään kuukausittain jonkin verran harvemmin valtion palveluksessa kuin kunnan tai yksityisen omistuksessa olevilla työpaikoilla (taulukko 1). Ulkomaaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä tällainen joustaminen oli yleisempää (kuukausittain 56 %) kuin suomalaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä (49 %).

Korvattuja ylitöitä vähintään kuukausittain tekevistä 65 prosenttia ja ilman korvausta vähintään kuukausittain ylitöitä tekevistä 77 prosenttia jousti työnantajan tarpeiden mukaan, kun tällainen tuotannollisen jouston vaatimus oli vain 28 prosentilla niistä palkansaajista, jotka eivät tehneet säännöllisesti ylitöitä ($p < 0,001$). Ylitöitä teetettiin tuotannollisen jouston toteuttamiseksi sekä naisilla että miehillä. Tätä osoitti se, että palkansaajista, niin naisista kuin miehistäkin 15 prosenttia ilmoitti tekevänsä enemmän ylitöitä kuin haluaisi. Runsas kolmannes (35 %) ilman korvausta työskentelevistä oli sitä mieltä, että ylitöitä on enemmän kuin haluaisi tehdä. Sen sijaan rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tekevistä tätä mieltä oli selvästi harvempi, kaikkiaan 14 prosenttia. Liika ylitöiden tekeminen ei vaihdellut työnantajasektorin mukaan eikä yksityisellä sektorilla omistusmuodon tai yrityksen koon mukaan.

Vuorotyöllä ja epäsäännöllisellä työajalla vastataan usein tuotannollisiin tai asiakaspalvelutarpeisiin. Esimiehen tai työtehtävien vuoksi tapahtuva jousto taas toteutuu usein päivittäisen arjen ja työaikojen muutoksina. Vuorotyötä tekevät eivät kokeneet joustavansa tuotannollisista syistä yhtä usein kuin muut. Kolmi-vuorotyötä tekevistä miehistä vain runsas kolmannes (38 %) ilmoitti joustavansa kuukausittain työtehtävien tai esimiehen vuoksi, kun muut miehet joustivat yleisemmin (53 %, $p < 0,001$). Tuotannollisista syistä joustivat naisista sen sijaan eniten kolmivuorotyötä tekevät (57 %) ja vähiten päivätyötä tekevät (48 %, $p = 0,010$).

Neljällä kymmenestä palkansaajasta oli yksilöllisen jouston mahdollisuus eli mahdollisuus käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeiden mukaan, miehillä (47 %) useammin kuin naisilla (36 %) (taulukko 2). Yksilöllisen jouston mahdollisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että työaikana on mahdollista poistua lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioita (korrelaatiokerroin yksilöllisen jouston ja poistumismahdollisuuden välillä $r = 0,39$, $p < 0,001$), voi konkreettisesti vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin ($r = 0,38$, $p < 0,001$) ja on mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa ($r = 0,43$, $p < 0,001$). Eniten yksilöllistä joustoa oli valtion ja yksityisten yritysten palkansaajilla, mutta kuntasektorilla vain joka neljännellä palkansaajalla oli mahdollisuus joustaa työajossa omien tarpeiden mukaan (taulukko 1).

Yksilöllinen jousto ei ollut miehillä yhteydessä ylitöiden tekemiseen, mutta naisten kohdalla vähiten yksilöllisen jouston mahdollisuutta oli niillä, jotka tekivät työtä ilman korvausta (28 %, muut 39 %, $p < 0,001$). Yksilöllinen jousto sen sijaan oli selvästi yhteydessä työaikamuotoon. Päivätyötä tekevillä oli eniten yksilöllistä joustoa (miehet 51 %, naiset 41 %), kaksivuorotyötä tekevillä vähemmän (miehet 40 %, naiset 28 %) ja kaikkein vähiten kolmivuorotyötä tekevillä (miehet 26 %, naiset 15 %, $p < 0,001$).

Tuotannollinen jousto on nähty työhyvinvointia kuormittavana asiana, joskin kuormittumista voi helpottaa samanaikainen yksilöllisen jouston mahdollisuus. Palkansaajista noin neljännes jousti tuotannollisista syistä ilman, että heillä olisi samalla ollut mahdollisuutta yksilölliseen joustoon. Naiset olivat tässä tilanteessa useammin kuin miehet (kuvio 1). Molempien joustojen yhtäaikainen käyttö oli todellisuutta useammin miehille kuin naisille. Miehet myös pystyivät hieman useammin kuin naiset joustamaan omiin tarpeisiin ilman, että heidän piti toteuttaa joustoja työajoissaan tuotannollisista syistä. Runsas neljännes sekä miehistä että naisista työskenteli tilanteessa, jossa työajoissa ei ollut tuotannollista eikä yksilöllistä joustoa.

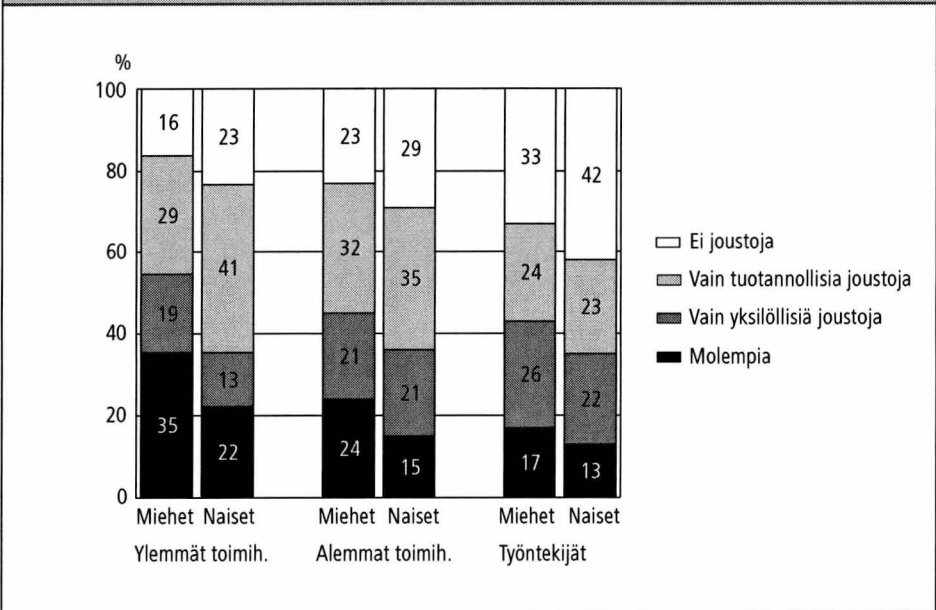
Ylemmille toimihenkilömiehille tyypillisin tilanne (35 %) oli työajoissa joustaminen sekä tuotannollisiin että yksilöllisiin tarpeisiin, kun vastaavassa asemassa työskentelevistä naisista vajaa puolet (41 %) jousti pelkästään tuotannollisista syistä (kuvio 2). Alemmat toimihenkilöt (miehet 32 %, naiset 36 %) joustivat useimmin tuotannollisista syistä, kun taas työntekijäasemassa oleville yleisintä (miehet 33 %, naiset 42 %) oli työskentely ilman säännöllisiä työaikajoustoja.

Kuvio 1. Tuotannollisen ja yksilöllisen jouston nelikenttä, osuudet (%) mies- ja naispalkansaajista 2003.

		Yksilöllinen jousto	
		+	-
Tuotannollinen jousto	+	(++) miehet 24 naiset 16	(-+) miehet 27 naiset 35
	-	(+-) miehet 23 naiset 20	(--) miehet 26 naiset 30

Lähde: Työolotutkimus

**Kuvio 2. Tuotannolliset ja yksilölliset työaikajoustop 2003
Palkansaajat sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%).**



Lähde: Työolotutkimus

Työaikajoustop osana työn organisointia

Työn organisointi työyhteisössä vaikuttaa työaikatarkkaisuun ja joustojen käyttöönottoon. Työ koettiin yhä vuonna 2003 kiireisenä (53 % jossain määrin tai paljon haittaavaa kiirettä), monella työpaikalla katsottiin olevan liian vähän työntekijöitä (53 % täysin tai jokseenkin samaa mieltä) ja kilpailuhenkeäkin esiintyi jonkin verran tai paljon (71 %). Osallistuva suunnittelu eli työn organisoinnista keskustelu oli järjestetty runsaalla puolella palkansaajien työpaikoista (58 %).

Työn kiireisyys ja kireät aikataulut heijastuivat selvästi ylitöiden tekemiseen ilman korvausta (korrelaatiokerroin miehet $r=.26$, $p<0,001$, naiset $r=.27$, $p<0,001$), mutta eivät juurikaan olleet yhteydessä muihin työaikajoustoihin. Työn kiireisyyteen liittyy usein myös kilpailuhenkisyys työyhteisössä. Etenkin miehillä kilpailutilanteeseen liittyi useammin ilman korvausta tehtävä työ ($r=.21$, $p<0,001$), mutta naisilla vastaavaa yhteyttä ei juurikaan ilmennyt ($r=.07$, $p=0,002$).

Molempinpuolisilla joustoilla oli yhteys työorganisaation toimivuuteen (taulukko 3). Työpaikan liian vähäinen henkilökunta heijastui selkeästi tuotannollisten joustojen käyttöön: pelkästään tuotannollisista syistä joustavista miehistä 57 prosenttia ja naisista 62 prosenttia ilmoitti henkilökuntaa olevan liian vähän, kun tätä mieltä oli 41 prosenttia niistä miehistä ja 44 prosenttia naisista, jotka pystyivät joustamaan yksilöllisesti ilman tuotannollisen joustamisen pakkoa ($p<0,001$). Myös kilpailuhenkeä oli selvästi enemmän silloin, kun joustoja toteutettiin pelkästään tuotannollisten tarpeiden vuoksi (79 %) verrattuna tilanteeseen, jossa tällaista tuotannollisen jouston pakkoa ei ollut, mutta oli yksilöllisen joustamisen mahdollisuus (58 %).

Työpaikoilla oli keskusteltu työn organisoinnista usein siinä tapauksessa, että joustoja toteutettiin sekä tuotannollisiin että yksilöllisiin tarpeisiin (miehet 68 %, naiset 63 %). Sen sijaan tilanteessa, jossa joustettiin vain tuotannollisen tarpeen mukaan, keskustelua oli ollut vähemmän (miehet 56 %, naiset 51 %).

Taulukko 3. Molempinpuolinen jousto¹ ja töiden organisointi mies- ja naispalkansaajilla, korrelaatiokerroimet.

	Miehet (n=1931)	Naiset (n=2158)
Kiire ²	.21***	.29***
Keskustellaan työn organisomisesta ³	-.04	-.08**
Vähän henkilökuntaa ⁴	.06*	.14***
Kilpailuhenki ⁵	.10***	.12***

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

1 luokittelu: 1) pelkkä tuotannollinen jousto, 2) tuotannollinen ja yksilöllinen jousto tai ei joustoja ollenkaan, 3) pelkkä yksilöllinen jousto

2= kiireestä erittäin paljon, melko paljon tai jossain määrin haittaavaa rasitusta

3= täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä

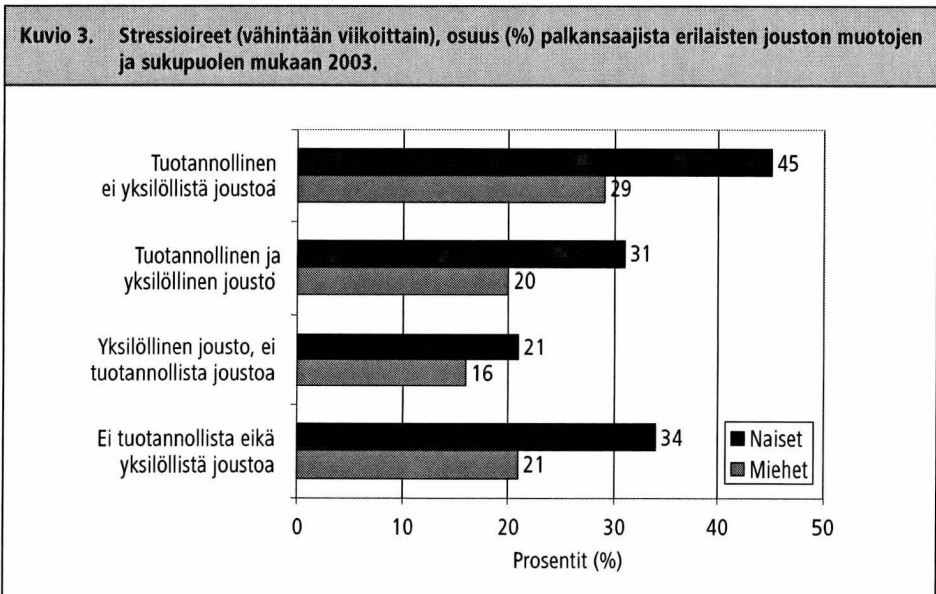
5= esiintyy paljon, melko paljon tai jonkin verran

Lähde: Työolotutkimus 2003

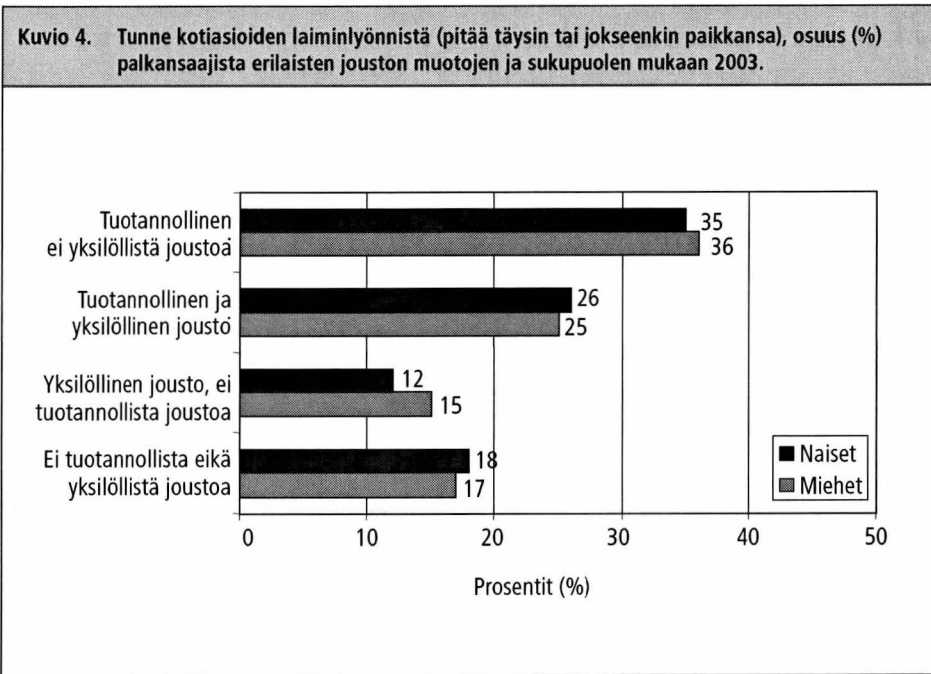
Joustot ja työhyvinvointi

Stressioireita oli eniten niillä, jotka tekivät työtä ilman korvausta. Sen sijaan vuorotyö tai muu epäsäännöllinen työaika ei heijastunut lisääntyneenä stressinä. Niillä, joilla työaikajoustot vastaavat työtehtävien tai esimiehen vaatimuksiin, oli enemmän yllätyksellistä kuin ilman tällaista tuotannollista joustoa työskentelevillä ($r=.14$, $p<0,001$). Yksilöllisen jouston mahdollisuus on myönteinen tekijä hyvinvoinnille: niillä, jotka voivat käyttää työaikajoustoja omien tarpeidensa mukaan, oli vähemmän yllätyksellistä kuin niillä, joilla tällaista mahdollisuutta ei ollut ($r=.12$, $p<0,001$). Tuotannollisten joustojen kuormittavuutta kompensoi selvästi se, että tällaisessa tilanteessa voidaan joustaa myös omien tarpeiden mukaan (kuvio 3). Selkeästi paras tilanne hyvinvoinnin kannalta on se, ettei tarvitse joustaa tuotannollisista syistä, vaan työaikajoustot lähtevät omista tarpeista. Yksilölliset joustot ovat selvemmin yhteydessä hyvinvointiin naisilla ($r=.18$, $p<0,001$, kun luokka "ei joustoja" on yhdistetty luokkaan sekä tuotannollista että yksilöllistä joustoa) kuin miehillä ($r=.11$, $p<0,001$).

Tuotannolliset työaikajoustot selvästi häiritsevät myös työn ja perheen yhteensovittamista: Työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta joustavat palkansaajat joutuivat useammin laiminlyömään kotiasioita työasioiden vuoksi kuin ne, joilla tällaista pakkoa ei ollut ($r=.23$, $p<0,001$). Selvästi kuormittavin tilanne oli niillä palkansaajilla, jotka joutuivat joustamaan tuotannollisesti ilman yksilöllisen jouston mahdollisuutta (kuvio 4). Kuten henkinen hyvinvointi myös sosiaalinen hyvinvointi paranee jonkin verran silloin, kun tuotannolliseen joustoon voi yhdistää yksilöllistä joustoa. Parhaiten työn ja muun elämän yhteensovittaminen



Lähde: Työolotutkimus



Lähde: Työolotutkimus

toteutuu silloin, kun työn tekemisessä ei tarvitse joustaa töiden tai esimiehen vaatimuksesta, mutta itsellä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Joustojen yhteys työn ja perheen sovittamista koskevaan hyvinvointiin on yhtä tärkeää niin naisille ($r=.24$, $p<0,001$) kuin miehillekin ($r=.23$, $p<0,001$).

Yhteenveto ja pohdinta

Työaikajoustoja toteutetaan paljon suomalaisessa työelämässä. Osa joustoista on yritysten ja työpaikkojen tuotannollisiin tai asiakaspalvelun tarpeisiin vastaavia työaikajärjestelyjä, osa puolestaan työntekijöiden tarpeet huomioon ottavia joustoja. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa tiedusteltiin ensimmäistä kertaa palkansaajien työaikajoustoja. Tuotannolliset joustot eli joustot työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta vähintään kuukausittain koskevat joka toista palkansaajaa (51 %) ja tällainen jousto toteutetaan suurelta osin ylitöiden tekemisenä. Vaikka ylitöiden tekeminen on hieman vähentynyt suomalaisessa työelämässä 1990-luvulta uudelle vuosituhannele tultaessa, teki runsas puolet (54 %) palkansaajista ylitöitä säännöllisesti vähintään kuukausittain vuonna 2003. Runsas neljännes palkansaajista teki näin usein vain sellaisia ylitöitä, jotka korvattiin joko rahana tai vapaana, mutta neljännes teki töitä ilman korvausta. Valtaosa (65 %) korvattuja ylitöitä tekevistä ja peräti 77 prosenttia ilman korvausta työskentelevistä kertoi joustavansa juuri töiden tai esimiesten vaatimuksesta.

Myös epäsäännöllinen työaika, eli työskentely muulloin kuin kello 6–18, vastaa useimmiten tuotannon tai asiakaspalvelun tarpeisiin. Tällaista epäsäännöllistä työaikaa ei useinkaan koettu tuotannollisena joustona, koska vain vajaa puolet (48 %) epäsäännöllistä työaikaa tekevästä – joista osa tekee myös ylitöitä – katsoi joustavansa työn tai esimiehen vaatimuksesta.

Yksilöllinen jousto eli mahdollisuus työaikajoustoon omien tarpeiden mukaan on jonkin verran harvinaisempaa kuin tuotannollinen jousto: 41 prosentilla palkansaajista oli tällaisen yksilöllisen jouston mahdollisuus vuonna 2003. Yksilöllinen ja tuotannollinen jousto eivät useinkaan kuuluneet samaan työnkuvaan, sillä miehistä 24 prosentilla ja naisista vain 16 prosentilla oli tällainen molemminpuolisen jouston mahdollisuus.

Toimivien työaikojen ja molemminpuolisen jouston kannalta tärkeäksi osoitautui töiden organisointi osallistuvan suunnittelun periaatteella. Pelkkä tuotannollisen jouston pakko oli useammin silloin, kun työyhteisössä oli liian vähän työntekijöitä ja työ tehtiin kiireessä ja kilpailuhengessä. Sen sijaan työyhteisöissä, joissa keskusteltiin työn ongelmista ja työn organisoimisesta, oli useammin molemminpuolista joustoa, jossa myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet tulivat huomioon otetuiksi.

Molemminpuolinen jousto on tärkeä sekä psyykkistä että sosiaalista työhyvinvointia tukeva järjestely. Stressioireita on nimittäin selvästi eniten silloin, kun työaikajousto on vain tuotannollisiin tarpeisiin, kun taas molemminpuolisen jouston tilanteessa oireilu on vähäisempää. Vähiten stressioireita on tilanteessa, jossa voi joustaa työajoissa omien tarpeiden mukaan ilman tuotannollisen jouston pakkoa. Myös työn ja perheen yhteensovittamisessa on vähiten ongelmia tällaisessa tilanteessa. Koska työajat eivät ole ainoa työhyvinvointia määrittävä tekijä, on jatkotutkimuksessa syytä vakiodia olennaiset muut hyvinvointiin liittyvät työn sisällön, työn organisoinnin ja työyhteisön tekijät, jotta joustojen vaikutus saataisiin selkeämmin esiin.

Lähteet

- Atkinson, John (1987): Flexibility or fragmentation. The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12(1), 87–105.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002): Henkilöstön osallistuminen parantaa työllisyyttä ja työelämän laatua. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2(2002), 33–48. Työministeriö, Helsinki.
- Anttila, Timo (2005): *Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work.* Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto.
- Goudswaard, Anneke & de Nanteuil, Matthieu (2000): *Flexilble Employment Policies and Working Conditions.* European Foundation of Living and Working Conditions, Consolidated report, Dublin.
- Huuhtanen, Pekka & Kandolin, Irja (2001): Joustoa lyhennetyllä työajalla: uudet työaikamallit puhelinpankissa ja sairaalassa. *Työ ja ihminen* 15 (1), 5–15.
- Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa (1996): Uudet työaikamallit vertailussa 6+6 tunnin päivävuorojärjestelmä ja tiivistetty työviikko. *Työelämän tutkimus* (4), 31–35.
- Kandolin Irja, Toivanen Minna & Huuhtanen Pekka: Työaikajärjestelyt erikokoisissa yrityksissä. *Hyvinvointikatsaus* 1/2002, 78–83.
- Karasek, Robert & Theorell, Tores (1990): *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life.* Basic Books, New York.
- Knauth, Peter (1998): Innovative workingtime arrangements. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 24(3), 13–17.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Liikanen, Hanna (1997): Strategisia selviytymissopimuksia? Tutkimus neljän yrityksen työaikajärjestelyistä 1990-luvun puolivälissä. *Työpoliittinen tutkimus* 170. Työministeriö, Helsinki.
- Lindström, Kari (2002): Työyhteisön osallistuva -kehittämismalli. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli: *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi.* Työterveyslaitos, Helsinki.
- Oinas Tomi, Jokivuori Pertti & Ilmonen Kaj (2005): Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 284, Helsinki.
- Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti (2003): Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma 2003, Työministeriö, Helsinki.
- Uhmavaara Heikki, Niemelä Jukka, Melin Harri, Mamia Tero, Malo Anita, Koivumäki Jaakko & Blom Raimo (2005): Joutaako työ? Joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 277, Helsinki.

Olavi Parvikko

Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt

Suomalaiset työpaikat ovat rakentaneet omaan todellisuuteensa sopivia hyvän kohtelun pelisääntöjä viime vuosina varsin runsaasti. Silti kaikilla toimialoilla on edelleen työpaikkoja, joissa havaitaan henkistä väkivaltaa. Suhteellisen hyvänä voi pitää toimialaa, jossa vain joka kolmas palkansaaja havainnoi henkistä väkivaltaa. Tässä artikkelissa kiusaamishavaintoja tarkastellaan hyvien ja riskejä sisältävien toimialojen sekä hyvään suuntaan kehittyneiden toimialojen työoloja vertailemalla.

Kiusaamishavaintojen yleisyys erottelee hyvät alat ja riskialat sekä selvästi että melko pysyvästikin. Vaikka hyvät alat ovat miesvaltaisia ja riskialat naisvaltaisia, eivät alojen väliset erot selity niinkään sukupuolella kuin työtä ja työolosuhteita koskevilla eroilla. Riskialat ovat hyviin aloihin verrattuina suurempia ja niissä on lisätty tulosvalvontaa enemmän. Työtä koskevat epävarmuustekijät eivät erottele hyviä aloja ja riskialoja odotusten mukaisesti. Riskialoilla, joilla tehdään hyviä aloja enemmän asiakastyötä, kiire ja työuupumus vaikuttavat työn laatuun tavalista enemmän. Sitä kautta ne ovat myös lisäämässä ristiriitoja sekä syrjintä- että kiusaamishavaintoja. Erityisen vaikuttavia ovat työntekijöiden väliset ristiriidat. Hyvään suuntaan kehittyneiden alojen nuori ja sukupuolijakaumaltaan tasaisempi henkilöstö näyttää onnistuneen luomaan yhteiset pelisäännöt, jotka kantavat yli epävarmojen ja riskejä sisältävien tilanteiden.

Johdanto

Työpaikkakiusaaminen on ollut eurooppalaisessa työterveyttä ja työturvallisuutta koskevassa keskustelussa esillä 1990-luvun puolivälistä alkaen, ja näkyvästi koko 2000-luvun. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston toimesta aihetta käsiteltiin myös työturvallisuusviikon ("Työstä stressiä") aikana vuonna 2002. Virasto toteaa laatimassaan tiedotteessa "Työpaikkakiusaaminen", että kiusaaminen liittyy usein työperäiseen stressiin ja on merkittävä ongelma työntekijöille Euroopassa (Facts 23, 2002). Tiedotteen mukaan työpaikkakiusaamisen todennäköisyyttä lisäävät seuraavat tekijät: organisaatiokulttuuri, jossa suvaitaan kiusaavaa käytöstä tai ei tunnisteta sitä ongelmaksi, nopeat muutokset, epävarmat työsuhteet, huonot työntekijöiden ja johdon väliset suhteet, vähäinen tyytyväisyys johtajiin, huonot työtovereiden väliset suhteet, työn äärimmäinen vaativuus, puutteet henkilöstöpolitiikassa ja yhteisten arvojen vajavaisuus sekä rooliristiriidat. Työpaikkakiusaamistiedotteessa ei mainita riskialoja tai -ammatteja, toisin kuin stressiä ja työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja väkivaltaa käsittelevissä tiedotteissa (Facts 22, 2002 ja Facts 24, 2002).

Häirinnän ja väkivallan riskialoiksi on nimetty poliisi- ja vartiointiala, yleensä palveluala, terveydenhoito-, liikenne-, vähittäismyynti-, ravitsemus-, rahoitus- ja koulutusalat (Facts 24). Kansainvälinen työjärjestö ILO on laatinut erityisen ohjeiston työpaikkaväkivallasta, ”Työpaikkaväkivalta palvelualoilla ja tämän ilmiön vastaiset toimet” (ks. ”Työpaikkaväkivalta...” 2004).

Teetettyään vuonna 2001 raportin työpaikkakiusaamisesta Euroopan parlamentti kehotti komissiota selventämään tai laajentamaan työterveyttä ja työturvallisuutta koskevaa puitedirektiiviä tai vaihtoehtoisesti laatimaan uuden puitedirektiivin juridiseksi välineeksi toimintaan työpaikkakiusaamista vastaan. Niinpä yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa vuosille 2002-2006 todetaan, että komissio on tarkastelemassa työpaikkahäirintään ja -väkivaltaan liittyvän yhteisön säädöksen aiheellisuutta ja soveltamisalaa. Syksyllä 2005 Euroopan työmarkkinaosapuolet tekivät päätöksen aloittaa neuvottelut mahdollisesta työpaikkaväkivaltaa koskevasta puitesopimuksesta.

Usein ajatellaan, että kiusaamista edeltää konflikti. Työpaikkakonflikti voi parantaa työsuorituksia ja aktivoida muutenkin, mutta yhtä hyvin se voi saada aikaan toimintakyvyttömyyttä (De Dreu ym. 1999). Onko kiusatuksi tullut mukana konfliktin synnyttämisessä vaiko pelkästään uhri tai kohde, on toinen kysymys.

Kiusaamista koskevissa määritelmissä mainitaan usein myös uhrin avuttomuus tai puolustuskyvyttömyys (Leyman 1996, Björkqvist & Österman & Hjelt-Bäck 1994, Einarsen & Skogsstad 1996, Hoel & Cooper 2000). Mikä aiheuttaa puolustuskyvyttömyyden – uhrin persoonallisuus vai olosuhteet – tulee yleensä niukahkosti ymmärretyksi. Määritelmiä ja rajauksia koskevissa selvityksissä on päädytty myös havaintoihin, joiden mukaan itsensä kiusatuksi kokemisen taustalla on pääosin jotain muuta kuin pelkkää huonoa kohtelua. Selittäviksi tekijöiksi on tunnistettu työpaine ja rasitus, stressi – kuten Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tiedotteessakin – ja henkilökohtaiset ongelmat. Kiusatuksi tulemisen kokemus olisi joidenkin arvioiden mukaan ”aito” vain joka viidennessä tapauksessa (Ege 2005).

Työpaikkakiusaamisen riskialoista on alettu 2000-luvulla puhua aiempaa suoremmin niin Suomessa kuin Euroopassakin. Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut, opetus- ja tutkimus, elintarviketeollisuus sekä julkinen hallinto, mukaan lukien seurakunnat, on nostettu esille. On kuitenkin verraten avoin ja riidanalainenkin kysymys, onko mainituilla aloilla joitakin tiettyjä kiusaamista tai huonoa kohtelua lisääviä olosuhteita tai käytäntöjä. Yleisiksi työpaikkakiusaamista synnyttäviksi olosuhteiksi on edellä kuvatussa Facts 23:ssa mainittujen tekijöiden lisäksi nimetty muun muassa huono työilmapiiri, huonot vaikutusmahdollisuudet, suuret paineet ja tulosaatimukset ja epävarmuus ennakoimattomista muutoksista (esim. Di Martino & Hoel & Cooper 2003, Lehto & Sutela 1998 ja 2004, Vartia 2003, Vartia 2004). Lehto ja Sutela (2004) toteavat, että erityisen paha tilanne on silloin, kun tällaisiin epävarmuuksiin yhdistyy työpaikan tapa tiedottaa muutoksista vasta niiden tapahtuessa tai sen jälkeen. On mahdollista, että yleiset stressiä tai uupumista lisäävät riskitekijät, huono tiedotus, vähäinen sosiaalinen

tuki erityisesti painetilanteissa tai erilaiset syrjintäkokemukset ovat vaikuttamassa paitsi kiusaamista koskeviin havaintoihin niin myös joutumiseen kiusatuksi, uhrin asemaan.

Työpaikkakiusaamisen esiintyvyys näyttää vaihtelevan 3–40 prosentin välillä, toimialasta, työpaikasta ja tutkijoista riippuen. Toimialojen väliset erot vaikuttavat huomattavan suurilta, eivätkä ne selity juurikaan kiusaamista koskevien määritelmien eroilla. Suomalaiset työpaikat ovat rakentaneet omaan todellisuuteensa sopivia hyvän kohtelun pelisääntöjä 2000-luvun alkupuolella varsin runsaasti. Lähes kaikissa niissä kertaantuu verraten yhdenmukainen määritelmä työpaikkakiusaamiselle. Facts 23:n määritelmän mukaan ”Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa mielivaltaista käytöstä, joka kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään ja muodostaa terveys- ja turvallisuusriskin”. Suomalaisissa määritelmässä ei yleensä puhuta mielivaltaisuudesta. Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa vuodesta 1997 alkaen omaksuttu määritelmä kuuluu näin: *”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta”*. Tähän tapaan työpaikkakiusaaminen ymmärretään suomalaisilla työpaikoilla. Kun ilmiö on ensin näin kuvattu, sen jälkeen työolotutkimuksessa kysytään, esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä.

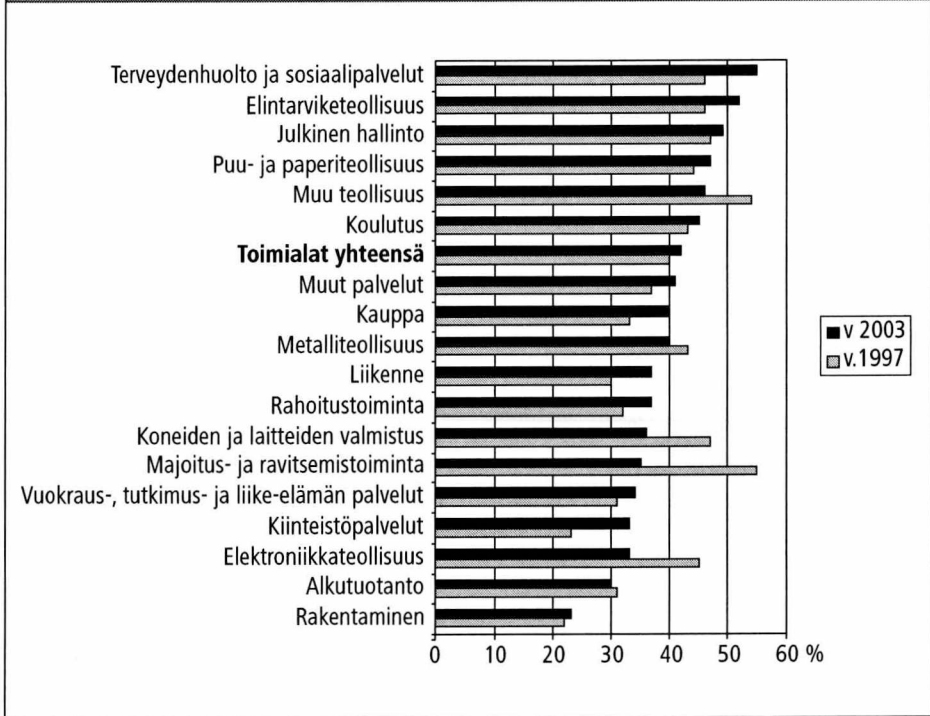
Toisenlaisen näkökulman kiusaamishavaintojen syntyyn voivat tarjota alat, joissa kehitys näyttää kulkeneen myönteiseen suuntaan. Majoitus- ja ravitsemistoiminta, koneiden ja laitteiden valmistus sekä elektroniikkateollisuus olivat vuonna 1997 kiusaamishavaintojen suhteen riskialoja (45–55 % palkansaajista havaitsi kiusaamista työpaikallaan), mutta vuonna 2003 kyseisillä aloilla työskentelevät havaitsivat kiusaamista merkitsevästi aiempaa vähemmän (33–36 %). On todettu, että jatkuvaa työpaikkakiusaamista koskevia havaintoja on varsin vähän sellaisilla työpaikoilla, joilla työt ovat hyvin organisoituja, henkilöstöä on tarpeeksi, työn ongelmista keskustellaan riittävästi, työntekijät saavat tiedon tulevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa ja tiedonvälitys on ylipäänsä avointa sekä ilmapiiri kannustavaa (Lehto & Sutela 2004).

Kuinka tällaiset olosuhteet voidaan tai osataan luoda? Ja voisiko olosuhteiden merkitys vaihdella toimialojen mukaan? Voisiko esimerkiksi muutoksilla ja niiden hallinnalla olla erilainen merkitys kiusaamishavaintojen syntyyn rakennusalaalla kuin vaikkapa terveydenhuollossa?

Eurooppalaisissa toimintaohjeissa (esim. Facts 23, Di Martino ym. 2003) ja muissa kansainvälisissä suosituksissa (ILO 2004) korostetaan hyvien käytäntöjen tai myönteistä ja avointa vuorovaikutusta edistävien pelisääntöjen luomisen merkitystä. Hyvät ratkaisut jäävät työpaikkojen vastuulle. Jos hyvät ratkaisut syntyvät yksinkertaisin teoin, esimerkiksi lisäämällä henkilökuntaa tai parantamalla tiedonkulkua, miksi joillakin aloilla niitä toteutetaan ja toisilla ei?

Kaikilla toimialoilla oli Työolotutkimuksen mukaan siis työpaikkoja, joissa havaittiin henkistä väkivaltaa. Tavoitteena on väkivaltaton tila, mutta 2000-luvun alussa saattoi pitää suhteellisen hyvänä toimialaa, jossa ”vain” joka kolmas palkansaaja havainnoi henkistä väkivaltaa. Noin joka kolmannella ”hyvään tilaan”

Kuvio 1. Havainnot henkisestä väkivallasta toimialoittain 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista toimialan mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

päässeen toimialan palkansaajalla oli vuonna 2003 havaintoja henkisestä väkivaltaista työpaikallaan samaan aikaan kun riskitilanteessa olevien toimialojen palkansaajista joka toinen havaitsi henkistä väkivaltaa työpaikallaan. Mitä enemmän kiusaamista havaitaan sitä enemmän on myös omakohtaisia kokemuksia, kohteen asemassa olevia (Lehto & Sutela 2004).

Voidaan olettaa, että tarkastelemalla kiusaamista koskevia havaintoja oma-kohtaisten kokemusten sijasta, saadaan paremmin näkyviin taustalla olevia työhön ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Seuraavassa kuvaan näitä havaintoja yhtäältä hyvien ja toisaalta riskejä sisältävien toimialojen näkökulmasta. Hyviksi aloiksi olen valinnut vuoden 2003 työolotutkimuksen perusteella ne alat, joissa kiusaamishavaintoja oli vähiten: rakentaminen, alkutuotanto ja kiinteistöpalvelut. Riskejä sisältäviksi aloiksi olen määritellyt ne, joissa kiusaamishavaintoja on eniten: terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut, elintarviketeollisuus ja julkinen hallinto. Myöhemmin näistä käytetään nimityksiä ”Hyvät alat” ja ”Riskialat”. Hyvät alat ja riskialat ovat lähes samoja kuin Euroopan maita koskevissa selvityksissä todetut (Di Martino ym. 2003).

Vertaan hyviä aloja ja riskialoja seuraavien muuttujien osalta (suluissa ensin vuoden 1997 kysymysnumero, sitten liitelomakkeen 2003 kysymysnumero; vuoden 1997 lomake löytyy esimerkiksi julkaisusta Lehto & Järnefelt, 2000):

- sukupuoli
- ikä
- työkokemus (2/A2)
- työpaikan koko (18/A15)
- työilmapiiri ja ristiriidat (66g/B31h, 101a/C14a, 101b/C14b, 101c/C14c, 101d/C14d))
- vaikutusmahdollisuudet (61a-f/B27a-f)
- tulosvaatimukset (21a/A18a)
- tieto työtä koskevista muutoksista (62/B28)
- työsuhteeseen liittyvä epävarmuus (50a-f/B16a-f)
- työuupumuksen uhka (49k/B15h)
- kiire ja jaksaminen (66d,g,j,k,o,q/B31d,h,j,k,q,s)
- tuki ja rohkaisu (67b,c/B32a,b)
- syrjintähavainnot
(105a1,a2,a3,a4,a5,a7,a8,a10/C20a1,a2,a3,a4,a5,a6,a7,a8)
- tasa-arvon toteutuminen työpaikalla (98/C9)
- tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan (103/C16).

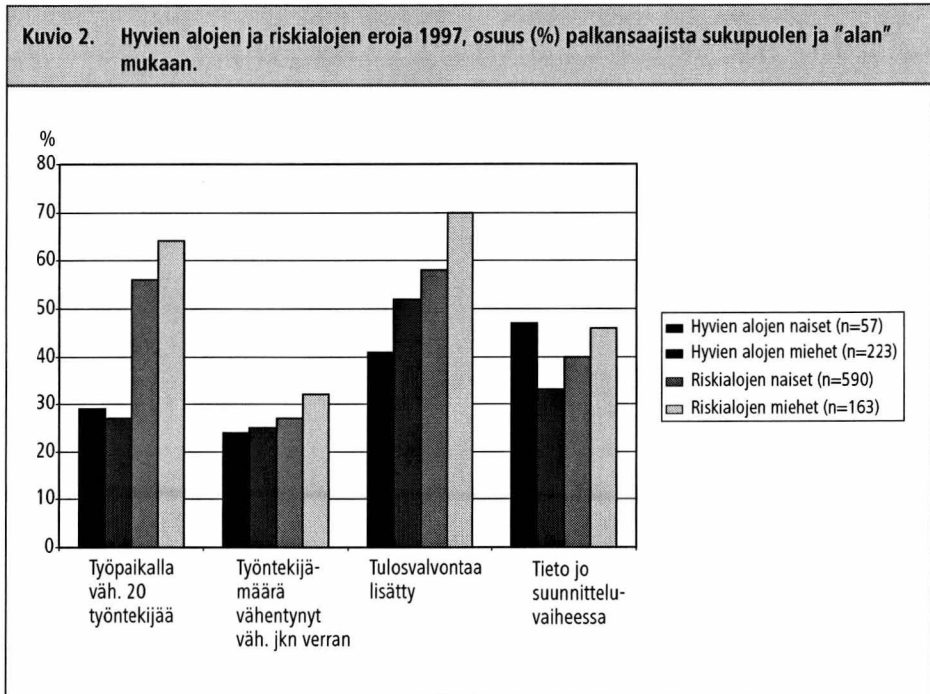
Vastaavia tunnuslukuja tarkastellaan myös hyvään suuntaan kehittyneillä toimialoilla, joita ovat majoitus- ja ravitsemisala, koneiden ja laitteiden valmistaminen ja elektroniikkateollisuus. Näistä käytetään nimitystä ”Hyvään suuntaan kehittyneet alat”.

Hyvien alojen ja riskialojen eroja 1997–2003

Tilanne vuonna 1997

Hyvien alojen palkansaajista oli vuonna 1997 (n=280) 20 prosenttia naisia ja 80 prosenttia miehiä. Riskialojen palkansaajista (n=753) naisten osuus oli 78 ja miesten 22 prosenttia. Keski-ikä oli hyvillä aloilla 39,1 vuotta ja riskialoilla 41,4 vuotta. Työkokemusta hyvien alojen palkansaajilla oli keskimäärin 19,6 vuotta, riskialojen palkansaajilla 20,2 vuotta.

Hyvät alat olivat siis miesvaltaisia, riskialat naisvaltaisia. On kuitenkin huomattava, että riskialoilla työskentelevillä oli hyviin aloihin verrattuna enemmän havaintoja kiusaamisesta sukupuolesta riippumatta: hyvillä aloilla kiusaamista havainnoi miehistä 21 ja naisista 33 prosenttia, riskialoilla vastaavasti miehistä 43 ja naisista 47 prosenttia. Työkokemuksen suhteen alojen välinen ero ei ollut merkittävä, mutta riskialoilla palkansaajien keski-ikä oli hieman korkeampi kuin hyvillä aloilla.



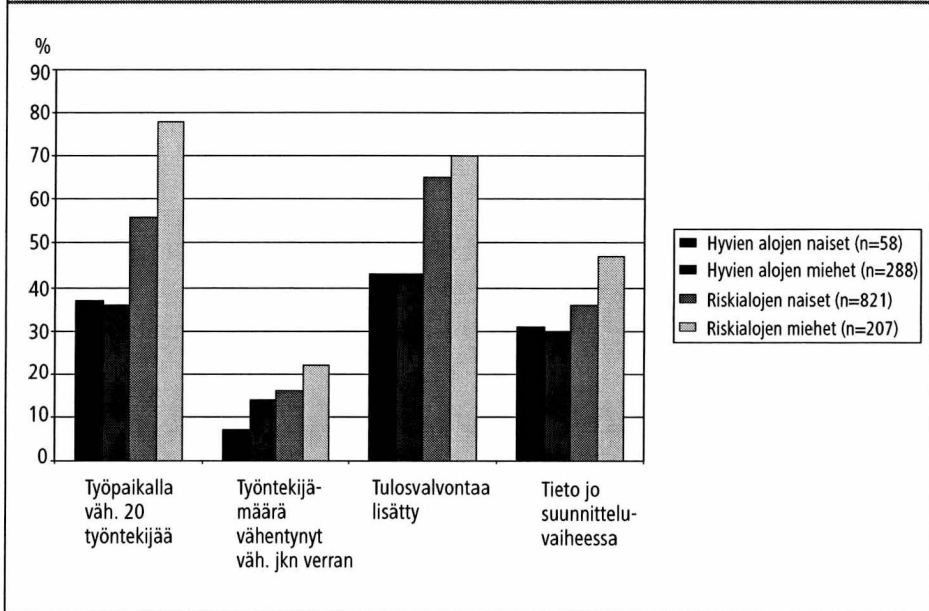
Lähde: Työolotutkimus

Riskialojen työpaikat olivat hyvien alojen työpaikkoja suurempia. Niissä toimivat miehet työskentelivät vielä suuremmilla työpaikoilla kuin naiset. Riskialojen tulosvalvontaa oli lisätty selvästi enemmän kuin hyvien alojen tulosvalvontaa, erityisesti miesten arvion mukaan. Työntekijöiden määrää ei riskialoilla ollut vähennetty merkittävästi enemmän kuin hyvillä aloilla. Suuria eroja ei ollut myöskään muutoksia koskevan tiedon jaossa. Hyvillä toimialoilla miehet kuitenkin saivat muutosta koskevia tietoja huonommin kuin naiset.

Tilanne vuonna 2003

Hyvillä aloilla (n=346; naisia 18 ja miehiä 82 prosenttia) ja riskialoilla (n=1028; naisia 80 ja miehiä 20 prosenttia) sukupuolijakauma näytti säilyneen lähes entisellään. Henkilöstö oli ikääntynyt kuuden vuoden aikana keskimäärin kaksi vuotta, työkokemusta oli tullut lisää keskimäärin 1–2 vuotta. Kiusaamista havainnoiden suhteelliset osuudet olivat kasvaneet: hyvillä aloilla kiusaamista havainnoi miehistä 24 ja naisista 38 prosenttia, riskialoilla vastaavasti miehistä 46 ja naisista 56 prosenttia. Kiusaamishavaintoja koskevat sukupuolten väliset erot olivat kasvaneet merkittäviksi vuonna 2003.

Kuvio 3. Hyvien alojen ja riskialojen eroja 2003, osuus (%) palkansaajista sukupuolen ja "alan" mukaan.



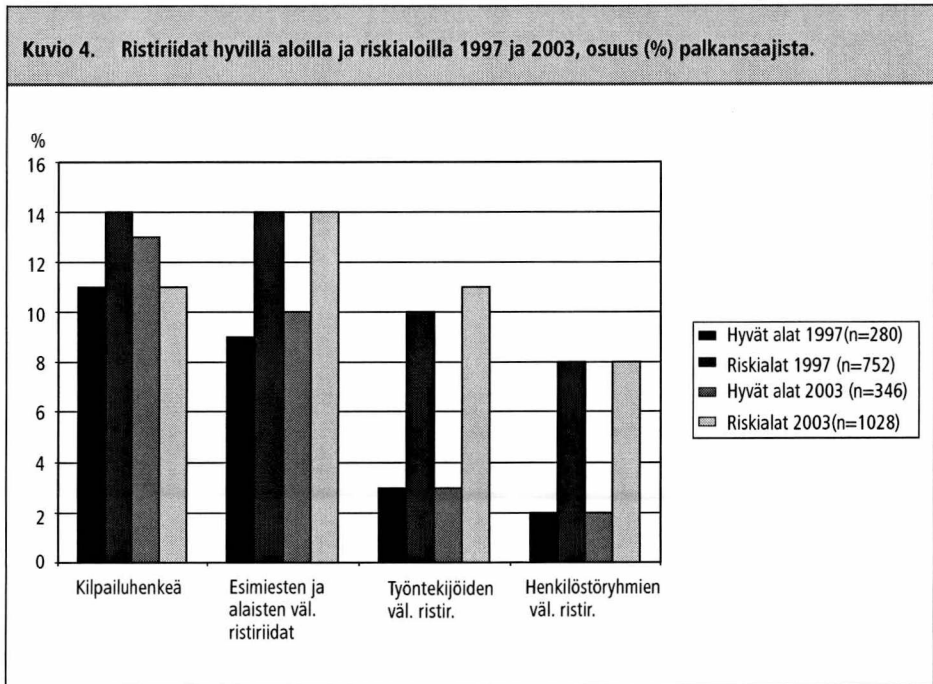
Lähde: Työolotutkimus

Riskialojen työpaikat olivat edelleen työntekijämäärältään hyvien alojen työpaikkoja suurempia. Työntekijöiden määrää ei kuitenkaan ollut vähennetty vuonna 2003 enää yhtä usein kuin vuonna 1997, joskin riskialoilla vähentäminen oli ollut yleisempää kuin hyvillä aloilla. Tulosvalvonnan lisääntyminen näytti jatkuvan riskialoilla aiempaa yleisemmin. Hyvien alojen naiset eivät enää saaneet muutosta koskevia tietoja miehiä paremmin.

Ristiriidat

Työntekijöiden ja henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen määrässä oli merkittäviä eroja hyvien alojen ja riskialojen välillä, riskialoilla kyseisiä ristiriitoja oli enemmän. Ristiriitoja oli kaiken kaikkiaan tosin suhteellisen vähän, noin joka kymmenennen työpaikalla.

Sekä hyvillä aloilla että riskialoilla ristiriidat olivat yhteydessä kiusaamishavaintoihin. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat eivät erotelleet aloja samassa määrin. Kilpailuhengen suhteen hyvien alojen ja riskialojen sen enempää kuin miesten ja naistenkaan väliset erot eivät olleet merkittäviä.



Lähde: Työolotutkimus

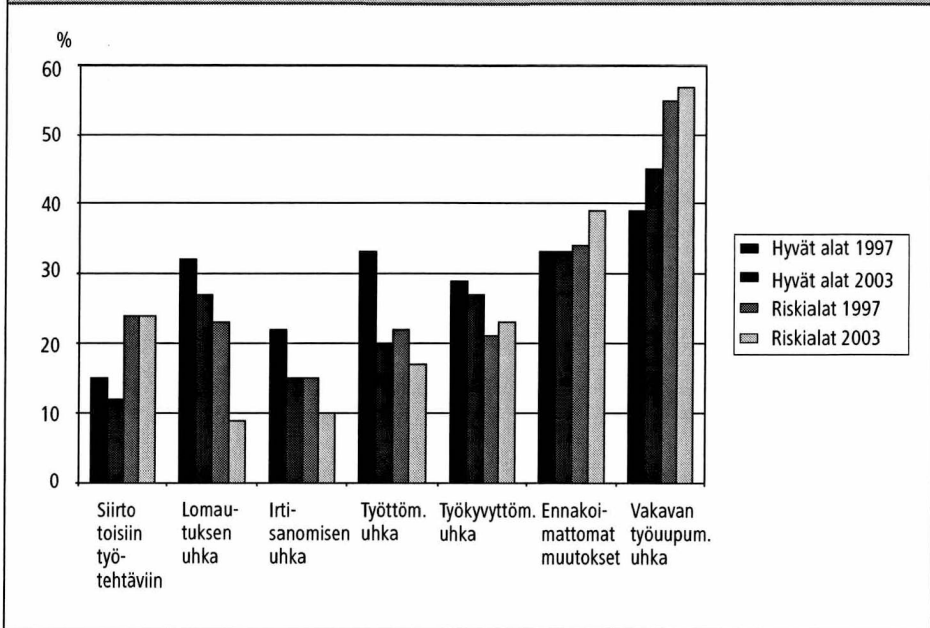
Vaikutusmahdollisuudet

Huonojen vaikutusmahdollisuuksien on arveltu olevan yhteydessä työpaikkakiusaamiseen. Jos ei voi vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin, työmenetelmiin tai työnjakoon, on tiettyssä mielessä huonosti kohdeltu.

Tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet erottelivat hyvät alat riskialoista vain kahden tekijän suhteen: vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja siihen, keiden kanssa työskentelee. Muissa vaikutusmahdollisuuksia koskevissa tekijöissä ei ollut merkittäviä eroja hyvien alojen ja riskialojen välillä.

Vaikutusmahdollisuuksissa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 1997 vuoteen 2003. Riskialoilla työtahtiin vaikuttaminen säilyi merkittävästi huonompana kuin hyvillä aloilla. Samalla voi todeta, että vaikutusmahdollisuudet etenkin työtahtiin olivat hyvien alojen palkansaajilla paremmat kuin palkansaajilla yleensä.

Kuvio 5. Hyvien alojen ja riskialojen epävarmuustekijöitä 1997 ja 2003, osuus (%) palkansaajista.



Lähde: Työolotutkimus

Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus

Riskialoilla ei yleisesti ottaen ollut vuonna 1997 epävarmuustekijöitä enempää kuin hyvillä aloilla, pikemminkin päinvastoin: lomautuksen, irtisanomisen ja työkyvyttömyyden uhkan kokemuksia oli jopa jossain määrin vähemmän. Sen sijaan vakavan työuupumuksen uhkaa koettiin riskialoilla merkittävästi enemmän kuin hyvillä aloilla. Vakavan työuupumuksen uhkan kokeminen on monessa mielessä kiinnostava, mutta myös mutkikas, monista tekijöistä johtuva asia. Hyvien alojen palkansaajilla työuupumusuhkan kokemukset olivat vuonna 1997 vähäisempiä (39 % koki) kuin palkansaajilla keskimäärin (47 %), sen sijaan riskialoilla kokemuksia oli keskimääräistä enemmän (55 %).

Työsuhteeseen liittyvät epävarmuustekijät olivat säilyneet vuonna 2003 muilta osin samansuuruisina paitsi että irtisanomisen ja lomautuksen uhka olivat jossain määrin vähentyneet sekä hyvillä aloilla että riskialoilla. Vakavan työuupumuksen uhkaa koettiin riskialoilla edelleen merkittävästi enemmän kuin hyvillä aloilla. Kun tutkittiin työuupumuksen uhkaa tarkemmin, havaittiin, että se oli vuonna 2003 aiempaa enemmän yhteydessä sekä hyvillä aloilla että riskialoilla työkyvyttömyyden uhkaan ja kiireeseen, jälkimmäiseen erityisesti riskialoilla. Myös ennakoimattomat muutokset olivat vuonna 2003 työuupumuksen uhkan taustalla.

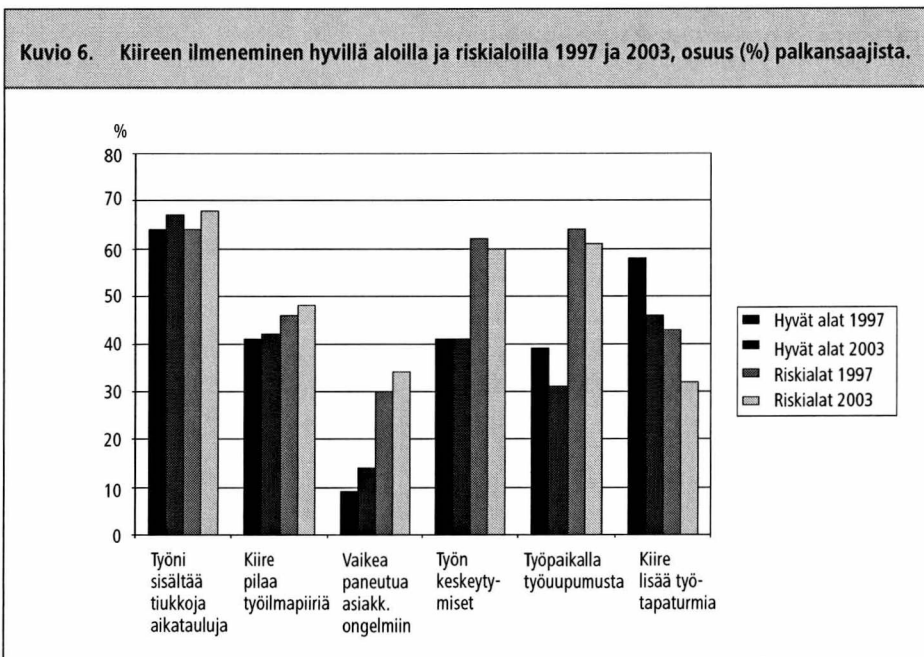
Kiireen ilmeneminen

Vuonna 1997 kiireen yleiset ilmenemismuodot, kuten tiukat aikataulut ja ilma-piirin huononeminen, näyttivät esiintyvän hyvillä aloilla ja riskialoilla suurin piirtein samaan tapaan.

Sen sijaan asiakastyöhön liittyvät ongelmat ja työn jatkuva keskeytyminen olivat tyypillisiä riskialoille, kaksi kolmesta riskialojen työntekijästä joutui keskeyttämään työnsä kyselyjen tai puheluiden vuoksi. Riskialojen työ on pääosin asiakastyötä.

Kaksi kolmesta riskialojen palkansaajasta kiinnitti huomion myös työpaikalla esiintyvään työuupumukseen. Nyt kyse ei ole työuupumuksen tai sen uhkan omakohtaisesta kokemuksesta vaan omaa työpaikkaa koskevista havainnoista. Työuupumuksen kokemisen ja havaitsemisen välinen yhteys oli vahva: hyvillä aloilla korrelaatio oli .52, riskialoilla .40. Hyvillä aloilla ”vain” kaksi viidestä raportoi keskeytymisistä tai työuupumuksesta, niiden sijasta korostui kiireen ja tapaturmien yhteys.

Kiire ilmeni samalla tavalla hyvillä aloilla ja riskialoilla myös vuonna 2003. Riskialoilla tyypilliseen asiakastyöhön sillä näytti olevan edelleen selvä yhteys, samoin työn keskeytymisiin ja työpaikalla havaittavaan työuupumukseen. Riskialoilla asiakastyön ongelmat ehkä muuttuivat työuupumuksen uhkan kokemuksen ja työuupumusta koskevien havaintojen kautta kireiksi ihmissuhteiksi ja havainnoiksi kiusaamisesta, huonosta kohtelusta.



Lähde: Työolotutkimus

Johtaminen, tasa-arvo ja tuki

Johtaminen ja tasa-arvo – myös tyytyväisyys näihin tekijöihin – ja esimiesten ja työtoverien tuki liitetään usein hyvän kohtelun perusteisiin, ja oletetaan, että niiden avulla kiusaamista voidaan ehkäistä ja vähentää. Niillä ei kuitenkaan ollut tässä tutkimuksessa hyviä aloja ja riskialoja erottelevaa merkitystä. Hyvillä aloilla tosin tyytyväisyys johtamiseen oli jonkin verran suurempaa. Se korreloi kiusaamishavaintoihin jossain määrin myös riskialoilla (-.25 ja -.26). Tasa-arvoa koskevien havaintojen yhteys kiusaamishavaintoihin oli kuitenkin vähäinen, korrelaatio vain -.01 – -.14. Esimiestuki ja työtoverituki olivat selvässä yhteydessä toisiinsa niin hyvillä aloilla (.59) kuin riskialoillakin (.44), mutta yhteys kiusaamishavaintoihin oli vähäisempi (-.18 ja -.20).

Tyytyväisyys johtamiseen, tasa-arvon toteutuminen ja esimiehen tai työtovereiden tuki eivät erottele hyviä aloja tai riskialoja myöskään vuonna 2003, eivät ainakaan odotusten mukaisesti. Yllättävää on, että riskialoilla työtoveritukea koettiin enemmän kuin hyvillä aloilla. Jos alojen välisissä eroissa ei olekaan tapahtunut muutoksia, niin esimiestuki näytti vähentyneen niin hyvillä aloilla kuin riskialoilla. Tämä kehitys näkyy koko palkansaajakunnassakin (Lehto & Sutela 2004).

Syrjintähavainnot

Omalla työpaikalla havaitussa syrjinnässä hyvät alat ja riskialat erosivat perheellisydestä, suosikkijärjestelmistä ja osa-aikaisuudesta tai määräaikaisuudesta johtuvan syrjinnän osalta. Vaikka alojen välillä olikin syrjintähavaintoja koskevia määrittäviä eroja, syrjintähavainnot olivat yleensä suhteellisen vahvassa yhteydessä (korrelaatio noin .30) kiusaamishavaintoihin. Erityisesti korostuivat suosikkijärjestelmiin, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen liittyvät syrjintähavainnot.

Syrjintähavainnot liittyivät riskialoilla vuonna 2003 pääosin suosikkijärjestelmiin ja suhtautumiseen määrä- tai osa-aikaisiin työntekijöihin. Mitä vähemmän suosikkijärjestelmiä, sitä vähemmän kiusaamishavaintoja ($r=-.35$).

Jos kokoaa yhteen hyvien alojen ja riskialojen kannalta keskeisimmät työpaikka-kiusaamista ehkäisevät tekijät, voi todeta seuraavaa:

Sekä hyvien alojen että riskialojen työpaikoilla kiusaamista voi parhaiten ehkäistä

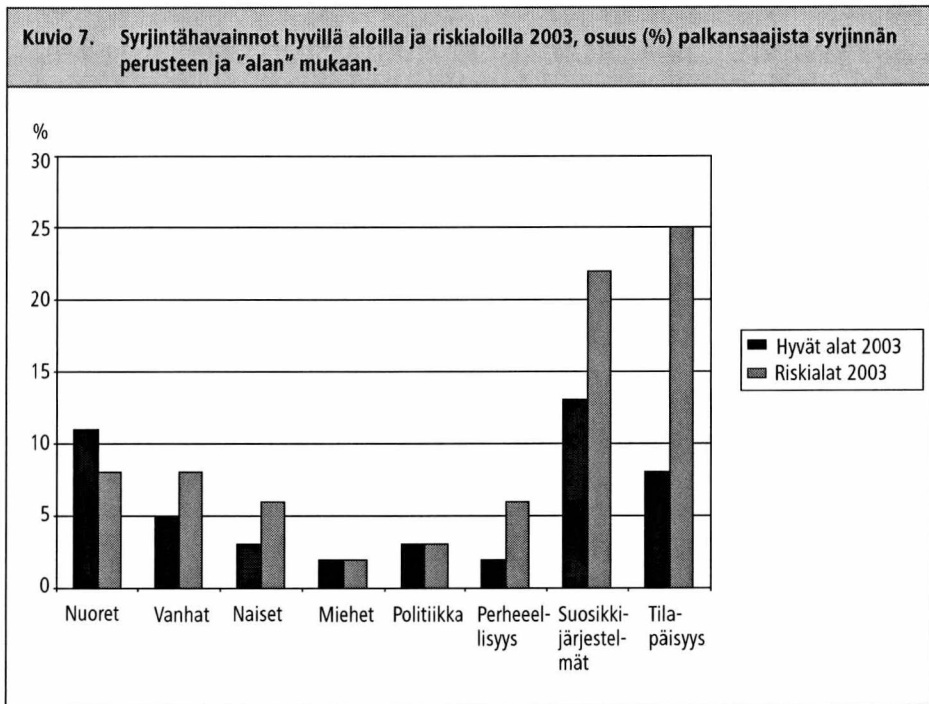
- parantamalla työntekijöiden ja henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen hallintaa
- vaikuttamalla syrjintähavaintoja synnyttäviin tekijöihin, erityisesti sellaisiin, jotka liittyvät suosikkijärjestelmiin ja tilapäisessä tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevien asemaan
- huolehtimalla työtä koskevista muutoksista tiedottamisesta jo suunnitteluvaiheessa

Hyvien alojen työpaikoilla erityishuomio kannattaa kiinnittää

- työpaikkojen koon kasvuun liittyviin riskeihin
- esimiestukeen

Riskialojen työpaikoilla erityishuomio kannattaa kiinnittää

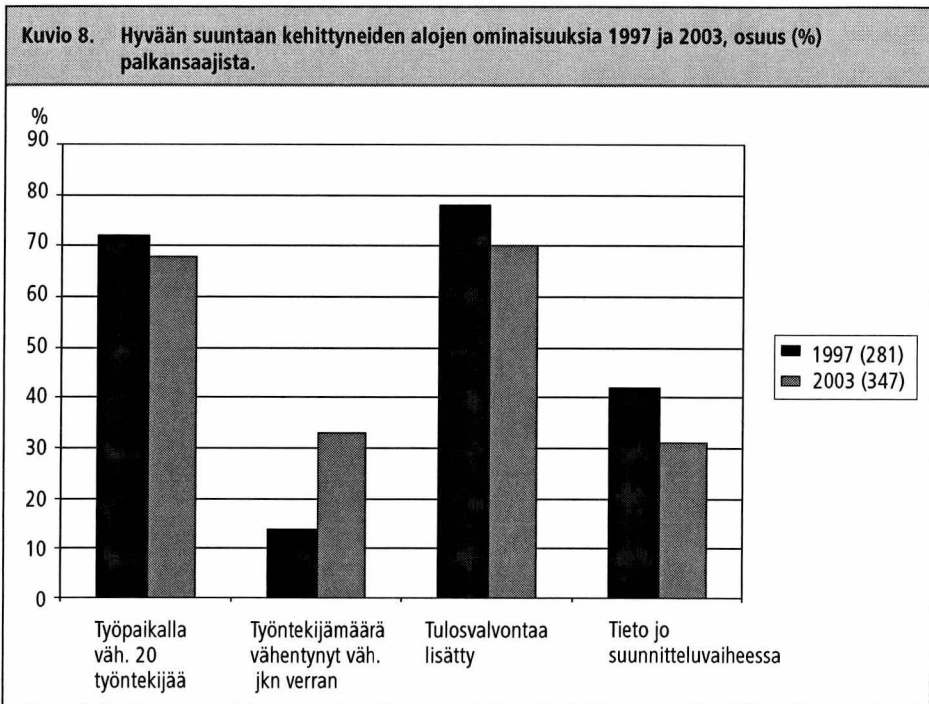
- tulosvalvontakäytäntöihin
- työuupumuskokemuksiin ja -havaintoihin
- kiireen esiintymiseen erityisesti asiakastyössä
- mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin ja työtoverien valintaan



Lähde: Työolotutkimus

Hyvään suuntaan kehittyneiden alojen tyypillisyyksiä

Hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla oli vuonna 1997 miehiä ja naisia suurin piirtein yhtä paljon (miehiä 53 %, naisia 47 %). Tilanne oli lähes sama vuonna 2003 (56 % / 44 %). Palkansaajien keski-ikä oli hyvin aloihin ja riskialoihin verrattuna alhaisempi (1997: 36,8 v., 2003: 38,0 v.), samoin työkokemuksen määrä (1997: 16,9 v., 2003: 16,9 v.). Miesten ja naisten kiusaamishavaintojen määrissä ei ollut merkittäviä eroja vuonna 1997 (miehet 45 %, naiset 47 %) eikä vuonna 2003 (miehet 32 %, naiset 39 %).

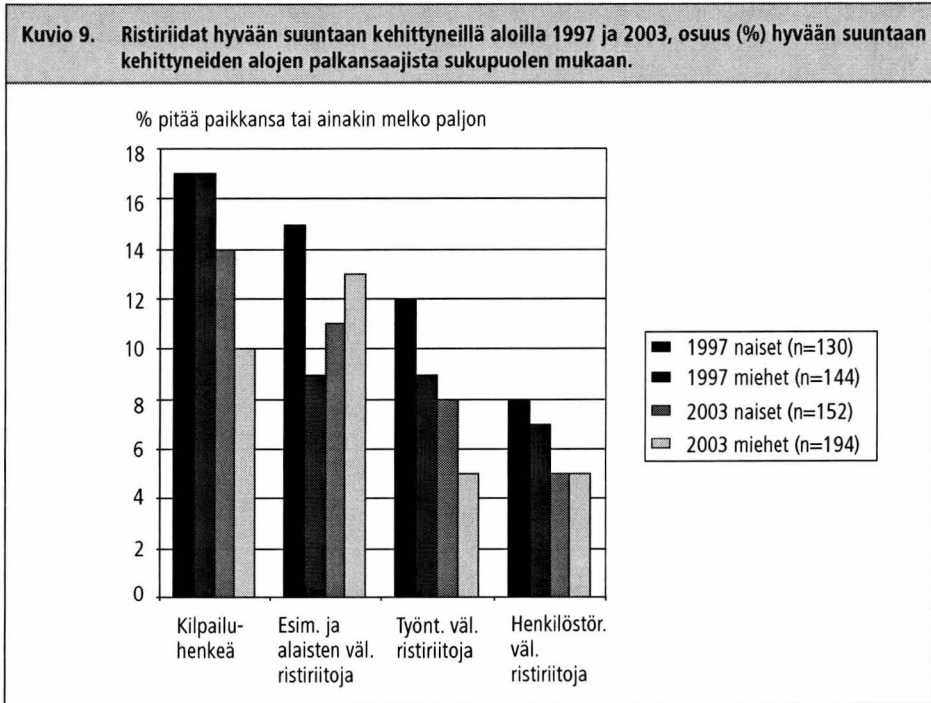


Lähde: Työolotutkimus

Hyvään suuntaan kehittyneiden alojen palkansaajat tulivat pääosin yli 20 työntekijän työpaikoilta. Työntekijämäärät eivät olleet juurikaan vähentyneet vuonna 1997, vuonna 2003 kuitenkin jo joka kolmannen työpaikalla. Tulosvalvontaa oli lisätty vuonna 1997 enemmän kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla, ja vielä vuonna 2003 yhtä usein kuin riskialoilla. Muutoksia koskevien tietojen jaossa kehitys näytti kulkeneen kielteiseen suuntaan.

Ristiriidat

Ristiriidat näyttävät yleisesti vähentyneen hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla. Erityisesti kilpailuhengen ja työntekijöiden välisten ristiriitojen määrä on palkansaajien arvioiden mukaan alentunut.



Lähde: Työolotutkimus

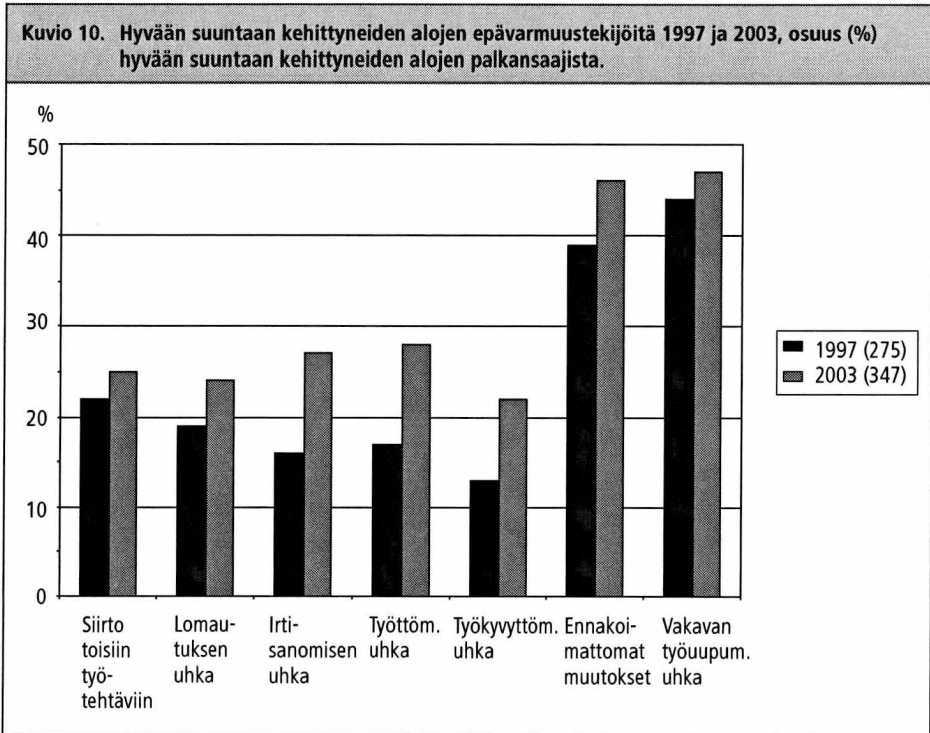
Ristiriitojen yhteys kiusaamishavaintoihin oli sekä 1997 että 2003 vahva, korrelaatiot yli .30. Yhteys on samansuuntainen ja yhtä suuri kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla. Voi siis todeta, että mitä enemmän ristiriitoja, sitä enemmän kiusaamishavaintoja.

Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksissa ei vuosien 1997–2003 välillä ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Naisten mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin ja työmenetelmiin oli merkittävästi huonompi kuin miesten. Yllättävänä voi pitää sitä, että hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla naisten vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja työmenetelmiin olivat jopa huonommat kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla.

Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus

Vuonna 1997 hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla oli erityisesti hyviin aloihin verrattuna vähemmän epävarmuustekijöitä, etenkin työttömyyden ja työkyvyttömyyden uhkaan liittyvää epävarmuutta. Hyvään suuntaan kehittyvät alat muistuttivat tuolloin riskialoja. Vuoteen 2003 tultaessa epävarmuustekijöitä kokevien määrä oli odotusten vastaisesti selvästi lisääntynyt.



Lähde: Työolotutkimus

Kiireen esiintyminen

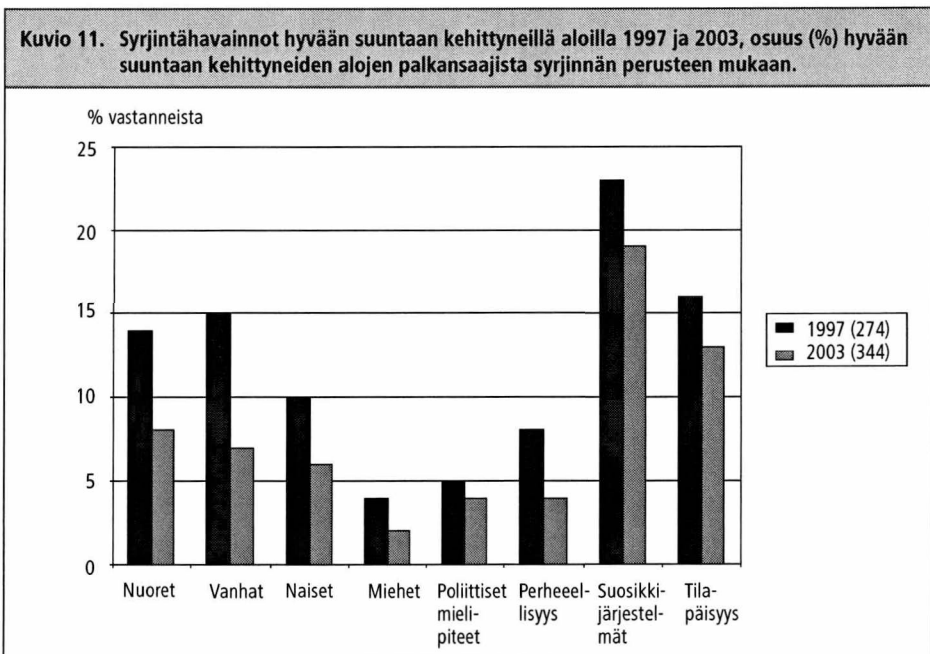
Hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla työ sisälsi tiukkoja aikatauluja enemmän kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla. Kiire näytti vaikuttavan työilmapiiriin yhtä paljon kaikilla aloilla. Sen sijaan vaikeuksista hoitaa asiakastyötä raportoitiin hyvään suuntaan kehittyvillä aloilla vähemmän kuin riskialoilla. Kiireeseen liitetystä tekijöistä ainoastaan työuupumusta koskevat havainnot ja tapaturmavaara vähenivät merkittävästi vuosien 1997–2003 välillä. Muut kiireeseen liittyvät tekijät eivät muuttuneet.

Johtaminen, tasa-arvo ja tuki

Tasa-arvo ja työtovereilta saatava tuki säilyivät hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla ennallaan vuosina 1997 ja 2003. Tyytyväisyys johtamiseen oli vuonna 1997 hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla merkittävästi vähäisempää (70%) kuin hyvillä aloilla (80%), mutta vuonna 2003 ero ei enää ollut merkittävä (76%/81%). Esimieheltä saatu tuki väheni vuodesta 1997 (61%) vuoteen 2003 (51%) samaan tapaan kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla, muutos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävä.

Syrjintähavainnot

Hyvään suuntaan kehittyneillä aloilla syrjintähavainnot alenivat vuoteen 2003 tultaessa. Muutos oli merkittävä vanhoihin kohdistuvan ja suosikkijärjestelmiin liittyvän syrjinnän havainnoissa, mutta johdonmukainen kaikissa nyt kuvatuissa syrjintää synnyttävissä tekijöissä. On kuitenkin huomattava, että erityisesti hyvillä aloilla suosikkijärjestelmiin ja tilapäisten asemaan liitettävät syrjintähavainnot ovat vuosina 1997–2003 vähäisemmät kuin hyvään suuntaan kehittyvillä aloilla.



Lähde: Työolotutkimus

Jos kokoaa yhteen hyvään suuntaan kehittyneiden alojen keskeisimmät työpaikkakiusaamiseen vaikuttavat tekijät, voi todeta seuraavaa:

- henkilöstön tasainen sukupuolijakauma on vahvuustekijä
- on tärkeätä vähentää ristiriitoja, erityisesti haitallista sisäistä kilpailua ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja
- työsuhteeseen liittyvät epävarmuustekijät eivät lisää kiusaamisriskiä, jos minimoidaan syrjintää synnyttävät käytännöt.

Johtopäätöksiä

Kiusaamishavaintojen yleisyys erottelee hyvät alat ja riskialat sekä selvästi että melko pysyvästikin. Vaikka hyvät alat ovat miesvaltaisia ja riskialat naisvaltaisia, eivät alojen väliset erot selity niinkään sukupuolella kuin työtä ja työoloja koskevilla eroilla. Poikkeuksena tästä on työuupumuksen kokeminen uhkana, mikä näyttää olevan tyypillistä naisille riskialoilla, mutta ei hyvillä aloilla. Muita hyviä ja riskialoja odotusten mukaisesti erottelevia ominaisuuksia ovat muun muassa työpaikan koko, työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuva arviointi tai valvonta, tieto työtä koskevista muutoksista, kiireen esiintyminen ja syrjintähavainnot. Riskialat ovat hyvin aloihin verrattuina suurempia, niissä on lisätty tulosvalvontaa enemmän ja niitä koskevista muutoksista tiedotetaan vähemmän kuin hyvillä aloilla on tapana. Näiden tekijöiden yhteys kiusaamishavaintoihin oli kuitenkin verraten vähäinen.

Työtä koskevat epävarmuustekijät eivät erottele hyviä aloja ja riskialoja odotusten mukaisesti. Hyvillä aloilla työsuhteen epävarmuus (lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhka) oli jopa yleisempää kuin riskialoilla. Vakavan työuupumuksen uhka oli sen sijaan tyypillistä riskialoille. Työsuhteen epävarmuuden ja kiusaamishavaintojen välinen yhteys on kuitenkin vähäinen. Sen sijaan työuupumuksen uhka on erittäin merkitsevässä yhteydessä kiusaamishavaintoihin. Työuupumuksen uhkan taustalla on hyvillä aloilla ja riskialoilla samantyyppisiä tekijöitä: ennakoimattomat muutokset, työkyvyttömyyden uhka ja kiireen vaikutus työilmapiiriin. Riskialoilla, joilla tehdään hyviä aloja enemmän erilaista asiakastyötä, kiire ja työuupumus vaikuttavat työn laatuun enemmän kuin hyvillä aloilla. Sitä kautta ne ovat myös lisäämässä ristiriitoja sekä syrjintä- että kiusaamishavaintoja.

Tyytyväisyys johtamiseen, esimiesten tai työtoverien tuki ja vaikutusmahdollisuudet eivät vastoin odotuksia erottele hyviä aloja riskialoista. Näillä tekijöillä ei odotusten vastaisesti myöskään ole merkitsevää yhteyttä kiusaamishavaintoihin. Näyttää siltä, että hyvä johtaminen tai hyvät työyhteisön sisäiset tukijärjestelmät voivat kyllä lisätä tulosta ja tehokkuutta, ehkä työyhteisön yleistä toimivuuttakin. Kiusaamishavainnot lisääntyvät tai vähenevät kuitenkin muista syistä. Niitä ovat työuupumukseen, ristiriitoihin ja syrjintähavaintoihin liittyvät tekijät. Riskialoilla erityisen vaikuttavia ovat työntekijöiden väliset ristiriidat. Myös suosikijärjestelmiin ja määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuvat syrjivät asenteet ja

käytännöt ovat keskeisiä. Miten näihin voidaan vaikuttaa, riippuu työpaikkakulttuurista, arvoista ja asenteista.

Hyvään suuntaan kehittyneitä aloja tarkastelemalla voisi toivoa saatavan näkyviin joitakin työpaikkakiusaamisen kannalta keskeisiä asioita. Vuonna 1997 noilla aloilla oli työhön ja työsuhteeseen liittyviä uhkatekijöitä vähemmän kuin hyvillä aloilla ja riskialoilla. Kuusi vuotta myöhemmin kaikkien epävarmuustekijöiden määrä oli lisääntynyt, joskin vain hyvien alojen tai riskialojen tasolle. Siitä huolimatta kiusaamishavaintojen määrä oli tuntuvasti vähentynyt. Henkilöstön vähentämisen määrä oli ylittänyt hyvien alojen ja riskialojen tilanteen. Samalla tulosvalvonta – oltuaan 1997 suhteellisen yleistä – oli vähentynyt, samoin muutoksiin liittyvä tiedottaminen parantunut. Syrjintähavainnot olivat myös vähentyneet, joskaan ne eivät olleet vähentyneet hyvien alojen tasolle. Mikä siis voisi selittää hyvään suuntaan kehittymisen?

Vastauksia kysymykseen voi tehdyn tarkastelun perusteella antaa vain epävarmasti ja rajallisesti. On mahdollista, että hyvään suuntaan kehittyneiden alojen nuorempi ja sukupuolijakaumaltaan tasaisempi henkilöstö on kyennyt luomaan yhteiset pelisäännöt, jotka kantavat yli epävarmojen ja riskejä sisältävien tilanteiden. Työn ja työolojen tekijöillä ei sellaisessa tilanteessa ole ehkä paljonkaan, ei ainakaan ratkaisevaa merkitystä.

Kiusaamishavaintojen määrän muutoksien tarkastelu lähti liikkeelle hyvien alojen, riskialojen ja hyvään suuntaan kehittyneiden alojen keskinäisestä vertailusta. Sitä kautta voi olla mahdollista saada näkymä kiusaamista koskevien hyvien käytäntöjen taustoihin. Yleiset, kaikkia aloja koskevat ratkaisut eivät toimi kaikilla työpaikoilla. Vuorovaikutusta korostavissa näkemyksissä (esim. Felson 1992) korostetaan, että tilanteisiin liittyvät tai ulkoiset tekijät vaikuttavat väkivaltaan houkuttelemalla esille sääntöjä ja normeja rikkovaa käyttäytymistä. Niinpä väkivalta ja häirintä tulisi nähdä kompleksisena ja dynaamisena prosessina, jossa sekä teot että niiden synnyttämät reaktiot tulisi ymmärtää sosiaalisen kontekstin kehyksissä. Kiire esimerkiksi ilmenee asiakastyössä eri tavoin kuin konein ja laittein tehtävässä työssä. Aloilla, joille epävarmat tai määräaikaisten työsuhteet ovat tyypillisiä, epävarmuus puolestaan merkitsee aivan muuta kuin aloilla, joissa pysyvät työsuhteet ovat työn onnistumisenkin kannalta, esimerkiksi asiakastyössä, jopa välttämättömiä.

Varsinaisiin työpaikkojen sisäistä maailmaa tai kulttuuria koskeviin havaintoihin ei tässä selvityksessä onnistuttu saamaan kuin varovainen ote. Näyttää siltä, että hyvän tai huonon kohtelun kulttuurit luodaan vain jossain määrin aloittain. Pääosin ne syntyvät työpaikkojen sisällä, johtamisen, sisäisten suhteiden ja yhteisten kokemusten historian tuloksina.

Lähteet

- Björkqvist Kaj, Österman Karin & Hjelt-Bäck Monika (1994): Aggression among university employees, *Aggressive Behavior*, 20, 173–184.
- Ege, Harald (2005): Different Forms of Persecution on Workplace and their Escalation: Stress, Bullying, Stalking and Straining, paper presented in XII. European Congress of Work and Organizational Psychology, Istanbul May 12–15, 2005.
- Einarsen, Ståle & Skogstad, Anders (1996): Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, *European J. of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201.
- De Dreu Carsten K., Harinck Feike & Van Vianen Annelies E.M. (1999), Conflict and performance in groups and organizations. In Cary L. Cooper & Ivan T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 14, pp. 376–405), UK: Wiley.
- Di Martino Vittorio, Hoel Helge & Cooper Cary (2003): Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Felson, Richard B. (1992): 'Kick 'em when they're down: Explanations of the relationship between stress and interpersonal aggression and violence', *Sociological Quarterly*, Vol. 33, No. 1, pp. 1–16.
- Hoel, Helge, & Cooper, Cary L. (2000): *Destructive Conflict and Bullying at Work*, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): Tehokas, tehokkaampi, uupunut, Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997, Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003, Tilastokeskus.
- Leymann, Heinz (1996): Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder, *European J. of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Työpaikkakiusaaminen, Facts 23, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2002.
- Työpaikkaväkivalta palvelualoilla ja tämän ilmiön vastaiset toimet, Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto, Työministeriö ja Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2004.
- Työpaikalla tapahtuva häirintä ja väkivalta, Facts 24, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2002.
- Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Selvityksiä 2005:5.

Vartia, Maarit (2003): Workplace Bullying – A study on the work environment, well-being and health, People and Work Research Reports 56, FIOH.

Vartia, Maarit (2004): Henkinen väkivalta, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, teoksessa: Terveysturvallisuuden työsuoja- ja kehittämisopas, sivut 104–109, Työturvallisuuskeskus.

Noora Kontiainen

Esimiehestä kaikki irti?

Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet

Esimiestyötä koskevassa kirjallisuudessa ovat painottuneet johtamisenetelmät samalla, kun esimiesten työolot ja hyvinvointi ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Artikkelissa kysytään, miten vaatimusten kiristyminen, kiirekokemukset, vaikutusmahdollisuudet ja psyykinen rasittuneisuus näkyvät esimiesten työssä. Kirjallisuudessa on puhuttu paljon myös matalista organisaatorakenteista. Miten tämä näkyy suomalaisten organisaatioiden työnjohdollisissa rakenteissa?

Työolotutkimusten mukaan työnjohdollisissa rakenteissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Hallinnollisten esimiesten osuus on pienentynyt ja työnjohdolliset yksiköt ovat myös pienemässä. Samaan aikaan merkittävä osa esimiestyöstä on organisoitu virallisen esimiesorganisaation ulkopuolelle. Näin on syntynyt uudenlainen toiminnallisten esimiesten ryhmä, jolla on tyypillisiä työnjohdollisia tehtäviä, mutta ei omia hallinnollisia alaisia.

Viimeisimmän työolotutkimuksen valossa työelämän kiristyvät vaatimukset kohdistuvat erityisen voimakkaasti juuri esimiestyötä tekeviin. Raskain kuormitus on suurten työnjohdollisten yksiköiden esimiehillä (alaisia 10+). Virallisen esimiesorganisaation ulkopuolelle jääminen haittaa toiminnallisten esimiesten mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon ja töiden aikatauluihin sekä tiedon saamista muutostilanteissa.

Johdanto

Johtamisesta ja esimiestyöstä on julkaistu runsaasti kirjallisuutta; harvaa työelämän aihetta on tutkittu niin runsaasti kuin johtamista. Johtamiskirjallisuudessa näkökulma on usein manageriaalinen: miten organisaation toimintaa ohjataan menestyksellisesti eli millä keinoilla organisaation toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet saavutetaan parhaiten (esim. Victor & Boynton 1998, Kauppinen 1999).

1960- ja 1970-luvuilla puhuttiin johtamistyyleistä, joiden ajateltiin olevan riippuvaisia ensisijaisesti esimiehen henkilökohtaisista ominaisuuksista. Organisaation rakenne oli usein pääosin linjaorganisaatio. (Valtion koulutuskeskus 1979, Juuti 1998.) Tavoite- ja tulosjohtamiseen siirryttiin monissa organisaatioissa viimeistään 1980-luvulla. Organisaatiot jaettiin tulosvastuullisiksi yksiköiksi ja johtajien tehtäväksi tuli suunnitella mitattavat tavoitteet toiminnan tulokselle ja seurata niitä. Varjopuoleksi muodostui yksiköiden välinen kilpailu, osaoptimointi ja byrokratian lisääntyminen (Sarala & Sarala 1996). Niinpä 1990-luvun alussa johtamista ryhdyttiin monin paikoin organisoimaan laatujohtamisen ja

prosessiajattelun mukaisiksi. Korostettiin asiakasohjautuvuutta ja toiminnan organisoimista niin sanotuiksi ydin- ja tukiprosesseiksi, jotka usein ylittävät perinteisen linjaorganisaation ja tulosyksiköiden rajat. Tavoitteena oli myös mahdollisimman kevyt ja matala organisaatio sekä monitaitoiset, pitkälti itseohjautuvat tiimit. Ylhäältä-alas -johtaminen alkoi vähentyä ideaaliesimiehen toimenkuvassa ja tehtäväksi luonnehdittiin mieluummin toiminnan edellytysten parantaminen, ”valmentajan” rooli ja tulosten seuraaminen. (Hannus 1993, Sarala & Sarala 1996.)

Nämä kehityssuunnat näyttävät voimistuneen 1990-luvun loppua kohti ja uuden vuosituhannen alussa. Hierarkioiden purkamisen uskotaan jatkuvan ja tiimimäisen työtavan yleistyvän; työntekijöiltä odotetaan yhä sitoutuneempaa ja itseohjautuvampaa työtapaa. Rakenteiden uskotaan muodostuvan yhä hajauteummiksi, kun työn organisointi tapahtuu organisaatioiden sisäisissä ja välisissä verkostoissa keskitetyn kontrollin sijaan (Sarala & Sarala 1996, Victor & Boynton 1998, Kauppinen 1999).

Pitkällä aikavälillä esimiestyötä tekevien osuus palkansaajakunnasta on kuitenkin kasvanut tasaisesti (Lehto & Sutela 2004), mikä vaikuttaa yllättävältä organisaation madaltamispuheiden valossa. Organisaatioissa työnjohdolliset rakenteet ovat käytännössä usein koosteita eri aikakausien toimintamalleista (Kira 2003), ja näin ollen muutokset eivät näy organisaatioiden arjessa yhtä voimakkaasti kuin kirjallisuudessa. Jos kirjallisuudessa esitetyt kuvaukset esimiestyön muutoksista ovat kuitenkin todellisia, on perusteltua olettaa, että ne heijastuvat jollakin tavalla myös työnjohdollisiin rakenteisiin ja esimiesten työoloihin. Esimiesten työoloista tarvittaisiinkin enemmän empiiristä tutkimustietoa.

Toinen keskeinen näkökulma johtamiseen ja esimiestyöhön on ollut alaisten työn ja hyvinvoinnin näkökulma. Tutkimukset ovat osoittaneet esimerkiksi, että esimiehen epäoikeudenmukaisuus lisää alaisten psyykkisiä oireita, heikentää työkykyä ja lisää sairaspöissaoloja (Elovainio ym. 2002, Kausto ym. 2003). Esimiehen toiminta vaikuttaa tutkimusten mukaan lisäksi muun muassa alaisten sitoutuneisuuteen (Sinervo ym. 2005) ja ikääntyvien työntekijöiden työmotivaatioon (Ilmarinen 1999). Esimiehellä on myös ratkaiseva rooli alaisten työpaineiden säätelyssä (Järnefelt & Lehto 2002). Vaikka esimiehen vaikutuksesta alaisten hyvinvointiin tiedetään melko paljon, esimiesasemassa olevien työolojen kehitys ja erityispiirteet ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

Yleisesti ottaen tutkimukset antavat melko ristiriitaisen kuvan esimiesasemassa olevien työoloista. Teknisten toimihenkilöiden ja insinöörien työtä koskevat tutkimukset (Rasku ym. 1997, Herno ym. 2000) viittaavat siihen, että esimiesten työ muuttui 1990-luvulla henkisesti raskaammaksi ja että muutoksista kärsivät erityisesti alemmat esimiesportaat: keskijohto ja työnjohto. Tehokkuuden ja tuottavuuden vaatimukset olivat lisääntyneet rajusti, työ muuttunut entistä laaja-alaisemmaksi ja monitaitoisuutta korostavaksi, ja esimiehen henkilökohtainen vastuu työn tuloksista oli kasvanut. Merkittävänä tutkimuksissa pidettiin myös työtahdin kiristymistä, työmäärän huomattavaa kasvua ja viikoittaisen työajan suuria vaihteluita. Vuosina 1996 ja 1999 toteutetussa seurantalutkimuksessa havaittiin, että emotionaalinen uupumus ja muut stressioireet lisääntyivät

alemmilla esimiestasoilla, mutta ei ylemmässä johdossa (Herno ym. 2000). Laadullisen haastatteluaineiston perusteella on arvioitu, että esimiesten työssä on erityispiirteitä, kuten työn jatkuva keskeytyminen ja sirpaleisuus, jotka lisäävät juuri esimiestyön kuormittavuutta (Järnefelt & Lehto 2002). Tiedetään myös, että esimiehet tekevät keskimäärin pitempää työpäivää kuin muut palkansaajat (Julkunen ym. 2004). Toisaalta on myös tutkimuksia, joiden mukaan esimiesten työssä, erityisesti ylimmässä johdossa, on enemmän voimavaratekijöitä kuin kuormitustekijöitä (Tarvainen ym. 2006).

Esimiestyötä käsittelevien tutkimusten yksi ongelma on ollut, että ne perustuvat usein joko organisaatiokohtaisiin tapaustutkimuksiin tai rajattuun esimiesten ryhmään, kuten ylempiin toimihenkilöihin (esim. Juuti 1998), tai tietyn ammattialan edustajiin, kuten insinööreihin (esim. Rasku ym. 1997). Suomen työelämään laajasti yleistettävää tietoa esimiestyön rakenteissa tapahtuneista muutoksista ja esimiesten työoloista on saatavilla niukasti. Työolotutkimus tarjoaa mahdollisuuden tarkastella esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä valtakunnallisesti kattavalla aineistolla.

Tutkimuskysymykset

Artikkelin pääkysymys on, eroavatko esimiehet työolojen suhteen muista palkansaajista, kun tilannetta tarkastellaan koko palkansaajaväestöä edustavalla aineistolla. Toisaalta tutkin, onko työoloissa eroa esimiesten välillä. Onko esimerkiksi sillä merkitystä, puhutaanko suuren yksikön vai pienen ryhmän esimiehestä? Tämän vuoksi tarkastelen työoloja artikkelissa ensinnäkin *alaisten lukumäärän mukaan*. Esimiehet voidaan lisäksi jakaa kahteen ryhmään heidän *organisatorisen asemansa mukaan*. Osalla esimiestyötä tekevistä ei ole omia alaisia ja heitä kutsutaan tässä artikkelissa *toiminnallisiksi esimiehiksi*. Niitä esimiehiä puolestaan, joilla on omia alaisia, kutsutaan *hallinnollisiksi esimiehiksi*. Analyysiprosessin aikana paljastui, että toiminnallisten esimiesten ryhmä on vuoden 2003 tutkimuksessa varsin merkittävä kooltaan ja selvästi suurempi kuin aikaisemmin. Vaikuttu siltä, että organisaatioihin on muodostunut kokonaan uudenlainen esimiesten ryhmä. Tästä havainnosta heräsi joukko uusia kysymyksiä: Ovatko toiminnalliset esimiehet perustavalla tavalla uudenlainen esimiesten ryhmä? Onko esimiesten työoloissa eroa riippuen siitä, tarkastellaanko toiminnallisia vai hallinnollisia esimiehiä? Entä eroavatko toiminnalliset esimiehet työolojen suhteen tavalisista palkansaajista?

Esimiesten työoloista rajoitun tässä tarkastelemaan vain muutamia kokonaisuuksia: 1) työn vaatimusten muuttumista, 2) kiireen ja aikapaineen kokemuksia, 3) tiedonsaantia ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä 4) psyykkistä ylikuormittuneisuutta. Nämä työolojen piirteet ovat kiinnostavia sen vuoksi, että aikaisemmissa tutkimuksissa esimiestyön vaatimusten on havaittu lisääntyneen ja esimiestyöstä on löydetty erityispiirteitä, jotka lisäävät aikapainetta. Toisaalta oli myös viitteitä siitä, että esimiesten hyvät vaikutusmahdollisuudet ovat myönteisen voimavara ja ehkäisevät psyykkistä ylikuormitusta ja uupumusta.

Tarkastelen artikkelin aluksi organisaatioiden työnjohdollisissa rakenteissa tapahtuneita muutoksia vertailemalla vuosien 1984, 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimusten tuloksia. Onko nähtävissä jokin laajempi muutos, joka selittää toiminnallisten esimiesten yleistymisen? Tämän jälkeen luon katsauksen siihen, mistä palkansaajien ryhmistä esimiehet tulevat. Voidaanko sosiodemografisten taustatietojen perusteella päätellä jotakin toiminnallisten esimiesten ryhmästä? Kolmanneksi tarkastelen työoloja ja vertailen niitä organisatorisen aseman mukaan (hallinnollinen esimies, toiminnallinen esimies, tavallinen palkansaaja) ja esimiesten osalta alaisten lukumäärän mukaan (ei alaisia, 1–3, 4–9 ja 10+ alaista). Työoloja tarkastelen ainoastaan kuvailevalla tasolla. Aineistona on vuoden 2003 työolotutkimus siten, että organisatorisen aseman mukaisissa tarkasteluissa käytän koko aineistoa (n=4104) ja alaisten lukumäärän mukaisissa tarkasteluissa vain aineiston esimiehiä (n=1438).

Tulokset

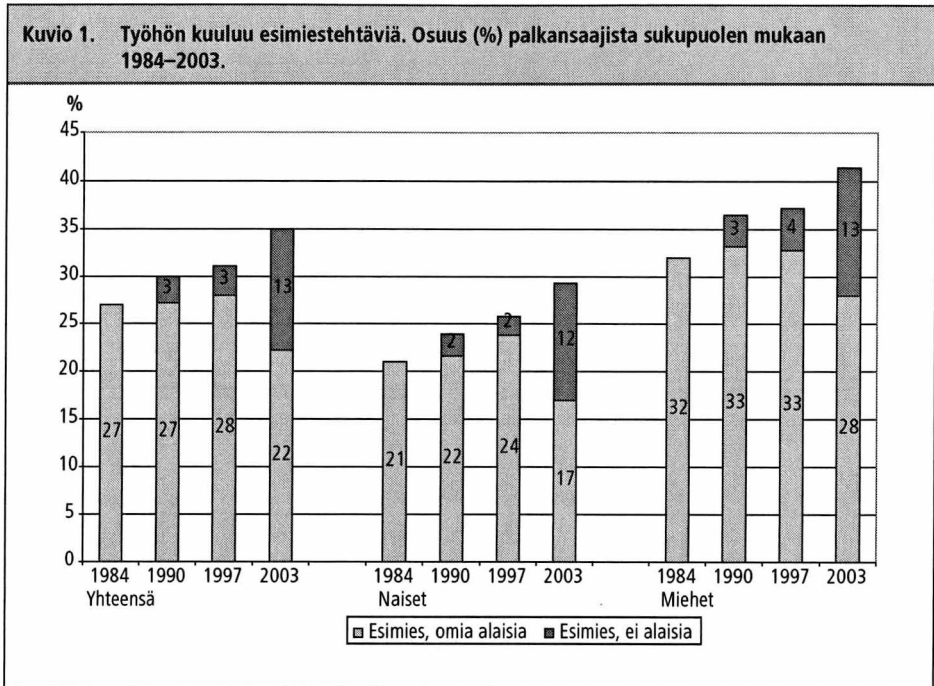
Esimiestyön rakennemuutos?

Työolotutkimusten aineistoilla esimiestehtävien yleisyydestä saadaan kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen pitkä, kahdenkymmenen vuoden aikasarja. Esimiestyö on työolotutkimuksen kysymyksessä määritelty seuraavasti (ks. liitelomakkeen kysymys C12): ”*Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?*”. Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan reilu kolmannes (35 %) palkansaajista ilmoittaa työhönsä kuuluvan edellä mainittuja esimiestehtäviä. Pitkällä aikavälillä esimiestyössä toimivien osuus palkansaajakunnasta on kasvanut tasaisesti (Lehto & Sutela 2004).

Kun esimiestyötä tarkastellaan lähemmin, huomataan kuitenkin, että eräs merkittävä muutos on tapahtunut. Kuvio 1 osoittaa, että samalla kun esimiestyötä tekevien osuus palkansaajakunnasta on kasvanut, yhä useampi esimies on ilman omia suoria alaisia. Vuoden 2003 tutkimuksessa tämä ryhmä on huomattavan paljon suurempi kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Jos esimieheksi katsotaan vain ne, joilla on alaisia, nähdään että esimiesasemassa olevien osuus palkansaajista on itse asiassa laskenut selvästi vuosien 1990 ja 1997 tasosta.

Näyttää siis siltä, että virallista organisaatiohierarkiaa on kylläkin karsittu, mutta samalla on muodostunut uudenlainen esimiesten ryhmä. Tällä ryhmällä on työnjohdollista vastuuta organisaatiossa, mutta siihen kuuluvilla ei ole virallista esimiesasemaa siinä mielessä, että heillä olisi omia alaisia. Koska heillä kuitenkin on työnjohdollinen rooli organisaatiossa, nimitetään heitä tässä artikkelissa *toiminnallisiksi* esimieheksi. (Vrt. Sydänmaalakka 2000.)

Toiminnallisten esimiesten ryhmä on kooltaan varsin merkittävä, sillä siihen kuuluu jo 13 prosenttia kaikista palkansaajista. Muutos on myös ollut melko nopea, sillä toiminnalliset esimiehet näyttävät ilmaantuneen organisaatioihin vasta viime vuosina. Onkin ehkä kysyttävä, onko havaittu muutos todellinen. Ehkä kyse on tavallisista palkansaajista, jotka ovat tulkinneet kysymyksen väärin



ja heidät on aiheetta luokiteltu esimieheksi? Esimiestyötä koskeva kysymys on toisaalta ollut kaikkina vuosina täsmälleen sama ja tuntuu epätodennäköiseltä, että vastaajat olisivat juuri vuoden 2003 tutkimuksessa näin laajassa mitassa tulkinneet kysymyksen toisella tavalla kuin aikaisempina vuosina, ja olisimme siten saaneet virhetuloksen. Tuloksen luotettavuutta voidaan myös selvittää tarkastelemalla, eroavatko toiminnalliset esimiehet joidenkin tekijöiden suhteen tavallisista palkansaajista. Jos eroja ei löydy, voidaan katsoa, ettei mitään todellista muutosta ole tapahtunut, vaan toiminnalliset esimiehet voidaan luokitella osaksi alaisten joukkoa. Jos taas eroja löytyy, saadaan tukea sille, että organisaatioihin on muodostunut uusi, merkittävä työnjohdollinen ryhmä. Lisäksi voidaan tarkastella, millaiset rakenteelliset seikat saattaisivat selittää toiminnallisten esimiesten yleistymistä organisaatioissa.

Ensinnäkin voidaan kysyä, selittääkö jonkin tietyn ammattiryhmän yleistymisen myös toiminnallisten esimiesten yleistymistä. Ammattiluokituksen tarkimmalla tasolla tarkasteltuna toiminnallisten esimiesten ryhmään kuuluu aivan kaikenlaisia ammatteja; mikään yksittäinen ammattiryhmä ei nouse esiin eikä selitä ryhmän yleistymistä. Toiseksi voidaan kysyä, onko perinteisten, hallinnollisten esimiesten rakenteessa tapahtunut muutoksia, jotka voisivat selittää toiminnallisten esimiestehtävien yleistymistä. Oheisesta taulukosta nähdään, että samalla kun toiminnallisten esimiesten ryhmä on yleistynyt, pienimpien yksiköiden esi-

Taulukko 1. Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan 1984–2003.

Alaisten lkm	Toiminnalliset esimiehet ei alaisia	Hallinnolliset esimiehet			Yhteensä %
		1–3	3–9	10+	
2003	37	22	20	21	100
1997	10	40	26	24	100
1990	9	35	25	31	100
1984		40	24	35	100

Lähde: Työolotutkimus

miehet ovat selvästi vähentyneet. Taulukossa 1 on kuvattu esimiehet alaisten lukumäärän mukaan vuoden 1984 työolotutkimuksesta lähtien. Luvut osoittavat, että eniten on supistunut sellaisten hallinnollisten esimiesten osuus, joilla on vain yhdestä kolmeen alaista. Toisaalta hallinnollisten esimiesten vähentyminen ei näyttäisi johtaneen alaisten keskittymiseen suuriin yksiköihin, sillä myös niiden esimiesten määrä, joilla on useampia alaisia, on ollut vähemmän pään.

Ketkä toimivat esimiehinä?

Seuraavassa käsittelen kysymystä siitä, mistä palkansaajien ryhmistä esimiehet tulevat. Voidaanko sosiodemografisten taustatietojen perusteella saada jotakin tietoa siitä, missä palkansaajaryhmissä toiminnallisia esimiehiä erityisesti esiintyy? Oheisessa taulukossa 2 on esitettyä esimiestehtäviin valikoituminen eräiden taustatekijöiden mukaan vuoden 2003 Työolotutkimuksessa.

Tuloksista nähdään, että ainakaan nämä taustatekijät eivät tarjoa mitään selvää syytä sille, miksi toiminnallisten esimiesten määrä on lisääntynyt. Toiminnallisia esimiehiä on suurin piirtein samansuuruinen osuus kaikissa taustatekijöiden luokissa. Pieniä viitteitä tulokset antavat siitä, että suurissa toimipaikoissa toiminnallisia esimiehiä olisi suhteessa enemmän kuin muualla (χ^2 p=.06) ja 25–34-vuotiaiden joukossa enemmän kuin muissa ikäryhmissä (χ^2 p=.001). Sen sijaan hallinnollisten esimiesten osuus vaihtelee huomattavasti siten, että miesten, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja valtiosektorilla työskentelevien keskuudessa hallinnollisena esimiehenä toimiminen on selvästi yleisempää kuin muissa ryhmissä.

Naisten joukossa esimiestehtävissä toimivien osuus on noussut tasaisesti vuoden 1984 työolotutkimuksesta vuoteen 2003 (kuvio 1 edellä). Silti esimiehenä toimiminen on vielä nykypäivänäkkin miehille selvästi yleisempää kuin naisille. Naisesimiehet ovat myös ilman omia alaisia useammin kuin miesesimiehet (42 % naisesimiehistä vs. 33 % miesesimiehistä, p=.0026). Esimiestehtävissä tapahtunut siirtymä toiminnallisten esimiesten suuntaan näkyy siten erityisesti naisten kohdalla: naisten hallinnollisista esimiestoimista on hävinnyt suurempi osuus kuin miesten kohdalla.

Taulukko 2. Esimiesasemassa toimiminen sukupuolen, iän, koulutuksen, toimipaikan koon ja työnantajatyypin mukaan 2003. Prosenttia (%) palkansaajista.

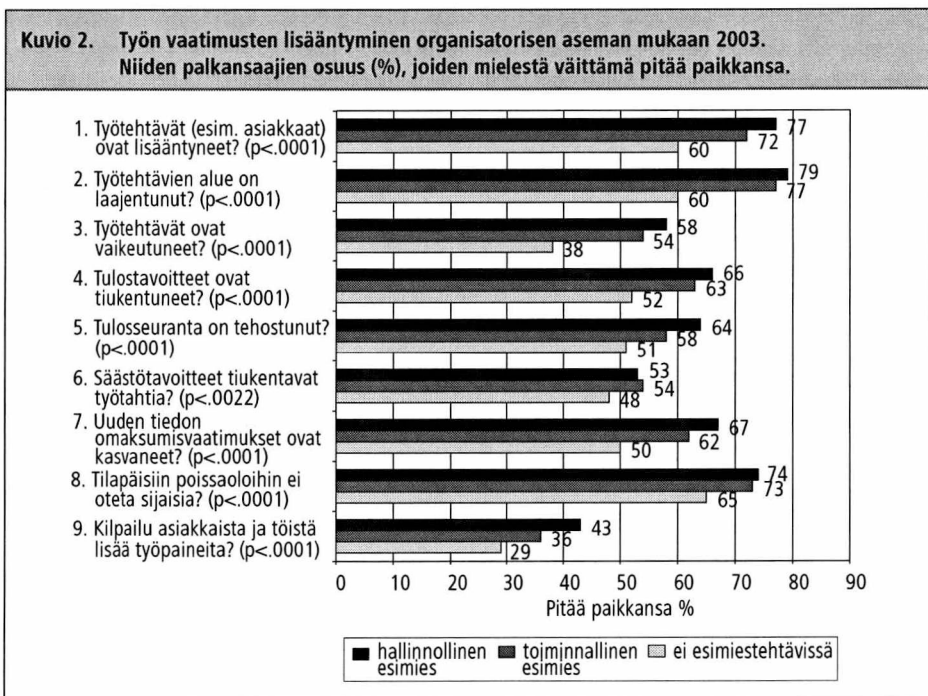
	Esimiehet			Muut palkansaajat (ei-esimiehenä)	Kaikki palkansaajat
	Kaikki	Hallinnolliset	Toiminnalliset		
Sukupuoli					
Miehet	41	28	13	59	100
Naiset	29	17	12	71	100
Ikä					
15–24	21	7	14	79	100
25–34	37	21	16	63	100
35–44	38	24	14	62	100
45–54	36	25	11	64	100
55–64	32	23	9	68	100
Koulutus					
perusaste	22	12	10	78	100
keskiaste	30	17	13	70	100
korkea-aste	47	33	14	53	100
– alempi korkea-aste	45	30	15	55	100
– ylempi korkea-aste	52	39	14	48	100
Toimipaikan koko					
alle 30 henkeä	35	22	13	65	100
30 – 99	34	22	12	66	100
100 – 499	37	23	13	63	100
yli 500 henkeä	39	23	17	61	100
Työnantajatyyppi					
valtio	44	32	12	56	100
kunta	33	20	13	67	100
yksityinen	35	22	13	65	100

Lähde: Työolotutkimus

Esimiestyön vaatimukset

Vuoden 2003 työolotutkimuksen vastaajilta kysyttiin työn vaatimusten kiristymisestä kuviossa 2 lueteltujen väittämien avulla (kysymys F5 liitelomakkeessa). Kuviossa on esitetty niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka olivat sitä mieltä, että väittäjä pitää paikkansa heidän omassa työssään. Yleisesti ottaen merkittävä osa palkansaajista kokee työn vaatimusten kiristyneen eri tavoin (vrt. myös Anna-Maija Lehdon artikkeli toisaalla tässä julkaisussa). Vaatimukset olivat kiristyneet erityisesti asiakkaiden lisääntymisen ja työtehtävien laajentumisen vuoksi sekä siksi, että tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia.

Vaatimusten kiristyminen on selvästi sidoksissa vastaajan organisatoriseen asemaan. Kuvio 2 viittaa siihen, että monet työelämän vaatimukset ja niissä tapahtuvat muutokset kohdistuvat erityisen voimakkaasti juuri esimiestyötä tekeviin. Suhteellisesti suurin ero esimiestyötä tekevien ja muiden palkansaajien välillä on siinä, että esimiehillä työtehtävät ovat vaikeutuneet ja uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet useammin kuin muilla palkansaajilla. Esimiestyössä myös työtehtävien lisääntyminen ja työtehtävien alueen laajentuminen oli merkittävästi yleisempää kuin muilla palkansaajissa. Toiseksi kuvio 2 osoittaa, että uusi toiminnallisten esimiesten ryhmä on työn vaatimusten suhteen lähempänä hallinnollisia esimiehiä kuin muita palkansaajia. Työn vaatimusten kiristyminen näyttäisi siis kohdistuvan toiminnallisiin esimiehiin lähes yhtä voimakkaasti kuin muodollisessa esimiesasemassa oleviin.



Lähde: Työolotutkimus

Taulukko 3. Alaisten määrä ja työn vaatimusten lisääntyminen 2003. Niiden esimiesten osuus (%), joiden mielestä väittämä pitää paikkansa.

Väittämä: Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa omassa työssänne (viime vuosina)?	Alaisten määrä				Chi-toiseen p-arvo
	Ei alaisia	1–3	4–9	10+	
1. Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet?	72	71	81	80	0,0016
2. Työtehtävien alue on laajentunut?	77	73	80	84	0,0080
3. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?	54	49	61	65	<0.0001
4. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?	63	59	66	74	0,0010
5. Tulosseuranta on tehostunut?	58	56	64	73	<0.0001
6. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?	54	45	54	62	0,0005
7. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?	62	61	69	71	0,0097
8. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?	73	73	75	74	0,9572
9. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?	36	35	45	50	<0.0001

Lähde: Työolotutkimus

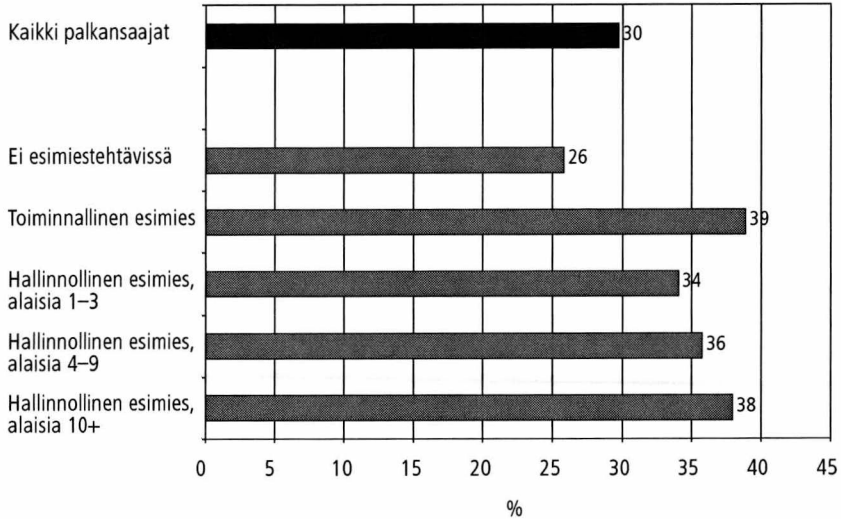
Taulukon 3 avulla voidaan hieman tarkentaa esimiestehtävissä olevien keskinäisiä eroja työn vaatimusten kiristymisen suhteen. Esimiesryhmien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja kaikkien muiden väittämien kohdalla paitsi väittämässä ”Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia”. Yleisesti erot esimiesten välillä ovat sen suuntaiset, että mitä enemmän alaisia sitä selvemmin vaatimukset työssä ovat kiristyneet. Kaikkein useimmin kiristyneet vaatimukset kohdistuvat niihin esimiehiin, joilla on eniten alaisia (10+). Ero muihin esimiehiin on selvin seuraavien väittämien kohdalla: ”Tulostavoitteet ovat tiukentuneet”, ”Tulosseuranta on tehostunut” ja ”Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia”. Useiden väittämien kohdalla ne hallinnolliset esimiehet, joilla on 1–3 alaista sekä toiminnalliset esimiehet ovat samankaltaisia keskenään.

Aikapaine ja kiire esimiesten työssä

Työn vaatimukset ovat siis kiristyneet erityisesti esimiesten kohdalla. Kärsivätkö esimiehet myös työn aiheuttamasta kiireestä enemmän kuin palkansaajat keskimäärin? Seuraavaksi kuvaan esimiesten kokemaa aikapainetta ja kiirekokemuksia vuoden 2003 työolotutkimuksen valossa. Tarkastelun tavoitteena on luoda yleiskuva siitä, millaisena kiire esimiesten työssä ilmenee ja erityisesti, ovatko toiminnalliset esimiehet lähempänä hallinnollisia esimiehiä vai muita palkansaajia.

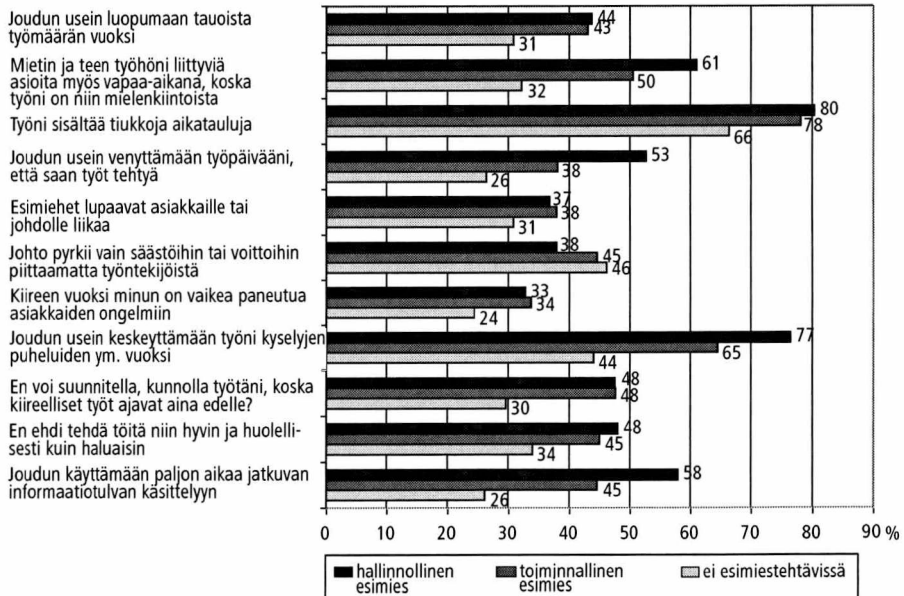
Työolotutkimuksessa kiirettä on perinteisesti kartoitettu muun muassa kysymällä esiintyykö työssä kiirettä tai kireitä aikatauluja ja lisäksi aiheuttavatko ne haittaavaa rasitusta (ks. Anna-Maija Lehdon artikkeli toisaalla tässä julkaisussa). Kuvio 3 havainnollistaa, että vuoden 2003 tutkimuksessa esimiestehtävissä olevat kokivat haittaavaa kiirettä useammin kuin muut palkansaajat. Tämä ero oli myös tilastollisesti merkitsevä (χ^2 p<.0001). Vaikka kuvio näyttäisi hieman viittaavan siihen suuntaan, että pienten yksiköiden esimiehet kokevat haittaavaa kii-

Kuvio 3. Kiireen haittaavuus organisatorisen aseman ja alaisten lukumäärän mukaan 2003. Kiire ja kireät aikataulut haittaavat erittäin tai melko paljon (%).



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 4. Kiirettä koskevat väittämät omassa työssä organisatorisen aseman mukaan 2003. Pitää täysin tai joksikin paikkansa -vastanneiden osuus (%). Palkansaajat.

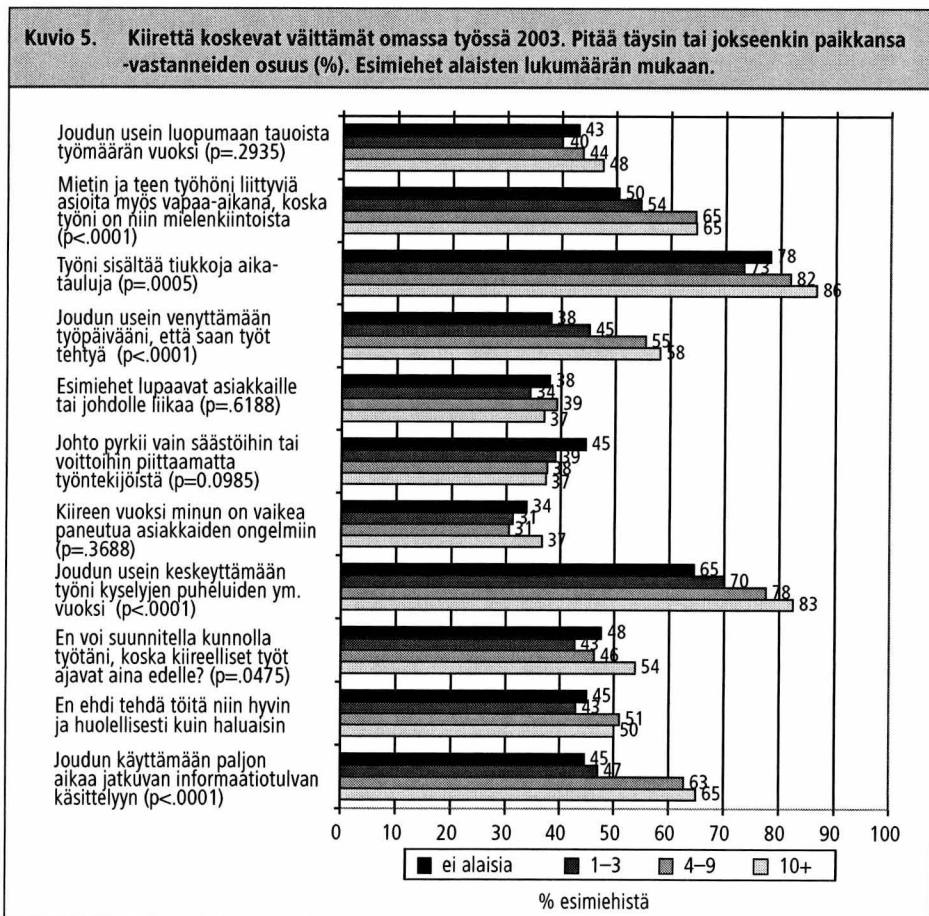


Kaikki kuviossa esitetyt jakaumat eroavat χ^2 -testien perusteella tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.001$) tasaisesta jakaumasta.

Lähde: Työolotutkimus

rettä vähemmän kuin suurten yksiköiden esimiehet tai toiminnalliset esimiehet, ei esimiesryhmien kesken kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Merkillepantavaa on sen sijaan, että toiminnalliset esimiehet kokevat haittaavaa kiirettä yhtä paljon kuin hallinnolliset esimiehet.

Työolotutkimuksessa on myös joukko kiirettä koskevia väittämiä, joista vastaaja arvioi, kuvaavatko ne hänen omaa työtään. Näiden väittämien avulla voimme saada hieman tarkemman kuvan siitä, millaisia piirteitä kiirekokemukseen liittyy juuri esimiestyössä. Kuviosta 4 nähdään, mitkä väittämät erottavat hallinnollisia ja toiminnallisia esimiehiä toisistaan ja muista palkansaajista. Hallinnolliset esimiehet miettivät ja tekevät työtään vapaa-aikanakin, joutuvat usein venyttämään työpäivää saadakseen työt tehtyä, joutuvat usein keskeyttämään työnsä kyselyiden, puheluiden ym. vuoksi sekä joutuvat käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn – näitä kaikkia noin kaksi kertaa yleisemmin kuin palkansaajat, jotka eivät ole esimiesasemassa. Nämä piirteet ovat myös sitä yleisempiä mitä enemmän alaisia esimiehellä on (kuvio 5).



Lähde: Työolotutkimus

Edellisen työolotutkimuksen yhteydessä tehtiin erillistutkimus kiirekokemuk-
sista (Järnefelt & Lehto 2002), ja sen yksi keskeisimpiä tuloksia oli, että ylikuor-
mitustilanteita lisäävät esimiehet, jotka eivät pidä alaistensa puolia ylempää joh-
dosta ja asiakkailta tulevia ylimitoitettuja aikataulu- ja suoritusvaatimuksia vas-
taan. Tämän valossa on hieman yllättävääkin, että juuri esimiehet kokevat muita
palkansaajia useammin esimiesten lupaavan asiakkaille tai johdolle liikaa. Tulosta
saattaa selittää se, että tutkimuksen esimiehistä suurin osa lienee niin sanottua
keskijohtoa tai alempia esimiehiä. Organisaation ylin johto saattaa katsoa, että
kilpailutilanteen tai muun vastaavan syyn vuoksi tietyt tavoitteet on vain saavu-
tettava. Keskijohto ja alemmat esimiehet tyypillisesti vastaavat toteutuksesta ja
heidän näkökulmansa on siten hyvin pragmaattinen: miten vaatimukset ja resurs-
sit käytännössä sovitaan yhteen ja mihin oikeasti pystytään. Tässä saatu tulos
viittaa siihen, että melko usein vaatimukset ovat käytettävissä oleviin resursseihin
nähdessä kireitä ja juuri esimiehet kokevat ristiriidan voimakkaimmin. Ero muihin
palkansaajiin nähden ei ole kuitenkaan suuri ja ilmeisesti varsin merkittävä osa
tämän ristiriidan aiheuttamista paineista valuu organisaatiossa aina niin sanotulle
suorittavalle tasolle asti.

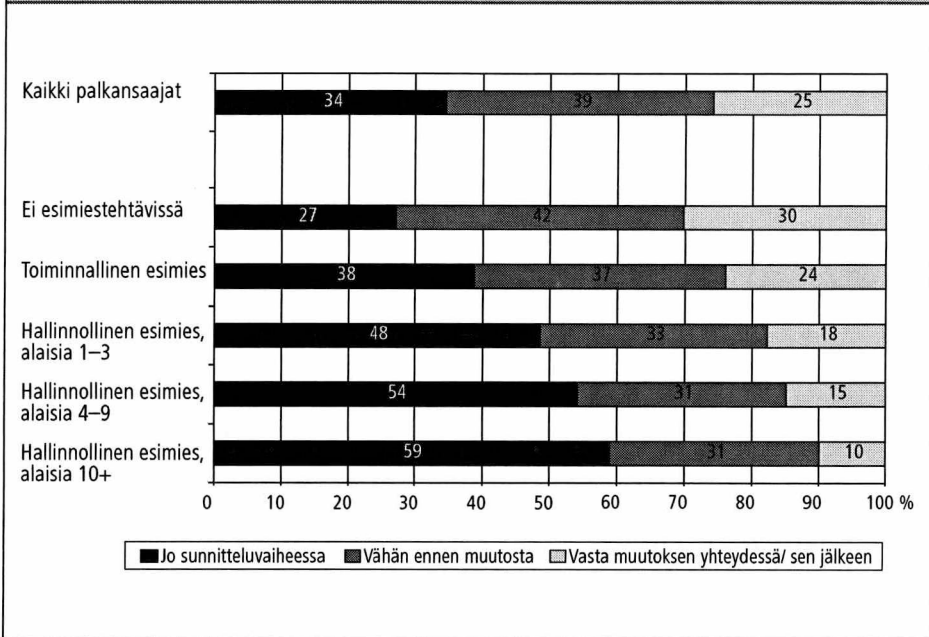
Vaikka toiminnallisten esimiesten kiirekokemukset ovat pääosin samansuun-
taiset kuin hallinnollisilla esimiehillä, on heidän tilanteissaan selvästi myös eroa.
Piirteet, jotka ovat leimallisia hallinnollisten esimiesten työlle – työpäivien tois-
tuva venyminen, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, työpäivän pirstaleisuus
ja jatkuva informaatiotulva – eivät ole aivan yhtä yleisiä toiminnallisilla esimie-
hillä, mutta kylläkin tavallisempia kuin muilla palkansaajilla. Hallinnolliset ja toi-
minnalliset esimiehet eroavat myös suhtautumisessa väitteeseen ”Johto pyrkii
vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä”. Tässä toiminnalliset
esimiehet ovat samassa linjassa muiden palkansaajien kanssa, joista 46 prosenttia
on väitteen kanssa samaa mieltä.

Tiedonsaanti ja vaikuttamismahdollisuudet

On perusteltua olettaa, että organisatorisen asemansa vuoksi esimiehet saavat
paremmin tietoa työhön liittyvistä asioista ja heillä on paremmat vaikuttamis-
mahdollisuudet kuin muilla palkansaajilla. Päteekö tämä myös uudenlaisten, toi-
minnallisten esimiesten kohdalla? Ovatko he tiedonsaannin ja vaikuttamismah-
dollisuuksien suhteen lähempänä hallinnollisia esimiehiä vai muita palkansaajia?

Kuvio 6 havainnollistaa, että esimiesasema todellakin lisää todennäköisyyttä
saada tietoa työtä koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa ja todennäköi-
syy on sitä suurempi, mitä enemmän alaisia esimiehellä on. On silti yllättävää,
että esimiehistä keskimäärin vain vajaa puolet (48 %) saa tiedon muutoksista nii-
den suunnitteluvaiheessa. Lähes viidennes (18 %) esimiehistä saa tiedon muu-
toksista vasta, kun ne tapahtuvat tai ovat jo tapahtuneet. Esimiehistä huonoim-
massa asemassa tiedonsaannin suhteen ovat toiminnalliset esimiehet. Vielä tätä-
kin huonommassa asemassa ovat muut palkansaajat, joista jopa 73 prosenttia saa
tiedon vasta juuri ennen muutosta tai sen yhteydessä.

Kuvio 6. Tiedonsaanti muutoksista organisatorisen aseman ja alaisten lukumäärän mukaan, prosentteina (%) 2003.



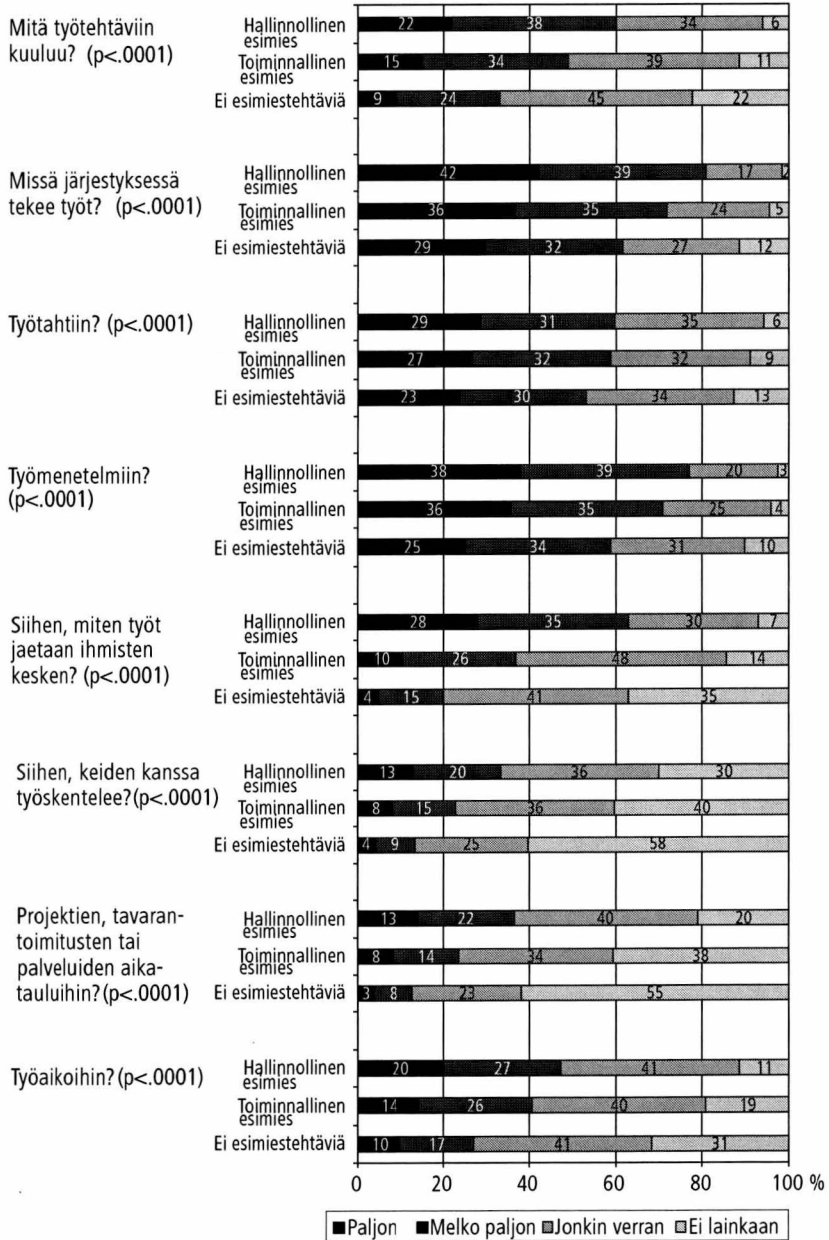
Jakaumien erot ovat χ^2 -testien mukaan tilastollisesti merkitsevät sekä organisatorisen aseman ($p < .0001$) että alaisten lukumäärän mukaan ($p < .0001$).

Lähde: Työolotutkimus

Työolotutkimuksessa on kysytty vastaajien mahdollisuuksista vaikuttaa erilaisiin asioihin työssään. Nämä tulokset esitetään organisatorisen aseman mukaan kuviossa 7. Pääsääntöisesti esimiesasemassa olevilla on paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä kuin tavallisilla palkansaajilla. Erot eivät kuitenkaan ole kovin dramaattisia (vaikka ovatkin tilastollisesti merkitseviä) esimerkiksi työtahdin tai työmenetelmien suhteen tai sen suhteen, mitä työtehtäviin kuuluu tai missä järjestyksessä tekee työt. Hallinnollisilla esimiehillä on sen sijaan selvästi muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken. Toiminnalliset esimiehet ovat tässä suhteessa selvästi heikommassa asemassa ja heistä vain reilu kolmannes voi vaikuttaa vähintään melko paljon siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken.

Kuvio osoittaa, että esimiehet pitävät melko rajallisina mahdollisuuksiaan vaikuttaa aikatauluihin. Hallinnollisista esimiehistä viidennes (20 %) on sitä mieltä, että ei voi lainkaan vaikuttaa aikatauluihin. Toiminnallisten esimiesten on vielä tätäkin vaikeampi vaikuttaa projektien tai muiden sellaisten aikatauluihin.

Kuvio 7. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osa-alueilla organisatorisen aseman mukaan, prosentteina (%) 2003. Palkansaajat.



Lähde: Työolotutkimus

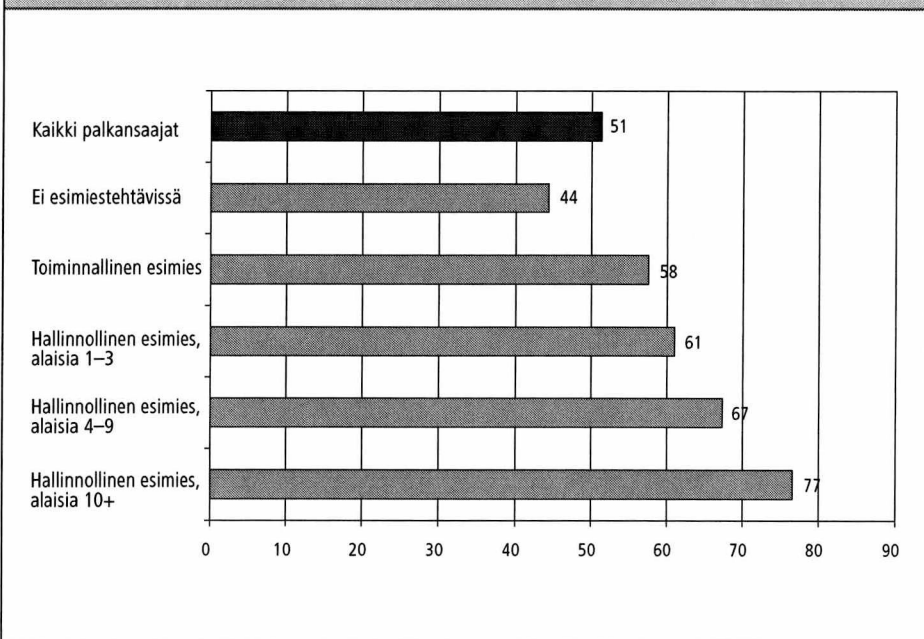
Esimiesten psyykinen kuormittuneisuus

Koska esimiesten työssä vaatimusten kiristyminen on ollut yleisempää kuin muilla palkansaajilla ja he myös kokevat haittaavaa kiirettä useammin kuin muut, voidaan olettaa, että he kärsivät muita enemmän stressi- ja uupumisoireista ja kokevat työnsä ehkä muutenkin henkisesti raskaammaksi kuin muut palkansaajat. Artikkelissa tarkastellaankin seuraavaksi esimiesten psyykkistä kuormittuneisuutta työolotutkimuksen valossa. Artikkelin tavoitteiden mukaisesti pitäydyn tarkastelussa kuvailevalla tasolla.

Työtään henkisesti melko tai erittäin raskaana pitää toiminnallisista esimiehistä 58 prosenttia ja hallinnollisista esimiehistä keskimäärin 68 prosenttia (kuvio 8). Työtä pidetään henkisesti raskaana sitä yleisemmin mitä enemmän alaisia esimiehellä on. Myös työuupumuksen uhka tuntuu esimiehistä keskimääräistä suuremmalta: tavallisista palkansaajista 46 prosenttia pitää työuupumusta työssään selvänä vaarana tai vähintään ajattelee silloin tällöin, mutta hallinnollisista esimiehistä näin kokee 56 prosenttia ja toiminnallisista esimiehistä jopa 59 prosenttia. Näiden tietojen perusteella näyttää siltä, että esimiehet ovat erityisessä riskiryhmässä joutua psyykkisesti ylikuormitetuiksi työssään.

Työolotutkimuksessa on myös kysytty erilaisista psyykkisistä oireista. Faktorianalyysin maximum likelihood -menetelmällä analysoituna osa näistä kysymyk-

Kuvio 8. Työn henkinen raskaus organisatorisen aseman ja alaisten lukumäärän mukaan 2003. Työtään erittäin tai melko raskaana pitävien osuudet (%).



Erot ovat tilastollisesti merkitsevät (χ^2 p-arvo < .0001) sekä organisatorisen aseman että alaisten lukumäärän mukaan.

Lähde: Työolotutkimus

sistä muodosti selkeän, oman ulottuvuuden. Faktorille latautuneista kysymyksistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja¹, joka kuvaa psyykkistä rasittuneisuutta ja jonka vaihteluväli oli yhdestä (ei lainkaan oireita) kuuteen (kaikkia mitattuja oireita ilmenee päivittäin). Summamuuttujan reliabiliteetti (cronbachin alpha) oli 0,86. Psyykkisen rasittuneisuuden keskiarvo oli koko palkansaajajoukossa 2,35, mikä tarkoittaa, että keskimäärin oireita ilmenee harvoin. Kun tilannetta tarkasteltiin organisatorisen aseman mukaan varianssianalyysillä, todettiin, että summamuuttujan keskiarvo ei eronnut organisatorisen aseman mukaan. Esimiehillä ei siis ollut psyykkisen rasittuneisuuden oireita sen enempää kuin muilla palkansaajilla. Summamuuttujan muodostamista kokeiltiin vielä siten, että jokaisesta psyykkisen rasittuneisuuden oireesta sai yhden pisteen, jos se ilmeni vähintään viikoittain. Näin tarkasteltuna 58 prosentilla kaikista palkansaajista ei ollut lainkaan oireita ja 18 prosentilla oli viikoittain vähintään 3 oireita kuudesta. Tämänkään mittarin mukaan tarkasteltuna esimiehillä ei ollut enempää rasitusoireita kuin muilla palkansaajilla.

Esimiesten psyykkisestä kuormittuneisuudesta saadaan näiden tietojen perusteella jokseenkin ristiriitainen kuva: yhtäältä he pitävät työtään henkisesti raskaampana kuin muut palkansaajat ja monet kokevat työuupumuksen uhkana, mutta toisaalta heillä ei ole psyykkisiä rasittuneisuusoireita sen useammin kuin muillakaan palkansaajilla.

Yhteenvetoa ja pohdintaa

Niin sanottujen hallinnollisten esimiesten osuus palkansaajista on 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa voimakkaasti pienentynyt. Myös työnjohdolliset yksiköt – alaisten lukumäärällä mitattuna – ovat pienenevään päin. Tämä vastaa hyvin vallitsevaa käsitystä, jonka mukaan organisaatioissa on pyritty vähentämään hierarkiatasoja ja ylisuuria yksiköitä. Sen sijaan näyttää siltä, että työorganisaatioihin on muodostunut uudenlainen, merkittävä esimiesten ryhmä, joita tässä artikkelissa nimitetään toiminnallisiksi esimiehiksi. Heillä on tyypillisiä työnjohdollisia tehtäviä, mutta ei omia (hallinnollisia) alaisia. Toiminnalliset esimiehet ovat yleistyneet hyvin tasaisesti eri tyyppisissä organisaatioissa ja työntekijäryhmissä. Tässä artikkelissa tehty analyysi ei pystynyt paljastamaan mitään työntekijöiden sukupuoleen, koulutukseen tai työnantajasektoriin liittyvää syytä toiminnallisten esimiestehtävien yleistymiselle. Mitään tyypillistä toiminnallisten esimiesten ammattia ei myöskään löytynyt; heitä on aivan kaikenlaisissa ammateissa. Hiukan tavanomaista enemmän toiminnallisia esimiehiä oli suurimmilla työpaikoilla ja 25–34-vuotiaiden keskuudessa.

1 Summamuuttuja muodostettiin käänteisellä asteikolla seuraavista kysymyksistä: E11B (väsymys, haluttomuus, tarmottomuus), E11F (masennus), E11H (ylirasittuneisuus), E11I (jännittyneisyys, hermostuneisuus, ärtyisyys), E11J (tunne siitä, että kaikki käy yli voimien) ja E12 (haluttomuus tai henkinen väsymys töihin lähtiessä).

Kokonaisuutena tarkastellen esimiesten määrä on lisääntynyt, kun lasketaan yhteen sekä hallinnolliset että toiminnalliset esimiehet. Työnjohdollisten tehtävien määrä organisaatioissa ei ole siis vähentynyt, vaikka virallisia esimiesraken-teita onkin purettu. Erityisesti pienimpien yksiköiden esimiehiä (1–3 alaista) näyttää siirtyneen tai siirretyn virallisen organisaatiohierarkian ulkopuolelle, toi-minnalliseksi esimieheksi. Kehityksen taustalla lieneekin laajempia organisaatio-käytäntöihin liittyviä syitä. Johtamismenetelmien muuttuessa esimerkiksi tiimi-työstä on tullut keskeinen työn organisoinnin muoto. Modernien tehostamisstra-tegoiden myötä töiden organisoiminen projekteiksi on levinnyt tuotanto- ja kehi-tystyöstä myös tavalliseen toimistotyöhön (Liikanen 1997). Useat projektin tai tiiminvetäjän tehtävissä toimivat on näissä muutoksissa saatettu organisoida virallisen esimieshierarkian ulkopuolelle. Ilman omia alaisia olevien esimiesten yleistymisen saattaa liittyä myös matriisiorganisaation ja verkostomaisen työta-van yleistymiseen (Victor & Boynton 1998). Horisontaalisesti organisoidun tii-min tai projektin vetäjällä on työnjohdollinen vastuu, mutta ryhmän jäsenillä on silti erikseen oma linjaesimiehensä. Toiminnallisten esimiesten ilmaantuminen näyttääkin viittaavan siihen, että organisaatioiden työnjohdollinen rakenne on muuttunut aikaisempaa monimuotoisemmaksi. Organisaatioiden kannalta on tärkeä kysymys, mitä seurauksia tästä on esimiestyön toimivuudelle ja esimiesten sekä alaisten työoloille.

Tulokset osoittivat, että työelämän kiristyvät vaatimukset kohdistuvat erityi-sen voimakkaasti juuri esimiestyötä tekeviin. Esimiestyössä myös koetaan keski-määräistä useammin haitallista kiirettä ja aikapainetta. Varsinkin hallinnollisten esimiesten työssä on piirteitä, jotka lisäävät aikapainetta. Tällaisia esimiestyölle leimallisia piirteitä ovat erityisesti työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, työ-päivien katkonaisuus, jatkuvan informaatiotulvan kanssa kamppailu sekä työ-päivien venyminen. Erityisen kireällä vaatimusten ja kiirekokemusten suhteen ovat suurten työnjohdollisten yksiköiden esimiehet.

On varsin luonnollista, että tässä tilanteessa esimiehet myös kokevat työnsä henkisesti raskaampana kuin muut palkansaajat. Työtä pidetään lisäksi henkisesti raskaana sitä yleisemmin mitä enemmän alaisia esimiehellä on. Myös työuupu-muksen uhka tuntuu esimiehistä keskimääräistä suuremmalta. Onkin ehkä hie-man yllättävää, että esimiehillä ei silti ole psyykkisen yllirasittuneisuuden oireita sen yleisemmin kuin muilla palkansaajilla.

Tässä yhteydessä ei ollut mahdollista tarkemmin selvittää, mistä tämä ristirii-tainen tulos johtuu. Kirjallisuuden perusteella voi päätellä, että esimiesten työssä saattaa olla muita ominaisuuksia, jotka toimivat niin sanottuina voimavarateki-jöinä ja puskuroivat kuormituksen aiheuttamaa haittaa. Esimerkiksi Tarvaisen ja muiden (2006) tutkimuksessa esimiestehtävissä arvioidaan olevan kaiken kaikki-aan enemmän voimavara- kuin kuormitustekijöitä. Toinen selitysmahdollisuus on se, että pahiten kuormittuneet esimiehet hakeutuvat muihin työtehtäviin, ennen kuin vakavia oireita pääsee syntymään. Vielä kolmas selitysmahdollisuus on se, että vaatimusten kiristymisen lisää psyykkistä ylikuormittumista vasta pitemmällä aikavälillä ja on nähtävissä vasta muutamien vuosien päästä.

Eräs mahdollinen voimavaratekijä esimiesten työssä on vaikutusmahdollisuudet ja esimerkiksi klassisen Karasekin-mallin mukaan juuri hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä kompensoivat kovia vaatimuksia (Karasek 1979). Tämänkin artikkelin tulokset viittaavat siihen, että esimiehillä on yleisesti ottaen paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhön kuin muilla palkansaajilla, mikä tukee ajatusta, että esimiestyössä työpaineiden hallintaa tukevat piirteet tasapainottavat kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Erot vaikutusmahdollisuuksissa eivät ole kuitenkaan kovin dramaattisia esimiesten ja muiden palkansaajien välillä. Tämä saattaa hyvinkin olla myönteinen piirre ja kertoa siitä, että suomalaisessa työelämässä henkinen hierarkia on ehkä matalampi kuin virallinen hierarkia.

Joiltakin osin tulokset vaikutusmahdollisuuksista herättävät myös huolestuttavia kysymyksiä. Jopa joka viides hallinnollinen esimies oli sitä mieltä, että hänellä ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa projektien tai muiden sellaisten aikatauluihin. Lisäksi kaksi viidestä pystyy vaikuttamaan aikatauluihin vain ”jonkin verran”. Miten he silloin voivat huolehtia alaistensa jaksamisesta? Aikaisemmin on osoitettu, että esimiehet ovat ratkaisevassa asemassa, kun puhutaan työpaineiden vähentämisestä (Lehto 2001, Järnefelt & Lehto 2002). Tämän tuloksen valossa ei näytä kovin todennäköiseltä, että etenkin liian kireistä aikatauluista johtuva kiire voisi kehittyä merkittävästi parempaan suuntaan. Kuitenkin juuri tiukat aikataulut ovat kaikkein yleisin kiirettä aiheuttava tekijä suomalaisessa työelämässä (ks. kuvio 4).

Esimiesten liiallinen kiire saattaa muodostaa riskin organisaatiolle myös muuten kuin esimiesten uupumisena. Puolella esimiehistä on vaikeuksia suunnitella kunnolla työtään, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle, ja lähes yhtä moni esimiehistä kokee, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin kuin haluaisi. Tällaiset ongelmat saattavat pitemmän päälle näkyä organisaatiossa toiminnallisina ongelmina ja pitkäjänteisen suunnittelun puutteina.

Artikkelin alkupuolella esitin kysymyksen, onko uusi toiminnallisten esimiesten ryhmä lähempänä hallinnollisia esimiehiä vai tavallisia palkansaajia, kun katsotaan erilaisia työn piirteitä. Tulosten perusteella toiminnalliset esimiehet ovat työn vaatimusten suhteen samassa tilanteessa kuin hallinnolliset esimiehet: vaatimukset ovat kiristyneet vieläkin enemmän kuin tavallisilla palkansaajilla. Toiminnalliset esimiehet myös kokevat haittaavaa kiirettä ja työuupumuksen uhkaa yhtä usein kuin hallinnolliset esimiehet. Esimiestyölle ominaiset kiirettä aiheuttavat erityispiirteet, kuten keskeytykset, informaatiotulva ja työpäivien venyminen, eivät korostuneet heillä aivan yhtä paljon kuin hallinnollisilla esimiehillä, mutta kylläkin enemmän kuin muilla palkansaajilla. Nämä havainnot vahvistavat sen, että toiminnalliset esimiehet ovat todellinen uusi ryhmä ja nimenomaan esimiesten alaryhmä. Kyse ei siis ole siitä, että joukko palkansaajia olisi tullut virheellisesti luokiteltua esimieheksi.

Samalla näyttää siltä, että virallisen esimieshierarkian ulkopuolelle jääminen aiheuttaa toiminnallisille esimiehille aivan erityisiä ongelmia. Heillä on heikomat mahdollisuudet vaikuttaa muun muassa työnjakokysymyksiin ja aikatauluihin kuin hallinnollisilla esimiehillä. He saavat myös selvästi harvemmin tietoa muutoksista niiden suunnitteluvaiheessa. Ilmeisesti tällaiset seikat heijastuvat myös kokemuksiin johdon toiminnasta, sillä toiminnalliset esimiehet kokevat hallinnollisia esimiehiä useammin johdon toimivan piittaamattomasti työntekijöiden suhteen. Nämä ongelmat voivat viitata siihen suuntaan, että juuri toiminnallisten esimiesten ryhmä on tulevaisuudessa erityisen haavoittuvainen työpai-
neiden suhteen: vähän vaikutusmahdollisuuksia, mutta paljon vaatimuksia.

Lähteet

- Elovainio Marko, Kivimäki Mika, Vahtera Jussi & Virtanen Marianna (2002):
Päätöksete on oikeudenmukaisuus ja työntekijän terveys. *Työ ja ihminen*
1/2002: 20–28.
- Hannus, Jouko (1993): *Prosessijohtaminen. Ydinprosessien uudistaminen ja
yrityksen suorituskyky*. Jyväskylä, HM&V Research Oy.
- Herno Hanna-Tuulia, Feldt Taru, Ruoppila Isto & Rasku Anne (2000):
Esimiesten elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin muutokset vuosina
1996–99. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 345.
- Ilmarinen, Juhani (1999): *Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa
– tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen*.
Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö. Helsinki.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004): *Aikanyrjähdys. Keskiluokka
työn puristuksessa*. Tampere, Vastapaino
- Juuti, Pauli (1998): *Ylemmät toimihenkilöt esimiehenä. Johtamistaidon opisto,
Tutkimuksia-sarja 11*. Helsinki.
- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002): *Työhulluja vai hulluja töitä?
Tutkimus kiirekokemuksista työpaikalla*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 235.
- Karasek, Robert (1979): *Job demands, job decision latitude and mental strain.
Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly* 24.
- Kauppinen, Tero (1999): *Navigoiva johtaminen. Onnistumisen organisointi ja
navigointi jatkuvassa muutoksessa*. Helsinki, Otava.
- Kausto Johanna, Elovainio Marko & Elo Anna-Liisa (2003): *Työntekijöiden
oikeudenmukaisuuskokemukset, terveys ja työn epävarmuus*. *Työ ja ihminen*
4/2003: 304–317.
- Kira, Mari (2003): *Byrokratian jälkeen – kohti uudistavaa työtä ja kestävää
työjärjestelmäkehitystä*. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 254.
- Lehto, Anna-Maija (2001): *Johdolla avaimet jaksamiseen. Hyvinvointikatsaus
1/2001, s. 18–22*.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): *Uhkia ja mahdollisuuksia.
Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Tilastokeskus.
- Liikanen, Hanna (1997): *Strategisia selviytymissopimuksia? Tutkimus neljän
yrityksen työaikajärjestelyistä 1990-luvun puolivälissä*. Työministeriö,
työpoliittinen tutkimus 170.
- Rasku Anne, Feldt Taru & Ruoppila Isto (1997): *Esimiesten työ, työympäristö
ja hyvinvointi vuosina 1987 ja 1996*. Jyväskylän yliopiston psykologian
laitoksen julkaisuja 335.

- Sarala, Urpo & Sarala, Anita (1996): Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Sinervo Timo, Elovainio Marko, Pekkarinen Laura & Heponiemi Tarja (2005): Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. Teoksessa Jokivuori, Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä, Minerva s.133–146.
- Sydänmaalakka, Pentti (2000): Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Kauppakaari, Helsinki.
- Tarvainen Tiina, Kinnunen Ulla, Feldt Taru, Mauno Saija & Mäkikangas Anne (2006): Kuormitus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. Työ ja Ihminen, 2006 (painossa).
- Tilastokeskus 1989: Sosioekonomisen aseman luokitus. Käsikirjoja 17.
- Valtion koulutuskeskus (1979): Perustietoa johtamisesta. Helsinki.
- Victor, Bart & Boynton, Andrew C. (1998): *Invented Here: Maximizing Your Organisation's Internal Growth and Profitability*. Harvard Business School Press.

*Epävarmuutta, kiirettä ja
eläkeajatuksia*

Irma Väänänen-Tomppo, Eila Tuominen, Kristiina Tuominen

Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset

Artikkelissa selvitetään 45–64-vuotiaiden palkansaajien työssä pysymisen edellytyksiä sosiodemografisten tekijöiden, perhetilanteen, terveyden sekä työn epävarmuuksien ja työtyytyväisyyden näkökulmista. Artikkelin on pääosin kuvaileva, mutta terveyteen ja työkykyyn sekä työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä tutkitaan myös monimuuttujamallien avulla.

Kun ajatellaan tämänhetkistä ikääntyneiden palkansaajien joukkoa, heidän työssä pysymistään saattavat heikentää melko suuri pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden osuus yhdistyneenä jo tehtyihin pitkiin työuriin. Nyt työelämässä olevista vanhimmat ikäryhmät ovat kuitenkin jo valikoituneet terveytensä puolesta työssä jatkajiksi. Aineiston ikääntyvät palkansaajat arvioivatkin terveytensä valtaosin hyväksi ja keskimäärin huomattavasti paremmaksi kuin koko tämänikäinen väestö. Monimuuttuja-analyysi osoitti, ettei koetussa terveydessä eikä omissa arvioissa työkyvystä ole sukupuolten välillä eroa.

45–64-vuotiaat palkansaajat pitävät tärkeimpänä pitkään työssä jatkamisen edellytyksenä työpaikan varmuutta. Ikäryhmään kuuluvien työsuhteet ovat pääosin pysyviä, mutta myös näihin liittyy runsaasti erilaista epävarmuuden kokemista. Ikääntyvät palkansaajat ovat kuitenkin lähes 95-prosenttisesti tyytyväisiä työhönsä. Työtyytyväisyyden selittäjät ovat naisilla ja miehillä pienestä vaihtelusta huolimatta samankaltaisia. Työtyytyväisyyttä selittäivistä tekijöistä tärkeimmäksi osoittautui terveydentila, ja merkitystä on myös työn henkisellä raskaudella.

Johdanto

Suuriin ikäluokkiin kuuluvien osuus työvoimasta alkaa lähivuosina supistua ja poistuminen työvoimasta kiihtyä. Suurten ikäluokkien ydinryhmä, 1945–1950 syntyneet (Savioja 2005), saavutti 55–60 vuoden iän vuonna 2005 ja on varsin lähellä keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää ja työuransa loppua koskevia ratkaisuja. Ikärakenteesta ja eläkesäännöksistä johtuen julkisen sektorin nyt työssä olevasta työvoimasta tulee lähivuosina poistumaan vielä suurempi osa kuin yksityiseltä sektorilta.

Eläkkeiden rahoituksen turvaamiseksi ja työvoiman poistumisen hidastamiseksi eläkelainsäädäntöä on uudistettu, ja erityisen merkittävästi sitä muutettiin vuoden 2005 alusta lisäämällä joustoa eläkkeellesiirtymisikään, parantamalla korkeampaan ikään työskentelevien eläke-etuuksien kannustavuutta ja samalla tukkimalla tai kaventamalla joitakin varhaisen eläkkeelle siirtymisen väyliä (esim.

Takala ja Uusitalo 2002). Samanaikaisesti on lukuisten työelämän kehittämisohjelmien välityksellä nostettu vahvasti esille työelämän laadullinen kehittäminen. Työpaikoilla erilaisten työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvien hankkeiden ja toimenpiteiden määrä onkin nyt suurempi kuin viime vuosikymmenellä (TYKY-barometri 2001, ennakkotulokset 2004).

Huoli työllisyydestä, työssä pysymisestä ja työelämän laadusta on yhteinen koko EU:ssa. Työpaikkojen laadun nostamiseksi EU-komissio hyväksyi vuonna 2001 joukon kriteereitä, joilla työpaikkojen laadukkuutta voidaan arvioida (Employment and social policies 2001). Vuoden 2002 EU:n työllisyysraportin mukaan lähes neljännes kokopäiväisistä työpaikoista EU-maissa oli suhteellisen huonolaatuisia. Yksi suurimpia huonolaatuisuuden syitä oli heikko työsuhdeturva. (Employment in Europe 2002.) Merkittäviä riskitekijöitä kaikissa teollisuusmaissa ovat kiire, aikapaine, stressi ja epävarmuus, työn suuret määrälliset ja laadulliset vaatimukset sekä voimavarojen alimitoitus (Commission on the European Communities 2002). Samat teemat toistuvat myös suomalaisissa työolojen arvioinneissa (esim. Lehto & Sutela 2004, Työ ja terveys Suomessa 2003, 2004). Osa työmarkkinoiden ongelmista on rakenteellisia, ja koko Euroopan unionin tasolla ongelmat ilmenevät muun muassa naisten ja ikääntyneiden alhaisena työllisyysasteena (Employment in Europe 2004). Naisten alhainen työllisyys ei kuitenkaan ole tyyppillistä Suomelle, ja ikääntyneidenkin työllisyys on EU:n keskimäärää parempi (Lehto 2004).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ikääntyvien, 45–64-vuotiaiden, työssä jatkamista tai työn jättämistä koskevia tavoitteita tai pakkoja ohjaavat keskeisesti työhön ja työmarkkinoihin liittyvät tekijät ja toisaalta omaan terveyteen, perhetilanteeseen, koulutustaustaan ja sosioekonomiseen asemaan liittyvät tekijät (esim. Gould 2001). Ratkaisevana tekijänä on usein viime kädessä terveys.

Työhön liittyvistä tekijöistä tähän ikäryhmään kuuluvat palkansaajat pitävät työolotutkimuksen jo aikaisemmin julkaistujen tulosten mukaan selvästi muita tärkeämpänä pitkään työssä jatkamista tukevana asiana varmuutta työpaikan säilymisestä. Erittäin tärkeänä tätä pitää lähes 60 prosenttia palkansaajista, kun seuraavaksi tärkeimmiksi arvioidut työkyvyn suorat tukitoimet kuten kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen ja työterveyshuollon palveluiden kehittäminen tulevat runsaat 20 prosenttiyksikköä jäljessä. Työjärjestelyihin, johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät asiat olivat tärkeysjärjestyksessä vasta näiden jälkeen. (Lehto & Sutela 2004.)

Tällä hetkellä Suomen työvoimasta varsin huomattava osa on yli 45-vuotiaita. Ikäryhmän työelämää koskevat valinnat tulevat vaikuttamaan merkittävästi työmarkkinoihin. Valinnat paljastavat myös, miten tehokkaita eläkepoliittiset kannusteet ja muut uudistuksen myötä tulleet muutokset oman työhistorian, perhetekijöiden, terveyden ja työelämän yhteensovituksessa ovat. Tässä artikkelissa selvitetään Työolotutkimus 2003 -aineiston perusteella, missä tilanteessa 45–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen ja muiden sosiodemografisten ominaisuuksiensa, terveytensä, työnsä ja erityisesti sen erilaisten epävarmuustekijöiden osalta nyt arvioivat työuransa tulevaisuutta ja suunnittelevat omia ratkaisujaan. Taustaksi

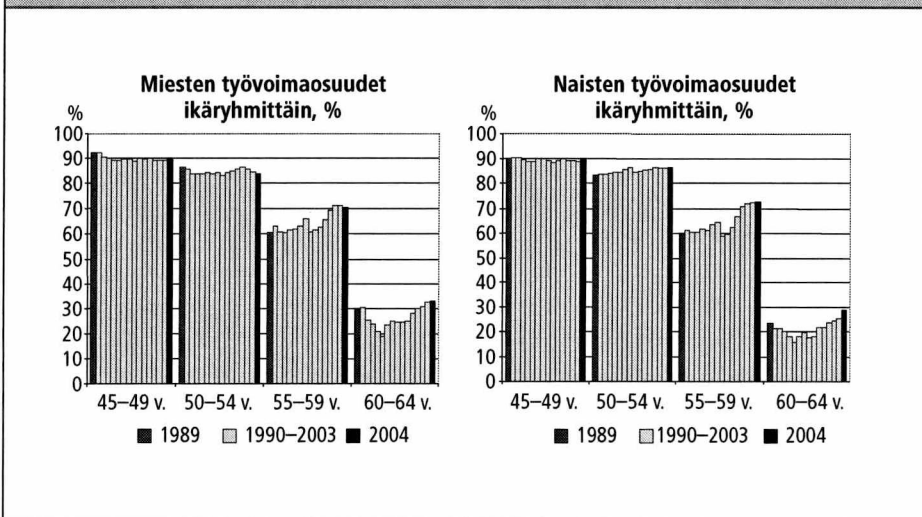
tulosten tarkastelulle selvitetään 45–64-vuotiaiden ikäryhmän merkitystä työmarkkinoilla sekä aikaisempia tutkimustuloksia siitä, miten edellä mainittujen tekijöiden on havaittu olevan yhteydessä työssä jatkamiseen tai työn jättämiseen tai millaisia huonoja kehityskulkuja työhön liittyvät asiat voivat aiheuttaa.

Työssä pysymistä ja työn jättämistä säätelevät tekijät Ikääntyvät työvoimana

Osittain suurten ikäluokkien vaikutuksesta ja osittain lamasta toipumisen seurauksena 45–64-vuotiaiden osuus työvoimasta on kohonnut 1990-luvun alun 29 prosentista 41 prosenttiin vuonna 2004. Samalla erityisesti vanhimmissa ikäryhmissä työvoimaan kuuluvien osuus on kasvanut. Ikäryhmissä 55–59 vuotta ja 60–64 vuotta työvoimaosuudet nousivat erityisesti 2000-luvun alkuvuosina niin, että 55–59-vuotiaista miehistä kuului vuonna 2004 työvoimaan 70 prosenttia ja 60–64-vuotiaista lähes 33 prosenttia. Naisilla osuudet olivat vastaavasti 72 ja 29 prosenttia. (Työvoimatutkimus.)

Työvoimaosuudet ovat vaihdelleet voimakkaimmin vanhimmissa ikäryhmissä. Tämä heijastaa käytäntöjä, joissa taloudellisen tilanteen muuttuessa työvoimaa yleensä vähennetään ensin ikääntyneistä (Hytti 1998). Samalla kun ikääntyneiden työvoimaosuudet ovat nousseet, myös heidän työllisyytensä on parantunut. Osa-aikaeläkejärjestelmä ja sen myötä yleistynyt osa-aikatyö on edesauttanut ikääntyvien työssä jaksamista, ja noin puolet koko ikääntyvien työllisyyden kasvusta on ollut viime vuosina osa-aikatyötä (Hytti ja Nio 2004).

Kuvio 1. Miesten ja naisten työvoimaosuudet ikäryhmissä 45–49, 50–54, 55–59 ja 60–64 vuotta vuosina 1989–2004, %.



Lähde: Työvoimatutkimus

Työvoimaosuuksien ja työllisyysasteiden vaihtelu osoittavat, etteivät työssä-jatkamispäätökset aina riipu työntekijästä. Elinkaarimalliin perustuvat, kokonais-työssäoloaikaa kuvaavat tunnusluvut, jotka heijastavat myös esimerkiksi työttömyydestä johtuvaa elinaikaisen työssäoloajan lyhenemistä. Tunnusluvut osoittavat kuitenkin samansuuntaisesti kasvua työllisenä oloajan odotteissa 1990-luvun lamavuosista. Esimerkiksi Hytin ja Nion (2004) mukaan 50-vuotiaiden työllisen ajan odote oli kohonnut 1994 vuoden 7,0 vuodesta 8,7 vuoteen vuonna 2003 (vrt. Nurminen 2004, Myrskylä 2005). Myös eläkkeellesiirtymisiän odote on vanhemmissa ikäryhmissä kohonnut. 50-vuotiaan miehen odote oli 61,1 ja naisen 61,0 vuotta vuonna 2004. (Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä 2005).

Työssä pysymiseen ja työn jättämiseen vaikuttavia tekijöitä

Ikääntyminen sinällään lisää ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä, mutta ei suoraviivaisesti. Kaikkein vanhimpiin ikäluokkiin kuuluvat, 60–64 -vuotiaat, ovat ajatelleet varhaiseläkkeelle siirtymistä selvästi vähemmän kuin 50–59-vuotiaat (Gould 2001). He ovatkin ohittaneet jo joitakin varhaiseläkepolkujen mahdollisia alkujia. Yksitysalojen vanhimpia palkansaajia koskeva raportti osoittaa, että mitä lähempänä varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikäraja on, sitä suurempi osa ajattelee siirtävänsä eläkkeelle vasta 63 vuoden iässä tai myöhemmin (Tuominen ja Pelkonen 2004). Tilanteen taustalla on ajateltu olevan varsinaisen vanhuuseläkkeen läheisyyden sekä toisaalta valikoitumisen työkyvyn, työhalun, työn laadun sekä työmahdollisuuksien suhteen. (Gould 2001, Karisalmi 2001, Forma ym. tässä julkaisussa)

Eläkesuuntaumista on perusteltu myös pitkällä työuralla ja oman työpanoksen riittävyydellä (Gould 2001, Tuominen & Pelkonen 2004). Esimerkiksi 1990-luvun loppupuolella suurten ikäluokkien varhaiseläkesuuntautuneilla yksi tärkeimmistä perusteluista oli jo tehty pitkä työura (Savioja 1999).

Työntekijöiden korkeampi koulutustaso ja sosioekonominen asema näyttävät yleisesti ottaen vähentävät varhaiseläkesuuntautumista (Gould 2001). Yksitysalojen palkansaajilla perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneiden arvioissa eläkkeelle jäämisestä ei ole suuria eroja. Eniten kiinnostusta työssä jatkamiseen on korkeasti koulutetuilla (Tuominen & Pelkonen 2004).

Myös perheeseen liittyvillä tekijöillä on merkitystä eläkeaikeille. On osoitettu, että iäkkäillä työntekijöillä, joiden puoliso on jo eläkkeellä, on eläkesuuntautuneisuutta enemmän (Gould 2001, Hakola 2000). Toisaalta miesten kohdalla pysyvän parisuhteen on havaittu liittyvän pitkään työuraan (Järnefelt 2003).

Terveystila on kaikissa tutkimuksissa tärkeä varhaista eläkkeellesiirtymishalukkuutta selittävä tekijä. Eläkesuuntautumisen on osoitettu liittyvän huonoksi koettuun terveyteen ja työkykyyn liittyviin ongelmiin (mm. Piispa & Huuhtanen 1995, Janatuinen 2001, Gould 2001). Toisaalta pyrkimys päästä terveenä eläkkeelle selittää osaltaan eläkesuuntautuneisuutta (Saurama 2004).

Hyväksi koettu terveys on puolestaan tärkeimpiä työssäjatkamisaikeita selittäviä tekijöitä (Tuominen & Pelkonen 2004). Terveydentilansa heikoksi kokevat eivät suuntaudu työssä jatkamiseen, eivätkä he ole kiinnostuneita työskentelemään eläkkeellä ollessaan. Suurin merkitys terveydentilalla on halukkuudessa jatkaa työssä 68-vuotiaaksi saakka, minkä mahdollisuuden uusi, joustava eläkeikä tarjoaa. (Forma ym. 2004.)

Ikääntyvien henkilöiden mahdollisuuksia ja halukkuutta pysyä työelämässä säätelevät myös monet työhön liittyvät tekijät. Huonossa suhdannetilanteessa – tai organisaatioiden vähentäessä henkilöstöään jopa hyvässä taloudellisessa tilanteessa – työssä pysyminen ei ole useinkaan henkilöiden omassa hallinnassa (ks. Siltala 2004, Ikäohjelman monet kasvot 2002). Ympäristöä, jossa 45–64-vuotiaat tekevät työssä pysymistä tai sen jättämistä koskevia suunnitelmia, luonnehtivat erityisesti epävarmuus, työolojen kahtiajakautumisen voimistuminen, ammatteja ja toimialoja koskevat muutokset sekä osaamisvaatimusten kasvu (Rantanen 2004, Julkunen 2003). Saviojan (2005) mukaan suurille ikäluokille eniten epävarmuutta näytti 1990-luvun lopulla tuottavan pelko työtehtävien vaikeutumisesta, ja epävarmuutta esiintyi jopa enemmän itse työhön kuin työn loppumiseen liittyen. Uusien työtehtävien suorittamiseen vaadittavien taitojen oppimisen lisäksi Julkunen (emt.) nostaa esiin tarpeen oppia uudenlaisia organisaatioiden toimintaa ohjaavia ”ideologioita” tai käsitteitä. Nämä yhdessä tehostumisen ja tarkkailun lisääntyminen kanssa, joihin työelämän muutokset Julkunen mukaan kiteytyvät, voivat myös lisätä työtä koskevaa epävarmuutta.

Työhön liittyvät tekijät vaikuttavat eläkkeelle siirtymiseen ja etenkin työn jättämiseen välillisemmin kuin terveys jo siksikin, etteivät ne sellaisenaan ole kriteereitä esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiselle. Useat empiiriset tutkimukset osoittavat työorganisaation toimintatapojen tai työyhteisön ilmapiirin yhteyttä sairastavuuteen (esim. Vahtera & Kivimäki 2004, Piirainen ym. 2003, Elovainio ym. 2002) ja jopa myöhempään työkyvyttömyyseläköitymiseen (Janatuinen 2001). Psykkisten vaikutusten osalta yksi 1990-luvun keskeisiä näyttöjä oli työuupumuksen ja työn yhteyksien osoittaminen (esim. Maslach ja Leiter 1997, Kalimo & Toppinen 1997). Toisaalta löytyy myös myönteisiä yhteyksiä esimerkiksi koherenssin tunteeseen, joka puolestaan voi edistää hyvää terveyttä (Feldt 2000), tai hyvinvointia edistävään työn imuun (Hakanen 2004).

Työtyytyväisyydessä yhdistyvät henkilön erilaiset työtään koskevat kokemukset (ks. Pöyhönen 1987, Juuti 1988, Peltonen & Ruohotie 1991). Lehto (1996) tosin kritisoi survey-tutkimusten työtyytyväisyystuloksia siitä, että ne osoittavat valtaosan olevan joko ”erittäin” tai ”melko” tyytyväisiä työhönsä. Kun työtyytyväisyyttä arvioidaan yhdellä jatkumolla (vrt. Herzberg et al. 1959), saattaa esimerkiksi tyytyväisyys työtehtäviin itsessään nostaa arvion myönteiseksi huolimatta joidenkin kielteisten tyytymättömyystekijöiden esiintymisestä. Työtyytyväisyys voi heijastaa myös yleisempää tyytyväisyyttä elämäntilanteeseen: Moilasen ja Vuoren (2004) mukaan työssä olevat ovat selvästi terveempiä ja tyytyväisempiä elämäänsä kuin työttömät. Se, että ylipäänsä on ja jaksaa mm. terveytensä puolesta olla mukana työelämässä, voi heijastua myös työtyytyväisyyteen.

Työtyytyväisyydellä on merkitystä työssä jatkamisen kannalta erityisesti silloin, jos työntekijä on aidossa valintatilanteessa: eläkeuudistuksen kannustinkarttuma kannustaisi työhönsä erittäin tyytyväisiä jatkamaan työssään yli 63-vuotiaana kolminkertaisesti verrattuna erittäin tyytymättömiin (Forma et al. 2004). Tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat puolestaan voivat johtaa huononemiskierteeseen, josta pahimmillaan seuraa työkyvyttömyys (vrt. Järvikoski 1994).

Työn ja eläkkeen välisiin valintoihin liittyy siis monenlaisia tekijöitä. Julkunen tiivistää ”Kuusikymmentä ja työssä” -tutkimuksessaan haastatteluaineiston perusteella työssä jatkamisen edellytykset toteamukseen, että jos kaikki on kohdallaan, työssä voidaan pysyä varsin luontevasti: ”Miksi olisin eläkkeellä, kun en ole vanhuuseläkeiässä, olen terve, pidän työstäni ja organisaatio tarvitsee taitojani ja kokemustani?” (Julkunen 2003.)

Tutkimusongelma, muuttujat ja menetelmät

Tässä artikkelissa selvitämme, millaisia edellytyksiä ikääntyvillä palkansaajilla on työssä pysymiselle, kun otetaan arvioinnin kohteeksi sosiodemografiset tekijät, terveys ja työolot. Tutkimusaineiston muodostavat Työolotutkimus 2003:een sisältyvät 45–64-vuotiaiden palkansaajien vastaukset (n=1807). Lisäksi joissakin vertailuissa hyödynnetään koko työolotutkimusaineistoa ikävälillä 16–64 vuotta (n=4104). Artikkelin on pääosin kuvaileva, mutta terveys- ja työkykyarvioita sekä työtyytyväisyyttä analysoidaan myös monimuuttujamallin avulla. Tarkastelussa sukupuolinäkökulma on keskeinen, mutta sen lisäksi selittävinä muuttujina kulkevat systemaattisesti mukana 5-vuotisikäluokitus, sosioekonominen asema ja työnantajasektori. Tulosten esittely etenee seuraavasti:

1. Aluksi tarkastellaan 45–64-vuotiaiden palkansaajien yleistä sosiodemografista taustaa, koettua terveyttä ja itsearvioitua työkykyä sekä työn tärkeyttä.
2. Seuraavaksi analysoidaan työsuhteen epävarmuustekijöitä lähtien siitä paradoksista, että vaikka valtaosalla tämänikäisistä työsuhde on pysyvä, työsuhteen varmuus nousee tärkeimmäksi tekijäksi ajateltaessa pitkään työssä jatkamista (Lehto & Sutela 2004). Lisäksi selvitetään muutos- ja työtahdin tiukenemistilanteisiin sekä osaamiskysymyksiin liittyvää epävarmuutta.
3. Lopuksi artikkelissa tarkastellaan ikääntyvien palkansaajien työtyytyväisyyttä ja sitä, mitkä tekijät ikääntyvillä vaikuttavat todennäköisyyteen olla erittäin tyytyväinen työhönsä.

Artikkelin tarkoituksena on kuvailla ikääntyvien palkansaajien työssäjatkamis- päätösten ja eläkesuunnitelmien tekemisen ympäristöä, ja siksi analyysimenetelmänä käytetään ensisijaisesti ristiintaulukointia. Tekstissä raportoidut erot ovat aina tilastollisesti merkitseviä, vaikka merkitsevyyttä ei erikseen mainittaisikaan (yleensä $p < 0.000$, mutta vähintään $p < 0.05$). Taulukoissa erojen merkitsevyydet ilmoitetaan tarkasti.

Logistista regressiomallia sovelletaan miesten ja naisten välisten erojen tutkimiseen koetun terveyden, itse arvioidun työkyvyn ja työtyytyväisyyden kohdalla.

Logistisen regressiomallin tulokset raportoidaan esittämällä niin sanotut odds-ratiot (vedonlyöntisuhteet). Odds-ratiot kuvaavat tutkittavan asian suhteellista todennäköisyyttä. Tuloksissa kategoristen selittävien muuttujien kohdalla yksi luokka asetetaan verrokiksi, johon muita luokkia verrataan. Verrokki-kategoria saa arvon yksi ja tätä suuremmat odds-ratiot tarkoittavat, että tutkittavan asian todennäköisyys on suurempi kuin verrokkiryhmässä ja vastaavasti ykköistä pienemmät arvot, että tutkittavan asian todennäköisyys on pienempi kuin verrokkiryhmässä.

Artikkelissa käsiteltävien muuttujien runsauden vuoksi eri kappaleisiin sisältyvät muuttujat luetellaan liitteessä 1 haastattelulomakkeen koodien mukaisesti.

Ikääntyvien elämäntilanne, terveys ja työolot

Sosiodemografiset piirteet

Työolotutkimuksessa 45–64-vuotiaita palkansaajia on yhteensä 1807 henkilöä. Näistä miehiä on 800 eli 44 prosenttia ja naisia 1007 eli 56 prosenttia. Ikäryhmään kuuluvien keski-ikä on 52 vuotta, eikä miesten ja naisten ikärakenteessa ole merkittäviä eroja.

Yleisin koulutusaste on keskiaste, ja kolme viidestä onkin suorittanut korkeintaan keskiasteen koulutuksen. Perus- ja keskiasteen koulutus ovat molemmilla sukupuolilla yhtä yleisiä, mutta alempi korkea-aste (ks. liite) on naisilla hieman yleisempi kuin miehillä ja miehillä taas ylempi korkea-aste on yleisempi kuin naisilla. Miesten keskuudessa suurin sosioekonominen ryhmä ovat työntekijät ja naisten alemmat toimihenkilöt. Toisaalta miehet kuuluvat selvästi yleisemmin johtoon ja ylempiin toimihenkilöihin kuin naiset. Esimiesasemassa (on alaisia) työskentelee ikääntyvistä palkansaajista neljännes. Miehet ovat esimiesasemassa yleisemmin kuin naiset.

Sosioekonomisen aseman erot liittyvät myös miesten ja naisten kuukausi-tuloihin, joskin ne selittävät tuloeroista vain osan (ks. Korkeamäki & Kyyrä 2005). Yli kolmannes (37 %) ikääntyvistä palkansaajamiehistä ansaitsee yli 2500 euroa kuukaudessa, mutta naisista vain 15 prosenttia. Naisista liki puolet (47 %) kuuluu korkeintaan 1700 euroa kuukaudessa ansaitseviin, kun miehistä tähän luokkaan kuuluu vain 22 prosenttia.

Valtaosa 45–64-vuotiaista palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla, ja pienin osuus on valtiosektorilla. Miehistä lähes kolme neljäsosaa on yksityisen työnantajan palveluksessa. Naisista taas yli puolet työskentelee julkisella sektorilla, useimmin kunta-alalla. Naiset muodostavatkin suurimman osan (78 %) 45–64-vuotiaista kunta-alan henkilöstöstä.

Työsuhde on tarkasteltavassa ikäryhmässä pääsääntöisesti pysyvä, ja aineistossa vain 8 prosentilla työsuhde oli määräaikainen. Osa-aikaisessa työssä, useimmiten osa-aikaeläkkeellä, työskenteli 12 prosenttia ikäryhmän palkansaajista.

45–64-vuotiaille palkansaajille on kertynyt ansiotyövuosia melko runsaasti, joskin ansiotyövuosien määrä vaihtelee eri sosiodemografisissa ryhmissä. Miehet

Taulukko 1. 45–64-vuotiaiden palkansaajien ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema ja työnantajasektori sukupuolen mukaan 2003, %.

Sosiodemografiset piirteet	Miehet n=799–800 %	Naiset n=1004–1007 %	Kaikki n=1803–1807 %
Ikä 5-vuotislukituksella			
45–49 vuotta	34	33	33
50–54 vuotta	31	32	32
55–59 vuotta	27	28	28
60–64 vuotta	8	7	7
(p=0.579)			
Keskiarvo, vuotta	52,5	52,4	52,4
Koulutusaste			
Perusaste	26	24	25
Keskiaste	38	39	38
Alempi korkea-aste	24	29	27
Ylempi korkea-aste	12	8	10
(p=0.014)			
Sosioekonominen asema			
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	32	21	26
Alemmat toimihenkilöt	20	56	40
Työntekijät	48	23	34
(p=0.000)			
Esimiesasema (on alaisia)	32	18	24
(p=0.000)			
Työnantajasektori			
Valtio	11	8	9
Kunta	16	45	32
Yksityinen työnantaja	73	47	59
(p=0.000)			

Lähde: Työolotutkimus

ilmoittavat olleensa ansiotyössä keskimäärin 32,4 vuotta ja naiset 29,7 vuotta. Eniten ansiotyövuosia on työntekijäasemassa olevilla (32,7 vuotta) ja perusasteen koulutuksen suorittaneilla (34,4 vuotta) ja vähiten ylemmillä toimihenkilöillä (29,2 vuotta) ja ylempään korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla (26,8 vuotta).

Lähes 80 prosenttia 45–64-vuotiaista palkansaajista elää parisuhteessa, miehet hieman yleisemmin kuin naiset. Miehet ovat kuitenkin jonkin verran useammin naimattomia (9 %) kuin naiset (5 %), ja naiset ovat puolestaan miehiä useammin eronneita (16 % vs. 8 %). Leskiä on vain kaksi prosenttia.

Parisuhteessa elävistä suurimmalla osalla (75 %) puoliso on vielä töissä. Eläkkeellä tai työkyvyttömänä puoliso on 15 prosentilla. Naisten puoliset ovat yleisemmin (20 %) eläkkeellä tai työkyvyttömänä kuin miesten. Muuten erot puolison tilanteesta ovat melko pieniä.

Noin puolella on jonkinlaisia huolenpitovastuita läheisistään (esim. omat tai puolison vanhemmat, lapsenlapset), naisilla jonkin verran useammin kuin miehillä. Naisista 52 prosenttia ja miehistä 46 prosenttia huolehtii nykyisen ydinperheensä ulkopuolisista läheisistään. Miehillä on sen sijaan useammin kotona asuvia alle 18 -vuotiaita lapsia. Noin kolmanneksella miehistä ja noin neljänneksellä naisista on kotona asuvia lapsia.

Koettu terveys ja työkyky

Ikääntyvät palkansaajat arvioivat terveydentilansa hyvin myönteisesti: peräti 80 prosenttia arvioi terveydentilansa joko hyväksi tai melko hyväksi (ks. taulukko 2). Tämän perusteella terveytensä hyväksi kokevia on ikääntyvässä palkansaajissa selvästi enemmän kuin vastaavassa ikäryhmässä koko väestön tasolla Terveys 2000-tutkimuksessa (Koskinen & Aromaa 2002). Kuten väestötasolla, myös työolotutkimusaineistossa naiset arvioivat terveydentilansa hieman paremmaksi kuin miehet. Kaiken kaikkiaan vanhimpaan työssäkäyvien ikäryhmään ovat todennäköisesti valikoituneet terveimmät.

Samoin työkyky arvioidaan varsin hyväksi: 81 prosenttia arvioi työkykynsä asteikolla 0–10 vähintään 8 arvoiseksi. Itse arvioitu työkyky on naisilla jonkin verran parempi kuin miehillä. Liki puolet naisista sijoittaa itsensä kahteen korkeimpaan työkykyluokkaan, ja työkykyarvion keskiarvo on naisilla 8,4 ja miehillä 8,1. Kuitenkin miehillä on sairauspoissaoloja vähemmän kuin naisilla. Työkyvyttömyyden uhkaa ilmoittaa kokevansa runsas neljännes (27 %) 45–64-vuotiaista, sosiaaliryhmistä eniten työntekijät ja vähiten ylemmät toimihenkilöt. Naisten ja miesten välillä ei ole merkitsevää eroa, eikä myöskään 5-vuotisikäryhmien välillä. Noin 40 prosenttia kaikista kokee tarvitsevansa työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta, naiset hieman yleisemmin kuin miehet.

Taulukossa 3 tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla sosioekonomisten tekijöiden yhteyttä miesten ja naisten terveydentilaa ja työkykyä koskeviin arvioihin. Analyysiä varten koettu terveys on muutettu kaksiluokkaiseksi vastemuuttujaksi: hyväksi terveytensä kokeneet vs. melko hyväksi, kohtalaiseksi tai huonoksi kokeneet. Hyväksi terveytensä arvioineita on kaikista 44 prosenttia (ks. taulukko 2).

Naiset kokevat terveytensä keskimäärin paremmaksi kuin miehet. Taulukosta 3 nähdään, ettei iän vakioiminen poista sukupuolten koetussa terveydessä havaittua merkitsevää eroa, ei myöskään koulutuksen huomioon ottaminen. Sosioekonomisen aseman lisääminen malliin poistaa sukupuolten välisen eron. Miehiä on naisia enemmän yhtäältä johtajina ja ylempinä toimihenkilöinä ja toisaalta heitä on naisia merkittävästi yleisemmin työntekijöinä (ks. taulukko 1). Työntekijät puolestaan kokevat terveytensä keskimäärin huonommaksi kuin muut. Sukupuolten erot sosioekonomisessa asemassa selittävät eron koetussa terveydessä.

Taulukko 2. 45–64-vuotiaiden palkansaajien koettu terveys ja työkyky sekä sairauspoissaolot sukupuolen mukaan 2003, %.

Terveys ja työkykymuuttujat	Miehet n=800 %	Naiset n=1006–1007 %	Kaikki n=1006–1007 %
Terveydentila			
Hyvä	40	47	44
Melko hyvä	38	35	36
Kohtalainen	18	15	17
Melko huono tai huono	4	3	3
(p=0.0175)			
Työkyky asteikolla 0–10			
0–4	2	2	2
5–6	6	5	5
7	14	10	12
8	38	36	37
9	25	30	28
10	14	17	16
(p=0.0213)			
Keskiarvo asteikolla 0–10	8,1	8,4	8,3
Sairauspoissaolot			
Ei poissaoloja	53	44	48
On ollut pelkästään 1–3 päivän poissaoloja	24	26	25
On ollut yli 3 päivän poissaoloja	23	30	27
(p=0.0003)			

Lähde: Työolotutkimus

Työkykyä koskevaa arviota on analysoitu logistisella regressiomallilla luokittelemalla työkykyarvio kaksiluokkaiseksi vastemuuttujaksi seuraavasti: työkykynsä erittäin hyväksi arvioineet, luokkiin 9 ja 10 kuuluvat on yhdistetty luokaksi yksi ja sitä huonommaksi työkykynsä arvioineet luokaksi kaksi. Analyysi osoittaa, että naiset arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin miehet. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja ero säilyy, vaikka malliin lisätään ikä ja koulutus. Sosioekonomisen aseman huomioon ottaminen poistaa sukupuolten välisen eron itse arvioidussa työkyvyssä. Samoin kuin koetussa terveydessä myös tässä sukupuolten erot selittyvät sosioekonomisen aseman eroista.

Parisuhteessa eläminen (kaksiluokkaisena) ei selitä koetussa terveydessä eikä työkykyarviossa todettua vaihtelua, mistä syystä se jätettiin pois lopullisesta mallista.

Taulukko 3. Eri tekijöiden yhteydet koettuun terveyteen ja työkykyyn 2003. Miehet, ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet sekä johtajat ja ylemmät toimihenkilöt referenssiryhminä. Logistinen regressioanalyysi, Odds ratio ¹, 95 prosentin luottamusvälit ja merkitsevyys.

	Sukupuoli	+ ikä	+ koulutus	+ sosioekonominen asema
Sukupuoli	Koettu terveys			
Miehet	1.000	1.000	1.000	1.000
Naiset	1.328 ***	1.325 **	1.340 **	1.188
95 %:n luottamusväli	(1.101–1.602)	(1.097–1.600)	(1.108–1.621)	(0.967–1.458)
	Oma arvio työkyvystä			
Miehet	1.000	1.000	1.000	1.000
Naiset	1.356 ***	1.353**	1.360**	1.218
95 %:n luottamusväli	(1.123–1.637)	(1.120–1.636)	(1.124–1.646)	(0.991–1.496)
Merkitsevyytaso:	***<0.001,	**<0.01,	*<0.05	

1) Koetussa terveydessä odds ratio kuvaa suhteellista riskiä kuulua terveytensä hyväksi kokeneisiin ja työkyky-arviossa suhteellista riskiä kuulua työkykynsä erittäin hyväksi arvioineisiin.

Lähde: Työolotutkimus

Työn tärkeys

Ansioityöllä on tärkeä merkitys 45–64-vuotiaiden palkansaajien elämässä. Erittäin tärkeänä ansioityötä pitää itselleen 59 prosenttia ja vähintään melko tärkeänä 98 prosenttia tämänikäisistä palkansaajista. Miehet pitävät ansioityötä hieman useammin erittäin tärkeänä kuin naiset. Sosioekonomisista ryhmistä ansioityö on vielä tärkeämpää työntekijöille kuin alemmille toimihenkilöille; ylemmät toimihenkilöt eivät eronneet kummastakaan ryhmästä. Ansioityön tärkeys näyttää vähenävän lievästi iän myötä: 45–49-vuotiaista sitä piti erittäin tärkeänä 62 prosenttia mutta 60–64-vuotiaista enää 51 prosenttia.

Omalla työllä katsotaan olevan myös yleistä merkitystä. Erittäin tärkeää ja merkittävää työtä katsoo tekevänsä 47 prosenttia ja melko tärkeää 48 prosenttia kaikista 45–64-vuotiaista. Naiset pitävät omia tehtäviään erittäin tärkeinä vielä useammin kuin miehet (53 % vs. 41 %) ja toimihenkilöt useammin kuin työntekijät (53 % vs. 36 %). Oman työn kokeminen erittäin tärkeäksi ei vaihdellut iän mukaan. Eri työnantajasektoreista omaa työtä pidetään ylivoimaisesti useimmin erittäin tärkeänä naisvaltaisella kuntasektorilla, kun taas valtion ja yksityisen sektorin välillä ei ole merkitsevää eroa (65 % vs. 44 % ja 39 %).

Kun työtä arvioitaessa asetetaan vastakkain palkka ja työn sisältö, työn sisältö voittaa niukasti: 52 prosenttia pitää sisältöä tärkeämpänä tekijänä kuin palkkaa. Naiset, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät korostavat useammin työn sisällön suurempaa tärkeyttä, ja miehet, työntekijät ja yksityisellä sektorilla työskentelevät taas palkan suurempaa tärkeyttä.

Työsuhteen epävarmuus

Ikääntyvien palkansaajien työsuhteet ovat yli 90-prosenttisesti pysyviä (alle 45-vuotiailla 80-prosenttisesti). Tilanne on samanlainen molemmilla sukupuolilla. Työsuhteiden yleistä vakinaisuutta vasten vaikuttaakin yllättävältä, että varmuus työpaikan säilymisestä nousi työolojen kehittämisen, työpainoiden vähentämisen, palkan lisäämisen ja erilaisten työkyvyn tukitoimien ohitse ylivoimaisesti tärkeimmäksi tekijäksi, kun vastaajat arvioivat, mikä auttaisi heitä jaksamaan työssään mahdollisimman pitkään (Lehto & Sutela 2004). Tulos voi viitata siihen, että pidetään olemassa olevaa vakinaista työpaikkaa hyvänä edellytyksenä jatkaa pitkään työssä, mutta myös siihen, että vakinaistenkin työpaikkojen pysyvyyteen saatetaan sisältyä epävarmuutta. Tämän lisäksi itse työssä voi esiintyä epävarmuutta aiheuttavia käytäntöjä tai siinä voi joutua kohtaamaan epävarmuutta tuottavia haasteita.

Pysyvässä työsuhteessa olevista viidennes ilmoitti, että heidän työpaikallaan oli viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana siirretty työntekijöitä työttömyyseläkeputkeen ja samoin viidennes ilmoitti, että henkilöstöä oli muuten irtisanoitu. Neljäsnes (27 %) pysyvässä työsuhteessa olevista totesi, että heidän työpaikallaan aikaisemmin omalla väellä tehtyjen töiden ostaminen ulkopuolisilta oli lisääntynyt. Henkilökohtaisesti 18 prosenttia koki uhkaa siirtämisestä toisiin tehtäviin, 15 prosenttia lomautuksen uhkaa, 13 prosenttia irtisanomisen uhkaa ja 15 prosenttia työttömyyden uhkaa. Työpaikkansa taloudellista tilannetta piti melko tai erittäin huonona 19 prosenttia, ja 13 prosenttia pysyvässä työsuhteessa olevista arvioi epävarmuuden työsuhteensa jatkumisesta vähentävän työssä viihtymistään.

Ainakin jonkin työsuhteen varmuutta horjuttavan tekijän tunnistaa 58 prosenttia pysyvässä työsuhteessa olevista. Osa näistä on organisaatiossa toteutettuja henkilöstöjärjestelyjä ja osa henkilökohtaisesti koettuja uhkia. Henkilökohtaisia epävarmuutta aiheuttavia uhkia kokee kolmannes (33 %) 45–64-vuotiaista palkansaajista. Yksittäisiä epävarmuustekijöitä kokevat eniten miehet, työntekijä-asemassa olevat ja yksityisellä sektorilla työskentelevät. Tosin kahtiajaolla, kokeeko ylipäänsä vai eikö koe henkilökohtaisia työsuhteen uhkia, ei eri sukupuolten välillä ole eroa. (Taulukko 4.) Määräaikaisuus ymmärretään yleisesti jo itsessään epävarmuustekijäksi, ja määräaikaisista 75 prosenttia kokeekin henkilökohtaisesti työsuhdettaan koskevia uhkatekijöitä.

Työsuhteen uhat vähenevät vanhimmissa ikäryhmissä sekä miehillä että naisilla. Naisilla erot eri sosiaaliryhmien ja työnantajasektoreiden välillä ovat osittain erisuuntaisia kuin miehillä.

Miehillä ja naisilla painottuvat jossain määrin erilaiset yksittäiset uhkatekijät. Naisilla pelko siirrosta toisiin tehtäviin aiheuttaa jonkin verran enemmän epävarmuutta kuin miehillä, joilla taas lomautus- ja työttömyysuhka ovat hieman suurempia. Irtisanomisuhka ja työsuhteen epävarmuus työviihtyvyyttä vähentävänä tekijänä ovat molemmilla sukupuolilla yhtä yleisiä. Irtisanomisen uhkaa pidetään yhtä suurena myös kaikissa sosiaaliryhmissä.

Epävarmuustekijöitä henkilökohtaisesti kokevat pitävät varmuutta työpaikan säilymisestä vielä jonkin verran useammin erittäin tärkeänä työssä pitkään jatkamisen edellytyksenä kuin ne, jotka eivät koe epävarmuustekijöitä (65 % vs. 55 %). Työpaikan varmuus näyttääkin olevan sekä todettuna että tavoitetilana yksi keskeisiä työssä jatkamisen edellytyksiä.

Taulukko 4. Työsuhteeseen liittyviä epävarmuustekijöitä itse kokevien osuudet eri sosiodemografisissa ryhmissä sukupuolittain (%), pysyvässä työsuhteessa olevat 45–64-vuotiaat palkansaajat¹ 2003.

Sosiodemografinen ryhmä	Miehet %	Naiset %	Kaikki %
Sukupuoli			
Miehet			33
Naiset			33
p			0.764
Ikäryhmä			
45–54-vuotiaat	35	39	35
50–54-vuotiaat	41	39	39
55–59-vuotiaat	26	36	29
60–64-vuotiaat	13	16	14
p	0.000	0.005	0.000
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	31	27	28
Alemmat toimihenkilöt	26	38	32
Työntekijät	37	44	38
p	0.035	0.010	0.005
Työnantajasektori			
Valtiosektorin palkansaajat	22	21	22
Kuntasektorin palkansaajat	15	29	26
Yksityisen sektorin palkansaajat	38	39	38
p	0.000	0.001	0.000

1 p-arvot "Miehet", "Naiset" ja "Kaikki"-ryhmien sisällä.

Lähde: Työolotutkimus

Työn rasittavuus, tehostuminen ja muutokset

Ikääntyvät palkansaajat kokevat työnsä yleisemmin henkisesti kuin ruumiillisesti raskaaksi. Henkisesti erittäin raskaaksi työnsä arvioi 6 prosenttia, melko raskaaksi 48 prosenttia, melko kevyeksi 41 prosenttia ja erittäin kevyeksi 5 prosenttia. Ruumiillisesti erittäin raskaana työtään pitää 4 prosenttia, melko raskaana 33 prosenttia, melko kevyenä 44 prosenttia ja erittäin kevyenä 20 prosenttia 45–64-vuotiaista vastaajista. Naiset pitävät työtään molemmissa suhteissa raskaana hieman yleisemmin kuin miehet. Eri sosiaaliryhmistä työntekijöillä korostuu työn ruumiillinen raskaus ja ylemmillä toimihenkilöillä puolestaan työn henkinen raskaus. Viisivuotisikäryhmittäin ei työn raskauden kokemisessa esiinny eroja. Eri sektoreista työ arvioidaan ruumiillisesti raskaaksi useimmin kuntasektorilla, lähes yhtä usein yksityisellä sektorilla ja harvimminkin valtiolla. Henkisesti raskaana työtä pidetään jonkin verran useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Työnteon ja tulosten seurannan tehostuminen ovat varsin yleisesti koettuja ilmiöitä kaikkien palkansaajien keskuudessa (ks. Anna-Maija Lehdon artikkeli tässä julkaisussa). Ikääntyvistä palkansaajista 66 prosenttia arvioi työtehtävien lisääntyneen, 66 prosenttia katsoo työtehtävien alueen laajentuneen, ja lähes puolet (46 %) arvioi, että tehtävät ovat vaikeutuneet. Nämä arviot ovat hyvin samansuuntaisia myös alle 45-vuotiailla palkansaajilla koko aineistossa. Ikääntyvät ovat sen sijaan havainneet muutoksia työtahdissa ja tulosseurannassa jonkin verran nuorempia enemmän. 45–64-vuotiaista 61 prosenttia kokee työtahdin ylipäätään kiristyneen (24 %:n mielestä huomattavasti), 65 prosenttia arvioi tulostavoitteiden tiukentuneen ja 63 prosenttia arvioi tulosseurannan tehostuneen omissa organisaatioissaan. Kolmannes (35 %) ikääntyvistä palkansaajista pelkää, että työmäärä lisääntyy yli heidän sietokykynsä. Eniten tätä pelkäävät naiset, toimihenkilöt ja kuntasektorilla työskentelevät.

Muutokset työpaikoilla saattavat tulla usein ennakoimatta, ja runsas kolmannes (37 %) ikääntyvistä työntekijöistä pitääkin erilaisia ennakoimattomia muutoksia epävarmuustekijänä työssään. Omaa työtä koskevista muutoksista ilmoitti saavansa tietoa jo suunnitteluvaiheessa 37 prosenttia, mutta vasta muutoksen yhteydessä tai jopa sen jälkeen 27 prosenttia. Miehet saavat tietoa jo muutosvaiheessa hieman yleisemmin kuin naiset, mutta suurin tiedonsaamisvaihetta määrittävä tekijä on sosioekonominen asema. Kaikkiaan ikääntyneet palkansaajat saavat kuitenkin muutoksia koskevia tietoja hieman paremmin kuin alle 45-vuotiaat palkansaajat.

Osaamisvaatimukset ja osaaminen

Osaamisen kehittämiseen liittyy ikääntyvillä palkansaajilla sekä ahdistusta että oppimisen iloa, ja samojenkin henkilöryhmien keskuudessa saattaa esiintyä huomattavassa määrin molempia. Lähes kaksi kolmannelta (64 %) 45–64-vuotiaista palkansaajista totesi, että uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet osana työn muutosta, ja 17 prosenttia kokee jatkuvan uuden omaksumisen vaatimusten vähentävän työssä viihtymistään (alle 45-vuotiaista 11 %). Erityisen paljon uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat lisääntyneet toimihenkilöillä työntekijöihin ja julkisella sektorilla yksityiseen sektoriin verrattuna. Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus haittaa ikääntyvien palkansaajien joukossa työssä viihtymistä naisilla enemmän kuin miehillä, toimihenkilöillä enemmän kuin työntekijöillä ja julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä sektorilla.

Vastapainoksi ahdistukselle uusien asioiden oppiminen lisää ikääntyvillä palkansaajilla myös työssä viihtymistä. Tätä mieltä on peräti 40 prosenttia vastaajista (alle 45-vuotiaista 51 %). Sukupuolen tai sektorin mukaisia eroja ei ikääntyneiden mielipiteessä esiinny, mutta ylemmät toimihenkilöt nauttivat oppimisesta vielä yleisemmin kuin alemmat, jotka puolestaan katsovat oppimisen lisäävän työssä viihtymistään yleisemmin kuin työntekijät. Uusien asioiden oppiminen lisää työssä viihtymistä ikääntyvien nuoremmissa ryhmissä hieman enemmän kuin vanhemmissa.

Huolimatta oppimisvaatimusten kasvupuheesta lähes kaksi kolmannelta (64 %) ikääntyvistä palkansaajista katsoo nykyisten valmiuksiensa vastaavan hyvin työtehtäviään. Loppujen osalta onkin ehkä yllättävää, että vain 12 prosenttia arvioi tarvitsevansa lisäkoulutusta työtehtävistään selvitäkseen, ja peräti 24 prosenttia katsoo, että valmiuksiensa puolesta selviytyisi nykyistä vaativammistakin tehtävistä. Sukupuolen, ikäryhmän tai työnantajasektorin mukaan arvioissa ei ole eroja, mutta työntekijät arvioivat vielä muita harvemmin tarvitsevansa lisäkoulutusta. Niiden osuus, jotka katsovat voivansa selviytyä nykyistä vaativammistakin tehtävistä, on kaikissa sosiaaliryhmissä kuitenkin lähes yhtä suuri.

Työtyytyväisyys

Ikääntyvät palkansaajat ovat varsin yleisesti tyytyväisiä työhönsä. Erittäin tyytyväisiä on 34 prosenttia ja melko tyytyväisiä 60 prosenttia. Melko tyytymättömiä on 5 prosenttia ja erittäin tyytymättömiä vain 1 prosentti. Arviot vaihtelevat jonkin verran sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Naiset ovat hieman tyytyväisempiä kuin miehet, ja toimihenkilöt ovat tyytyväisempiä kuin työntekijät. Tarkempi ikäryhmittely 45–64-vuotiaiden ryhmässä ei erottele vastaajia tyytyväisyyden suhteen. Sektoreiden välillä on pieniä eroja siten, että valtiosektorilla on erittäin tyytyväisiä 42 prosenttia, kuntasektorilla 36 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 30 prosenttia. Alle 45-vuotiaisiin verrattuna ikääntyvät ovat vielä useammin erittäin tyytyväisiä työhönsä (30 % vs. 34 %), kun taas nuoremmat ovat hieman yleisemmin työhönsä melko tyytymättömiä (7 % vs. 5 %).

Työtyytyväisyys on tärkeä työssä jatkamista selittävä tekijä, ja erityisesti naisille se on merkityksellinen pitkään työssä jatkamisessa (Forma ym. tässä julkaisussa). Tämän vuoksi tutkitaan monimuuttujamallin avulla, mitkä tekijät selittävät työtyytyväisyyttä naisilla ja miehillä. Työtyytyväisyyteen liittyvä analyysi selvittää sitä, mitkä tekijät erottavat erittäin tyytyväiset melko tyytyväisistä ja tyytymättömistä. Analyysiä varten vastaukset on luokiteltu kahteen luokkaan tämän jaottelun mukaisesti. Työtyytyväisyyttä koko palkansaajaväestössä tutkitaan tarkemmin Arto Miettisen artikkelissa toisaalla tässä julkaisussa.

Tulokset osoittavat, ettei miesten ja naisten välillä ole suuria eroja työtyytyväisyyttä selittävissä tekijöissä. Terveystila on yhteydessä työtyytyväisyyteen molemmilla sukupuolilla ja miehillä vielä vahvemmin kuin naisilla. Terveytensä hyväksi kokevat ovat työhönsä erittäin tyytyväisiä yleisemmin kuin terveytensä vähemmän hyväksi kokevat. Tulos heijastanee koetun terveyden suurta merkitystä työssä jaksamiselle ja sitä kautta myös yleiselle ja työtyytyväisyydelle. Iällä ja koulutuksella ei ole työtyytyväisyyden kannalta merkitystä. Työtyytyväisyys vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan naisilla, mutta ei miehillä. Työntekijäasemassa olevat naiset ovat työhönsä tyytymättömämpiä kuin johtavassa asemassa ja toimihenkilöinä olevat naiset. Myös esimiesasema vaikuttaa työtyytyväisyyteen, mutta vain miehillä. Työnjohtotehtävissä toimivat miehet ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin ilman työnjohtotehtäviä olevat. Työn fyysinen raskaus ei liity työtyytyväisyyteen, mutta työn henkinen raskaus liittyy ja lähinnä naisilla. Työn henkinen paine vähentää selvästi tyytyväisyyden kokemista naisilla. Samoin työtahdin huomattava kiristyminen vähentää naisten, mutta ei miesten työtyytyväisyyttä. Työtahdin vähäinen kiristyminen ei sen sijaan vaikuta kummankaan sukupuolen työtyytyväisyyden kokemiseen.

Taulukko 5. Työtyytyväisyyden analyysi sukupuolen mukaan. Logistinen regressioanalyysi; mallissa mukana kaikki muuttujat. Odds ratio¹, 95 prosentin luottamusvälit ja merkitsevyys. 45–64-vuotiaat palkansaajat 2003.

	Miehet			Naiset		
	Odds ratio	Alaraja	Yläraja	Odds ratio	Alaraja	Yläraja
Ikä	1.022	0.989	1.056	1.023	0.992	1.054
Koettu terveys						
Hyvä	1.000			1.000		
Melko hyvä	0.486 ***	0.341	0.693	0.576 ***	0.424	0.783
Kohtalainen	0.361 ***	0.223	0.584	0.473 ***	0.308	0.727
Melko huono tai huono	0.240 **	0.079	0.725	0.344 *	0.122	0.969
Koulutus						
Ylempi korkea-aste	1.000			1.000		
Perusaste	1.869	0.939	3.719	0.940	0.478	1.848
Keskiaste	1.180	0.627	2.223	1.143	0.609	2.143
Alempi korkea-aste	1.094	0.623	1.923	0.871	0.488	1.557
Sosioekonominen asema						
Johtajat ja ylemmät toimihenkilöt	1.000			1.000		
Alemmat toimihenkilöt	0.622	0.378	1.025	0.760	0.494	1.168
Työntekijät	0.616	0.340	1.115	0.567 *	0.323	0.996
Esimiesasema						
On työnjohtotehtävissä, on alaisia	1.000			1.000		
On työnjohtotehtävissä, ei ole alaisia	0.609	0.342	1.086	0.834	0.484	1.437
Ei ole työnjohtotehtäviä	0.524***	0.353	0.777	0.735	0.505	1.071
Työn fyysinen raskaus						
Erittäin kevyt	1.000			1.000		
Melko kevyt	0.831	0.546	1.263	0.765	0.525	1.115
Melko raskas	0.781	0.460	1.326	0.814	0.532	1.244
Erittäin raskas	0.427	0.137	1.328	0.584	0.229	1.493
Työn henkinen raskaus						
Erittäin kevyt	1.000			1.000		
Melko kevyt	0.717	0.383	1.343	0.409 *	0.203	0.822
Melko raskas	0.443 **	0.227	0.862	0.303 ***	0.148	0.619
Erittäin raskas	0.456	0.166	1.254	0.141 ***	0.055	0.366
Työtahdin muutos viime vuosina						
Keventynyt tai pysynyt ennallaan	1.000			1.000		
Kirstynyt jonkin verran	1.026	0.717	1.469	0.828	0.605	1.133
Kirstynyt huomattavasti	0.657	0.415	1.038	0.619 *	0.425	0.900

Merkitsevyystaso: ***<0,001, **<0,01, *<0,05

1 Odds ratio kuvaa suhteellista riskiä kuulua työhönsä erittäin tyytyväisten luokkaan.

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenveto

Ikääntyvien palkansaajien osuus työvoimasta on huomattava, ja heidän työssä pysymistään kannustetaan sekä sosiaaliturvajärjestelmän keinoin että muun muassa erilaisten työelämän kehittämisohjelmien avulla. Palkansaajiin itseensä liittyvien syiden tai heidän hallinnassaan olevien ratkaisujen lisäksi työorganisaatioiden toimintatavat voivat vaikuttaa sekä suoraan että välillisesti työssä pysymiseen.

Suurehkolla osalla 45–64-vuotiaista palkansaajista on verrattain alhainen koulutustaso, ja toisaalta alimmin koulutetuilla on keskimäärin pisimmät työurat takanaan. Tässä ryhmässä kokemukset siitä, että on jo tehnyt riittävän pitkän työuran, voivat – suurempien työkyvyttömyys- ja työttömyysriskien ohella – vähentää halua pysyä työelämässä.

Puolison eläkkeellä ololla on osoitettu olevan merkitystä eläkeaikoiden tai työssä jatkamisen kannalta. Tässä aineistossa parisuhteessa elävistä 75 prosentilla puoliso on vielä työelämässä. Naisten puoliset ovat kuitenkin useammin eläkkeellä kuin miesten, mikä voi vetää naisia pois työelämästä.

Tutkittavien 45–64-vuotiaiden palkansaajien terveydentila on suurimmaksi osaksi sangen hyvä: peräti 80 prosenttia arvioi terveytensä vähintään melko hyväksi. Työssä jatkamisen kannalta tällä on merkitystä, sillä koettu terveys on tärkeimpiä työssäjatkamishalukkuutta selittäviä tekijöitä. Myös työkyky arvioidaan voittopuolisesti hyväksi. Monimuuttujamallin perusteella miesten ja naisten välillä ei ole eroa koetussa terveydessä eikä itse arvioidussa työkyvyssä, kun sukupuolten erot sosioekonomisessa asemassa otetaan huomioon.

Ikääntyvät palkansaajat pitävät sekä ansiotyötä sinänsä että työtehtäviään tärkeinä. Yli 90 prosentilla aineiston 45–64-vuotiaista palkansaajista on pysyvä työsuhde. Vakinaisuudesta huolimatta työsuhteensa kokee epävarmaksi kolmannes ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevista kolme neljännestä. Yksittäisiä epävarmuustekijöitä kertyy miehille enemmän kuin naisille, mutta kokonaisuudessaan eri sukupuolet kokevat epävarmuutta yhtä yleisesti. Kaikkiaan erilaisia työsuhteen uhkia kokevat pitävät varmuutta työpaikan säilymisestä vielä tärkeämpänä pitkään työssä jatkamisen edellytyksenä kuin ne, jotka eivät uhkia koe. Työpaikan varmuus on kuitenkin tärkeä työssä jatkamisen edellytys myös turvatussa työsuhhteessa oleville.

Työn raskaus on ikääntyvillä palkansaajilla useammin henkistä kuin fyysistä, jälkimmäistäkin unohtamatta. Naiset kokevat oman työnsä kummallakin tavalla raskaammaksi kuin miehet. Työn raskautta voivat lisätä myös erilaiset tehostamis- ja muutostoimet, joita työpaikoilla on toteutettu runsaasti. Työtehtävien lisääntyminen, tehtäväalueen laajeneminen ja tehtävien vaikeutuminen luonnehtivat tulostavoitteiden ja tulosseurannan tiukentumisen ohella ikääntyvien palkansaajien työn vaatimuksia. Kolmannes ikäryhmästä, erityisesti naiset, toimihenkilöt ja kuntasektorilla työskentelevät pelkäävät työmäärän ylittävän heidän sietokykynsä.

Työelämän vaatimusten kasvu heijastuu myös osaamisvaatimuksiin. Jatkuvat uuden omaksumisvaatimukset vähentävät erityisesti ikääntyvien naisten työviihtyvyyttä, vaikka toisaalta uuden oppiminen myös lisää viihtyvyyttä. Oppimista pelkäävät ja siitä nauttivat eri ryhmät. Kaikkiaan osaamisvaatimuspuheille ilmaantui toinenkin puoli, joka nostaa esiin kysymyksen ikääntyvien työntekijöiden resurssien mahdollisesta vajaakäytöstä: neljännes ikäryhmän palkansaajista kokee omaavansa enemmän valmiuksia kuin nykyinen työ vaatii.

Arvioidessaan työtyytyväisyyttään kokonaisuudessaan ikääntyvät palkansaajat päätyvät mittarin yleisesti antamaan tulokseen: lähes 95 prosenttia heistä on vähintään melko tyytyväisiä työhönsä. Työtyytyväisyydessä merkittävin jako ilmeisesti kulkeekin erittäin tyytyväisten ja muiden välillä. Monimuuttujamallin perusteella hyvin suurta työtyytyväisyyttä selittävässä tekijöissä ei ole suuria eroja miesten ja naisten välillä. Terveystila on yhteydessä työtyytyväisyyteen molemmilla sukupuolilla, samoin työn henkinen raskaus.

Ikääntyvät palkansaajat ovat ryhmä, joka on jo terveytensä puolesta valikoitunut pysymään työelämässä. Työ on heille monin tavoin merkityksellistä, mutta monen kohdalla sitä luonnehtivat erilaiset työsuhteeseen, muutoksiin ja osaamisvaatimuksiin liittyvät epävarmuustekijät. Ikääntyvien korkeat työhönsä tyytyväisten osuudet osoittavat, että työn positiiviset piirteet kokonaisarvioinnissa lieventävät sen kielteisiä piirteitä. Ne kertovat ehkä myös yleisestä tyytyväisyydestä siihen, että henkilöt terveytensäkin puolesta jaksavat ja ylipäänsä voivat olla työssä. Pyrkimykset lisätä ikääntyvien pitkään työssä jatkamista asettavat kuitenkin haasteita työelämän yleiselle kehittämiselle sekä epävarmuuden vähentämiselle niin, että epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä mahdollisuuksien mukaan lievennetään ja ikääntyneitä tuetaan niiden kohtaamisessa.

Lähteet

- Commission of the European Communities (2002): Adapting to change in work and society: a new community strategy on health and safety at work 2002–2006. Communication from the Commission. Brussels 11.3.2002.
- Elovainio Marko, Kivimäki Mika, Vahtera Jussi & Virtanen Marianna (2002): Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja Työ ja ihminen 1/2002.
- Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä (2005). Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 1/2005. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Employment and social policies (2001): A framework for investing in quality: Indicators of quality in work. Report by the Employment Committee/ Communication from the Commission, 14263/01. Brussels 23.11.2001.
- Employment in Europe 2002 : Recent trends and prospects. European Commission, Director-ate-General for Employment and Social Affairs. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Employment in Europe 2004 : Recent trends and prospects. European Commission, Director-ate-General for Employment and Social Affairs. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Feldt, Taru (2000): Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 158. University of Jyväskylä.
- Forma Pauli, Tuominen Eila & Väänänen-Tomppo Irma (2004): Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkaisussa Tuominen Eila (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssäjatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija (2001): Eläkeajatuksset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hakola, Tuulia (2000): Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:11. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Herzberg Frederick, Mausner Bernard & Bloch Synderman Barbara (1959): The motivation to work. Wiley, New York.
- Hytti, Helka (1998): Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Kansaneläkelaitos, Helsinki.

- Hytti, Helka & Nio, Ilkka (2004): Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2004.
- Ikäohjelman monet kasvot (2002). Kansallisen ikäohjelman loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Janatuinen, Esa (2001): Miksi enneaikaiselle eläkkeelle? Valtiokonttori, Helsinki.
- Julkunen, Raija (2003): Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi 73. Kopijyvä Kustannus Oy, Jyväskylä.
- Juuti, Pauli (1998): Työilmapiiri ja työolot. JTO tutkimuksia 2. Johtamistaidon Opisto, Aavaranta
- Järnefelt, Noora (2003): Ikäänntyvien työuran päättyminen lamavuosina ja nousukaudella. Työmarkkinat 2003:10. Tilastokeskus, Helsinki.
- Järvikoski, Aila (1994): Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan. Kuntoutussäätiö, Helsinki
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997): Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki
- Karisalmi, Seppo (2001): Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa Forss Simo, Karisalmi Seppo ja Tuuli Pirjo: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi (2005): Naisten matalammat palkat – trendit ja kootut selitykset. Kymmenvuotiskatsaus. Tilastokeskus, Helsinki.
- Koskinen, Seppo & Aromaa, Arpo (2002): Koettu terveys ja pitkäaikaissairastavuus. Julkaisussa Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Kansanterveyslaitos, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2004): Pelastusta työssä pysymiseen. Hyvinvointikatsaus 4/2004.
- Lehto, Anna-Maija (1996): Työolot tutkimuskohteena. Tutkimuksia 222. Tilastokeskus, Helsinki
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki
- Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1997): The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass, San Francisco.
- Moilanen, Liisa & Vuori, Jukka (2004): Työttömien terveys. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Myrskylä, Pekka (2005): Työvoimamuutokset. Julkaisussa Pekka Myrskylä (toim.): Tallella ikä eletty. Ikäänntyminen tilastoissa. Tilastokeskus, Helsinki.

- Nurminen Markku, Heathcote Christopher, Davis Brett & Puza Borek (2004): Työajanodotteet Suomessa 1980–2006. *Työ ja ihminen* 2/2004.
- Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka (1991): Ihmisten johtaminen. Otava, Helsinki.
- Piirainen Helena, Räsänen Kimmo & Kivimäki Mika (2003): Organizational climate, perceived work-related symptoms and sickness absence: a population based survey. *J. of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 45, iss.2, 2003.
- Piispa, Minna & Huuhtanen, Pekka (1995): Eläkeajatuksiset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990–1994. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.
- Pöyhönen, Terhi (1987): Työtyytyväisyyden rakentuminen. Työtyytyväisyys työpsykologisessa tutkimuksessa. Julkaisussa Kari Lindström, Raija Kalimo (toim.): työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Rantanen, Jorma (2004): Työ ja työntekijät. Teoksessa *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Saurama, Laura (2004): Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000. *Finnish Centre of Pensions, Studies* 2004:2.
- Savioja, Hannele (2005): Suuret ikäluokat keski-iässä – työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80. Kela, Helsinki.
- Savioja, Hannele (1999): Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 1999:10. Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Helsinki.
- Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.) (2002): Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Arvioita yksityisalojen eläkkeiden kehittämistä koskevan periaatesopimuksen vaikutuksista. *Raportteja* 2002:30. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tuominen, Eila & Pelkonen, Janne (2004): Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevien yksityisalojen palkansaajista. *Eläketurvakeskuksen monisteita* 45. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- TYKY-barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. (2002) Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki – ennakkotulokset vuoden 2004 barometrista (julkaisematon)
- Työ ja terveys Suomessa 2003* (2004) Työterveyslaitos, Helsinki
- Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika (2004): Sairauspoissaolot. Julkaisussa *Työ ja Terveys Suomessa 2003*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Liite 1

Artikkelin eri kappaleiden päämuuttajat haastattelulomakkeessa käytetyn koodin mukaan

Sosiodemografiset muuttajat:

sukupuoli, 5-vuotiskäryhmä, koulutusaste (UKASTE), sosioekonominen asema (SOSEK), esimiesasema (C12a & C12b), työnantajasektori (TYTYYY), palkka (A37), työsuhteen laatu (A19), työvuosien määrä (A2)

Perhetilannetta kuvaavat muuttajat:

siviilisäätty (D1), kotona asuvien alle 18-vuotiaiden lasten määrä (D2a), puolison työmarkkina-asema (D4), huolenpitovastuut (D11)

Terveys- ja työkykymuuttajat:

terveydentila (E7), työkyky (E4), sairauspoissaolot (E1), työkyvyttömyyden uhka (B16E), kuntoutustarve (E8)

Työn tärkeyteen liittyvät muuttajat:

ansiotyön merkitys (A1), oman työn yleinen tärkeys ja merkittävyys (F6), työn sisällön vs. palkan suurempi tärkeys (F25)

Työsuhteen epävarmuutta kuvaavat muuttajat:

organisaation henkilöstö- ja toimintajärjestelyt (A17A, A17B, A18B), toisiin tehtäviin siirron uhka (B16A), lomautuksen uhka (B16B), irtisanomisen uhka (B16C), työttömyyden uhka (B16D), työpaikan taloudellinen tilanne (B43), epävarmuus työsuhteesta viihtyvyyden vähentäjänä (F7.7), työpaikan varmuuden tärkeys työssä jaksamisen edellytyksenä (F27K)

Työn raskauteen, tehostumiseen ja muutoksiin liittyvät muuttajat:

työn ruumiillinen raskaus (F2), työn henkinen raskaus (F3), työtahdin muutos (F4), työtehtävien lisääntyminen (F5A), työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn (B16G), työtehtävien laajeneminen (F5B), tehtävien vaikeutuminen (F5C), tulostavoitteiden tiukentuminen (F5D), tuloseurannan tehostuminen (F5E), ennakkoimattomat muutokset (B16F), tiedon saaminen omaa työtä koskevista muutoksista (B28)

Osaamisvaatimuksiin liittyvät muuttajat:

uuden tiedon omaksumisvaatimusten kasvu (F5G), työviihtyvyyden heikentyminen jatkuvan uuden omaksumisvaatimuksen vuoksi (F7_17), työviihtyvyyden lisääntyminen uusien asioiden oppimisen vuoksi (F8_11), valmiudet työssä (B41)

Työtyytyväisyysmuuttaja:

työtyytyväisyys (A10)

Pauli Forma, Eila Tuominen, Kristiina Tuominen, Irma Väänänen-Tomppo

Sukupuoli ja aiottu eläkeikä

Sukupuolen merkitystä eläkesuunnitelmien kannalta on tarkasteltu harvemmin aikaisemmissa tutkimuksissa. Lähtökohtaisesti useat tekijät saattavat johtaa siihen, että miesten ja naisten eläkesuunnitelmat eroavat toisistaan. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa erilainen sijoittuminen työmarkkinoille, erot sosiodemografisissa taustatekijöissä, perhevastuissa, sekä suhtautumisessa työhön. Tässä artikkelissa tarkastellaan miesten ja naisten aiottua eläkeikää. Analyseissä havaittiin, että hyvin varhaisten eläkeaikeiden ryhmään (alle 60 vuotta) kohdistuu enemmän miesten kuin naisten eläkesuunnitelmia. Tämä ero selittyy miesten naisia huonommalla terveydentilalla. Toisaalta pitkään työssä jatkamista suunnittelevien ryhmässä (aiottu eläkeikä yli 64 vuotta) on myös miehiä enemmän kuin naisia. Tämä ero selittyy sillä, että naisilla on hivenen miehiä enemmän alempia henkilökohtaisia eläkeikää. Tarkasteltaessa aiottua eläkeikää selittäviä tekijöitä erikseen miehillä ja naisilla havaittiin, että samantyyppiset tekijät selittävät sekä miesten että naisten eläkeaikeita. Parisuhteessa oleminen on kuitenkin enemmän merkityksellistä naisten kuin miesten kohdalla. Kokonaisuudessaan tärkeimpiä pitkään työssä jatkamisen suunnittelemista selittäviä tekijöitä olivat korkea koulutus sekä tyytyväisyys työhön. Toisaalta alemmat ammatilliset eläkeiät merkitsevät selkeästi suunnitelmia vetäytyä aikaisin eläkkeelle.

Johdanto

Eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvää tutkimusta on tehty tiiviisti viime vuosina. Eläkeaikeita on tutkittu varhaiseläketutkimusten yhteydessä tai osana laajempia tutkimuskokonaisuuksia kuten Kuntatyö 2010 -tutkimushanke (Forma ja Väänänen 2004) ja Tilastokeskuksen Työolotutkimukset (Työolotutkimus 1990, 1997 ja 2003). Kysely- ja haastattelututkimusten näkökulma on viime aikoina kohdistunut eläkeaikeiden lisäksi myös työssä jatkamisen tutkimiseen. Näkökulman suuntaamista on ohjannut yhteiskuntapolitiikan muutos työvoiman tarjonnan rajoittamiseen tähtäävästä varhaiseläkepolitiikasta työurien pidentämisen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen politiikkaan. Yhteiskuntapolitiikan muutosta tukevassa tutkimustoiminnassa on pyritty laajasti selvittämään työssä jatkamista selittäviä tekijöitä.

Tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota terveydentilan ja erilaisten sosiodemografisten tekijöiden ohella erityisesti työhön ja työoloihin liittyviin tekijöihin. Sukupuolen merkitys työssä jatkamisen kannalta on jäänyt vähälle huomiolle. Aihepiirin tutkimusta perustelevat muun muassa erilaiset tulokset miesten ja naisten eläkeaikeista. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan miehillä on naisia

enemmän kiinnostusta työssä jatkamiseen (Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004, Tuominen & Pelkonen 2004). Aiemmat tutkimukset sitä vastoin osoittavat miehillä olevan varhaiseläkeaikomuksia naisia yleisemmin (esim. Elovainio ym. 2001, Piispa & Huuhtanen 1995). Eroa voivat synnyttää kysymysten sanamuotoon tai tutkimusaineistoihin liittyvät erot. Merkitystä voi olla myös näkökulmalla, tarkastellaanko työssä jatkamista vai eläkkeelle siirtymistä. Tärkeää on myös selvittää perhetekijöiden ja työhön ja vapaa-aikaan liittyvien asenteiden merkitystä työssä jatkamiselle. Arjen vastuut ylipäättään ja myös erilaiset hoivavastuut jakautuvat epätasaisesti miesten ja naisten välillä. Tällä saattaa olla merkitystä miesten ja naisten eläkekäyttämisen kannalta.

Perhetekijöiden ohessa myös erot sukupuolten työmarkkina-asemassa ja työoloihin liittyvissä tekijöissä voivat selittää eroja miesten ja naisten työssä jatkamisaikeissa (emt.). Muun muassa työelämään kiinnittymisessä on sukupuolten välillä selviä eroja. Työuran alkupuolella naisille on miehiä tyypillisempää määräaikaissa työsuhteissa työskentely ja lasten synnyttämisestä ja hoidosta johtuvat katkokset työssäolossa. Hoivatyön epätasaisella jakautumisella ja työelämän käytännöillä on eläketurvan kertymistä heikentäviä vaikutuksia erityisesti naisille. Pitkät työstä poissaolot heikentävät työssä etenemisen mahdollisuuksia ja hidastavat palkkakehitystä (Esping-Andersen 2002, 78-81). Työuran katkokset ja sukupuolten palkkaerot välittyvät eläkekertymiin ja näkyvät myöhemmin eläke-eroina. Taloudellinen motiivi työssä jatkamiseen voisi tästä syystä olla naisilla merkittävämpi kuin miehillä. Taloudellisten motiivien tutkiminen on yhä tärkeämpää, kun eläkejärjestelmän kannustavuutta työssä jatkamiseen on parannettu porrastamalla karttumisprosentti iän mukaan nousevaksi.

Artikkelin rakenne on seuraava. Seuraavassa jaksossa tarkastelemme aikaisempaa tutkimusta miesten ja naisten eläkkeelle siirtymisestä kansanvälisen ja kotimaisen kirjallisuuden perusteella. Sitten esittelemme menetelmät ja mittarit. Artikkelin empiirisessä osassa tarkastelemme miesten ja naisten aiottua eläkeikää ensin kuvailevin menetelmin ja sitten monimuuttujamenetelmän avulla. Artikkelin päättyy yhteenvetoon ja tulosten laajempien yhteiskuntapoliittisten merkitysten arviointiin.

Aikaisempi tutkimus

On olemassa monia tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa eroja miesten ja naisten eläkkeelle siirtymisessä. Ensinnäkin, naisten palkkataso ja eläkkeet ovat pienemmät kuin miesten. Tämä saattaa vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen taloudellisiin kannustimiin ja eläkkeellä ollessa odotettavissa olevan toimeentulon suuruuteen. Toiseksi (perinteiset) roolimallit saattavat olla merkityksellisiä eläkkeelle siirtymisen kannalta. Perheen perustaminen ja lasten hoitaminen aiheuttavat naisille enemmän katkoksia työuraan kuin miehille. Myös muut hoivavastuut saattavat vaikuttaa eri tavalla miesten ja naisten työssäpysymiseen (Arber & Ginn 1995, Pavalko & Artis 1997). Naiset tekevät miehiä enemmän kotitöitä (Niemi & Pääkkönen 2001), mikä lisää naisten kokonaiskuormitusta ja saattaa näin vaikuttaa

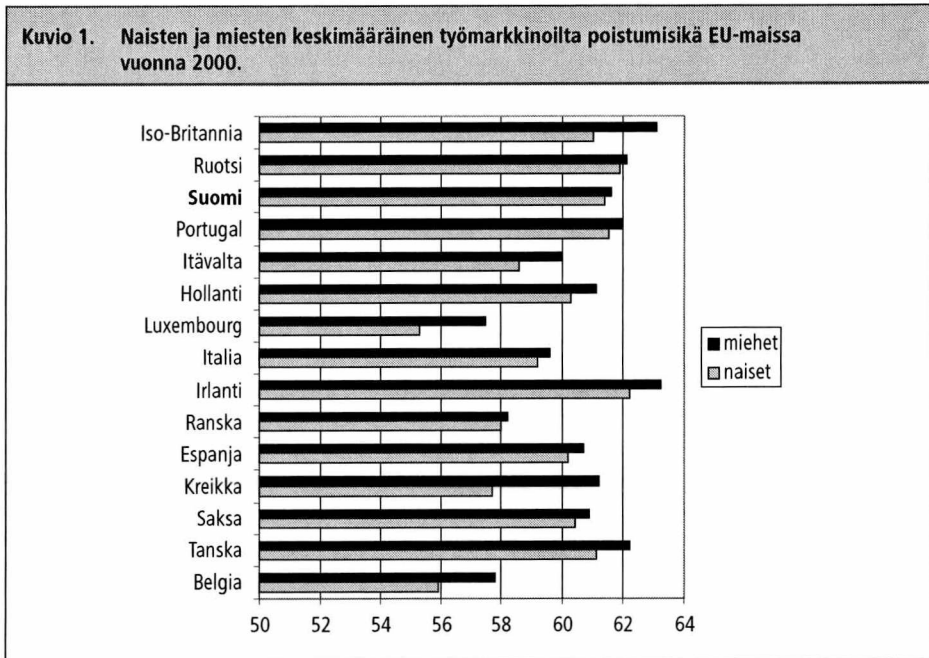
myös työssäjatkamishalukkuuteen. On myös epäilty, että miehen eläkkeelle siirtyminen vaimon jatkaessa palkkatyössä haastaisi miehen aseman perheen elättäjänä ja aiheuttaisi naisille painetta eläkkeelle siirtymiseen (Arber & Ginn 1995).

Kolmanneksi, pariskunnat sovittavat yhteen eläkkeelle siirtymistään (Henretta, O'Rand & Chan 1993, Lilja 1996). Kun parisuhteissa mies tavallisesti on naista vanhempi, naisten kohdalla eläkkeelle siirtyminen "puolison vuoksi" saattaa tulla kyseeseen useammin kuin miesten (Ruhm 1996). Neljänneksi, eläkejärjestelmät saattavat tuottaa sukupuolieroja, jos esimerkiksi eläkeiät tai -karttumat ovat erilaisia miehille ja naisille. Järjestelmät ovat kuitenkin muuttuneet yhdenmukaisemmiksi useimmissa sellaisissa maissa, joissa on aikaisemmin ollut eroja esimerkiksi miesten ja naisten eläkeikien välillä. Eroavaisuuksia löytyy silti edelleen. Esimerkiksi naisvaltaisella julkisella sektorilla Suomessa on edelleen alempia eläkeiä, jotka vaikuttavat merkittävästi eläkesuunnitelmiin (Forma ym. 2004). Niin ikään eri maiden eläkejärjestelmät saattavat erota toisistaan siinä, miten katkokset työurassa vaikuttavat eläkkeen määrään, muun muassa sen kautta, miten erilaiset palkattomat jaksot kartuttavat eläkettä (Tuominen & Laitinen-Kuikka 2003).

Viidenneksi, eläkkeelle siirtyminen on riippuvaista talouden suhdanteista ja elinkeinoelämän rakennemuutoksista (Jacobs, Kohli & Rein 1991, Hytti 1998). Miehet ja naiset sijoittuvat eri tavalla työmarkkinoille. Miesten osuus raskaassa teollisuudessa on suuri, kun taas esimerkiksi julkisen sektorin hoiva-alat ovat naisvaltaisia. Näin työllisyystilanne eri aloilla ja rakennemuutokset saattavat tuoda eläkevaihtoehtoon eri tavalla esiin miehille ja naisille. Välttämättä kyse ei myöskään ole vaihtoehtosta, vaan eläkejärjestelmää voidaan käyttää myös aktiivisesti saneerauksen välineenä (ks. esim. Janatuinen 2001).

Validia tietoa miesten ja naisten eläkellesiirtymisistä eri maissa on vähän tarjolla. Usein käytetään tietoa työstäpoistumisiästä, koska parempaa mittaria ei ole tarjolla. Tämän indikaattorin pulmana on muun muassa se, että eläkeläiset ovat usein myös työllisinä työmarkkinoilla. Lisäksi pulmallista on se, että monissa maissa yli 50-vuotiaiden naisten työelämään osallistuminen ylipäätään on harvinaista. Kuvioista 1 nähdään, että Suomi kuuluu maaryhmään, jossa miesten ja naisten erot työstä poistumisissä ovat varsin pienet. Pienet erot miesten ja naisten välillä vallitsevat myös Ruotsissa, Portugalissa, Ranskassa ja Irlannissa. Työstä poistumisiän suhteen suurten sukupuolierojen maita ovat Belgia, Iso-Britannia, Kreikka sekä Luxemburg. Kaikissa maissa miesten työstäpoistumisikä on naisia korkeampi, olivat erot sukupuolten välillä suuria tai pieniä.

Eri tutkimuksissa on saatu hivenen erilaisia tuloksia miesten ja naisten eläkkeelle siirtymisestä tai eläkeaikeista. Koska tutkimukset useimmiten ovat vain yhteen maahan kohdistuvia, erot tuloksissa saattavat johtua yksinkertaisesti eri maissa kerätyistä aineistoista. Eläkkeelle siirtyminen tai eläkeaikeet on myös eri tutkimuksissa operationalisoitu eri tavoilla ja tämä saattaa heijastua tuloksiin (Talaga & Beehr 1995, Forma 2004a). Niinpä eräiden tutkimusten mukaan naiset siirtyvät eläkkeelle miehiä aikaisemmin (Ruhm 1996). Toisaalta on saatu päinvastaisia tuloksia niin, että naiset siirtyisivät eläkkeelle miehiä myöhemmin



Lähde: European Commission (2003)

(Dahl ym. 2003). On myös tutkimuksia, joiden mukaan miesten ja naisten eläkekäyttäytymisessä ei olisi eroa (esim. Lilja 1996). Miesten ja naisten eläkkeelle siirtyminen painottuu myös eri tavoin eri eläkereiteille (Hakola 2000, Dahl ym. 2003).

Talaga ja Beehr (1995) havaitsivat, että huollettavien määrä kotitaloudessa sekä puolison sairastuminen aiheuttivat eroa miesten ja naisten eläkekäyttäytymisessä. Naisilla huollettavat lisäsivät eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä, mutta miehillä vaikutus oli päinvastainen. Puolison sairastuminen lisäsi naisilla dramaattisesti eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä. Niinikään Peracchin ja Welchin (1994) tutkimuksessa lapset kotitaloudessa vähensivät miesten ja lisäsivät naisten todennäköisyyttä vetäytyä työelämästä. Ruhm (1996) havaitsi, että naimisissa oleminen lisäsi miesten ja vähensi naisten työhön osallistumista. Reitzesin ym. (1998) tutkimuksessa naimisissa olevat naiset siirtyivät varhaiseläkkeelle todennäköisemmin kuin naimisissa olevat miehet. Samassa tutkimuksessa naiset, joilla oli lapsia, siirtyivät eläkkeelle pienemmällä todennäköisyydellä kuin miehet, joilla oli lapsia. Szinovaczin (1996; ks. myös Mutran ym. 1998) mukaan eläkkeelle siirtyminen liittyy myös parisuhteen laatuun ja perheen työnjakomalliin. Yleisesti lasten saaminen vähentää naisten osallistumista työmarkkinoille. Se, kuinka paljon lasten saaminen vaikuttaa työhön osallistumiseen, on riippuvaista erityisesti päivähoitojärjestelyistä ja työhön liittyvistä arvostuksista (Uunk ym. 2005). Lapsilla on vaikutusta myös työssä pysymiseen työuran lopussa. Lasten saaminen myöhentää naisten työelämästä poistumista (Hank 2004). Erityisesti näin on silloin, kun ensimmäinen lapsi on saatu myöhään.

Miesten ja naisten eläkkeelle siirtyminen ja eläkeaikeet suomalaisissa tutkimuksissa

Suomalaisissa eläkeaikeita selvittäneissä tutkimuksissa on havaittu sekä eroja että yhtäläisyyksiä miesten ja naisten välillä. Miehillä on naisia enemmän aikomuksia siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää (Gould ym. 1991, Piispa & HUUHTANEN 1995, Pohjola 1996, Lehto & Sutela 1998, 2004, Savioja 1999, Elovainio ym. 2001, Forma 2004a). Toisaalta esimerkiksi Karisalmen (2001) tutkimuksessa ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa miesten ja naisten välillä. Erot eri tutkimusten välillä saattavat johtua erilaisista aineistoista ja kysymyksistä tai sitten siitä, mitä tekijöitä sukupuolten eroa tarkasteltaessa on vakioitu. Työssäjatkamisaikkeitä selvittäneissä tutkimuksissa miesten on todettu naisia enemmän suunnittelevan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen (Forma & Väänänen 2003, Forma ym. 2004, Pelkonen 2005). Niinikään uuteen vanhuuseläkeikäjärjestelmään liittyvä kannustinkarttuma näyttäisi lisäävän enemmän miesten kuin naisten kiinnostusta jatkaa työssä pitkään. Forman (2004b) kunta-alan aineistolla tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että naiset epäilevät miehiä enemmän pystyvätkö he jatkamaan työssä omaan eläkeikänsä saakka. Väittämän ”siirryn eläkkeelle heti kun mahdollista” osalta miesten ja naisten välillä ei havaittu eroa. Myöskään osa-aikaeläkkeen suhteen ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa miesten ja naisten välillä.

Kyselytutkimuksissa havaitut erot miesten ja naisten välillä saavat vahvistusta rekisteriaineistoilla tehdyistä tutkimuksista. Hakolan (2000) mukaan miehet siirtyvät naisia enemmän työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeille. Rantalan ja Romppasen (2004) tutkimuksessa tarkasteltiin työmarkkinoilla pysymistä. Naisilla työura päättyi 56–61 vuotiaana työttömyyteen tai eläkkeelle siirtymiseen miehiä yleisemmin. Ero työttömäksi joutumisen suhteen oli suurempi kuin eläkkeelle siirtymisen osalta. Naisten jatkaminen työelämässä vähintään 61 vuotiaaksi oli harvinaisempaa kuin miesten. Miesten ja naisten välillä voidaan havaita eroja myös eläkkeelle siirtymisiän odotteessa. 25 vuotiaiden miesten odotettavissa oleva eläkeikä on alempi kuin naisten. Kun tarkastellaan 50-vuotiaita miehiä ja naisia, eroa ei enää ole (Kannisto 2004).

Järnefeltin (2003) tutkimuksessa kotona asuvat lapset lisäsivät naisilla työssä jatkamisen todennäköisyyttä. Niistä naisista, joiden kotona oli lapsia, parisuhteessa elävien työ jatkui hieman todennäköisemmin kuin yksinhuoltajien. Yksinhuoltajien todennäköisyys jatkaa työssä oli kuitenkin suurempi kuin yksinasuvien naisten tai sellaisten parisuhteessa olevien naisten, joilla ei ollut lapsia. Miehillä parisuhde oli ratkaisevampi tekijä kuin lapset. Vähiten varhaisia työstä poistumisia oli niillä miehillä, jotka olivat parisuhteessa ja joilla oli lapsia kotona. Sekä miehillä että naisilla lasten olemassa olo oli positiivisessa yhteydessä työssä pysymiseen niin kauan kuin lapsia oli korkeintaan kolme. Monilapsisuus (4 tai enemmän) heikensi naisten työssä pysymistä.

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Artikkelissa tarkastelemme miesten ja naisten eläkkeellesiirtymisaikomuksia. Yhtäältä tutkimme aiottua eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa. Onko miesten ja naisten aiotussa eläkeiässä eroa? Toisaalta tarkastelemme näitä aikomuksia selittäviä tekijöitä. Miten ne liittyvät aiottuun eläkeikään ja onko selittävien tekijöiden painoarvo erilainen miehillä ja naisilla? Tarkastelu kohdistuu 45-64 vuotiaisiin palkansaajiin (n=1 807). Tästä joukosta on naisia 1 007 (55.7 %) ja miehiä 800 (44.3 %). Keskiytymisen ikääntyneisiin palkansaajiin on perusteltua, koska eläkkeelle siirtymisen kysymykset ovat heille ajankohtaisimpia. Niinpä Työolotutkimuksessa 2003 eläkkeitä koskevat kysymykset esitettiin vain ikääntyneille työntekijöille.

Eläkeaikomuksia selvitetään seuraavalla kysymyksellä: Missä iässä arvellette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle? (F18) Kysymyksessä ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajat ilmoittivat iän, jolloin he aikovat siirtyä eläkkeelle. Aiotut eläkeiät kasautuvat voimakkaasti tiettyihin eläkeikiin. Yleisiä aiottuja eläkkeelle siirtymisiä ovat 60, 63 ja 65 ikävuotta (ks. Forma, Tuominen & Väänänen-Tompopo 2004). Aiotun eläkeiän jakauma ei noudata normaalijakaumaa. Siksi muuttujaa ei voida analysoida parametrisilla menetelmillä kuten varianssianalyysillä. Tästä syystä aiottua eläkeikää tarkastellaan luokiteltuna ja käytetään tällaiseen tarkasteluun soveltuvia menetelmiä. Luokittelussa päädyttiin käyttämään luokkia "alle 60 vuotta", "60–62 vuotta", "63–64 vuotta" sekä "65 vuotta tai enemmän". Ensimmäiseen luokkaan sijoittuvat erityisen varhaiset eläkeaikeet sekä toisaalta eräät julkisen sektorin alemmat henkilökohtaiset eläkeiät. Toiseen luokkaan sijoittuu työttömyyseläkkeen ja tutkimusajankohtana vielä voimassa olleen varhennetun vanhuuseläkkeen alkamisajankohta (60 vuotta) sekä julkisen sektorin alempia henkilökohtaisia eläkeikiä. Kolmanteen luokkaan kuuluu niin ikään alempia julkisen sektorin eläkeikiä sekä myös vuoden 2005 alusta voimaan tulleen joustavan eläkeikäjärjestelmän alaikäraja. Viimeiseen luokkaan kuuluu yksityisen sektorin ennen eläkeuudistusta voimassa ollut eläkeikä (65 vuotta) sekä tätä myöhemmät eläkkeelle jäämisen ajankohdat, jotka ovat mahdollisia eläkeuudistuksen myötä.

Selittävät muuttujat valittiin aikaisemman eläkkeelle siirtymistä ja eläkkeelle siirtymisaikomuksia koskevan tutkimuksen perusteella. Eläkkeelle siirtymiseen katsottiin liittyvän yleiset sosiodemografiset tekijät, terveys sekä työelämään liittyvät tekijät. Lisäksi perhetilanteella, työhön liittyvillä arvostuksilla sekä eläkejärjestelmän eräillä piirteillä ajateltiin olevan merkitystä aiotun eläkeiän kannalta. Selittäviä muuttujia olivat siten seuraavat:

- *Sosiodemografiset tekijät:* Ikä, sukupuoli, koulutus
- *Terveys:* Koettu terveys
- *Työelämä:* Työnantajasektori, työtyytyväisyys
- *Perhetilanne:* Yksinasuva/parisuhteessa
- *Arvostukset:* Ansiotyön tärkeys
- *Eläkejärjestelmä:* Yksityinen eläkevakuutus, henkilökohtainen eläkeikä, työttömyyseläkeputken käyttö työpaikalla

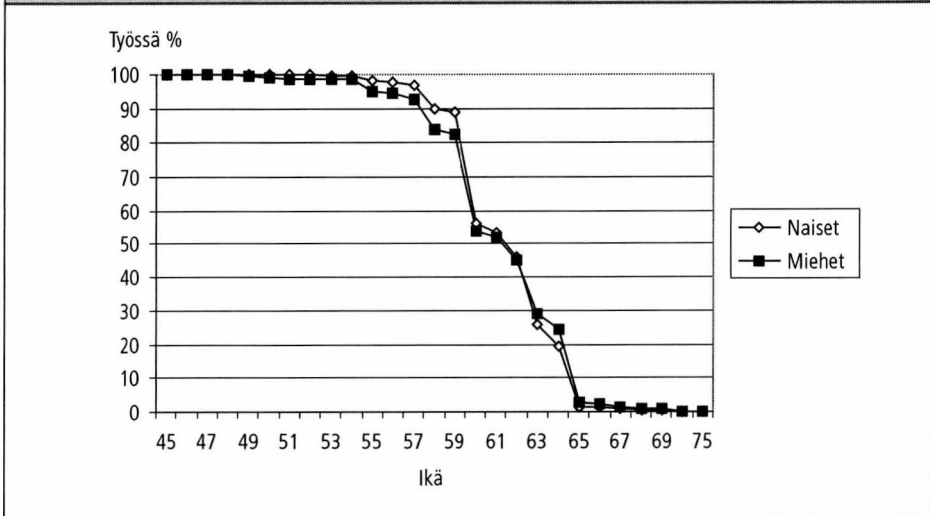
Selittävien muuttujien sanamuodot ja analyysjä varten tehdyt uudelleenkodeaukset on kuvattu liitetaulukossa 1. Aineistoa tarkasteltaessa näiden valittujen selittävien muuttujien lisäksi useiden muidenkin tekijöiden havaittiin liittyvän eläkeaikomuksiin. Toisaalta havaittiin, että monet aikaisemmassa keskustelussa esillä olleet tekijät eivät tässä selittäneet eläkeaikomuksia. Eroavaisuudet merkityksellisissä selitettävissä muuttujissa johtunevat suurelta osin eri tutkimuksissa käytetyistä erilaisista kysymyksistä. Kaikkien merkityksellisten muuttujien vaikutuksia ei tässä artikkelissa raportoida, koska analyysi haluttiin pitää rajattuna ja tutkimuskysymyksen kannalta olennaisimmissa tekijöissä. Tässä käytetyt selitettävät muuttujat kattavat monia tekijöitä, joiden on aikaisemmassa tutkimuksessa havaittu liittyvän eläkkeelle siirtymiseen ja eläkeaikomuksiin.

Koska selitettävänä muuttujana on luokiteltu eläkeikä, menetelmänä käytetään multinominaalista logistista regressioanalyysiä. Selitettävän muuttujan ollessa järjestysasteikollinen (eläkeikien luokat), analyysimenetelmänä olisi voitu käyttää myös esimerkiksi ordinaalista regressioanalyysiä. Tehdyt testit kuitenkin osoittivat, että kaikkien muuttujien vaikutus eläkeaikeisiin ei ole lineaarinen (eri tekijöiden vaikutus on erilainen selitettäessä esimerkiksi hyvin varhaisia eläkeaikeita ja pitkään työssä jatkamista), jolloin multinominaalinen logistinen regressioanalyysi sopii käytettäväksi ordinaalista regressioanalyysiä paremmin.

Tulokset

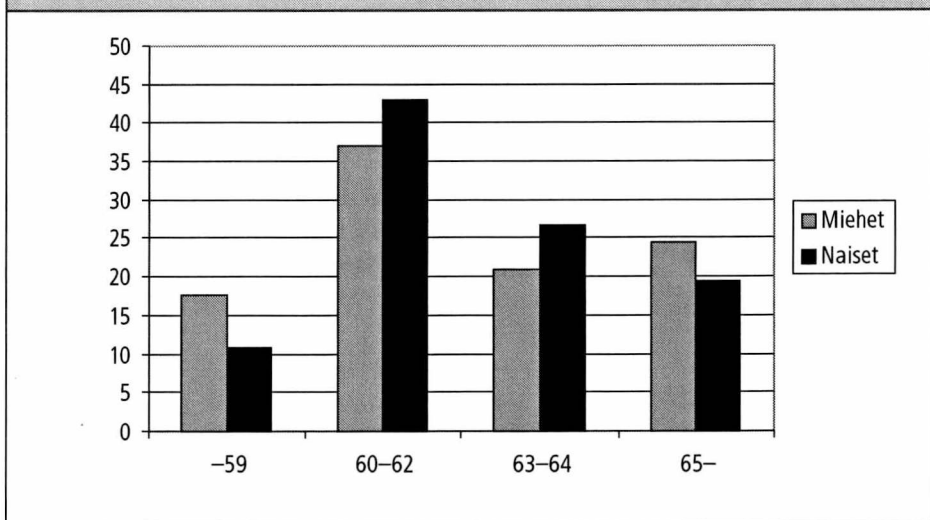
Kuviossa 2 tarkastellaan miesten ja naisten eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia käänteisesti, työssä pysymisen kautta. Kuvioon on piirretty niiden ikäänntyneiden työntekijöiden osuus, jotka eläkkeelle siirtymiseen liittyvien aikomustensa perusteella ovat työssä eri ikäisinä ikävuosien 45 ja 75 välillä. Tarkastelujakso on pitkä, koska aiotun eläkeiän jakaumassa on sekä vasemmalla että oikealla pitkä "häntä". Yksittäiset vastaajat ovat ilmoittaneet aiotuksi eläkeiäseen joko hyvin matalia tai hyvin korkeita eläkeiä. Eläkkeellesiirtymisaikomukset ovat kuitenkin kaikkein yleisimpiä ikävuosien 60, 63 ja 65 kohdalla, jolloin työssä pysyvien osuus laskee voimakkaasti. Kokonaisuudessaan naisten ja miesten eläkkeelle siirtyminen ei tämän tarkastelun perusteella dramaattisesti poikkea toisistaan. Eroavaisuuksia voidaan kuitenkin havaita. Ikävuosien 55–59 välillä miesten "aiottu poistuma" työelämästä on hivenen suurempaa kuin naisten. Niinpä 59 ikävuoden kohdalla naisista 89 prosenttia aikoo olla työssä kun miesten osalta vastaava luku on 84 prosenttia. Tämä ero tasoittuu 60 ikävuoden kohdalla niin, että 60-vuotiaana työssä olevia naisia ja miehiä on suunnilleen yhtä paljon (naiset 56 %, miehet 54 %). Tämän suuruinen ero säilyy miesten ja naisten välillä 63 ikävuoteen saakka, jolloin naisista monet aikovat siirtyä eläkkeelle ja työssä olevien miesten osuus verrattuna naisiin kääntyy suuremmaksi. 64-vuotiaana 26 prosenttia naisista ja 29 prosenttia miehistä on eläkeaikeidensa mukaan työssä. Ero työssä pysymisessä miesten eduksi säilyy myöhempinäkin vuosina. Miesten aikomus jatkaa työssä naisia pidempään on toinen eroavaisuus sukupuolten välillä.

Kuvio 2. Naisten ja miesten työssäpysyminen aiotun eläkeiän mukaan 2003. Niiden vastaajien %-osuus, jotka kussakin 1-vuotiskäryhmässä ovat eläkeikäidensä mukaan työssä.



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 3. Miesten ja naisten aiotun eläkeiän jakauma luokiteltuna 2003, %.



Lähde: Työolotutkimus

Kuva miesten ja naisten eläkeaikeista täydentyy, kun tarkastellaan, mihin ikäluokkiin aikomukset siirtyä eläkkeelle kohdistuvat. Luokitellun eläkeaikomuksia mittaavan muuttujan jakauma miesten ja naisten osalta ilmenee kuvioista 3. Kokonaisuudessaan kaikkein eniten eläkeaikeita kohdistuu ikäluokkaan 60–62 vuotta. Miehistä 37 prosenttia ja naisista 43 prosenttia aikoo siirtyä eläkkeelle tämänikäisenä. 63–64-vuotiaana eläkkeelle aikoo siirtyä 26 prosenttia naisista ja 20 prosenttia miehistä. Kokonaisuudessaan naisten eläkeaikomukset kohdistuvat miehiä voimakkaammin 60–64 ikävuosien väliselle alueelle. Eläkkeelle siirtymisen myöhentämistavoitteen kannalta erityisen kiintoisaa on tarkastella jakauman ääripäitä. Tässä havaittiin jo kuviossa 1 eroja miesten ja naisten välillä. Sekä aikaisen eläkkeelle siirtymisen luokassa (aiottu eläkeikä alle 60 vuotta) että myöhäisen eläkkeelle siirtymisen (aiottu eläkeikä 65 vuotta tai enemmän) luokassa miehiä on enemmän kuin naisia. Miehistä 18 prosenttia aikoo siirtyä eläkkeelle 59-vuotiaana tai tätä ikää aikaisemmin. Naisten eläkeaikeista tähän ikäryhmään kohdistuu 10 prosenttia. Miehistä 25 prosenttia aikoo siirtyä eläkkeelle 65-vuotiaana tai sitä vanhempana ja naisista 20 prosenttia.

Perustulos miesten ja naisten eläkeaikeiden osalta on kiintoisa: miesten osuus sekä työstä aikaisin vetäytymistä suunnittelevien joukossa että työssä pitkään jatkamista suunnittelevien joukossa on naisia suurempi. Tässä paljastuu myös tärkeä metodologinen yksityiskohta. Naisten ja miesten eläkkeelle siirtymisestä saa erilaisen kuvan riippuen siitä, painotetaanko varhaista eläkkeelle siirtymistä vai pitkään työssä jatkamista. Kyselyissä varhaiseläkeaikeita mittaavat kysymykset tai toisaalta työssä jatkamista tarkastelevat kysymykset eivät kykene tarkastelemaan samanaikaisesti molempia. Sen sijaan tarkastelemalla aiottua eläkeikää tämä on mahdollista. Tässä aiottua eläkeikää tarkastelemalla saatu tulos tukee aikaisempia sekä varhaiseläkeaikeita selvittäneitä että työssä jatkamissuunnitelmia analysoineita tutkimuksia. Mitkä tekijät selittävät eläkeaikeiden sijoittumista eläkeikien eri luokkiin yleensä ja erikseen miesten ja naisten kohdalla, tarkastellaan seuraavassa multinominaalisen logistisen regressioanalyysin avulla.

Taulukossa 1 on esitetty multinominaalisen logistisen regressioanalyysin tulokset. Selitettävänä muuttujana on kuviossa 3 tarkasteltu luokiteltua eläkeikää. Menetelmässä yksi selitettävän muuttujan luokka asetetaan verrokiksi, johon selitettävän muuttujan muita luokkia verrataan. Tässä verrokiksi on valittu aikaisten eläkeaikeiden luokka (aiottu eläkeikä alle 60 vuotta). Lisäksi kategoristen selittävien muuttujien osalta muuttujan yksi luokka toimii binominaalisen logistisen regressioanalyysin tapaan verrokkina johon muita kategorioita verrataan. Taulukossa esitetyt parametrit ilmaisevat suhteellisen riskin (odds ratio), eli riskin kuulua tarkastelun alla olevaan selitettävän muuttujan luokkaan verrattuna riskiin kuulua aikaisten eläkeaikeiden luokkaan. Ykköstä suurempi suhteellinen riski merkitsee yleisempää ja ykköstä pienempi arvo vähemmän yleistä sijoittumista selitettävän muuttujan luokkaan. Esimerkiksi naisten odds ratio eläkeikäluokkaan 60–62 kuulumisen suhteen on 1,518. Tämä tarkoittaa, että verrattuna alle 60 vuoden eläkeikäluokkaan, naisten kuulumisen eläkeikäluokkaan 60–62 vuotta on 1,52 kertaa yleisempää kuin miesten kuulumisen eläkeikäluokkaan 60–62. Tulos on merkitsevä 5 prosentin riskitasolla.

Taulukko 1. Taustamuuttujien vaikutukset aiottuun eläkeikään 2003. Multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi. Odds-ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet. Verkkokategoria: aiottu eläkeikä alle 60 vuotta.

Aiottu eläkeikä:	60–62 vuotta	63–64 vuotta	65+ vuotta
Ikä	1.10****	1.24****	1.15****
Eläkeikä	1.10	1.81****	2.57****
Nainen (ref=mies)	1.52**	1.41*	1.03
Koulutus (ref: peruskoulu tai keskiaste)	–	–	–
alempi korkea-aste	1.80***	2.71***	1.79***
ylempi korkea-aste	2.76***	4.42***	5.46****
Koettu terveys (ref: huono)	–	–	–
melko hyvä	1.69**	2.23****	2.20***
hyvä	1.47*	2.74****	2.98****
Työmarkkinasektori (ref: yksityinen)	–	–	–
valtio	.47**	4.52****	2.39**
kunta	1.60*	6.67****	2.77****
Parisuhteessa (ref: yksin)	.72	.64**	.66*
Työtyytyväisyys (ref: tyytymätön)	–	–	–
melko tyytyväinen	2.51****	2.94***	3.69****
erittäin tyytyväinen	2.75****	4.32****	5.14****
On käytetty eläkeputkea (ref: ei ole)	.74*	.66**	.40****
Ansiotyö erittäin tärkeä (ref: ei tärkeä)	1.16	1.56**	1.81****
Yksityinen eläkevakuutus (ref: ei ole)	.81	.49****	.32****
N	1807		
–2 Log Likelihood	3747.84*****		
Chi ²	536.04****		
Pseudo R ² (Nagelkerke)	.29		

Tilastolliset merkitsevyydet: * p 0.10; ** p 0.05; *** p 0.01; **** p 0.001.

Lähde: Työolotutkimus

Sukupuolella on merkitystä eläkeikäluokkiin 60–62 ja 63–64 sijoittumisen kannalta. Naisten aiottu eläkeikä sijoittuu näihin ikäluokkiin miehiä yleisemmin. Sen sijaan naisten ja miesten sijoittumisessa ylimpään eläkeikäluokkaan ei havaita tilastollisesti merkitsevää eroa. Muiden mallissa olevien muuttujien vakioiminen ei siis poista jo edellä kuviossa 3 kahden muuttujan välisissä tarkasteluissa havaittua naisten ja miesten eroa eläkeikäluokkiin 60–62 ja 63–64 kuuluminen suhteen. Ikä ja henkilökohtainen eläkeikä liittyvät aiottuun eläkeikään. Korkeampi ikä ja henkilökohtainen eläkeikä liittyvät siihen, että eläkeaikeet kohdistuvat myöhempään kuin kaikkein aikaisimpaan eläkeaikeiluokkaan. Korkea koulutustaso ja hyväksi koettu terveys myöhentävät eläkeaikeita. Kunta- ja valtiosektorin työntekijöiden eläkeaikeet kohdentuvat erityisesti ikävuosiin 63–64. Tähän ikäluokkaan sijoittuukin paljon julkisen alan alempia henkilökohtaisia eläkeikäiä. Kuntasektorilla myös ikäluokkaan 60–62 kohdistuu eläkeaikeita enemmän kuin kaikkein alimpaan eläkeaikeiden luokkaan. Valtiosektorilla 60–62 vuoden iässä eläkkeelle aiotaan jäädä vähemmän kuin verrokkina olevassa alimmassa eläkeikäluokassa. Tämän tuloksen takana ovat todennäköisesti valtiosektorille sijoittuvat alemmat eläkeiät, joita vielä on joillakin aloilla, kuten sotilashenkilöillä.

Perhesuhteiden osalta havaitaan, että perheelliset työntekijät aikovat eläkkeelle aikaisemmin kuin yksin asuvat työntekijät. Työtyytyväisyys kytkeytyy selkeästi myöhäisempään eläkkeelle siirtymiseen. Työhönsä erittäin tyytyväisten työntekijöiden aiottu eläkeikä on yleisimmin vähintään 65 vuotta. Työttömyyseläkeputken käyttäminen työpaikalla heijastuu työntekijöiden eläkeaikeisiin. Työpaikoilla, joilla on käytetty eläkeputkea, eläkeaikeet kohdentuvat aikaisempaan ajankohtaan kuin niillä työpaikoilla, joilla ei ole käytetty eläkeputkea. Ansiotyön arvostamisella on merkitystä niin, että ne työntekijät jotka pitävät ansiotyötä tärkeänä, aikovat siirtyä eläkkeelle myöhemmin kuin ne, joille ansiotyöllä ei ole yhtä suurta merkitystä. Yksityinen eläkevakuutus tai muu varautuminen taloudellisesti eläkeiän liittyä myös aikomuksiin siirtyä aikaisin eläkkeelle. Ne työntekijät, joilla ei ole yksityistä eläkevakuutusta, aikovat jatkaa eläkevakuutuksen ottaneita pidempään työssä. Tosin vakuutuksen ottaneilla motiivi vaikuttaa asiaan. Taloudellisista syistä – kuten verotuksen keventämiseksi – vakuutuksen ottaneet henkilöt eivät ole jäämässä eläkkeelle muita aikaisemmin (Aho 2004).

Jotta saatiin tietoa siitä, mihin tekijöihin erityisen varhaiset (aiottu eläkeikä < 60 vuotta) ja toisaalta aiheet jatkaa pitkään työssä (aiottu eläkeikä > 64 vuotta) liittyvät, tarkasteltiin eläkeaikeiden ääripäitä niin, että logistiseen regressioanalyysiin lisättiin selittäviä tekijöitä yksi kerrallaan. Näitä vaihteittaisia analyysijä ja tuloksia ei ole tilastollisesti esitetty tässä. Tilastollisesti merkitsevä ero erityisen varhaisissa eläkeaikeissa miesten ja naisten välillä poistui mallissa, jossa on vakioitu ikä, eläkeikä, työskentelysektori, koulutus sekä terveys. Nimenomaan terveyden lisääminen malliin poisti tilastollisesti merkitsevän eron miesten ja naisten välillä. Miehistä suurempi osuus kokee terveytensä huonoksi tai kohtalaiseksi (miehet 22 %, naiset 18 %, $p=0.007$). Miesten heikompi terveys selittää siis sen,

että miehillä on erityisen varhaisia eläkeaikeita naisia enemmän. Toisaalta ero miesten ja naisten välillä suunnitelmissa jatkaa pitkään työssä poistui mallissa, jossa oli vakioitu ikä ja eläkeikä. Eläkeiän lisääminen malliin poisti tilastollisesti merkitsevän eron miesten ja naisten välillä. Naisilla on enemmän alempia henkilökohtaisia eläkeikää kuin miehillä (80 %:lla naisista eläkeikä \leq 64, miehillä 76 % eläkeikä \leq 64, $p=.001$). Henkilökohtaisen eläkeiän ollessa voimakas eläkeaikeiden selittäjä sen vakioiminen poistaa eron miesten ja naisten välillä mitä tulee suunnitelmiin jatkaa työssä pitkään.

Jotta voidaan arvioida eri tekijöiden mahdollisesti erilaista merkitystä miesten ja naisten eläkeaikeiden kannalta, taulukossa 2 esitetään multinominaalisen logistisen regressioanalyysin tulokset erikseen miehille ja naisille.

Ikä vaikuttaa miesten ja naisten eläkeaikeisiin samalla tavalla. Eläkeikä sen sijaan on miehillä merkityksellisempi eläkeaikeiden kannalta. Koulutuksella on merkitystä sekä naisten että miesten kohdalla. Miehillä koulutustaso liittyy kuitenkin hivenen selkeämmin korkeampaan aiottuun eläkeikään. Miesten kohdalla jatkamisaikeita on systemaattisesti enemmän ylempien koulutusryhmien kohdalla. Naisilla eroja ei ole aikaisin eläkkeelle haluavien joukossa. Itse arvioidun terveydentilan merkitys on miehillä hivenen suurempi kuin naisilla. Hyvä terveys liittyy miehillä yleisemmin korkeimpaan aiottuun eläkeikään kun taas ne naiset, jotka arvioivat terveytensä hyväksi aikovat yleisimmin siirtyä eläkkeelle jo 63–64 vuotiaana. Sektorin osalta tulokset ovat samansuuntaisia sekä miehillä että naisilla: julkisella sektorilla eläkeaikeet kohdistuvat erityisesti 63–64 ikävuoteen. Parisuhteessa olevat naiset aikovat jäädä eläkkeelle aikaisemmin kuin yksin elävät naiset, mutta miesten kohdalla parisuhteessa olemisella ei ole merkitystä eläkeaikeiden kannalta. Työtyytyväisyydellä on merkitystä sekä miesten että naisten eläkeaikeiden selittäjänä. Odds ratiot nousevat naisten kohdalla korkeimmassa eläkeikäryhmässä varsin suuriksi, joka johtuu tapausten pienestä määrästä. 95 prosentin luottamusvälit työtyytyväisyydelle naisten kohdalla ovat 2.11–142.81 (melko tyytyväinen) ja 3.52–255.47 (erittäin tyytyväinen). Samasta syystä miesten kohdalla korkeimmassa eläkeaieluokassa tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Työttömyyseläkeputken käyttö liittyy voimakkaammin naisten kuin miesten eläkeaikeisiin. Naisilla eläkeputken käyttö työpaikalla vähentää eläkeaikeiden kohdentumista 60 vuoden ylittäviin eläkeikäluokkiin. Sen sijaan miehillä eläkeputken käyttö vähentää ainoastaan eläkeaikeiden kohdentumista 65 vuoden tai sitä myöhempään ikään. Naiset, jotka pitävät ansiotyötä tärkeänä, aikovat siirtyä eläkkeelle 65-vuotiaana tai sitä myöhemmin. Osa miehistä, jotka arvostavat ansiotyötä, saattaa siirtyä eläkkeelle jo 63-vuotiaanakin. Yksityinen eläkevakuutus liittyy miehillä hivenen selkeämmin aikaisempaan eläkkeelle siirtymiseen kuin naisilla.

Taulukko 2. Taustamuuttujien vaikutukset aiottuun eläkeikään miehillä ja naisilla 2003. Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi. Odds-ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet. Verrokkikategoria: aiottu eläkeikä alle 60 vuotta.

Aiottu eläkeikä:	Naiset			Miehet		
	60–62 v.	63–64 v.	65+ v.	60–62 v.	63–64 v.	65+ v.
Ikä	1.06**	1.20****	1.13****	1.13****	1.27****	1.17****
Eläkeikä	.98	1.61****	2.34****	1.16*	2.00****	2.76****
Koulutus (ref: peruskoulu tai keskiaste)						
alempi korkea-aste	1.39	2.21***	1.21	2.24***	3.05****	2.62***
ylempi korkea-aste	2.24	3.89**	4.92***	3.26**	4.81***	5.78****
Koettu terveys (ref: huono)						
melko hyvä	1.62	2.18**	2.06*	1.74*	2.41**	2.39**
hyvä	1.40	3.16****	2.43**	1.46	2.07**	3.72****
Sektori (ref: yksityinen)						
valtio	.41*	3.93***	2.45	.61	6.25****	2.92*
kunta	1.35	4.61****	2.26**	1.40	9.50****	2.92**
Parisuhteessa (ref: yksin)						
	.45**	.36***	.34***	.97	1.01	1.20
Työtyytyväisyys (ref: tyytymätön)						
melko tyytyväinen	1.86	3.34**	17.34****	3.29***	2.40*	2.08
erittäin tyytyväinen	2.03	4.79****	30.02****	3.79****	3.87**	2.29
On käytetty eläkeputkea (ref: ei ole)						
	.45****	.31****	.27****	1.09	1.22	.52**
Ansio työ erittäin tärkeä (ref: ei tärkeä)						
	1.19	1.44	1.73**	1.10	1.73*	1.86**
Yksityinen eläkevakuutus (ref: ei ole)						
	1.06	.63*	.41***	.624**	.372****	.251***
N	1007			800		
-2 Log Likelihood	2048.40****			1648.39****		
Chi ²	283.09****			272.61****		
Pseudo R2 (Nagelkerke)	.28			.33		

Tilastolliset merkitsevyydet: * p ≤ 0.10; ** p ≤ 0.05; *** p ≤ 0.01; **** p ≤ 0.001.

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenveto ja johtopäätökset

Naisten työelämään osallistumisen yleistymisen on yksi keskeisimpiä työelämään ja sosiaalipolitiikkaan liittyviä trendejä länsimaissa. Kansainvälisessä kontekstissa Pohjoismaissa naisten työelämään osallistuminen on jo pitkään ollut yleistä ja erot naisten ja miesten välillä tässä suhteessa pienempiä kuin useimmissa muissa maissa. Tämän artikkelin tulokset sopivat tähän kuvaan. Dramaattisia eroja suomalaisten miesten ja naisten välillä aiotun eläkeiän suhteen ei havaittu. Eroavaisuutta on siinä, että hyvin varhain eläkkeelle siirtymistä suunnittelevien joukossa on miehiä enemmän kuin naisia. Toisaalta pitkään työssä jatkamista suunnittelevien joukossa miesten osuus on suurempi kuin naisten osuus. Näiden ääripäiden väliin sijoittuvissa eläkeikäryhmissä on enemmän naisia kuin miehiä.

Se, että miehillä on naisia enemmän sekä varhaisia eläkeaikeita että suunnitelmia jatkaa pitkään työelämässä, selittää osaltaan aikaisempia hivenen ristiriitaisia tuloksia miesten ja naisten eläkeaikeissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty usein vain yhtä eläkeaikeita tarkastelevaa kysymystä. On kysytty joko varhaiseläkeaikeita tai sitten suunnitelmia jatkaa työssä. Varhaiseläkeaikeita tarkastelleissa tutkimuksissa on saatettu havaita miesten aikovan siirtyä naisia useammin varhaiseläkkeelle. Toisaalta työssä jatkamista tarkastelleissa tutkimuksissa on havaittu naisten suhtautuvan miehiä kielteisemmin työssä jatkamiseen. Tässä artikkelissa käytetty aiottu eläkeikä-kysymys osoittautuu näin ollen varsin käyttökelpoiseksi kokonaisuuden muodostajaksi. Naisten eläkeaikeet kohdistuvatkin erityisesti ääripäiden väliin, 60–64-vuotiaiden ikäryhmiin. Tulos havainnollistaa, kuinka tärkeää on tunnistaa mittareiden ominaispiirteitä tarkasteltaessa eläkkeelle siirtymisaikaita. Eri mittarit antavat erilaisen kuvan työntekijöiden eläkkeellesiirtymistä ja saattavat olla merkityksellisiä myös verrattaessa eri ryhmien eläkeaikeita.

Miesten ja naisten välistä eroa eläkeaikeissa tarkasteltiin monimuuttujamenetelmin, jolloin oli mahdollista vakioida keskeisiä eläkeaikeisiin liittyviä tekijöitä. Tällöin havaittiin, että ero miesten ja naisten välillä aikeissa jatkaa pitkään työssä (yli 65-vuotiaaksi) ei enää ollut tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan eri taustatekijöiden vakioiminen ei poistanut eroa siinä, että naisten eläkeaikeet kohdistuvat miehiä useammin välille 60–64 vuotta. Erikseen selvitettiin sitä, minkä taustamuuttujan lisääminen malliin poistaa erot miesten ja naisten välillä yhtäältä varhaisten eläkeaikeiden kohdalla ja toisaalta pitkään työssä jatkamista koskevien suunnitelmien kohdalla. Varhaisten eläkeaikeiden kohdalla ero poistui, kun otettiin huomioon itse arvioitu terveys. Miesten heikompi terveys selittää sen, että miehillä on naisia enemmän erityisen varhaisia eläkeaikeita. Miesten ja naisten ero suunnitelmissa jatkaa pitkään työssä liittyi henkilökohtaisiin eläkeikiin. Alempia eläkeikiä on naisilla enemmän kuin miehillä, ja tässä piilee syy miesten yleisempään halukkuuteen jatkaa työelämässä pitkään.

Artikkelissa tarkasteltiin myös eläkeaikeita selittäviä tekijöitä erikseen miesten ja naisten keskuudessa. Erot miesten ja naisten välillä osoittautuivat melko pieniksi. Sekä miesten että naisten kohdalla pitkään työssä jatkamista suunnittelevat ovat korkeasti koulutettuja, hyvän terveydentilan omaavia ja ansiotyötä elämässään tärkeänä pitäviä työntekijöitä. Pitkään työssä jatkamista suunnittelevat ovat myös tyytyväisiä työhönsä, eikä heidän työpaikoillaan ole irtisanottu työntekijöitä työttömyyseläkeputkeen. Julkisella sektorilla työskenteleminen myöhentää sekä miehillä että naisilla aikomuksia jatkaa työssä. Julkisen sektorin työntekijöiden eläkeaikeet kohdistuvat erityisesti 63–64 ikävuoteen. Tämän takana ovat julkisen sektorin vanhimpien työntekijöiden alemmat henkilökohtaiset eläkeiät. Julkisella sektorilla ei myöskään aiemmin ole ollut mahdollista jatkaa työssä eläkeiän täyttämisen jälkeen. Tämän voi olettaa olevan merkityksellinen tekijä suhteessa eläkeikäajatuksiin. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa tuli mahdolliseksi jatkaa työssä myös eläkeiän täyttämisen jälkeen. Vähäisiä työssäjatkamisaikeita saattaa selittää osaltaan myös se, että kyselyhetkellä työssä jatkamiseen liittyviä mahdollisuuksia ei vielä tunnettu kovin hyvin.

Joitakin eroavaisuuksiakin miesten ja naisten eläkeaikeita selittävässä tekijöissä kuitenkin on. Sillä, onko työntekijä parisuhteessa vai ei, on enemmän merkitystä naisten kuin miesten kohdalla. Parisuhteessa olevat naiset suunnittelevat siirtävänsä eläkkeelle aikaisemmin kuin yksin elävät naiset. Tämä tukee aikaisempien tutkimusten havaintoja siitä, että puolison eläkkeelle siirtymisellä olisi enemmän merkitystä naisten kuin miesten kohdalla. Tuloksella on myös käytännön relevanssia. Kun pyritään myöhentämään eläkkeelle siirtymistä, miesten työssä jatkamisen tukemisella on tavallaan kaksinkertainen merkitys. Kun miehet pysyvät työelämässä, jatkavat myös heidän puolisonsa pidempään työssä.

Kaiken kaikkiaan pitkään työssä jatkamisen suunnittelemista voimakkaimmin selittävät korkea koulutus, hyvä terveys sekä tyytyväisyys työhön. Toisaalta alemmat eläkeiät johtavat selvästi eläkeaikeiden aikaistamiseen. Pienistä eroavaisuuksista huolimatta kokonaisuudessaan miesten ja naisten eläkeaikeita selittävät hyvin samantyyppiset tekijät.

Tällä hetkellä eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi tehdään paljon työtä. Tulosten valossa on niin, että työssä jatkamisen tukemiseksi ei juurikaan tarvittaisi erilaisia toimenpiteitä miehille ja naisille. Samat työelämän kehittämistoimenpiteet tukevat mitä todennäköisemmin sekä miesten että naisten työssä jatkamista. On kuitenkin muistettava, että perhetekijöillä on useissa tutkimuksissa havaittu olevan enemmän merkitystä naisten kuin miesten kohdalla. Vuonna 2005 voimaan tullut eläkeuudistus neutraloi edelleen eläkejärjestelmää sukupuolinäkökulmasta kun esimerkiksi pienten lasten hoitoajalta karttuu eläkettä. Mutta myös työelämää kehitettäessä on syytä muistaa, että työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset saattavat olla merkityksellisempiä naisten kuin miesten kohdalla.

Lähteet

- Ahonen, Kati (2004): Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Teoksessa: Tuominen Eila (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki.
- Aho, Simo & Österman, Päivi (1999): Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen 1987–1996. STM. OY Edita Ab. Helsinki.
- Arber, Sara & Ginn, Jill (1995): Gender Differences in the Relationship between Paid Employment and Informal Care. *Work, Employment and Society*, vol. 9 (x), 445–471.
- Dahl Sven-Åke, Nilsen Oivind Anti & Vaage Kjell (2003): Gender Differences in Early Retirement Behaviour. *European Sociological Review* vol. 19 (2), s. 179–198.
- Elovainio Marko, Forma Pauli, Kivimäki Mika, Sinervo Timo ja Wickström Gustav (2001): Työn psykososiaaliset piirteet ja eläkeajatuksukset sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauskirja* vol. 38 (3), 186–194.
- Esping-Andersen, Gösta (2002): A New Gender Contract. In Esping-Andersen Gösta, Gallie Duncan, Hemerijck Anton, and Myles John (eds.): *Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press. London.
- European Commission (2003). Joint Report by the Commission and the Council on Adequate and Sustainable Pensions. European Commission, Directorate for Employment and Social Affairs. 7165/03. Brussels.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (2003): Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla.“ *Yhteiskuntapolitiikka* vol. 68 (5), s. 443–453.
- Forma, Pauli (2004a): Työ, perhe ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.): *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. Kuntien eläkevakuutus. Gummerus, Saarijärvi.
- Forma, Pauli (2004b): Antavatko eri mittarit erilaisen kuvan työssä jatkamisesta? Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.): *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. Kuntatyö 2010-tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Gummerus. Saarijärvi.
- Forma Pauli, Tuominen Eila & Väänänen-Tomppo Irma (2004): Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa: Tuominen, Eila (toim). *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino. Helsinki.
- Gould Raija, Takala Mervi & Lundqvist Bo (1991): Työ vai eläke? Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailu. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/1991. Helsinki.

- Hakola, Tuulia (2000): Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 11/2000. Helsinki.
- Hank, Kaarsten (2004): Effects of Early Life Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour. *European Sociological Review* vol. 20 (3), s. 189–198.
- Henretta John C., Rand Angela & Chan Christopher (1993): Gender Differences in Employment after Spouse's Retirement. *Research on Aging* vol. 15 (2), 148–169.
- Hytti, Helka (1998): Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitoksen tutkimuksia. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Jacobs Klaus, Kohli Martin & Rein Martin (1991): Testing the Industry Mix hypothesis of Early Exit. In: Kohli Martin, Rein Martin, Guillemard Anne-Marie & Gunsteren Herman (eds.): *Time for retirement*. Cambridge University Press. London.
- Janatuinen, Esa (2001): Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Järnefelt, Noora (2003): Ikääntyvien työuran päätyminen lamavuosina ja nousukaudella. Helsinki. Tilastokeskus.
- Kannisto, Jari (2004): Effective Retirement Age in the Earnings-Related Pension Scheme in 1996 – 2003. Finnish Centre for Pensions, Working Papers 8. Helsinki.
- Karisalmi, Seppo (2001): Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa: Forss, Simo,
- Karisalmi, Seppo & Tuuli, Pirjo: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketuvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Tilastokeskus. Työmarkkinat 12/1998. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus 2004.
- Lilja, Reija (1996): Microeconomic analysis of early retirement in Finland. In Wadensjö, Eskil (ed.) *Leaving the Labour Market Early in the Welfare State*. Elsevier Science. Amsterdam.
- Niemi, Iris & Pääkkönen, Hannu (2001): Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Tilastokeskus, Kulttuuri ja viestintä 6/2001. Helsinki.
- Pelkonen, Janne (2005): Vanhempien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen Raportteja 2005:1. Helsinki.

- Peracchi, Franco & Welch, Finis (1994): Trends in Labour Force Transitions of Older Men and Women. *Journal of Labour Economics* vol.12 (3), s. 210–242.
- Piispa, Minna & Huuhtanen, Pekka (1995): Eläkeajatuksset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990–1994. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Pavalko, Eliza K. & Artis, Julie E. (1997): Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Late Midlife. *Journals of Gerontology* 52B (4), s.170–179.
- Pohjola, Anneli (1996): Murtuuko työn sidos? Teoksessa: Ahlqvist, Kirsti & Ahola, Anja (toim.): Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Tilastokeskus, Helsinki.
- Rantala, Juha & Romppanen, Antti (2004): Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 35:2004. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Reitzes Donald C., Mutran Elizabeth J. & Fernandez Maria E. (1998): The Decision to Retire: A Career Perspective. *Social Science Quarterly* vol. 79 (3), s. 607– 619.
- Ruhm, Christopher J. (1996): Gender Differences in Employment Behaviour During Late Middle Age. *Journal of Gerontology* 51B (1), s.11–17.
- Savioja, Hannele (1999): Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä. Alustavia tuloksia. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 10/1999. Helsinki.
- Szinovacz, Maximilliane & DeViney, Stanley (2000): Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging* vol. 22 (5), s. 470–498.
- Szinovacz, Maximilliane (1996): Couples' Employment/Retirement Patterns and Perceptions on Marital Quality. *Research on Aging* vol. 18 (2), s. 243–268.
- Talaga, Jean A. & Beehr, Terry A. (1995): Are there Gender Differences in Predicting Retirement Decisions? *Journal of Applied Psychology* 80 (1), 16–28.
- Tuominen, Eila & Pelkonen, Janne (2004): Joustava eläkeikä tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki.
- Tuominen, Eila & Laitinen-Kuikka, Sini (2003): Pension policy responses to changing division of labour within the family. Finnish Centre for Pensions. Working Papers 5. Helsinki.
- Uunk Wilfred, Kalmijn Matthijs & Muffels Ruud (2005): The Impact of Young Children on Women's Labour Supply. *Acta Sociologica* 48 (1), 41–62.

Liitetaulukko 1. Selittävien muuttujien sanamuodot, vastausvaihtoehdot ja luokittelut.

	Alkuperäinen muuttuja ja vastausvaihtoehdot	Analyseissä käytetty koodaus
Ikä		Jatkuvana muuttujana (vuosia)
Henkilökohtainen eläkeikä		Jatkuvana muuttujana
Terveys	<i>Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin?</i> 1) Hyvä; 2) Melko hyvä; 3) kohtalainen; 4) Melko huono; 5) Huono	1 (hyvä) 2 (melko hyvä) 3,4,5=3 (huono)
Työskentelysektori	1) Valtio; 2) Kunta; 3) Yksityinen	1 (valtio) 2 (kunta) 3 (yksityinen)
Koulutus	0) korkeintaan perusaste; 3) keskiaste; 5) alin korkeaste; 6) alempi korkeakouluaste; 7) ylempi korkeakouluaste; 8) tutkijakoulutusaste.	0,3=1 (peruskoulu tai keskiaste) 5,6=2 (alempi korkea-aste) 7,8=3 (ylempi korkea-aste)
Parisuhteessa oleminen (D1)	<i>Oletteko</i> 1) naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa; 2) asumuserossa; 3) eronnut; 4) leski; 5) naimaton	1 (parisuhteessa) 2,3,4,5=2 (yksin)
Työtyytyväisyys (A10)	<i>Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?</i> 1) Erittäin tyytyväinen; 2) Melko tyytyväinen; 3) Melko tyytymätön; 4) Erittäin tyytymätön.	1 (erittäin tyytyväinen) 2 (melko tyytyväinen) 3,4=(tyytymätön)
Eläkeputken käyttö (A17a)	<i>Onko työpaikallanne viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä...siirretty työttömyyseläkeputkeen?</i> 1) Kyllä; 2) Ei.	1 (kyllä) 2 (ei)
Yksityinen eläkevakuutus (F22)	<i>Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten?</i> 1) On vakuutus itseni tai jonkun muuan rahoittamana; 2) Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten; 3) Ei kumpaakaan.	1,2=1 (kyllä) 3=2 (ei)
Ansiotyön tärkeys (A1a)	<i>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</i> 1) Erittäin tärkeä; 2) Melko tärkeä; 3) Ei kovinkaan tärkeä.	1 (erittäin tärkeä) 2,3=2 (ei tärkeä)

Hanna Sutela

Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen

Tässä artikkelissa tarkastelen määräaikaisten palkansaajien tilannetta ja kokemuksia työsuhteen määräaikaisuudesta vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimusten perusteella. Määräaikaisten palkansaajien osuus kasvoi selvästi 1990-luvulla ja oli toistaiseksi korkeimmillaan vuonna 1997, jolloin 16 prosenttia työolotutkimukseen haastatelluista palkansaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa. Sen jälkeen osuus on hieman laskenut, ainakin osittain työllistämistöiden vähentymisen vuoksi. Syksyllä 2003 palkansaajista 14 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. Naisilla osuus oli 17, miehillä 11 prosenttia.

Työsuhteen määräaikaisuus on perinteisesti liitetty nuoruuteen tai ylipäänsä sitoutumattomaan elämäntilanteeseen. Ilmiön yleistyttyä 1990-luvulla erityisesti julkisella sektorilla määräaikaisuudet ovat kuitenkin alkaneet koskettaa myös vartuneempia ja vakiintuneempia palkansaajia, etenkin naisia. Näyttää siltä, että 1990-luvun puolivälissä ja sen jälkeen työmarkkinoille tulleilla naisilla on ollut vaikeuksia vakauttaa työuraansa pidemmälläkään aikavälillä.

Valtaosa määräaikaisista on määräaikaisessa työsuhteessa siksi, ettei ole löytänyt vakinaista työtä. Työsuhteen määräaikaisuus ja siihen liittyvä epävarmuus koetaan varsin kielteisenä asiana, ja miehillä tämä kielteisyys on jopa lisääntynyt vuosien 1997–2003 välillä. Julkisella sektorilla määräaikaisia sijaisuuksia tekevät naiset kokevat tilanteensa ja asemansa työyhteisössä erityisen hankalana. Heillä on takanaan yleensä useita ketjutettuja työsuhteita. Vain työllistämisvaroin palkattujen määräaikaisten kokemukset ovat yhtä kielteisiä.

On kuitenkin muistettava, että määräaikaiset palkansaajat ovat hyvin heterogeeninen joukko. On myös heitä, jotka pitävät tilannetta – ainakin toistaiseksi – itselleen sopivana vaihtoehtona. Asenne liittyy usein nuoruuteen ja määräaikaisuuden tilapäisluonteisuuteen. Uutena ryhmänä nousee esiin tehtävien projektiluonteisuuden vuoksi määräaikaisiksi palkatut vähintään 40-vuotiaat ylemmät toimihenkilömiehet. Myös tämä ryhmä kokee työsuhteensa määräaikaisuuden suhteellisen ongelmattomaksi verrattuna muihin ja tuntee lisäksi asemansa työyhteisössään varsin vahvaksi, määräaikaisuudesta huolimatta.

Johdanto

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu työsuhteen tyyppiä vuoden 1984 tutkimuksesta alkaen. Tuolloin 11 prosenttia vastaajista kertoi olevansa määräaikaisessa työsuhteessa. Osuus nousi tasaisesti aina vuoteen 1997, jolloin jo lähes joka viides (18 %) vastaajista kertoi työsuhteensa olevan määräajaksi sovittu.

Vuonna 2003 osuus oli laskenut 14 prosenttiin, mikä selittyy ainakin osittain työllistämistöiden vähentymisellä. Työolotutkimusten tiedonkeruu on perinteisesti tapahtunut syksyisin, joten opiskelijoiden ja koululaisten määräaikaiset kesätyöt eivät näy sen tuloksissa, toisin kuin työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvoissa.

Määräaikaiset työsuhteet ovat eurooppalaisittain katsottuna varsin yleisiä Suomessa, etenkin naisilla. Eurooppalaisen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2004 toisella neljänneksellä ainoastaan Espanjassa naisten työsuhteet olivat selvästi useammin (34,9 %) määräaikaisia kuin Suomessa (20,9 %), Puolassa (21,3 %) ja Portugalissa (21,2 %). EU25-maiden vastaava keskiarvo oli 14,3 prosenttia. Suomalaisien miesten keskuudessa määräaikaisuudet olivat vastaavana ajankohtana jotakuinkin yhtä yleisiä (13,2 %) kuin EU25-maissa miehillä keskimäärin (12,9 %). (Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005.)

Suomessa tilanne on sikäli erityinen, että määräaikaiset työntekijät ovat meillä selvästi paremmin koulutettuja kuin monissa muissa maissa. Vain perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus määräaikaisista naispalkansaajista on Suomessa matalampi kuin EU25-maissa keskimäärin (16 vs. 30 %) ja korkea asteen tutkinnon suorittaneiden osuus vastaavasti suurempi (33 vs. 26 %). Myös miesten keskuudessa perusasteen suorittaneiden määräaikaisien osuus kaikista määräaikaisista on Suomessa EU-keskiarvoa matalampi (27 % vs. 41 %), mutta korkea asteen suorittaneiden osuus on sama (18 %). (Lehto ym. 2005.) Asiaan vaikuttaa toki se, että suomalaispalkansaajien koulutustaso on ylipäänsä eurooppalaisittain korkea. Määräaikaisien palkansaajien koulutustaso on Suomessa ryhmänä kuitenkin jopa hieman korkeampi kuin vakinaisessa työsuhteessa toimivien koulutustaso, ja määräaikaiset työskentelevät vakinaisia useammin toimihenkilöammateissa. Suomessa työsuhteen määräaikaisuus ei siis yhtä selkeästi yhdisty vähemmän koulutusta vaativiin ”huonoihin” töihin kuin monissa muissa EU-maissa.

Työsopimuslain mukaan työsuhteen määräaikaisuudelle on oltava aina peruste. Tuoreessa haastattelututkimuksessa (Lehto ym. 2005) työsuhteiden määräaikaisuuksien syiksi mainittiin yleisimmän sijaisuudet, projektit, tilapäisen työvoiman tarve, työharjoittelut ja koeaika. Sijaisten tarvetta korostettiin etenkin julkisen sektorin naisvaltaisilla työpaikoilla, joilla sijaiset paikkaavat perhevaipaista ja sairauslomista aiheutuvia poissaoloja. Työministeriön tilaaman selvityksen (Palanko-Laaka 2005) mukaan varsinkaan työntekijät itse eivät aina tunne määräaikaisuuden käytön keskeisiä juridisia periaatteita, ja tätä ”näkyttömyyttä” saatetaan käyttää myös hyväksi. Selvitystyössä suurimmaksi ongelmaksi osoittautui määräaikaisien käyttö silloin, kun työnantajan toiminta on itse asiassa pysyvää tai työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve.

Määräaikaisien työsuhteiden käyttö on osa jouston strategioita. Työnantajien ja luottamusmiesten haastatteluissa (Lehto ym. 2005) tuli ilmi, että työnantajat katsovat hyötyvänsä määräaikaisuuksien käytöstä muun muassa siten, ettei työsuhteesta tarvitse jatkaa, jos henkilö ei suoriudu tehtävistään tai työt loppuvat – näin voidaan välttää myös yt-neuvotteluja. Etuina määräaikaiselle itselleen pidettiin sitä, että määräaikainen työsuhde toimii usein porttina työelämään ja antaa

vapautta. Ihanteellisessa tapauksessa määräaikainen voi ”poimia rusinat pullasta”. Ongelmiksi koettiin määräaikaisen työntekijän sitoutumattomuus, vaihtuvien työntekijöiden perehdyttämisestä aiheutuva rasitus vakinaiselle henkilökunnalle ja määräaikaisen työntekijän kokemana epävarmuus, joka saattoi heijastua koko työpaikalle.

Muissa tutkimuksissa määräaikaisuuteen liittyvinä haittatekijöinä palkansaajalle itselleen ovat korostuneet erityisesti turvattomuuden tunne, taloudellinen epävarmuus sekä tulevaisuuden suunnittelun hankaluus (Akavan työmarkkinatutkimus 2003, Kauhanen 2002, Moilanen 2002, Happonen ja Nätti 2000, Sutela 1999a). Lukuisat tutkimukset osoittavat, että työsuhteen määräaikaisuuteen yhdistyy usein myös kaiken kaikkiaan epäsuotuisa työmarkkina-asema ja työttömyyskokemuksia (Parjanne 1998, Suikkanen ym. 1998, Rasinkangas 1998, Sutela 1999a, Sutela & Vänskä & Notkola 2001, Nätti & Väisänen 2000, Kauhanen 2002, Lehto ym. 2005). Määräaikaisilla toistuvaistyöttömyys on yleisempää kuin vakinaisessa työsuhteessa työskentelevillä: määräaikainen työntekijä ajautuu helposti kierteeseen, jossa työttömyysjaksot ja määräaikaiset työsopimukset seuraavat toinen toistaan. Kari Hämäläisen ja Ulla Hämäläisen (2005) mukaan laskusuhdanteen aikana koulutuksesta valmistuneiden todennäköisyys työllistyä opiskelun jälkeen on ollut vielä merkittävästi huonompi kuin niiden kohdalla, joiden valmistuminen ajoittuu korkeasuhdanteeseen. Nuorten kokemana työttömyys näyttää kasvattavan riskiä myös myöhemmällä työmarkkinauralla.

Kansainvälisessä tutkimuksessa on todettu, että työsuhteen tilapäisyys yhdistyy monasti huonolaatuisempiin töihin ja vähäisempiin vaikutusmahdollisuuksiin kuin pysyvä työsuhde – mutta toisaalta tilapäisiin työsuhteisiin liittyy vähäisempiä kiireen ja stressin kokemuksia (Paoli 1997, Paoli & Merlié 2001). Määräaikaisten ja vakinaisten palkansaajien psykososiaalista työympäristöä Suomessa kuntasektorilla toisiinsa verranneet Antti Saloniemi ym. (2002) käyttivät mittareinaan vaikutusmahdollisuuksia työhön, työn vaatimuksia, esimieheltä saatua tukea ja työtovereilta saatua tukea. Heidän mukaansa työsuhteen määräaikaisuus ei merkinnyt – suhteessa vakinaisiin palkansaajiin – työyhteisöstä eristämistä, vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia tai korkeita työn vaatimuksia. Ikääntyvillä määräaikaisilla työntekijöillä tosin kasvoi riski olla vakinaisia työntekijöitä huonommassa asemassa. Analyysissä otettiin huomioon ammattiasema, mutta ei koulutustasoa, joka on Suomessa määräaikaisten palkansaajien keskuudessa siis keskimäärin jopa korkeampi kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla.

Vielä 1990-luvulla määräaikaisuuden arveltiin usein liittyvän ylipäänsä vakiintumattomaan elämäntilanteeseen. Määräaikaisten palkansaajien todettiin olevan vakinaisia palkansaajia useammin perheettömiä myös ikä vakioiden. (Julkenen & Nätti 1995.) Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen myötä tilanne näytti kuitenkin muuttuneen jo vuoden 1997 työolotutkimuksen aikoihin: aiempaan tutkimuskertaan verrattuna selvästi useampi määräaikainen oli perheellinen, ja määräaikaisilla palkansaajilla oli alle 7-vuotiaita lapsia aivan yhtä yleisesti kuin vakinaisillakin palkansaajilla (Sutela 1999). Myös Anita Haataja (2005) on huomannut muutoksen äitien ja isien työmarkkina-asemaa tutkiessaan.

Vielä 1990-luvun alussa määräaikaiset työsuhteet olivat äideillä selvästi harvinaisempia kuin kaikilla palkansaajanaisilla keskimäärin, mutta sittemmin erot ovat kaventuneet. Erityisesti ikäryhmässä 24–35-vuotiaat määräaikaiset työsuhteet olivat 2000-luvun alussa lähes yhtä yleisiä äideillä kuin ikäryhmän lapsettomilla naisilla, ikäryhmässä 35–39-vuotta erot äitien ja muiden naisten välillä katosivat kokonaan ja vähintään 40 vuotta täyttäneiden naisten parissa määräaikaiset työsuhteet olivat jopa yleisempiä äideillä kuin muilla naisilla. Miesten keskuudessa erot määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä perheaseman mukaan ovat olleet alunperinkin suuremmat kuin naisilla ja erot ovat myös säilyneet suurina. Määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi harvinaisempia isille kuin muille miehille.

Tutkimusasetelma ja menetelmät

Tässä artikkelissa tarkastelen työolotutkimusten pohjalta määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä tapahtunutta kehitystä iän ja sukupuolen mukaan eri sektoreilla. Otan huomioon myös työllistämistöiden osuudessa tapahtuneen laskun. Lisäksi kuvaan määräaikaisten palkansaajien työmarkkina-asemaa vuonna 2003. Pääasiallinen mielenkiintoni kohdistuu kuitenkin määräaikaisten palkansaajien omiin kokemuksiin työsuhteensa määräaikaisuudesta. Määräaikaiset palkansaajat ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja osalle työsuhteen määräaikaisuus on oma valinta. Ketkä kokevat työsuhteensa määräaikaisuuden erityisen rankkana asiana, keitä määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus ei huoleta? Millaisia muutoksia määräaikaisuuteen suhtautumisessa on tapahtunut sitten vuoden 1997?

Tarkastelua varten olen tyypitellyt määräaikaiset palkansaajat kuuteen eri ryhmään määräaikaisuuden syyn perusteella. Tyypittely on tehty kysymysten A20 ja A22 avulla (ks. lomake liitteenä). Määräaikaisten palkansaajien työmarkkina-asemasta tarkastelen työttömyyden uhan kokemista (B16d) sekä käsityksiä siitä, mitä tapahtuu määräaikaisen työsuhteen päätyttyä (A26) .

Asennoitumista työsuhteen määräaikaisuuteen kuvaan määräaikaisille palkansaajille vuoden 1997 työolotutkimukseen suunnitellun kysymyspatteriston pohjalta (A27a-A27m). Tämä kysymyspatteriston syntyä edelsivät vapaamuotoiset haastattelut ennen vuoden 1997 lomakkeen suunnittelua. Haastatteluissa pyrittiin saamaan esille määräaikaisuuteen liittyviä, yleisesti koettuja piirteitä, jotka sitten muotoiltiin väittämiksi vuoden 1997 lomakkeen kysymyspatteristoon. Väittämien toimivuutta testattiin vielä myöhemmin Työpaineet, kiire ja sukupuoli -projektin yhteydessä tehdyissä vapaamuotoisissa haastatteluissa 1999. Näiden kokemusten perusteella patteristoa muokattiin hieman vuoden 2003 lomakkeeseen.

Olen muodostanut kysymyspatteriston väittämistä myös kaksi eri summamuuttujaa faktorianalyysin avulla. Ensimmäinen summamuuttuja mittaa suhtautumista työsuhteen määräaikaisuuteen ja se muodostuu kuudesta väittämästä: *"Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi"* (A27a), *"Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti"* (A27b), *"Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa"* (A27c),

"Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi" (A27g), "Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta" (A27h) sekä "Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne" (A27m) (Cronbachin alfa= .82). Ensimmäisen viiden väittämän kohdalla "pitää täysin paikkansa" -vastaukset ovat saaneet arvon 5, "pitää joksikin paikkansa" -vastaukset arvon 4, "ei pidä juurikaan paikkaansa" -vastaukset arvon 2 ja "ei pidä lainkaan paikkaansa" -vastaukset arvon 1. "Ei sovi / ei osaa sanoa" -vastaukset saavat arvon 3. Kuudennessa väittämässä asteikko on käännetty. Lähes vastaava summamuuttuja oli mahdollista muodostaa myös vuoden 1997 tutkimuksesta (Cronbachin alfa=0.80).¹

Määräaikaisuuteen suhtautumista on tarkasteltu kolmen eri ryhmän kautta: myönteisesti työsuhteensa määräaikaisuuteen suhtautuvia ovat ne vastaajat, joilla summamuuttuja saa enintään arvon 15, ja kielteisesti suhtautuvia ne vastaajat, joilla summamuuttujan arvo on vähintään 23. Kolmas ryhmä jää tälle välille.

Toisella summamuuttujalla mittaan määräaikaisen palkansaajien kokemusta asemastaan työyhteisössä. Se muodostuu väittämistä: "Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen" (A27d), "Uskaltaisn puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen" (A27i), "Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämishankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä" (A27j), "Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani" (A27k), "Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen" (A27l) sekä kysymyksestä B32c "Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?". Väittämissä A27d,i ja l "pitää täysin paikkansa" -vastaukset ovat saaneet arvon 5, "pitää joksikin paikkansa" -vastaukset arvon 4, "ei pidä juurikaan paikkaansa" -vastaukset arvon 2 ja "ei pidä lainkaan paikkaansa" -vastaukset arvon 1. "Ei sovi / ei osaa sanoa" -vastaukset saavat arvon 3. Väittämissä A27j ja A27k asteikko on käännetty. Työyhteisön arvostusta koskevassa kysymyksessä vastaus "Ei koskaan" saa arvon 5, "Joskus" arvon 4, "Useimmiten" arvon 2 ja "Aina" arvon 1. "Ei sovi/EOS" -vastaukset saavat arvon 3. (Cronbachin alfa on tässä tapauksessa matala , .68, joten tuloksia voi pitää vain suuntaa antavina.) Vastaava summamuuttuja on mahdollista muodostaa vuoden 1997 aineistosta.

Aseman kokemista työyhteisössä olen tarkastellut kolmen eri ryhmän kautta. Asemansa työyhteisön jäsenenä vahvaksi kokeviksi on määritelty ne vastaajat, joilla summamuuttuja saa enintään arvon 15, ja asemansa heikoksi kokeviksi on laskettu ne vastaajat, joilla summamuuttujan arvo on vähintään 23. Kolmas ryhmä jää tälle välille.

1 Erilaista vuonna 1997 oli tosin ensimmäisten väitteiden järjestys, taloudellista epävarmuutta koskevan väitteen hieman erilainen sanamuoto "ennen kaikkea taloudellisen epävarmuuden vuoksi" sekä viimeisessä väittämässä käsite "myönteinen sitoutumattomuuden tunne". Sitoutumattomuuden tunne muutettiin vapauden tunteeksi vuoden 2003 tutkimukseen, kun vuoden 1997 tutkimuksen jälkeen tehdyissä laadullisissa haastatteluisissa osoittautui, että "sitoutumattomuuden tunne" herätti joissakin vastaajissa ristiriitaisia tunteita.

Tulokset

Määräaikaisuuden tyyppi

Määräaikaisuuden taustalta löytyy mitä moninaisimpia syitä. Sijaisuus ilman pysyvää tointa on naisille tyypillisin syy työsuhteen määräaikaisuuteen, miehillä taas tehtävien projektiluonteisuus. Määräaikaisten työsuhteiden luonne näkyy eriteltynä taulukossa 1.

Olen jakanut tässä artikkelissa määräaikaiset palkansaajat työsuhteen tarkemman luonteen perusteella kuuteen eri ryhmään Antti Saloniemen (2000) käyttämää jakoa mukailen: 1) sijaiset ilman vakinaista tointa, 2) työtehtävien projektiluonteisuuden tai rahoituksen katkonaisuuden vuoksi määräaikaiset sekä tuntiopettajat, 3) määräaikaista virkaa tai työtä taikka avoinna olevaa virkaa hoitavat, ne, joiden työtehtäviä ole haluttu vakinaistaa sekä epäpätevät, 4) ”tilapäisesti määräaikaiset” eli koeajan, koulutuksen, oppisopimuksen tai ”jonkin muun” syyn vuoksi määräaikaiset, 5) ”epäjatkuissa töissä” työskentelevät eli kausi- ja urakaluonteisissa tehtävissä toimivat, kutsuttaessa töihin tulevat ja vuokratyöntekijät, 6) työllistämisvaroin palkatut.

**Taulukko 1. Määräaikaisen työsuhteen pääasiallinen syy.
Määräaikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.**

	Kaikki %	Naiset %	Miehet %
Yhteensä	100	100	100
Sijainen ilman vakinaista virkaa	29	38	13
Määräaikainen virka tai työ	12	12	13
Projektiluonteinen työtehtävä	11	9	15
Työllistetty	10	11	7
Kausiluonteinen työ	6	3	10
Tehtävää ei haluttu vakinaistaa	4	4	4
Tulee töihin kutsuttaessa	3	3	3
Rahoituksen katkonaisuus	3	3	3
Koeaika	2	1	3
Oppisopimussuhde	2	1	2
Avoinna olevan viran hoito	2	2	2
Liittyy koulutukseen	2	2	2
Epäpätevyys	2	1	2
Tuntiopettaja	2	2	4
Urakaluonteinen työtehtävä	1	0	3
Työvoimaa vuokraavassa yrit.	1	1	2
Halusi itse (jokin muu syy)	2	2	1
Jokin muu syy	6	6	5

Lähde: Työolotutkimus

Eri tyyppien yleisyys vaihtelee sektoreittain. Sijaisuudet ovat kaikkein tyypillisin syy määräaikaisuuteen kuntasektorilla, kun taas valtiosektorilla korostuu työtehtävien projektiluonteisuus ja rahoituksen katkonaisuus. Yksityissektorilla määräaikaisuuksien taustalla esiintyy eri syitä tasaisemmin kuin julkisella sektorilla.

Aiemmat työolotutkimukset eivät mahdollista yhtä yksityiskohtaista jakoa määräaikaisuuksien tyyppeihin. Vuoden 1997 aineiston perusteella voi kuitenkin todeta, että työllistämisvaroin työllistettyjen osuus määräaikaisista on puolittunut miesten 16 prosentista seitsemään prosenttiin ja myös naisilla laskenut 17 prosentista 11 prosenttiin vuonna 2003. Myös työn kausiluonteisuuden vetoamisessa on pientä laskua. Samaan aikaan sijaisuus määräaikaisuuden perusteena on yleistynyt määräaikaisten naisten (31 vs. 38 %) ja myös miesten (10 vs. 13 %) joukossa. Vuoteen 1997 verrattuna aiempaa useammalla on määräaikaisuuden perusteena jokin muu kuin edellä mainitut syyt tai myöskään koeaika, oppisopimus tai kutsuttaessa töihin tulo (muu syy: naiset 36 % vs. 41 %, miehet 46 % vs. 59 %).

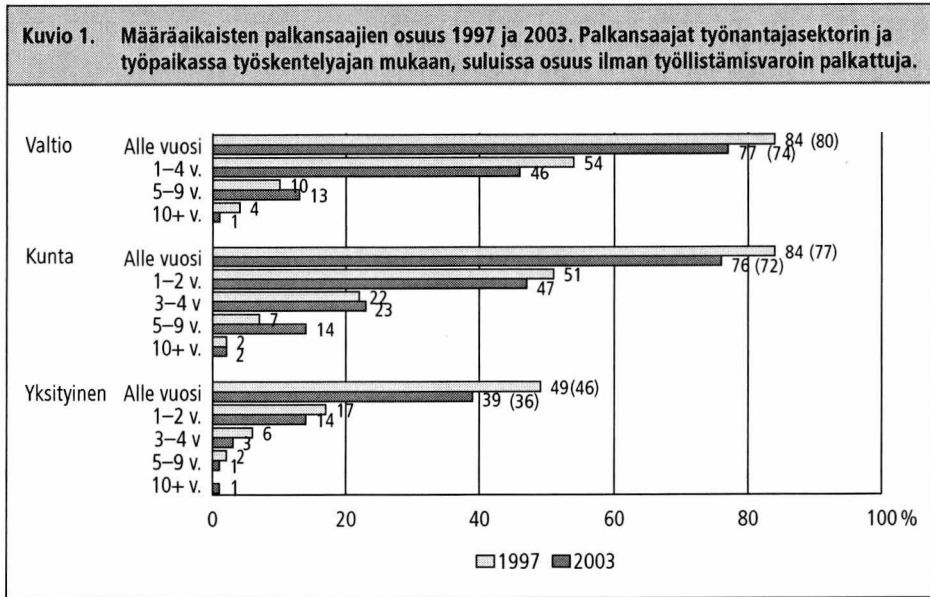
Työuran alku?

Vaikka määräaikaisten osuus oli vuonna 2003 matalampi kuin vuonna 1997 kaikilla sektoreilla, kehitys julkisella ja yksityisellä sektorilla on käynyt eri tahtiin. Yksityissektorille tyypillistä on se, että työsuhteiden määräaikaisuus liittyy ainoastaan uran alkuun yrityksessä, lähinnä ensimmäiseen, jossain määrin myös toiseen ja kolmanteen työvuoteen. Neljättä vuotta samassa yksityissektorin työpajassa työskentelevistä ei juuri kukaan enää ole määräaikaisena. Määräaikaisten työsuhteiden osuudet ovat laskeneet yksityissektorilla vuodesta 1997 johdonmukaisesti kaikissa ryhmissä.

Julkisen sektorin osalta näyttää sen sijaan siltä, että 2000-luvun uusia tulokkaita on vakinaistettu heidän työuransa varhaisessa vaiheessa useammin kuin mitä 1990-luvun puolivälissä oli tapana. Samaan aikaan se joukko, joka päätyi julkiselle sektorille määräaikaisiin töihin 1990-luvun puolivälissä laman jälkimainingeissa, ei ole onnistunut vakauttamaan työmarkkina-asemaansa yhtä helposti kuin ennen lamaa tai toisaalta vasta 2000-luvulla rekrytoidut: kolmesta yhdeksään vuotta kuntatyönantajalla sekä viidestä yhdeksään vuotta valtiolla työskennelleiden palkansaajien joukossa määräaikaisuus oli vuonna 2003 jopa yleisempää kuin se oli vuonna 1997. (Ks. myös Lehto ym. 2005.)

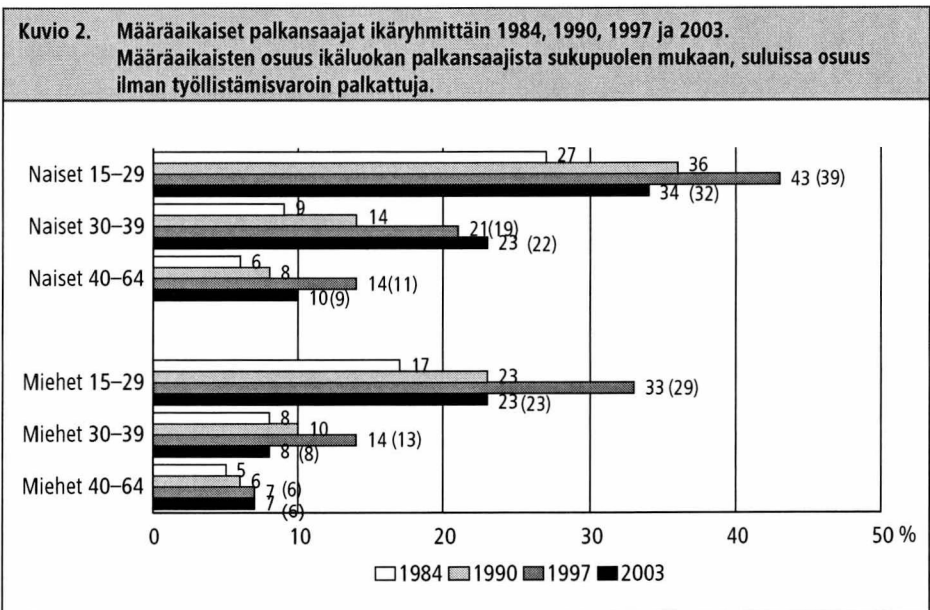
Jos työllistämisvaroin palkattuja määräaikaisia ei lasketa mukaan, määräaikaisten palkansaajien osuudet ovat muutaman prosenttiyksikön alhaisempia alle vuoden työpaikassa työskennelleiden palkansaajien joukossa kaikilla sektoreilla. Ilman työllistettyjä lasketut määräaikaisten osuudet on merkitty suluissa kuvioon 1.

Ristiriitainen kehitys määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä näkyy myös silloin, kun tarkastellaan määräaikaisten osuutta vuosina mitattuna sekä ikäryhmän mukaan. Muissa ryhmissä määräaikaisten osuus oli vuonna 2003 laskenut vuoden 1990 tasolle tai jopa sen alle, mutta näin ei ollut käynyt 5–9 vuotta työelämässä olleiden naisten joukossa. Heidän parissaan laskua oli tapahtunut vain



Lähde: Työolotutkimus

hieman, ja osuus oli edelleen korkeampi kuin vuonna 1990. Ikäryhmittäin tarkastellen määräaikaisten osuus oli laskenut kaikissa muissa ryhmissä paitsi 30–39-vuotiaiden naisten joukossa, missä se oli aikavälillä 1997–2003 jopa kasvanut. (Kuvio 3.)



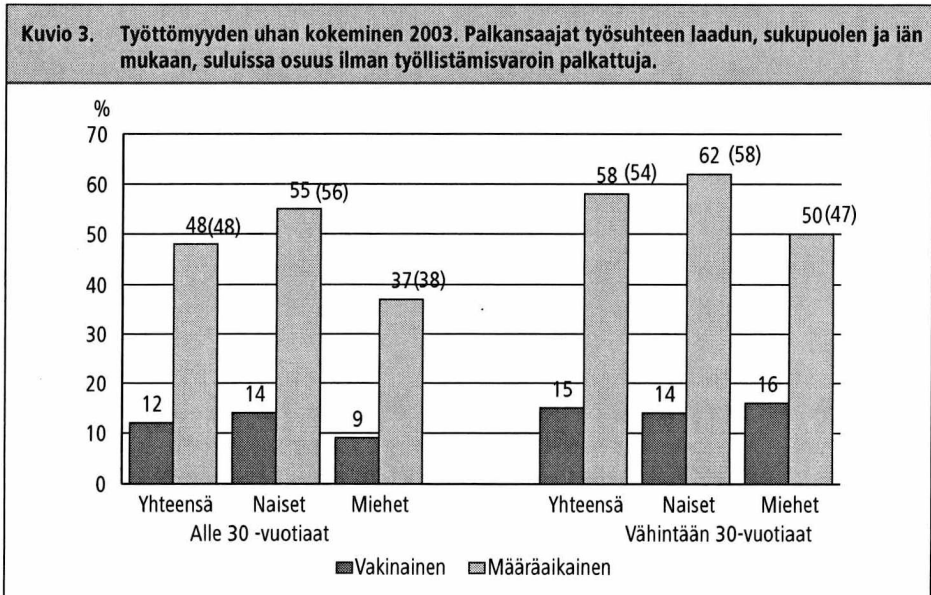
Lähde: Työolotutkimus

Jos työllistämismääräisiä palkattuja määräaikaista ei lasketa mukaan, määräaikaisten osuudet olisivat hieman alhaisemmat lähes kaikissa ryhmissä vuosina 1997 ja 2003. Luvut on merkitty suluissa kuvioon 3. Suhteellista tilannetta tämä ei kuitenkaan muuta. Erityisen ongelmallisessa asemassa näyttävät olevan naiset, jotka astuivat työmarkkinoille – erityisesti julkiselle sektorille – 1990-luvun puolivälissä tai sen jälkipuoliskolla.

Määräaikaisten palkansaajien työmarkkina-asema

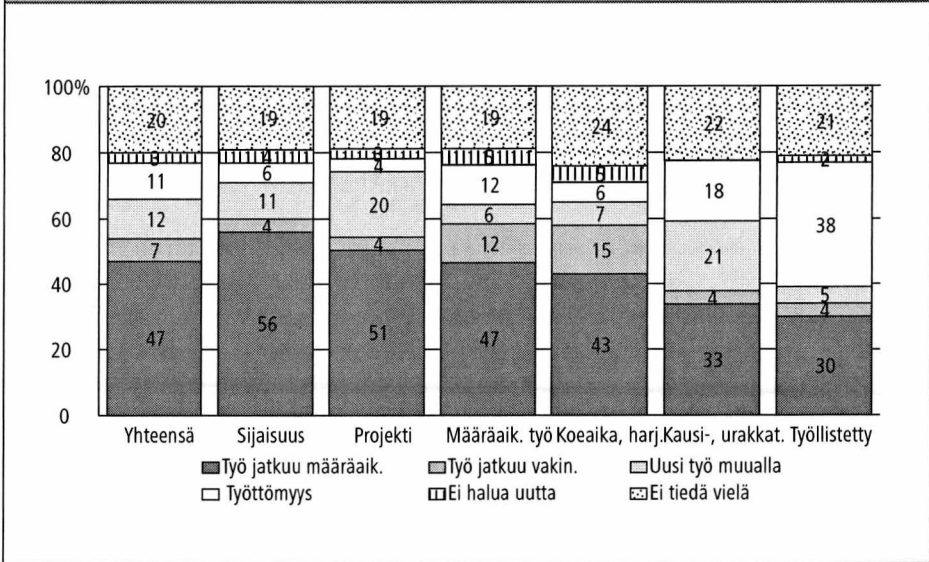
Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan vähintään 30-vuotiaista määräaikaista 68 prosenttia oli ollut työttömänä ainakin kerran edeltävän viiden vuoden aikana, kun vakinaisilla palkansaajilla vastaava osuus oli 14 prosenttia. Työllistämismääräisiä palkattujen määräaikaisten jättäminen pois laskuista ei juurikaan muuta tilannetta: myös 64 prosenttia ei-työllistetyistä määräaikaista oli kokenut työttömyyttä edeltävän viiden vuoden aikana. Lisäksi määräaikaisten palkansaajien kokivat vakinaisia selvästi useammin työttömyyden uhkaa, myös silloin, jos työllistämismääräisiä ei lasketa mukaan (suluissa). (Kuvio 3.)

Jos määräaikaista seuraa uusi työsuhte, on sekin varsin usein määräaikaisten. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan useat peräkkäiset työsuhteet samassa työpaikassa ovat yleisempiä määräaikaisten naisille kuin miehille, ja yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Naismääräaikaisten 62 prosentilla ja mielistä 51 prosentilla oli menossa tutkimushetken työpaikassaan vähintään toinen työsuhte; naisista 28 prosentilla ja mielistä 23 prosentilla työsuhte oli jo ainakin viides. Työllistämismääräisten palkattujen pois jättäminen laskuista nostaisi



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 4. Mitä tapahtuu työsuhteen päätyttyä 2003. Määräaikaiset palkansaajat tyypin mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

osuudet hieman korkeammiksi. Useamman kuin neljän työsuhteen ketjut olivat yleisimpiä sijaisilla (41 %) ja kuntasektorilla (36 %). Muilla määräaikaistyypeillä vastaava pitkään ketjutettujen osuus jäi noin viidennekseen, työllistetyillä noin 10 prosenttiin.

Kun määräaikaisilta palkansaajilta kysyttiin työolotutkimuksessa, mitä he arvelivat tapahtuvan työsuhteensa päättymisen jälkeen, yleisin arvio oli, että työsuhdetta jatketaan määräaikaisena samassa työpaikassa. Naisille tämä oli vielä hieman yleisempää kuin miehille, ja erityisesti se koski sijaisina toimivia naisia (58 %). Joka viides ei tiennyt vielä, mitä tapahtuisi. (Kuvio 4.)

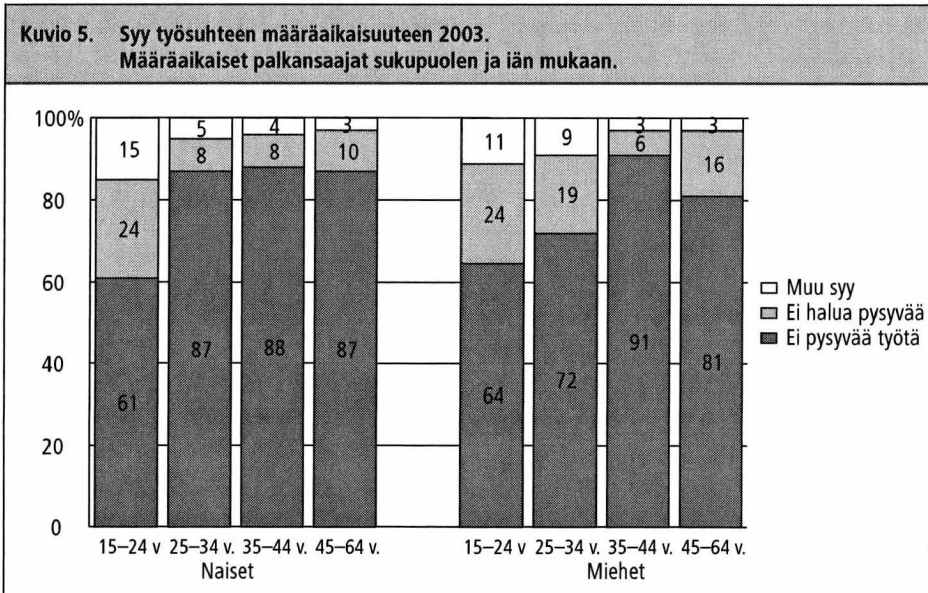
Vuoteen 1997 verrattuna harvempi uskoi joutuvansa työsuhteen päätyttyä työttömäksi, ja vastaavasti hieman useampi uskoi aloittavansa uuden työn muualla. Artikkelin alussa kuvasin, kuinka julkisella sektorilla on ilmeisesti vakinaistettu aiempaa useammin uusia, nuoria työntekijöitä samalla kun varttuneempia on ketjutettu edelleen. Kehitys näkyy myös siinä, että vuonna 2003 nuoret, alle kolmikymppiset määräaikaiset naiset uskoivat mahdollisuuksiinsa tulla vakinaistetuksi tutkimushetken työpaikassaan selvästi vanhempia naisia useammin (10 % vs. 4 %). Kuntasektorin *sijaiset* eivät kuitenkaan uskoneet pysyvämpään tulevaisuuteen iästä tai sukupuolesta riippumatta: vain yksi 110 haastattelusta uskoi, että hänen työsuhteensa vakinaistetaan nykyisen määräaikaaisuuden päättyessä.

Määräaikaisen työn vapaaehtoisuus

Kun määräaikaisuudesta keskustellaan, kuulee toisinaan vedottavan siihen, etteivät kaikki määräaikaiset edes haluaisi pysyvää työsuhdetta. Näin ajattelevia ei työolotutkimusten mukaan kuitenkaan ole kovin paljon. Naismääräaikaisista tätä mieltä oli vuonna 2003 joka kymmenes (11 %) ja miehistä joka kuudes (17 %). Työllistämisarvoin palkattujen poissulkeminen nostaa osuutta vain nimeksi, naisten parissa yhdellä ja miesten joukossa kahdella prosenttiyksiköllä.

Itse määräaikaista työsuhdetta toivoneita löytyy eniten kaikkein nuorimmista ikäryhmistä. Naismääräaikaisten kohdalla 25 vuotta näyttää rajapyykiltä, jonka jälkeen työsuhteen määräaikaisuuden haluttavuus karisee kertaheitolla, kun miehillä vastaava kynnyks tulee vastaan myöhemmin, 35-vuotiaana. Miehillä määräaikaisuus on vastentahtoisinta juuri ikäryhmässä 35–44-vuotiaat. (Kuvio 5.)

Koeajalla, oppisopimuksen tai työharjoittelun vuoksi määräaikaisina työskentelevien joukossa oli suhteellisesti paljon (22 %) heitä, jotka eivät olisi pysyvää työtä halunneetkaan. Osuus oli sama miehillä ja naisilla. Myös kausi- tai urakaluonteisia töitä tekevien miesmääräaikaisten joukossa reilu viidennes oli määräaikaisessa työsuhteessa omasta valinnastaan. Sijaisuuksia tekevien nais- ja miesmääräaikaisten suhtautumisessa näkyy sen sijaan mielenkiintoinen ero. Työsuhteen määräaikaisuuden vapaaehtoisesti valinneita oli kaikkein vähiten (7 %) sijaisina toimivien naisten parissa, jollei työllistettyjä (3 %) oteta lukuun. Miesten joukossa sen sijaan juuri sijaiset raportoivat muita useammin, etteivät haluaisikaan pysyvää työtä (27 %).



Lähde: Työolotutkimus

Määräaikaiset ja perheellisyys

Vuoden 2003 työolotutkimukseen vastanneet määräaikaiset palkansaajat olivat yhtä usein perheellisiä kuin heidän ikätoverinsa vakinaisissa työsuhteissa. Määräaikaisille palkansaajajaisille lapset näyttäisivät kuitenkin syntyneen keskimäärin myöhemmin kuin vakinaisille palkansaajajaisille. Ikäryhmässä 30–39-vuotiaat määräaikaisilla ja pysyvässä työsuhteessa toimivilla naispalkansaajilla oli yhtä usein kotona asuvia lapsia; sen sijaan 40–44-vuotiaiden naisten joukossa määräaikaisilla oli useammin (66 %) alle 12-vuotiaita lapsia kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä (54 %). Myös 45–49- sekä 50–59-vuotiaiden palkansaajajaisien joukossa määräaikaisilla oli (vielä) kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia useammin kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä. Miesten parissa 30–39-vuotiaiden perheellisyydessä ei ollut enää vuonna 2003 työsuhteen laadun mukaisia eroja; tätä nuoremmissa ja vanhemmissa ikäryhmissä määräaikaiset miehet olivat perheettömiä useammin kuin vakinaiset.

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät naiset kertoivat vakinaisessa työsuhteessa työskenteleviä useammin, että he ovat lykanneet lastentekoa työhön liittyvistä syistä. Ylipäänsä ilmiö oli yleistynyt vuoden 1997 tutkimuksesta, jolloin 12 prosenttia määräaikaisista ja yhdeksän prosenttia pysyvässä työsuhteessa olevista kertoi lykanneensa lasten tekoa työhön liittyvistä syistä. Vuonna 2003 vastaavat osuudet olivat määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä 17 ja vakinaisessa työsuhteessa työskentelevillä 10 prosenttia.

Tällaiset työhön liittyvät syyt voivat toki olla moninaisia. Työolotutkimuksen jatkokysymys kuitenkin paljasti, että useimmissa tapauksissa ainakin yksi lykkäämisen syistä oli ollut työsuhteen määräaikaisuus. (Ks. myös Lehto ym. 2005.)

Määräaikaisuuden kokeminen

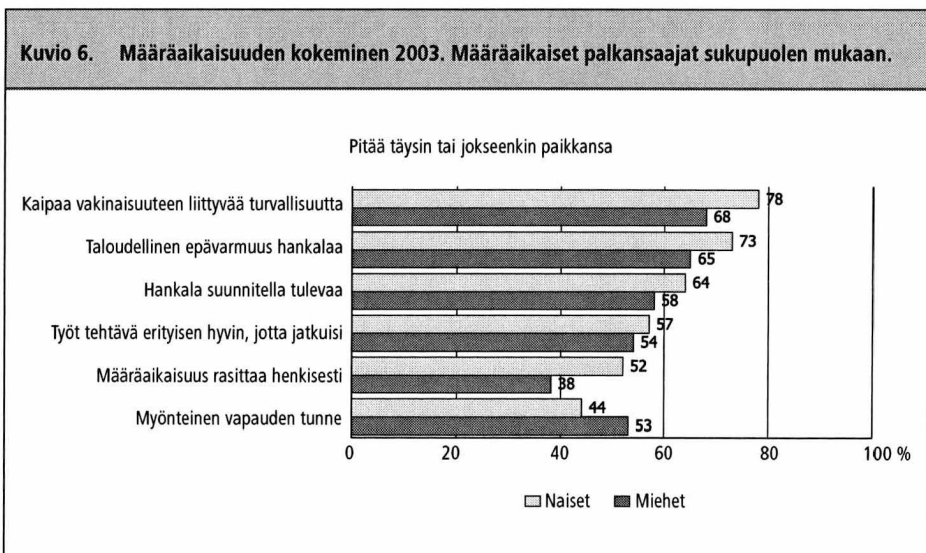
Vuoteen 1997 verrattuna määräaikaiset palkansaajat korostivat vuonna 2003 aiempaa useammin määräaikaisuuteen yhdistyvää taloudellista epävarmuutta ja tulevaisuuden suunnittelun hankaluutta. Miehillä määräaikaisuuden henkisesti raskaana kokevien osuus oli kasvanut merkittävästi (30 % vs. 38 %). Laskua oli tapahtunut vain paineissa tehdä työ erityisen hyvin jatkon varmistamiseksi (61 % vs. 56 %), mikä voi liittyä aiempaa hieman valoisammaksi koettuun työllisyystilanteeseen.

Mielenkiintoista on se, että niin naisten kuin miesten keskuudessa lapsettomassa parisuhteessa elävät määräaikaiset korostivat tulevaisuuden suunnittelun hankaluutta enemmän kuin lapsiperheiden vanhemmat. Tässä yhteydessä hankaluus liittyyneekin usein juuri lasten hankinnan ajoitukseen. Erityisen selvänä ero näkyy alle 40-vuotiailla miehillä, joiden keskuudessa lapsettomassa parisuhteessa elävistä 61 prosenttia oli sitä mieltä, että työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa, kun taas vastaavan ikäryhmän lapsiperheiden isistä tätä mieltä oli alle puolet.

Vajaa puolet (45 %) määräaikaisista uskoi, että olisi suhtautunut työtehtäviinsä pitkäjänteisemmin, jos työsuhde olisi vakinainen. Osuus oli lähes sama, prosenttisyksikön korkeampi kuin kuusi vuotta aiemmin. Erityisesti näin kokivat terveydenhoitoalan ammattiteissa (53 %) sekä liikenne- tai teollisen työn ammattiteissa työskentelevät. Tunne yleistyi sitä mukaa, mitä useampia perättäisiä työsuhteita samaan työpaikkaan on kertynyt, ja se oli yleisin korkeintaan kolmen kuukauden mittaisia työsuhteita tekeillä (63 %). Miesmääräaikaisten keskuudessa työsuhteen vakinaistaminen lisäisi pitkäjänteisyyttä erityisesti sijaisuuksia tekeillä (52 %) ja naisten parissa niillä, joiden virka oli määräaikainen tai avoin, tai jotka olivat ”silpputyössä” (55–56 %).

Kaikesta huolimatta lähes puolet (47 %) määräaikaisista koki, että heidän kohdallaan määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne. Miehillä näin oli selvästi useammin kuin naisilla. Naisilla määräaikaisuuteen liittyvän vapauden nautinto karisi tasaisesti iän myötä, mutta miesten keskuudessa se oli yleisempää 30–39-vuotiailla (60 %) kuin sitä nuoremmilla tai vanhemmilla. Vapauden tunteen arvostaminen liittyy usein vakiintumattomaan ja perheettömään elämäntilanteeseen, etenkin naisilla. Yleisintä vapaudesta nauttiminen olikin nuorilla tilapäisluonteisesti määräaikaisilla (koeaika, koulutus jne.) sekä heillä, jotka tiesivät aloittavansa toisen työn muualla tai eivät edes halunneet uutta työtä työsuhteen päätyttyä. Sijaisilla, työllistetyillä sekä niillä, jotka eivät vielä tieneet tulevaisuudestaan, tunne oli kaikkein harvinaisin.

Määräaikaisuuteen liittyvä myönteinen vapauden tunne ja toisaalta kaipuu vakinaisen työsuhteen turvasta eivät välttämättä ole toisiaan poissulkevia tunteita. Lähes joka kolmas (30 %) määräaikainen palkansaaja olisi kaivannut vakinaisen työsuhteen turvallisuutta, mutta samalla myös arvosti määräaikaisuuteen liittämäänsä vapauden tunnetta. Tällainen ambivalenssi oli naisille tyypillisintä



Lähde: Työolotutkimus

nuorten, alle 25-vuotiaiden joukossa, mutta miehille ikäryhmässä 30–39-vuotiaat. Edelleen erottuivat miespuoliset sijaiset kuntasektorilla sekä kausi- jne. työtä tekevät miehet.

Kaiken kaikkiaan naiset kokivat määräaikaaisuuteen liittyvät erilaiset epävarmuudet raskaampina kuin miehet; määräaikaistyypeistä niitä korostivat erityisesti sijaiset ja työllistetyt. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna naisten ja miesten kokemuksissa on mielenkiintoisia eroja. Esimerkiksi taloudellisesta epävarmuudesta miehet kärsivät sitä harvemmin, mitä korkeammin koulutetuista määräaikaisista on kyse. Naisilla tilanne oli täysin päinvastainen. Näin siitä huolimatta, että sekä miehillä että naisilla suurituloisimmat määräaikaiset löytyivät juuri kaikkein koulutetuimpien joukosta.

Miehet kokivat myös paineita töiden mahdollisimman hyvästä suorittamisesta jatkon turvaamiseksi sitä harvemmin, mitä korkeammin koulutetuista miehistä oli kyse. Naisten keskuudessa kokemus oli kuitenkin erityisen yleinen alimman korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneilla. Ja kun korkeasti koulutetut naiset olivat määräaikaaisuudestaan henkisesti muita naisia rasittuneempia, miesten keskuudessa koulutuksella ei ollut vaikutusta tässä suhteessa. Naisilla vapauden tunnetta kokevien osuus väheni koulutuksen noustessa – miehissä eniten vapaudestaan nauttivia oli keskiasteen koulutettujen joukossa, vähiten perusasteen koulutuksen suorittaneissa.

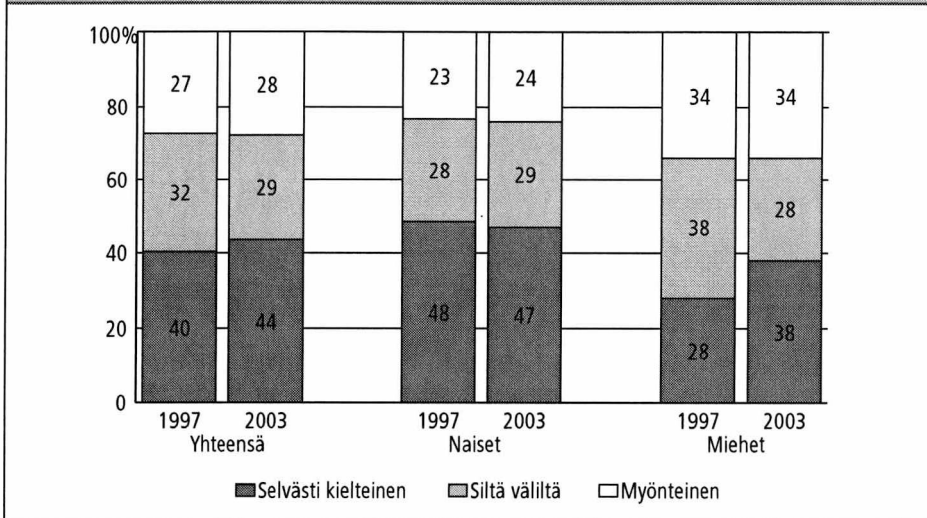
Määräaikaaisuuteensa myönteisesti ja kielteisesti suhtautuvat

Seuraavassa tarkastelen määräaikaaisuuteen suhtautumista kolmen eri ryhmän kautta. Myönteisesti työsuhteensa määräaikaaisuuteen suhtautuviksi olen laskenut ne vastaajat, joilla summamuuttuja saa vähintään arvon 15, ja kielteisesti suhtautuviksi on laskettu ne vastaajat, joilla summamuuttujan arvo on vähintään 23. Kolmas ryhmä jää tälle välille.

Kuvio 8 osoittaa, että kaiken kaikkiaan kielteisyys on yleisempää naisten kuin miesten joukossa. Naisista vajaa neljännes ja miehistä reilu kolmannes ei kokenut määräaikaaisuuttaan juuri lainkaan kielteisenä asiana kumpanakaan tutkimuskertana. Lähes puolet naisista kuitenkin koki määräaikaaisuutensa selvästi kielteisenä asiana ja miestenkin keskuudessa osuus oli noussut liki 40 prosenttiin. Siirtymää oli tapahtunut ”siltä väliltä” -ryhmästä selvästi kielteisten joukkoon. Vajaa kolmannes niin naisista kuin miehistä sijoittui näiden ääripäiden väliin vuonna 2003. Tosin myös tässä keskimmaisessä ryhmässä naisten vastaukset painottuivat selvästi kielteisemmän, miesten myönteisemmän asenteen suuntaan. Lisäksi naisten kielteisissä kokemuksissa oli ajallisesti havaittavissa jopa siirtymää erittäin kielteisten ääripäähän (summamuuttuja arvo vähintään 27).

Selkeästi kielteisesti suhtautuvien osuus lisääntyy iän myötä ja oli suurimmillaan keskimmaisissa ikäryhmissä. Käännekohtana naisilla näytti olevan 25 ikävuoden kynnyksen ylittyminen, miehillä kielteisyys lisääntyi tasaisemmin iän myötä. Kaikkein vanhimpien, vähintään 55-vuotiaiden määräaikaisten joukossa tilannetta ei koettu enää yhtä stressaavana kuin hieman nuorempien joukossa. Etenkin miehillä ikä polarisoi kokonaisasenteet määräaikaaisuuteen: vähintään

Kuvio 7. Suhtautuminen työsuhteen määräaikaaisuuden 1997 ja 2003. Määräaikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

40-vuotiailla miehillä ei juurikaan ollut "siltä väliltä" asennetta vaan he suhtautuivat määräaikaaisuuteensa joko selkeän myönteisesti tai sitten kielteisesti.

Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa, työskentelevien määräaikaisten naisten kokemukset painottuivat selvästi kielteisemmiksi kuin yksityissektorin määräaikaisten naispalkansaajilla. Kaikkein kielteisimmät määräaikaisten löytyivätkin terveydenhoitoalan ammateissa työskentelevien naisten joukosta. Miehillä sen sijaan tilanne koettiin selvästi myönteisemmässä valossa valtiosektorilla, kun taas yksityis- ja kuntapuolella työskentelevien määräaikaisten miesten tyytymättömmät asenteet eivät tässä suhteessa poikenneet toisistaan. Kielteisyys kasvoi selvästi perättäisten työsuhteiden määrän myötä. Vähintään viidettä perättäistä työsuhdetta samalle työnantajalle tekevästä naisista yli puolet (59 %) suhtautui määräaikaaisuuteensa selvästi kielteisenä asiana.

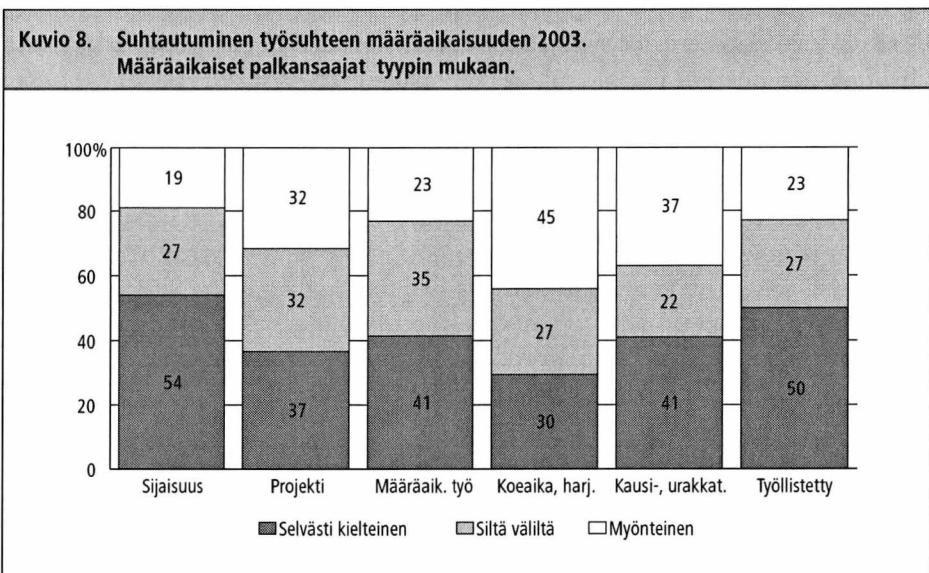
Alemmat toimihenkilönaiset suhtautuivat työsuhteensa määräaikaaisuuteen kaikkein kielteisemmin (51 %). Miesten joukossa alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden asenteet muistuttivat tässä suhteessa toisiaan, mutta ylempät toimihenkilöt erottuivat näitä ryhmiä myönteisimmillä kokemuksillaan. Mielenkiintoista on se, että naisten keskuudessa eniten kielteisesti määräaikaaisuuteensa suhtautuvia oli korkeasti koulutettujen keskuudessa (52 %), mutta miehistä tilanteen kokivat rankimpana vain perusasteen koulutuksen saaneet (50 %), kun korkeasti koulutetuilla vastaava osuus oli 37 prosenttia.

Määräaikaaisuuden tyypillä on merkitystä (kuvio 9). Kaikkein kielteisimmän suhtautuivat sijaiset ja työllistetyt eikä sukupuolten välillä ollut tässä juurikaan eroa. Niistä miehistä, joilla määräaikaisuus yhdistyi koeaikaan tai liittyi koulutukseen, vain joka viides (20 %) suhtautui työsuhteensa laatuun kielteisesti.

Työsuhteen päättymisen jälkeen työttömyyttä ennakoivat suhtautuivat työsuhteensa määräaikaisuuteen pääasiassa kielteisesti (63 %), samoin ne, jotka eivät vielä tienneet, mitä työsuhteen päätyttyä tapahtuisi (49 %). Ylivoimaisesti myönteisin suhtautuminen oli, odotetustikin, niillä ”sitoutumattomilla”, jotka eivät edes halunneet uutta työtä esimerkiksi elämäntilanteensa vuoksi.

Kielteisimmän työsuhteensa laatuun suhtautuvat olivat keskimääräistä useammin naisia, vähintään 40-vuotiaita ja alempia toimihenkilöitä. He työskentelivät muita määräaikaisia useammin terveydenhoitoalan ammateissa, kuntasektorilla, ja heidän määräaikaisuutensa perusteena oli keskimääräistä useammin sijaisuus. Erityisesti naisilla oli keskimääräistä useammin takanaan useampia työsuhteita tutkimushetken työpaikkaan. Kielteisesti suhtautuvilla naisilla oli keskimääräistä useammin ylipäänsä ollut vähintään viisi määräaikaista työsuhdetta edeltävän 12 kuukauden aikana kuin muilla naismääräaikaisilla.

Myönteisimmän työsuhteensa määräaikaisuuteen suhtautuvat olivat keskimääräistä useammin miehiä, ylempiä toimihenkilöitä tai työntekijöitä. He työskentelivät keskimääräistä useammin toimistotyön tai kaupallisen työn ammateissa sekä yksityissektorilla – terveydenhoitoalan ammateissa toimivia ei ryhmästä juuri löytynyt. Tässä ryhmässä määräaikaisuus perustui muita useammin työn projektiluonteisuuteen tai sitten koeaikaan, työharjoitteluun tai oppisopimukseen taikka kausi-, urakka- tai kutsutyöhön. Työsuhde oli useimmiten ensimmäinen haastatteluhetken työpaikassa. Nämä tilanteeseensa tyytyväiset tiesivät keskimääräistä useammin aloittavansa uuden työn muualla tai eivät edes halunneet uutta työtä elämäntilanteensa vuoksi; ryhmän miehet olivat muita määräaikaisia miehiä useammin vähintään 40-vuotiaita, naiset pikemminkin hieman nuorempia kuin määräaikaiset naiset keskimäärin.



Lähde: Työolotutkimus

Määräaikaisten asema työyhteisössä

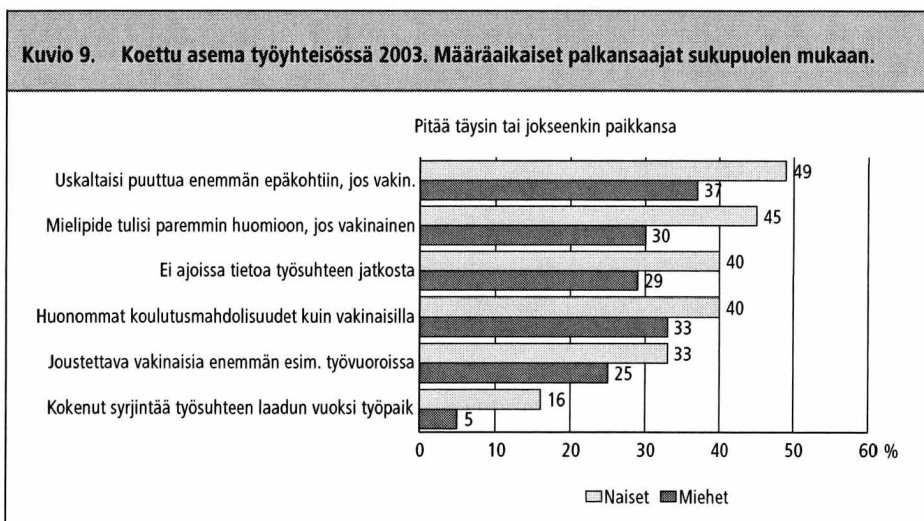
Erityisesti määräaikaiset naiset kokevat varsin usein, etteivät he uskalla puuttua työympäristössä vallitseviin epäkohtiin yhtä hanakasti kuin vakinaiset palkansaajat ja ettei heidän mielipidettään oteta samalla lailla huomioon kuin vakinaisten palkansaajien. (Kuvio 7.) Tilanne ei ole näissä asioissa muuttunut kummankaan sukupuolen kohdalla vuodesta 1997.

Naisilla tällaiset tuntemukset vain lisääntyvät iän myötä. Kaikkein yleisimmin niitä esiintyy terveydenhoitoalan ja sosiaalialan ammateissa työskentelevillä määräaikaisilla. Vaikka työllistetyillä määräaikaisilla on kaikkein eniten vaikeuksia saada mielipiteensä huomioon, näin kokevat erittäin yleisesti myös sijaisuutta tai avointa virkaa/määräaikaista tehtävää hoitavat naiset.

Silmiinpistävää on se, että korkeasti koulutetuilla miehillä on vähiten ongelmia saada mielipiteensä kuulluksi määräaikaisuudesta huolimatta – naisista taas vähintään ylemmän korkean asteen tutkinnon suorittaneet kokevat saman asian ongelmallisemmaksi kuin muut naiset.

Miesten kohdalla tilanne oli vuonna 2003 säilynyt näissä asioissa samanlaisena kuin se oli vuonna 1997. Naisten kohdalla *koulutusmahdollisuutensa vakinaisia huonommaksi* kokevien osuus on kuitenkin kasvanut entisestään (37 % vs 40 %), samoin kuin niiden määräaikaisten osuus, jotka *eivät saaneet tietoa työsuhteen jatkosta riittävän ajoissa* (35 % vs 40 %). Miesten kohdalla tilanne ei ollut juurikaan muuttunut vuodesta 1997. Työsuhteen jatkoa koskevan tiedon odottaminen oli erityisesti sijaisten ongelma.

Koulutukseen pääsymahdollisuudet suhteessa vakinaisiin työntekijöihin ovat huonoimmat työllistetyillä, kausi- ym. työntekijöillä sekä sijaisilla. Korkeasti koulutetut määräaikaiset ovat koulutuksen suhteen tasavertaisia vakinaisten työntekijöiden kanssa useammin kuin muut määräaikaiset.



Lähde: Työolotutkimus

Aiempaa hieman useampi (29 vs 33 %) määräaikainen nainen koki vuonna 2003, että hänen on *joustettava vakinaisia työntekijöitä enemmän, jotta varmistaisi työsuhteensa jatkumisen*. Miehillä tällaista pakkoa ei tuntunut olevan yhtä usein kuin naisilla, eikä myöskään sen useammin kuin oli vuonna 1997. Erityisesti näin kokivat sijaiset, kausi- ym. työtä tekevät sekä työllistetyt naisten ja miesten parissa.

Määräaikaiset palkansaajat kuitenkin tunsivat itsensä yhtä usein *työyhteisönsä arvostetuksi jäseneksi* (aina tai useimmiten 78 %) kuin vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät (79 %). *Tukea ja rohkaisua esimieheltä* aina tai useimmiten saavia oli määräaikaisten joukossa suhteellisesti jopa hieman enemmän (54 %) kuin vakinaisten palkansaajien keskuudessa (51 %). Tämä päti myös aina tai useimmiten *työtovereilta saatuun tukeen tai rohkaisuun*, jota koki määräaikaisista 77 prosenttia, pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä 69 prosenttia. Suoranaista syrjintää työsuhteensa laadun vuoksi tutkimushetken työpaikassa oli kokenut naismääräaikaisista noin joka kuudes, miehistä joka kahdeskymmenes (kuvio 7).

Asemansa heikoksi tai vahvaksi kokevat määräaikaiset

Seuraavassa aseman kokemista työyhteisössä on tarkasteltu kolmen eri ryhmän kautta. Asemansa työyhteisön jäsenenä vahvaksi kokeviksi on määritelty ne vastaajat, joilla summamuuttuja saa enintään arvon 15, ja asemansa heikoksi kokeviksi on laskettu ne vastaajat, joilla summamuuttujan arvo on vähintään 23. Kolmas ryhmä jää tälle välille.

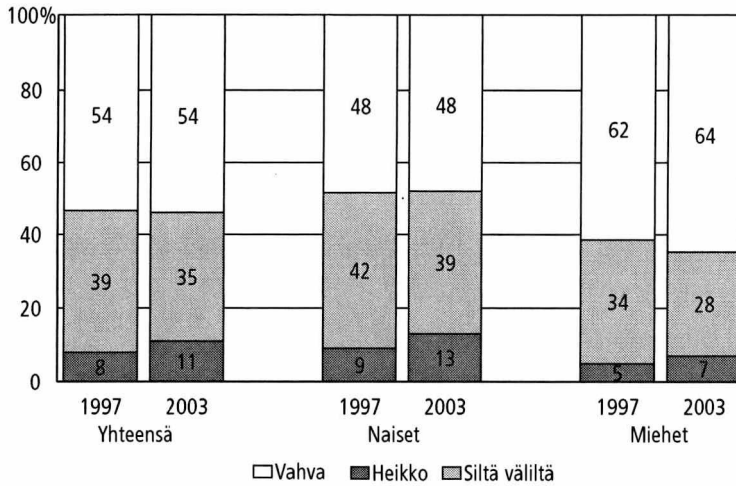
Summamuuttujalle laskettu Cronbachin alfa on suhteellisen alhainen, mikä kertoo siitä, että tuloksia voi pitää lähinnä suuntaa antavina.

Huolimatta siitä, että työsuhteen määräaikaisuus koettiin varsin yleisesti kielteisenä asiana, määräaikaisten kokemukset asemastaan työyhteisön jäsenenä eivät olleet yhtä synkkiä. Kuvio 10 osoittaa, että sukupuolten välinen ero on silti selvä. Naisilla asemansa heikoksi kokevien osuus oli lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna, ja naisten kohdalla näiden asemansa heikoksi kokevien osuus oli itse asiassa kasvanut vuodesta 1997.

Kokemus omasta asemasta on suoraan verrannollinen ikään. Mitä nuoremista vastaajista oli kyse, sitä useammin he kokivat asemansa vahvaksi. Nuorimassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä vain kuusi prosenttia koki asemansa tällä summamuuttajalla mitattuna heikoksi ja yli puolet (58 %) vahvaksi, kun vähintään 45-vuotiaiden keskuudessa vastaavat luvut olivat 19 ja 46 prosenttia.

Työnantajasektorilla oli merkitystä. Eniten asemansa vahvaksi kokevia oli valtiokesektorilla, joskaan yksityissektori ei jäänyt kauas taakse. Kuntasektorin määräaikaiset kokivat yleisimmin (14 %) olevansa heikossa asemassa (valtio 4 %, yksityinen 11 %). Kaikkein heikommaksi asemansa kokevia löytyi eniten (18 %) terveydenhoitoalan ammateista, ja vastaavasti vähiten hallinnollisessa johtotyöstä ja kaupallisessa työstä. Tilanne oli paras vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneilla. Ketjutukset lisäävät aseman kokemista heikoksi.

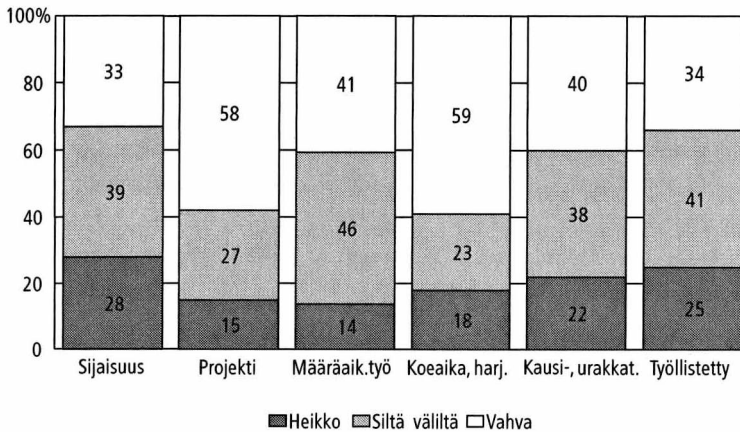
Kuvio 10. Koettu asema työyhteisössä 1997 ja 2003. Määräaikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

Koettu asema työyhteisössä vaihtelee suurestikin sen mukaan, minkä tyyppisestä määräaikaisuudesta on kyse. Tilanne näyttää parhaimmalta projektiluonteisissa töissä taikka koeajan, työharjoittelun tai oppisopimuksen vuoksi määräaikaista työtä tekeillä. Heikoimmin pärjäävät jälleen sijaiset, työllistetyt sekä kausi- tai urakatöitä tekevät. (Kuvio 11.)

Kuvio 11. Koettu asema työyhteisössä 2003. Määräaikaiset palkansaajat määräaikaisuuden tyypin mukaan.



Lähde: Työolotutkimus

Jos asemansa heikoksi kokevia tarkastelee ryhmänä, silmiinpistävää on se, että joukossa on naisia ja vähintään 45-vuotiaita palkansaaajia selvästi enemmän kuin määräaikaississa keskimäärin. Alempia toimihenkilöitä joukossa on keskimääräistä hieman enemmän, ylempiä toimihenkilöitä vähemmän. Terveystoimialan ammatit korostuivat tässä ryhmässä ylitse muiden. Työnantaja oli keskimääräistä useammin kunta, harvemmin yksityinen sektori. Heikoksi asemansa kokevat olivat huomattavan usein sijaisia, keskimääräistä useammin myös työllistettyjä tai kausi- tai urakkatyössä. Työsuhteita samalle työnantajalle oli kertynyt usein jo vähintään neljä.

Asemansa vahvaksi kokevat määräaikaiset olivat vastaavasti muita määräaikaisia selvästi useammin miehiä, ylempiä toimihenkilöitä ja hieman keskimääräistä useammin vähintään ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita. Ikäryhmä oli lähes sama kuin määräaikaissilla keskimäärin. Ryhmän ammattiryhmä ei juurikaan eronnut määräaikaissista keskimäärin. Työpaikka oli löytynyt keskimääräistä hieman useammin yksityissektorilta tai valtiolta. Perusteina näillä määräaikaissilla oli muita useammin yhtäältä tehtävien projektiluonteisuus tai toisaalta koeaika, työharjoittelu tai oppisopimus. Työsuhte oli tavallista useammin korkeintaan toinen tutkimushetken työpaikassa. Tämän ryhmän palkansaaajat uskoivat muita määräaikaissia useammin, että tutkimushetken työsuhteen päätyttyä he solmisivat toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen työpaikkaansa tai he olivat aloittamassa uutta työtä muualla. Erittäin harva pelkäsi joutuvansa työttömäksi.

Kakkosluokan kansalaiset – vai ei sittenkään?

Käytetyn summamuuttujan mukaan määräaikaiset palkansaaajat kokivat asemansa työyhteisössä pääosin varsin hyväksi. Määräaikaiset palkansaaajat kokivat saavansa myös tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään yhtä yleisesti kuin palkansaaajat pysyvissä työsuhteissa, ja he myös tunsivat itsensä yhtä yleisesti työyhteisön arvostetuksi jäseneksi. Työyhteisön oikeudenmukainen ja suopea kohtelu ei kuitenkaan poista työsuhteen määräaikaissuhteen liittyvästä epävarmuudesta aiheutuvia ongelmia määräaikaisen omalle hyvinvoinnille ja sitä, että määräaikaiset suhtautuivat työsuhteensa laatuun varsin kielteisesti. Epävarmuus vaikuttaa myös omiin kokemuksiin työyhteisössä. Eritoten ketjutettuja sijaisuuksia tekevät määräaikaiset naispalkansaaajat kertoivat varsin usein, etteivät koe asemaansa työyhteisössä kaikilta osin niin vahvaksi, kuin jos olisivat pysyvässä työsuhteessa.

Koettu asema työyhteisössä ja suhtautuminen työsuhteen määräaikaissuhteen ovat toki jossain määrin yhteydessä toisiinsa. Toisaalta myös asemansa vahvaksi kokevien joukossa joka viides (22 %) suhtautui työsuhteensa laatuun selkeän kielteisesti, ja ainoastaan 44 prosenttia selkeän myönteisesti. Käytetyn summamuuttujan mukaan asemansa ”siltä väliltä” kokevista kaksi kolmesta (66 %) suhtautui työsuhteensa laatuun selkeän kielteisesti ja vain joka kymmenes (11 %) myönteisesti.

Yhteenveto ja pohdintaa

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät palkansaajat ovat hyvin heterogeeninen joukko. Vaikka mukaan mahtuu niitäkin, joille työsuhteen tilapäisyys on omaan elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto, valtaosalle työsuhteen määräaikaisuus on vastentahtoista. Määräaikaisuuteen liittyy usein kaiken kaikkiaan epävakaa työmarkkina-asema. Valtaosa määräaikaisista jakaa kokemuksen työsuhteensa tilapäisyyteen liittyvistä ongelmista, kuten taloudellisesta epävarmuudesta, tulevaisuuden suunnittelun hankaluudesta ja turvattomuuden tunteesta. Miesten kohdalla kielteisyyttä määräaikaisuutta kohtaan on jopa lisääntynyt 1990-luvun lopusta.

Suhtautumisessa työsuhteiden määräaikaisuuteen olennainen kysymys onkin edelleen se, toimivatko määräaikaiset työsuhteet ponnahduslautana vakaalle työuralle vai muodostuuko niistä toinen toistaan seuraava ketju, josta on vaikeaa siirtyä ainakaan muualle kuin työttömyyteen. Jouko Nätin (1993) sanoin: onko kyseessä silta vai loukku?

Tilastot antavat viitteitä siitä, että julkiselle sektorille näyttäisi toistaiseksi jääneen loukkuun joukko naisia, jotka aloittivat työuransa 1990-luvun taloudellisen laman aikana tai sen jälkimainingeissa. Työuran vakauttaminen ei näytä käyneen heiltä pitkäkönkään työkokemuksen jälkeen yhtä helposti kuin se onnistui vielä 1990-luvun alussa työuransa aloittaneilta – tai nuoremmilta, vasta 2000-luvun taitteessa rekrytoiduilta työntekijöiltä.

Edellä kuvatussa ryhmässä kyse on paljolti noin 30–39-vuotiaista naisista, joilla työuraan liittyvä epävarmuus heijastuu monasti suoraan myös perhesuunnitteluun. Vuonna 2003 määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 25–39-vuotiaista, korkeasti koulutetuista naisista lähes kolmannes kertoiikin lykänneensä lasten hankintaa työhön liittyvistä syistä.

Rekisteripohjaisessa tutkimuksessa pätkätyöläisyydessä erotettiin niin sanottu moderni pätkätyöläisyys ja perinteinen pätkätyöläisyys (Sutela ym. 2001). Modernissa pätkätyöläisyydessä työn laatu sinänsä ei edellytä pätkätyöläisyyttä. Modernit pätkätyöläiset ovat tyypillisesti korkeasti koulutettuja naisia julkisella sektorilla sairaanhoitotyön, opetus- ja sosiaalityön ammateissa. Työuran pätkittäisyydestä huolimatta nämä pätkätyöläiset onnistuvat yleensä pysymään varsin hyvin työllisinä, joskin usein ketjutettuina. Sen sijaan perinteiseen, työn luonteesta kumpuavaan ja usein miesvaltaiseen pätkätyöläisyyteen, kuten kausi- ja urakkatyöhön, yhdistyy työuran katkonaisuutta ja työttömyysjaksoja sekä korkea työmarkkinoilta syrjäytymisen riski.

Vuoden 2003 työolotutkimuksen pohjalta olen kehittänyt tätä jakoa vielä hieman pidemmälle (Lehto ym. 2005). Niin sanotussa modernissa pätkätyöläisyydessä näyttäisi eriytyvän kaksi ryhmää. Ensimmäinen niistä on edelleen tuo julkisen sektorin naisvaltainen, korkeasti koulutettu joukko, joka työskentelee usein sijaisena ketjutetuissa työsuhteissa. Työllisyystilanne ei vaikuta aivan yhtä vakaalta kuin korkeasti koulutetuilla miesmääräaikaisilla, mutta on silti suhteellisen hyvä.

Vaikutusmahdollisuudet ja asema työyhteisössä ovat sen sijaan selvästi heikommät kuin korkeasti koulutetuilla miesmääräaikaisilla, ja suhtautuminen työsuhteen laatuun kaiken kaikkiaan varsin kriittistä.

Toinen ulottuvuus modernissa pätkätyöläisyydessä muodostuu lähinnä korkeasti koulutetuista, monesti jo vähintään 40-vuotiaista ylemmistä toimihenkilömiehistä. Heidän määräaikaisuutensa perusteista löytyy työn projektiluonteisuus tai avoimen taikka määräaikaisen tehtävän/viran hoito. Heidän työllisyystilanteensa näyttää määräaikaisuudesta huolimatta varsin vakaalta. Heidän vaikutusmahdollisuuteensa työpaikalla vaikuttavat hyviltä ja asema työyhteisössä ylipäänsä vahvalta. He eivät myöskään ole kovin kielteisiä työsuhteensa laadun suhteen. Kaiken kaikkiaan mies- ja naismääräaikaisten ero koulutuksen suhteen onkin mielenkiintoinen; korkeasti koulutetut miesmääräaikaiset kokevat vähiten epävarmuutta ja vaikutusmahdollisuuksien puutetta työyhteisössään, kun naisilla tilanne on juuri päinvastoin.

Perinteisen pätkätyöläisyyden kriteerit koskevat edelleen yksityissektorin kausi- ja urakatöillä itsensä elättäviä tai kutsuttaessa töihin tulevia työntekijöitä, joiden koulutustaso on suhteellisen alhainen. Työttömyysjaksot ovat tuttuja tälle ryhmälle, jonka ikärakenteessa painottuvat yhtäältä nuoret, toisaalta jo varttuneet palkansaajat. Työsuhteen määräaikaisuutta ei kuitenkaan koeta välttämättä kovin kielteisenä asiana, ehkä jo siksi, että tilapäisyys kuuluu perinteisesti tämän tyyppisissä tehtävissä työn luonteeseen.

”Perinteistä” pätkätyöläisyyttä on kuitenkin myös yleensä työuran alkuun ja nuoruuteen ajoittuva, koeaikaan tai koulutukseen liittyvä määräaikaisuus, joka on luonteeltaan tilapäistä. Tässä ryhmässä työsuhteen määräaikaisuus ei yleensä liiemmin tekijöitään huoleta, se koetaan välivaiheeksi elämässä, usein varmasti myös portiksi työelämään. Tämän tyyppisissä työ sopimuksissa työskentelee yhtä usein miehiä kuin naisia.

Työvoimapolitiittisin toimenpitein työllistetyt määräaikaiset ovat vielä aivan oma joukkonsa. Heidän osuutensa kaikista määräaikaisista palkansaajista on vaihdellut taloudellisten suhdanteiden mukaan, 16 prosentista vuonna 1997 kymmenen prosenttiin vuonna 2003. Työllistetyille määräaikainen työsuhde on aivan konkreettisestikin vaihtoehto työttömyydelle, ja sitä kautta varmasti tervetullut asia. Toisaalta todellisia työllistymismahdollisuuksia ei tässä ryhmässä koeta kovin realistisiksi, joten suhtautumista työsuhteen määräaikaisuuteen leimaa joka tapauksessa kielteisyys. Syksyllä 2003 tämä joukko oli naisvaltainen, suurelta osin jo ikäänntyvä ja vähän koulutettu.

Summamuuttujilla määräaikaisten palkansaajien kokonaistilannetta mitattaessa ryhmän heterogeenisuus korostuu selvästi. Erityisen mielenkiintoinen polarisaatio näkyy yli 40-vuotiaiden miesten keskuudessa: tässä ikäryhmässä määräaikaiset miehet kuuluvat joko yhtäältä ”pätkätyöläisten kermaan” – toimivat asiantuntijoina projektiluonteisissa töissä tai hoitavat määräaikaista virkaa – tai sitten he ovat niitä ”oikeita pätkätyöläisiä”, ikäänntyviä kausi- ja urakaluonteisilla töillä itsensä elättäviä työntekijämiehiä, joiden työnkuvaan toistuvat työttömyysjaksot kuuluvat lähes erottamattomasti. Kokemukset työsuhteen määräaikaisuudesta

painottuvat tästä jaosta riippuen joko siihen myönteisimpään tai kielteisimpään ääripäähän. Kaikkein kielteisimmin työsuhteensa määräaikaisuuden kokevasta ryhmästä ei kuitenkaan ole epäselvyyttä. Se on kuntasektorilla ketjutettuja sijaisuuksia – usein terveydenhoitotyön ammateissa – tekevien naisten joukko.

Lähteet

- Akavan työmarkkinatutkimus 2003. Akava 2004.
- Haataja, Anita (2005): Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989–2002/2003. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:29. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000): Realization of perceived job insecurity among Finnish employees in the 1980's and 1990's. A register-based follow-up study. A paper presented in Nordic workshop on labour market research with register data – experiences and opportunities, 10-11 April 2000.
- Hämäläinen, Kari & Hämäläinen, Ulla (2005): Menetetty sukupolvi? Nuorisotyöttömyyden kauaskantoiset vaikutukset. *Talous & Yhteiskunta* 1/2005.
- Julkunen, Raija & Nätti Jouko (1995): Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö.
- Kauhanen, Merja (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. KELA.
- Lehto Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen Maija & Sutela Hanna (2005): Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.
- Moilanen, Liisa (2002): Voimavarat ja elämisenhallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2002.
- Nätti, Jouko (1993): Temporary employment in the Nordic countries: A trap or a 'bridge'. *Work, Employment and Society* 1993:3; 451–464.
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia (2000): Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto Anna-Maija & Järnefelt Noora (toim.) : Jaksaa ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta.
- 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. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parjanne, Marja-Liisa (1998): Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen aikakauskirja 1998:2.

- Rasinkangas, Jarkko (1998): Hyvinvointivaltio ja työmarkkina-asema. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 33. Kansaneläkelaitos.
- Saloniemi, Antti (2000): Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230.
- Saloniemi Antti, Virtanen Pekka & Vahtera Jussi (2002): The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, Employment and Society* 2004:18 (1), s. 193–208.
- Suikkanen Asko, Linnakangas Ritva, Kallinen Sannamari & Karjalainen Anne (1998): Palkkatyömarkkinat. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 9.
- Sutela, Hanna (1999a): Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto Anna-Maija & Sutela Hanna: Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (1999b): Työ ja perhe. Teoksessa Lehto Anna-Maija & Sutela Hanna: Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus.
- Sutela Hanna, Vänskä Jukka & Notkola Veijo (2001): Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1. Tilastokeskus.

Anna-Maija Lehto

Työpaineet ja kiirekokemukset

Tämän artikkelin tarkoituksena on jatkaa työelämän aikapaineiden ja kiireen analysointia. Työolotutkimuksessa 2003 on syvennetty tähän teemaan kuuluvien kokemusten selvittämistä kahdella erillisellä kysymysryhmällä. Ne kumpikin pohjautuvat jo 1997 työolotutkimuksessa tutkimusta edeltäneisiin laadullisiin haastatteluihin. Kysymysryhmiä on nyt muokattu hieman lisää erillisen kiirettä selvittäneen laadullisen tutkimusprojektin avulla.

Tässä artikkelissa erityinen mielenkiinto kohdistuu sukupuolen, ammatin ja sektorin mukaisiin palkansaajaryhmiin ja heidän kiirekokemuksiinsa. Laadulliset haastattelut osoittivat, että kiireen taustalla on erilaisia syitä eri sektoreilla, julkisella ja yksityisellä. Sektorit ovat kohdanneet työelämän muutokset ja vaatimukset eri tavoin. Julkisella korostuvat säästövaatimukset ja henkilöstön riittämättömyys, yksityisellä taas kiristynyt kilpailu ja tulosajattelu.

Artikkelissa käytetyt Työolotutkimus 2003:n aineistot vahvistavat laadullisilla menetelmillä saadut tulokset siitä, että monet työn organisointiin ja johtamiseen liittyvät tekijät ovat vahvassa yhteydessä kiireen ilmenemiseen ja haittaavuuteen. Jos organisaation johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöiden jaksamisesta tai jos esimiehet eivät pidä alaisten puolia ulkoa tulevia vaatimuksia vastaan, syntyy työpaineita ja kiireen kokemusta. Tämä voi aikaa myöten muuttua kestävämmäksi.

Johdanto

Tämän artikkelin taustalla on varsin pitkäaikainen kiinnostukseni tuottaa työolotutkimuksen avulla tietoa ”kiire” -ilmiöstä. Aihe nousi vähitellen esiin tutkimusarjan kuluessa. 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).

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 erityisesti sen vuoksi koettu tarpeelliseksi, että tuloksia kiireen lisääntymisestä ei aina ole otettu todesta. Usein tulosten julkistamisen yhteydessä tutkimuksen tekijöitä on syytetty ylitulkinnasta tai on väitetty koko kiireongelman olevan lähinnä itsetehostustarpeen 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 raportoititiin 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.

Tämä artikkeli pyrkii selvittämään, miltä työelämän kiire tällä hetkellä näyttää. Onko kiire lisääntynyt, vähentynyt vai pysynyt ennallaan? Keihin se nyt eniten kohdistuu? Pyrin hyödyntämään artikkelissa myös laadullisen tutkimuksen avulla saatua kokemusta kiire-ilmion monipuolisemmasta hahmottamisesta. Vuoden 1997 työolotutkimuksen jälkeen toteutettiin laadullisin menetelmin kiirettä koskeva tutkimusprojekti. Sen perusteella on ollut mahdollista suunnitella uusia kysymyksiä nyt käsillä olevaan 2003 työolotutkimukseen. Tässä artikkelissa keskityn erityisesti kysymyksiin, jotka koskevat kiireen syitä. Samalla on mahdollista valottaa sitä puolta kiire-ilmioista, jonka muu kiirettä koskeva tutkimus on lähes kokonaan laiminlyönyt. Tätä laiminlyöntiä käsitellen tarkemmin kirjallisuuskatsaus -osassa.

Muutokset kiireen kokemisessa

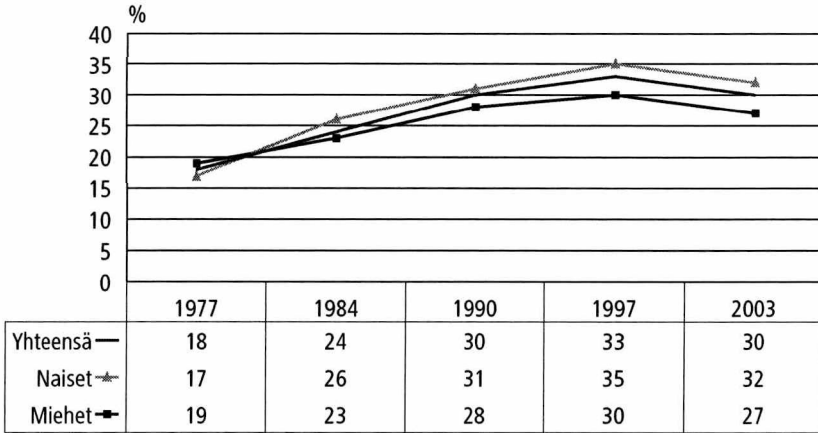
Työn kiireisyyttä on työolotutkimuksessa selvitetty hyvin monesta eri näkökulmasta. Kuten johdannossa on todettu, kiireen ongelmallisuus on noussut esiin työolotutkimuksen historian aikana erityisesti vasta 1990-luvulla, josta lähtien ilmiöön on lomakkeen suunnittelussa kiinnitetty erityistä huomiota. Niinpä viimeisimmät työolotutkimukset sisältävätkin lukuisia kysymyksiä kiire-ilmioista.

Kiireen haittaavuutta on kysytty työolotutkimuksissa aivan alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä (kuvio 1 Kys. B13b16). Siinä vastaajaa pyydetään mainitsemaan erilaisista ongelmista, muun muassa kiireestä ja kireistä aikatauluista, esiintyykö niitä työpaikalla, ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta. Kiire on näin tutkittuna selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä.

Kiireen haittaavuus on kasvanut systemaattisesti vuoden 1997 tutkimukseen asti. Tämän jälkeen haittaavuus on lievästi laskenut, kun tarkasteluun käytetään tätä kysymystä. Muutos on kuitenkin eriytynyt hyvin voimakkaasti eri ammattiryhmien välillä ja eri sektoreilla, kuten seuraavat kuviot osoittavat.

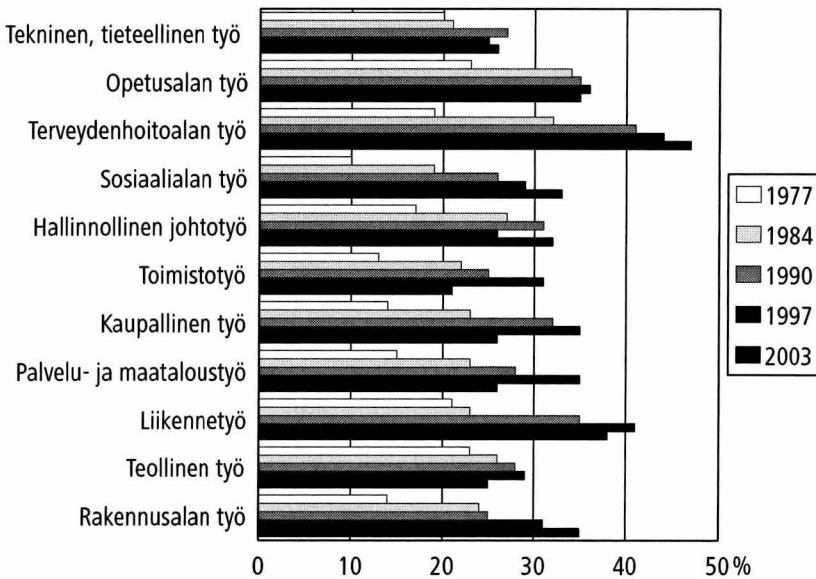
Ammattien välinen järjestys kiireen haittaavuudessa on muuttunut sikäli, että ensimmäisessä tutkimuksessa, vuonna 1977, teollinen työ ja varsinkin naisten teollinen työ oli kaikkein kiireisintä. Vuonna 2003 teollisen työn kohdalla niiden osuus, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, on enää alle palkansaajien keskiarvon (25 % vs. 30 %). Selvästi haitallisinta kiire on nyt terveydenhoitoalan töissä (47 %). Naisten keskuudessa lisäksi sosiaalialan (33 %) ja opetusalan (39 %) työt koetaan työpaineiltaan koviksi, naisten keskiarvon ollessa 32 prosenttia. Miehillä terveydenhoidon lisäksi liikennetyö (41 %) ja nyt myös rakennusalan työ (34 %) ovat selvästi yläpuolella miesten keskiarvon, 27 prosenttia.

Kuvio 1. Kiireen haittaavuus, 1977–2003.
Kiire haittaa erittäin tai melko paljon.



Lähde: Työolotutkimus

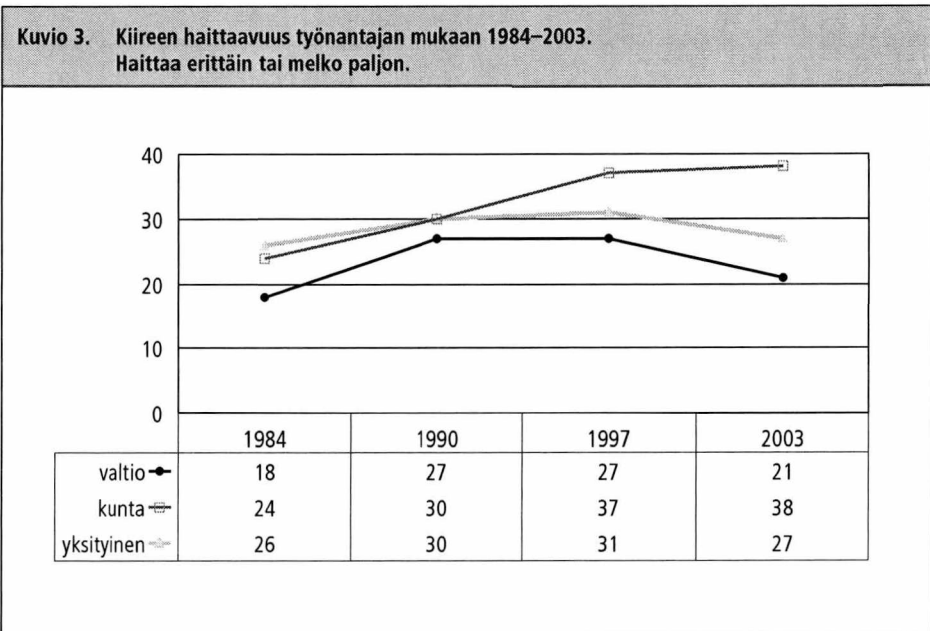
Kuvio 2. Kiireen haittaavuus ammatin mukaan 1977–2003.
Haittaa erittäin tai melko paljon.



Lähde: Työolotutkimus

Edellisen kanssa yhdenmukainen on myös tulos, jonka mukaan kuntasektori on 1990-luvun alun jälkeen siirtynyt johtamaan työpainetilastoja. Erittäin tai melko paljon haittaa kiireestä kokee kuntien palkansaajista 38 prosenttia, valtion palkansaajista 21 prosenttia ja yksityisen sektorin 27 prosenttia. Tämä järjestys pätee erityisesti naisiin, sillä kunnissa työskentelevistä naisista jopa 42 prosenttia pitää kiirettä haittaavan rasittavana.

Jo nämä tulokset osoittavat, että kiire on edelleen merkittävä ongelma suomalaisessa työelämässä. Jos katsotaan pelkästään kiireen haittaavuuskysymyksen kokonaistrendiä, on toki pieni lasku nähtävissä vuoteen 2003 tultaessa. Tätä onkin eräissä keskusteluissa ja tulosten esittelyissä pyritty kovasti painottamaan väittäen kiireongelman olevan ikään kuin ohi (Työ ja terveys Suomessa 2003). Kuviot 2 ja 3 kuitenkin osoittavat, että kiire ei ole ohi, vaan eräillä aloilla, kuten kuntasektorilla yleensä ja terveydenhoidon ja sosiaalialan ammateissa, haittaavuus on vain kasvanut.



Lähde: Työolotutkimus

Työpaineiden kasvu ei ole pelkästään suomalainen ilmiö. Euroopan unionin maista tehdyssä selvityksessä kävi ilmi, että kaikissa maissa, missä kehitystä oli seurattu pidemmältä ajalta, aikapaineen kokemukset olivat kasvaneet 1980- ja 1990-luvuilla (Dhondt 1998). Myös Euroopan unionissa vuosina 1990, 1995 ja 2000 tehdyt työolotutkimukset osoittavat kiireen ja työpaineiden kasvavaa trendiä. (Merlli & Paoli 2001.) (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Kiireen esiintyminen työssä vähintään ¼ työajasta. EU-maiden.

	1990	1995	2000
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	47	54	56
Työskenneltävä tiukkojen määräaikaisten puitteissa	49	56	60

Lähde: Eurooppalainen työolotutkimus, työlliset

Naisten kiire korostuu Suomessa kansainvälisesti vertaillen, mikä varmaankin on yhteydessä suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammatteihin. Erityisesti niihin on kohdistunut henkilöstön säästövaatimuksia 1990-luvun laman seurauksena. Toisaalta julkinen sektori on kohdannut supistamisvaatimuksia myös Euroopan unioniin liittymisen myötä. Näillä naisille tyypillisillä aloilla on työn määrä kuitenkin lisääntynyt, koska se taas on riippuvainen väestön ikääntymisestä ja sairastavuuden kasvusta.

Eurooppalaista työolotutkimusta voidaan käyttää eri maiden vertailuun useinkin kiirettä koskevan kysymyksen avulla. Kaikissa kiiremittareissa Suomen naispalkansaajat osoittautuvat olevan eurooppalaisia kanssaisariaan kovemmassa paineessa. Erilaiset taustamuuttajat, kuten koulutus, ikä tai perhesuhteet eivät selitä – ainakaan yksinään – näin selvää työpaineiden keskittymistä Euroopan pohjoisiin valtioihin. Mitä ilmeisimmin ne maat, joissa työelämän tehostaminen on viety pisimmälle, ovat saaneet sivutuotteena varsin paineisen työelämän.

Millaiseen teoreettiseen ajatteluun kiire yhdistetään?

Oleellista tässä artikkelissa on etsiä työpaineiden kasvun syitä. Tällaisella ajattelulla ei ole paljonkaan esikuvia, sillä suurin osa kiirettä koskevia tutkimuksia on keskittynyt kiireen seurauksiin, hyvinvoinnin vähenemiseen, stressiin ja työuupumukseen. (Esim. Karasek & Theorell 1990, Maslash 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 ym. 1995). Työpaineissa selviytymiselle esitetään myös lähinnä yksilöllisiä ratkaisuja, sillä alalla on julkaistu lukematon määrä erilaisia kiireen hallintaa koskevia oppaita (esim. Jönsson 2000, Aro 2001).

Stressiteoreettista ajattelua eritellessään Newton ym. (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.

Pari vuotta sitten ilmestyneessä suomalaisessa artikkelikokoelmassa "Hyvinvointityön ammatit" (Henriksson & Wrede 2004) on kuvattu juuri tällaista toimintaa artikkelissa "Kuka on kestävä sairaanhoitaja?" (Riskä & Wrede 2004). Kestävyyden käsite (hardiness) kehitettiin amerikkalaisessa terveystieteessä ymmärtämään niitä psyykkisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien kykyyn sietää stressiä. Tavoitteena oli kehittää sairaanhoitajien valintatestejä niin, että alalle saataisiin kaikkein parhaiten kovaa työpainetta kestävät henkilöt. Tällainen ajattelu edustaa aivan toisenlaista suuntaa kuin sellainen, jossa pyritään löytämään kiireen syitä ja myös vähentämään kiirettä näihin syihin vaikuttamalla.

Euroopan unionin alueella keskeiset työmarkkinaosapuolet ovat tehneet vuonna 2004 työstressiä koskevan puitesopimuksen. Siinä luetellaan työstressiä aiheuttavia tekijöitä, joista kiireeseen viittaavat lähinnä haitalliset vaatimukset, työkuormitus, 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)

Suomessa on aivan viime vuosina ilmestynyt muutama väitöskirja, joissa on varsin perusteellisesti selvitetty sellaisia käsitteitä kuin "kiire" tai "työuupumus" ja yleensä työaika (Hakanen 2004, Anttila 2005, Niemelä 2006). Jari Hakanen keskittyy pohtimaan työuupumuksen ilmenemistä erilaisten yksilöihin liittyvien taustatekijöiden kautta, kuten sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman tai työhistorian näkökulmasta. Aineistojen analysoinnissa luotetaan täysin työuupumuksen kolmevaiheiseen määrittelyyn ja mittaamiseen. Osassa tutkimusta käytetään myös "työnimu" -käsitettä. Sekin tarkastelu nojaa valmiiksi luotuun mittaristoon (Schaufeli et al. 2002). Tällä tavoin itse työssä tai työolosuhteissa olevat tekijät eivät ole tarkastelussa työuupumusta tai työnimua selittävinä tekijöinä.

Timo Anttila luotaa varsin laajasti työaikoihin liittyviä ilmiöitä. Tarkastelun pääpaino on työaikojen muutoksessa, niiden pituuksien kehittämisessä. Työaikojen muutokset ovatkin olennaisessa asemassa kuvattaessa kiireen ja työpaineiden ilmenemistä. Eräs työolotutkimuksen yhteydessä tehdyn laadullisen kiiretutkimuksen keskeisistä löydöksistä on kuitenkin ollut se, että kiire-ilmiossä on syytä erottaa työtahdin tiivistyminen ja työpäivien venyminen erillisiksi ilmiöiksi, ja että ne molemmat luonnehtivat kiireen kokemuksesta (Järnefelt 2002a). Julkunen, Nätti ja Anttila puhuvat toisaalta myös kokonaisvaltaisesta kiireisyyden kokemuksesta ja sen muutoksista ajankäyttötutkimusten perusteella. Siinä taas ei voida erottaa työssä koettua kiirettä muusta arkielämän kokonaisuudesta. (Julkunen ym. 2004.)

Anna-Liisa Niemelä (2006) käsittelee väitöskirjassaan nimenomaan työelämän kiirettä. Siinä etsitään – kehittävän työntutkimuksen metodiin pohjautuen – myös kiireen syitä. Välineenä käytetään hyvin monenlaista tiedonkeruuta, pääasiassa laadullisia menetelmiä. Tutkimuksen kohde on kuitenkin hyvin rajattu, erään tietyn kunnan kotipalvelussa työskentelevät kodinhoitajat. Tämä on ehkä syynä siihen, että erinomaisen tarkasti kuvattu työn muutos ja kiiretilanteiden analysointi eivät kuitenkaan mahdollista sellaista kiireen syiden erittelyä, joka kohdistuisi töiden järjestelyä ja organisoitua laajempiin tekijöihin.

Tässä artikkelissa etsin laajempia työpaineiden kasvun taustalla olevia tekijöitä. Niiden voidaan olettaa olevan paljolti yhteydessä muutostekijöihin, joita työelämässä on viime vuosikymmenen aikana ollut havaittavissa. Erityisesti sellaiset tekijät kuin talouden kansainvälistyminen ja kilpailun kiristyminen, teknologinen muutos ja julkisen sektorin tuottamien hyvinvointipalvelujen rahoitusongelmat ovat olleet työelämän muutosten keskiössä ja korostuneet Suomen kaltaisessa maassa.

Tähän mennessä ehkä mielenkiintoisimman yhteenvedon kiireestä on tehnyt Francis Green (2006) analysoiden työn intensivoinnin 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 innolla parantamaan työn organisointia (Gallie 2003). Sitten seurasi monessa maassa vaihe, jolloin työ alkoi intensivoitua ja työajan lyheneminen pysähtyi. Työtahdin tiivistyminen on tapahtunut erityisesti länsimaissa, jossa materiaallinen hyvinvointi on samaan aikaan kohonnut selvästi.

Teknisellä muutoksella Green tarkoittaa sekä uusia työmenetelmiä että uusia tapoja organisoida työtä. Hän esittää lukuisia esimerkkejä uuden tekniikan käytöstä työmenetelmien hiomiseen. Eräs sellainen on japanilaisessa autotehtaassa käyttöön otettu ”liikennevalo” -järjestely työpisteiden vapaana olevan kapasiteetin ilmaisemiseen. Vastaava esimerkki on brittiläisessä vaatetustehtaassa tietokoneistettu tuotannonohjausjärjestelmä, jossa keskeistä oli se, että työntekijöiden mahdollisuudet taukoihin vähenivät. Samalla työprosessia voitiin kontrolloida hyvin tehokkaasti. Lopputuloksena siis työntekijän vaikutusmahdollisuudet niukkenivat yhtä aikaa työn intensivoitumisen kanssa. (Boggis 2001).

Samaan tapaan kuin tuotannossa teknistä kehitystä alettiin hyödyntää myös palvelusektorilla. Tästä hyvä esimerkki on se, miten ”call-centereissä”, nykyajan hikipajoissa, tietokonevalvonnan avulla voidaan työntekijöiltä poistaa lähes kaikki tauot syöttämällä uusi puhelu heti edellisestä vapautuvalle vastaajalle.

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 Atkinsoinin (1987) esittämässä 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).

Green erittelee myös sitä, miten ammattiliittojen vaikutusvallan heikkeneminen ja erilaiset työmarkkinoilla esiintyvät kannustin- tai pelotetekijät ovat vaikuttaneet työtahtiin. Liittojen vaikutusvallan heikkeneminen tai yleensä järjestäytymisasteiden lasku eivät aivan selkeästi ole yhteydessä työtahdin kiristymiseen, mutta yhdessä työmarkkinoiden uusien joustamismuotojen kanssa niillä on selvää vaikutusta kiireeseen. Työvoiman käytön joustot esimerkiksi osa-aikaisuuksina, määräaikaisuuksina ja yleensä työsuhteita koskevan epävarmuuden lisääntymisenä ovat selvästi yhteydessä työtahdin kiristymiseen varsinkin sellaisessa tilanteessa, jossa ammattiliitoilla ei ole riittävästi sananvaltaa ja kykyä vastustaa työn intensivoimista.

Myös palkitsevien kannusteiden käyttö lisää työtahtia 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 palkkapolitiikka 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 tietystä määrin henkilökoh- taista autonomiaa, he eivät voi juurikaan kontrolloida työmääriään.

Edellä kuvatun perusteella olisi mielenkiintoista pohtia myös suomalaisen työelämän kiireen yhteydessä organisaatioiden muutosta ja yleensä taustalla olevia tekijöitä. Tällaista tarkastelua ei suomalaisesta työelämän tutkimuksesta juurikaan ole löydettävissä. Poikkeuksina ovat vain työolotutkimuksesta aiemmin tehdyt analyysit ja siihen yhdistetty laadullinen tutkimus (Lehto 1998, 1999, Lehto & Järnefelt 2002). Hiljattain on ilmestynyt myös Pekka Ylöstalon tutkimus ”Työn uudet organisointitavat” (2005), joka tarjoaa muun ohessa materiaalia ja lähtökohdan työn organisoinnin ja kiireen välisen yhteyden miettimiseen.

Kiireen tutkimisen kehittyminen työolotutkimuksissa

Laajoja, 3000–6000 henkeä käsittäneitä työolotutkimuksia on tehty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003. Tänä aikana on syntynyt myös tarve kehittää tutkimusjärjestelmää jatkuvasti paremmaksi, työolojen kulloisiinkin muutoksiin reagoivaksi. Kehittämisen teoreettiset pohdinnat tiivistyivät 90-luvun puolivälissä ilmestyneessä väitöskirjassani ”Työolot tutkimuskohteena” (Lehto 1996).

Keskeisin syy työolotutkimusten kehittämistarpeeseen oli siinä, että lomaketutkimusten vastauksia tulkittaessa ja analysoitaessa oli epävarmaa, mitä vastaajat ovat vastauksillaan tarkoittaneet. Samoin monen työoloihin liittyvän ilmiön yhteydessä oli oletettavissa, että vanhat kysymystyypit ja muissa vastaavissa tutkimuksissa kauan käytetyt kysymyspatterit eivät tuokaan esille työelämän ilmiöistä uusia ja keskeisiä piirteitä. Työelämässä alkoivat korostua ilmiöt, kuten kiire, joista ei ollut paljonkaan tutkimuskokemusta eikä kunnan teoriaa. Näiden tekijöiden huomioon ottamisessa päädyin siihen, että yhdistämällä kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta voitaisiin paremmin päästä kiinni uusiin työelämän ilmiöihin ja ylipäänsä lisätä lomaketutkimusten mahdollisuuksia tavoittaa työelämän arkea.

Laadullisten haastatteluja varten toteutettiin vuosina 1999–2001 tutkimusprojekti ”Työpaineet, kiire ja sukupuoli”. Projektissa tehty laadulliset haastattelut kohdistettiin kahteen suomalaisessa työelämässä keskeiseksi koettuun asiaan 1) kiire ja työpaineet ja 2) tasa-arvon ja syrjinnän ilmeneminen työssä.

Tutkimusprojektissa haastateltiin 23 palkansaaajaa kiireeseen liittyvistä kokemuksista. Haastateltavat valittiin vuoden 1997 työolotutkimukseen osallistuneista. Kiire-aiheesta haastateltaviksi valittiin miehiä ja naisia, joilla vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan oli korkea pistemäärä kiirettä kuvaavassa summamuuttujassa (Lehto 1998b, 1999). Muut kriteerit olivat: 25–64 vuoden ikä ja kohtuullisen välimatkan päässä asuminen. Kohteet edustivat eri ammattiryhmiä, sektoreita ja eri kokoisia työpaikkoja.

Kussakin haastattelussa sovellettiin kahta haastattelumenetelmää: teemahaastattelua ja ”ääneenajattelu” -menetelmää. Haastattelut aloitettiin teemahaastattelusuudella, jossa keskusteltiin vapaamuotoisesti erilaisista kiireeseen liittyvistä teemoista. Tämän jälkeen käytiin läpi tutkimuskohteeseen (kiire) liittyviä, vuoden 1997 työolotutkimuksessa olleita kysymyksiä ”ääneen ajatellen”: haastateltavaa pyydettiin kertomaan, miksi hän vastasi juuri näin, mitä hän kysymyksellä ymmärtää ja miten hän soveltaa kysymyksen työympäristöönsä ja omiin kokemuksiinsa.

Ehkä kaikkein olennaisin asia laadullisten haastattelujen käytössä on ollut uusien näkökulmien löytäminen. Ensimmäisenä voisi mainita yllättävän ikään liittyvän havainnon. Aiempien tulosten perusteella oli kyllä tiedossa, että kiireen haittaavuutta koetaan eniten keski-ikäryhmiin kuuluvissa, 25–45-vuotiaissa ja vähiten tätä nuoremmista tai vanhemmissa ikäryhmissä. Se oli sinänsä ollut yllättävää, koska puhuttiin paljon vanhempien ikäryhmien jaksamisongelmista ja varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä. Miksi he eivät koekaan kiirettä kaikkein haittaavimpana?

Laadulliset haastattelut pystyivät vastaamaan juuri tähän kysymykseen. Pitkään työelämässä olleet ja suhteellisen vakaan aseman saavuttaneet ovatkin oppineet hallitsemaan kiirettä. Ikääntyneiden kiirepuhe kuvasti usein hallinnan helpottumista: oli käyty läpi vaiheita, joissa uupuminen oli ollut hyvin lähellä tai todella tapahtunut. Se oli opettanut sanomaan ”ei” tai kieltäytymään ylitöistä. Ikääntyneiden kohdalla tilannetta oli helpottamassa myös se, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei ollut enää yhtä ongelmallista kuin aiemmin ja myös se, että asema työssä oli vakaampi. Ei tarvinnut enää pelätä ylitöistä kieltäytymisen seurauksia.

Toinen yllättävänä uutena piirteenä esiin noussut asia oli esimiesten merkitys kiireen lisääjänä tai lieventäjänä. Yleensä työolo- tai työilmapiiritutkimuksissa on tutkittu esimiesten ominaisuuksia monista muista näkökulmista. Yhteyttä työpaineisiin ei ole juuri nähty tai sitä ei ole huomattu kysyä.

Kolmas, ehkä hieman laajempi uusi näkökulma oli asiakastyön erilaisten kiireeseen liittyvien tekijöiden esilletulo. Oli toki ollut nähtävissä jo työolotutkimuksen 1980-luvun tuloksista, että asiakastyypinen työ on voimakkaasti lisääntymässä. Uutta näiden haastattelujen mukaan oli kuitenkin se, että asiakastyö saa erilaisiin ammatteihin liittyneenä hyvin erilaisia kiirettä lisääviä muotoja. Erityisesti asiantuntijatyön ja asiakastyön uusi yhdistyminen tuli varsin selvästi esiin monen haastateltavan kohdalla.

Varsinainen aineiston analyysi tehtiin "grounded theoryn" tyyppisesti koodaamalla litteroitua aineistoa useassa eri vaiheessa. Näin menetellen oli mahdollista eritellä kiire-ilmion eri osa-alueita, kuten syitä, ilmenemistä, seurauksia ja hallintaa. Kaikkein yksityiskohtaisimpaan analyysiin jäi lopulta kaksi pääteemaa: kiireen syyt ja kiireen hallinta. Niiden sisällä oli mahdollista eritellä eri tasoja, kuten esimerkiksi kiireen syissä työorganisaation taso, työyhteisötaso tai työtehtävien taso. Kiireen syitä ja aiheuttajia oli mahdollista löytää kaikilta näiltä tasoilta haastateltujen oman kuvauksen perusteella.

Noora Kontiainen on koonnut näitä kahta kiireen osa-alueita, syitä ja hallintaa, koskevat analyysit (Järnefelt 2002a, 2002b). Hän on yksityiskohtaisesti kuvannut, millaisiin syy- ja hallintakategorioihin analyysissa päädyttiin. Lisäksi artikkeleiden sitaattien avulla on mahdollista nähdä, miten työntekijät itse kertoivat kiirekokemuksistaan, millaisia ilmaisuja ja merkityksiä he itse käyttivät.

Vapamuotoiset haastattelut toivat esiin sellaisia uusia asioita, jotka voitiin – ainakin osittain – siirtää uuden työolotutkimuksen (2003) strukturoiduiksi kysymyksiksi. Tällaisia olivat muun muassa esimiestason merkitys työpaineiden synnyssä ja hallinnassa. Toisaalta selkeänä uutena jaotteluna tuli esiin myös kiireen eriytyminen ilmiönä työn intensivoitumiseen ja työpäivän pitenemiseen.

Ainoastaan vapamuotoisten haastattelujen avulla oli mahdollista saada käsitystä siitä, millaisiin käytäntöihin kiire eri ammateissa liittyy. Kokemus on aina erilainen riippuen lukemattomista arkisista toimista, joita työtehtävät sisältävät. Kun haastateltavat kuvaavat näitä arjen tilanteita, on tutkijan paljon helpompi ymmärtää, mitä kiire jossain tietyissä tehtävissä merkitsee. Tutkimuksessa oli erittäin mielenkiintoista nähdä, miten jotkin yleiset piirteet – kuten esimerkiksi henkilöstön riittämättömyys tai tulosajattelun tehostuminen – voidaan johtaa erilaisten arkisten käytäntöjen kautta.

Mielenkiintoista oli myös havaita, miten kiireen hallinta muodostuu tällaisista pienistä arkeen liittyvistä toimista ja käytännöistä. Työpaikoilla on opittu usein kokemuksen myötä jotenkin hallitsemaan tilanteita niin, että työmäärä ei kasva ylivoimaiseksi, tai kiireen haittaavuutta on opittu vähentämään erilaisin henkilökohtaisin tai työyhteisöä koskevin ratkaisuin, esimerkiksi liikunnan tai muun virkistämisen avulla.

Tutkimus tuotti myös paljon sellaista tietoa, jota ei voitu suoraan käyttää lomaketutkimuksen kysymysten muotoilussa, mutta joka on auttanut kiire-ilmion ymmärtämisessä. Näihin kuuluvat ne lukemattomat yksityiskohdat, jotka kuvaavat eri ammateissa ja tehtävissä ilmenevän kiireen arkisia tilanteita. Toisaalta myös erilaisten prosessien kuvaaminen jäänee ainoastaan laadullisen analyysin mahdollisuudeksi.

Kiireen ilmeneminen

Laadullisen kiirettä koskevan tutkimusprojektin perusteella suunniteltiin vuoden 2003 työolotutkimukseen uudistetut kysymysryhmät kiireen ilmenemisestä, seuruksista ja syistä. Lomakkeen kysymys B31 muutettiin vastaamaan paremmin haastatteluissa esille tulleita kokemuksia. Samoin kysymys F5 työpaineiden syistä muutettiin koskemaan kaikkia vastaajia, kun vuoden 1997 vastaaventyypinen kysymys oli tehty vain niille, jotka olivat sanoneet työtahdin kiristyneen viime vuosina. Kysymystä myös muokattiin ja siihen lisättiin uusia osioita.

Kiireen ilmenemistä on tässä artikkelissa tutkittu käyttämällä summamuuttujaa sellaisista lomakkeen kysymyksistä, jotka laadullisessa tutkimuksessa osoittautuivat kaikkein olennaisimmiksi kiireen ilmenemistä kuvaaviksi tekijöiksi. Summamuuttujassa on yhdistetty haastatteluissa esille tullut perusjako työpäivän tiivistymisestä ja pitenemisestä, joita ei tässä kuitenkaan tarkastella erikseen. 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 esitetystä kahdeksasta kiirettä kuvaavasta tekijästä toteutuu, kun ne on jaettu dikotomioiksi. Oheisen taulukon (taulukko 2) avulla on mahdollista nähdä, miten vastaajat jakautuvat tämän kiirettä kuvaavan summamuuttujan suhteen.

Taulukko 2 osoittaa varsin selvästi, että erilaiset kiireen muodot kasaantuvat naispalkansaajiin. Toisaalta naisten keskuudessa erilaiset taustamuuttujien mukaiset erot ovat varsin suuria verrattuna miespalkansaajien keskinäisiin eroihin. Miehillä ainoastaan koulutus, sosioekonominen asema ja ammatti aiheuttavat selkeitä eroja kiireen kokemisessa. Koulutus ja sosioekonominen asema merkitsevät miesten keskuudessa erilaista riskiä työpaineisiin siten, että korkean

**Taulukko 2. Kiireen ilmeneminen summamuuttujan avulla tarkasteltuna 2003.
Vähintään viisi kahdeksasta kiiretekijästä.**

	Yhteensä	Naiset	Miehet
Yhteensä	33	39	26
Ikä			
15–24	16	19	13
25–34	33	40	26
35–44	37	44	30
45–54	35	41	28
55–64	30	36	24
Koulutus			
Korkea aste	44	49	36
Keskiaste	28	34	23
Perusaste	21	26	16
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	43	51	36
Alemmat toimihenkilöt	37	39	26
Työntekijät	21	24	19
Ammatti			
Tieteellinen, tekninen yms. työ	36	37	36
Opetustyö	43	48	32
Terveystieteiden työ	51	53	36
Sosiaalialan työ	37	38	..
Hallinnollinen johtotyö	47	51	45
Toimistotyö	34	36	27
Kaupallinen työ	35	38	32
Maataloustyö	19	..	19
Liikennetyö	28	30	27
Teollinen työ	16	16	16
Rakennustyö	24	..	23
Palvelutyö	26	29	21
Työnantajasektori			
Valtio	28	31	25
Kunta	43	47	27
Yksityinen	30	34	26
Lasten lukumäärä			
On alle 10 vuot. lapsia	35	42	29
On 11–18 vuot. lapsia	36	41	29
Ei lapsia	31	37	24

Lähde: Työolotutkimus

asteen koulutetuista 36 prosenttia, mutta perusasteen koulutetuista vain 16 prosenttia kokee paljon kiirettä. Sosioekonomisissa ryhmissä erot ovat hyvin samantyyppiset: ylempistä toimihenkilöistä 36 prosenttia, mutta työntekijöiden ryhmään lukeutuvista 19 prosenttia on paljon kiirettä kokevia. Ammattiryhmistä erottuu miehillä erityisesti hallinnollista johtotyötä tekevät (45 %), kun teollista työtä tekeville kovaa kiirettä on vähiten (16 %).

Naisten kohdalla eroja kiireen kokemisessa näkyy useampien taustamuuttujien mukaan. Ikäryhmistä erottuvat 35–44-vuotiaat paljon kiirettä kokevina (44 %). Yli puolet naispalkansaajista kokee paljon kiirettä sellaisissa ryhmissä kuin ”ylemmät toimihenkilöt”, ”terveydenhoitoalan työ” ja ”hallinnollinen johtotyö”. Naiset eroavat miehistä siinä, että vain perusasteen koulutuksen saaneet tai työntekijäryhmään kuuluvat eivät samalla tavoin poikkea vähän kiirettä kokevina, vaan naisten keskuudessa näistäkin ryhmistä noin neljäsosa lukeutuu kovan työpaineen piiriin. Ainostaan ammattitehtäin tarkasteltuna teollista työtä tekevät naiset poikkeavat muista tällä summamuuttujalla, ja heissä paljon kiirettä kokevia on ”vain” 16 prosenttia.

Myös tämä kiireen summamuuttuja osoittaa, että kuntasektorin naiset työskentelevät tällä hetkellä kovimmissa työpaineissa (47 %), ja naisten kohdalla erot ovat selvät sekä valtioon (31 %) että yksityiseen sektoriin (34 %). Lasten lukumäärä tuottaa yllättävän vähän eroja naistenkin kohdalla, mutta on toki nähtävissä, että pienten lasten (alle 10 v.) huoltajuus tuntuu suurempina työpaineina (42 %) kuin se, että vastaajalla ei ole kotona olevia lapsia (37 %). Miehillä kumpikaan näistä tekijöistä, työnantajasektori tai lasten lukumäärä, eivät ole yhteydessä kiireen kokemiseen tämän summamuuttujan avulla mitattuna.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) on kuvattuna tarkemmin tässä käytetyt kiireen summamuuttujan osiot, ja se, miten ne ilmenevät eri työnantajasektoreilla ja eri sukupuolten keskuudessa. Muuttujat on jaettu dikotomioiksi samalla tavoin kuin summamuuttujassa. Prosenttiluvut siis ilmaisevat sitä, kuinka suurella osalla kyseisen ryhmän palkansaajia mikin tekijä esiintyy ja saa summamuuttujassa arvon 1.

Taulukko 3. Kiireen summamuuttujan osiot työnantajasektorin mukaan (%), 2003.
Palkansaajat sukupuolen mukaan.

	Palkansaajat yhteensä			Valtio			Kunta			Yksityinen		
	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet
Paljon haittaa kiireestä	30	32	27	21	21	21	38	42	24	27	27	28
Työskentelee kovan paineen alaisena	38	46	31	35	44	27	48	51	37	35	42	30
Kiire vähentää työssä viihtymistä	49	49	49	43	44	42	53	56	43	48	45	50
Kokee työuupumuksen pelkoa	50	55	44	47	53	41	58	62	48	47	51	44
Työtahti kiristynyt	58	59	56	60	60	60	61	63	53	56	57	56
Ei riittävästi taukoja	27	37	16	18	24	13	41	46	22	22	32	15
Joutuu venyttämään työpäiviään	34	31	37	32	28	36	35	29	37	34	29	37
Joutuu jatkuvasti keskeyttämään työnsä	54	59	48	63	66	60	56	57	52	52	59	47

Varsin monen kiiretekijän kohdalla näyttää siltä, että kuntasektori on tällä hetkellä kovimpien kiirepaineiden alaisena. Kunnissa työskentelevät kokevat selvästi keskimääräistä yleisemmin kiireestä aiheutuvan haittaavaa rasitusta, sanovat joutuvansa työskentelemään kovan paineen alaisena vähintään puolet työajastaan, kokevat työuupumuksen uhkaa ja katsovat, etteivät voi pitää riittävästi taukoja ja lepohetkiä työssään. Valtiosektorilla koettiin muita enemmän ongelmaa siitä, että joutuu jatkuvasti keskeyttämään työnsä kyselyjen, puheluiden tai vastaavien tekijöiden vuoksi. Yksityisellä sektorilla ei mikään yksittäisistä kiireen osatekijöistä korostu muita enempää.

Taulukosta 3 näkyy myös hyvin se, että naispalkansaajat kokevat kiirettä selvästi useamman tekijän kohdalla miehiin verrattuna. Naisille tyypillisiä ongelmia ovat kovan paineen alaisena työskentely, työuupumuksen pelko, taukojen riittämättömyys ja jatkuvat keskeytykset. Miehillä tyypillistä on se, että joutuu usein venyttämään työpäiväänsä, jotta saisi vaadittavat työt tehtyä.

Ero naisten ja miesten välillä eri kiiretekijöissä korostuu erityisen paljon kuntasektorilla. Siellä naiset kokevat kiireestä paljon enemmän haittaa miehiin verrattuna (42 % vs. 24 %), he joutuvat useammin työskentelemään kovan paineen alaisina vähintään puolet työajasta (51 % vs. 37 %), eivät voi pitää riittävästi taukoja (46 % vs. 22 %), kokevat työuupumuksen pelkoa (62 % vs. 48 %) ja heillä kiire vähentää työssä viihtymistä selvästi enemmän kuin miehillä (56 % vs. 43 %). Kaikki nämä tulokset kertovat siitä, että juuri naisille tyypilliset kunta-alan ammatit ovat työpaineiden erityiskohteena tällä hetkellä.

Syyt kiireen esiintymiseen

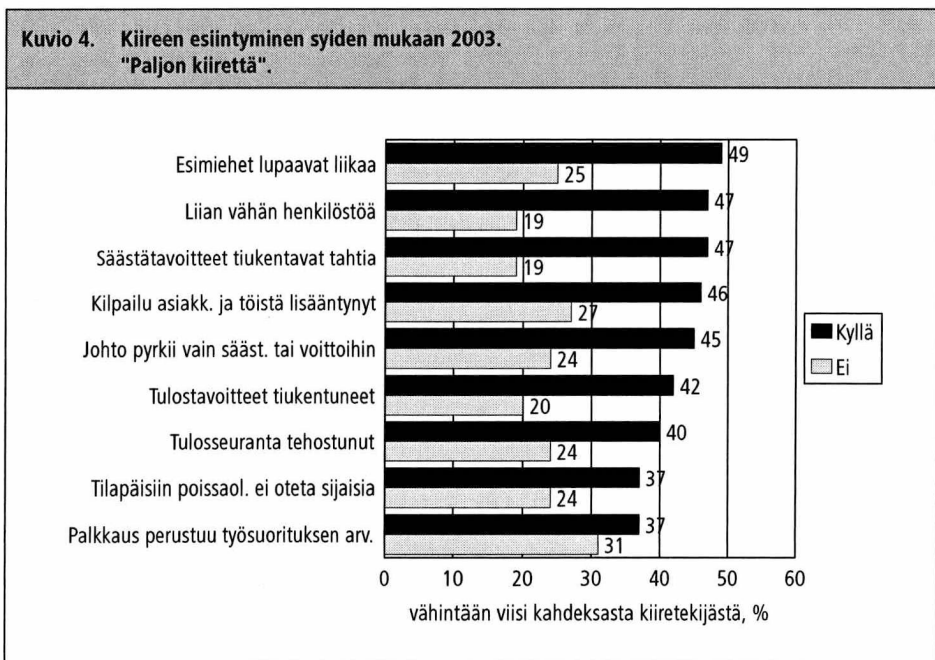
Tässä artikkelissa käsittelem lähinnä sellaisia työolotutkimuksen kysymyksiä, jotka kuvaavat yhtäältä kiireen ilmenemistä ja toisaalta erilaisia taustalla olevia tekijöitä, joiden voi arvioida olevan kiireen syynä. Tavoitteena on ensinnäkin osoittaa, miten selkeä syiden yhteys kiireen ilmenemiseen on ja toiseksi pystyä kuvaamaan, miten syyt eriytyvät palkansaajaryhmien välillä. Tarkasteluun on valittu vain työn järjestämiseen tai yleensä organisaatiotasoon liittyvät syyt. Varsin monet näistä lomakkeen kysymyksistä perustuvat kiirettä koskevaan laadulliseen tutkimukseen ja ovat olleet mukana ensimmäistä kertaa vuoden 2003 työolotutkimuksessa.

Oheiseen kuvioon on koottuna kaikki tässä tarkastellut syytekijät siten, että kukin kysymys on jaettu kahtia, jotta voidaan erottaa myönteisesti ja kielteisesti vastanneet. Kiireen esiintymistä on tarkasteltu näissä kahdessa ryhmässä kunkin syytekijän kohdalla. Esimerkiksi niistä, jotka katsovat esimiesten lupaavan asiakkaille ja johdolle liikaa, 49 prosenttia kokee paljon kiirettä. Niistä vastaajista, jotka eivät ole tämän väittämän kanssa samaa mieltä, paljon kiirettä kokevia on vain 25 prosenttia. Liitteenä olevasta lomakkeesta näkyy, millaisessa yhteydessä nämä ”syy” -kysymykset on esitetty ja millaisia niiden vastausvaihtoehdot ovat olleet. Dikotomiat on muodostettu seuraavasti:

- Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa, B31f = 1,2
- Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden, C19b = 1,2
- Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia, F5f = 1
- Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työtahtia, F5i = 1
- Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä, B31g = 1,2
- Tulostavoitteet ovat tiukentuneet, F5d = 1
- Tulosseuranta on tehostunut, F5e = 1
- Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia, F5h = 1
- Palkkaus perustuu työsuorituksen arviointiin, A30 = 1

Kuviossa esitetyistä syytekijöistä kaikki ovat tilastollisesti erittäin merkitsevissä yhteydessä kiireen kokemiseen ($p < 0.01$). Palkkauksen perustuminen työsuorituksen arviointiin on vähiten kiireeseen yhteydessä ($p = 0.0015$). Merkitsevyys on testattu Chi-toiseen -testillä.

Kuviossa 4 on kiireen ja eri syytekijöiden yhteys kuvattu siten, että järjestys osoittaa samalla, missä tekijöissä kiireen esiintyminen on todennäköisintä. Tässä käsitellyistä organisaatiotason tekijöistä se, että esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa, vaikuttaa eniten kiireen esiintymiseen. Vähiten taas vaikuttaa palkkauksen perustuminen työsuorituksen arviointiin. Yhteys on kaikkien tekijöiden kohdalla kuitenkin erittäin merkitsevä.



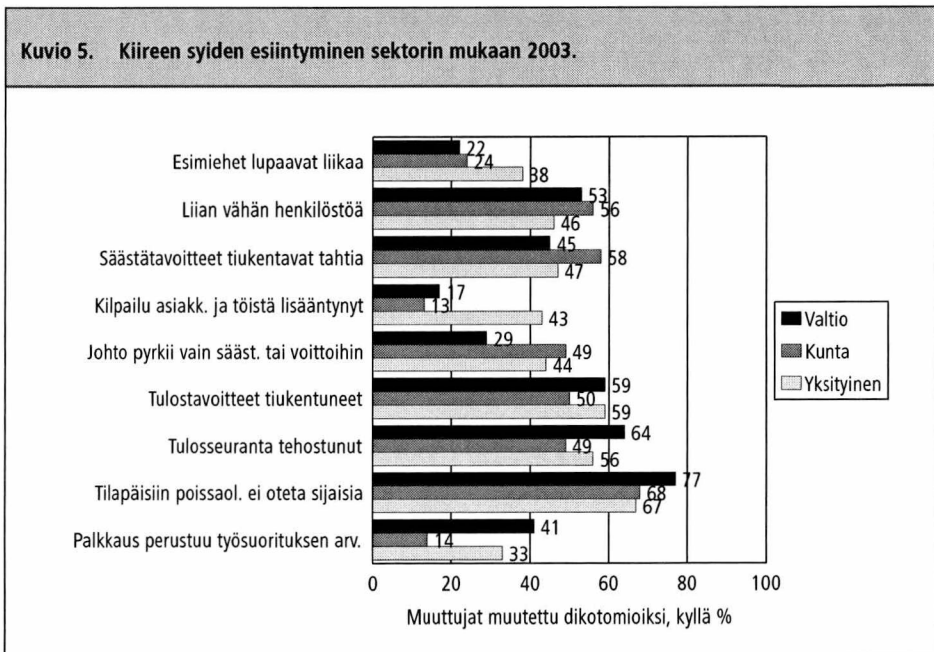
Lähde: Työolotutkimus

Syiden yhteyttä kiireeseen voidaan tarkastella myös toisella tapaa. Missä tekijöissä kiireen kokemisen ero on suurin niiden välillä, jotka sanovat syytekijän esiintyvän verrattuna niihin, jotka katsovat, että sitä ei esiinny? Tällöin suurimmat erot löytyvät seuraavissa tekijöissä:

- työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden
- säästötavoitteet tiukentavat työtahtia
- esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa

On siis nähtävissä, että laadullisilla haastatteluilla aiemmin saatu tulos pätee hyvin koko noin 4000 hengen haastatteluaineistossa. Samat tekijät tulivat esiin myös vapaamuotoisissa haastatteluissa. Sitä kautta ne myös tuotiin uudelle lomakkeelle. Tosin henkilöstön riittämättömyyttä koskeva kysymys on ollut jo aiemminkin mukana, aina vuoden 1990 tutkimuksesta lähtien.

Seuraavassa kuviossa 5 on esitetty, miten nämä eri työn organisointiin liittyvät tekijät esiintyvät eri työnantajasektoreilla. Kuvion antia on eritelty jatkossa yhdistyneenä keskeisten kiireen aiheuttajien lähempään tarkasteluun, jossa myös osittain palaan laadullisen kiiretutkimuksen tilannekuvauksiin. Haastatteluotteiden tarkoituksena on auttaa tässä esitettyjen tulosten tulkintaa tuomalla esiin konkreettisia esimerkkejä siitä, miten kysymykset on ymmärretty ja millaisia kiiretilanteita vastauksilla tarkoitetaan.



Lähde: Työolotutkimus

Henkilöstöä on liian vähän, ei oteta sijaisia

"Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden" – väittämän kanssa 19 prosenttia palkansaajista on täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia jokenkin samaa mieltä. Kun katsotaan sitä, miten täysin samaa mieltä olevat jakautuvat, nähdään vastauksen olevan tyypillisempää naisille (21 %) kuin miehille (17 %). Terveydenhoitoalan työ (37 %) ja sosiaalialan työ (26 %) erottuvat ammattialoina, joissa on vastaajien mukaan suurimmat henkilöstövajaukset.

Henkilöstön riittämättömyys on tullut esiin työolotutkimuksissa jo usein aiemminkin. Vuodesta 1990 lähtien se on koskenut kaikkein eniten julkista sektoria, erityisesti kuntia. Toisaalta ongelma luonnehtii erityisesti naisten työtä ja on siis selvästi yhteydessä kiirekokemuksiin.

Myös vapaamuotoisissa haastatteluissa henkilöstön riittämättömyys tuli kiireongelman aiheuttajana selvästi esiin. Se oli haastatteluissa mainittu useimmiten kiirettä aiheuttavana tekijänä. Ongelma on niin yleinen, että se tuli esille kaikenlaisten ammattien ja organisaatioiden kohdalla, mutta aivan erityisesti ja paljon mainintoja ongelma sai terveydenhoitoalan työssä, opetustyössä ja päiväkohteissa.

Taulukko 4. Työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden 1990–2003. Samaa mieltä olevien osuudet (%) palkansaajista sektorin mukaan.

	Yhteensä	Valtio	Kunta	Yksityinen
Yhteensä				
1990	45	54	54	40
1997	52	54	57	49
2003	50	53	57	46
Naiset				
1990	49	50	55	44
1997	55	54	58	52
2003	52	54	58	47
Miehet				
1990	41	56	50	37
1997	49	53	55	47
2003	47	53	52	46

Lähde: Työolotutkimus

Eri ammateissa oli nähtävissä erilaisia ilmenemismuotoja siitä, miten henkilöstövajaus vaikuttaa. Sairaaloissa se, että henkilöstöä ei ole lisätty tarpeeseen nähden riittävästi, liittyy asiakkaiden eli potilaiden määrän lisääntymiseen, potilaita on jatkuvasti ”ylipaikoilla”. Potilaat ovat myös entistä huonokuntoisempia, sillä sairaaloista kotiutetaan esimerkiksi leikkausten jälkeen nopeammin kuin aikaisemmin. Tämä lisää myös potilaiden vaihtuvuutta ja henkilöstön työtä. Työtehtävien ja henkilöstön epäsuhta – varsinkin terveydenhoidossa – voi tuntua toivottomalta eritoten nuoremmista työntekijöistä, jotka vain vanhemmilta kuulevat siitä, millainen muutos vaatimuksissa on tapahtunut. Nuorempien pitäisi tällä vauhdilla jaksaa vielä monta vuosikymmentä ennen eläkeikää.

Tyypillistä sekä sairaaloiden, koulujen että lastentarhojen työlle on, että niissä tarvittaisiin aina täysi miehitys, mutta tilapäisiin poissaoloihin ei saada sijaisia. Seuraavassa on tutkimuksessa haastatellun lastentarhanopettajan kuvaus siitä, mitä henkilöstövajaus merkitsee päiväkodin arjessa:

...”Eli se ei ole siitä kiinni, siitä työstä tavallaan, vaan, että joudut tekemään jostain sellaisia töitä, että ei kukaan ole jakamassa niitä töitä sun kanssa, et sä joudut tekemään sen kaiken mitä normaalisti tekee kaksi ihmistä esimerkiksi. Tai kaksi ihmistä joutuu tekemään sen, mitä kolme tekee niin siinä ne niinku kaasaantuu.”

Päiväkodeissa voi tilanne olla sellainen, että laitoshuoltajia on vähennetty samoin kuin keittiöhenkilökuntaa. Nämä työt siirtyvät sitten lasten kanssa työskenteleville lisätöiksi, kuten lastenhoitaja-haastateltava kuvailee:

”Niin, tavallaan se tarttuu sit vähän se sellanen hoppu ja kiire ja stressi sit niinku lapsiinki. Et totta kai, kyllähän ne niinku tajuaa sen et jos siinä hoputtaa et syö, syö, syö nyt, niin et nyt pitää saaha siivottua, niin kyllähän se niinku vaikuttaa.”

Jos joku työntekijöistä on sairaana, on sijaisten saaminen hyvin monimutkaista monestakin syystä, kuten sairaala-apulaisen kertomuksesta voi päätellä.

”...jos ei oo kun yhden kahden päivän hommia niin ketään ei kiinnosta et jotka niinkun on työttömyyskorvauksella taikka liiton rahoilla elää. Ainakin liitossa, jos on kaks päivää töissä niin sä saat odottaa pari kuukautta seuraavia rahojas.”

Opettajilla tilanne ei tunnut olevan yhtään parempi, sillä varsinkin lyhytaikaisia sijaisia on vaikea saada. Sijaisuusongelma yhdistyy usein omaan työorientaatioon häiriten sitä tapaa, jolla töistä pyritään selviytymään. Esimerkiksi opettajan kohdalla toisen opettajan sairastuminen voi muuttaa omaa työrytmiä ja sotkea pahasti oman työn suunnittelua. Kyse ei siis ole vain työn määrällisestä lisääntymisestä, vaan siitä, että yllätyksellisyys rikkoo työn hallintaa, erityisesti etukäteissuunnittelua.

Kilpailu, tulosajattelu, säästötavoitteet

"Meidän johtaja on tosi.. niinkun ylpeä meistä, että ennen meitä oli yhdeksänkymmentä ja nämä samat työt tehdään nytten onko meitä joku seitsemisenkymmentä, onko ihan sitäkään. Et samat työt ja enemmänkin töitä tällä pienemmällä porukalla. Hän on niinkun ylpeä, että kyllä meidän työt ne hoitaa ja kyllä täällä. Että siellä en ole minä ainut joka venyy, siellä venyy kaikki suurin piitein"

Näin kertoi kunnassa työskentelevä toimistosihiteeri aiemmassa tutkimuksesamme. Haastatellut kertoivat myös siitä, millä tavoin eri ammattiteissa ja työpajoilla tehokkuuspyrkimyksiä on toteutettu ja millainen yhteys niillä on kiireen kokemuksiin. Tällöin puhuttiin paljon tuloseurannasta ja tulostavoitteista, miten hyvin ne sopivat mihinkin tehtäviin.

(Lakimies, 40 v.):" ...Mä en niin ku, mä en ymmärrä mitään näist tulostavoitteista ja tuloseurannasta, suoraan sanoen mun mielestä ne on niin ku täyttä roskaa. Tai, joku keksiny nää termit ja, siinähän on kysymys siitä että tehdään duuneja... ja ja tota, niistä yritetään selviytyä."

Tiukka budjetti aiheuttaa varsinkin julkisella sektorilla sen, että sijaisia ei palkata tai että kaikkea tuottavuuteen ja henkilöstön minimimitoitukseen liittyvää seurataan hyvin tarkkaan. Päivähoidossa tämä saa muotoja, joita työntekijän on hyvin vaikea mieltää työhönsä kuuluviksi. Lopputulos on se, että enää ei ole yhtään löysää aikaa, jota aiemmin on käytetty kaikenlaiseen "perushuoltoon" ja "toiminnan ylläpitoon".

Pankkitoimihenkilön kokemuksena oli jatkuva epävarmuus organisaatiomuutosten myötä. Alalle oli myös tullut tulosajattelu hyvin voimakkaasti. Jokaisen työntekijän on pyrittävä nostamaan omaa henkilökohtaista asiakaskatettaan. Atk-alan systeemipäällikkö näki tehokkuusajattelun tuoneen kielteisiä piirteitä siinä mielessä, että kaikki yhdessäolo ja sosiaalisuus oli karsiutunut. Tehtiin vain töitä.

Tuloksen mittaamista myöskään sairaalassa ei miesmielisairaanhoitaja pitänyt mitenkään omaan työhönsä soveltuvana, mutta hän ei antanut sen häiritäkään. Jatkuva säästöpuhe varsinkin laman aikana oli sen sijaan hyvinkin häiritsevää.

"Enempi pitäis hoitaa ihmisiä ja laadukkaasti pitäis hoitaa ihmisiä. (Huokaus), Voi olla, että noi isot päälliköt niitä tulostavoitteita on nostanu, mutta mä en ainakaan katto että minä pystyn enään... vastaamaan vaikka ne nostas (naurah-taa) tavoitteita nii ei resurssiej lisätä enää niinkun. Et, että senkus laativat hienoja pumaskoja ja hienoja tavoitteita (nauraa). Et en tiedä. Mä oon varmaan vähän skeptinen siinä mielessä, että niinkun nii ne laatii niin kauheen hienoja lauseita, että ne on kaukana käytännöstä."

Jos katsotaan vuoden 2003 työolotutkimuksen tuloksia (kuvio 5), on selviä eroja nähtävissä sektoreiden ja ammattiryhmien välillä tulosseurannan, kilpailun kiristymisen ja johdon henkilöstöpolitiikan suhteen.

Tulostavoitteet ovat tiukentuneet erityisesti valtiolla ja yksityisellä sektorilla. Sukupuolten välillä ei tulostavoitteiden tiukentumisen suhteen ole suuriakaan eroja (yhteensä 57 %, miehet 58 %, naiset 55 %). Tässä asiassa erottuu johtotyö, sillä siinä tulostavoitteet ovat tiukentuneet sekä naisilla (63 %) että miehillä (71 %). Miehillä erottuu lisäksi tekninen (64 %), naisilla taas ennen muuta teollinen työ (72 %).

Tulosseuranta on tehostunut vähän enemmän miesten kuin naisten työssä (yhteensä 55 %, miehet 57 %, naiset 53 %). Miehillä erottuu johtotyö (72 %) ja naisilla kaupallinen työ (63 %). Sektoreista erottuu valtiosektori, jossa tulosseurantaa on tehostettu eniten (64 %).

Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia ylivoimaisesti eniten kuntasektorilla, sillä kuntien palkansaajista 58 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä, kun valtiolla osuus on 45 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 47 prosenttia. Säästötavoitteiden tiukentuminen koskee enemmän naisia (yhteensä 50 %, miehet 47 %, naiset 52 %). Ammateissa erottuu ylivoimaisesti terveydenhoito (63 %), miehillä yhtä lailla (55 %) kuin naisilla (64 %).

Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työtahtia erityisesti yksityisellä sektorilla, kuten oli oletettavaakin (43 % yksityisellä, valtiolla 17 %, kunnissa 13 %). Miehet valittavat kilpailun lisääntymistä selvästi enemmän kuin naiset (yhteensä 33 %, miehet 39 %, naiset 28 %). Kilpailu on lisääntynyt ylivoimaisesti eniten kaupallisessa työssä (56 %) ja erityisesti miehillä (66 %), naisilla osuus on 49 prosenttia. On luonnollisesti aloja, kuten sosiaalialan työ, jossa kilpailua asiakkaista ja töistä ei juurikaan esiinny (9 %). Myös terveydenhoitotyössä tällaista kilpailua on vähän (yhteensä 13 %, miehet 15 %, naiset 13 %).

Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin välittämättä työntekijöistä on väittäjä, jonka kanssa palkansaajat ovat varsin runsaslukuisesti samaa mieltä, (44 prosenttia kaikista, naiset 46 %, miehet 42 %). Erityisen korostuneesti tämä ongelma tuntuu terveydenhoitoalan työssä (57 %), paljon myös liikennetyössä (52 %) ja teollisessa työssä (53 %). Tässä, jälleen varsin odotusten mukaisesti, sektorit eroavat toisistaan. Valtiolla näin ajattelevia on vähiten (29 %), kunnissa ja yksityisellä sektorilla taas eniten (49 % ja 44 %).

Esimiehet lupaavat liikoja, eivät puolusta työntekijöitä

Kaikkiaan joka kolmas palkansaaja (33 %) katsoo, että esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa. Erityisesti miehet pitävät tätä ongelmana (39 %), naisilla osuus on 28 prosenttia. Ammattiryhmittäin katsottuna rakennusalan työ erottuu selvästi (52 %). Myös teollinen työ (45 %) ja tekninen ja tieteellinen työ (43 %) ovat selvästi keskiarvon yläpuolella.

Esimiestaidot ja johtamisopit ovat alue, jota on tutkittu valtavasti, mutta alalta ei juurikaan löydy työpaineiden sääntelyyn liittyvää pohdintaa. Johtamisopeissa korostetaan nykyään innostavuutta ja sosiaalisia taitoja, valmentajana toimimista, mutta ei taitoa nähdä alaisten jaksamisongelmia tai taitoa mitoittaa oman tiimin työt oikealla tavalla. Tällainen näkökulma puuttuu myös sellaisista esimiestoimintaa koskevista tutkimuksista, joissa kyllä muuten on havaittu työn luonteen ajallisia muutoksia (esim. Sipilä 1991, Juuti 1998). Tässä julkaisussa Noora Kontiaisen artikkeli käsittelee erityisesti esimiestyötä työolotutkimuksen avulla. Siinä pääpaino on esimiesten omassa jaksamisessa.

Esimiehet voivat monella tavalla olla kiirettä aiheuttamassa tai lisäämässä. Toisaalta lähiesimiesten rooli voi olla kiireen kannalta tärkeä myös päinvastoin: hyvä esimies puolustaa työntekijöitä ylempää organisaatiosta tulevia kohtuuttomia vaatimuksia vastaan. Näistä kummastakin tavasta löytyy laadullisen tutkimuksen avulla esimerkkejä:

(Atk-suunnittelupäällikkö, nainen 46 v.): "Esimiesporras aina vaan sanoo, että tää kiire on jollain lailla tehtyä. Että jos vaan fiksusti organisoisi päivänsä, niin ehtisi kaikki tekemään. Tää ei oo mun mielestä aina niin fiksusti sanottu alaisille. Kun ei oo mahdollisuutta päiväänsä niin vaan järkätä, että päätät aamulla, että yhdeksästä kymmeneen mä teen sitä ja näin. Koko ajan tulee yllätyksiä."

(Atk-suunnittelija, mies 39 v.): "... Joo, siis, niin kuin esimies ei osannut pitää omien alaistensa puolia silleen, että se haali liikaa ja hyväksyi liian paljon niin kun et kyllä me tämä hoidetaan. Ilman, että olis ajatellut sitä, että onks niitä tekijöitä sitten kuitenkaan. Et sit siitä vaan ajautuu sellaiseen kaaokseen, kaikki yrittää tehdä jotain epätoivoisesti."

Vaativassa asiantuntijatyössä, kuten lakiasiantuntijana, voi työpaine muodostua todella haitalliseksi, jos ylemmät esimiehet eivät pysty ottamaan vastuuta työmäärästä. Toisaalta seuraavasta kertomuksesta näkyy myös se, miten esimies voi toimia onnistuneesti silloin, kun hän itse on kokenut uupumisen ja pystyy näkemään sen vaarat myös alaisissaan.

"Tää uusi osastopäällikkö joka tuli on juuri sellainen, joka on itsekin ollut sellaisessa asemassa että hänellä on ollut burnout. Hän oli sitä mieltä, että tää työtaakka täytyy saada vähenemään ja jatkuvasti seurataan sitä, miten on mennyt. Nyt on sillä tavalla hyvin, että iltaisin en tee töitä kotona ja kaiken työn teen työpaikalla. Viikonloppuisin en tee mitään työtä. Mä olen jopa kerran ollut miinuksen puolella työaikasaldon suhteen."

Johtopäätöksiä

Viimeisimmät tulokset työolotutkimuksesta osoittavat, että kiire ja sen haittaavuus eivät suinkaan ole poistuneet suomalaisesta työelämästä. Perinteinen kiireen haittaavuutta mittaava kysymys kyllä tuottaa hienoista laskua edellisestä, vuoden 1997 tutkimuksesta, mutta siinäkin kuntasektori näyttää vain entistä ongelmallisemmalta kiireen suhteen. Tässä artikkelissa käytetty kiireen summuuttuja vahvistaa samansuuntaisen kehityksen: kiire on erityisen ongelmallinen asia kuntasektorilla ja yleensä naisten ammateissa. Ammattiryhmistä kiireisimpiä ovat terveydenhoitoalan työt ja hallinnollisen johtotyön ammatit.

Tässä artikkelissa on hyödynnetty aiemmin työolotutkimuksen vastaajille tehtyä laadullista haastattelua kiireen kokemisesta ja sen syiden hahmottamisesta. Samaa laadullista tutkimusta hyödynnettiin myös vuoden 2003 työolotutkimusta suunniteltaessa ja monet tässä artikkelissa käytetyt muuttujat kiireen syistä pohjautuvat juuri näihin uusiin kysymyksiin. Laadullinen tutkimus auttoi muotoilemaan uusia kysymyksiä myös enemmän kuin mitä tässä artikkelissa on ollut mahdollista käyttää. Kysymykset ovat koskeneet sitä, miten kiire ilmenee työssä, millaisiin syihin se yhdistetään tai miten kiirettä on voitu hallita tai millaisia seurauksia siitä vastaajien mielestä on. Tässä artikkelissa on tutkittu lähinnä kiireen ilmenemistä summamuuttujan avulla sekä pohdittu sellaisia taustalla vaikuttavia syitä, jotka liittyvät työn organisointiin, resursointiin ja yleensä johtamiseen. Syitä analysoitaessa korostuivat sellaiset tekijät kuin henkilöstön riittämättömyys, esimiesten käyttäytyminen ja lukuisat tulosajatteluun liittyvät tekijät kuten tuloseurannan tehostaminen, kilpailun lisääntyminen tai säästöjen ja voittojen tavoittelu henkilöstön hyvinvoinnin kustannuksella.

Tuloksellisuuden korostaminen, tulosmittauksen ulottaminen kaikkeen työhön, myös sellaiseen, johon se ei ilmeisestikään sovellu, on tuonut työpaikoille uusia ongelmia – eikä tätä asiaa useinkaan havaita. Tähän sisältyy selkeä ristiriita: toisaalta tuloksellisuusajattelu on työoloja kehittävää, toisaalta siitä syntyy uusia ongelmia. Yritysten ja organisaatioiden johto on työntekijöiden jaksamisessa kuitenkin avainasemassa. Henkilöstölle tulisi taata riittävät resurssit ja riittävä toimintavapaus, mahdollisuus kehittyä ja suunnitella oma työnsä. Näin syntyy myönteinen kehä, jossa kiire ja työpaineet eivät saa yliotetta ja jaksamisongelmat muuttuvat positiiviseksi energiaksi, aktiivisuudeksi.

Lähteet

- Aro, Antti (2001): On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Edita, Helsinki.
- Atkinson, John (1987): Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the 1980s. *Labour and Society*, Vol.12, No 1, p. 87–105.
- Anttila, Timo (2005): Reduced Working Hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work. Jyväskylän yliopisto.
- Boggis, Jean J. (2001): The eradication of leisure. *New technology, Work and Employment* 16 (2), p. 118–129.
- Dhondt, Steven (1998): Time constraints and autonomy at work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gallie, David (2003): The quality of working life: Is Scandinavia different? *European Sociological Review* 19 (1), p. 61–79.
- Green, Francis (2006): *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy.* Princeton University Press.
- Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004): Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Vastapaino, Tampere.
- Järnefelt, Noora (2002a): Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus Tutkimuksia 235.
- Järnefelt, Noora (2002b): Kiireen hallinta työn muutoksessa. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002): Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus Tutkimuksia 235.
- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002): Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus Tutkimuksia 235.
- Jönsson, Bodil (2000): *Tio tankar om tid.* Stockholm.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997): Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Karasek, Robert – Theorell, Töres (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life.* Basic Books New York.
- Lehto, Anna-Maija (1998a): Laatuselvitystutkimukseen. Teoksessa Paananen Seppo, Juntto Anneli & Sauli Hannele (toim.): *Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt.* Osuuskunta Vastapaino, Tampere, s. 207–232.

- Lehto, Anna-Maija (1998b): Time pressure as a stress factor. Gendered changes in work organisations. Paper presented at the First International ICOH Conference, Psychosocial Factors at Work, August 24–26, 1998, Copenhagen.
- Lehto, Anna-Maija (1998c): Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Hyvinvointikatsaus 2/98, s. 44–49.
- Lehto, Anna-Maija (1996): Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteiden ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus, SVT, Työmarkkinat 1998:2, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (1999): Time Pressure as a Stress Factor. *Loisir et société / Society and Leisure*. Volume 21, numéro 2, automne 1998, p. 491–511.
- 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. (eds.) *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis Washington DC.
- Merllié, Damien & Paoli, Pascal (2001): Ten years of working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions, Dublin.
- Mäkitalo Jorma, Launis Kirsti, Taskinen Helena, Björkman Pirjo, Hautamäki Tarja & Lusa Sirpa (1995): Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta Työterveyslaitoksessa – käsitteitä ja arkisia käytäntöjä. Työ ja ihminen 9:4, s. 265–277.
- Newton Tim, Handy Joselyn & Fineman Stephen (1995): "Managing" Stress. *Emotion and Power at work*. Sage Publications Ltd, London.
- Niemelä, Anna-Liisa (2006): Kiire ja työn muutos. Tapaustutkimus kotipalvelutyöstä. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 206.
- Riska, Elianne & Wrede, Sirpa (2004): Kuka on kestävä sairaanhoitaja? Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.): *Hyvinvointityön ammatit*. Gaudeamus, Helsinki.
- Schaufeli Wilmar B., Salanova Marisa, González-Romá Vicente & Bakker Arnold B. (2002): The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, s. 71–92.
- Työ ja terveys Suomessa v. 2003. Työterveyslaitos.
- Ylöstalo, Pekka (2005): Työn uudet organisointitavat. Käyttö ja käytön esteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tykes. Raportteja 39.

Tyytyväisyys, poissaolot ja psykykinen oireilu

Arto Miettinen

Työhönsä erittäin tyytyväiset

Työtyytyväisyys on yksi tutkituimmista työelämän ilmiöistä. Sen nähdään olevan selkeä yksilöllisen hyvinvoinnin ja työpaikan vaihtohalukkuuden ennustaja. Aiheesta on runsaasti tutkimustietoa, mutta suuri osa tutkimustuloksista on ristiriitaisia. Joidenkin tutkijoiden mukaan työtyytyväisyys on hyvä työn laadun indikaattori, toiset ovat taas päätyneet päinvastaisiin tuloksiin. Työpaikkojen toimihenkilöisyydessä, rutiininomaisten töiden vähentyessä ja yleisen palkkatason noustessa on itse asiassa havaittu laskeva trendi työtyytyväisyydessä – parantuneita etuja ja korkeampaa palkkatasoa enemmän vaakakupissa saattavat painaa muut, mahdollisesti työn sisältöön liittyvät tekijät.

Tämän artikkelin tarkoitus on selvittää, mitkä työviihtyvyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät vaikuttavat palkansaajien kokemuksiin yleisestä työvihtyvyydestä. Aihetta lähestytään Herzbergin kaksifaktoriteorian valossa, tarkastellen erikseen työn sisäisiä (motivation) ja ulkoisia (hygiene) tekijöitä. Työolotutkimuksen 2003 aineiston mukaan erityinen (yleinen) työtyytyväisyys painottuu vanhempiin ikäluokkiin, ylempiin toimihenkilöihin, ylempään korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneisiin sekä sektoreittain tarkasteltuna valtiolla työskenteleviin. Työhönsä erittäin tyytyväisillä yleisimmät työssä viihtymistä lisäävät tekijät ovat työn mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys ja työn vaihtelevuus. Yleisimmät työssä viihtymistä vähentävät tekijät ryhmässä "muut" (eli ei erittäin tyytyväiset) ovat kiire ja kireät aikataulut, palkka sekä tiedonsaannin puute. Työtyytyväisyyttä ennustavissa malleissa tilastollisesti merkitseviksi selittäviksi tekijöiksi nousevat erilaiset työhön ja työyhteisön suhteisiin liittyvät tekijät. Useimmin erityistä työtyytyväisyyttä esiintyy vastaajien keskuudessa, jotka kokevat työnsä erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi, itsensä kehittymismahdollisuudet hyväksi sekä kokevat olevansa työyhteisönsä arvostettuja jäseniä.

Johdanto

Työtyytyväisyyden määritelmiä

Työtyytyväisyyden määritelmät vaihtelevat hyvin yleisluontoisista tiukasti tiettyihin teorioihin ankkuroituvuun. Yleisluontoisena teoriana voidaan pitää esimerkiksi Locken työtyytyväisyysteoriaa, joka perustuu omaa työtä koskeviin odotuksiin, työhön positiiviseen tai negatiiviseen suhtautumiseen. Jälkimmäistä vaihtoehtoa kuvaa taas hyvin Herzbergin kaksifaktoriteoria työtyytyväisyyttä aiheuttavista motivaatiotekijöistä ja työtytyymättömyyttä aiheuttavista hygieniatekijöistä. Joidenkin näkemysten mukaan tärkein tekijä työtyytyväisyyttä tarkastellessa on huomioida määritelmälliset erot työn 'job' (toimi, palkka, muut ulkoiset tekijät)

ja työn 'work' (työn sisältö, työtehtävät, muut itse työhön sisältyvät tekijät) välillä (ks. Rose 2001). Erään näkökulman mukaan työtyytyväisyyttä tutkittaessa ero tulisi tehdä yksilöllisten ('individual characteristics') ja organisatoristen ('job/organisational characteristics') tekijöiden välille (Spector 1997). Tässä mielessä työtyytyväisyyden määrittelemisen edellyttää myös itse työn tarkkaa määrittelemistä.

Tässä artikkelissa keskityn Herzbergin kaksifaktoriteorian käsittelyyn. Vaikka Herzberg ei problematisoikaan teoriassaan työn käsitettä, tai työtä sinänsä, on hänen jaottelunsa työn sisäisiin ('motivation') ja ulkoisiin ('hygiene') tekijöihin toimiva – painopisteen tarkentuessa työn sisällön tärkeyteen.

Miksi työtyytyväisyys on tutkimisen arvoista?

Työtyytyväisyys on yksi tutkituimmista työelämän ilmiöistä, pääosin koska sen nähdään olevan yhteydessä tuottavuuteen, työpanokseen, poissaoloihin sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työtyytyväisyys nähdään ennen kaikkea selkeänä yleisen yksilöllisen hyvinvoinnin (Diaz-Serrano & Vieira 2005) ja työpaikan vaihtohalukkuuden ennustajana (Gazioglu & Tansel 2003). Työnantajaosapuolen voidaan ajatella hyötyvän tyytyväisemmistä työntekijöistä: tyytyväinen työntekijä on tuotteliaampi, ja alhaisempi työpaikan vaihtohalukkuus näkyy säästöinä uusien työntekijöiden koulutuskustannuksissa (Nguyen et al. 2003). Tärkeää on myös se, että työntekijät kokevat olevansa onnellisia työssään. Tämä on huomioitu myös EU:n tasolla, työn laadun ('quality of work') ja parempien työpaikkojen luomisen ('better jobs') strategioissa (COM 2001, COM 2003).

Työtyytyväisyys osana toimintalinjauksia

Viime vuosina työn laadun parantaminen ja parempien työpaikkojen luominen on ollut EU:n työllistämistrategioiden painopisteessä. Euroopan komissio on listannut kokonaisuudessaan 31 eri indikaattoria, joiden tarkoituksena on olla apuna määriteltäessä työn laatua, tai luotaessa mittareita laadukkaalle töille. Yksi näistä indikaattoreista on tyytyväisyys omaan työhön nykyisessä toimessa (COM 2003).

Samaan aikaan keskusteluissa työtyytyväisyyden ja työn laadun yhteydestä ei olla kuitenkaan päästy yksimielisyyteen. Joidenkin tutkijoiden mukaan työtyytyväisyys on hyvä työn laadun indikaattori (Diaz-Serrano & Vieira 2005), toiset ovat taas päätyneet päinvastaisiin tuloksiin (Llorente & Macias 2003).

Euroopan komission viimeisimmän selonteon mukaan (COM 2003) työtyytyväisyydessä ei ole tapahtunut mainittavia muutoksia 1990-luvun loppupuolella, vaikka samaan aikaan tilanne työmarkkinoilla työpaikkojen suhteen parantui selvästi. Isossa-Britanniassa ja Saksassa työtyytyväisyydessä on itse asiassa havaittu laskeva trendi (Green & Tsitsianis 2005, Clark 2005). Työpaikkojen toimihenkilöistyessä, rutiininomaisten töiden vähentyessä ja yleisen palkkatason noustessa voitaisiin olettaa päinvastaista kehitystä. Yhtenä vastauksena kyseiseen paradoksiin voidaan ehkä pitää muutoksia työn eri aspektien arvostuksissa.

Parantuneita etuja ja korkeampaa palkkatasoa enemmän vaakakupissa saattavat painaa muut, mahdollisesti työn sisältöön liittyvät tekijät (Green & Tsitsianis 2005).

Työtyytyväisyyden tutkimisen problematiikka

Edellä mainitun voidaan ajatella liittyvän itse työtyytyväisyyden tutkimisen ongelmaan. Michael Rosen (2001, 31–34) mukaan työtyytyväisyyttä voidaan tutkia yksittäisellä yleisellä työtyytyväisyyskysymyksellä, kun ollaan kiinnostuneita työstä sinänsä ('work itself'), ja käytetään kyseistä muuttujaa lähinnä suuntaa antavana mittarina. Yksittäinen väittämä kuitenkin antaa usein liian yksiuuloitteen ja helposti väärin tulkittavan kuvan koko ilmiöstä. Jos taas halutaan päästä käsiksi yksittäisen väittämän takana piileviin työn eri aspekteihin, on työtyytyväisyyttä tutkittava erikseen työn sisältöön ('intrinsic facets') ja työn ulkoiisiin tekijöihin ('extrinsic facets') liittyvillä väittämillä.

Herzbergin kahden faktorin työtyytyväisyysteoria

Edellä esitetyn valossa voidaan ajatella, että pohdittaessa muutoksia työn eri aspektien arvostuksissa vastaus ongelmaan löytyy Herzbergin kahden faktorin teorian pohjalta. Herzbergin (1959) kahden faktorin teoria on tunnetuin ja tutkituin länsimainen työtyytyväisyysteoria (Pöyhönen 1987, 130). Työtyytyväisyyttä tarkastellaan siinä tarveeteoreettisesta näkökulmasta. Teoria pyrkii selvittämään, miten tärkeitä työn ja työympäristön eri piirteet ovat työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden kannalta.

Teorian mukaan työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys ovat eri ulottuvuudella olevia tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. Hygieniatekijöiden ollessa huonoja työntekijä kokee työssään tyytymättömyyttä, mutta parhaimmillaankaan hyvällä tolalla olevat hygieniatekijät eivät saa aikaan työtyytyväisyyttä vaan korkeintaan neutraalin suhtautumisen. (Herzberg 1959, 107, 111)

Hygieniatekijät liittyvät työn tekemistä ympäröiviin olosuhteisiin. Tekijät, jotka on saatava kuntoon, mikäli halutaan poistaa työtyytymättömyys, ovat Herzbergin mukaan seuraavat:

- palkka
- suhteet työtovereihin
- työnsuunnittelu ja tekninen työnjohto
- yrittäjän toiminta- ja henkilöstöpolitiikka
- ulkoiset työolosuhteet
- yksityiselämän työlle asettamat vaatimukset
- työn ulkoiset arvostuksen symbolit
- työsuhteen varmuus

Työtyytyväisyyttä synnyttävät sen sijaan itse työhön liittyvät seikat, eivät työn ulkoiset puitteet. Työtyytyväisyyden edellytyksiä kutsutaan Herzbergin (1959, 114) teoriassa motivaatiotekijöiksi. Motivaatiotekijät liittyvät yksilön tarpeisiin toteuttaa itseään työssä. Näitä ovat:

työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta
pätemisen ja menestymisen mahdollisuudet työssä
ylenemismahdollisuus ammattihierarkiassa
vastuu
mielenkiinto itse työhön ja tehtävään
kehittymismahdollisuudet työssä

Teorian taustana oleva tutkimus suoritettiin haastattelemalla 203 teollisuuden insinööriä ja tilintarkastajaa ja käyttämällä kriittisen tekijän menetelmää (critical incident method). Haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa he olivat kokeneet työtyytyväisyyttä tai työtyytymättömyyttä. Kertomukset luokiteltiin a posteriori -tyyppisen sisältöanalyysin avulla, jolloin luokittelun kategoriat nousevat aineistosta. Analyysissa huomattiin, että sama tilanne mainittiin verrattain harvoin sekä työtyytyväisyyden että työtyytymättömyyden aiheuttajaksi. (Herzberg 1959, 32–37, 57)

Hygieniatekijöiden voidaan katsoa liittyvän inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen, kuten oman työn arvostukseen ja oikeudenmukaisen kohtelun tarpeeseen. Motivaatiotekijät puolestaan vaikuttavat korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen, kuten tarpeeseen toteuttaa itseään työssä. (Herzberg 1959, 116.) Jos työpaikalla ei ole lainkaan motivaatiotekijöitä, on hygieniatekijöiden oltava moitteettomassa kunnossa, jotta työ olisi ylipäänsä siedettävää.

Herzbergin työtyytyväisyysteorian kritiikkiä

Herzbergin teoria on saanut paljon huomiota ja kritiikkiä osakseen (ks. Juuti 1983, 152–154; Pöyhönen 1987). Työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden kaksiosainen luonne on teorian todentamattomin osa. Monet, useasti toistetut tutkimukset ovat osoittaneet samojen tekijöiden, toisin sanoen motivaatio- ja hygieniatekijöiden, vaikuttavan sekä työtyytyväisyyteen että työtyytymättömyyteen. (Juuti 1983, 153–154; Pöyhönen 1975, 59–60). Myös Locke (1969, Pöyhösen 1975 mukaan) on kritisoinut sitä, että tyytyväisyys ja tyytymättömyys nähdään eri ulottuvuuksina eikä jatkumona.

Sen, että Herzbergin mallissa tekijät jakautuivat kahdelle faktorille, on katsottu johtuvan osaksi tutkimuksen metodologisista ongelmista. Herzbergiä on kritisoitu hänen käyttämästään kriittisten tapausten menetelmästä, jonka seurauksena kaksifaktoriteorian nähdään olevan. Ihmiset yhdistävät mielellään positiiviset kokemukset omasta työpanoksesta juontuviksi ja epämiellyttävät kokemukset ulkoisista tekijöistä johtuviksi (Juuti 1983, 152).

Kritiikistä huolimatta Herzbergin teoriaa on käytetty laajalti työtyytyväisyys-tutkimuksissa. Herzberg korostaa työn luonnetta ja sisältöä keskeisinä työtytyväisyyden aiheuttajina. Teorian keskeinen anti työtytyväisyyden ja työtytytymättömyyden tutkimiselle on juuri siinä, että se on suunnannut tutkimuksen huomiota työtehtävän sisältöön. Herzbergin kaksifaktoriteorian jälkeen tutkimuksissa onkin painotettu työn luonnetta ja vapautta työtytyväisyyden synnyssä (Pöyhönen 1987, 130).

Tutkimuksen tavoite ja menetelmät

Asetelma ja menetelmät

Tämän artikkelin tarkoitus on selvittää edellä esitetyn työtytyväisyystutkimukseen liittyvän problematiikan valossa mitkä työviihtyvyyttä lisäävät (F8_1 – F8_19) ja vähentävät (F7_1 – F7_19) tekijät vaikuttavat vastaajien kokemuksiin yleisestä työtytyväisyydestä (A10). Tällöin päästään käsiksi yksittäisen väittämän takana piileviin työn eri aspekteihin, kun tarkastellaan erikseen työn sisältöön ja työn ulkoisiin tekijöihin liittyviä väittämiä.

Taulukko 1. Operationalisoidut muuttajat ja muuttajien uudelleenluokitukset.

Hygieniatekijät

Herzberg: 'työnsuunnittelu ja tekninen työnjohto' :

C19A Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin: 1,2=1; 3,4,5=2

Herzberg: 'yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka':

B31G johto pyrkii säästöihin ja voittoihin työntekijöistä piittaamatta: 1,2=1; 3,4=0 ("käännetty")

Herzberg: 'suhteet työtovereihin':

B32B Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta (1,2=1; 3,4=2)

Herzberg: 'palkka' – 'tässä palkan oikeudenmukaisuus':

A38 palkan oikeudenmukaisuus muihin ammatteihin verrattuna (1,2,3=1; 4,5=2)

Motivaatiotekijät

Herzberg: 'pätemisen ja menestymisen mahdollisuudet työssä':

B34 mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta nykyisessä työpaikassa (1=1; 2,3=2)

Herzberg: 'ylenemismahdollisuudet ammattihierarkiassa':

B37 etenemismahdollisuudet nykyisessä työpaikassa (1=1; 2,3=2)

Herzberg: 'kehittymismahdollisuudet työssä':

B40 mahdollisuudet kehittää itseään nykyisessä työpaikassa (1=1; 2,3=2)

Herzberg: 'vastuu':

C15L Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen (1,2=1; 3,4,5=2)

Herzberg: 'työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta':

B32C Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen (1,2=1; 3,4=2)

Herzberg: 'mielenkiinto itse työhön ja tehtävään' – tässä 'mielipide työstä':

F6 Pidättekö nykyistä työtänne tärkeänä ja merkittävänä (1=1; 2=2; 3,4=3)

Jaoin yleisen tyytyväisyyskysymyksen ”Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?” perusteella vastaajat kahteen ryhmään: erittäin tyytyväisiin (A10=1 vastanneet) ja muihin (A10=2,3 tai 4 vastanneet). Kyseinen ryhmäjako toimii artikkelissa koetun tyytyväisyyden selitettävänä muuttujana; selittävinä muuttujina tarkastellaan erilaisia 1) henkilökohtaisia ja työmarkkina-asemaan liittyviä tekijöitä sekä 2) työn ominaisuuksiin ja työpaikan henkilösuhteisiin liittyviä tekijöitä. ”Erittäin tyytyväinen” -vastanneita oli koko aineistosta 33 prosenttia, ”melko tyytyväinen” -vastanneita 60 prosenttia ja ”melko tai erittäin tyytymätön” -vastanneita yhteensä 7 prosenttia. Myöhemmin esitettävässä logistisessa mallissa työolotutkimuksen väittämistä operationalisoitiin Herzbergin teorian pohjalta tämän hetken työelämää kuvaavia, Herzbergin sanoin, hygieni- ja motivaatiotekijöitä. Taulukossa 1 nähdään operationalisoidut muuttujat ja muuttujien uudelleenluokitukset.

Tulokset

Työhönsä erittäin tyytyväiset Työolotutkimus 2003 aineiston valossa

Kuten taulukosta 2 näkyy, erityinen tyytyväisyys painottuu vanhempiin ikäluokkiin, ylempiin toimihenkilöihin, ylemmän korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneisiin sekä sektoreittain tarkasteltuna valtiolla työskenteleviin. Kaikkein yleisintä tyytyväisyys oli tutkijakoulutuksen suorittaneiden keskuudessa (51 %). Kyseisten muuttujien suhteen erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti merkitseviä. Vaikka naiset ovatkin hieman yleisemmin työhönsä erittäin tyytyväisiä kuin miehet (34 % vs. 31 %) ja määräaikaiset palkansaajat yleisemmin kuin pysyvässä työsuhteessa olevat (37 % vs. 32 %), nämä erot eivät sen sijaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna erittäin tyytyväisten osuus painottuu miehillä vanhimpaan ikäryhmään, 55–64-vuotiaisiin, ja naisilla tasaisesti 35–64-vuotiaisiin. Tosin myöhemmin esitettävässä logistisessa mallissa (taulukot 3 ja 4) ikämuuttuja ei selitä ’erittäin tyytyväiset’ -ryhmään kuulumista, vaan selittäjinä toimivat erilaiset työyhteisömuuttujat, joiden vaikutus ei muutu vakioitaessa malliin ja muiden taustamuuttujien (koulutusaste, työsuhteen laatu, työnantajasektori) suhteen. Voidaan ajatella, että erot eri ikäryhmissä voivat osittain selittyä nuorten työtä kohtaan osoittamien odotusten ja reaalitilanteen välisen kuilun johdosta (Llorente & Macias 2003).

Taulukko2. Työhönsä erittäin tyytyväiset, osuus (%) palkansaajista 2003.

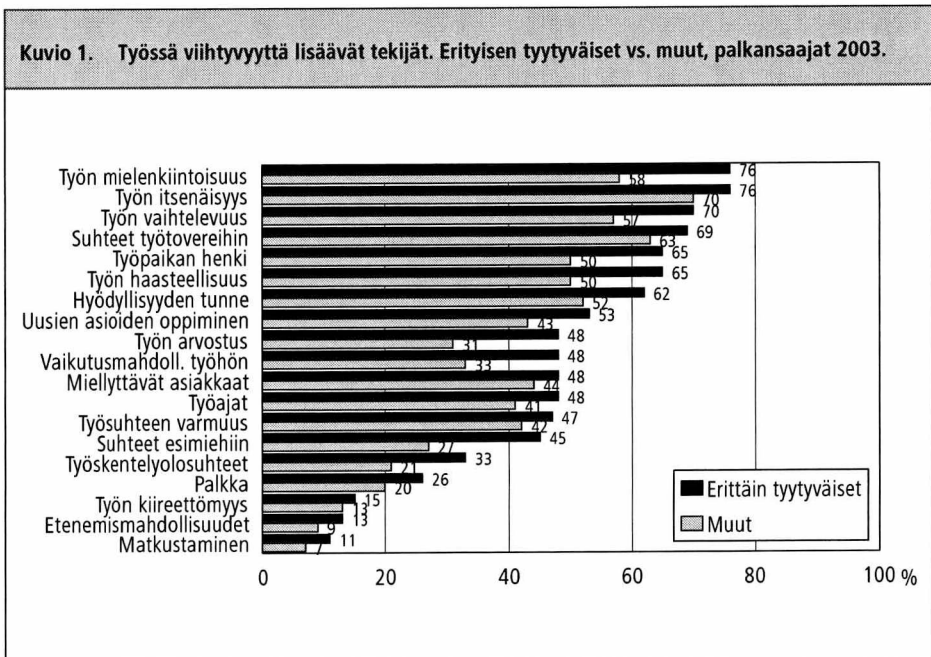
	Kaikki %	Miehet %	Naiset %
Sukupuoli			
Miehet	31		
Naiset	34		
Ikä			
15–24	28	32	24
25–34	31	30	31
35–44	33	30	36
45–54	33	29	36
55–64	37	39	36
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	39	40	37
Alemmat toimihenkilöt	33	32	34
Työntekijät	27	26	29
Koulutustaso			
Perusaste (0)	33	32	33
Keskiaste (3)	31	29	34
Alempi kork.aste (5,6)	33	33	33
Ylempi kork.aste (7,8)	38	40	36
Työsuhde			
Toistaiseksi voimassa	32	31	33
Määräaikainen	37	34	39
Sektori			
Valtio	42	44	39
Kunta	36	34	37
Yksityinen	30	30	31

Lähde: Työolotutkimus

Työssä viihtymistä lisäävät tekijät

Kuten on nähtävissä kuviosta 1, erot erittäin tyytyväisten ja muiden välillä mukailevat hyvin pitkälti Herzbergin teoriassa mainittuja motivaatiotekijöitä. Erittäin tyytyväisten ryhmässä yleisimmät työviihtyvyyttä lisäävät tekijät ovat koettu työn mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys, työn vaihtelevuus, suhteet työtovereihin, työpaikan henki sekä työn haasteellisuus. Toisaalta tulokset ovat myös hieman ristiriidassa Herzbergin näkemysten kanssa. Herzbergin hygieniatekijäksi luokittelema 'suhteet työtovereihin' on neljänneksi yleisin työviihtyvyyttä lisäävä tekijä erittäin tyytyväisten ryhmässä. Ero ryhmään 'muut' kyseisen muuttujan suhteen on 6 prosenttiyksikköä (69 % vs. 63 %) ja ero on tilastollisesti merkitsevä.

Erittäin tyytyväisten ryhmässä mainitut työviihtyvyyttä lisäävät tekijät eivät useimmiten eroa tilastollisesti merkitsevästi sukupuolen suhteen. Ainoastaan 'suhteet työtovereihin' on yleisemmin naisten mainitsema (naiset 72 % vs. miehet 65 %, ero tilastollisesti melkein merkitsevä). Ja mainittakoon, että seitsemänneksi yleisin muuttuja 'hyödyllisyyden tunne' koetaan viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä yleisemmin naisten (66 %) kuin miesten (57 %) keskuudessa, ja ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Koska eri muuttujien suhteen sukupuolten välillä on kuitenkin eroja, esitellään myöhemmissä logistisissa malleissa tulokset sukupuolittain.

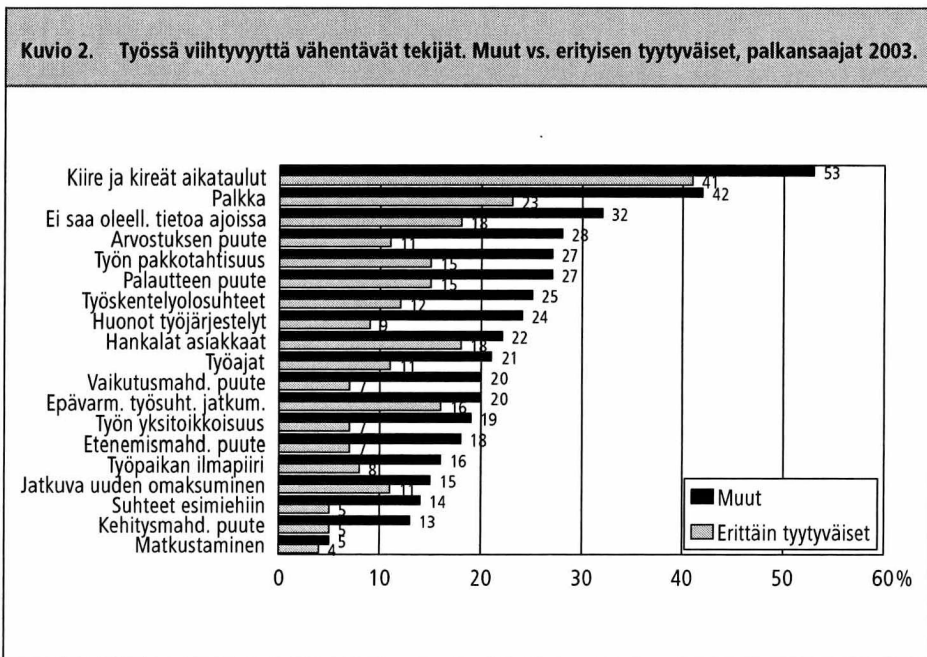


Lähde: Työolotutkimus

Työssä viihtymistä vähentävät tekijät

Tarkastellessani työssä viihtymistä vähentäviä tekijöitä kiinnostukseni kohteena on erityisesti ryhmä muut (eli ei erittäin tyytyväiset). Kuten on nähtävissä kuviosta 2, erot erittäin tyytyväisten ja muiden välillä mukailevat jossain määrin Herzbergin teoriassa mainittuja hygieniatekijöitä. Myös muuttujan 'työn arvostus' voidaan ajatella sivuavan Herzbergin teoriaa ('työn ulkoiset arvostuksen symbolit'). Ryhmässä "muut" yleisimmät työviihtyvyyttä vähentävät tekijät ovat mainittujen muuttujien lisäksi koettu kiire ja kireät aikataulut, se, ettei saa oleellista tietoa ajoissa, työn pakkotahtisuus sekä palautteen puute. Kahdeksantena listalla on huonot työjärjestelyt, jonka voisi mieltää Herzbergin mainitsemaksi hygieniatekijäksi 'työnsuunnittelu ja tekninen työnjohto'. Kyseisen muuttujan suhteen ryhmien välillä onkin tilastollisesti erittäin merkitsevä ero (24 % vs. 9 %). Samoin listalla seitsemäntenä oleva työskentelyolosuhteet voidaan mieltää Herzbergin muuttujan 'ulkoiset työolosuhteet' vastinpariksi. Tuonkin muuttujan suhteen ryhmien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero (25 % vs. 12 %).

Toisaalta voidaan ajatella, että Herzbergin päivien (1959) käsite 'työnsuunnittelu ja tekninen työnjohto' voidaan mieltää nykyään käsitteillä 'kiire ja kireät aikataulut' sekä 'työn pakkotahtisuus'. Samoin Herzbergin mainitsema 'yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka' voidaan tänä päivänä ajatella liittyvän kahteen työorganisaatioissa suhteellisen yleiseen ongelmaan: 'ei saa oleellista tietoa ajoissa' ja 'palautteen puute'.



Lähde: Työolotutkimus

Työn ominaisuuksiin ja työpaikan henkilösuhteisiin liittyvät tekijät

Erityisen työtyytyväisyyden ja erilaisten työn ominaisuuksiin ja henkilösuhteisiin liittyvien tekijöiden välistä yhteyttä tarkastellaan Herzbergin teorian pohjalta operationalisoitujen muuttujien suhteen. Tarkastelun kohteena ovat sekä työtyytyväisyyttä että työtytymättömyyttä aiheuttavat tekijät (ks. myös taulukko 1).

Herzbergin hygieniatekijöitä vastaavina muuttujina tarkastellaan väittämiä

- C19A Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin
- B31G Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä
- B32B Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta?
- A38 Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin?

Herzbergin motivaatiotekijöitä vastaavina muuttujina tarkastellaan kysymyksiä

- B34 Onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta?
- B37 Onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?
- B40 Onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?
- C15L Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?
- B32C Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?
- F6 Pidättekö itse nykyistä työtänne erittäin tärkeänä ja merkittävänä?

Yllä mainittuja muuttujia tarkasteltiin selittävinä muuttujina, erityistä työtyytyväisyyttä selitettävänä muuttujana. Logistiset mallit ja muuttujien odds ratiot (OR) ovat nähtävissä taulukoissa 3 ja 4.

Herzbergin teorian mukaan hygieniatekijöiden ei pitäisi olla yhteydessä työtyytyväisyyteen, vaan työtytymättömyyteen. Taulukossa 3 on kuitenkin nähtävissä, että ainakin Herzbergin teorian pohjalta operationalisoidut hygieniamuuttujat selittävät tilastollisesti merkitsevästi erityistä työtyytyväisyyttä kokevien ryhmään kuulumista. Tämä koskee varsinkin väittämää ”johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin työntekijöistä piittaamatta”: Ne, jotka eivät koe kyseisen ”hygieniatekijän” pitävän paikkaansa, kuuluvat miehissä yli kolminkertaisella todennäköisyydellä (3,262) ja naisissakin yli kaksinkertaisella (2,248) todennäköisyydellä erityistä työtyytyväisyyttä kokeviin. Miehillä vakioidut vedonlyöntisuhteet koskien kaikkia mallin muuttujia vaihtelevat arvoilla 1,845 – 3,262 ja naisilla 1,706 – 2,248.

Taulukko 3. Erityisen työtyytyväisyyden (A10=1) suhteellinen todennäköisyys vedonlyöntisuhteina (odds ratio=OR) hygieniatekijöitä kuvaavien muuttujien suhteen 15–64-vuotiailla palkansaajilla vuonna 2003, miehet ja naiset.

	Vakioimaton	Vakioitu ¹
Miehet		
Työpaikalla työt organisoitu hyvin		p=0.000
Samaa mieltä	2,532*	2,533*
Eri mieltä	1,000	1,000
Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin työntekijöistä piittaamatta		p=0.000
Ei pidä paikkaansa	3,298*	3,262*
Pitää paikkansa	1,000	1,000
Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta		p=0.000
Aina/useimmiten	1,837*	1,845*
Joskus/ei koskaan	1,000	1,000
Palkan oikeudenmukaisuus muihin ammatteihin verrattuna		p=0.000
Oikeudenmukainen/korkeampi	1,838*	2,004*
Jonkin verran/selvästi matalampi	1,000	1,000
Naiset		
Työpaikalla työt organisoitu hyvin		p=0.000
Samaa mieltä	2,161*	2,189*
Eri mieltä	1,000	1,000
Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin työntekijöistä piittaamatta		p=0.000
Ei pidä paikkaansa	2,147*	2,248*
Pitää paikkansa	1,000	1,000
Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta		p=0.000
Aina/useimmiten	1,997*	2,015*
Joskus/ei koskaan	1,000	1,000
Palkan oikeudenmukaisuus muihin ammatteihin verrattuna		p=0.000
Oikeudenmukainen/korkeampi	1,476*	1,706*
Jonkin verran/selvästi matalampi	1,000	1,000

1 Kun vakioituna ovat ikä, koulutusaste, työnantajasektori ja työsuhteen määräaikaisuus
* Ero vertailuryhmään on tilastollisesti merkitsevä 95 % todennäköisyydellä

Lähde: Työolotutkimus

Miesten keskuudessa edellä mainittu väittämä johdon toiminnasta sekä töiden hyvä organisointi (OR 3,262 ja 2,533) ennustaa parhaiten erittäin tyytyväisten ryhmään kuulumista.

Naisilla vastaavat luvut ovat 2,248 ja 2,189. Voidaan siis ajatella, että kyseiset muuttujat ennustavat erityistä tyytyväisyyttä useammin miesten kuin naisten keskuudessa. Samoin on myös tarkastellessa palkan oikeudenmukaisuutta (miehet 2,004 vs. naiset 1,706). Naisille taas tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on todennäköisemmin yhteydessä erityiseen tyytyväisyyteen kuin miehillä (2,015 vs. 1,845).

Tarkastellessa Herzbergin teorian pohjalta operationalisoituja vakioituja motivaatiomuuttujia, saadaan Herzbergin teorialle osittaista vahvistusta: motivaatiotekijät selittävät erityistä tyytyväisyyttä useammin kuin taulukossa 3 esitetyt hygieniatekijät, jos tarkastellaan eri muuttujien vedonlyöntisuhteita. Kuten nähdään taulukossa 4, yleisesti ottaen kaikki motivaatiotekijöiden vakioidut vedonlyöntisuhteet eri muuttujien suhteen ovat korkeammat kuin operationalisoiduilla hygieniatekijöillä. Naisten motivaatiotekijöiden vedonlyöntisuhteet vaihtelevat välillä 2,245 – 6,069, miehillä välillä 2,540 – 8,406.

Naisista todennäköisimmin erityistä tyytyväisyyttä kokevien ryhmään kuuluvat ne, jotka:

- 1) kokevat työnsä erityisen tärkeäksi ja merkittäväksi (OR 6,069)
- 2) kokevat itsensä kehittymismahdollisuudet hyväksi (2,857)
- 3) kokevat olevansa aina tai useimmiten olevansa työyhteisönsä arvostettu jäsen (2,674)

Myös miehistä todennäköisimmin erityistä tyytyväisyyttä kokevien ryhmään kuuluvat ne, jotka

- 1) kokevat työnsä erityisen tärkeäksi ja merkittäväksi (OR 8,406)
- 2) kokevat itsensä kehittymismahdollisuudet hyväksi (3,123)
- 3) kokevat olevansa aina tai useimmiten olevansa työyhteisönsä arvostettu jäsen (3,060)

Eli mielenkiintoista kyllä, sekä naisilla että miehillä erityistä tyytyväisyyttä ennustavat tekijät ovat täysin samassa järjestyksessä eri operationalisoitujen motivaatiotekijöiden suhteen. Toinen mielenkiintoinen seikka on se, että miehillä todennäköisyydet erityistä tyytyväisyyttä kokevien ryhmään kuulumisen suhteen ovat kaikkien muuttujien suhteen suuremmat kuin naisilla.

Naisilla erityistä tyytyväisyyttä ennustavat edellä mainittujen muuttujien lisäksi hyvät etenemismahdollisuudet (OR 2,579), kokemus järkevästi jaetusta vastuusta työntekijöiden kesken (2,462), sekä hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta (2,245). Miehillä muuttujien ”tärkeysjärjestys” oli hieman toinen. Miehillä erityistä tyytyväisyyttä ennustavat lisäksi hyvät etenemismahdollisuudet (OR 2,959), hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta (2,540) sekä kokemus järkevästi jaetusta vastuusta työntekijöiden kesken (2,553).

Taulukko 4. Erityisen tyytyväisyyden (A10=1) suhteellinen todennäköisyys vedonlyöntisuhteina (odds ratio=OR) motivaatiotekijöitä kuvaavien muuttujien suhteen 15–64-vuotiailla palkansaajilla vuonna 2003, miehet ja naiset.

	Vakioimaton	Vakioitu ¹
Miehet		
Mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta		
Hyvät	2,637*	2,540*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Etenemismahdollisuudet nykyisessä työpaikassa		
Hyvät	2,843*	p=0.000 2,959*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Mahdollisuudet kehittää itseään nykyisessä työpaikassa		
Hyvät	3,122*	p=0.000 3,123*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Vastuu jaetaan järkevällä tavalla työntekijöiden kesken		
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	2,562*	p=0.000 2,553*
Eri mieltä	1,000	1,000
Koen olevani työyhteisön arvostettu jäsen		
Aina/useimmiten	3,164*	p=0.000 3,060*
Joskus/ei koskaan	1,000	1,000
Näkemyksistä nykyisestä työstä		
Erittäin tärkeää ja merkittävää	7,808*	p=0.000 8,406*
Melko merkittävää	3,118*	3,375*
Ei erityisen/lainkaan merkittävää	1,000	1,000
Naiset		
Mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta		
Hyvät	2,122*	p=0.000 2,245*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Etenemismahdollisuudet nykyisessä työpaikassa		
Hyvät	2,178*	p=0.000 2,579*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Mahdollisuudet kehittää itseään nykyisessä työpaikassa		
Hyvät	2,683*	p=0.000 2,857*
Jonkinlaiset/heikot	1,000	1,000
Vastuu jaetaan järkevällä tavalla työntekijöiden kesken		
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	2,407*	p=0.000 2,462*
Eri mieltä	1,000	1,000
Koen olevani työyhteisön arvostettu jäsen		
Aina/useimmiten	2,629*	p=0.000 2,674*
Joskus/ei koskaan	1,000	1,000
Näkemyksistä nykyisestä työstä		
Erittäin tärkeää ja merkittävää	6,068*	p=0.000 6,069*
Melko merkittävää	2,265*	2,199*
Ei erityisen/lainkaan merkittävää	1,000	1,000

1 Kun vakioituna ovat ikä, koulutusaste, työnantajasektori ja työsuhteen määräaikaisuus
* Ero vertailuryhmään on tilastollisesti merkitsevä 95 % todennäköisyydellä

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenveto

Näyttää siltä, että työhönsä erityisen tyytyväisten kokemukset työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä koskien liittyvät kokemuksiin työn mielenkiintoisuudesta (76 %), työn itsenäisyydestä (76 %) ja työn vaihtelevuudesta (70 %). Suhteellisia eroja erittäin tyytyväisten ja muiden välillä tarkasteltaessa työpaikan henki, työn arvostus sekä vaikutusmahdollisuudet työhön näyttäisivät olevan ryhmiä erottelevia tekijöitä. Sen sijaan suhteet työtovereihin mainitaan molemmissa ryhmissä lähes yhtä usein.

Työssä viihtymistä vähentävissä tekijöissä yleisimmät tekijät ryhmässä ”muut” ovat kiire ja kireät aikataulut (53 %), palkka (42 %) sekä tiedonsaannin puute (32 %). Kun ryhmää ”muut” verrataan työhönsä erittäin tyytyväisiin, työssä viihtymistä vähentävinä tekijöinä korostuvat etenkin arvostuksen puute (28 % vs. 11 %), työn pakkotahtisuus (27 % vs. 15 %) sekä palautteen puute (27 % vs. 15 %).

Näyttäisi siis siltä, että hygieniatekijöiden puute tai harvinaisempi esiintyminen eivät selitä erityisen tyytyväisten ryhmään kuulumista yhtä voimakkaasti kuin motivaatiotekijät. Tämä onkin Herzbergin teorian mukaista. Arvostuksen puutteen ja työn pakkotahtisuuden harvinaisempi esiintyminen ei näy työvihtyvyyttä lisäävien tekijöiden listan kärkipäässä, vaan siellä ovat juuri Herzbergin mainitsemat itse työn sisältöön liittyvät, edellä mainitut tekijät, kuten työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys ja vaihtelevuus. Työn arvostus, arvostuksen puutteen ”vastakohta”, on vasta sijalla yhdeksän – tosin senkin muuttujan suhteen erittäin tyytyväisten ja muiden välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero (48 % vs. 31 %). Vielä selkeämmin Herzbergin teoria saa vahvistusta tarkasteltaessa työn pakkotahtisuuden ”vastinparia” työn kiireettömyyttä: muuttuja on työvihtyvyyttä lisäävissä tekijöissä vasta sijalla 17 ja erot ryhmien välillä hyvin pienet (15 % vs. 13 %). Työn pakkotahtisuus siis nakertaa työvihtyvyyttä, eikä tätä voi palauttaa työn kiireettömyydellä.

Jos työ on kiireetöntä, mutta ei mielenkiintoista, itsenäistä tai vaihtelevaa, niin kyseinen työyhteisö voi ainoastaan ”nauttia” työtytymättömyyden tunteen puutteesta, mutta ei kuitenkaan työn ilosta, saatikka työn imusta (ks. Hakanen 2004). Kuten Herzberg asian ilmaisee, näyttää siis siltä, että kun hygieniatekijät ovat kunnossa – eli työskentelyvälineet ja työympäristö kelvollisia – ei vielä voida puhua työtyytyväisyyden lisääntymisestä, vaan korkeintaan neutraalista suhtautumisesta tilanteeseen. Jos työ ei myöskään tarjoa mitään viihtymistä lisääviä tekijöitä, on hygieniatekijöiden oltava moitteettomassa kunnossa, jotta työ olisi ylipäänsä siedettävää.

Työtyytyväisyyttä ennustavissa malleissa tilastollisesti merkitseviksi selittäviksi tekijöiksi nousevat erilaiset työhön ja työyhteisön suhteisiin liittyvät tekijät. Taustatekijät, kuten koulutusaste, työnantajasektori tai työsuhteen laatu, eivät selitä tyytyväisyyden kokemista, eli työtyytyväisyyttä ennustavat vedonlyöntisuhteet eivät vakioidessa juurikaan pienene. Malleissa todentuu Herzbergin teorian keskeinen anti: oman työn sisällön merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeminen, kehittymismahdollisuudet nykyisessä työssä sekä kokemukset itsestä arvostettuna työyhteisön jäsenenä selittävät erityisen tyytyväisten ryhmään kuulumista. Näiden tekijöiden vallitessa voidaan puhua hyvinvoivasta työntekijästä (ks. Green 2006).

Lähteet

- Clark, Andrew (2005): Your Money of Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*. Volume 43, Number 3, pp. 377–400.
- Commission of the European Communities (2001): Employment and social policies: a framework for investing in quality. Communication from the commission to the council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 313 final. Brussels 2001.
- Commission of the European Communities (2003): Improving quality in work: a review of recent progress. Communication from the commission to the council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 728 final. Brussels 2003.
- Diaz-Serrano, Lluís & Vieira, José A. (2005): Low-pay higher pay and Job Satisfaction within the European Union. Empirical evidence from fourteen countries. IZA discussion papers number 1558. Institute for the study of Labor.
- Gasioglu, Saziye & Tansel, Aysit (2002): Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. Economic Research Center Working Papers in Economics 03/03.
- Green, Francis & Tsitsianis, Nicholas (2005): An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*. Volume 43, Number 3, pp. 401–429.
- Green, Francis (2006): *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Herzberg Frederick, Mausner Bernard & Snyderman Barbara (1959): *The Motivation to Work*. John Wiley. New York.
- Juuti, Pauli (1983): *Työkäyttötymisen teoreettinen tausta*. Helsinki.
- Juuti, Pauli (1992): *Organisaatiokäyttötyminen*. Aavaranta-sarja nro 18. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Llorente, Rafael & Macías, Enrique (2003): *Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Salamanca.
- Locke, Edwin A. (1969): What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human performance* 4, s. 309–336. Teoksessa: Pöyhönen, Terhi (1975): *Työtyytyväisyys. Teoreettinen tarkastelu*. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114.
- Locke, Edwin A. (1976): *Nature and Causes of Job Satisfaction*. Teoksessa: Dunnette, M.D. (toim.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally. Chicago.

- Nguyen Anh Ngoc, Taylor Jim & Bradley Steve (2003): Relative pay and job satisfaction: some new evidence. Working paper 045. Lancaster University Management School.
- Pöyhönen, Terhi (1975): Työtyytyväisyys. Teoreettinen tarkastelu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114.
- Pöyhönen, Terhi (1987): Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa: Lindström, K & Kalimo, R (toim.) Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Rose, Michael (2001): Disparate measures in the workplace ... Quantifying overall job satisfaction. Paper presented at the 2001 British Household Panel Survey Research Conference, 5-7 July 2001, Colchester, UK.
- Spector, Paul E. (1997): Job Satisfaction. Application, assesment, causes and consequences. Sage. London

Marko Ylitalo

Palkansaajien sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot on monitahoinen ilmiö, jolla on taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia yksilön, perheen, työorganisaation ja yhteiskunnan tasoilla. Sairastelut vaikuttavat elämisen laatuun, aiheuttavat työorganisaatiossa työnjaollisia ongelmia sekä viivästymisiä työtehtävien suorittamisessa. Yhteiskunnan maksettavaksi jää sairasteluista aiheutuvat kustannukset. Työntekijöiden työkykyä ja -turvallisuuksi pyritään siksi edistämään monin tavoin ja siten myös vähentämään sairauspoissaoloja. Tässä artikkelissa tarkastellaan työolotutkimuksen aineiston pohjalta suomalaisten palkansaajien sairauspoissaoloja yleisyyttä eri taustamuuttujien mukaan sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä.

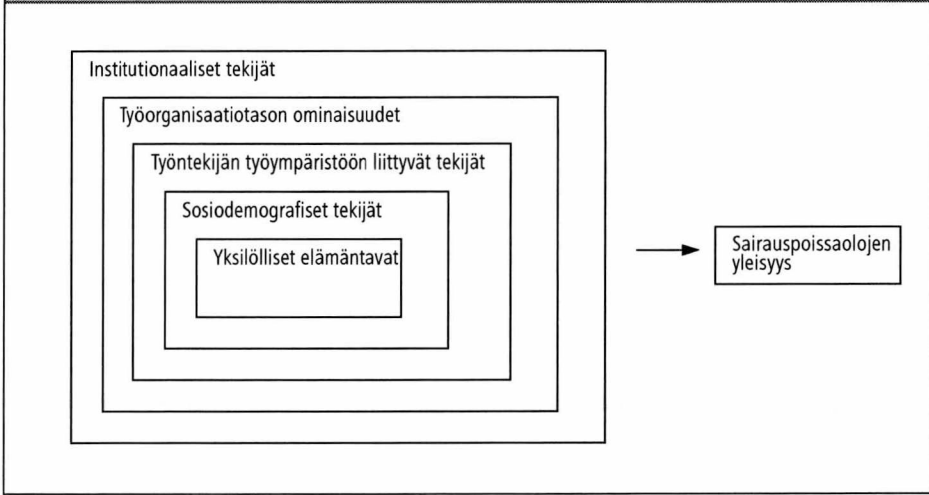
Työolotutkimuksen 2003 aineiston mukaan naiset olivat oman sairauden vuoksi poissa työstä enemmän kuin miehet. Naisille kertyi vuoden aikana keskimäärin noin yhdeksän sairauspoissaolopäivää, kun miehillä poissaolopäiviä oli keskimäärin noin seitsemän. Poissaolopäivien yhteenlaskettu keskimääräinen pituus kasvoi iän myötä. Tämä johtuu lähinnä siitä, että pitkät sairauspoissaolokerrat olivat yleisempiä vanhemmilla palkansaajilla kuin nuoremmilla. Lyhyet sairauslomamat olivat sen sijaan yleisempiä nuorempien palkansaajien keskuudessa. Myös työsuhteen laatu vaikutti vuotuisen sairauspoissaolopäivien määrään. Määräaikaiset työntekijät olivat keskimäärin vähemmän pois työstä oman sairauden vuoksi kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. Sairauspoissaolot heijastelevat yleisiä sosiaaliryhmien välisiä terveyseroja, sillä työntekijät olivat keskimäärin enemmän sairauslomilla kuin toimihenkilöryhmiin kuuluvat. Ylemmillä toimihenkilönaisilla oli kuitenkin keskimäärin enemmän lyhyitä, 1–3 päivän mittaisia poissaolokertoja kuin alemmilla toimihenkilö tai työntekijänaisilla. Miehillä ei lyhyiden sairauslomakertojen osalta ollut havaittavissa vastaavia sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja. Sairauspoissaolot ovat myös yhteydessä työpaikan psykososiaalisiin tekijöihin. Tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan, heikko työmotivaatio, töiden huono organisointi ja työpaikan huono ilmapiiri lisäsivät alttiutta olla pois työstä sairauden vuoksi.

Johdanto

Sairauspoissaolojen tutkimus

Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Tarkastelutaso voi vaihdella yhteiskunnallisen, organisatorisen, työympäristöllisen sekä yksilötason välillä (kuvio 1). Siten sairauspoissaolot ilmentävät monia eri asioita. Ne heijastelevat työssäkäyvien terveyttä ja ilmaisevat työntekijän selviytymiskäyttäytymistä, joka osaltaan voi edistää työntekijän työorganisaation pyrkimyksiä pysytellä elinvoimaisena ja työkykyisenä (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 16).

Kuvio 1. Sairauspoissaolojen tutkimuksen tarkastelutasoja ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä.



Yhteiskunnallisella tasolla sairauspoissaoloja voidaan tarkastella esimerkiksi sosiaaliturvan, ansiokompensaation, työllisyystilanteen tai kansanterveyden näkökulmasta. Ruotsissa on useissa tutkimuksissa havaittu, että sairauspoissaolot vähentyvät laman aikana korkean työttömyyden vallitessa ja lisääntyvät taloudellisen kasvun ja korkean työllisyyden myötä (Lidwall, Marklund & Skogman 2005). Ilmiötä on selitetty kolmella tapaa. Ensimmäisen tulkinnan mukaan taloudellisen laskusuhdanteen aikana työssä olevat pelkäävät menettävänsä työpaikkansa, jos heillä on runsaasti poissaoloja sairauden vuoksi. Toisen tulkinnan mukaan korkea työttömyys johtaa kehitykseen, jossa henkilöt, joilla on heikko terveys, valikoituvat pois työmarkkinoilta. Kolmas sairauspoissaolojen yleisyyteen vaikuttava seikka saattaa olla se, että taloudellisen noususuhdanteen kii-vaampi työtahti vaatii veronsa ja sairauspoissaolot töistä lisääntyvät.

Organisaatiotason tarkastelussa voidaan tutkia sairauspoissaoloja muun muassa yrityksen tuotannonalan, työnantajasektorin tai työpaikan koon mukaan. Työntekijän työympäristöä luonnehtivat työhygieeniset, psykososiaaliset sekä palkkaukseen liittyvät tekijät. Näiden on todettu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työntekijöiden sairauspoissaoloihin. Esimerkiksi työn fyysisten vaatimusten ja vähäisen hallinnan mahdollisuuksien on katsottu olevan vahvimmin yhteydessä sairauspoissaoloihin (Boedeker 2001). Tyypillisimpiä sairauspoissaoloja lisääviä psykososiaalisia tekijöitä työelämässä ovat kohtuuttomat työn vaatimukset, päätöksen tekoon osallistumismahdollisuuksien puute, kontrollin puute, epäselvä johtaminen ja työn vähäinen itsenäisyys sekä työssä saatu vähäinen tuki (Siukola ym. 2005). Ala-Mursulan ym. (2002) tutkimuksessa havaittiin, että kun muiden tekijöiden vaikutus oli vakioitu, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työaikoihin lisäsivät naisten sairauspoissaoloja, mutta eivät miesten. Työssä pysymiseen ja sairauden vuoksi työstä pois olemiseen yhteydessä olevat tekijät ovat eri-

laisia ja voivat monesti vaikuttaa vastakkaisiin suuntiin. Lyhyisiin sairauspoissaoloihin saattaa olla yhteydessä eri tekijöitä kuin pitkiin poissaoloihin. Tämän lisäksi naisten poissaoloihin voivat vaikuttaa eri tekijät kuin miesten poissaoloihin (Vahtera ym. 2002).

Sosiodemografisten ominaisuuksien, kuten sukupuolen ja iän, lisäksi voidaan tarkastella muiden sosiaalisten tekijöiden, kuten sosioekonomisen aseman, ammattiaseman ja perhesuhteiden yhteyttä sairauspoissaolojen määrään. Sosioekonomisten terveyserojen tutkimuksella on pitkät perineet Suomessa. Tutkimukset osoittavat, että elinajanodote nousi kaikissa sosiaaliryhmissä 1990-luvun loppupuolella, mutta sosiaaliryhmien väliset erot lisääntyivät. Tärkeimpien eroja selittävien syiden joukkoon seuloitui muun muassa alkoholiin liittyvän kuolleisuuden kasvu työntekijöillä (Valkonen, Ahonen & Martikainen 2003, 17). Sosioekonomiset terveyserot saattavat heijastua myös sairauspoissaolojen yleisyyteen eri sosiaaliryhmien välillä.

Sosiodemografisten muuttujien lisäksi sairauspoissaolojen on todettu olevan yhteydessä yksilön ominaisuuksiin, kuten omaan terveyteen ja elämäntapoihin sekä työkykyyn ja työn hallintaan liittyviin tekijöihin. Myös oma suhtautuminen sairauspoissaoloihin vaikuttaa niiden yleisyyteen (Alexanderson 1998). Esimerkiksi alkoholin käytön kasvun on arveltu Ruotsissa vaikuttaneen 1990-luvun lopun lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin (Lidwall 2005, 193).

Suomessa sairauspoissaoloja on tutkittu etenkin kuntasektorin osalta (Vahtera ym. 2002). Teollisuuden toimialalta on olemassa tapaustutkimuksia, joista erinomainen esimerkki on Siukolan ym. (2005) tekemä selvitys elintarviketehtaan henkilöstön sairauspoissaoloista. Tulosten mukaan huono työn hallinta ja ilmapiiri, vähän kannustava ja osallistuva johtamistapa, heikko ryhmähenki ja työryhmän toimimattomuus sekä vaikuttamismahdollisuuksien puute lisäsivät lyhyiden poissaolojen todennäköisyyttä. Tyytymättömyys työhön ja runsaat stressikokemukset lisäsivät pitkien poissaolojen riskiä. Tuoreessa väitöskirjatutkimuksessa (Väänänen 2005) havaittiin muun muassa työn itsenäisyyden vähentävän miesten sairauspoissaoloja. Naisten keskuudessa vahva esimiehen tuki vähensi sairauspoissaoloja, miehillä vastaavasti työtovereiden tuki. Kodin ja työn väliset ristipainekokemukset lisäsivät naisten sairauspoissaoloja, mutta eivät miesten.

Sairauspoissaolojen yleisyyttä voidaan tarkastella laskemalla yhteen sairauspoissaolopäivien vuotuinen lukumäärä tai eri pituisten poissaolokertojen määrä. Lukumäärätieto viestii organisaatiolle sairauksien vuoksi menetettyjen työpäivien määrän. Sairauspoissaolopäivien määrä ei kuitenkaan pidetä hyvänä työntekijöiden terveyden mittarina, sillä esimerkiksi kunta-alalla valtaosa poissaoloista kasautuu samoille henkilöille (Vahtera 2002). Usein käytetty jako poissaolojen pituuden osalta on erottaa lyhyet, 1–3 päivän poissaolot yli kolmen päivän sairauspoissaoloista. Monissa työpaikoissa korkeintaan kolmen päivän poissaolot eivät edellytä lääkärin todistusta. Muun muassa Ala-Mursula ym. (2002) tutkimuksessa työaikakontrollin vaikutuksesta sairauspoissaolojen yleisyyteen keskityttiin tarkastelemaan vain yli kolmen päivän poissaoloja.

Sairaus- ja työkyvyttömyysturva Suomessa ja Ruotsissa

Voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijä tarvitsee Suomessa lääkärintodistuksen pääsääntöisesti ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen ellei työnantajan kanssa ole sovittu toisin. Monilla työpaikoilla työehtosopimuksen mukaan työstä voi olla pois oman sairauden vuoksi kolme päivää ilman, että työnantajalle on esitettävä lääkärintodistus poissaolostaan.

Ruotsin käytäntö on liberaalimpi, sillä lääkärintodistusta edellytetään vasta kahdeksannesta sairauspoissaolopäivästä alkaen. Myös karensiajoissa on eroa Suomen ja Ruotsin välillä. Karensi ei Suomessa koske työntekijää, mutta työnantajan kustannettavaksi tulee kymmenen ensimmäistä sairauspäivää, jolta ajalta työnantaja maksaa sairauden vuoksi poissaolevalle täyden palkan. Ruotsissa työntekijä ei saa palkkaa ensimmäiseltä sairauspoissaolopäivältään, ja korvauksen taso on sairausloman alussa alempi.

Toimeentuloturvan erot tulevat sairausloman pitkittyessä: Suomessa sairauspäivärahaa voi saada kolmen vuoden kuluessa enintään vuoden, mutta Ruotsissa päivärahan saamisen pituudelle ei ole asetettu rajoituksia. Myös korvaustaso on pitkissä sairauspoissaoloissa Ruotsissa korkeampi kuin Suomessa. Pitkät sairauspäiväraha-kaudet vastaavat Ruotsissa Suomen työkyvyttömyyseläkkeitä, jolle suomalaiset työntekijät siirtyvät sairauslomaan oikeuttavan ajan loppuessa. Ruotsissa on perinteisesti suosittu pitkiä sairauslomia työttömyyden sijaan, kun taas Suomessa työttömyys hyväksytään yhteiskunnassa helpommin. Sairausajalta työnantajalle koituvat kustannukset ovat suuremmat Suomessa kuin Ruotsissa (Hytti 2002). Pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet Ruotsissa vuodesta 1997 lähtien (Lidwall 2005). Suomessa ne ovat pysytelleet ennallaan.

Tutkimuksen tavoite ja menetelmät

Asetelma

Tässä artikkelissa tarkoitukseni on luoda jäsennelty yleiskuva suomalaisten palkansaajien sairauspoissaoloista. Aluksi tarkastelen sairauspoissaolojen yleisyyden kehitystä Suomessa viime vuosina Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineiston perusteella. Tämän jälkeen teen katsauksen sairauden vuoksi työstä pois olemisen rajaehoihin eli käyn läpi, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia suomalaisella palkansaajalla on sairauden sattuessa.

Työolotutkimuksen aineistoon perustuva tulososa jakaantuu kahteen osaan. Ensiksi selvitän sairauspoissaolojen yleisyyttä taustamuuttujittain. Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Kuinka yleisiä poissaolot ovat eri-ikäisillä palkansaajanaissilla ja -miehillä?
- Onko työsuhteen määräaikaaisuudella yhteyttä sairauspoissaoloihin?
- Onko sosioekonomisten ryhmien välillä havaittavissa eroja sairauspoissaolojen yleisyydessä?

- Ilmentävätkö sairauspoissaolot sosioekonomisia terveyseroja?
- Onko sairauspoissaolojen yleisyydessä eroja eri ammattiryhmien välillä?
- Entä kuinka yleisiä sairauspoissaolot ovat eri työnantajasektoreilla?

Tutkimuksen toisessa osassa selvitän, ovatko työn psykososiaaliset tekijät yhteydessä palkansaajien lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin. Tarkasteluun olen valinnut neljä työoloja tai työn merkitystä kuvaavaa muuttujaa. Tarkoitukseni on tutkia, onko esimiehen johtamistavalla, työlle annetulla merkityksellä, työpaikan töiden organisoinnilla tai työilmapiirin laadulla ja yhteishengellä yhteyttä lyhyiden poissaolokertojen useuteen.

Menetelmät

Työvoimatutkimuksessa kysytään sairauspoissaolopäivien määrää tutkimusviikon aikana, joiden tietojen pohjalta estimoidaan keskimääräinen vuotuinen poissaolopäivien määrä (ks. Työvoimatilasto 2004). Työvoimatutkimuksesta poiketen työolotutkimuksessa selvitettiin paitsi sairauspoissaolopäivien vuotuista kokonaislukumäärää myös poissaolokertojen lukumäärää. Poissaolojen pituudet oli jaettu kolmeen luokkaan: 1–3 päivän poissaoloihin, 4–9 päivän poissaoloihin ja vähintään 10 päivän poissaoloihin.

Kysymysmuotoiluun vaikutti aiemmissa haastattelututkimuksissa saatu kokemus siitä, että vastaajan on usein vaikea muistaa sairauspoissaolopäivien tarkkaa lukumäärää silloin, kun haastateltavaa pyydetään laskemaan yhteen tutkimusajankohtaa edeltäneiden 12 kuukauden sairauspoissaolot. Ennen poissaolokertakysymyksiä vastaajilta tiedusteltiin:

”Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?” (E1a)

Niiltä, jotka vastasivat myöntävästi edelliseen kysymykseen, kysyttiin eri pituisten poissaolokertojen lukumäärää seuraavasti:

”Montako 1–3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?” (E1b)

”Montako 4–9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?” (E1c)

”Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?” (E1d)

Jos vastaajalla oli vähintään kymmenen päivän yhtäjaksoisia poissaolokertoja, niin häntä pyydettiin laskemaan yhteen näistä kertyneiden poissaolopäivien lukumäärä:

”Kuinka pitkään olitte poissa?” (E1e)

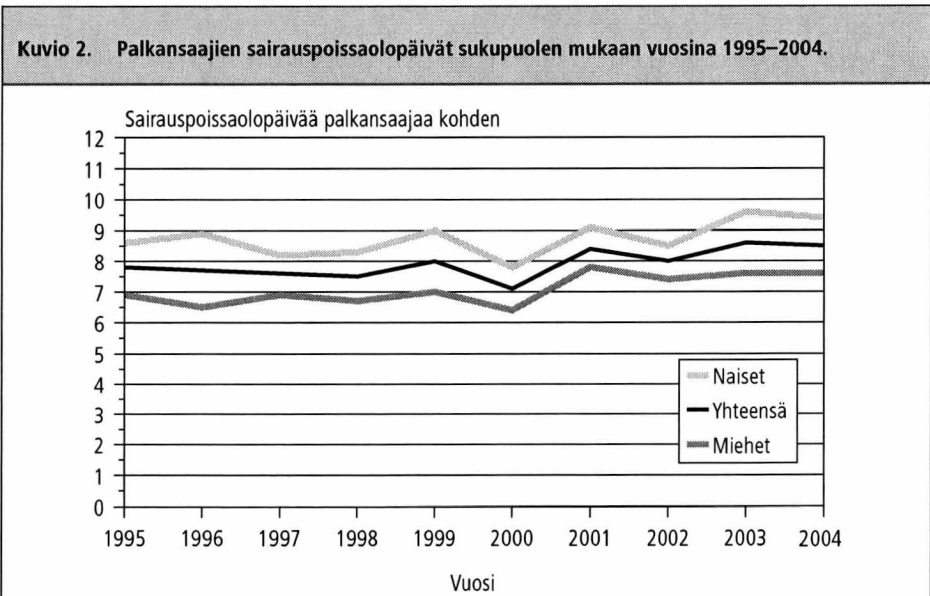
Sairauspoissaolopäivien kokonaislukumäärä saatiin muodostamalla summamuutuja poissaolopäiviä koskevista vastausluokista. Luokille 1–3 päivää ja 4–9 päivää annettiin kertoimeksi luokan keskikohta. Nämä kerrottiin vastaajan antamien poissaolokertojen määrällä. Vähintään kymmenen päivän poissaolot lisättiin saattuihin kokonaislukumääriin. Vuotuinen sairauslomien kokonaiskesto saatiin laskeamalla yhteen näin saadut sairauspoissaolopäivät.

Menetelminä käytetään keskiarvotarkastelua, ristiintaulukointia sekä logistista regressioanalyysiä. Työsuhteen määräaikaisuuden sekä sosioekonomisen aseman, ammattiryhmän ja työnantajasektorin osalta esitetyt keskiarvot ovat ikävakioituja käyttäen vakioväestönä vuoden 2003 palkansaajaväestöä.

Tulokset

Sairauspoissaolojen yleisyys Suomessa viime vuosina

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajien sairauspoissaolojen yleisyydessä ei ole viime vuosina tapahtunut merkittäviä muutoksia (kuvio 2). Vain naisten keskimääräinen poissaolopäivien määrä on ollut hienoisessa kasvussa vuoden 2000 jälkeen. Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2003 oltiin sairauden vuoksi pois työstä keskimäärin 8,6 päivää vuodessa, kun mukaan laskettiin kaikki palkansaajat. Naisilla oli keskimäärin enemmän poissaolopäiviä (9,6) kuin miehillä (7,6).



Lähde: Työvoimatutkimus

Oikeus sairauslomaan ja sairauslomien kasautumien

Työolotutkimuksen 2003 mukaan noin puolet palkansaajista voi olla pois työstä sairauden vuoksi 1–3 päivää omaan ilmoitukseen perustuen (taulukko 1). Naisilla (68 %) tämä oikeus on miehiä (56 %) selvästi yleisempi. Tämä johtuu siitä, että miehistä suurin osa kuuluu työntekijöihin, joista noin 60 prosentilla edellytetään lääkärintodistusta sairauden sattuessa heti ensimmäisestä poissaolopäivästä alkaen. Naisten enemmistö on alempia toimihenkilöitä, joista kuudella kymmenestä lyhyen sairauspoissaolon perusteeksi riittää oma ilmoitus. Osuuk- sissa ei ole laskettu mukaan niitä, jotka eivät osanneet sanoa omaan ilmoitukseen perustuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärää.

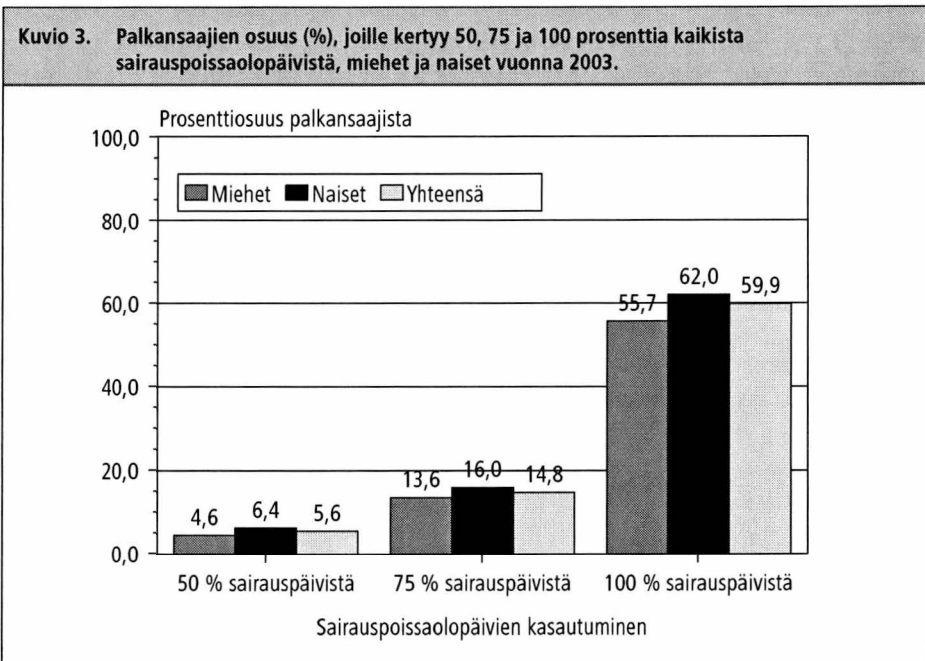
Taulukko 1. Sallittujen sairauspoissaolopäivien lukumäärä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta sekä EOS-vastaajien osuus (%) sukupuolen ja iän mukaan palkansaajilla 2003.						
Palkansaajat	Sallitut sairauspoissaolopäivät ilman lääkärintodistusta*				N	Ei osaa sanoa päivien lkm %
	Ei yhtään %	1–3 pv %	Väh 4 pv %	Yhteensä %		
Kaikki						
15–24	54	44	2	100	236	21
25–34	35	62	4	100	815	12
35–44	33	65	2	100	967	9
45–54	35	63	3	100	1 060	9
55–64	32	64	4	100	567	11
Yhteensä	35	62	3	100	3 645	11
Miehet						
15–24	54	44	2	100	102	26
25–34	39	56	5	100	417	14
35–44	39	57	3	100	442	12
45–54	42	54	4	100	444	13
55–64	37	59	4	100	243	15
Yhteensä	41	56	4	100	1 648	14
Naiset						
15–24	54	44	1	100	134	17
25–34	30	68	2	100	398	9
35–44	27	71	1	100	525	6
45–54	30	69	2	100	616	6
55–64	28	69	3	100	324	8
Yhteensä	31	68	2	100	1 997	8

* EOS-vastanneet rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Heidän osuuteensa kaikista palkansaajista sukupuolen ja iän mukaan erillisessä sarakkeessa oikealla.

Lähde: Työolotutkimus

Erillisessä sarakkeessa on esitetty jakauma niistä palkansaajista, jotka eivät tiedä kuinka monta päivää he voivat olla pois työstä ilman todistusta terveydenhoitajalta tai lääkäriltä. Yleisintä tietämättömyys tässä asiassa oli nuorimpaan ikäryhmään kuuluvien keskuudessa. Naiset olivat miehiä valveutuneempia omista oikeuksistaan, sillä koko aineistossa palkansaajajaisista kahdeksan prosenttia ei tiennyt omaan ilmoitukseen perustuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärää, kun miehillä vastaava osuus oli 14 prosenttia.

Sairauslomat kasautuivat pienelle osalle palkansaajista, sillä puolet koko vuoden yhteenlasketuista sairauspoissaolopäivistä kertyi vain noin kuudelle prosentille palkansaajista (kuvio 3). Miehillä poissaolojen kasautuminen oli hieman tiiviimpää kuin naisilla, sillä miesten kaikista sairauspoissaolopäivistä puolet kasautui alle viidelle prosentille (4,6 %) palkansaajamiehistä, kun naisilla tuo määrä kertyi yli kuudelle prosentille (6,4 %) palkansaajajaisista. Lisäksi kuviosta voidaan nähdä, että neljä kymmenestä palkansaajasta ei ollut lainkaan pois työstä oman sairauden vuoksi. Sairauspoissaolojen kasautuminen johtuu siitä, että pitkät sairauslomat ovat suhteellisen harvinaisia, mutta ne lisäävät huomattavasti koko vuoden palkansaajien summattua sairauspoissaolopottia. Muissa tutkimuksissa saadut tulokset ovat samansuuntaisia. Kunta-alalla koko vuoden sairauslomapäivistä puolet kertyi 7–8 prosentille henkilöstöstä vuosina 1995–2000 (Vahtera ym. 2002, 17).



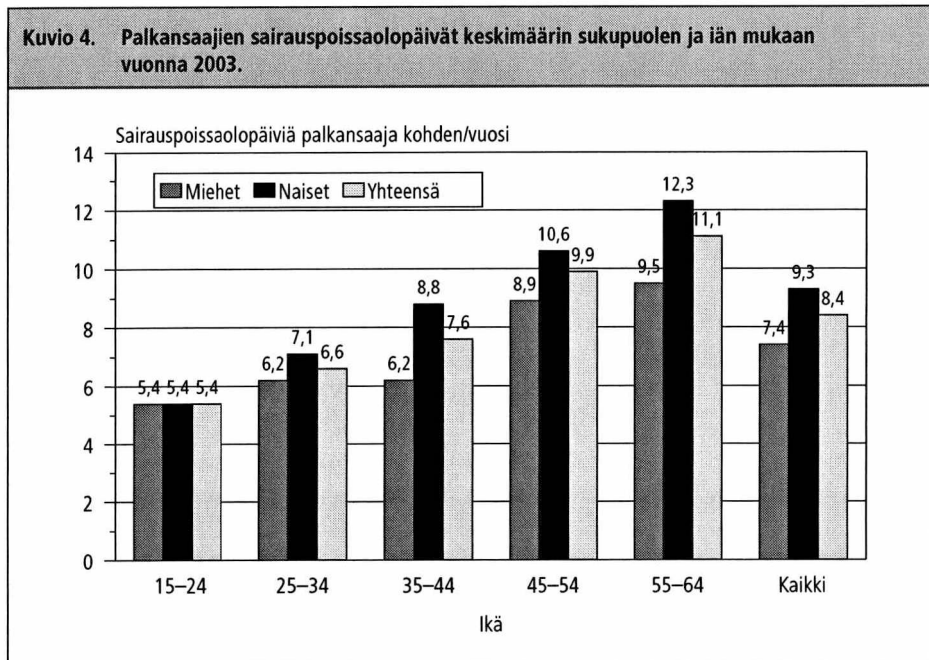
Lähde: Työolotutkimus

Sairauspoissaolojen yleisyys sukupuolen, iän ja työsuhteen laadun mukaan

Sairauslomalla olevia kuvaavassa osiossa selvitetään aluksi palkansaajamiesten ja -naisten sairauspoissaolojen yleisyyttä eri ikäryhmissä. Työvoimatutkimuksesta kävi jo ilmi, että naisilla on keskimäärin enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Tämä voi johtua siitä, että miehet karsiutuvat heikentyneen terveyden seurauksena pois työmarkkinoilta naisia herkemmin.

Työolotutkimuksessa kuusi kymmenestä vastanneesta ilmoitti, että he ovat olleet vähintään kerran pois työstä sairauden vuoksi haastattelua edeltäneen 12 kuukauden aikana. Kuviossa 4 on esitetty keskimääräiset sairauspoissaolopäivien määrät sukupuolen ja iän mukaan vuonna 2003. Luvut on laskettu kaikista palkansaajista. Naiset olivat sairauden vuoksi pois työstä hieman yli yhdeksän päivää, kun miehille poissaolopäiviä oman sairauden takia kertyi hiukan yli seitsemän. Kuvioista havaitaan, että pitkät sairauspoissaolot kasautuvat vanhimpaan ikäryhmään, sillä poissaolojen keskimääräinen pituus kasvoi iän myötä sekä miehillä että naisilla. Suhteellisesti selkein ero miesten ja naisten välillä oli 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa miehillä oli keskimäärin hieman yli kuusi sairauspoissaolopäivää vuodessa, kun naisilla niitä oli lähes yhdeksän.

Taulukossa 2 on esitetty jakaumat sairauspoissaolojen määrästä sukupuolen ja iän mukaan. Kuten edellä esitetyissä keskiarvoissa, myös näistä jakaumista käy ilmi, että sairauspoissaolot kasautuvat vanhimpiin ikäryhmiin sekä miehillä että naisilla.



Lähde: Työolotutkimus

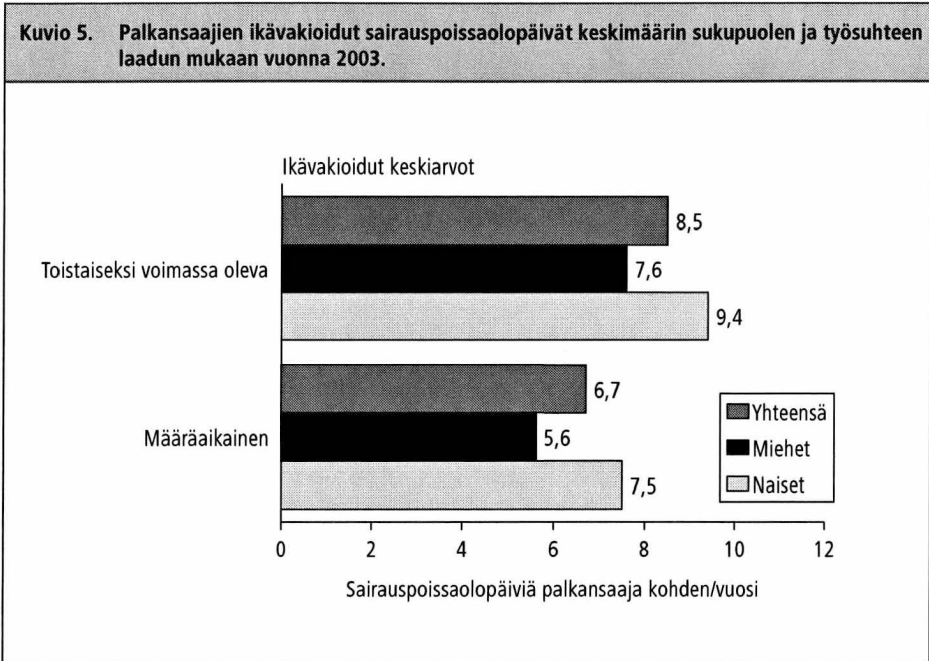
Taulukko 2. Palkansaajien sairauspoissaolopäivät sukupuolen, iän ja poissaolojen yhteenlasketun keston mukaan vuonna 2003 (%).

Palkansaajat	Yhteenlasketut sairauspoissaolopäivät vuodessa					Yhteensä %	N
	Ei yhtään %	1–3 pv %	4–9 pv %	10–30 pv %	Yli 30 pv %		
Kaikki							
15–24	41	19	23	13	3	100	302
25–34	33	25	23	14	5	100	927
35–44	36	20	24	13	7	100	1 064
45–54	46	16	16	13	9	100	1 170
55–64	52	14	11	10	12	100	638
Yhteensä	40	20	19	13	8	100	4 101
Miehet							
15–24	45	19	22	10	4	100	140
25–34	35	26	20	14	4	100	489
35–44	38	21	25	12	5	100	506
45–54	50	16	15	11	8	100	516
55–64	60	14	9	8	9	100	286
Yhteensä	44	20	19	12	6	100	1 937
Naiset							
15–24	38	19	25	16	3	100	162
25–34	30	24	26	14	5	100	438
35–44	34	20	23	14	9	100	558
45–54	42	16	16	15	11	100	654
55–64	46	15	13	12	14	100	352
Yhteensä	38	19	20	14	9	100	2 164

Lähde: Työolotutkimus

Vanhimpaan ikäryhmään kuuluvien palkansaajien sairauden vuoksi työstä pois oleminen on kaksijakoista. Yhtäältä iäkkäämmillä palkansaajilla pitkä poissaolokerrat ovat yleisempiä kuin nuoremmilla, mutta toisaalta vanhimmassa ikäryhmässä on myös eniten niitä, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja. Miehiä, joilla ei ollut yhtään poissaolopäivää vuoden aikana, oli kaikissa ikäryhmissä enemmän kuin naisia. Jokaisessa ikäryhmässä oli yli 30 päivää vuodessa poissaolevia naisia suhteellisesti enemmän kuin vastaavia miehiä lukuun ottamatta 15–24-vuotiaita.

Pätkätyöläiset olivat oman sairauden vuoksi pois töistä keskimäärin vähemmän kuin vakituinen henkilöstö (kuvio 5). Määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolopäivien vuotuinen keskiarvo oli lähes kaksi päivää alempi kuin heillä, joilla työsuhde oli sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi. Tulokset ovat samansuuntaiset miehillä ja naisilla, mutta miesten ikävakioidut sairauspoissaolopäivien keskiarvot olivat sekä määräaikaisilla että vakituisilla pienemmät kuin naisilla.



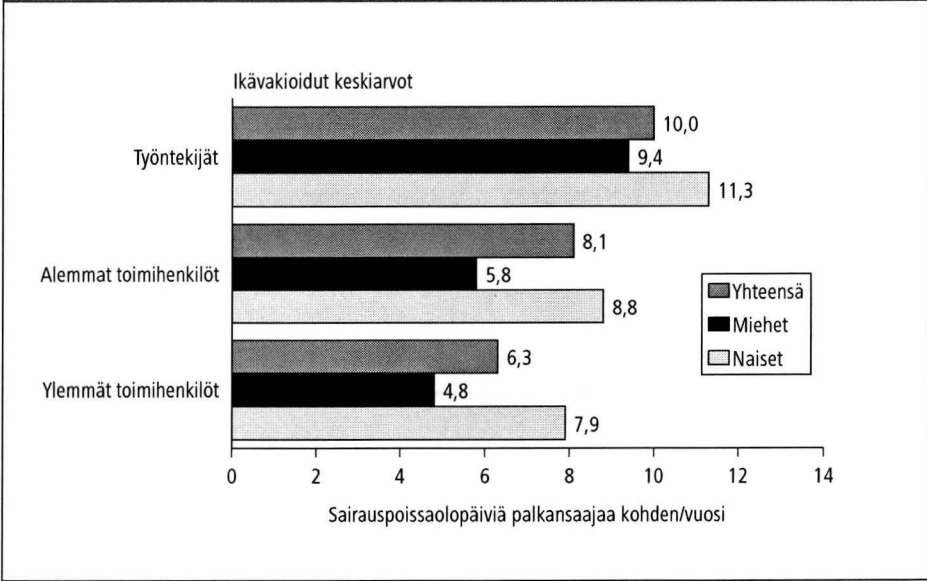
Lähde: Työolotutkimus

Sairauspoissaolot sosioekonomisen aseman mukaan ja ammattiryhmittäin

Kuten monien muiden terveystietojen, myös sairauspoissaolopäivillä mitatun terveyden suhteen on havaittavissa sosioekonomisia terveyseroja. Terveyserojen on katsottu johtuvan kulttuuristen ja aineellisten tekijöiden epätasaisesta jakautumisesta väestön keskuudessa. On hyvä kuitenkin pitää mielessä, että sairauspoissaolot eivät ole erityisen hyvä terveystietä, sillä poissaolot mittaavat terveyttä epäsuorasti.

Poissaolot sairauden vuoksi kasautuvat tiettyihin ryhmiin ja niiden yleisyyteen vaikuttavat monet kulttuuriset ja institutionaaliset seikat. Ikävakioitu tarkastelu osoittaa, että työntekijäryhmiin kuuluvat ovat keskimäärin enemmän sairauslomalla kuin toimihenkilöt (kuvio 6). Sairauspoissaoloilla mitattu sairastavuus on kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten väliset erot ovat erityisen selvät toimihenkilöryhmissä, sillä esimerkiksi ylempien toimihenkilönaisten keskimääräinen yhteenlaskettu sairauspoissaolojen pituus oli yli puolitoistakertainen miehiin verrattuna (7,9 päivää vs. 4,8 päivää).

Kuvio 6. Palkansaajien ikävakioidut sairauspoissaolopäivät keskimäärin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan vuonna 2003.

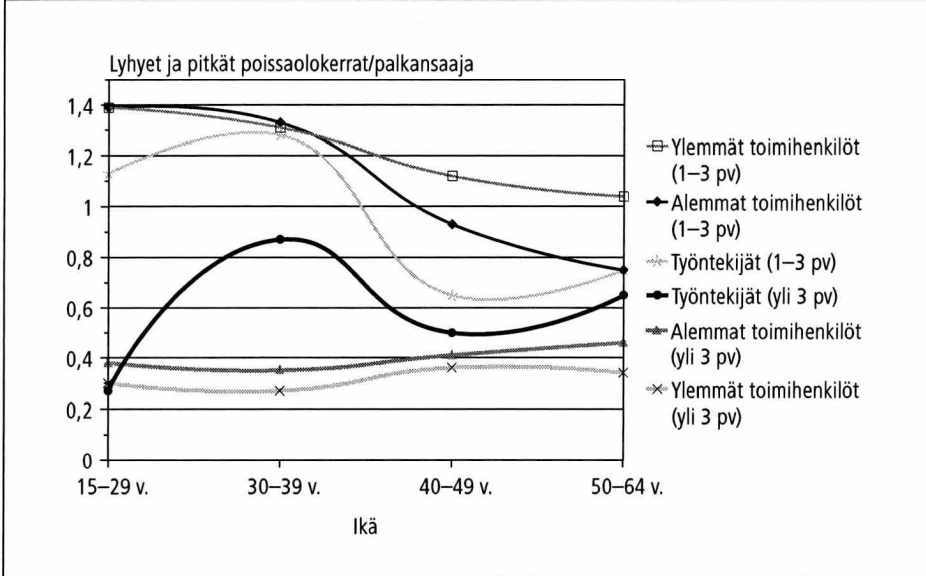


Lähde: Työolotutkimus

Yhteenlaskettujen poissaolopäivien lisäksi sairauspoissaoloja voidaan tutkia tapahtumaperusteisesti eli tarkastelemalla poissaolokertoja. Tässä tarkastelussa poissaolot on jaettu pitkiin, yli kolmen päivän sairauspoissaoloihin ja lyhyisiin, yhdestä kolmen päivän mittaisiin poissaoloihin.

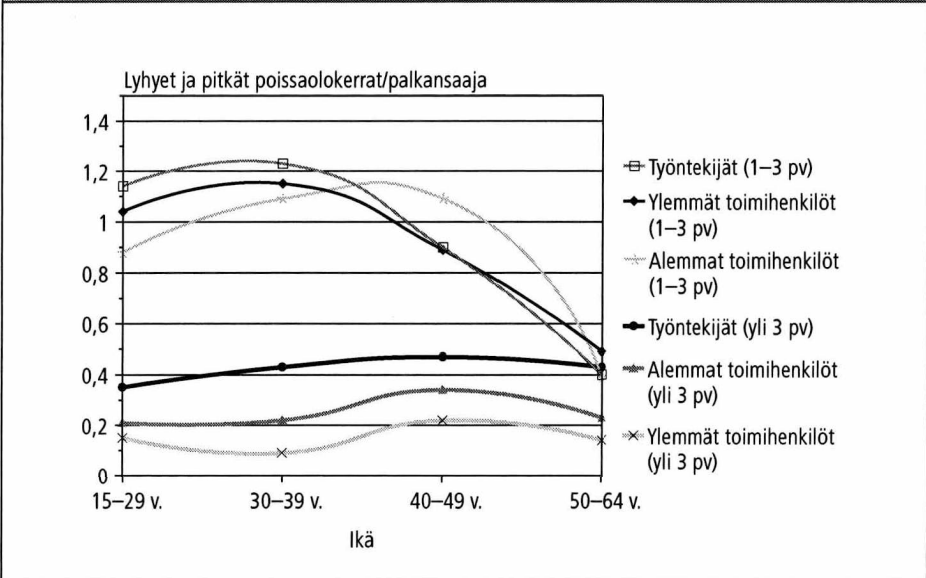
Ylemmillä toimihenkilönaisilla oli lyhyitä poissaolokertoja palkansaajaa kohden vuoden aikana enemmän kuin työntekijänaisilla. Kuviossa 7 on tarkasteltu naisten lyhyitä ja pitkiä poissaoloja sosioekonomisen aseman ja iän mukaan. Edellä kävi jo ilmi, että lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin enemmän nuoremmassa ikäryhmässä kuin vanhemmissa. Tähän voi vaikuttaa se, että tässä vaiheessa työuraa monilla on perheessään pieniä lapsia, jolloin perheen ja työn yhteensovittamisen aiheuttama kuormitus lisää lyhyitä sairauspoissaoloja. Ikätarkastelu osoittaa, että lyhyet poissaolot olivat jotakuinkin yhtä yleisiä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä 30–39-vuotiailla naisilla. Kaiken kaikkiaan lyhyet poissaolot olivat toimihenkilönaisilla kuitenkin yleisempiä kaikissa ikäryhmissä kuin työntekijöillä. Sen sijaan lyhyiden poissaolojen yleisyys ei laskenut ylemmillä toimihenkilönaisilla samaan tapaan iän myötä kuin alemmassa toimihenkilö- tai työntekijäläluokassa olevilla naisilla, vaan jää vanhemmissa ikäryhmissä muita ryhmiä korkeammalle tasolle. Pitkien poissaolokertojen osalta mielenkiintoinen seikka on se, että 30–39-vuotiailla työntekijänaisilla pitkät poissaolot olivat kolme kertaa yleisempiä kuin ylemmillä toimihenkilönaisilla (0,9 kertaa/vuosi vs. 0,3 kertaa/vuosi).

Kuvio 7. Naisten lyhyet (1–3 päivää) ja pitkät (yli 3 päivää) poissaolokerrat oman sairauden vuoksi sosioekonomisen aseman ja iän mukaan vuonna 2003.



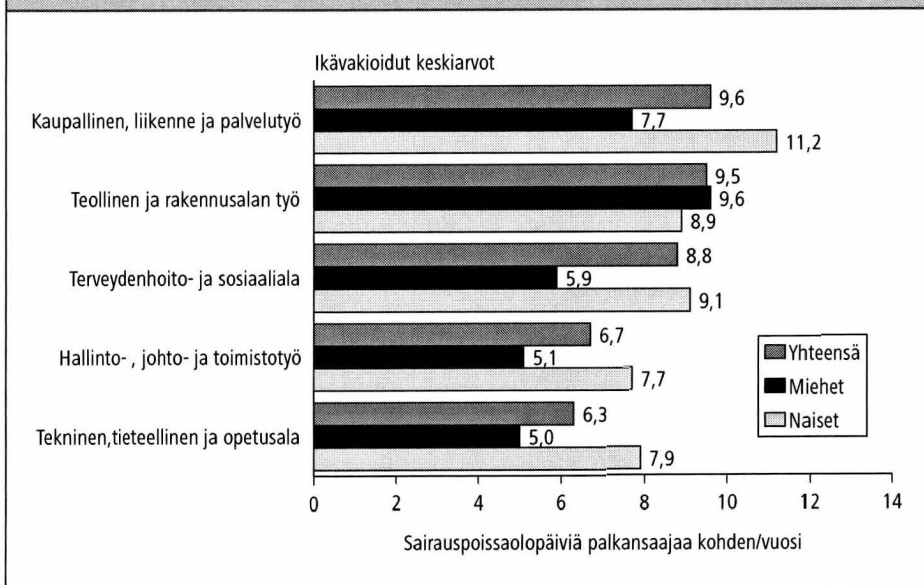
Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 8. Miesten lyhyet (1–3 päivää) ja pitkät (yli 3 päivää) poissaolokerrat oman sairauden vuoksi sosioekonomisen aseman ja iän mukaan vuonna 2003.



Lähde: Työolotutkimus

Kuvio 9. Palkansaajien ikävakioidut sairauspoissaolopäivät keskimäärin sukupuolen ja ammattiryhmän mukaan vuonna 2003.

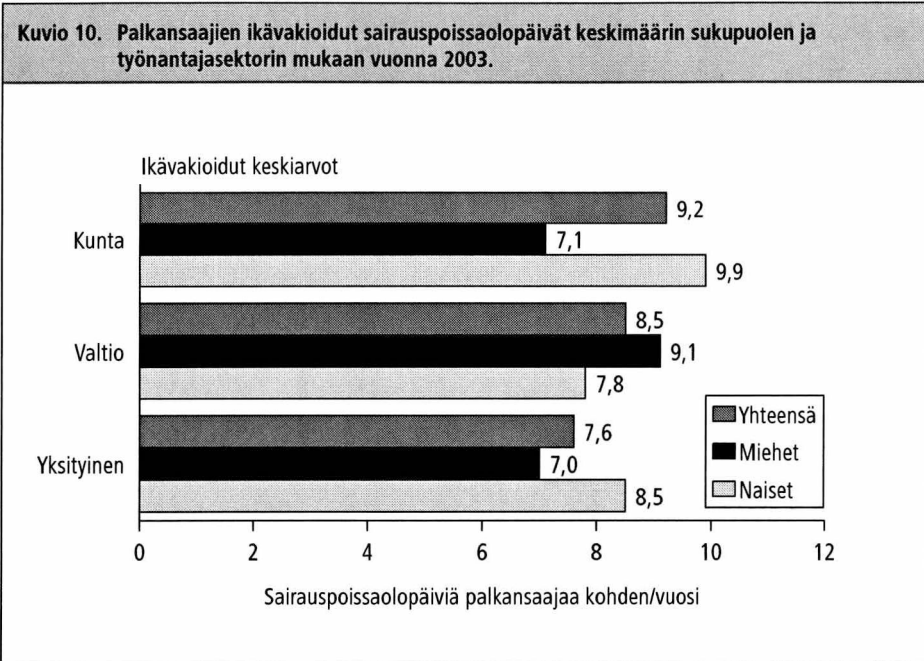


Lähde: Työolotutkimus

Miesten lyhyiden sairauslomakertojen kohdalla ei ollut havaittavissa yhtä selkeitä sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja kuin naisilla. Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä lyhyet poissaolot olivat nuorissa ikäluokissa yleisimpiä kuin vanhemmissa. Pitkät poissaolot olivat työntekijämiehillä 2,9 kertaa yleisempiä kuin ylemmillä toimihenkilömiehillä. Erot pysyttelevät koko työuran ajan osapuilleen samansuuruisina (kuvio 8).

Ammattiryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että kaupallisen työn, liikenne tai palvelutyön ammateissa toimivien vuotuinen sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli keskimäärin suurin (9,6) (kuvio 9). Näissä ammateissa toimivat naiset olivat puolitoista kertaa enemmän pois työstä sairauden vuoksi kuin vastaavissa ammateissa toimivat miehet, sillä naisten keskimääräinen poissaolopäivien määrä oli yli 11, kun miehillä se jäi alle kahdeksaan. Osin tämä voi johtua siitä, että miehet toimivat eri tehtävissä kuin naiset tässä ammattiluokassa. Joka viides liikennetyön, kaupallisen työn tai palvelutyön ammateissa toimiva mies oli ylempi toimihenkilö, mutta naisista vain joka kymmenes. Teollisuustyön ja rakennustyön ammattiryhmät olivat ainoita, joissa miehillä oli enemmän sairauspoissaolopäiviä vuodessa kuin naisilla. Ero ei tosin ole suuri. Vähiten sairauslomilla olivat teknisen, tieteellisen tai opetusalan ammateissa toimivat miehet, joille poissaolopäiviä vuoden aikana kertyi vain noin viisi.

Sairauspoissaolot olivat yleisimpiä kunta-alalla työskentelevien naisten keskuudessa, joille kertyi vuoden aikana keskimäärin noin 10 sairauspoissaolopäivää. Tulos on nähtävissä kuviossa 10, jossa on esitetty ikävakioidut keskimääräiset sai-



Lähde: Työolotutkimus

rauspoissaolopäivät palkansaaja kohden työnantajasektoreittain. Miehistä valtiosektorilla toimivat olivat oman sairauden vuoksi poissa eniten. Vähiten sairauden vuoksi olivat poissa naisista valtion leivissä olevat ja miehistä yksityissektorilla toimivat.

Lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin yhteydessä olevat tekijät

Seuraavassa analyysissä tarkastellaan työorganisaation psykososiaalisten piirteiden yhteyttä lyhyiden sairauspoissaolokertojen yleisyyteen. Yhteyttä tutkitaan logistisen regressioanalyysin avulla siten, että palkansaajia, joilla on ollut vuoden aikana vähintään neljä lyhyttä sairauslomaa verrataan niihin, joilla on vuoden aikana ollut vähemmän kuin neljä poissaoloa. Lyhyen sairauspoissaolon pituus on tässä tarkastelussa 1–3 päivää. Tarkoituksena on selvittää onko:

- tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan (C16)
- työn merkityksellisyys (F6)
- työpaikan töiden organisointi (C19a)
- työilmapiirin laatu ja työpaikan yhteishenki (C19c)

yhteydessä lyhyiden poissaolokertojen yleisyyteen. Taulukossa 3 on esitetty edellä mainittujen tekijöiden vakioimaton vaikutus sekä vakioitu yhteys sairauspoissaolokertojen yleisyyteen. Vakioitavia muuttujia ovat ikä, sosioekonominen

asema, työntajasektori sekä työsuhteen laatu. Mallit on tehty erikseen miehille ja naisille.

Tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan lisää sairauslomilla olemista

Työolotutkimuksessa tiedusteltiin yleistä tyytyväisyyttä esimiehen johtamistapaan seuraavalla kysymyksellä:

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:

hyvin tyytyväinen,
melko tyytyväinen,
vaikea sanoa,
melko tyytymätön
vai hyvin tyytymätön?

Kuten yleiset tyytyväisyyskysymykset tapaavat (ks. Fagan 2003, Lehto 1996, vrt. Miettinen tässä julkaisussa) myös tämä tuotti paljon ”hyvin” tai ”melko tyytyväisten” vastauksia (75 %). Hyvin tai melko tyytymättömiä oli 13 prosenttia. Esimiehen johtamistapaan tyytymättömiä naisia oli enemmän kuin miehiä (15 % vs. 11 %). Seuraavassa mallissa tyytymättömiksi lasketaan hyvin ja melko tyytymättömät ja tyytyväisiksi hyvin ja melko tyytyväiset. Näiden väliin jäävät ne, joiden oli vaikea arvioida esimiehen johtamistapaa.

Taulukossa 3 esitetyn mallin tulokset osoittavat, että kun muiden tekijöiden vaikutusta ei huomioida, niin esimiehen johtamistapaan tyytymättömien miesten todennäköisyys olla pois työstä oman sairauden takia oli 2,4-kertainen verrattuna esimiehen johtamistapaan tyytyväisiin. Esimiehen johtamistapaan tyytymättömillä naisilla lyhyiden sairauslomakertojen riski oli 2,1-kertainen verrattuna johtamistapaan tyytyväisiin. Kun huomioon otetaan vakioitavien tekijöiden vaikutus, esimiehen johtamistavan ja lyhyiden sairauspoissaolokertojen välinen yhteys ei hävinnyt, vaan säilyi sekä miehillä ja naisilla lähes ennallaan. Huono johtaminen heijastuu siten herkkyytenä olla pois työstä sairauden vuoksi. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Työtään tärkeänä ja merkittävänä pitävät vähemmän sairauslomilla

Useampi kuin neljä kymmenestä (42 %) piti nykyistä työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä. Palkansaajanaiset arvottivat työnsä miehiä tärkeämmäksi, sillä naisista nykyistä työtään erittäin merkittävänä piti lähes puolet (48 %), kun miehillä vastaava osuus oli 36 prosenttia. Miehistä kahdeksan ja naisista kuusi prosenttia arvioi, että nykyinen työ ei ole kovin tai lainkaan merkittävä. Työolotutkimuksessa työn merkitystä mitattiin seuraavalla kysymyksellä:

Pidättekö itse nykyistä työtänne:

erittäin tärkeänä ja merkittävänä,
melko merkittävänä,
ei erityisen merkittävänä
vai ette lainkaan merkittävänä?

Nykyistä työtään merkittävänä pitävät ovat todennäköisesti motivoituneempia kuin työtään vähän arvostavat. Tällä oli havaittavissa yhteys myös lyhyiden sairauspoissaolojen yleisyyteen, sillä työtään merkittävänä pitävien työntekijöiden todennäköisyys olla lyhyellä sairauslomalla oli pienempi kuin vähemmän motivoituneiden. Mallissa verrattiin työlle suuren painoarvon antaneita niihin palkansaajiin, joille työ ei ole erityisen tai lainkaan tärkeää. Naisilla erot olivat selkeämmät kuin miehillä. Useiden lyhyiden sairauspoissaolokertojen todennäköisyys oli työtä vähän tai ei lainkaan merkittävänä pitävillä naisilla nelinkertainen verrattuna niihin, jotka pitivät työtä erittäin merkittävänä. Miehillä vastaava riski oli 2,8-kertainen. Kun iän, sosioekonomisen aseman, työantajasektorin sekä työsuhteen määräaikaisuuden vaikutus otettiin huomioon pienehen työn merkityksen ja sairauspoissaolojen välinen riippuvuus naisilla, mutta säilyi edelleen selvänä (OR=2,90). Ero vertailuryhmään on tilastollisesti merkitsevä. Myös miehillä vastaava yhteys heikkeni, kun edeltävien tekijöiden vaikutus vakioitiin, mutta silti työlle pienen painoarvon antavien todennäköisyys olla useilla lyhyillä sairauslomilla oli yli kaksinkertainen (OR=2,25) työtään erittäin merkittävänä pitäviin nähden.

Töiden organisoinnin onnistuminen yhteydessä sairauspoissaolojen yleisyyteen

Lähes joka viides palkansaaja arvioi töiden organisoinnissa olevan jossain määrin ongelmia työpaikallaan. Valtaosa (70 %) arvioi organisoinnin kuitenkin onnistuneeksi. Töiden organisoinnin onnistumista mitattiin työolotutkimuksessa kysymällä vastaajilta olivatko he seuraavan väitteen kanssa:

"Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin"

täysin samaa mieltä,
jokseenkin samaa mieltä,
ei samaa eikä eri mieltä,
jokseenkin eri mieltä
vai täysin eri mieltä?

Mallissa väitteen kanssa "täysin" tai "jokseenkin samaa mieltä" olevia verrattiin "täysin" tai "jokseenkin eri mieltä oleviin". Näiden väliin jää ryhmä, jotka eivät olleet töiden organisointia koskevan väitteen kanssa samaa eivätkä eri mieltä. Tulokset osoittavat, että töiden organisoinnin onnistumisella on selvä yhteys lyhyiden sairauspoissaolojen yleisyyteen. Työpaikkansa töiden organisointiin tyytymättömien miesten riski olla pois työstä sairauden vuoksi oli yli kaksinkertainen verrattuna töiden organisointiin tyytyväisiin, vaikka muut tekijät vakioitiin. Naisilla erot ryhmien välillä ovat samansuuntaiset kuin miehillä sillä erotuksella, että myös niillä, jotka eivät olleet samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa riski olla pois työstä sairauden vuoksi oli kaksinkertainen verrattuna töiden organisointiin tyytyväisiin. Muiden tekijöiden vakiointi heikensi yhteyttä hiukan. Voidaan siis sanoa, että töiden huono organisointi näyttäisi lisäävän lyhyiden sairauslomien yleisyyttä (vrt. Pensola & Järvikoski tässä julkaisussa).

Avoin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki työpaikalla pienentää sairausloman riskiä

Työpaikan ilmapiirin ollessa avoin ja yhteishengen ollessa hyvä lyhyiden sairauslomien riski on pienempi kuin silloin, kun työpaikan ilmapiirissä ja yhteishengessä arvioidaan olevan parantamisen varaa. Joka viides nainen (20 %) koki työpaikan ilmapiirissä olevan toivomisen varaa ja miehistä useampi kuin joka kymmenes (13 %). Työpaikan ilmapiirin avoimuudesta ja yhteishengestä työolotutkimuksessa kysyttiin, olivatko vastaajat väitteen kanssa:

"Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?"

täysin samaa mieltä,
jokseenkin samaa mieltä,
ei samaa eikä eri mieltä,
jokseenkin eri mieltä
vai täysin eri mieltä?

Kuten töiden organisointia koskevassa mallissa, myös työpaikan ilmapiiriä ja yhteishenkeä koskevan väitteen kanssa "täysin" tai "jokseenkin samaa mieltä" olevia verrattiin "täysin" tai "jokseenkin eri mieltä oleviin". Näiden väliin jää ryhmä, jotka eivät olleet ilmapiiriä koskevan väitteen kanssa samaa eivätkä eri mieltä. Työpaikan ilmapiiriä ja yhteishenkeä huonona pitävien miesten todennäköisyys olla pois työstä oli 2,6-kertainen verrattuna ilmapiiriä avoimena ja yhteishenkeä hyvänä pitäviin. Ero ryhmien välillä säilyi selvänä taustamuuttujien vakioinneista huolimatta. Naisilla työpaikan ilmapiirin ja sairauspoissaolojen yleisyyden välinen yhteys ei ollut yhtä voimakas kuin miehillä, mutta säilyi ennallaan huolimatta siitä, että muut tekijät otettiin huomioon.

Taulukko 3. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1–3 päivää, väh. 4 kertaa vuodessa) suhteellinen todennäköisyys vedonlyöntisuhteina (odds ratio=OR) työoloja kuvaavien muuttujien mukaan 15–64-vuotiailla palkansaajilla vuonna 2003, miehet ja naiset.

	Vakioimaton	Vakioitu ¹
Miehet		
Esimiehen johtamistapa		p=0.014
Tyytyväinen	1,00	1,00
Vaikea sanoa	1,55	1,55
Tyytymätön	2,40 *	2,36 *
Työn merkitys		p=0.072
Erittäin tärkeä	1,00	1,00
Melko tärkeää	1,24	1,12
Ei erityisen/lainkaan tärkeää	2,76 *	2,25 *
Työpaikalla työt organisoitu hyvin		p=0.012
Samaa mieltä	1,00	1,00
Ei samaa eikä eri mieltä	1,33	1,25
Eri mieltä	2,20 *	2,19 *
Työpaikan ilmapiiri avoin		p=0.005
Samaa mieltä	1,00	1,00
Ei samaa eikä eri mieltä	0,93	0,87
Eri mieltä	2,55 *	2,47 *
Naiset		
Esimiehen johtamistapa		p=0.002
Tyytyväinen	1,00	1,00
Vaikea sanoa	1,82 *	1,97 *
Tyytymätön	2,05 *	2,00 *
Työn merkitys		p=0.003
Erittäin tärkeä	1,00	1,00
Melko tärkeää	1,29	1,15
Ei erityisen/lainkaan tärkeää	3,78 *	2,90 *
Työpaikalla työt organisoitu hyvin		p=0.002
Samaa mieltä	1,00	1,00
Ei samaa eikä eri mieltä	1,97	1,99
Eri mieltä	2,10 *	1,94 *
Työpaikan ilmapiiri avoin		p=0.065
Samaa mieltä	1,00	1,00
Ei samaa eikä eri mieltä	1,00	1,00
Eri mieltä	1,68 *	1,65 *

¹ Kun vakioituna ovat ikä, sosioekonominen asema, työnantajasektori ja työsuhteen määräaikaisuus.
* Ero vertailuryhmään on tilastollisesti merkitsevä 95 % todennäköisyydellä.

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenvedo

Sairauspoissaolot kasautuvat pienelle osalle palkansaajista. Työolotutkimuksen 2003 aineiston mukaan noin kuudelle prosentille palkansaajista kertyi puolet koko vuoden yhteenlasketuista sairauspoissaolopäivistä. Osa palkansaajista ei tutkimusajankohtaa edeltäneiden 12 kuukauden aikana ollut lainkaan poissa työstä sairauden vuoksi. Miehistä 44 prosenttia ja naisista 38 prosenttia ilmoitti, ettei ole vuoden aikana ollut sairauden takia lainkaan pois työstä. Naiset ovat sairauden vuoksi pois työstä enemmän kuin miehet: poissaolopäiviä kertyi naisille keskimäärin yli yhdeksän, kun miehillä niitä oli hieman yli seitsemän. Sukupuolten väliseen eroon voi olla yhteydessä se, että naiset tekevät enemmän kotitöitä kuin miehet, joka heijastuu sairauslomien yleisyyteen. Lisäksi naiset ovat työssä miehiä useammin julkisella sektorilla, jossa työhön kohdistuvat kiirekokemukset ovat suurempia kuin muilla sektoreilla (vrt. Lehto tässä julkaisussa). Nämä saattavat lisätä naisten sairauslomalla olemista. Iän mukainen tarkastelu osoitti, että sairauspoissaolot ovat palkansaajaa kohden laskettuna keskimäärin yleisimpiä vanhemmissa ikäryhmissä. Vanhempien ikäluokkien keskiarvoa kasvattaa heille yleisemmät pitkät poissaolot. Sen sijaan lyhyet sairauspoissaolot ovat yleisempiä nuoremmilla palkansaajilla.

Määräaikaisilla palkansaajilla keskimääräinen ikävakioitu sairauspoissaolopäivien määrä on pienempi kuin vakituisilla. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta saattaa nostaa pätkätöissä olevien kynnystä jäädä kotiin potemaan, mikä heijastuu vakituista henkilöstöä vähäisempänä sairauspoissaolopäivien määränä. Samoin kuin vakituissa työsuhteissa, myös määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset ovat keskimäärin enemmän sairauslomalla vuoden aikana kuin vastaavissa työsuhteissa olevat miehet. Tosin sairauspoissaoloihin vaikuttavat monet seikat, joita ei tässä tarkastelussa ole ikää ja sukupuolta lukuun ottamatta otettu huomioon.

Sosiaaliryhmien välillä on havaittavissa terveyseroja myös sairauspoissaoloilla mitattuna. Sekä miehillä että naisilla työntekijöille kertyi vuoden aikana enemmän poissaoloja kuin alemmille toimihenkilöille. Ylemmät toimihenkilöt olivat vähiten sairauden vuoksi poissa työstä. Sairauspoissaolot heijastelevat siten yleisiä sosiaaliryhmien välisiä terveyseroja. Työntekijöiden sairauspoissaolojen suurempi määrä verrattuna toimihenkilöihin johtuu siitä, että lähes kaikki sairaudet ovat työntekijöillä yleisempiä ja he kokevat terveytensä ylipäättään huonommaksi kuin toimihenkilöt. Sosioekonomisten ryhmien välisistä sairauspoissaolojen eroista saatava kuva tarkentuu poissaolokertoja tarkastelemalla. Naisten kohdalla työntekijöillä oli keskimäärin enemmän pitkiä poissaoloja lukuun ottamatta nuorinta ikäryhmää. Tilanne oli kuitenkin päinvastainen lyhyiden, 1–3 päivän poissaolojen osalta. Ylemmillä toimihenkilönaisilla oli lyhyitä sairauslomakertoja kaikissa ikäryhmissä eniten lukuun ottamatta elämän ruuhkavuosien ikäryhmää 30–39-vuotiaat, jossa sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut juurikaan eroa. Asiaan saattaa vaikuttaa se, että ylemmät toimihenkilöt toimivat muita useammin tehtävissä, jotka eivät välttämättä aina edellytä työpaikalla oloa vaan töitä voi hoitaa myös kotoa käsin (vrt. Nätti, Väisänen & Antila tässä julkaisussa).

Päätös kotiin jäämisestä on rajatapauksissa helpompi tehdä. Oma vaikutuksensa voi olla myös sillä, että toimihenkilöt voivat työntekijöitä useammin olla pois työstä muutaman päivän omaan ilmoitukseen perustuen. Miehillä ei vastaavia sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja lyhyiden poissaolokertojen osalta ollut havaittavissa. Sen sijaan pitempiä, yli kolmen päivän poissaolokertoja, työntekijöillä oli keskimäärin enemmän kaikissa ikäryhmissä.

Ammattiryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että kaupallisen työn, liikennetyön ja palvelutyön ammateissa toimivat olivat eniten pois työstä oman sairauden vuoksi. Tähän vaikuttaa se, että näissä ammateissa toimivista suuri osa kuuluu työntekijäryhmään, jossa sairauspoissaolot ovat selvästi yleisempiä kuin toimihenkilöillä. Teknisen-, tieteellisen- ja opetustyön ammateissa toimivien keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä oli vastaavasti alhaisin. Naisvaltaisella kuntasektorilla työskenteleville sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin eniten. Naisten ja miesten välinen ero oli myös merkittävä. Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa se, että konkreettiset kiirekokemukset ovat kuntasektorilla toimivilla naisilla varsin yleisiä. Naisista lähes joka toinen ilmoitti, että joutuu joskus luopumaan tauoista kiireen vuoksi ja useampi kuin joka toinen arvioi kiireen lisäävän sairauspoissaoloja. Vain valtiosektorilla miehet olivat enemmän sairauden vuoksi pois työstä kuin naiset.

Lopuksi tarkasteltiin joidenkin työoloja kuvaavien psykososiaalisten tekijöiden yhteyttä lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Tarkastelussa kävi ilmi, että tyytymättömyys esimieheen lisäsi lyhyiden sairauspoissaolojen alttiutta sekä miehillä että naisilla. Myös työmotivaatiossa ilmenevä rakoilu lisäsi sairauspoissaolojen riskiä. Työmotivaatiota mitattiin yleisellä kysymyksellä työn merkityksellisyydestä. Naisilla, joille työ ei ollut erityisen tai lainkaan tärkeä, oli lähes kolminkertainen todennäköisyys olla useita kertoja pois vuoden aikana lyhyellä sairauslomalla verrattuna työtään erittäin tärkeänä pitäviin. Miehillä vastaava riski oli hiukan yli kaksinkertainen. Myös töiden organisoinnilla havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys lyhyiden sairauspoissaolojen alttiuteen. Palkansaajilla, jotka kokivat töiden organisoinnissa olevan ongelmia työpaikallaan, oli suurempi riski olla useita kertoja pois työstä sairauden vuoksi vuoden aikana verrattuna niihin, joiden mielestä töiden organisointi oli hoidettu hyvin. Miehillä työpaikan huono ilmapiiri vaikutti enemmän alttiuteen olla usein lyhyellä sairauslomalla kuin naisilla. Niillä miehillä, jotka eivät olleet väitteen ”työpaikalle vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki” kanssa yhtä mieltä, oli yli kaksinkertainen todennäköisyys olla vuoden aikana useita kertoja pois työstä sairauden vuoksi lyhyen aikaa verrattuna muihin. Myös niillä naisilla, jotka pitivät työpaikan ilmapiiriä ja yhteishenkeä huonona, oli suurempi riski olla pois työstä sairauden vuoksi, kuin niillä, joiden mielestä ilmapiiri oli avoin.

Sairauspoissaolojen vähentäminen työorganisaatioissa on haasteellinen tehtävä. Taloudellisesta näkökulmasta katsottuna haasteeseen kannattaisi tarttua, onhan poissaoloista seurauksena mittavia kustannuksia yhteiskunnalle ja työorganisaatioille. Organisaatiotasolla sairauspoissaoloja ei Vahteran ym. (2002) mukaan voida vähentää kuitenkaan kohdistamalla kuntoutustoiminta pitkillä sai-

raslomilla oleviin. Sen sijaan parantamalla töiden organisointia ja johtamiskulttuuria on mahdollista vähentää henkilöstön sairauslomia. Väitettä tukevat myös tässä saadut tulokset esimiehen johtamistavan sekä töiden organisoinnin yhteydestä sairauspoissaolojen yleisyyteen. Muissa tutkimuksissa on havaittu, että miehet ja naiset kohtaavat osittain erilaisia psykososiaalisia työ- ja kotiympäristöön liittyviä uhkia. Tällöin työterveyden edistämisessä tulisi kiinnittää huomio mies- ja naistyöntekijäryhmien erityistarpeisiin. Jotta työntekijöiden terveydestä muodostuisi kattavampi kuva, psykososiaalisten tekijöiden vaikutuksesta terveyteen ja niiden keskinäisistä yhteyksistä tarvitaan lisää tutkimustietoa (Väänänen 2005).

Lähteet

- Ala-Mursula Leena, Vahtera Jussi, Kivimäki Mika, Kevin May V. & Pentti Jaana (2002): Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal Epidemiol Community Health* 2002: 56, s. 272–278.
- Alexanderson, Kristina (1998): Sickness absence: A review of performed studies with focused on levels of exposure and theories utilized. *Scandinavian Journal of Social Medicine* 1998: (26) 4: 241–249.
- Att förhindra och förkorta sjukfrånvaro – erfarenheter från fyra länder. Riksförsäkringsverket 2003:16.
- Boedeker, Wolfgang (2001): Associations between workload and diseases rarely occurring in sickness absence data. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2001: (43) 12: 1081–1088.
- Fagan, Colette (2003): Working time preferences and work-life and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [verkkodokumentti]. Saatavissa: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0342EN.pdf>
- Hytti, Helka (2002): Miksi ruotsalaiset ovat sairaita mutta suomalaiset työttömiä. *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (2002): 4.
- Lehto, Anna-Maija (1996): Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. *Tilastokeskus, Tutkimuksia* 222, Helsinki.
- Lidwall Ulrik, Marklund Staffan & Skogman Thoursie Peter (2005): Sickness absence in Sweden. Teoksessa Gustafsson Rolf A. & Lundberg Ingvar. (toim.) *Worklife and Health in Sweden 2004*. National Institute for Working Life. Stockholm, s. 183–204.
- Siukola Anna, Savinainen Minna, Nygård Clas-Håkan, Arola Heikki, Luukkala Tiina, Virtanen Pekka, Taskinen Helena & Pitkänen Marita (2005): Sairauspoissaolot elintarviketehtaassa. Loppuraportti työsuojelurahastolle 31.5.2005.
- Työvoimatilasto 2004. Työmarkkinat 2005:17. Tilastokeskus, Helsinki.
- Työvoimatutkimus 1995–2004. Tilastokeskus, Helsinki.
- Vahtera Jussi, Kivimäki Mika & Pentti Jaana (2001): The role of extended weekends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine* 2001: 58, s. 818–822.
- Vahtera Jussi, Kivimäki Mika & Virtanen Pekka (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.

Valkonen Tapani, Ahonen Hilikka & Martikainen Pekka (2003): Sosiaaliryhmien väliset erot elinajanodotteessa kasvoivat 1990-luvun loppuvuosina. Hyvinvointikatsaus 2/2003, s. 12–18.

Väänänen, Ari (2005): Psychosocial determinants of sickness absence. A longitudinal study of Finnish men and women. People and Work, Research Reports 67. Finnish Institute of Occupational Health / Työterveyslaitos, Helsinki.

Tiina Pensola, Aila Järvikoski

Psyykkiset rasittuneisuusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla

Työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden vaikutuksesta terveyteen on runsaasti tutkimustietoa. Tässä artikkelissa tarkastelemme työhön ja työn hallintaan liittyvien tekijöiden yhteyttä psyykkisiin rasittuneisuusoireisiin sekä edelleen näiden tekijöiden yhteyttä terveyteen, työkykyyn, kuntoutuksen tarpeeseen ja kuntoutukseen osallistumiseen psyykkisesti oirehtivilla ja oireettomilla palkansaajilla. Aineistona on vuoden 2003 työolotutkimuksen 20–64-vuotias palkansaajaväestö. Psyykkisiä rasittuneisuusoireita oli aineiston joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä. Oireilu oli yhteydessä heikentyneeseen terveyteen, lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin sekä työkyvyn heikentymiseen. Työkyvyn heikentyminen oli puolestaan yhteydessä psyykkisesti oirehtivien lisääntyneeseen kuntoutustarpeeseen. Kuntoutukseen osallistuminen liittyi pitkäaikaissairastavuuteen. Hyvä esimiestoiminta, avoin ja keskusteleva työilmapiiri, syrjinnän ja ristiriitojen puuttuminen, töiden hyvä organisointi, hyvät mahdollisuudet työajan hallintaan sekä mahdollisuus edetä, kehittyä ja kouluttautua uralla olivat yhteydessä työntekijöiden parempaan terveyteen, työkykyyn ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Hyvä esimiestoiminta ja hyvät työolosuhteet vähensivät kuntoutustarvetta. Erilaisin työpaikan keinoin on mahdollista vaikuttaa psyykkisen oireilun aiheuttamien työkykyongelmien kehittymiseen. Psyykkisesti oireilevien tarpeisiin olisi syytä kiinnittää nykyistä enemmän huomiota.

Johdanto

Mielenterveyden ongelmat ovat tällä hetkellä yleisin työkyvyttömyyden syy. Niiden merkitys työkyvyttömyyden syynä on kasvanut 1990-luvun alusta alkaen, erityisesti vuosikymmenen lopussa (Salminen 2004). Vuonna 2003 mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat työkyvyttömyyseläkkeen pääsairautena 66 prosentilla alle 45-vuotiaista ja 39 prosentilla 45–64-vuotiaista (www.etk.fi). Sairauspäivärahakuluista viidennes aiheutuu psyykkisistä häiriöistä, joista 90 prosenttia on psykoositasoista lievempiä häiriöitä kuten masennustiloja, ahdistuneisuushäiriöitä, stressireaktioita ja psykosomaattisia häiriöitä (Salminen 2004).

Väestötutkimusten mukaan mielenterveyden ongelmat eivät kuitenkaan ole yleistyneet aikuisväestössä, vaan niiden määrä on pysynyt samalla tasolla jo pitkään (Aromaa ja Koskinen 2002). Eri ikäryhmät eivät eroa toisistaan suuresti mielenterveyden ongelmien esiintyvyydessä. Sen sijaan ongelmien luonne näyttää jonkin verran muuntuvan iän myötä. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työuupumus yleistyi iän mukana, mutta vakava masennus ja esimerkiksi alkoholi-riippuvuus olivat yleisempiä nuoremmassa ikäryhmissä (Pirkola & Lönnqvist 2002).

Psyykkiset ongelmat väestössä eivät siis sinänsä ole lisääntyneet, mutta niiden merkitys työssä selviytymisen kannalta on kasvanut. Psyykkinen oireilu, työuupumus ja mielenterveysongelmat tuottavat erityistä haittaa nopeasti muuttuvassa työelämässä ja sen aiheuttamissa suoriutumispaineissa. Psyykkiset rasittuneisuusoireet voivat haitata erityisesti tehtävissä, jotka edellyttävät keskittymiskykyä, muistamista, uuden tiedon omaksumista, luovuutta, aikapaineista päätöksentekoa ja vuorovaikutustaitoja (ks. Järvikoski 1994, Kivistö ja Kalimo 2000). Pitkään jatkuessaan psyykkinen oireilu voi johtaa sekä vakavaan sairastumiseen että työkyvyn heikkenemiseen; prosessi oireista ja sairastumisesta työkyvyttömyyseläkkeelle vie kuitenkin vuosia (Härkäpää 1990). Kymmenvuotis-seurannan mukaan psyykkinen rasittuneisuus oli itsenäinen riskitekijä usean eri sairausryhmän sairauksien aiheuttamassa työkyvyttömyydessä (Manninen ym. 1997).

Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan viikoittaiset psyykkiset oireet olivat työssä olevilla palkansaajilla yleisempiä kuin somaattiset oireet. Vastaavasti puolet palkansaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun vain kolmannes koki sen ruumiillisesti raskaaksi. Univaikkeudet, väsymys ja tarmottomuus lisääntyivät työssä käyvässä väestössä vuosituhannen vaihduttua. (Lehto ja Sutela 2004.) Kuntakyselyn mukaan psyykkisesti rasittuneiden osuus lisääntyi seuranta-aikana samalla kun koettu terveys ja työkyky heikkenivät (Vahtera ym. 2002).

Monilla työympäristön psykososiaalisilla ominaisuuksilla on todettu olevan merkitystä työntekijän psyykkisen oireilun ja rasittuneisuuden kannalta (Esim. Warr 1987, Vahtera ym. 2002, Talala ym. 2003). Niin sanotussa Karasekin mallissa keskeisiksi tekijöiksi on määritelty työn psyykkiset vaatimukset, työn hallinta ja sosiaalinen tuki sekä niiden väliset suhteet (Karasek & Theorell 1990). Johannes Siegristin (1996) panos-tuotos -epätasapainomallissa (Effort-Reward-Imbalance) huomion kohteena on epäsuhta työntekijän työhön käyttämien resurssien ja työn palkitsevuuden, kuten palkan, uralla etenemisen tai oikeudenmukaisuuden välillä. Talalan ym. (2003) tutkimuksessa työn vaativuus ja vähäinen oikeudenmukaisuus olivat Helsingin kaupungin työntekijöillä yhteydessä psyykkiseen oireiluun; myös vähäinen sosiaalinen tuki ja vaikeat elämäntapahtumat olivat psyykkisen oireilun riskitekijöitä.

Psyykkisten rasittuneisuusoireiden esiintymistä ja niiden kielteisiä työkykyvaiikutuksia voidaan pyrkiä vähentämään yhtäältä työpaikan omin keinoin, toisaalta käyttämällä työpaikan ulkopuolista tukea, muun muassa kuntoutusta. Työpaikan keinot ovat ensisijaisia, mutta kuntoutuksen mahdollisuuksia olisi pystyttävä käyttämään heti, jos työpaikan toimenpitein ei päästä toivottuihin tuloksiin.

Artikkelin tavoitteena on selvittää: a) psyykkisten rasittuneisuusoireiden esiintymistä ja niiden yhteyttä koettuun terveyteen ja työkykyyn työssä käyvillä eri ikäisillä palkansaajanaishilla ja -miehillä, b) kuntoutustarpeen ilmaisen ja kuntoutuksen osallistumisen yhteyttä psyykkisten rasittuneisuusoireiden esiintymiseen ja määrään, c) työsuhteen laadun, työaikakysymysten sekä työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden ja työpaikalla saadun sosiaalisen tuen yhteyttä rasittuneisuusoireiden esiintymiseen sekä d) työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden ja työpaikalla saadun sosiaalisen tuen yhteyttä terveyteen ja työkykyyn

sekä kuntoutustarpeeseen ja kuntoutukseen osallistumiseen psyykkisesti oireilevilla ja muilla palkansaajilla. Tutkimuksen otos on suuri ja edustaa suomalaista työssä käyvää palkansaajaväestöä. Toisaalta kyseessä on poikkileikkausaineisto, joten siinä on mahdollista tarkastella vain ilmiöiden yhteyksiä, ei niiden kausaalisia suhteita.

Käytetyt muuttujat ja menetelmät

Aineistona on käytetty vuoden 2003 työolotutkimukseen osallistuneita 20–64-vuotiaita naisia ja miehiä (n=4055). Käytettyjen muuttujien koodit on mainittu sulkeissa, ja ne viittaavat kirjan liitteessä olevaan haastattelulomakkeeseen.

Psyykkisiksi (rasittuneisuus)oireiksi määrittelimme oireluettelon (kysymys E11) oireista väsymyksen, univaikeudet, masennuksen, yllärasittuneisuuden, jännittyneisyyden ja tunteen siitä, että kaikki käy yli voimien. Nämä muodostivat faktorianalysissa oman ulottuvuuden. Muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti (Cronbachin alpha) oli 0,85. Yksittäisen oireen esiintymisen kriteeriksi asetettiin sen esiintyminen ainakin kerran viikossa. Psyykkisen oireilun kriteeriksi asetimme, että työntekijällä oli vähintään kaksi ainakin kerran viikossa esiintyvää oiretta. *Työhaluttomuutta* kuvasi ainakin muutaman kerran viikossa toistuva haluttomuus ja henkinen väsymys työhön lähtiessä (E12).

Terveyttä kuvaavina muuttujina käytimme koettua terveydentilaa (E7), työtä haittaavan pitkäaikaissairauden esiintymistä ja siitä aiheutuvaa haittaa (E5-E6) sekä sairauslomapäivien määrää viimeisten 12 kuukauden aikana (E1a-d: vastaukset muunnettu poissaolopäiviksi). *Työkyvyn mittarina* käytimme työkyky skaalaa (Asteikkona 0-10; E4). *Kuntoutukseen osallistumista* (kyllä/ei; E9) koskeva kysymys rajasi osallistumisen viimeksi kuluneisiin 12 kuukauteen. *Kuntoutustarvetta* (kyllä/ei; E8) koskevassa kysymyksessä tiedusteltiin tarvetta työ- ja toimintakykyä parantavaan kuntoutukseen.

Työolosuhteita koskevista kysymyksistä tutkimukseen valittiin kysymyksiä, jotka liittyivät toimipaikan epävarmuustekijöihin, työprosessin rasittavuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin työssä ja työn hallintaan, työpaikan ilmapiiriin sekä työssä saatuun sosiaalista tukeen.

Toimipaikan ja työsuhteen epävarmuustekijöitä kuvaavia muuttujia olivat toimipaikalla työntekijöiden määrässä tapahtuneet muutokset (lisääntynyt/pysynyt ennallaan/vähentynyt; A16), työntekijöiden siirtäminen työttömyyseläkeputkeen (A17a), irtisanominen muusta syystä (A17b) tai vähentäminen muuten ilman uusien ottamista tilalle (A17c). Lisäksi käytimme tietoa työsuhteen määräaikaaisuudesta (A19, tyydyty, tytäki). Määräaikaaisilla tarkastelimme erikseen määräaikaaisuuden kokemista henkisesti rasittavana (A27b) ja työympäristön epäkohtiin puuttumista haittaavana (A27i) tekijänä, sekä hankalana sen aiheuttaman taloudellisen epävarmuuden vuoksi (A27a).

Työprosessin luonnetta kuvasivat muuttujat työn yksitoikkoisuus (F1), fyysinen ja henkinen rasittavuus (F2-3), työskentely suuren paineen alaisena (B30a) sekä työn organisoimisen onnistuminen (C19a).

Vaikutusmahdollisuuksia tai niiden puuttumista mittasimme kysymyksillä, jotka kuvaavat *työajan vähäistä hallintaa* (vähintään joka viikko tehtävät ylityöt (B6-7); korvauksettomat viikoittaiset ylityöt (B8-9); muu työajoissa tapahtuva joustaminen työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta (B10); ylitöiden tekeminen enemmän kuin haluaisi (B11b)), *mahdollisuutta vaikuttaa työn eri osatekijöihin* (B27a-B27h; mahdollisuudet määriteltiin hyväiksi, mikäli asianomainen voi vaikuttaa paljon ainakin neljään kysytyistä kahdeksasta tekijästä), *työuran hallintaa* (työssä etenemis- (B37), kehitymis- (B40) ja koulutusmahdollisuudet (B34)) sekä koettua *kompetenssia työssä* (B41).

Työyhteisön yleistä ilmapiiriä kuvattiin kysymyksillä, jotka koskevat henkistä väkivaltaa (C22), eri työntekijäryhmiin kohdistuvaa syrjintää (C20a_10, C20a_3, C20a_4), työpaikalla esiintyviä ristiriitoja (C14b-d) sekä ilmapiirin kannustavuutta (C19d), avoimuutta (C19e, h), keskustelevuutta (C19f) ja tasapuolisuutta (C19i).

Henkilökohtaista sosiaalista tukea tai sen puutetta mittasivat työtovereilta tai työyhteisöltä saatu tuki ja rohkaisu tai kiitos (B33a, B32b), epäasiallinen kohtelu (B33c) sekä esimieheltä saatu arvostava (C15a-h, C15m,n) ja tiedollinen ja välineellinen tuki (B32a, C15i-l). Esimiehen arvostavan tuen kriteerinä pidimme sitä, jos henkilö oli vastannut ainakin yhdeksään kymmenestä kysymyksestä tuen antamista kuvaavalla tavalla. Tiedollisen ja välineellisen tuen kriteerinä oli neljä tuen antamista kuvaavaa vastausta viidestä mahdollisesta. Syrjintää ja epäarvoista kohtelua nykyisessä työssä oli kartoitettu yhdeksällä kysymyksellä (C21). Jos henkilö vastasi myöntävästi ainakin kahteen, katsoimme hänen kokeneen eriarvoista kohtelua.

Taustamuuttujina ovat ikä, sukupuoli ja koulutus. Aineiston analysoinnissa on käytetty STATA9-ohjelmaa. Menetelminä on käytetty ristiintaulukointia ja logistista regressiota. Esitetyt osuudet on ikävakioidu käyttäen vakioväestönä Suomen vuoden 2003 työllistä väestöä.

Tulokset

Psyykkisten rasittuneisuusoireiden esiintyminen

Psyykkisiä oireita esiintyi naisilla enemmän kuin miehillä: naisista kolmannes ja miehistä runsas viidennes täytti asetetun psyykkisen oireilun kriteerin ($p < 0,05$). Psyykinen oireilu ei ollut yhteydessä ikään. Yksittäisistä oireista masennus, jännittyneisyys ja tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, olivat yhtä yleisiä alle ja yli 45-vuotiailla. Alle 45-vuotiaat ilmoittivat väsymystä vanhempaa ikäryhmää useammin ja yli 45-vuotiaat vastaavasti unihäiriöitä – naiset myös yllirasittuneisuutta – useammin kuin alle 45-vuotiaat.

Nuorilla naisilla esiintyi työhaluttomuutta (henkistä väsymystä töihin lähtiessä) useammin kuin nuorilla miehillä; yli 45-vuotiaat naiset ja miehet eivät eronneet toisistaan.

Taulukko 1. Psyykkisen oireilun (vähintään 2 oiretta) ja yksittäisten oireiden ikävakioidut osuudet (95 %:n luottamusväli) 20–44- ja 45–64-vuotiailla, palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.

	Naiset 20–44-v		45–64-v.		Miehet 20–44-v.		45–64-v.		Kaikki Naiset		Miehet	
	osuus	lv 95%										
n	1130		1007		1116		802		2137		1918	
Psyykinen oire (2+)	32	29–35	32	29–35	23	21–26	21	19–24	32	30–34	22	21–24
Yksittäinen oire												
– väsymys, tarmottomuus	46	44–49	35	32–38	30	27–33	22	19–24	42	40–44	26	24–28
– unihäiriöt	31	28–34	42	39–45	24	22–27	31	27–34	36	34–38	27	25–29
– masennus	5	4–6	6	4–7	3	2–4	5	3–6	5	4–6	4	3–5
– ylläsuruttuneisuus	12	10–14	17	15–19	9	7–11	11	9–13	14	13–16	10	9–11
– jännittyneisyys	20	18–23	18	15–20	16	14–18	15	12–17	19	18–21	15	14–17
– tunne: kaikki käy yli voimien	10	9–12	9	7–11	5	4–6	4	3–6	10	9–11	5	4–6
Työhaluttomuus	8	6–9	7	5–9	5	4–7	8	6–9	6	5–7	7	6–8

luvut tummennetulla, jos ero ikäryhmien välillä tai naisten ja miesten (kaikki) välillä tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$)

Lähde: Työolotutkimus

Psyykkisten oireiden yhteys terveyteen, työkykyyn ja kuntoutukseen

Terveytensä huonoksi kokevien osuus kasvoi iän ja psyykkisten oireiden määrän mukaan. Enintään yhden oireen ilmoittaneista 20–44-vuotiaista työntekijöistä viisi prosenttia ilmoitti terveytensä huonoksi, kun yli neljä oiretta ilmoittaneilla 45–64-vuotiailla naisilla ja miehillä vastaavat osuudet olivat 53 ja 62 prosenttia. Myös sairauspäivien määrä lisääntyi iän ja psyykkisten oireiden määrän mukaan. Nuoremassa ikäryhmässä sekä naisilla että miehillä vähintään neljä oiretta raportoineiden työntekijöiden sairauspäivien määrä oli yli kaksinkertainen enintään yhden oireen ilmoittaneiden sairauspäiviin verrattuna. Vanhemmassa ikäryhmässä naisilla vähintään neljä oiretta ilmoittaneiden sairauspäivien määrä oli lähes kolminkertainen ja miehillä lähes nelinkertainen enintään yhden oireen ilmoittaneisiin verrattuna.

Psyykinen oireilu oli yhteydessä työkyvyn heikkenemiseen. Psyykkisesti oireilevista alle 45-vuotiaista seitsemän prosenttia ja 45 vuotta täyttäneistä lähes viidennes kuvasi työkykynsä pistemäärällä 0–6 (heikentynyt työkyky), kun enintään yhden oireen ilmoittaneilla vastaavat osuudet olivat nuoremassa ikäryhmässä 1–2 prosenttia ja vanhemmassa 2–5 prosenttia. Vaikka erinomainen työkyky (työkykypistemäärä 9–10) oli psyykkisesti oirehtivilla palkansaajilla selvästi harvinaisempi kuin oireettomilla, heistäkin huomattava osa oli arvioinut työkykynsä kuitenkin erinomaiseksi. Erinomainen työkyky oli alle 45-vuotiaista oireilevista noin puolella ja 45 vuotta täyttäneistä oireilevista naisista 30:llä ja miehistä 18 prosentilla.

Taulukko 2. Terveytensä huonoksi kokevien osuus (%) ja sairauspäivien määrä psyykkisten oireiden määrän mukaan 20–44- ja 45–64-vuotiailla, palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.

	Naiset				Miehet				Sairauspäivät (ka)							
	Huono terveys (%)		Sairauspäivät (ka)		Huono terveys (%)		Sairauspäivät (ka)		20–44-v. lv		45–64-v. lv					
	20–44-v. lv	45–64-v. lv	20–44-v. lv	45–64-v. lv	20–44-v. lv	45–64-v. lv	20–44-v. lv	45–64-v. lv	20–44-v. lv	45–64-v. lv	20–44-v. lv	45–64-v. lv				
Oireiden määrä:																
0–1	5	3–6	9	7–11	6,3	5–7	8,6	7–10	5	3–6	15	12–18	5,3	4–6	7,0	5–9
2–3	8	5–12	27	21–33	8,2	6–10	11,0	8–14	9	5–13	43	34–52	7,0	5–9	10,6	6–15
4–6	29	21–37	53	44–62	14,3	10–19	25,6	17–34	24	14–35	62	49–75	10,9	6–16	28,0	10–46
Työhaluttomuus	27	17–36	53	42–63	15,2	11–19	27,9	17–39	30	18–42	59	46–72	9,5	6–13	22,1	9–35
Kaikki	8	6–9	18	16–20	8,0	7–9	11,7	10–14	7	5–8	22	19–25	6,0	5–7	8,4	6–10

ka=keskiarvo, lv=95 %:n luottamusväli
 luvut tummennetulla, jos ero ikäryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä ero (p<0,05), kursivilla jos (p<0,10)

Lähde: Työolotutkimus

Naiset ilmoittivat kuntoutuksen tarvetta jonkin verran miehiä useammin ja vanhempi ikäryhmä selvästi nuorempaa useammin. Kuntoutuksen tarve lisääntyi sekä naisilla että miehillä psyykkisten oireiden määrän myötä. Vähintään neljä oiretta ilmaisseista vanhemman ikäryhmän naisista 74 prosenttia ja miehistä 66 prosenttia arvioi olevansa kuntoutuksen tarpeessa. Vähintään neljä oiretta ilmoittaneet naiset olivat osallistuneet kuntoutukseen suhteellisesti useammin kuin enintään yhden oireen ilmoittaneet. Vastaava tulos saatiin ikääntyneillä miehillä. Alle 45-vuotiailla miehillä psyykkisellä oireilulla ja kuntoutukseen osallistumisella ei ollut yhteyttä. Työhaluttomien kuntoutustarve oli yhtä suuri kuin runsasoireisilla. Naisilla tämän ryhmän kuntoutukseen osallistuvuus oli lähes yhtä suurta kuin runsasoireisilla.

Taulukko 3. Työkyypistemäärä psyykkisten rasitusoireiden esiintyvyyden mukaan 20–44- ja 45–64-vuotiailla, palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.

	Naiset				Kaikki	Keskiarvo	(n)	Miehet				Kaikki	Keskiarvo	n
	Työkyypistemäärä							Työkyypistemäärä						
	0–6	7–8	9–10				0–6	7–8	9–10					
20–44-vuotiaat														
ei psyykkisiä oireita	2	24	74	100	9,2	770	1	25	73	100	9,1	855		
2–6 psyykkistä oiretta	8	41	51	100	8,3	360	5	44	51	100	8,4	261		
työhaluttomuus	20	48	32	100	7,7	86	14	43	43	100	7,9	62		
45–64-vuotiaat														
ei psyykkisiä oireita	2	43	55	100	8,7	681	5	50	45	100	8,3	631		
2–6 psyykkistä oiretta	18	52	30	100	7,7	326	20	62	18	100	7,4	171		
työhaluttomuus	38	43	19	100	6,7	70	37	50	13	100	6,7	61		

Lähde: Työolotutkimus

Taulukko 4. Psyykkisten oireiden, haittaavan pitkäaikaissairauden (HPS) ja työkyvyn yhteys kuntoutuksen tarpeeseen ja kuntoutukseen osallistumiseen iän ja sukupuolen mukaan, palkansaajat 2003.

	Nainen 20–44		45–64		Mies 20–44		45–64	
	Osal.	Tarve	Osal.	Tarve	Osal.	Tarve	Osal.	Tarve
Kaikki	7	20	14	43	5	15	8	38
Työhaluttomuus	12	33	19	61	7	33	8	60
Oireita 0–1	6	16	12	36	5	12	8	34
Oireita 2–3	5	19	15	46	5	22	9	50
Oireita 4–6	16	44	20	74	4	33	19	66
M1: Oireita 0–1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
M1: Oireet (2–6)	1,51	2,46	1,44	2,24	0,99	2,66	1,62	2,48
M2: oireet + hps	1,08	1,69	1,16	1,87	0,83	2,18	1,34	2,11
M3: oireet + työkyky	1,12	1,41	1,19	1,74	1,02	2,06	1,31	1,86

1) or (odds ratio eli ristitulosuhde) kuvaa kuntoutukseen osallistumisen (osal.) ja kuntoutustarpeen yleisyyttä psyykkisesti oireitivilla verrattuna psyykkisesti oireittomiin ensin tilanteessa, jossa ainoastaan ikä on vakioitu (M1), sen jälkeen tilanteessa, jossa iän lisäksi on vakioitu haitallinen pitkäaikaissairaus (hps) (M2) ja työkyky (M3).

Lähde: Työolotutkimus

Psyykkisesti oireilevilla oli työtä haittaava pitkäaikainen sairaus kaksi kertaa useammin kuin oireettomilla: 17 prosentilla alle 45-vuotiaista oireitivista ja yhdeksällä prosentilla oireettomista oli pitkäaikaissairaus, vastaavat osuudet 45 vuotta täyttäneillä olivat 37 ja 19 prosenttia. Osa psyykkisesti oireilevien kuntoutustarpeesta oli selitettävissä ryhmän keskimääräistä suuremman pitkäaikaissairastavuuden perusteella; taulukossa 4 on nähtävissä, että pitkäaikaissairauden vakioimisen jälkeen (M2 taulukossa) psyykkisesti oireitivien noin 2,5-kertainen kuntoutustarve (M1) supistui 20–44-vuotiailla naisilla noin puolella ja 45–64-vuotiailla naisilla sekä 20–64-vuotiailla miehillä yli neljänneksellä. Pitkäaikaissairauttakin suurempi merkitys kuntoutustarpeen selittäjänä oli kuitenkin heikentyneellä työkyvyllä, mikä on nähtävissä taulukossa 4 mallien 1 (kontrolloitu vain ikä ja oireet) ja 3 (lisäksi kontrolloitu työkyky) ristitulosuhteiden pienentymisenä. Heikentynyt työkyky oli yhteydessä myös psyykkisesti oireitivien kuntoutukseen osallistumiseen. Osallistumiseen vaikutti kuitenkin työkykyä enemmän työtä haittaava sairaus. Kun pitkäaikaissairastavuus otettiin huomioon, ei alle 45-vuotiailla naisilla ollut enää eroa kuntoutukseen osallistumisessa psyykkisesti oireilevien ja muiden välillä. Ero puolittui 45-vuotta täyttäneillä naisilla ja miehillä.

Työhön liittyvien tekijöiden yhteys psyykkisiin oireisiin

Toimipaikan ja työsuhteen epävarmuustekijät. Toimipaikan ja työsuhteen epävarmuustekijöiden merkitystä psyykkisen oireilun kannalta on tarkasteltu taulukossa 5. Työntekijämäärän muutoksilla ja niillä keinoilla, joita työpaikalla oli käytetty työntekijämäärän vähentämiseen, oli selvä yhteys työntekijöiden psyykkiseen oireiluun. Työntekijöillä, joiden toimipaikoissa työntekijöiden määrää oli vähennetty, oli enemmän psyykkistä oireilua ja työhaluttomuutta kuin työntekijöillä, joiden toimipaikoissa henkilömäärä oli pysynyt samana tai kasvanut. Tulos oli erityisen selvä, mikäli väkeä oli vähennetty ottamatta uusia tilalle.

Työsuhteen määräaikaisuus ei ollut yhteydessä psyykkiseen oireiluun (taulukko 5). Sen sijaan määräaikaisuuteen liittyvillä epävarmuustekijöillä oli merkitystä oireilun kannalta (tuloksia ei esitetty, saatavissa kirjoittajilta). Näitä olivat molemmissa ikäryhmissä – korostuneemmin vanhemmassa – työsuhteen epävarmuuden kokeminen henkisenä rasitteena ja sen aiheuttama uskalluksen puute työympäristön epäkohtiin puuttumisessa. Myös työsuhteen määräaikaisuuteen liittyvä taloudellinen epävarmuus oli selvässä yhteydessä psyykkiseen oireiluun 45 vuotta täyttäneillä: kaikilla niillä, joilla oli psyykkisiä oireita, määräaikaisuuteen liittyi taloudellinen epävarmuus, kun yhdelläkään niistä, joilla ei ollut taloudellista epävarmuutta, ei ollut oireita.

Taulukko 5. Toimipaikan ja työsuhteen epävarmuustekijät ja psyykinen oireilu (or¹⁾ naisilla ja miehillä ikäryhmittäin 2003.

	Naiset		Työhaluttomuus		Miehet		Työhaluttomuus	
	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64
Työntekijöiden määrä(p) ²⁾								
– kasvanut (33)	1,28'	1,06	1,06	0,63'	0,8	0,97	0,67'	1
– ei muutosta (44)	1	1	1	1	1	1	1	1
– vähentynyt (23)	1,55*	1,59*	1,45'	1,58*	1,26	1,56*	1,48'	0,99
Työpaikalla käytössä:								
– ei toimenpidettä käytössä	1	1	1	1	1	1	1	1
– työttömyyseläkeputki (16)	0,98	1,15	1,21	1,70'	1,22	1,35	1,56	0,89
– muu irtisanominen (22)	1,14	0,95	1,24	1,66	1,38*	1,34	2,30*	0,66
– vähennetty henkilökuntaa ilman uusien rekrytointia (18)	1,56*	1,51*	1,62'	2,03*	1,33	1,66*	1,85*	1,28
Työsuhteen laatu ³⁾								
– voimassa toistaiseksi (86)	1	1	1	1	1	1	1	1
– määräaikainen (14)	1,32'	0,84	0,96	0,9	1,04	0,84	0,77	1

- ¹⁾ odds ratio (or) eli ristitulosuhte kuvaa psyykkisten oireiden ja työhaluttomuuden yleisyyttä toimipaikan ja työsuhteen epävarmuustekijöiden mukaisissa ryhmissä verrattuna ryhmään, jossa epävarmuustekijä puuttuu (or=1,00). * merkitty poikkeamat, jotka ovat tasolla (p<0,05) ja ' (p<0,10) merkitseviä referenssiluokasta kuinka suurella osuudella vastaajista ehto täyttyi: esim. kasvanut (33) tarkoittaa, että vastaajista 33 % ilmoitti työntekijämäärän työpaikalla kasvaneen
- ³⁾ tukityöllistetyt poistettu määräaikaisista

Lähde: Työolotutkimus

Työprosessin luonne. Työn yksitoikkoisuus, henkinen raskaus ja paineen kokemukset olivat yhteydessä psyykkiseen oireiluun ja työhaluttomuuteen. Fyysisesti raskas työ oli ikääntyneillä naisilla yhteydessä psyykkiseen oireiluun ja miehillä työhaluttomuuteen. Myös töiden hyvä organisointi oli yhteydessä vähäisempään psyykkiseen oireiluun kummankin ikäryhmän miehillä ja naisilla. (Taulukko 6)

Oman työajan hallinta. Työajan hallinnan vähäisyyttä kuvaavat työolotutkimuksessa muun muassa ylitöiden tekeminen (erityisesti korvauksetta tai enemmän kuin haluaa), työajoissa toistuvasti tapahtuva joustaminen töiden tai esimiesten vaatimuksesta sekä riittämättömät tauot ja lepoaikat. Kaikista palkansaajista 12 prosenttia teki ylitöitä enemmän kuin olisi halunnut. Ylitöitä vähintään viikoittain tehneistä yli kolmannes koki tekevänsä ylitöitä enemmän kuin olisi halunnut. Tässä ryhmässä oli keskimääräistä enemmän psyykkisesti oireilevia sekä miesten että naisten joukossa: miehillä yhteys ylitöiden tekemisen ja oireilun välillä oli voimakkaampi kuin naisilla, ja heillä pakollisten ylitöiden tekeminen liittyi myös työhaluttomuuteen. Jos ylitöitä oli sopivasti – tai naisten kohdalla, jos niistä sai korvauksen – psyykkiset oireet olivat yhtä yleisiä kuin silloin, jos ylitöitä ei tehty. Paitsi vastentahtoinen ylitöiden tekeminen, myös viikoittainen työajoista joustaminen töiden tai esimiesten vaatimuksesta oli sekä miehillä että naisilla yhteydessä kasvaneeseen psyykkiseen oireiluun.

Taulukko 6. Työprosessin luonnetta ja työajan hallintaa kuvaavat tekijät sekä psyykinen oireilu (or¹⁾) iän ja sukupuolen mukaan, palkansaajat 2003.

	Naiset		Työhaluttomuus		Miehet		Työhaluttomuus	
	Psyykinen oire	45–64	20–44	45–64	Psyykinen oire	45–64	20–44	45–64
Ei mainittua ominaisuutta (%) ²⁾	1	1	1	1	1	1	1	1
Työ yksitoikkoista (17)	1,80*	1,50*	3,17*	2,63*	1,66*	2,21*	2,67*	3,25*
Työ fyysisesti raskasta (36)	1,09	1,34*	1,08	1,45	1,09	0,9	2,71*	2,37*
Työ henkisesti raskasta (52)	1,99*	2,70*	1,80*	3,34*	2,65*	2,88*	1,64'	1,68'
Työskentely paineen alaisena (27)	2,09*	2,16*	2,09*	2,01*	2,60*	2,58*	3,49*	1,69'
Työt hyvin organisoitu (19)	0,59*	0,63*	0,48'	0,73	0,60*	0,60*	1	0,88
Riittämättömät tauko- ja lepoaikat (27)	1,83*	2,01*	1,26	1,73*	2,35*	2,58*	2,03*	1,71'
Työajoissa joustaminen tehtävien tai esimiesten vaatimuksesta (29)	1,83*	1,76*	1,70*	1,38	1,57*	1,36'	1,37	1,09
Ei pitänyt kaikkia loma/vapaapäiviä(8)	1,31	1,65'	1,94'	2,22*	2,58*	2,14*	2,90*	0,5
Ylityöt³⁾								
– ei viikoittaisia ylitöitä	1	1	1	1	1	1	1	1
– vain korvattuja (12)	0,8	1,27	1,14	1,03	1,46*	2,03*	1,24	1,5
– myös korvauksetta (14)	1,36'	1,3	1,05	0,97	2,11*	1,58*	1,03	0,61
– sopivasti (16)	0,95	0,97	1,18	0,59	1,23	1,06	0,73	0,26*
– enemmän kuin haluaa (10)	1,31	1,84*	0,97	1,6	3,09*	3,46*	2,21*	2,22*

¹⁾ odds ratio (or) eli ristitulosuhte, ks tarkemmin taulukko 4

²⁾ % vastaajista ilmoittanut ko, ominaisuuden, esim. 17 % vastaajista ilmoitti työn olevan yksitoikkoista

³⁾ kaikissa ylitöitä koskevissa ryhmissä vertailuryhmänä (or=1,00) ei ylityötä tekevät

Myös niissä vastanneissa, jotka eivät voineet yleensä pitää työssään tauko- ja lepohetkiä, oli psyykkisesti oireilevia suhteellisesti enemmän kuin niissä, joilla oli mahdollisuus taukojen pitämiseen. Vastanneista kahdeksan prosenttia ei voinut pitää kaikkia ansaitsemiaan loma- ja vapaapäiviä. Näistä naisista oli psyykkisesti oireilevien osuus 1,5-kertainen ja miehistä 2,4-kertainen määrä verrattuna lomailemaan ehtineisiin. (Taulukko 6)

Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä. Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työn eri osatekijöihin liittyivät naisilla, erityisesti alle 45-vuotiailla, vähäisempään psyykkiseen oireiluun ja miehillä puolestaan parempaan työhalukkuuteen. Hyvät etenemismahdollisuudet, mutta erityisesti kehitymis- ja koulutusmahdollisuudet, olivat yhteydessä keskimääräistä vähäisempään psyykkiseen oireiluun ja työhaluttomuuteen. Etenemismahdollisuuksiaan piti hyvinä 17 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä ja 10 prosenttia muista miehistä, kun taas naisista etenemismahdollisuuksia oli kahdeksalla prosentilla koulutusasteesta riippumatta. Ylemmän korkeakouluasteen suorittaneista naisissa oli 1,4-kertainen määrä psyykkisesti oireilevia alemman koulutuksen saaneisiin naisiin verrattuna. Jos ylemmän korkeakouluasteen suorittaneilla naisilla oli heidän oman kokemuksensa mukaan hyvät etenemis-, tai kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet nykyisessä työssä, he eivät eronneet psyykkisen oireilunsa suhteen muista naisista. Miehillä hyvät etenemis- ja kehittymismahdollisuudet merkitsivät keskimääräistä selvästi vähäisempää oireilua keskiasteen koulutuksen, mutta osittain myös alemman korkeakouluasteen suorittaneiden miesten joukossa. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä, koettu kompetenssi sekä psyykinen oireilu (or¹⁾) 20–44- ja 45–64-vuotiailla, palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.

	Naiset		Työhaluttomuus		Miehet		Työhaluttomuus	
	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64
Mahdollisuus puuttuu (%) ²⁾	1	1	1	1	1	1	1	1
Mahdollisuudet vaikuttaa työn eri osatekijöihin(13)	0,46*	0,78	0,83	0,98	1,19	0,7	0,53	0,56
Etenemismahdollisuudet (10)	0,84	0,62	0,32*	0,26	0,76	0,95	0,78	1,07
Kehittymismahdollisuudet (40)	0,66'	0,79'	0,30*	0,61'	0,78'	0,70'	0,57*	0,36*
Koulutusmahdollisuudet (40) kompetenssi työssä	0,81'	0,69*	0,53*	0,46*	0,86	0,67*	0,62'	0,38*
– valmiudet vaativampiin tehtäviin(28)	1,27'	0,91	2,47*	1,47	1,38*	1,19	1,35	1,95*
– tehtäviä vastaava (60)	1	1	1	1	1	1	1	1
– tarvitsisi lisäkoulutusta (12)	2,29*	1,89*	3,04*	1,93'	1,82*	1,77*	2,06'	1,05

¹⁾ odds ratio (or) eli ristitulosuhte

²⁾ kuinka suurella osuudella vastaajista ehto täyttyi, esim. 10 %:lla työntekijöistä oli etenemismahdollisuudet

Lähde: Työolotutkimus

Koettu kompetenssi. Myös työntekijän valmiudet suhteessa työtehtäviin selittivät psyykkistä oireilua. Lisäkoulutusta tarvitsevalla työntekijöillä oli enemmän psyykkisiä oireita kuin työntekijöillä, joiden valmiudet olivat riittävät. Alle 45-vuotiailla myös valmiudet nykyistä vaativammasta tehtävästä suoriutumiseen olivat yhteydessä lisääntyneisiin oireisiin. Liian vähän vaativa työ näkyi erityisesti haluttomuudessa työhön lähtiessä. (Taulukko 7.)

Työyhteisön ilmapiiri. Työpaikalla ilmenevä syrjintä ja henkinen väkivalta voi vaikuttaa työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen silloinkin, kun syrjintä ei koske työntekijää itseään. Samoin voivat vaikuttaa eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat työpaikalla. Vaikka vammaisiin ja vajaakuntoisiin kohdistuva syrjintä ei ollut työpaikoilla yleistä, sen esiintyminen työpaikalla lisäsi sekä psyykkisesti oireilevien että työhaluttomien osuutta noin kolminkertaiseksi.

Vastaajien työpaikoista seitsemällä prosentilla esiintyi naisiin ja kahdella prosentilla miehiin kohdistuvaa syrjintää. Työpaikalla esiintyvä sukupuolinen syrjintä liittyi psyykkisesti oireilevien määrään naisilla ja alle 45-vuotiailla miehillä. Se oli erityisesti yhteydessä 45 vuotta täyttäneiden naisten työhaluttomuuteen. Myös joskus tai jatkuvasti esiintyvä henkinen väkivalta oli yhteydessä psyykkiseen oireiluun. Niiden vastaajien keskuudessa, joiden työpaikoilla oli jatkuvaa henkistä väkivaltaa (6 %), työhaluttomien osuus oli noin viisinkertainen verrattuna niihin, joiden työpaikoilla ei ollut henkistä väkivaltaa. Myös työpaikan ristiriidat olivat yhteydessä haluttomuuteen työhön lähtiessä. (Taulukko 8.)

Noin viidennes työntekijöistä koki olevansa työpaikalla, jonka ilmapiiri oli kannustava, jossa ei juoruttu tai oltu kateellisia, jossa keskusteltiin riittävästi ongelmista, jonka tiedotus oli avointa ja jossa eri ikäryhmien kykyjä käytettiin tasapuolisesti hyväksi. Nämä tekijät olivat yhteydessä noin 30–50 prosenttia vähäisempään psyykkiseen oireiluun. Ainoastaan 45 vuotta täyttäneiden miesten psyykkisellä oirehdinnalla ei ollut yhteyttä ongelmista keskustelemiseen ja ikäryhmien tasa-arvoon. Myönteistä työilmapiiriä heijastavat tekijät olivat naisilla yhteydessä suurempaan työhaluttomuuteen, mutta miehillä yhtä selviä yhteyksiä ei havaittu.

Taulukossa 8 on tarkasteltu vielä henkilökohtaisia kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta tai työpaikalla saadusta sosiaalisesta tuesta. Kokemukset eriarvoisesta kohtelusta työhön liittyvissä asioissa olivat suhteellisen yleisiä: 23 prosenttia palkansaajista ilmoitti kokeneensa viimeisen viiden vuoden aikana eriarvoista kohtelua vähintään kahdessa ja 15 prosenttia vähintään kolmessa asiassa (C21). Naisten kokemukset eriarvoisesta kohtelusta liittyen palkkaukseen, koulutukseen pääsyyn, työvuorojen jakoon, arvostukseen ja tiedonsaantiin olivat tilastollisesti merkitsevästi yleisempiä kuin miesten. Naiset olivat joutuneet miehiä useammin (8 % vs. 4 %) myös häirinnän kohteeksi (B33c). Niillä naisilla ja miehillä, joilla oli työhön liittyviä eriarvoisuuskokemuksia (C21), oli tilastollisesti merkitsevästi enemmän psyykkistä oireilua ($p < 0,001$) ja työhaluttomuutta ($p < 0,01$). Psyykkiseen oireiluun olivat yhteydessä erityisesti kokemukset eriarvoisuudesta arvostuksen saamisessa, työtovereiden tai esimiesten asenteissa ja tiedon saannissa.

Nuoremassa ikäryhmässä oireiluun liittyviä tekijöitä olivat myös etenemismahdollisuuksissa ja työvuorojen jaossa koettu eriarvoisuus, vanhemmassa ikäryhmässä eriarvoisuus palkkauksessa.

Naisilla oli miehiä enemmän työhön liittyviä epäoikeudenmukaisuuskokemuksia, mutta toisaalta he saivat myös enemmän sosiaalista tukea: 55 prosenttia naisista sai työtovereilta usein kiitosta ja arvostusta, kun miehillä vastaava osuus oli 37 prosenttia. Työtovereiden tuella oli yhteys psyykkiseen oireiluun nuoremassa, mutta ei vanhemmassa ikäryhmässä. Esimiehen tuki oli työtovereiden tukea merkittävämpi tekijä psyykkiseen oireiluun ja työhaluttomuuden kannalta. Kaikki mukana olleet yksittäiset esimiestoiminnan piirteet olivat yhteydessä psyykkiseen oireiluun sekä työhaluttomuuteen. Esimiehen arvostavaa ja tiedollista tukea saavilla oli 25–50 prosenttia vähemmän psyykkistä oireilua kuin heillä, jotka eivät saaneet tukea. Hyvän esimiestoiminnan yhteys vähäiseen työhaluttomuuteen oli vielä suurempi erityisesti alle 45-vuotiailla.

Taulukko 8. Työpaikan yleistä ilmapiiriä sekä henkilökohtaista tukea ja epäasiallista kohtelua kuvaavat tekijät ja työntekijöiden psyykinen oireilu (or¹⁾ 2003.

	Naiset		Työhaluttomuus		Miehet		Työhaluttomuus	
	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64	Psyykinen oire 20–44	45–64	20–44	45–64
Syrjintä ja ristiriidat (p%)²⁾								
– vajaakuntoisten syrjintä (3)	2,69*	1,45	3,00*	3,36*	2,76*	3,28*	3,77*	2,88*
– sukupuolinen syrjintä (8)	1,80*	2,04*	1,28	4,07*	2,14*	1,23	2,80*	1,49
– henkinen väkivalta (42)	1,49*	1,46*	1,85*	1,82*	2,39*	1,81*	2,53*	1,44
– kilpailuhenki (12)	2,06*	1,46'	1,75*	2,61*	2,00*	1,36	1,91'	0,9
– työntekijöiden riidat (11)	1,71*	1,40'	2,09*	3,02*	2,53*	2,02*	4,46*	1,66
– esimiesten ja alaisten riidat (12)	2,32*	1,31	3,23*	2,45*	3,52*	1,79*	3,43*	2,80*
Kannustava ja keskustelevalta ilmapiiri (p%)²⁾								
– kannustava ilmapiiri (19)	0,47*	0,52*	0,28*	0,67	0,43*	0,74	0,45*	0,28*
– juoruilun puuttuminen (20)	0,51*	0,49*	0,53'	0,84	0,44*	0,38*	0,56	0,62
– riittävä keskustelu (16)	0,54*	0,62*	0,42*	0,62	0,55*	0,78	1,02	0,83
– avoin tiedotus (19)	0,65*	0,70*	0,43*	0,52'	0,43*	0,55*	0,59	0,66
– ikäryhmien tasa-arvo (24)	0,62*	0,62*	0,68	0,83	0,76	0,98	0,50'	1,34
Henkilökohtainen tuki ja syrjintä (p%)²⁾								
– työhön liittyvä syrjintä (15)	2,20*	2,16*	2,35*	3,80*	2,93*	2,35*	2,76*	2,34*
– muu häirintä (6)	1,43'	2,45*	1,3	1,72	2,97*	3,39*	2,78*	0,66
– työntekijöiden tuki (46)	0,73*	0,96	0,84	0,61'	0,81	0,92	0,88	0,55'
– esimiehen arvostava tuki (37)	0,71*	0,66*	0,37*	0,60'	0,62*	0,65*	0,48*	0,42*
– esimiehen tiedollinen tuki (36)	0,59*	0,74*	0,24*	0,51*	0,63*	0,48*	0,41*	0,69

¹⁾ odds ratio (or) eli ristitulosuhde, ks tarkemmin taulukko 4

²⁾ kuinka suurella osuudella vastaajista ehto täyttyi, esim. työntekijöistä 3 %:lla työpaikoilla esiintyi vajaakuntoisiin kohdistuvaa syrjintää ja 11 %:lla vastaajien työpaikoista esiintyi paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja.

Työolojen ja oireiden yhteys terveyteen, työkykyyn ja kuntoutukseen

Seuraavassa tarkastelemme esimiestoiminnan (taulukko 9) ja työhön liittyvien tekijöiden (taulukko 10) yhteyttä terveyteen, sairauspoissaoloihin, työkykyyn ja kuntoutukseen psyykkisesti oireilevilla ja oireettomilla palkansaajilla. Tässä tarkastelussa esimiehen arvostava ja tiedollinen tuki on yhdistetty kuvaamaan esimiehen tukea yleensä, koska näiden tuen eri muotojen yhteys tarkasteltaviin muuttujiin oli samanlainen. Kolmannes aineiston palkansaajista vastasi esimiestukea koskevista 15 kysymyksestä korkeintaan seitsemään olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että sai tukea. Heidän tulkittiin saavan vähän tai ei ollenkaan tukea (Taulukossa 9 ”ei” sarake). Kolmannes vastaajista vastasi vähintään 13 kysymykseen olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä tuen saannista, ja heidän tulkittiin kuuluvan ryhmään, joilla on esimiehen tuki ja kannustus (”on” sarake).

Taulukko 9. Esimiestoiminnan yhteys sairauspoissaolopäivien määrään, työkykyyn ja kuntoutukseen psyykkisen oireilun mukaan, 20–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan 2003.

	Naiset 20–44			45–64			Miehet 20–44			45–64		
	on	ei	ei/on ¹⁾	on	ei	ei/on ¹⁾	on	ei	ei/on ¹⁾	on	ei	ei/on ¹⁾
n	359	326		320	347		333	326		236	258	
Psyykkisesti oireisten osuus (%)	25	41	1,61	26	38	1,45	19	32	1,69	16	24	1,5
Sairauspäivät (ka)												
– oireiset	6,1	13,6	2,23	11,7	18,6	1,59	7,9	9,8	1,91	9,7	14,5	1,49
– muut	5,5	8,1	1,47	8,6	11,5	1,34	4,2	6,3	2,08	8,1	6,1	0,75
Työkyky pistemäärä (%)												
– 9–10 (oireiset)	52	46	0,88	36	23	0,73	51	44	0,87	19	17	0,89
– 9–10 (muut)	78	67	0,87	64	47	0,63	78	71	0,91	52	35	0,68
– 0–6 (oireiset)	1	17	16,41	9	27	3	6	8	1,45	14	24	1,76
– 0–6 (muut)	2	2	1,29	2	2	1,5	1	2	1,52	4	5	1,23
Kuntoutukseen osallistuminen												
– psyykkiset oirehtivat	7	11	1,68	16	15	0,96	4	5	1,28	12	7	0,59
– muut	7	7	0,9	17	13	0,77	9	2	0,27	8	9	1,13
Kuntoutustarve												
– psyykkiset oirehtivat	26	29	1,13	48	60	1,24	19	26	1,37	51	57	1,13
– muut	15	20	1,36	30	41	1,39	13	10	0,81	30	38	1,3

¹⁾ tummennetulla on merkitty, jos ko muuttujan osuus poikkeaa tilastollisesti merkitsevästi (p<0,05) tukea antavien ja tukea antamattomien esimiesten ryhmässä

Psyykkisesti oireilevia oli tilastollisesti merkitsevästi vähemmän heissä, joiden esimies kuului eniten tukea ja kannustusta antavaan kolmannekseen. Sekä psyykkisesti oireilevilla että oireettomilla hyvä esimiestoiminta näkyi vähäisempinä sairauspoissaolopäivinä. Alle 45-vuotiailla oireilevilla naisilla hyvän esimiestoiminnan ryhmässä oli keskimäärin 7,5 päivää vähemmän poissaoloja kuin heillä, joiden esimies antoi vain vähän tukea ja kannustusta. Esimiestoiminnan yhteys työkykyyn ei ollut yhtä selkeä. Psyykkisesti oireilevilla naisilla esimiehen vähäinen tuki lisäsi olennaisesti heikentyneen työkyvyn osuutta ja hyvä esimiestoiminta oli oireilusta riippumatta yhteydessä erinomaisen työkyvyn omaavien osuuteen. Myös miesten joukossa huono työkyky oli yleisempää silloin, jos esimiestoiminta oli huonoa, kuin jos se oli hyvää.

Huono esimiestoiminta näytti myös lisäävän jonkin verran koettua kuntoutustarvetta. Yhteydet eivät kuitenkaan olleet kovin voimakkaita. Kuntoutukseen osallistumisen ja esimiestoiminnan välillä ei ollut merkittäviä yhteyksiä. Ainoastaan alle 45-vuotiaat miehet olivat olleet kuntoutuksessa useammin, jos heidän esimiehensä kuului eniten tukea ja kannustusta antavaan kolmannekseen.

Taulukossa 10 on tarkasteltu eräiden työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä terveyteen, työkykyyn, sairauspoissaoloihin ja kuntoutukseen osallistumiseen ja sen tarpeeseen erikseen psyykkisesti oireilevilla ja oireettomilla palkansaajilla. Molemmista ryhmissä hyvä terveys ja työkyky olivat harvinaisempia heillä, joiden työ oli yksitoikkoista tai huonosti organisoitua. Oireilevilla myös paineen kokemukset liittyivät pienentyneeseen hyvän terveyden ja työkyvyn osuuteen. Sen sijaan töiden hyvä organisointi oli yhteydessä vähäisempiin sairauspoissaoloihin psyykkisesti oireilevilla.

Työajan hallintaa koskevista tekijöistä taukojen riittämättömyys olivat sekä oireilevilla että oireettomilla yhteydessä huonompaan terveyteen ja työkykyyn. Mahdollisuus käyttää työaikajoustoja omien tarpeiden mukaan oli yhteydessä hyvään terveyteen ja työkykyyn sekä vähäisempiin sairauspoissaoloihin psyykkisesti oireettomilla, mutta ei niinkään oireilevilla.

Työhön liittyvä eriarvoinen kohtelu ja syrjintä olivat yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn ja terveyteen sekä sairauspoissaoloihin riippumatta psyykkisestä oireilusta. Vastaavasti etenemis- ja koulutusmahdollisuudet näkyivät hyvänä terveytenä ja vähäisempinä sairauspoissaoloina molemmissa ryhmissä.

Tässä tarkastellut työhön liittyvät tekijät eivät juurikaan liittyneet psyykkisesti oireettomien kuntoutukseen osallistumiseen. Psyykkisesti oireilevien parissa kuntoutukseen osallistuminen oli yleisempää niillä, joiden työssä ei ollut riittävästi taukoja eikä työ ollut yksitoikkoista. Kuntoutustarvetta lisäsivät taukojen riittämättömyys, työhön liittyvä eriarvoinen kohtelu ja syrjintä sekä oireilevilla työpaine. Kuntoutustarvetta puolestaan vähensivät jousto- ja koulutusmahdollisuudet sekä psyykkisesti oireettomilla myös etenemismahdollisuudet, avoin tiedotus ja töiden hyvä organisointi.

Taulukko 10. Työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden yhteys hyvään terveyteen, työkykyyn ja kuntoutukseen (or)¹ sekä sairauspoissaolopäiviin² psyykkisen oirehdinnan mukaan (ikä- ja sukupuolivakioitu) 2003.

Työhön liittyvä tekijä	Hyvä terveys		Hyvä työkyky		Sairauspäivät		Kuntoutukseen osallistuminen		Kuntoutuksen tarve	
	Oireiset Or	Muut or	Oireiset or	Muut or	Oireiset (ero) ²	Muut (ero) ²	Oireiset or	Muut or	Oireiset or	muut or
Ominaisuutta ei ole ¹	1	1	1	1			1	1	1	1
– yksitoikkoinen työ	0,63	0,63	0,77	0,73	0,1	3,1	0,62	1,1	1,32	1,24
– paineen kokemukset	0,74	1,06	0,81	0,95	0,1	0,6	1,01	1,03	1,47	1,11
– riittämättömät taudit	0,76	0,81	0,79	0,8	1,5	2,3	1,53	1,29	1,68	1,46
– eriarvoisuus työssä	0,7	0,76	0,73	0,81	3	1,81	0,98	0,83	1,38	2
– omat joustot	1,13	1,3	1,19	1,25	–0,7	–1,9	0,75	0,98	0,77	0,8
– etenemismahdollisuudet	2,06	1,63	1,94	1,33	–4,3	–2,4	1	0,9	1,01	0,61
– koulutusmahdollisuudet	1,71	1,42	1,51	1,29	–3,5	–0,5	1,25	1,28	0,5	0,74
– avoin tiedotus	1,45	1,33	1,29	1,57	1,1	–2	1,22	1,05	0,94	0,67
– töiden hyvä organisointi	1,63	1,5	1,32	1,56	–3,2	0,5	1,21	1,04	0,78	0,74

1 odds ratio (or) eli ristitulosuhde kuvaa vastemuuttujan (hyvä terveys, hyvä työkyky, kuntoutukseen osallistuminen tai sen tarve) yleisyyttä työtä kuvaavan muuttujan kaltaisessa työssä olevilla (yksitoikkoinen, paineinen, riittämättömiä taukoja sisältävä työ jne.) verrattuna niihin, joilla ei ole kyseistä työtä kuvaavaa tekijää. Esimerkiksi työn yksitoikkaisuuden kohdalla referenssiryhmänä ovat ne, joiden työ ei ole yksitoikkoista; näillä or=1,00.

2 Sairauspäivien määrä ero niillä, joilla on kyseinen työhön liittyvä tekijä (esim. yksitoikkoinen työ) ja niillä, joilta kyseinen tekijä puuttuu. **Luvut tummennetulla**, kun $p < 0,05$ ja *kursiivilla*, kun $p < 0,10$

3 sukupuoli ja ikä vakioitu

Lähde: Työolotutkimus

Yhteenvedo ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa työhön liittyvillä tekijöillä ja psyykkisellä oireilulla oli monenlaisia yhteyksiä, jotka voivat olla seurausta työolojen vaikutuksesta hyvinvointiin. On myös mahdollista, että työntekijät, joilla on oireita muista kuin työhön liittyvistä syistä, arvioivat työolosuhteita ja omia mahdollisuuksiaan keskimääräistä kriittisemmin. Vaikutussyhteyksien luonteesta ei voida tehdä tulkin-toja.

Psyykkisiä rasittuneisuusoireita oli tässä tutkimuksessa joka kolmannella nais- ja joka viidennellä miespalkansaajalla, mikä vastasi työuupuneiden osuutta ansiotyössä olleilla Terveys 2000 -tutkimuksessa (Pirkola & Lönnqvist, ym. 2002). Naisilla oli psyykkisiä oireita enemmän kuin miehillä, mikä oli yhdenmukaista monien aikaisempien mielenterveyden häiriöitä koskevien tutkimusten kanssa (Salminen 2004, Ahola ym. 2005). Työhaluttomuudessa sukupuolten välillä ei sen sijaan ollut eroa. Päivittäin tai vähintään muutaman kerran viikossa toistuva haluttomuus ja henkinen väsymys työhön lähtiessä voi liittyä työuupumukseen, jonka esiintyvyydessä ei myöskään Aholan ym. tutkimuksen mukaan ollut naisten ja miesten välillä eroa (Ahola ym. 2005). Työuupumus saattaa liittyä (muihin) mielenterveyden häiriöihin, kuten masennukseen (Ahola ym. 2005). Pitkittynyt työuupumus tai psyykinen oireilu voi johtaa vakavampiin mielenterveyden häiriöihin ja työkyvyttömyyteen (Manninen ym. 1997, Salminen 2004).

Psyykinen oireilu oli yhteydessä koettuun terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkykyyn. Oireiden määrä näkyi kasvavina sairauspoissaoloina. Palkansaajilla, joilla oli 2–3 oiretta, oli keskimäärin kaksi sairauspoissaolopäivää enemmän kuin oireettomilla. Sen sijaan niillä alle 45-vuotiailla palkansaajilla, joilla oli 4–6 oiretta, oli seitsemän ja 45 vuotta täyttäneillä vastaavasti 18 sairauspäivää enemmän kuin oireettomilla. Psyykinen oireilu oli myös selvässä yhteydessä työkyvyn heikentymiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa lievääasteisen masennuksen on havaittu aiheuttavan toimintakyvyn heikkenemistä, mutta ei työkyvyttömyyttä (Salminen 2004). Masennuksessa hoidon nopea aloitus on tärkeää (Viinamäki ym. 2005). Tässä tutkimuksessa työhaluttomuuden yhteys huonoon terveyteen ja työkyvyn laskuun oli jopa selkeämpi kuin psyykkisen oireilun yhteys näihin. Viikoittainen haluttomuus ja henkinen väsymys töihin lähtiessä on psyykkisen oireilun ohella merkki, johon tulisi voida puuttua nopeasti, ettei työntekijän työ- ja toimintakyky vaarantuisi. Tilanteen pitkittyminen voi johtaa noidankehään, jossa ongelmat heikentävät työkykyä ja heikentynyt työkyky lisää oireilua, mikä lopulta voi johtaa työkyvyttömyyteen.

Työn epävarmuustekijät, kuten työntekijämäärän vähennykset toimipaikalla ja määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus, olivat selvästi yhteydessä psyykkiseen oireiluun, vaikka määräaikaisuus ei sinänsä ollutkaan. Myös Virtasen ym. (2000) tutkimuksessa määräaikaisuus oli yhteydessä työtyytyväisyyteen työn epävarmuuden kautta ja (lääkäreillä) psyykkisiin oireisiin taloudellisen epävarmuuden kautta. Vahteran ym. tutkimuksessa (2004) työntekijämäärän vähennykset lisäsivät työhön jääneiden sairauspoissaoloja ja myös sydän- ja verisuonitautikoollei-

suutta. Mielenkiintoista on selvittää, liittykö tutkimuksessamme havaittu yhteys käynnissä olevaan työelämän muuttumisen murrosvaiheeseen (Alasuutari 2004), vai jääkö psyykkinen oirehdinta pysyvästi korkeammalle tasolle liittyen työmarkkinoiden epävarmuuteen, joustavuuteen ja kilpailuttamiseen.

Työprosessin rasittavuus ja vaativuus, erityisesti paineiden kokeminen ja pakollinen joustaminen ja taukojen riittämättömyys, olivat yhteydessä psyykisiin rasitusoireisiin sukupuolesta ja iästä riippumatta. Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia Karasekin mallin ja aikaisempien työn vaativuutta ja mielenterveyttä koskevien tutkimusten kanssa (Cheng ym. 2000, Talala ym. 2003). Tässä tutkimuksessa hyvä työhallinta oli yhteydessä vähäiseen oirehtimiseen. On myös tuloksia, joissa työn hallinnalla ei ole ollut yhteyttä mielenterveyteen, vaan sen on tulkittu vaikuttavan lähinnä työn mielekkyyden kokemiseen (Talala ym. 2003). Omaa kykyä vaatimattomammassa tehtävissä toimiminen sekä eriarvoisen kohtelun kokemukset (palkkauksessa ja etenemisessä) olivat yhteydessä psyykkiseen oirehtimiseen ja työhaluttomuuteen. Siegristin mallin mukaisesti tulkiten tämä voi olla heijastusta epätasapainosta työhön satsattujen panosten ja työstä saatavien toteutuneiden tai odotettavissa olevien etujen välillä (Siegrist 1996).

Kielteiset asiat työpaikan ilmapiirissä liittyivät selvästi oireiluun ja työhaluttomuuteen. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi henkinen väkivalta, eri ryhmien väliset ristiriidat sekä vajaakuntoisiin tai sukupuoleen kohdistuva syrjintä, joiden ei tarvinnut edes kohdistua henkilöön itseensä. Sen sijaan positiiviset asiat – kuten kannustava, avoin ja keskusteleva ilmapiiri – näkyivät vähäisenä oireiluna. Kivimäen ym. (2000) mukaan kiusaamisen kohteeksi joutuneiden keskuudessa depression sairastuneita oli nelinkertainen osuus ei-kiusattuihin verrattuna. On mahdollista, että psyykkisesti oireilevat tulkitsevat työpaikan ilmapiiriä muita herkemmin negatiivisesti ja hyvinvoivat positiivisesti. Vähintään yhtä todennäköiseltä tuntuu tulkinta, että negatiivinen ilmapiiri, esimerkiksi joihinkin työntekijöihin kohdistuva epäasiallinen kohtelu, lisää henkistä pahoinvointia ja yleisesti jaksamattomuutta työpaikalla.

Työtovereiden tuki oli yhteydessä etenkin suurempaan työhalukkuuteen. Selvempi yhteys psyykkiseen oireiluun ja työhalukkuuteen oli kuitenkin esimiehen arvostavalla ja tiedollisella tuella. Hyvä esimiestoiminta näkyi sekä oireettomien että oirehtivien parempana terveytenä ja työkyynä ja vähäisempinä sairauspoissaolopäivien määränä. Kuntoutukseen osallistumiseen esimiestoiminnalla ei juurikaan ollut yhteyttä. Voisi kuitenkin olettaa, että esimiehen on helpompi havaita psyykkinen oireilu kuin työterveyshuollon ja puuttua nopeammin epäkohtiin.

Tulosten mukaan yksinkertaiset keinot työpaikalla, kuten hyvä esimiestoiminta, avoin tiedotus ja riittävä keskustelu ongelmakohtista, syrjinnän puuttuminen ja riittävä taukojen pitäminen olivat yhteydessä työntekijöiden parempaan terveyteen, työkykyyn ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Tärkeitä tekijöitä olivat myös työn hallinta, mahdollisuus käyttää joustoja omiin tarpeisiin ja edetä, kehittyä ja kouluttautua uralla. (Vrt. Ylitalon artikkeli tässä julkaisussa). Hyvät työolosuhteet vähensivät selvästi myös kuntoutustarvetta. Psyykkisten rasittuneis-

suusoireiden esiintymistä ja niiden kielteisiä työkykyvaikutuksia voidaan pyrkiä vähentämään parantamalla psykososiaalisia työoloja. Keskeistä tässä on esimiestoiminnan ja työn organisoinnin parantaminen, työhön liittyvien suoriutumispaineiden kontrollointi sekä sellaisen myönteisen, avoimen ja kannustavan ilmapiiriin kehittäminen, joka mahdollistaa paremman työn ja työajan hallinnan samoin kuin työssä oppimisen ja kehittymisen (ks. proaktiivisuus, Antila ja Ylöstalo 2000 sekä tässä julkaisussa).

Naisilla ja ikääntyneillä miehillä kuntoutukseen osallistuminen oli yhteydessä oireiden määrään. Psykkisesti oireilevien osallistuminen kuntoutukseen oli kuitenkin yhteydessä siihen, että heillä oli jokin työkykyä heikentävä pitkäaikais-sairaus. Oireilevien suuri kuntoutustarve liittyi puolestaan pitkälti heidän kokemukseensa työkyvyn heikentymisestä. Psykkisesti oireilevien osallistuminen kuntoutukseen oli todennäköisempää työpaikoissa, joissa asioita hoidettiin avoimesti ja joissa oli kehittymismahdollisuuksia. Tämä voi heijastaa näiden työpaikkojen valmiutta huomioida työntekijöiden tarpeita monipuolisesti – toisaalta tämä voi puolestaan heijastua työntekijöiden parempana työkykynä.

Kuntoutuksen avulla voidaan osaltaan vaikuttaa psyykkisesti oirehtivien työssä jaksamiseen ja elämänlaatuun. Työpaikalla on käytettävissä monenlaisia työkykyä ylläpitävän toiminnan muotoja, jotka tulevat kyseeseen ennen työpaikan ulkopuolisten kuntoutuspalvelujen käyttöä. Näyttää kuitenkin siltä, että varhaisen puuttumisen mahdollisuuksia työpaikoilla ja työterveyshuollossa ei riittävästi tunneta ja käytetä hyväksi. Monialaisen kuntoutuksen mahdollisuudet ovat useimmiten harkittavina vasta, kun uupumus tai oireilu on edennyt lääkärin toteamaksi sairaudeksi ja aiheuttanut jo pitkiä sairauslomia.

Tulosten mukaan työkyvyn alentuminen selitti merkittävän osan psyykkisesti oireilevien koetusta kuntoutustarpeesta ja todettu työkykyä haittaava sairaus selitti kuntoutukseen osallistumista. Tulos vastaa kuntoutusmaailman todellisuutta. Muuttuvissa työoloissa olisi tärkeää tutkia kattavalla seuranta-aineistolla työpaikoilla toteutettujen toimenpiteiden, esimiestoiminnan ja saadun kuntoutuksen vaikuttavuutta psyykkisesti oirehtivien terveyteen, työkykyyn ja työssä jaksamiseen.

Lähteet

- Ahola Kirsi, Honkonen Teija & Isometsä Erkki ym. (2005): The relationship between job-related burnout and depressive disorders-results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders* 88:55–62.
- Alasuutari, Pertti (2004): Suunnittelualoudesta kilpailualouteen. Miten muutos on ideologisesti mahdollinen? *Yhteiskuntapolitiikka* 69(1):3–16.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2000): Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa: Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) *Jaksaen ja jostaen – Artikkeleita työolotutkimuksesta*. s. 15–44. Tilastokeskus, Tutkimuksia 230.
- Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) (2002): Terveys ja toiminakyky Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset. *Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002*.
- Cheng Yawen, Kawachi Ichiro, Coakley Eugenie H., Schwartz Joel & Colditz Graham (2000): Association between psychological work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *British Medical Journal* 320:1432–1436.
- Härkäpää, Kristiina (1994): Social and psychological factors in chronic low-back pain. *Erkrankungen des Bewegungsapparates* 2, 3, 35–40.
- Järvikoski, Aila (1994): Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallin tarkastelu. *Kuntoutussäätiö, Tutkimuksia* 46/1994.
- Karasek, Robert & Theorell, Tores (1990): *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Kivimäki Mika, Elovainio Marko & Vahtera Jussi (2000): Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational & Environmental Medicine* 57, 656–660
- Kivistö, Marketta & Kalimo, Raija (2000): Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. *Jaksaen ja jostaen – Artikkeleita työolotutkimuksesta*. s. 123–146. Tilastokeskus, Tutkimuksia 230.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003, Tilastokeskus.
- Manninen Pirjo, Heliövaara Markku, Riihimäki, Hilikka & Mäkelä Pentti (1997): Does psychological distress predict disability? *International Journal of Epidemiology* 26(5):1063–1070.
- Pirkola Sami, Lönnqvist Jouko & työryhmä (2002): Psyykinen oireilu ja mielenterveydenhäiriöt. Teoksessa: Aromaa Arpo & Koskinen Seppo (toim.) (2002): Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset. s. 51–54. *Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002*.

- Salminen, Jouko (2004): Mielenterveyden häiriöt ja työkyvyttömyys. Suomen Lääkärilehti (59)48:4745–4748.
- Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1):27–41.
- Talala Kirsi, Lahelma Eero & Sarlio-Lähteenkorva Sirpa (2003): Psykososiaaliset tekijät ja psyykinen oireilu työntekijöillä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 40, 163–173
- Vahtera Jussi, Kivimäki Mika, Ala-Mursula Leena & Pentti Jaana (2002): Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa: Vahtera J, Kivimäki M, Virtanen P.(toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Vahtera Jussi, Kivimäki Mika, Pentti Jaana, Linna Anne, Virtanen Marianna, Virtanen Pekka & Ferrie Jane (2004): Organizational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *British Medical Journal* 328(7439):555–559.
- Viinamäki Heimo, Honkalampi Kirsi, Haatainen Kaisa, Koivumaa-Honkanen Heli, Tolmunen Tommi & Hintikka Jukka (2005): Masennuksesta toivutaan. *Suomen lääkäri* 34(60):3239–3244.
- Virtanen Marianna, Kivimäki Mika & Elovainio Marko (2000): Määräaikainen työsuhde, työtyytyväisyys ja terveys: tutkimus sairaalahenkilöstöstä. *Työ ja ihminen* 14(4):354–369.
- Warr, Peter B. (1987): *Unemployment and mental health*. Oxford University Press, Oxford.

Liite 1. Työolotutkimukset

Työolotutkimukset ovat laajoja, 3 000–6 000 henkeä käsittäneitä koko palkansaajakunnan kattaneita tutkimuksia, joita on tehty viisi kertaa: 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003. Tutkimukset on tehty käyntihaastatteluina. Keskimäärin hieman yli tunnin kestäneissä haastatteluissa on käsitelty sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, fyysistä ja psyykkistä oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista. Näistä asioista on käytetty samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että keskeisimmiltä aihealueilta on nyt saatavana tuloksia yli 25 vuoden ajalta.

Koko tutkimussarja on seuraava:

- Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778.
- Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkeä.
- Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502.
- Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkeä.
- Työolotutkimus 2003. Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkeä.

Vuosien 1997 ja 2003 lomakkeiden suunnittelussa on käytetty hyväksi kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä. Vuoden 1997 lomakkeen laadintaa edelsi joukko vapaamuotoisia haastatteluja, joita käytettiin hyväksi kysymysten suunnittelussa ja muotoilussa. Osaa vuoden 1997 tutkimukseen osallistuneista palkansaajista haastateltiin vielä uudestaan laadullisin menetelmin Työpaineet, kiire ja sukupuoli -tutkimusprojektissa. Näiden haastattelujen pohjalta on edelleen muokattu joitakin kysymyksiä vuoden 2003 tutkimuslomakkeelle.

Työolotutkimus 2003, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 2003 toteutettiin käyntihaastatteluina Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen loka- ja marraskuun kierrosten yhteydessä vuonna 2003. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi palkansaajiksi osoittautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 104, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 63 minuuttia. Haastattelut toteutettiin pääosin loka–joulukuussa 2003, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä tammikuun 2004 alussa.

Kohdejoukko valittiin lokakuun työvoimatutkimuksen kolmannen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä marraskuun työvoimatutkimuksen neljännessä ja viidennessä 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 viisi tuntia palkkatyötä. Heille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista.

Vastausprosentti oli myös tässä tutkimuksessa korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästiin iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa. Sosioekonomisen asemaan mukaan tarkasteltuna vastausaktiivisuus oli työntekijöiden joukossa hivenen alhaisempi kuin toimihenkilöiden keskuudessa. Vastausprosentti nousi koulutusasteen myötä. Vastausaktiivisuudessa ei ollut eroa työajan osa-aikaisuuden/koko-aikaisuuden mukaan, eikä juuri työsuhteen vakinaisuuden / määräaikaisuudenkaan mukaan.

Liitetaulukko 1. Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan 2003

	Saatu haastattelu		Kieltäytyi		Aikaa ei saatu sovittua		Ei tavoitettu		Muu syy		Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	%	%	%	%	N	
Yhteensä	77,9	4104	14,4	1,4	5,7	0,6	100	5270				
Sukupuoli												
Naiset	80,5	2167	13,1	1,4	4,5	0,6	100	2692				
Miehet	75,1	1937	15,8	1,5	6,9	0,6	100	2578				
Ikäryhmä												
15–24	68,2	320	21,5	3,2	6,8	0,2	100	469				
25–34	76,6	929	14,6	1,4	6,8	0,6	100	1213				
35–44	76,3	1069	15,1	1,5	6,3	0,7	100	1401				
45–54	80,5	1166	12,4	1,1	5,1	0,7	100	1448				
55–64	83,9	620	12,0	0,9	3,1	0,5	100	739				

Lähde: Työolotutkimus

A-KYSYMYKSET:

A1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämänavaluita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänavaluet ovat juuri Teille:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="841 258 929 320">Erittäin tärkeä</th> <th data-bbox="929 258 1030 320">Melko tärkeä</th> <th data-bbox="1030 258 1134 320">Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="841 320 929 382">1</td> <td data-bbox="929 320 1030 382">2</td> <td data-bbox="1030 320 1134 382">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="841 382 929 408">1</td> <td data-bbox="929 382 1030 408">2</td> <td data-bbox="1030 382 1134 408">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="841 408 929 455">1</td> <td data-bbox="929 408 1030 455">2</td> <td data-bbox="1030 408 1134 455">3</td> </tr> </tbody> </table>	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 ollut ansloityössä elämänne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden</p>													
A3.	<p>Oletteko elämänne aikana ollut <u>lasten hoidon vuoksi</u> pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittalista hoitovapaata):</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>00</p>													
A4.	<p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta sellaista lasta Teillä on, joiden hoidon vuoksi olette ollut pois työelämästä?</p>	<input type="text"/> <input type="text"/>												
A5.	<p>Oletteko ollut elämänne aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1</p> <p>2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2</p> <p>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? 3</p>													
A6.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/></p>													

A7a.	Kuinka monta kuukautta olette kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2002 (palkalliset lomat ml.) LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta								
A7b.	Kuinka monta kuukautta olette osapäivätyössä vuonna 2002?	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta								
A8.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana: (Työtön = työtä vaille, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	<table> <tr> <td>kerran</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>useamman kerran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan?</td> <td>3♦ A10</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3♦ A10		
kerran	1									
useamman kerran	2									
vai ette lainkaan?	3♦ A10									
A9.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?	<input type="text"/> <input type="text"/>								
A10.	KAIKKI: Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?	<table> <tr> <td>erittäin tyytyväinen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko tyytyväinen</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>melko tyytymätön</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>erittäin tyytymätön</td> <td>4</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	melko tyytymätön	3	erittäin tyytymätön	4
erittäin tyytyväinen	1									
melko tyytyväinen	2									
melko tyytymätön	3									
erittäin tyytymätön	4									
A11.	Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.	<table> <tr> <td>valtio</td> <td>1 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td>kunta tai kuntayhtymä</td> <td>2 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td>vai yksityinen työnantaja?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9 ♦ A15</td> </tr> </table>	valtio	1 ♦ A15	kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15	vai yksityinen työnantaja?	3	EOS	9 ♦ A15
valtio	1 ♦ A15									
kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15									
vai yksityinen työnantaja?	3									
EOS	9 ♦ A15									

A12.	<p>JOS YKSITYINEN:</p> <p>Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?</p> <p>Ulkomaisessa omistuksessa 1</p> <p>Kotimaisessa omistuksessa 2</p> <p>Vaikea määrittellä, toimii Suomen lisäksi myös muualla 3</p>
A13a.	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ A15</p>
A13b.	<p>Jos A13a=kyllä:</p> <p>Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?</p> <p>Alle 5 toimipaikkaa 1</p> <p>5 – 10 toimipaikkaa 2</p> <p>Yli 10 toimipaikkaa 3</p>
A14.	<p>KORTTI 1</p> <p>Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <p>1 – 4 henkeä 1</p> <p>5 – 9 henkeä 2</p> <p>10 – 19 henkeä 3</p> <p>20 – 29 henkeä 4</p> <p>30 – 49 henkeä 5</p> <p>50 – 99 henkeä 6</p> <p>100 – 199 henkeä 7</p> <p>200 – 249 henkeä 8</p> <p>250 – 499 henkeä 9</p> <p>500 – 999 henkeä 10</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 11</p>

A15.	<p>KORTTI 1 KAIKKI: Kuinka monta henkilöä on silinä tolimpalkassa jossa itse työskentelette?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä 1 TARVITTAESSA.</p> <p>5 – 9 henkeä 2</p> <p>10 – 19 henkeä 3</p> <p>20 – 29 henkeä 4</p> <p>30 – 49 henkeä 5</p> <p>50 – 99 henkeä 6</p> <p>100 – 199 henkeä 7</p> <p>200 – 249 henkeä 8</p> <p>250 – 499 henkeä 9</p> <p>500 – 999 henkeä 10</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 11</p>			
A16.	<p>Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana tolimpalkassanne:</p> <p>lisääntynyt selvästi 1</p> <p>lisääntynyt jonkin verran 2</p> <p>pysynyt ennallaan 3</p> <p>vähentynyt jonkin verran 4</p> <p>vähentynyt selvästi? 5</p>			
A17.	<p>Onko työpaikallanne viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä:</p> <table border="1" data-bbox="897 979 1018 1009"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table> <p>A. Siirretty työttömyyseläkeputkeen? 1 2</p> <p>B. Irtisanottu muuten? 1 2</p> <p>JOS A16=4,5,9 C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia? 1 2</p>	Kyllä	Ei	
Kyllä	Ei			
A18.	<p>Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viime vuosina:</p> <table border="1" data-bbox="897 1189 1081 1215"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> <td>Ei sovi</td> </tr> </table> <p>A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tulokellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa? 1 2 3</p> <p>B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän? 1 2 3</p> <p>C. Sovellataanko työpaikallanne ns. tiimityöskentelyä ainakin jossain määrin? 1 2 3</p>	Kyllä	Ei	Ei sovi
Kyllä	Ei	Ei sovi		

A19.	<p>Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?</p> <p>Toistaiseksi voimassa olevaksi 1 ♦ A28</p> <p>Määräaikaiseksi 2</p>
A20.	<p>JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA: Oletteko:</p> <p>Sijainen ilman pysyvää tointa 1 ♦ A23</p> <p>Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa 2 ♦ A23</p> <p>Koeajalla 3 ♦ A23</p> <p>Työllistämisarvoin palkattuna 4 ♦ A23</p> <p>Kausiluonteisessa työssä 5 ♦ A23</p> <p>Tulette työhön kutsuttaessa 6 ♦ A23</p> <p>Oppisopimussuhteessa 7 ♦ A23</p> <p>Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa? 8</p> <p>EOS 99</p>
A21.	<p>JOS A20=08 tai 99: 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>Kyllä, suullisesti 1</p> <p>Kyllä, kirjallisesti 2</p> <p>Ei 3</p>
A22.	<p>KORTTI 2 JOS A20=08 tai 99: Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteen?</p> <p>JOS USEITA SYITÄ, VALITSE TÄRKEIN</p> <p>Avoinna olevan viran hoito 01</p> <p>Projektiluonteinen työtehtävä 02</p> <p>Urakkaluonteinen työtehtävä 03</p> <p>Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms) 04</p> <p>Tehlävää ei ole haluttu vakinaistaa 05</p> <p>Liittyä koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 06</p> <p>Epäpätevyys 07</p> <p>Määräaikainen virka tai työ 08</p>

	Tuntiopettaja	09
	Jokin muu syy	10
A23.	KAIKKI MÄÄRÄAIKAISET: Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteenne pituus kokonaisuudessaan?	
		<input type="text"/> <input type="text"/> vuotta
		<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta
		00 alle kuukauden
A24.	Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kulinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:	
	tämä on ensimmäinen	1
	kaksi	2
	kolme	3
	neljä	4
	viisi tai enemmän?	5
A25.	Entä kulinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?	
	Yksi	1
	kaksi	2
	kolme	3
	neljä	4
	viisi tai enemmän	5
A26.	Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:	
	määräaikaista työsuhdetanne jatketaan samassa työpaikassa	1
	solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2
	aloitatte uuden työn muualla	3
	joudutte työttömäksi	4
	ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5
	vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6

A27.

Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne?
KORTTI 3

		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5
B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1	2	3	4	5
C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1	2	3	4	5
D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakainainen	1	2	3	4	5
E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1	2	3	4	5
F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakainainen työntekijä	1	2	3	4	5
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi	1	2	3	4	5
H.	Kaipaam vakainaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	5
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristöissäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakainainen	1	2	3	4	5
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämishankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakainaisilla 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 vakainaisen työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	5
M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne	1	2	3	4	5

A28.	KORTTI 4 KAIKKI: Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne. Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne? LUE TARVITTAESSA	<table border="0"> <tr><td>Kiinteä kuukausipalkka</td><td>1</td></tr> <tr><td>Kiinteä tuntipalkka</td><td>2</td></tr> <tr><td>Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät</td><td>3</td></tr> <tr><td>Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä</td><td>4</td></tr> <tr><td>Kiinteä peruspalkka sekä provisio</td><td>5</td></tr> <tr><td>Puhdas urakkapalkka</td><td>6</td></tr> <tr><td>vai muu palkkausmuoto?</td><td>7</td></tr> </table>	Kiinteä kuukausipalkka	1	Kiinteä tuntipalkka	2	Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät	3	Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	4	Kiinteä peruspalkka sekä provisio	5	Puhdas urakkapalkka	6	vai muu palkkausmuoto?	7
Kiinteä kuukausipalkka	1															
Kiinteä tuntipalkka	2															
Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät	3															
Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	4															
Kiinteä peruspalkka sekä provisio	5															
Puhdas urakkapalkka	6															
vai muu palkkausmuoto?	7															
A29.	Perustuuko työpaikkanne palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?	<table border="0"> <tr><td>Kyllä perustuu</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ei</td><td>2</td></tr> <tr><td>Ei, mutta on suunnitteilla</td><td>3</td></tr> </table>	Kyllä perustuu	1	Ei	2	Ei, mutta on suunnitteilla	3								
Kyllä perustuu	1															
Ei	2															
Ei, mutta on suunnitteilla	3															
A30.	Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?	<table border="0"> <tr><td>Kyllä</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ei</td><td>2</td></tr> <tr><td>Ei, mutta on suunnitteilla</td><td>3</td></tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2	Ei, mutta on suunnitteilla	3								
Kyllä	1															
Ei	2															
Ei, mutta on suunnitteilla	3															
A31.	KAIKKI: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpalkallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisä- tai palkkioita?	<table border="0"> <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															
A32.	JOS A31=1: Maksetaanko palkkioita: (useampi kohta sallitaan):	<table border="0"> <tr><td>Yksittäisille henkilöille</td><td>1</td></tr> <tr><td>Työryhmille tai osastoille</td><td>2</td></tr> <tr><td>vai organisaation kaikille työntekijöille?</td><td>3</td></tr> </table>	Yksittäisille henkilöille	1	Työryhmille tai osastoille	2	vai organisaation kaikille työntekijöille?	3								
Yksittäisille henkilöille	1															
Työryhmille tai osastoille	2															
vai organisaation kaikille työntekijöille?	3															

A33.	<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 ♦ A36</p>						
A34.	<p>JOS A33=1: Entä oletteko saanut tällaisia palkkiloita viime vuoden 2002 ajalta?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ A36</p>						
A35.	<p>JOS A34=1: Paljonko:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; border: 1px solid black;">Alle 500 e</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black;">500 – 1 000 e</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black;">vai yli 1 000 e?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Alle 500 e	1	500 – 1 000 e	2	vai yli 1 000 e?	3
Alle 500 e	1						
500 – 1 000 e	2						
vai yli 1 000 e?	3						
A36.	<p>KAIKKI: Oletteko viimeisen 5 vuoden aikana ehdottanut palkankorotusta itsellenne ? (ehdottanut esimiehelle, luottamusmiehelle tms., koskee kaikenlaisia ei- automaattisesti tulevia korotuksia, esim. henkilökohtaisia lisiä)</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>						

A37.

KORTTI 5**Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?**

Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.

500 e tai vähemmän	(n. 3 000 mk tai vähemmän)	11
501 – 700 e	(n. 3 000 – 4 200 mk)	12
701 – 900 e	(n. 4 200 – 5 400 mk)	13
901 – 1 100 e	(n. 5 400 – 6 500 mk)	14
1 101 – 1 300 e	(n. 6 500 – 7 800 mk)	15
1 301 - 1 500 e	(n. 7 800 – 9 000 mk)	16
1 501 – 1 700 e	(n. 9 000 – 10 100 mk)	17
1 701 – 1 900 e	(n. 10 100 – 11 300 mk)	18
1 901 – 2 100 e	(n. 11 300 – 12 500 mk)	19
2 101 – 2 300 e	(n. 12 500 – 13 700 mk)	20
2 301 - 2 500 e	(n. 13 700 – 14 900 mk)	21
2 501 – 2 700 e	(n. 14 900 – 16 100 mk)	22
2 701 – 2 900 e	(n. 16 100 – 17 300 mk)	23
2 901 – 3 100 e	(n. 17 300 – 18 400 mk)	24
3 101 – 3 300 e	(n. 18 400 – 19 600 mk)	25
3 301 – 3 600 e	(n. 19 600 – 21 400 mk)	26
3 601 – 4 000 e	(n. 21 400 – 23 800 mk)	27
4 001 – 5 000 e	(n. 23 800 – 30 000 mk)	28
yli 5 000 e	(yli n. 30 000 mk)	29
Ei halua vastata		98

A38.

Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.

Onko palkkanne:

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:

<p>B1.</p>	<p>KORTTI 6 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on?</p> <p>päivätyö (klo 6 – 18) 1</p> <p>säännöllinen iltatyö 2</p> <p>säännöllinen yötyö 3</p> <p>kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä 4</p> <p>kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä 5</p> <p>kolmivuorotyö 6</p> <p>vai jokin muu työaikamuoto? 7</p>
<p>B2.</p>	<p>Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>
<p>B3.</p>	<p>KORTTI 7 JOS B1=7 ja B2=2, EOS: Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten työaikanne:</p> <p>Työtuntien määrää ei ole määritely tai määrittelyä ei noudateta 1</p> <p>Tulette töihin erikseen sovittaessa 2</p> <p>Valitsette työaikanne vapaasti itse 3</p> <p>Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana 4</p> <p>Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika? 5</p>
<p>B4.</p>	<p>Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <p>Määrätyt tulo- ja lähtöajat 1</p> <p>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika) 2</p>
<p>B5.</p>	<p>Seurataanko työaikojenne toteutumista:</p> <p>kellokortilla tai kulunvalvonnalla tai käsin kirjaamalla 1</p> <p>tai kirjaatteko itse työaikanne omaan käyttöönnne 2</p> <p>vai eikö kukaan seuraa työaikojanne? 3</p>

B6.	<p>Teettekö joskus ylittöitä, 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										
B7.	<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										
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										
B9.	<p>JOS B8=1: 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										
B10.	<p>KAIKKI: Kuinca usein joudutte joustamaan työajolssanne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">päivittäin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">viikoittain</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">kuukausittain</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">harvemmin</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai ei koskaan?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	päivittäin	1	viikoittain	2	kuukausittain	3	harvemmin	4	vai ei koskaan?	5
päivittäin	1										
viikoittain	2										
kuukausittain	3										
harvemmin	4										
vai ei koskaan?	5										

B11.	<p>KORTTI 8 Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvalisitte kortin vaihtoehdoin seuraavia väittämiä:</p> <table border="1" data-bbox="724 253 1120 337"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?</p> <p>B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?</p> <p>C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaapäivät?</p>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi	1	2	3	4	5
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi							
1	2	3	4	5							
B12.	<p>Voitteko yleensä pitää työsänne tauko- ja lepoetkiä:</p> <table border="1" data-bbox="497 544 1120 647"> <tbody> <tr> <td>riittävästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>hieman liian vähän</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän?</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	riittävästi	1	hieman liian vähän	2	vai aivan liian vähän?	3				
riittävästi	1										
hieman liian vähän	2										
vai aivan liian vähän?	3										

B13.

KORTTI 9

Täällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä.
Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?
VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI
VASTAAJAN MAINITSEMAT
HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN
LISÄKYSYMYKS

	Kyllä	Ei esiinny	LISÄKYSYMYKS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasitusta: KORTTI 10				
			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. Täristä	<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 epämukavat 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. Tilanhaustus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
19. Hometta rakennuksissa	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
20. Ei mitään näistä	<input type="checkbox"/>						

B14.	KORTTI 11						
	Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:						
		Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähemmän	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 12					
		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.	Entä turmelette arvokkaan laitteen tai tuloksen?	1	2	3			
B16.	Litittykö 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:			
			Kyllä	Ei
	A.	Matkapuhelinta eli kännykkää?	1	2
	B.	Tavallista puhelinta?	1	2
	C.	Telefaxia?	1	2
	D.	Internetiä?	1	2
	E.	Sähköpostia?	1	2
	JOS KYLLÄ KOHDASSA E:			
	Käytättekö tietokoneen sähköpostia:			
	F.	työpaikan sisäiseen viestintään?	1	2
G.	yhteyksiin kotimaassa?	1	2	
H.	yhteyksiin ulkomaille?	1	2	
B18.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita:			
			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 työstökoneita?	1	2	
Jos ei mitään ATK-laitetta ♦ B21				
B19.	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvaa laitetta:			
		suunnilleen koko työajan	1	
		3/4 ajasta	2	
		1/2 ajasta	3	
		1/4 ajasta	4	
		vai vähemmän?	5	

B20.	<p>Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä:</p> <table data-bbox="491 206 1127 365"> <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> </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.	<p>KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?</p> <table data-bbox="491 422 1127 544"> <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> </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 työt lähinnä:</p> <table data-bbox="428 581 1127 722"> <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 data-bbox="957 741 1127 787"> <tr> <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>Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</p> <table data-bbox="491 825 1127 900"> <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 13 KAIKKI: Etätyöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. (Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.)</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <table data-bbox="491 1059 1127 1172"> <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								
B25.	<p>Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:</p> <table data-bbox="491 1256 1127 1354"> <tr> <td>ei kertaakaan</td> <td>1 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>kerran, pari</td> <td>2 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>useammin?</td> <td>3</td> </tr> </table>	ei kertaakaan	1 ♦ B27	kerran, pari	2 ♦ B27	useammin?	3		
ei kertaakaan	1 ♦ B27								
kerran, pari	2 ♦ B27								
useammin?	3								

B26.	<p>JOS B25=3: Haluatteko vapaaehtoisesti olla tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?</p> <p style="text-align: center;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: center;">En 2</p>																																																						
B27.	<p>KORTTI 14 KAIKKI: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 8%;">Paljon</th> <th style="width: 8%;">Melko paljon</th> <th style="width: 8%;">Jonkin verran</th> <th style="width: 8%;">Ei lainkaan</th> <th style="width: 8%;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Työtahtiinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H. Työaikoihinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		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
	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.	<p>Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">jo suunnitteluvaiheessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vähän ennen muutosta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	jo suunnitteluvaiheessa	1	vähän ennen muutosta	2	vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																
jo suunnitteluvaiheessa	1																																																						
vähän ennen muutosta	2																																																						
vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																						
B29.	<p>Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpalkaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">aina tarvittaessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>hyvin harvoin</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	aina tarvittaessa	1	joskus	2	hyvin harvoin	3	vai ei koskaan?	4																																														
aina tarvittaessa	1																																																						
joskus	2																																																						
hyvin harvoin	3																																																						
vai ei koskaan?	4																																																						

B30.	KORTTI 15 Arvioikaa kortin avulla, kuinka suuren osan työajastanne:	Lähes	Noin	Noin	Noin	Vähem-	Ei lain-	EOS		
		koko ajan	3/4	1/2	1/4	män	kaan			
A.	Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6	9		
B.	Olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa)?	1	2	3	4	5	6	9		
B31.	KORTTI 16 Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne:	Pitää	Pitää	Ei juuri-	Ei pidä					
		täysin	jokseenkin	kaan pidä	lainkaan					
		paik-	paikkansa	paik-	paik-					
		kansa		kaansa	kaansa					
		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. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5
Q. Työpaikallamme esiintyy työuupumusta?	1	2	3	4	5
R. Kiire aiheuttaa virheitä työpaikallamme?	1	2	3	4	5
S. Kiire lisää tapaturmavaaraa työpaikallamme?	1	2	3	4	5

B32.

KORTTI 17		Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi
A.	Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5
B.	Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne 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 18		Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	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 (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4
C.	Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi (myös asiakkaiden 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 tai 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.</p> <p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kurssilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ B37</p>	
B36.	<p>JOS B35=1</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kurssilla 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>	

B41.	KORTTI 19		
	Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?		
	LUE TARVITTAESSA	Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni	1
		Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2
Minulla on valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammista tehtävistä		3	

B42.	KORTTI 20				
	Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähialkoina tapahtumassa seuraavia seuraavia suurehkoja muutoksia:				
		Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole
	A. Esmiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4
	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4
	C. Tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4
D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4	

B43.	Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä		
	täysin vakaa ja turvattu		1
	jokseenkin vakaa ja turvattu		2
	hieman epävarma		3
	hyvin epävarma?		4

C-KYSYMYKSET:

C1.	Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?		
	Kyllä		1
	En		2 ♦ C5

C2.	JOS KYLLÄ:		
	Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä?		
	lähies koko ajan		1
	noin 3/4 ajasta		2
	puolet ajasta		3
	noin 1/4 ajasta		4
	vähemmän		5
ei lainkaan		6	

C3	<p>Työskentelettekö aina samassa ryhmässä vai oletteko useamman ryhmän jäsen?</p> <p style="text-align: right;">Aina samassa 1</p> <p style="text-align: right;">Useissa 2</p>																																																		
C4.	<p>KORTTI 21 Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat ryhmätätänne?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Ryhmä valitsee itse esimiehensä</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> </tr> <tr> <td>b. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan</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> </tr> <tr> <td>c. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet</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> </tr> <tr> <td>d. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan</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> </tr> <tr> <td>e. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä</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> </tr> <tr> <td>f. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätätänne</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> </tr> <tr> <td>g. Ryhmätätänne aiheutuu ristiriitoja</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> </tr> <tr> <td>h. Olen yleisesti tyytyväinen tilimäiseen työtapaan</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> </tr> <tr> <td>i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon</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> </tr> </tbody> </table>		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 ryhmätätänne	1	2	3	4	g. Ryhmätätänne aiheutuu ristiriitoja	1	2	3	4	h. Olen yleisesti tyytyväinen tilimäiseen työtapaan	1	2	3	4	i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon	1	2	3	4
	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 ryhmätätänne	1	2	3	4																																															
g. Ryhmätätänne aiheutuu ristiriitoja	1	2	3	4																																															
h. Olen yleisesti tyytyväinen tilimäiseen työtapaan	1	2	3	4																																															
i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon	1	2	3	4																																															
C5.	<p>KAIKKI: Seuraava kysymys koskee ammattiliiton kuulumista.</p> <p>Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p> <p>Jos ei: Entä kuulutte työttömyyskassaan?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 ♦ C7</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ C7</p> <p>Jos kyllä: Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">SAK</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>STTK</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>AKAVA</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>muu</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	SAK	1	STTK	2	AKAVA	3	muu	4																																										
SAK	1																																																		
STTK	2																																																		
AKAVA	3																																																		
muu	4																																																		

JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTI-LIITON NIMI:

C6.	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisenne kannalta:	<table border="1"> <tr> <td>Erittäin tärkeä</td> <td>Melko tärkeä</td> <td>Ei kovin tärkeä</td> </tr> </table>			Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä									
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 työsuhte-etuja?	1	2	3												
	d. Liittoon kuuluminen on tapa?	1	2	3												
C7	Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne	<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>			Kyllä	Ei										
Kyllä	Ei															
	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2													
	B. Muissa luottamustehtävissä?	1	2													
C8	KORTTI 21 Missä määrin seuraavat välttämät pitävät mielestänne palkkansa omalla työpaikallanne?	<table border="1"> <tr> <td>Pitää täysin paikkansa</td> <td>Pitää jokseenkin paikkansa</td> <td>Ei pidä juurikaan paikkaansa</td> <td>Ei pidä lainkaan paikkaansa</td> </tr> </table>				Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa							
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:	<table border="1"> <tr> <td>erittäin hyvin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko hyvin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>keskinkertaisesti</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>melko huonosti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin huonosti?</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>6</td> </tr> </table>			erittäin hyvin	1	melko hyvin	2	keskinkertaisesti	3	melko huonosti	4	vai erittäin huonosti?	5	Ei sovi	6
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. Onko työpaikallanne:</p> <table border="1" data-bbox="955 221 1150 380"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3	B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3	C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3	D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3
	Kyllä	Ei	Ei sovi																		
A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3																		
B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3																		
C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3																		
D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3																		
C11.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnitteen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <table data-bbox="501 493 986 718"> <tbody> <tr> <td>kaikki naisia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen naisia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>sekä miehiä että naisia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen miehiä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaikki miehiä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	kaikki naisia	1	enimmäkseen naisia	2	sekä miehiä että naisia	3	enimmäkseen miehiä	4	kaikki miehiä	5	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6								
kaikki naisia	1																				
enimmäkseen naisia	2																				
sekä miehiä että naisia	3																				
enimmäkseen miehiä	4																				
kaikki miehiä	5																				
kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6																				
C12.	<p>a. Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ C 13</p> <p>JOS C12a=1:</p> <p>b. Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> henkeä</p> <p>Ei varsinaisia alaisia000 ♦ C13</p>																				
C12c, C12d, C12e	<p>JOS C12a=1 ja C12b # 000 KORTTI 21 Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallanne:</p> <table border="1" data-bbox="753 1056 1156 1300"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>c. Käytän suurimman osan työstäni esimiestehtäviin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	c. Käytän suurimman osan työstäni esimiestehtäviin?	1	2	3	4	d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?	1	2	3	4	e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?	1	2	3	4
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa																	
c. Käytän suurimman osan työstäni esimiestehtäviin?	1	2	3	4																	
d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?	1	2	3	4																	
e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?	1	2	3	4																	

C13.	<p>KAIKKI: Onko lähin esimiehenne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30px;">mies</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vai nainen?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Ei esimestä</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	mies	1	vai nainen?	2	Ei esimestä	3																								
mies	1																														
vai nainen?	2																														
Ei esimestä	3																														
C14.	<p>KORTTI 22 Esiintyykö Teidän työyksikössä paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%;">Paljon</th> <th style="width: 10%;">Melko paljon</th> <th style="width: 10%;">Jonkin verran</th> <th style="width: 10%;">Ei lainkaan</th> <th style="width: 10%;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A Kilpailuhenkeä?</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. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?</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. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</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. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?</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>		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
	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																										

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 viimeisten 12 kuukauden aikana?	Kyllä	1
		Ei	2 ♦ C 19

C18.	JOS C17=1: Miten tyytyväinen olette tähän keskusteluun:	hyvin tyytyväinen	1
		melko tyytyväinen	2
		vaikea sanoa	3
		melko tyytymätön	4
		hyvin tyytymätön?	5

C19.	KAIKKI: KORTTI 23 Seuraavaksi esitän joitakin <u>omaa työpaikkaanne</u> koskevia väittämiä.												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Täysin samaa mieltä</th> <th>Jokseenkin samaa mieltä</th> <th>Ei samaa eikä eri mieltä</th> <th>Jokseenkin eri mieltä</th> <th>Täysin eri mieltä</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> </table>	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi					
	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 Työpaikamme 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 väitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5	6	2					
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							

C20.

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Katsotteko että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

	Esiintyy 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. Perheellisyteen 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. Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen?	1	2	3		
11. Sukupuoliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 "KYLLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSI:

Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?

C21.

Oletteko viimeisen 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 saamisessa?	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 miltäöintlä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esilintyykö 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
C24.	JOS C23=1,2,3: Ovatko kiusaajat olleet: USEAMPI VAIHTO- EHTO SALLITAAN	esimiehiä	1
		työtovereita	2
		alaisia	3
		asiakkaita (esim. oppilaita)?	4

D-KYSYMYKSET, PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN:

D1.	KAIKKI: Seuraavaksi kysyn perhetilanteestanne. Oletteko:	naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1
		asumuserossa	2
		eronnut	3
		leski	4
		naimaton?	5
D2a.	Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?	Kyllä	1 ♦ D2b
		Ei	2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11
D2b.	Jos D2a=1: Kuinka monta heitä on?	_____	

D3.	<p>Jos D2a=1:</p> <p>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)</p> <p>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <p style="text-align: center;">1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.</p> <p style="text-align: center;">□□ □□ □□ □□ □□ □□ □□ □□</p>																		
D4.	<p>JOS D1=1:</p> <p>Onko puollsonne (avopuollsonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">2 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?</td> <td style="text-align: right;">3 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>opiskelija / koululainen</td> <td style="text-align: right;">4 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana</td> <td style="text-align: right;">5 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>muulla eläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">6 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>hoitaa omaa kotitaloutta</td> <td style="text-align: right;">7 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>vai tekee jotain muuta?</td> <td style="text-align: right;">8 ♦ D6</td> </tr> </table>			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 / koululainen	4 ♦ D6	työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana	5 ♦ D6	muulla eläkkeellä	6 ♦ D6	hoitaa omaa kotitaloutta	7 ♦ D6	vai tekee jotain muuta?	8 ♦ D6
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 / koululainen	4 ♦ D6																		
työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana	5 ♦ D6																		
muulla eläkkeellä	6 ♦ D6																		
hoitaa omaa kotitaloutta	7 ♦ D6																		
vai tekee jotain muuta?	8 ♦ D6																		
D5.	<p>JOS D4=1:</p> <p>Onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">kokopäivätyössä</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vai osa-aikatyössä?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table> <p>Entä onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>			kokopäivätyössä	1	vai osa-aikatyössä?	2	palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1	palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2	vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?	3						
kokopäivätyössä	1																		
vai osa-aikatyössä?	2																		
palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1																		
palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2																		
vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?	3																		

D6.	<p>Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut KORKEIN KOULUTUS VALITAAN</p> <table border="1"> <tr> <td>kansakoulun tai vähemmän</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>keskikoulun tai peruskoulun</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ammattikoulun</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>lukion</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ammatillisen opiston,</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ammattikorkeakoulun</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>korkeakoulun tai yliopiston?</td> <td>7</td> </tr> </table>	kansakoulun tai vähemmän	1	keskikoulun tai peruskoulun	2	ammattikoulun	3	lukion	4	ammatillisen opiston,	5	ammattikorkeakoulun	6	korkeakoulun tai yliopiston?	7				
kansakoulun tai vähemmän	1																		
keskikoulun tai peruskoulun	2																		
ammattikoulun	3																		
lukion	4																		
ammatillisen opiston,	5																		
ammattikorkeakoulun	6																		
korkeakoulun tai yliopiston?	7																		
D7.	<p>Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne palkkansa: KORTTI 24</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	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
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	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.	<p>KORTTI 24B Onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta:</p> <table border="1"> <tr> <td>Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti	1	Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2	Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?	4										
Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti	1																		
Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2																		
Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3																		
Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?	4																		
D9.	<p>Entä kumpi teistä tekee enemmän kottitöitä vai teettekö niistä yhtä paljon:</p> <table border="1"> <tr> <td>Te teette paljon enemmän</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Te teette jonkin verran enemmän</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>teette puolison kanssa saman verran</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>puolisonne tekee jonkin verran enemmän</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>puolisonne tekee paljon enemmän?</td> <td>5</td> </tr> </table>	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								
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 25						
		vaimo huoleh- tii yksin	lähinnä vaimo huoleh- tii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huoleh- tii	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 D2a=1 G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä? ...	1	2	3	4	5	6
	Jos D2a=1 H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6
D11.	KAIKKI: Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten sukulaisistanne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?						
	Kyllä	1	♦ D12				
	Ei	2	Jos alle 10 v lapsia ♦ D13a Jos ei alle 10 v lapsia ♦ D16				
D12.	JOS D11=1: Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:						
	A. Aikuisia?	[] [] tuntia					
	B. Lapsia?	[] [] tuntia					
D13a	JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?						
	Kyllä	1 ♦ D13b					
	Ei	2 ♦ D14					
D13b.	Jos D13a=1: Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ?						
D13c.	Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?						

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 8-VUOTIAITA LAPSIA: Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt ensimmäisen luokan syyslukukauden. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla:</p> <table border="1" data-bbox="459 478 856 581"> <tr> <td>Kyllä parhaillaan</td> <td>1</td> <td>◆ D16</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Olen ollut aiemmin</td> <td>3</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä parhaillaan	1	◆ D16	En	2		Olen ollut aiemmin	3		
Kyllä parhaillaan	1	◆ D16									
En	2										
Olen ollut aiemmin	3										
D15b.	<p>KORTTI 26 Olisitteko kilnnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <table border="1" data-bbox="346 684 756 909"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2	Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	En	4	Ei sovi	5
Kyllä	1										
Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2										
Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3										
En	4										
Ei sovi	5										

D16.	<p>KORTTI 27 KAIKKI: Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin väittämiä tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne Teidän kohdallanne paikkansa:</p> <table border="1" data-bbox="819 309 1161 403"> <thead> <tr> <th data-bbox="819 309 882 403">pitää täysin paikkansa</th> <th data-bbox="882 309 945 403">pitää joksikin paikkansa</th> <th data-bbox="945 309 1008 403">ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th data-bbox="1008 309 1071 403">ei pidä lainkaan paikkansa</th> <th data-bbox="1071 309 1161 403">Ei sovi</th> </tr> </thead> </table> <p>A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-ajana? 1 2 3 4 5</p> <p>B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi? 1 2 3 4 5</p> <p>C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi? 1 2 3 4 5</p> <p>D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä? 1 2 3 4 5</p> <p>JOS D2a = 1 E. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä? 1 2 3 4 5</p> <p>Jos D2a = 1 F. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu? 1 2 3 4 5</p>	pitää täysin paikkansa	pitää joksikin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkansa	ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi
pitää täysin paikkansa	pitää joksikin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkansa	ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi		
D17.	<p>KAIKKI: Jos ajattelette elämäanne, oletteko tehnyt tieteisiä "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?</p> <table border="1" data-bbox="907 825 1115 853"> <thead> <tr> <th data-bbox="907 825 957 853">Kyllä</th> <th data-bbox="957 825 1008 853">Ei</th> <th data-bbox="1008 825 1115 853">Ei sovi</th> </tr> </thead> </table> <p>Oletteko:</p> <p>A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä? 1 2 3</p> <p>B. Lykännyt lasten hankkimista työhönne liittyvistä syistä? 1 2 3</p> <p>JOS EDELLISEEN KYLLÄ:</p> <p>C. Lykännyt lasten hankkimista työsuhteenne määräaikaisuuden vuoksi? 1 2 3</p> <p>D. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi? 1 2 3</p> <p>E. Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi? 1 2 3</p> <p>F. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi? 1 2 3</p> <p>G. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi? 1 2 3</p>	Kyllä	Ei	Ei sovi		
Kyllä	Ei	Ei sovi				

E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:

E1a.	Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?	Kyllä	1	♦ E1a
		En	2	♦ E2
E1b.	Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?		_ kertaa	
E1c.	Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?		_ kertaa	
E1d.	Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?		_ kertaa	Jos=00 ♦ E2
E1e.	Kuinka pitkään olette poissa?		_ pv	Jos#00 ♦ E1e
	LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAOLOJA			
E2.	Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?			
	00 Ei yhtään päivää			
	_ päivää			
E3.	KORTTI 28 Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työnne yleensä hoidetaan poissaollessanne:			
	Tilalleni hankitaan sijainen		1	
	Työt jaetaan työtovereiden kesken		2	
	Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin		3	
	En juuri koskaan voi jäädä sairauden tai muun syyn vuoksi pois töistä		4	
	Minun ei ole ollut tarvetta jäädä pois töistä?		5	
E4.	Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilianne. KORTTI 29			
	Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?			
	00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä			

E5.	<p>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikais sairaus, (esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikais sairaus)?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ E7</p>															
E6.	<p>JOS E5=1: Onko sairaudesta /vammasta haittaa työssänne:</p> <p style="text-align: right;">kyllä, erittäin paljon 1</p> <p style="text-align: right;">kyllä, jonkin verran 2</p> <p style="text-align: right;">vai ei lainkaan? 3</p>															
E7.	<p>KAIKKI: Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</p> <p style="text-align: right;">Hyvä 1</p> <p style="text-align: right;">Melko hyvä 2</p> <p style="text-align: right;">Kohtalainen 3</p> <p style="text-align: right;">Melko huono 4</p> <p style="text-align: right;">Huono? 5</p>															
E8.	<p>Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>															
E9.	<p>Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>															
E10.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>C. Ristiselässä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		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
	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.	<p>KORTTI 30 Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:</p> <p>KYSY YKSITELLEN</p> <table border="1" data-bbox="645 258 1118 341"> <thead> <tr> <th>Päivittäin tai lähes päivittäin</th> <th>Muutamana 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>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>A. Päänsärky? 1 2 3 4 5 6</p> <p>B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus? 1 2 3 4 5 6</p> <p>C. Valkeudet päästä uneen tai heräileminen öisin? 1 2 3 4 5 6</p> <p>D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit? 1 2 3 4 5 6</p> <p>E. Huimauksen tunne? 1 2 3 4 5 6</p> <p>F. Masennus? 1 2 3 4 5 6</p> <p>G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli? 1 2 3 4 5 6</p> <p>H. Ylirasittuneisuus? 1 2 3 4 5 6</p> <p>I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys? 1 2 3 4 5 6</p> <p>J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien? 1 2 3 4 5 6</p>	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamana kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamana kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
1	2	3	4	5	6																																																														
E12.	<p>KORTTI 30 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:</p> <table border="1" data-bbox="446 851 1118 1065"> <tbody> <tr> <td>päivittäin tai lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>muutamana kerran viikossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>noin kerran viikossa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kerran pari kuukaudessa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>tai ei koskaan?</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	päivittäin tai lähes päivittäin	1	muutamana kerran viikossa	2	noin kerran viikossa	3	kerran pari kuukaudessa	4	harvemmin	5	tai ei koskaan?	6																																																						
päivittäin tai lähes päivittäin	1																																																																		
muutamana kerran viikossa	2																																																																		
noin kerran viikossa	3																																																																		
kerran pari kuukaudessa	4																																																																		
harvemmin	5																																																																		
tai ei koskaan?	6																																																																		
E13.	<p>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</p> <p>Kyllä 1 ♦ E14</p> <p>Ei 2 ♦ F1b</p>																																																																		
E14.	<p>Miten tuo tapaturma sattui? (avovastaus)</p>																																																																		

E15.	Millaisen vamman tapaturma aiheutti? (avovastaus)	
E16.	Kuinka pitkän poissaolon se aiheutti?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.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviä ruumiillisesti:	
	erittäin kevyinä	1
	melko kevyinä	2
	melko raskaina	3
	vai erittäin raskaina?	4
F3.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviä henkisesti:	
	erittäin kevyinä	1
	melko kevyinä	2
	melko raskaina	3
	vai erittäin raskaina?	4
F4.	Onko työtahti viime vuosina mielestänne:	
	kiristynyt huomattavasti	1
	kiristynyt jonkin verran	2
	pysynyt ennallaan	3
	keventynyt jonkin verran	4
vai keventynyt huomattavasti?	5	

F5.	Pitävätkö seuraavat väittämät palkkansa omassa työssänne? (viime vuosina)			
		Pitää paik- kansa	Ei pidä paik- kaansa	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
F6.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:			
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1		
	melko merkittävänä	2		
	ei erityisen merkittävänä	3		
	vai ette lainkaan merkittävänä?	4		

F7.

KORTTI 31
Mitkä täällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistä?

VAIHTOEHTOJA
 EI LUETA

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 32Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä vilhtymistänne?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.	Työn vuoksi matkustaminen	1	2
7.	Suhteet esimiehiin	1	2
8.	Suhteet työtovereihin		
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.	Työpalkan 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

F10.	<p>Onko työpalkallanne mahdollista jutella vapaamuotoisesti työtovereiden kanssa päivän mittaan esimerkiksi kahvitillassa tai ruokalassa?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ F12</p>
F11.	<p>JOS F10=1: Kuinka usein käytätte tätä mahdollisuutta:</p> <p style="text-align: right;">Useita kertoja päivässä 1</p> <p style="text-align: right;">Noin kerran päivässä 2</p> <p style="text-align: right;">Harvemmin 3</p> <p style="text-align: right;">Ei koskaan? 4</p>
F12.	<p>KAIKKI: Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</p> <p style="text-align: right;">samalle ammattialalle 1</p> <p style="text-align: right;">eri ammattialalle 2</p> <p style="text-align: right;">vai ette lainkaan vaihtaisi? 3</p>
F13.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p> <p style="text-align: right;">hyvät 1</p> <p style="text-align: right;">kohtalaiset 2</p> <p style="text-align: right;">vai huonot mahdollisuudet? 3</p>
F14.	<p>Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</p> <p style="text-align: right;">ette ole ajatellut 1</p> <p style="text-align: right;">olette joskus ajatellut 2</p> <p style="text-align: right;">vai olette ajatellut usein? 3</p>
F15.	<p>Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää:</p> <p style="text-align: right;">ette ole ajatellut 1</p> <p style="text-align: right;">olette ajatellut joskus 2</p> <p style="text-align: right;">olette ajatellut usein? 3</p> <p style="text-align: right;">on jo jättänyt eläkehakemuksen 4</p>

F16.	VÄHINTÄÄN 56-VUOTIAILLE: Saatteko nykyisin: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Osa-aikaeläkettä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Osa-aikaeläkettä	1	Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2	Ei kumpaakaan?	3		
Osa-aikaeläkettä	1								
Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2								
Ei kumpaakaan?	3								
F17.	JOS EDELLISESSÄ 3 tai 9 TAI ON 45 – 55 -VUOTIAS: Oletteko viime aikoina suunnitellut, että saattaisitte jäädä osa-aikaeläkkeelle, kun se iän puolesta on mahdollista: <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> </table>	ette ole suunnitellut	1	olette suunnitellut joskus	2	olette suunnitellut usein?	3	on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4
ette ole suunnitellut	1								
olette suunnitellut joskus	2								
olette suunnitellut usein?	3								
on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4								
F18.	VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle? <div style="text-align: center; margin: 5px 0;"> <input style="width: 40px; height: 15px; border: 1px solid black;" type="text"/> -vuotiaana </div>								
F19.	VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: Voisitko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne? <table border="0" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 80%;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2				
Kyllä	1								
Ei	2								
F20.	VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: KORTTI 33 Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Vuoden 2005 alusta eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana: <table border="0" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 80%;">Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>Ei?</td> <td style="text-align: right;">4</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 45-VUOTIAAT: KORTTI 33 Yleinen eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 62 – 68 vuotta. Voisitteko harkita jatkavanne anslotyössä 68 vuoden ikään saakka:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei ?</td> <td style="text-align: right;">4</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										
F22.	<p>VÄHINTÄÄN 25-VUOTIAILLE: Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten</td> <td style="text-align: right;">2 ♦ F24</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei kumpaakaan?</td> <td style="text-align: right;">3 ♦ F24</td> </tr> </table>	On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1	Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F24	Ei kumpaakaan?	3 ♦ F24				
On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1										
Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F24										
Ei kumpaakaan?	3 ♦ F24										
F23.	<p>JOS F22=1 : Onko vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisena tavoitteena:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">suurempi kokonaiseläke</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">tai verotuksen keventäminen?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1	suurempi kokonaiseläke	2	tai verotuksen keventäminen?	3				
mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1										
suurempi kokonaiseläke	2										
tai verotuksen keventäminen?	3										
F24.	<p>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, voimakkaasti</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, jossain määrin</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei erityisemmin</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> <tr> <td style="padding-left: 40px;">ei sovi</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	Kyllä, voimakkaasti	1	Kyllä, jossain määrin	2	Ei erityisemmin	3	Ei lainkaan?	4	ei sovi	5
Kyllä, voimakkaasti	1										
Kyllä, jossain määrin	2										
Ei erityisemmin	3										
Ei lainkaan?	4										
ei sovi	5										
F25.	<p>KORTTI 34 KAIKKI: Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">palkka on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	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		
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 työaika olennaisesti	3
	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?	4

F27.	KORTTI 35 VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta <u>itse</u> jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään:				
		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään
	A. Joustavammat työntekijät?	1	2	3	4
	B. Työpaikkaterveyshuollon 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	

Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksyttekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

Kyllä	1
Ei	2

Kiitos haastattelusta!

TUTKIMUKSIA-SARJA RESEARCH REPORTS SERIES

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen,
v. 1990 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

164. **Henry Takala**, Kunnat ja kuntainliitot kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1990. 60 s.
165. **Jarmo Hyrkkö**, Palkansaajien ansiotasoindeksi 1985=100. Tammikuu 1990. 66 s.
166. **Pekka Rytönen**, Siivouspalvelu, ympäristöhuolto ja pesulapalvelu 1980-luvulla. Tammikuu 1990. 70 s.
167. **Jukka Muukkonen**, Luonnonvaratilinpito kestävän kehityksen kuvaajana. 1990. 119 s.
168. **Juha-Pekka Ollila**, Tieliikenteen tavarankuljetus 1980-luvulla. Helmikuu 1990. 45 s.
169. **Tuovi Allén – Seppo Laaksonen – Päivi Keinänen – Seija Ilmankunnas**, Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Huhtikuu 1990. 90 s.
170. **Ari Tyrkkö**, Asuinolotiedot väestölaskennassa ja kotitaloustiedustelussa. Huhtikuu 1990. 63 s.
171. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Nuorten koulutus ja kotitausta. Toukokuu 1990. 115 s.
171b. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Education and the family background of the young in Finland. 1990. 115 pp.
172. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Eriarvoisuus kuoleman edessä. Sosioekonomiset kuolleisuuserot Suomessa 1971–85. Kesäkuu 1990. 145 s.
173. **Jukka Muukkonen**, Sustainable development and natural resource accounting. August 1990. 96 pp.
174. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Time use changes in Finland in the 1980s. August 1990. 118 pp.
175. **Väinö Kannisto**, Mortality of the elderly in late 19th and early 20th century Finland. August 1990. 50 pp.
176. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Socio-economic mortality differences in Finland 1971–85. December 1990. 108 pp.
177. **Jaana Lähteenmaa – Lasse Siurala**, Nuoret ja muutos. Tammikuu 1991. 211 s.
178. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Vaalit, puolueet ja yhteiskunnan muutos. Maaliskuu 1991. 120 s.
179. **Seppo Laaksonen**, Comparative Adjustments for Missingness in Short-term Panels. April 1991. 74 pp.
180. **Ágnes Babarczy – István Harcsa – Hannu Pääkkönen**, Time use trends in Finland and in Hungary. April 1991. 72 pp.
181. **Timo Matala**, Asumisen tuki 1988. Kesäkuu 1991. 64 s.
182. **Iiris Niemi – Parsla Eglite – Algimantas Mitrikas – V.D. Patrushev – Hannu Pääkkönen**, Time Use in Finland, Latvia, Lithuania and Russia. July 1991. 80 pp.
183. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Vuotuinen ajankäyttö. Joulukuu 1992. 83 s.
- 183b. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen – Veli Rajaniemi – Seppo Laaksonen – Jarmo Lauri**, Vuotuinen ajankäyttö. Ajankäyttötutkimuksen 1987–88 taulukot. Elokuu 1991. 116 s.
184. **Ari Leppälahti – Mikael Åkerblom**, Industrial Innovation in Finland. August 1991. 82 pp.

185. **Maarit Säynevirta**, Indeksiteoria ja ansiotasoindeksi. Lokakuu 1991. 95 s.
186. **Ari Tyrkkö**, Ahtaasti asuvat. Syyskuu 1991. 134 s.
187. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Voting, parties and social change in Finland. October 1991. 108 pp.
188. **Timo Kolu**, Työelämän laatu 1977–1990. Työn ja hyvinvoinnin koettuja muutoksia. Tammikuu 1992. 194 s.
189. **Anna-Maija Lehto**, Työelämän laatu ja tasa-arvo. Tammikuu 1992. 196 s.
190. **Tuovi Allén – Päivi Keinänen – Seppo Laaksonen – Seija Ilmankunnas**, Wage from Work and Gender. A Study on Wage Differentials in Finland in 1985. 88 pp.
191. **Kirsti Ahlqvist**, Kodinomistajaksi velalla. Maaliskuu 1992. 98 s.
192. **Matti Simpanen – Irja Blomqvist**, Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Toukokuu 1992. 135 s.
193. **Leena M. Kirjavainen – Bistra Anachkova – Seppo Laaksonen – Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen – Zahari Staikov**, Housework Time in Bulgaria and Finland. June 1992. 131 pp.
194. **Pekka Haapala – Seppo Kouvonnen**, Kuntasektorin työvoimakustannukset. Kesäkuu 1992. 70 s.
195. **Pirkko Aulin-Ahmavaara**, The Productivity of a Nation. November 1992. 72 pp.
196. **Tuula Melkas**, Valtion ja markkinoiden tuolla puolen. Kanssaihminen apu Suomessa 1980-luvun lopulla. Joulukuu 1992. 150 s.
197. **Fjalar Finnäs**, Formation of unions and families in Finnish cohorts born 1938–67. April 1993. 58 pp.
198. **Antti Siikanen – Ari Tyrkkö**, Koti – Talous – Asuntomarkkinat. Kesäkuu 1993. 167 s.
199. **Timo Matala**, Asumisen tuki ja aravavuokralaiset. Kesäkuu 1993. 84 s.
200. **Arja Kinnunen**, Kuluttajahintaindeksi 1990=100. Menetelmät ja käytäntö. Elokuu 1993. 89 s.
201. **Matti Simpanen**, Aikuiskoulutus ja työelämä. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Syyskuu 1993. 150 s.
202. **Martti Puohiniemi**, Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Lokakuu 1993. 100 s.
203. **Juha Kivinen – Ari Mäkinen**, Suomen elintarvike- ja metallituote-teollisuuden rakenteen, kannattavuuden ja suhdannevaihteluiden yhteys; ekonometrinen analyysi vuosilta 1974 – 1990. Marraskuu 1993. 92 s.
204. **Juha Nurmela**, Kotitalouksien energian kokonaiskulutus 1990. Marraskuu 1993. 108 s.
- 205a. **Georg Luther**, Suomen tilastotoimen historia vuoteen 1970. Joulukuu 1993. 382 s.
- 205b. **Georg Luther**, Statistikens historia i Finland till 1970. December 1993. 380 s.
206. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjäniemi – Sinikka Vanhala**, Naiset huipulla. Huhtikuu 1994. 64 s.
207. **Wangqiu Song**, Hedoninen regressioanalyysi kuluttajahintaindeksissä. Huhtikuu 1994. 100 s.
208. **Anne Koponen**, Työolot ja ammattillinen aikuiskoulutus 1990. Toukokuu 1994. 118 s.
209. **Fjalar Finnäs**, Language Shifts and Migration. May 1994. 37 pp.
210. **Erkki Pakkinen – Veijo Ritola**, Suhdannekäännä ja taloudelliset aikasarjat. Kesäkuu 1994. 200 s.
211. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjäniemi – Sinikka Vanhala**, Women at the Top. July 1994. 66 pp.

212. **Olavi Lehtoranta**, Teollisuuden tuottavuuskehityksen mittaminen toimialatasolla. Tammikuu 1995. 73 s.
213. **Kristiina Manderbacka**, Terveydentilan mittarit. Syyskuu 1995. 121 s.
214. **Andres Vikat**, Perheellistyminen Virossa ja Suomessa. Joulukuu 1995. 52 s.
215. **Mika Maliranta**, Suomen tehdasteollisuuden tuottavuus. Helmikuu 1996. 189 s.
216. **Juha Nurmela**, Kotitaloudet ja energia vuonna 2015. Huhtikuu 1996. 285 s.
217. **Rauno Sairinen**, Suomalaiset ja ympäristöpolitiikka. Elokuu 1996. 179 s.
218. **Johanna Moisander**, Attitudes and Ecologically Responsible Consumption. August 1996. 159 pp.
219. **Seppo Laaksonen** (ed.), International Perspectives on Nonresponse. Proceedings of the Sixth International Workshop on Household Survey Nonresponse. December 1996. 240 pp.
220. **Jukka Hoffrén**, Metsien ekologisen laadun mittaaminen. Elokuu 1996. 79 s.
221. **Jarmo Rusanen – Arvo Naukkarinen – Alfred Colpaert – Toivo Muilu**, Differences in the Spatial Structure of the Population Between Finland and Sweden in 1995 – a GIS viewpoint. March 1997. 46 pp.
222. **Anna-Maija Lehto**, Työolot tutkimuskohteena. Marraskuu 1996. 289 s.
223. **Seppo Laaksonen** (ed.), The Evolution of Firms and Industries. June 1997. 505 pp.
224. **Jukka Hoffrén**, Finnish Forest Resource Accounting and Ecological Sustainability. June 1997. 132 pp.
225. **Eero Tanskanen**, Suomalaiset ja ympäristö kansainvälisestä näkökulmasta. Elokuu 1997. 153 s.
226. **Jukka Hoffrén**, Talous hyvinvoinnin ja ympäristöhaittojen tuottajana – Suomen ekotehokkuuden mittaaminen. Toukokuu 1999. 154 s.
227. **Sirpa Kolehmainen**, Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Lokakuu 1999. 321 s.
228. **Seppo Paananen**, Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Lokakuu 1999. 152 s.
229. **Jukka Hoffrén**, Measuring the Eco-efficiency of the Finnish Economy. October 1999. 80 pp.
230. **Anna-Maija Lehto – Noora Järnefelt** (toim.), Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Joulukuu 2000. 264 s.
231. **Kari Djerf**, Properties of some estimators under unit nonresponse. January 2001. 76 pp.
232. **Ismo Teikari**, Poisson mixture sampling in controlling the distribution of response burden in longitudinal and cross section business surveys. March 2001. 120 pp.
233. **Jukka Hoffrén**, Measuring the Eco-efficiency of Welfare Generation in a National Economy. The Case of Finland. November 2001. 199 pp.
234. **Pia Pulkkinen**, ”Vähän enemmän arvoinen” Tutkimus tasa-arvokokeuksista työpaikoilla. Tammikuu 2002. 154 s.
235. **Noora Järnefelt – Anna-Maija Lehto**, Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Huhtikuu 2002. 130 s.
236. **Markku Heiskanen**, Väkiältä, pelko, turvattomuus. Surveytutkimusten näkökulmia suomalaisten turvallisuuteen. Huhtikuu 2002. 323 s.
237. **Tuula Melkas**, Sosiaalisesta muodosta toiseen. Suomalaisen yksityiselämän sosiaalisuuden tarkastelua vuosilta 1986 ja 1994. Huhtikuu 2003. 195 s.

238. **Rune Höglund – Markus Jäntti – Gunnar Rosenqvist (eds.)**, Statistics, econometrics and society: Essays in honour of Leif Nordberg. April 2003. 260 pp.
239. **Johanna Laiho – Tarja Nieminen (toim.)**, Terveys 2000 -tutkimus. Aikuisväestön haastatteluaineiston tilastollinen laatu. Otanta-asetelma, tiedonkeruu, vastauskato ja estimointi- ja analyysiasetelma. Maaliskuu 2004. 95 s.
240. **Pauli Ollila**, A Theoretical Overview for Variance Estimation in Sampling Theory with Some New Techniques for Complex Estimators. September 2004. 151 pp.
241. **Minna Piispa**. Väkivalta ja parisuhde. Nuorten naisten kokeman parisuhdeväkivallan määrittely surveytutkimuksessa. Syyskuu 2004. 216 s.
242. **Eugen Koev**. Combining Classification and Hedonic Quality Adjustment in Constructing a House Price Index. (Tulossa).
243. **Henna Isoniemi – Irmeli Penttilä (toim.)**, Perheiden muuttuvat elinolot. Artikkeleita lapsiperheiden elämänmuutoksista. Syyskuu 2005. 168 s.
244. **Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela – Arto Miettinen (toim.)**, Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Toukokuu 2006. 385 s.

Tutkimuksia-sarja kuvaa suomalaista yhteiskuntaa ja sen kansainvälistä asemaa tutkittujen tietojen pohjalta. Sarjassa julkaistaan Tilastokeskuksessa laadittuja tai Tilastokeskuksen aineistoihin perustuvia tieteellisiä tutkimuksia.

Tämä artikkelijulkaisu kokoaa yhteen 21 suomalaista tutkijaa ja asiantuntijaa, jotka käyttävät tutkimuksessaan Tilastokeskuksen työolotutkimuksia. Jokainen artikkeli tulkitsee omasta erityisestä näkökulmastaan suomalaisen työelämän tilaa ja muutosta sekä sitä, miten eri palkansaajaryhmien työhyvinvointi ja tasa-arvo nykypäivän työelämässä toteutuvat. Tarkastelun kohteina ovat muun muassa erilaiset joustot työnteon ajassa ja paikassa sekä työsuhteissa, vaikutusmahdollisuudet ja esimiestyö, työpaikkakiusaaminen, ikääntyvien palkansaajien työhön sitoutuminen ja kiirekokemukset. Lisäksi pohditaan työtyytyväisyyttä, psyykkistä oireilua ja sairauspoissaoloja. Näkökulmat artikkeleissa vaihtelevat yksilölähtöisestä organisaatiolähtöiseen.

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
myynti@stat.fi
www.stat.fi

ISSN 0355-2071
= Tutkimuksia
ISBN 952-467-567-6
Tuotenumero 9110
BG



9 789524 67567