



Anna-Maija Lehto - Hanna Sutela

**TEHOKAS,
TEHOKKAAMPI,
UUPUNUT**

Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997

Anna-Maija Lehto - Hanna Sutela

**TEHOKAS,
TEHOKKAAMPI,
UUPUNUT**

Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997

Tiedustelut:

*Anna-Maija Lehto
Hanna Sutela
puh. (09) 17 341*

SVT *Suomen virallinen tilasto
Finlands officiella statistik
Official Statistics of Finland*

*Kannen kuva: Hanna Sutela
Kannen layout: Irene Matis*

© 1998 Tilastokeskus

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

*ISSN 0785-0107
= Työmarkkinat
ISBN 951-727-500-5*

Tummavuoren Kirjapaino Oy, Vantaa 1998

Esipuhe

Tämä on ensimmäinen yhteenvetoraportti Tilastokeskuksen Työolotutkimus 1997:n tuloksista. Samalla raportti kokoaa yhteen koko työolotutkimusten sarjaa ja analysoi suomalaisessa työelämässä tapahtuneita muutoksia. Tutkimussarja alkoi vuonna 1977 liittyen silloiseen sosiaali-indikaattorityöhön. Sarjan neljäs, tähän mennessä viimeisin tutkimusvaihe toteutettiin viime syksynä. Kun tutkimukset on tehty yhtenäisin käsittein ja menetelmin, saadaan työolojen muutoksesta vertailutietoa kahdenkymmenen vuoden aikajaksolta.

Tutkimussarjan yksittäisten tutkimusten suunnitteluun on osallistunut yhteistyökumppaneita etenkin tutkimuslaitoksista, ministeriöistä ja yliopistoista. Viimeisintä työolotutkimusta ovat olleet rahoittamassa työministeriön työympäristöosasto, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus ja Eläketurvakeskus. Verkostoitumalla ulkopuolisten tahojen kanssa Tilastokeskus on pyrkinyt vastaamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin. Tilastokeskuksen oman raportoinnin ohella tutkimusaineistot ovat myös yhteistyökumppaneiden ja muiden aineistoista kiinnostuneiden tutkijoiden käytettävissä raportointia varten.

Työolotutkimuksilla on vankka pohjoismainen yhteistyöperinne. Pohjoismaiset työolotutkimukset ovat olleet esimerkkinä eurooppalaisille työolotutkimuksille, joita on tehty Euroopan unionin piirissä viime vuosina. Työolojen tutkimus on jatkossakin tärkeällä sijalla väestön elinoloja koskevassa Tilastokeskuksen tutkimustoiminnassa. Voidaan puhua vakiintuneesta työolojen tutkimusohjelmasta, johon on kuulunut 5–7 vuoden välein toteutettavia laajoja tiedonkeruita.

Uusimman, vuoden 1997 Työolotutkimuksen tuloksia on julkaistu Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus -lehden artikkeleina, muun muassa kiireestä ja työpaineista, määräaikaista työsuhteista ja työpaikkakiusaamisesta. Tätä kokoavaa raporttia seuraa myöhemmin työolojen tasa-arvonäkökulmaa painottava raportti sekä artikkelijulkaisu yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vuoden 1997 Työolotutkimuksesta ovat vastanneet suunnittelija, fil.tri Anna-Maija Lehto ja yliaktuaari Hanna Sutela, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Julkaisun taiton on tehnyt tilastonlaatik Kirsi Toivonen.

Risto Lehtonen
tilastojohtaja, Tilastokeskus

Sisällys

Esipuhe	3
Johdanto	5
Työn merkityksen muutos	6
Työmarkkina-asema	8
Muutoksia työorganisaatioissa	16
Kehittymismahdollisuudet työssä	20
Vaikutusmahdollisuudet työssä	24
Työpaikan sosiaaliset suhteet	26
Työympäristön fyysiset haitat	32
Työaika	36
Yleisiä piirteitä työssä	40
Toistuvat kivut ja säryt	45
Psyykkiset ja somaattiset oireet	46
Tiedonsiirtolaitteiden käyttö työtehtävissä	48
Tietotekniikan käyttö työelämässä	50
Etätyö	52
Yhteenveto	54
Lähteet	55
Liitteet:	
Työolotutkimus 1997, vastanneet ja kato	56
Haastattelulomake	57

Johdanto

Tässä tiedoteluontoisessa raportissa kuvataan Tilastokeskuksen työolotutkimusten tuloksia eräiden keskeisimpien sisältöjen osalta koko siltä kaudelta kun tutkimuksia on tehty. Kuviot kuvaavat lähinnä koko palkansaajakuntaa. Osassa kuvioita on taustamuuttujana käytetty myös sukupuolta. Näin on tehty silloin, kun se havainnollisuus säilyttäen on ollut mahdollista.

Työolotutkimukset ovat laajoja (3 000–6 000 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia, joita on tehty neljä kertaa: 1977, 1984, 1990 ja 1997. Tutkimukset on tehty käyntihaastatteluna. 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 20 vuoden ajalta. Työelämän muutoksen arvioinnille työolotutkimukset tarjoavat siten varsin hyödyllisen välineen.

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.

Työolotutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työelämän tilasta työpoliittista päätöksentekoa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Työolotutkimukset pyrkivät saattamaan yleiseen keskusteluun tietoa siitä, miten suomalaiset kokevat työolonsa ja millainen muutos niissä on tapahtunut. Ne tarjoavat myös aineistoa eri tahoilla tehtävälle työoloja koskevalle tutkimukselle, koulutus- ja tiedotustoiminnalle.

Tämän julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin viimeisimmän työolotutkimuksen aineistoa, katoa ja sitä, miten tutkimus tehtiin. Liitteessä 2 taas on esitettynä Työolotutkimus 1997:n haastattelulomake. Lomakkeesta näkyy, mitä tutkimus on käsittänyt koko laajuudessa. Joukossa on paljon aiheita ja kysymyksiä, joita tässä ensimmäisessä raportissa ei ole vielä käsitelty.

Lomakkeen suunnittelussa on käytetty hyväksi ensimmäistä kertaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä. Toisin sanoen lomakkeen laadintaa edelsi joukko vapaamuotoisia eri ammattien edustajille tehtyjä haastatteluja, joita käytettiin hyväksi kysymysten suunnittelussa ja muotoilemisessa. Menetelmän perusteita on pohdittu perusteellisemmin Anna-Maija Lehdon väitöskirjassa ”Työolot tutkimuskohteena” (1996).

Työn merkityksen muutos

Palkkatyön merkityksen vähenemistä enustettiin varsin yleisesti Suomessa varsinkin 80-luvulla. Suomelle oli ollut tuohon saakka tyypillistä palkansaajaväestön voimakas työsidonaisuus. Asiaa tutkittiin ruotsalaisen mallin mukaan pyytämällä vastaajaa arvioimaan erilaisista elämänalueista, miten tärkeinä niitä piti sekä minkä niistä hän koki kaikkein tärkeimmäksi. Näitä elämänalueita olivat ansiotyö, koti ja perhe-elämä sekä vapaa-ajan harrastukset. Oheinen kuvio osoittaa, millainen muutos **ansiotyön tärkeänä kokemisessa** on tapahtunut vuodesta 1984 lähtien.

Ansiotyön merkityksen kokemisessa oli odotusten mukainen laskeva trendi koko 80-luvun ajan, mutta viimeisimmän, vuoden 1997 tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että ansiotyön tärkeys olisi alkanut 90-luvulla taas kasvaa. Kasvu on erityisen selvää naispalkansaajien kohdalla, mutta vähäinen muutos työkeskeisyyttä kohti on nähtävissä myös miehillä. Todennäköisesti 90-luvun taloudellinen lama ja työttömyyden kasvu ovat taas nostaneet ansiotyön arvoa.

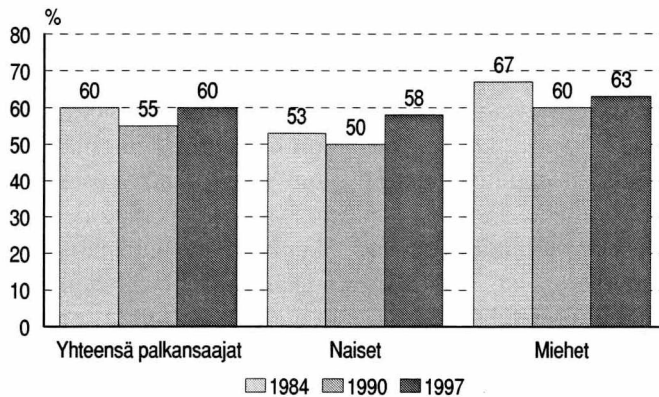
Samanlainen kehityssuunta näkyy myös kysymyksessä, jossa vastaajalta on tiedusteltu, **miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa nykyistä työtään**. Työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä pitävien osuuksissa on ollut huomattavaa kasvua. Vuosikymmenen taitteessa oli myös näissä

osuuksissa notkahdus alaspäin. Näyttää siltä, että oman työn arvostus on 90-luvulla noussut selkeästi, mitä ilmeisemmin työnsaannin vaikeutumisen myötä. Muutos oman työn arvonnousussa on naisilla vielä tuntuvampi kuin miehillä.

Niin sanottu **lottokysymys** on perinteisesti ollut mukana työolotutkimuksissa, aina samassa muodossa. Siinä tutkitaan työkeskeisyyttä kysymällä, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa erimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä. Vaihtoehto ”lopettaisi työnteon kokonaan” on noussut suosiossa vuodesta -84, mutta vain vähän. Jonkin verran on kasvanut myös niiden joukko, jotka ”lyhentäisivät työaikaansa olennaisesti”. ”Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä” on palannut alkupäiseen noin kolmasosan suosioon. Selvä pudotus oli aiemmin nähtävissä niiden osuuksissa, jotka ”jatkaisivat nykyisellä tavalla työntekoa”, siis työstään erittäin innostuneissa. Nyt tämäkin joukko oli pysynyt ennallaan, eli noin viidesosassa palkansaajia. Kuvioista eivät näy sukupuolten mukaiset erot, mutta kahdessa viime tutkimuksessa on ollut suhteellisesti enemmän työnteon kokonaan lopettamaan valmiita miehiä kuin naisia, kun vaihtoehto vielä vuonna 1984 oli naisille yleisempi. Eriytyisesti naisten työkeskeisyys näyttäisi siis tämänkin kysymyksen mukaan vain vahvistuneen.

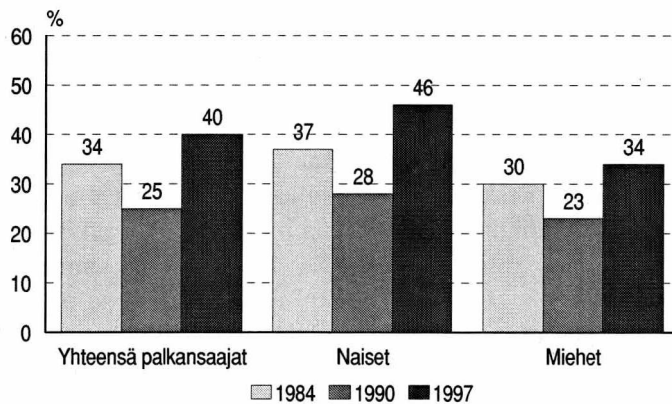
Ansiotyö erittäin tärkeä elämänsisältö

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



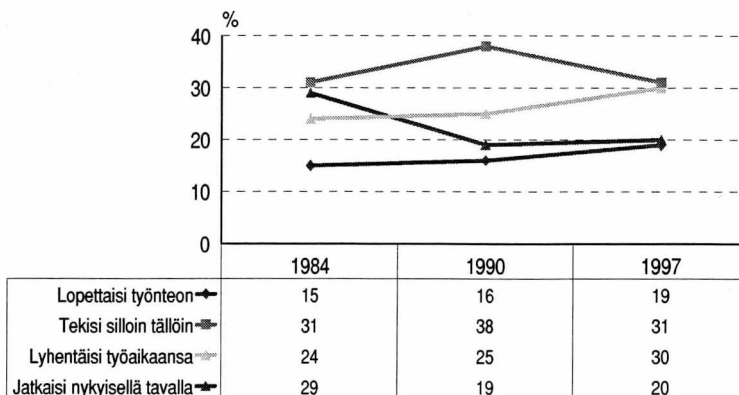
Pitää työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työmarkkina-asema

Palkansaajakunnan rakenteessa on tapahtunut monenlaisia muutoksia niinä 20 vuotena, joita työolotutkimukset kuvaavat. Nämä rakenteelliset muutokset vaikuttavat osaltaan myös siihen, millaisia muutoksia työolojen kokemisessa havaitaan. Esimerkiksi parannukset työoloissa eivät välttämättä ole työpaikoilla tehtyjä parannuksia, vaan seurausta siitä, että jotkut tietyt tehtävätyypit ovat yleistyneet joidenkin toisten vähentyessä. Selvin muutos palkansaajakunnan rakenteessa koskee toimihenkilöistymistä ja koulutustason kohoamista. Usein puhutaan myös palkansaajakunnan ikärakenteen muutoksesta, ikääntymisestä. Työolotutkimusten mukaan ikääntyminen on kuitenkin ollut varsin hidas prosessi. Keski-ikä kohoaminen on varsinkin 80-luvulla tapahtunut hitaasti siksi, että varhaiseläkkeelle siirtyminen on vähentänyt vanhimpia ikäluokkia. Koko palkansaajakunnassa keski-ikä on työolotutkimusten mukaan kohonnut seuraavasti:

	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	36,2	36,6	36,0
1984	36,8	37,1	36,5
1990	37,3	37,4	37,2
1997	39,7	40,1	39,1

Työmarkkina-aseman muutoksia on tässä tarkasteltu työkokemusvuosien perusteella, ammattien vaihdon näkökulmasta, työpaikkaliikkuvuuden näkökulmasta, työttömyyskokemuksina ja ns. epätyypillisten työsuhteiden yleisyytenä. Palkansaajien **työkokemus vuosissa mitattuna** on kasvanut tasai-

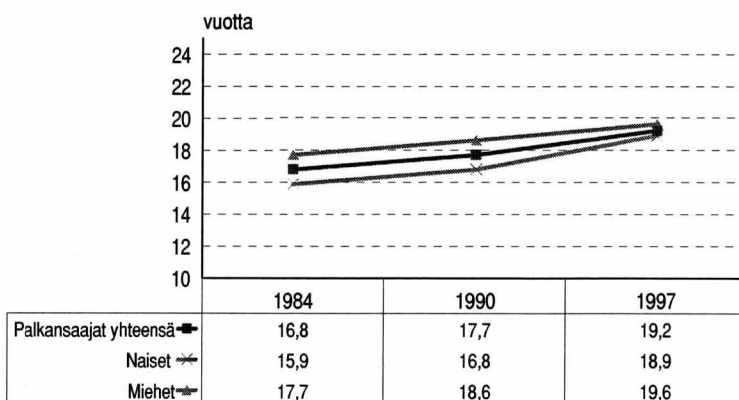
sesti vuodesta -84 lähtien. Ilmiö liittyy palkansaajakunnan ikääntymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. Suomessa on lisäksi poikkeuksellista, että naisen ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole enää vuodenkaan eroa: naisilla kokemusta on 18,9 vuotta ja miehillä 19,6 vuotta. Naisten työelämään osallistumisella on Suomessa varsin pitkät perinteet.

Tulokset **ammattien määrästä elämän aikana** ovat jossain määrin oletuksesta poikkeavia. Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta on vähentynyt vain aavistuksen verran; miesten kohdalla muutos on pikemminkin kasvavaan suuntaan. Toinen kuvio samasta aiheesta osoittaa, että useammassa selvästi erilaisessa ammatissa olevien osuus on pysynyt koko tutkimusajan aivan samana, hieman yli kymmenesosana. Parissakolmessa ammatissa olleiden osuus on pitkällä aikavälillä hieman laskenut. Puheet siitä, että ammattia joudutaan vaihtamaan useita kertoja elämän aikana, eivät siis näiden tulosten mukaan vielä näytä löytäneen katetta.

Ammatin vaihtamisen käsite on tosin varsin epämääräinen: ammattinimike saattaa säilyä, vaikka tehtävät muuttuisivatkin. Muut tämän tutkimuksen tulokset kertovat suuristakin muutoksista työtehtävissä ja erityisesti työvälineissä, mikä näkyy mm. tietotekniikan käyttöönottona. Ammatin vaihdon epämääräisyyden vuoksi työolotutkimuksessa on käytetty tällaista hyvin karkeaa jaottelua ammattikokemuksista.

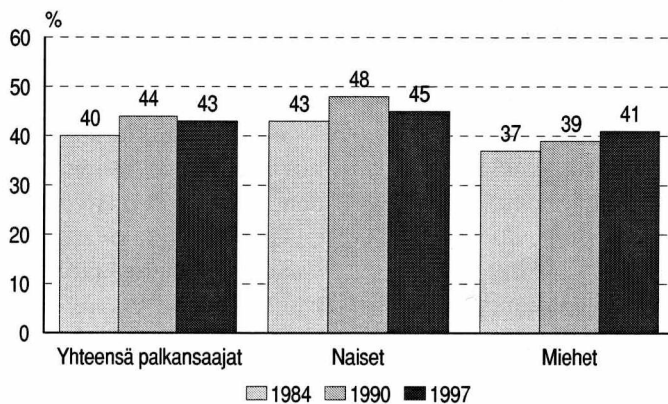
Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



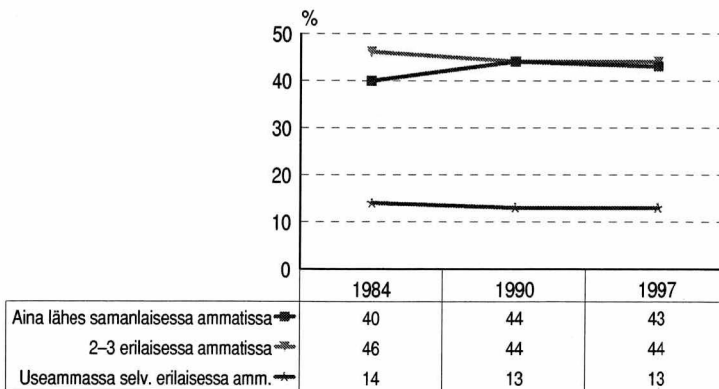
Ammattien määrä elämän aikana

Aina lähes samanlaisessa ammatissa, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Ammattien määrä elämän aikana

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työmarkkina-asemissa on tapahtunut selvä muutos huonompaan suuntaan sitten edellisen työolotutkimuksen vuonna 1990. Kun työmarkkina-aseman indikaattorina käytetään **työttömyyskokemuksia viimeisten 5 vuoden aikana**, nähdään oheisten kuvioiden mukaan, kuinka 1997 tiedot poikkeavat oleellisesti aiemmista. Viime vuonna yhteensä 33 prosenttia eli kolmasosa palkansaajista oli ollut työttömänä tai lomautettuna vähintään kerran viimeisten viiden vuoden aikana. Vuonna 1990 vastaava osuus oli vain 16 prosenttia. Miehillä työttömyyskokemukset olivat olleet vielä yleisempiä: 36 prosenttia oli ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten viiden vuoden aikana. Naisista oli työttömyyttä kokenut harvempi, mutta heistäkin 30 prosenttia: 15 prosenttia kerran ja toiset 15 prosenttia useamman kerran.

Luvut osoittavat suomalaisessa työttömyydessä vallinnutta suhdetta, toisin sanoen sitä, että miehet ovat olleet naisia yleisemmin työttömiä. Tosin aivan viime aikoina tilastot ovat kääntyneet päinvastaisiksi. Vuoden 1998 toisella neljänneksellä naisten työttömyysaste oli 13,7 prosenttia ja miesten 12,6 prosenttia.

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa on työttömyyskokemuksista tiedusteltu monia asioita, joita ei olla kysytty aikaisempina tutkimusajankohtina. Niiden aikasarjaverailu ei siten ole tässä mahdollista. Nämä kysymykset koskivat esimerkiksi työttömyysturvaa viimeisen työttömyyden aikana. Naiset olivat olleet useammin ansiosidonnaisella päivärahalta (63 %) kuin miehet (58 %), miehet taas useammin peruspäivärahalta. Täysin ilman tukea oli ollut molemmista lähes yhtä moni, naisista 9 ja miehistä 8 prosenttia. Kysymykseen ”millä tavalla viimeksi työllistyi?” oli sekä naisille (31 %) että miehille (30 %) tyypillisin vas-

taus se, että he palasivat entiseen työpaikkaansa. Työvoimatoimistosta oli saanut tarjouksen 17 prosenttia naisista ja 10 prosenttia miehistä.

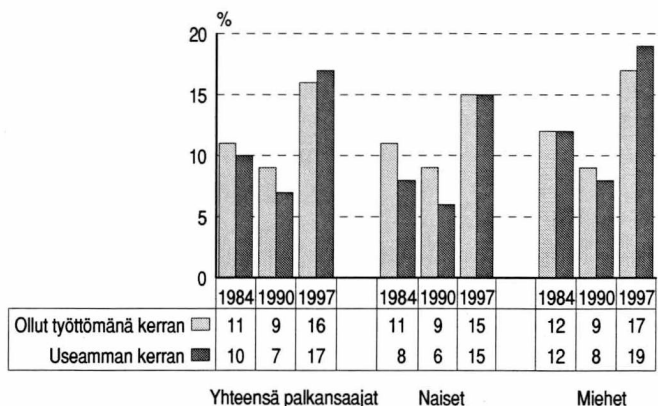
Työttömänä tai lomautettuna ollutta vastaajaa pyydettiin nyt myös vertaamaan nykyistä työpaikkaansa työttömyyttä edeltäneeseen työpaikkaansa. Uusi työ oli yleisimmin vanhaan verrattuna joko samantasoinen tai parempi. Palkkauksen suhteen vastauksissa ei ollut eroa sukupuolten välillä: niin miehistä kuin naisistakin 18–19 prosenttia kertoi palkkansa olevan nyt huonompi kuin ennen työttömyyttä. Työn vastavuotta koulutukseen piti huonompana 15 prosenttia niin miehistä kuin naisistakin. Työsuhteen jatkuvuus oli sen sijaan naisilla miehiä useammin aiempaa huonompi: naisista sitä piti aiempaa huonompana 17 prosenttia, miehistä 9 prosenttia.

Työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto on tieto, jota voidaan vertailla vuoden 1984 työolotutkimuksesta lähtien. Oheinen kuvio osoittaa, miten selkeästi työttömyyden yleistymisen myötä myös työttömyyskausien kestot ovat pidentyneet. Viiden vuoden ajalta keskiarvoksi tulee n. 12 kulkautta eli yksi vuosi. Tässä suhteessa naisten ja miesten välillä on hyvin vähän eroa. Työttömyyden yhteenlaskettu kesto viiden vuoden ajalta on laskettu siis vain työttömyyttä kokeneiden keskiarvona.

Työllisyystilanteen radikaalisti heikennettyä vuoden 1990 jälkeen on loogista, että **ammattiliittoon kuulumisen** on kasvanut, vaikuttaahan se ratkaisevasti työttömyyspäivärahan suuruuteen. Liittoon kuulumisen on lisääntynyt erityisesti naisten osalta, mutta yhteensäkin palkansaajista kuuluu tulosten mukaan nyt liittoon jo lähes 80 prosenttia. Kansainvälisesti vertaillen osuus on hyvin korkea.

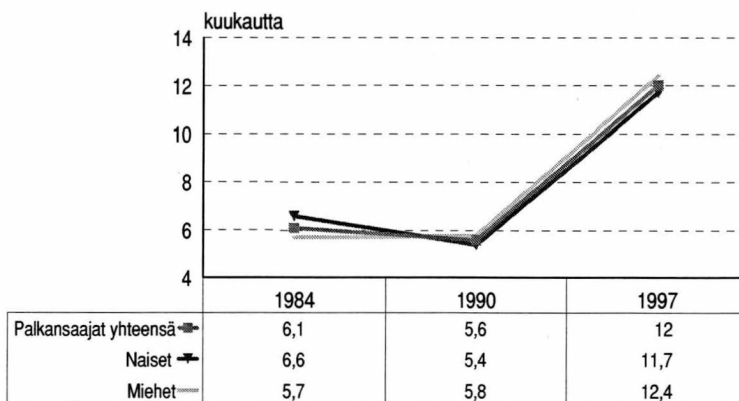
Ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



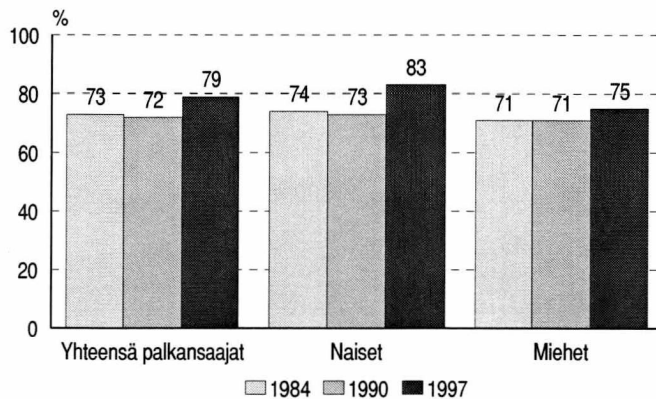
Työttömyyskuukaudet viimeisten 5 vuoden aikana

Keskiarvo työttömänä olleilla, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Ammattiliittoon kuuluminen

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työsuhteet ovat laman myötä tulleet yhtäältä epävarmimmiksi, toisaalta myös pysyvämmiksi. Työpaikkaa vaihtaneita on toisin sanoen vähemmän ja liikkuvuus on ollut vähäisempää kuin lamaa edeltäneenä aikana. Keskimääräinen aika samassa työpaikassa lähentelee kymmentä vuotta, kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta. Samalla kun **työsuhteiden kestot** ovat pidentyneet, ovat myös naisten ja miesten erot tässä suhteessa tulleet vähäisemmiksi. Naisilla nykyinen työsuhde on kestänyt keskimäärin 9,4 vuotta ja miehillä vastaavasti 9,9 vuotta.

Tämä tieto on oikeastaan vastoin työmarkkina-asemia koskevassa keskustelussa usein esitettyä näkemystä kaikenlaisen liikkuvuuden lisääntymisestä. Samaa pysyvyyttä ilmensi edellä esitetty kuvio ammattien vaihdosta. Aina lähes samassa ammatissa olleiden osuudet palkansaajista olivat pysyneet ennallaan, miehillä jopa lisääntyneet.

Liikkuvuuden vähentymistä kuvastaa myös oheinen kuvio siitä, kuinka monet ovat **vaihtaneet työpaikkaa viimeisten viiden vuoden aikana**. Koko palkansaajakunnassa osuus on pudonnut vuoden 1990 tutkimuksen 42 prosentista 34 prosenttiin. Naisilla muutos on ollut hieman enemmän py-

syvyyttä ilmaisevaan suuntaan: vain 33 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa.

Näitä lukuja selittää paljolti se, että uuden työpaikan saaminen on yksinkertaisesti vaikeutunut. Heikossa työllisyystilanteessa ja työttömyyden kasvaessa on tyypillistä pysytellä samalla työnantajalla mahdollisimman pitkään. **Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen** ovat vastaajien oman arvion mukaan selvästi heikentyneet. Kun vuonna 1990 vielä 37 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä, oli osuus viime vuonna vain 23 prosenttia. Jossain vaiheessa 1990-luvun aikana on näin ajattelevien osuus saattanut olla vielä alhaisempikin, vaikkeivät nämä tutkimukset sitä kerro. Tällaiseen kuitenkin viittaa työministeriön 90-luvulla vuosittain tekemä työolobarometri. Sen mukaan usko omaa ammattitaitoa vastaavan työn saamiseen muualta kävi pohjalukemissa vuonna 1993. Sittemmin se on hiljalleen noussut (Ylöstalo ym. 1997, 159).

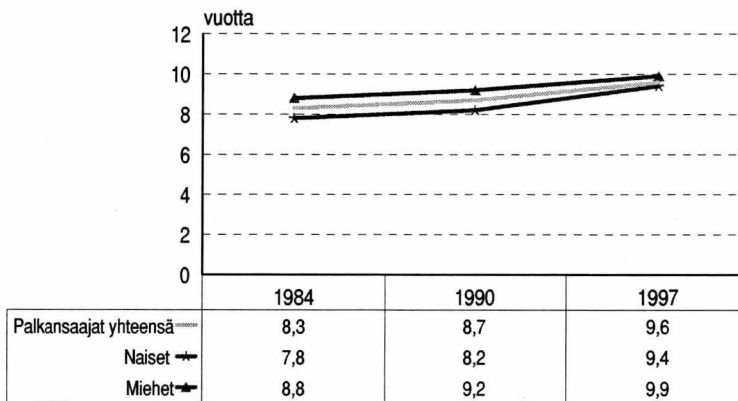
Oheisissa kuvioissa ei ole esitettyä ikäryhmittäisiä tietoja. Mahdollisuus uuden työpaikan hankkimiseen on kuitenkin sellainen työmarkkina-asemaa ilmentävä tekijä, jossa iällä on erityisen paljon merkitystä. Iän myötä usko työpaikan vaihtomahdollisuuksiin heikentyi radikaalisti.

Hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen 1990 ja 1997:

	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %
Yhteensä	37	23	35	16	40	30
15–24-vuotiaat	53	36	52	31	54	41
25–34-vuotiaat	50	41	48	32	52	50
35–44-vuotiaat	37	22	32	14	41	30
45–54-vuotiaat	19	10	18	7	20	14
55–64-vuotiaat	8	4	9	3	7	5

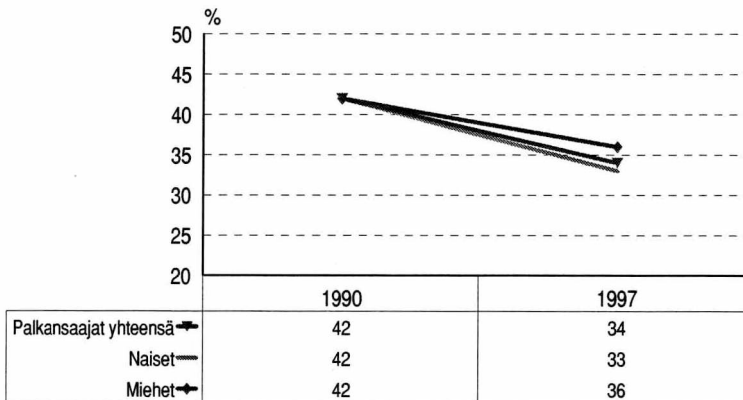
Työpaikassa oloaika

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



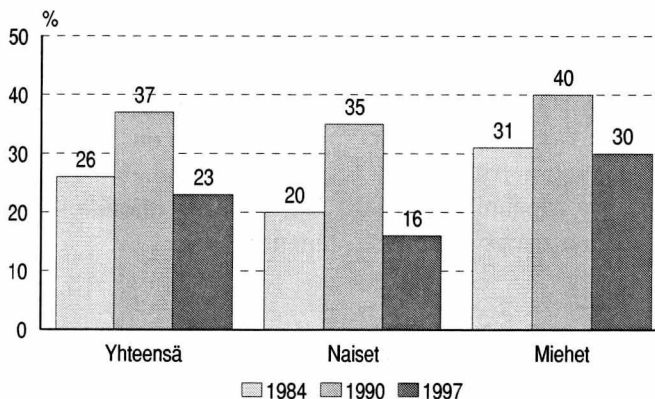
Työpaikkaa viimeisten 5 vuoden aikana vaihtaneet

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen

Pitää mahdollisuuksiaan hyvinä, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työmarkkina-aseman tärkeänä ilmentäjänä voidaan pitää myös työsuhteiden laatua. Työelämän joustoista puhuttaessa on keskusteltu paljon ns. epätyypillisistä työsuhteista, joilla on tarkoitettu muun muassa työsuhteiden tilapäisyyttä ja määräaikaisuutta tai osa-aikaisuutta. Myös kotona työskentely on liitetty joustoilmiöihin, samoin erilaiset poikkeavat työaika muodot. Kotona työskentelyä eli etätöitä käsitellään myöhemmin tässä raportissa tietotekniikan käytön yhteydessä, epätavallisia työaikoja taas työajan yhteydessä. Oheiset kuvat kertovat lähinnä määräaikaisen työn ja osa-aikatyön kehityksestä työolotutkimusten perusteella.

Syksyn 1997 työolotutkimuksesta on julkaistu artikkeleita Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsauksessa. Ensimmäiset niistä ovat koskeneet toisaalta määräaikaisia työsuhteita, toisaalta kiirettä ja työpaineita. Hanna Sutelan artikkelit määräaikaisuudesta (Hyvinvointikatsaus 2/1998, 24–32) kertovat yksityiskohtaisesti, millaisia muutoksia määräaikaisissa työsuhteissa on tapahtunut, keitä tällaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat, miten he itse näkevät tilanteensa tai millaiseksi ovat kokeneet muiden suhtautumisen työpaikallaan.

Määräaikainen palkansaaja on yhä useammin yli 30-vuotias hyvin koulutettu nainen. **Määräaikaisten osuudet palkansaajista** ovat työolotutkimuksin tarkasteltuna jatkuvasti kasvaneet vuodesta 1984 lähtien. Tällaiset työsuhteet ovat aina olleet naisille tyypillisempiä, mutta nyt jo joka viides naispalkansaaja on työsuhteessa, joka on sovittu määräaikaiseksi. Miehilläkin pysyvien työsuhteiden osuus on selvästi pienentynyt. Määräaikaisuus ei enää liity selkeästi nuoruuteen ja työuran alkuun, vaan koskettaa yhä laajempaa palkansaajakuntaa ikä- ja työvuosista riippumatta. Esimerkiksi yli 30-vuotiaiden osuus määräai-

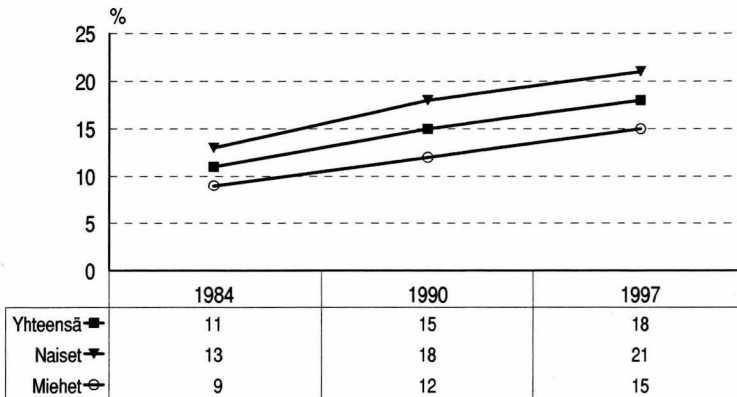
kaisista on naisten kohdalla yli kaksinkertaistunut reilussa kymmenessä vuodessa. Määräaikaiset työsuhteet ovat naisten keskuudessa tyypillisimpiä korkean asteen tutkinnon suorittaneilla, joilla osuus on 25 prosenttia. Miesten tyypillisin koulutusryhmä on keskiasteen suorittaneet, joista 17 prosenttia on määrääjäksi sovitussa työsuhteessa.

Sukupuolten välistä eroa ns. päätöissä kuvastaa myös se, että **työsuhteiden määrä nykyisessä työpaikassa** on naisilla suurempi kuin miehillä. Toisin sanoen työsuhteiden ketjutus, määräaikaisuuden uusiminen lyhyissä päätöksissä on naisten työsuhteille tyypillisempää. Naisista 24 prosentilla nykyinen määräaikaisuus oli tutkimushetken työpaikassa jo viides tai useampi. Miesmääräaikaisilla vastaava osuus oli vain 10 prosenttia; yli puolella miehistä kyse oli ensimmäisestä työsuhteesta.

Viimeisenä työmarkkina-asemaan liittyvänä tekijänä on tässä esitetty työsuhteiden osa-aikaisuudessa tapahtunut kehitys. Vuoden 1984 tutkimuksessa **osa-aikaisten osuus**, eli alle 30 tuntia viikossa työskentelevien osuus, oli naisten kohdalla suurimmillaan, 12 prosenttia palkansaajista. Naisten työsuhdemuotona osa-aikaisuus sen jälkeen hieman laski kohoten taas 90-luvun aikana. Kaiken kaikkiaan osa-aikaisuuden merkitys on Suomessa suhteellisen vähäinen verrattuna esimerkiksi muihin EU-maihin: naisten osa-aikatyön johtavia maita ovat Hollanti, Britannia, Ruotsi, Tanska ja Saksa, joissa osa-aikatyötä tekee yli 30 prosenttia naisista. Mikäli työsuhteen kokoaikaisuus tulkitaan hyvän työmarkkina-aseman ilmentymäksi, on Suomessa tässä suhteessa naispalkansaajien asema pysynyt suhteellisen vakaana taloudellisesta lamasta huolimatta.

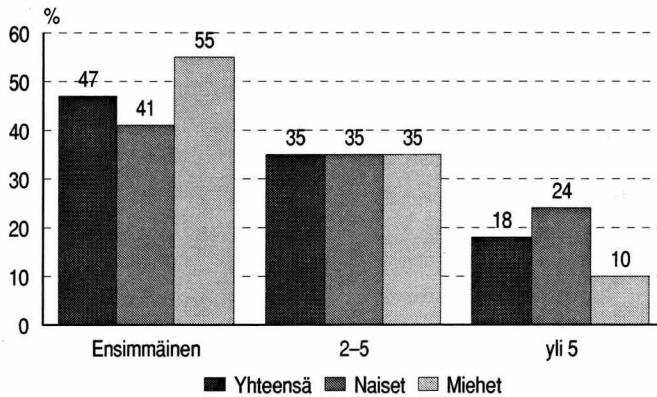
Määräaikaisten osuudet palkansaajista

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



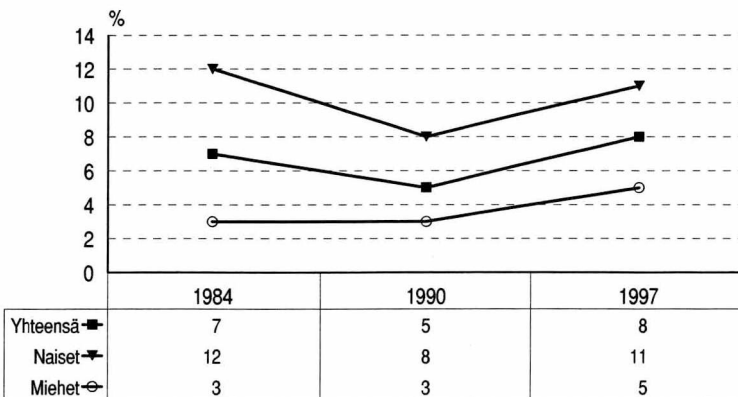
Työsuhteiden määrä nykyisessä työpaikassa

Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimus 1997



Osa-aikatyössä olevien osuus palkansaajista

Työaika alle 30 t. viikossa, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Muutoksia työorganisaatioissa

Työpaikalla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaaajien työoloja ja heidän kokemuksiaan niitä. Muutokset voivat koskea organisaation rakenteita, työn järjestämistä, henkilöstömääriä tai vaikka työpaikan taloudellista tilannetta. Useissa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä selvittämissä tutkimuksissa on havaittu, että muutoksilla on paljon yhteyttä työperäisen stressin ilmenemiseen, työuupumukseen ja esimerkiksi henkisen väkivallan ilmenemiseen työpaikalla. Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on ratkaisevaa, miten erilaiset muutokset viedään läpi.

Oheiset kuviot osoittavat, miten yleisiä erilaiset muutokset ovat nykyisessä työelämässä. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta ovat 90-luvulla aiheuttaneet **työntekijöiden määrän muutokset**, irtisanomiset, lomautukset ja erilaiset muut järjestelyt työntekijöiden määrällisen jouston aikaansaamiseksi. Vuotta 1997 edeltäneenä kolmena vuonna, joita kysymys koskee, on jo ohitettu tuntuvimmat henkilöstövähennykset. Kuitenkin edelleen 24 prosenttia palkansaaajista ilmoittaa työntekijöitä lähinnä vähennetyn työpaikallaan. Sukupuolten ero on varsin selkeä siten, että selvästi suurempi osa miehistä kuin naisista sanoo työpaikallaan pikemminkin lisätyn työntekijöitä. Kun tiedetään, että ammatit ja työpaikat ovat sukupuolen mukaan voimakkaasti segregoituneet, viittaa tulos miesten työmahdollisuuksien nopeampaan lisääntymiseen. Sama ilmiö on nähtävissä myös työttömyysasteiden kehityksessä, onhan miesten työttömyys laskenut naisia nopeammin.

Niistä, joiden työpaikalla oli tehty henki-

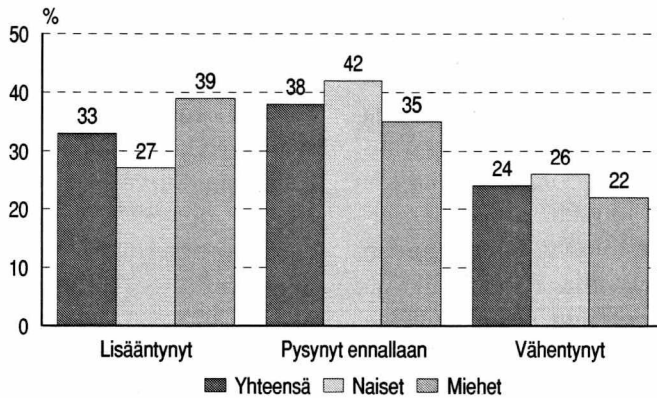
lövähennyksiä, oli nyt vähemmän (65 %) sellaisia, joiden työnantaja oli käyttänyt ns. luonnollista poistumaa, eli lähteneiden tilalle ei ollut otettu uusia. Vuoden 1990 tutkimuksessa vastaava osuus oli 72 %. Viime vuosina siis suoranaisia irtisanomisia on käytetty enemmän. Luonnollisen poistuman mahdollisuus on monilla työpaikoilla todennäköisesti jo loppuun käytetty.

Työolotutkimuksessa palkansaaajilta on pyydetty arviota myös heidän **oman työpaikkansa taloudellisesta tilanteesta**. Tässä asiassa naisten ja miesten ero on varsin pieni: työpaikkansa tilanteen koki taloudellisesti epävarmaksi naisista 18 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia. Tulos on kuitenkin vain suuntaa antava, ja vastaajaryhmien eroja esille tuova – tämäntyyppisissä kysymyksissä vastaajilla on taipumus nähdä tilanteensa pikemminkin myönteisessä kuin kielteisessä valossa.

Se, että muutoksia tapahtuu työpaikoilla jatkuvasti, näkyy hyvin oheisesta **tapahtuneita ja odotettavissa olevia muutoksia** esittävästä kuviosta. Yli kolmasosa palkansaaajista on havainnut työpaikallaan selviä muutoksia organisaatioissa tai työtavoissa viimeisen kahden vuoden aikana. Samoin yli kolmasosa odotti sellaisia tapahtuvaksi lähimmän kahden vuoden sisällä. Työpaikkojen muutokset eivät tunne juuri lainkaan eroja nais- ja miestyöpaikkojen välillä, vaan molemmat sukupuolet jakavat tämän kokemuksen. Ammatti- ja toimialakohtaiset erotkin ovat pieniä. Vain johto- ja hallinnollisessa työssä olevat ovat havainneet ja myös odottavat enemmän muutoksia kuin muut ammattiryhmät.

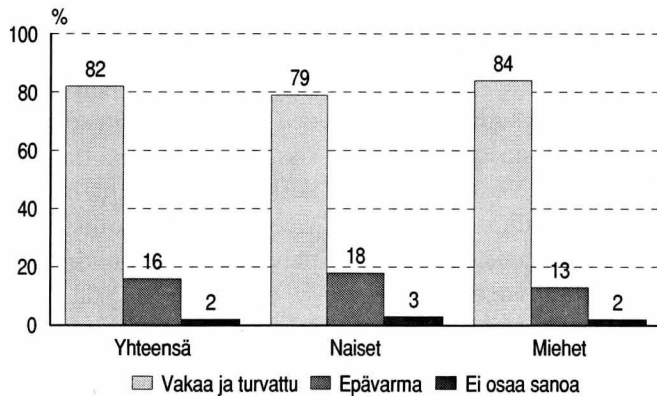
Työntekijöiden määrän muutos toimipaikalla

Muutos viimeisten kolmen vuoden aikana, Työolotutkimus 1997



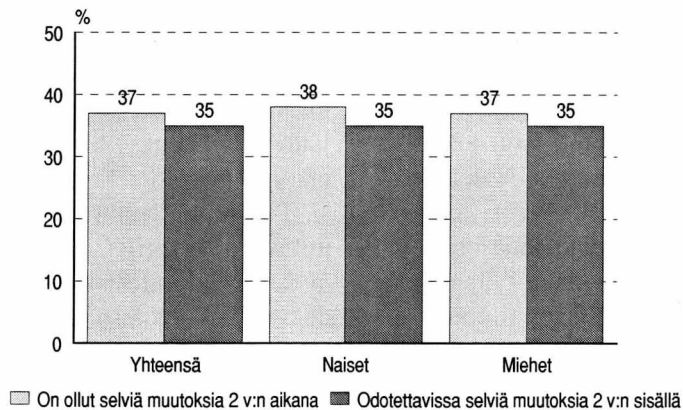
Työpaikan taloudellinen tilanne

Työolotutkimus 1997



Selviä muutoksia työpaikan organisaatiossa tai työtavoissa

Työolotutkimus 1997



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

Vuosien 1990 ja 1997 kysymysryhmät työn organisoinnin muutoksista ovat olleet sisällöltään hieman erilaisia. Vuoden 1990 tutkimuksessa selvitettiin tulostarkkailun tehostamisen ja tulospalkkauksen käyttöönoton lisäksi tulosvastuullisten yksiköiden perustamista (ks. esim. Lehto 1992, 14). Nyt tehdyssä työolotutkimuksessa osio jätettiin pois ja kysymys käsitti oheisen kuvion mukaiset aiheet. **Työn organisoinnin muutoksissa** on edelleen hyvin keskeistä työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvan arvioinnin lisääntyminen, mitä oli tapahtunut palkansaajista yli 60 prosentin työpaikalla. Vähäisempiä muutoksia sen sijaan ovat olleet tulospalkkauksen käyttöönotto, jota on tapahtunut vain viidennen palkansaajan työpaikalla sekä töiden ulkoistaminen alihankkijoille, joka oli tuttua palkansaajista noin neljäsosalle – miehistä tosin joka kolmannen työpaikalle. Sen sijaan ryhmätyötyyppisen, tiimimäisen työskentelytavan omaksuminen näyttäisi

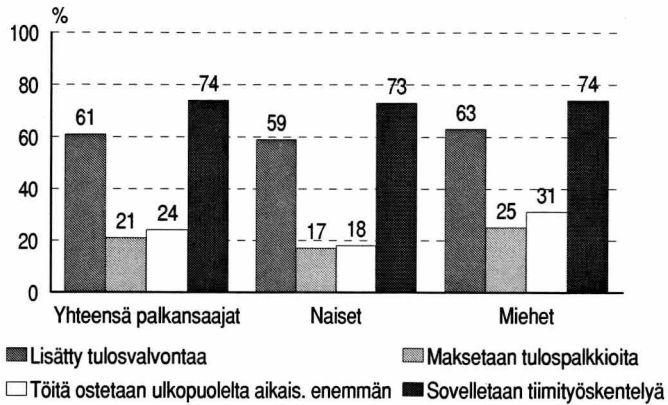
näiden tulosten mukaan olevan erittäin yleistä suomalaisilla työpaikoilla: sitä kertoi työpaikallaan sovellettavan kolme neljästä. Tämä on tosin juuri sentyyppinen kysymys, jossa vastaajien käsitykset ja omat määrittelyt voivat vaihdella hyvinkin paljon. Tulos on kuitenkin suuntaa antava. Samaan viittaa EU:n työolotutkimus (The second European Survey on Working Conditions 1996, Paoli 1997), jossa on todettu, että esimerkiksi tehtäväkierto on suomalaisille tyypillisempää (65 %) kuin EU-maissa keskimäärin (55 %). Suomessa, samoin kuin Pohjoismaissa ylipäänsä, myös työtoverituen saaminen on tavallista yleisempää.

Verrattuna 1990 tutkimukseen **työn tuottavuusarvioinnin lisääminen** on edelleen yleistynyt. Tehostunut tuottavuustarkkailu on koskenut sekä naisia että miehiä. Tulostarkkailu on kuitenkin kumpanakin ajankohtana ollut tyypillisempää miesten kuin naisten työpaikoilla. Tähän vaikuttaa jossain määrin se, että miehille tyypillisissä työtehtävissä tuloksen arvioiminen on keskimääräistä hieman helpompaa, siis yleensä tuotannollisissa töissä verrattuna palveluluontoisiin töihin.

Viime vuosina on keskusteltu hyvin paljon erilaisten tulospalkkausmuotojen käyttöönottamisesta. Näin on tehty myös palvelualoilla ja julkisella sektorilla, vaikka työn tuloksen arvioiminen on niillä vaikeampaa kuin tuotannollisessa työssä. Oheisen kuvion mukaan **työn tuloksellisuuden perustuvia palkkioita** olisi kuitenkin ollut käytössä viime syksynä vähemmän kuin vuonna 1990. Liekö lama karsinut tällaista ylimääräistä kannustamisen muotoa vai onko juuri työn tuloksellisuuden arviointi osoittautunut arveltua hankalammaksi tehtäväksi. Jälkimmäiseen viittäisi ainakin se, että julkisella sektorilla, valtiolla (16 %) ja kunnissa (8 %) tulospalkkioiden käyttäminen on selvästi vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla (27 %).

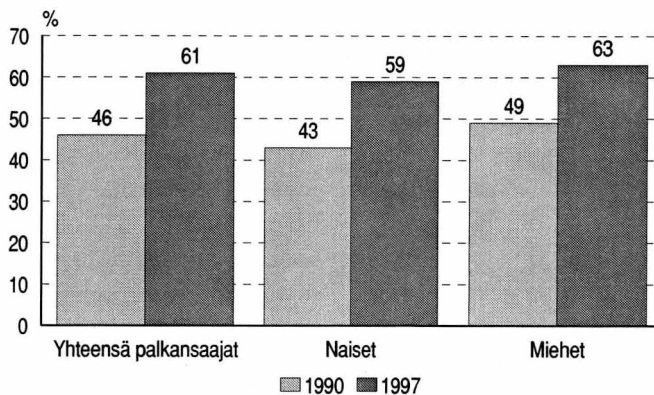
Muutoksia työn organisoinnissa

Työolotutkimus 1997



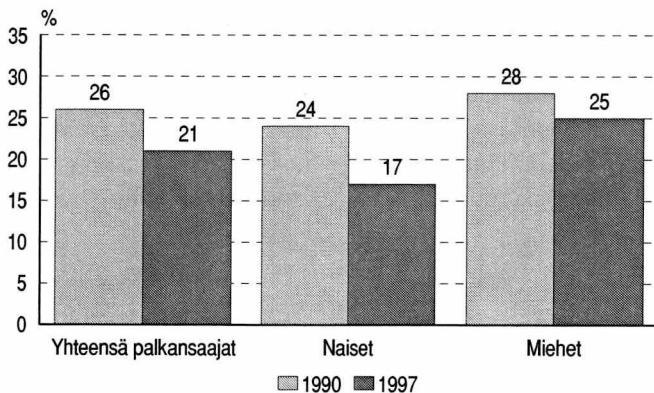
Lisätty työn tuottavuusarviointia viime vuosina

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Maksettu työn tuloksellisuuteen perustuvia palkkioita

Osuus palkansaajista, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Kehittymismahdollisuudet työssä

Työolotutkimuksissa on aivan alusta pitäen, vuodesta 1977, esitetty kysymyksiä siitä, miten erilaiset etenemis- kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet työpaikoilla koetaan. Näistä kaikkein alhaisimmat pisteet saa käsitys **etenemismahdollisuuksista**. Etenkin naiset ovat kaikkina ajankohtina kokeneet ne huonompina kuin miehet. Viimeisin tutkimus osoittaa jopa lievää taaksepäin menoa naisten kohdalla tämän asian suhteen. Tosin prosenttiosuuksien erot ovat pieniä ja muutenkin on epäselvää, mitä etenemismahdollisuuksilla oikeastaan tarkoitetaan. Useissa tutkimuksissa juuri naiset ovat myös kyseenalaistaneet tämän käsitteen. Monille on tärkeämpää kehittyä työssä kuin edetä hierarkioissa. Nykyisinhän pikemminkin vastustetaan hierarkioita ja pyritään vähentämään johtotasoja.

Ainoa ammattiryhmä, jossa etenemismahdollisuuksia pidetään selkeästi hyvinä, ovat kaupallisessa työssä olevat miehet: heistä jopa 25 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä. Kunnallisella sektorilla on yleensä vähiten etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia. Iän ja koulutuksen mukaiset erot ovat taas vähäisiä.

Käsitykset **kehittymismahdollisuuksista** ovat huomattavasti positiivisempia. Asiaa on tutkittu kolmessa työolotutkimuksessa ja kehitystrendikin näyttää olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet miehiä vielä merkittävämmän kasvun näissä mahdollisuuksissa. Kasvu tosin ajoittuu lähinnä 80-luvulle, ja viimeisin tutkimus näyttäisi miesten edenneen taas pidemmälle. Kehittymismahdollisuuksia tarjoaa ammatteittain

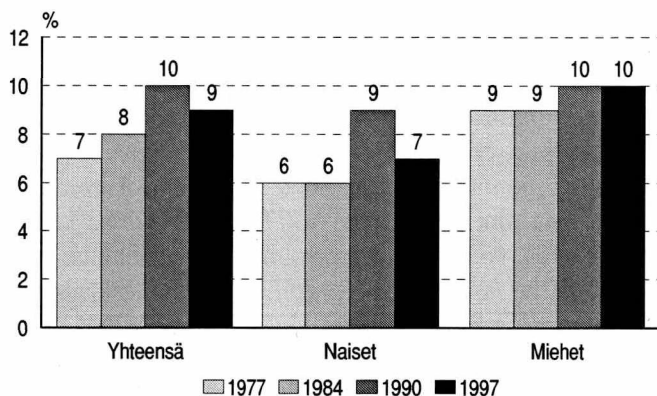
tarkastellen erityisesti miesten hallinnollinen johtotyö. Tämän ryhmän miehistä 68 prosenttia piti mahdollisuuksia hyvinä. Sektoreittain tarkastellen valtio kunnostautuu tässä asiassa, sitten kunnat. Vastausten mukaan vähiten kehittymistä tarjoaa yksityinen sektori. Kehittymismahdollisuuksien hyvinä näkeminen on selvästi yhteydessä korkeaan koulutukseen. Ikään se sen sijaan ei ole sidoksissa.

Eräs tapa kehittyä työtehtävissä on työpaikkakoulutukseen osallistuminen. **Mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta** on selvästi parantunut koko tarkastelukauden ajan. Nyt jo useampi kuin joka kolmas pitää koulutusmahdollisuuksia hyvinä, kun vuonna 1977 näin ajatteli vain joka neljäs. Tämäkin asia on kohentunut enemmän naisten kohdalla. Koulutusmahdollisuuksiin pätee sama kuin kehittymismahdollisuuksien kokemiseen: mitä enemmän jo ennestään koulutusta, sitä parempina lisäkoulutusmahdollisuudet nähdään. Myös tässä valtio on johtoasemassa, erityisesti valtiolla työskentelevät miehet. Samoin hallinnollinen johtotyö näyttää tarjoavan parhaat koulutusmahdollisuudet.

Suomalaisten hyvät kouluttautumismahdollisuudet työpaikoilla tulivat esiin myös eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (Paoli 1997). Suomi oli johtavassa asemassa työpaikkakoulutukseen osallistumista koskevassa kysymyksessä. Tuossa tutkimuksessa 53 prosenttia suomalaisista ilmoitti osallistuneensa työpaikkakoulutukseen viimeksi kuluneen vuoden aikana, kun koko EU:n alueen keskiarvo oli vain 29 prosenttia.

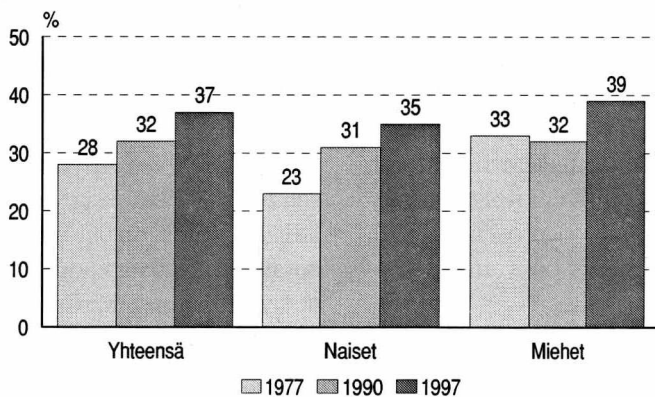
Etenemismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



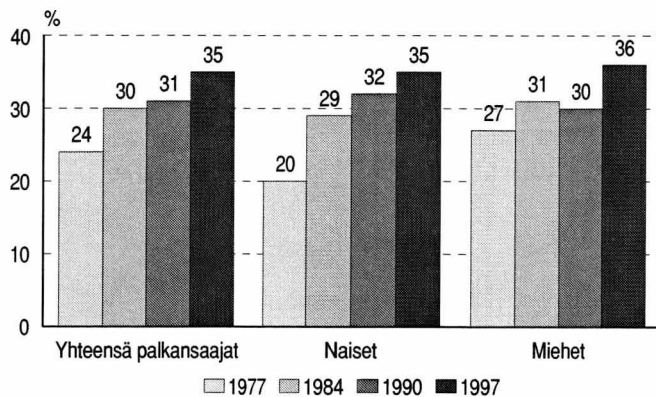
Kehittymismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1990 ja 1997



Mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävä koulutus

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Työolotutkimusten mukaan **työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen** on kahdenkymmenen vuoden aikana kasvanut selkeästi suomalaisessa työelämässä. Koko palkansaajakunnassa naisten ja miesten välinen ero on samalla kääntynyt. Aluksi työpaikkakoulutukseen osallistuminen oli miehille tyypillisempää, nyt naisille. Erot ovat kuitenkin pieniä.

Työkoulutukseen osallistuminen on erittäin selvästi asemaan liittyvää. Aikaisempina ajankohtina naiset tosiasiaassa ovat kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä päässeet miehiä harvemmin osallisiksi koulutuksesta. Naistyövoiman toimihenkilövaltaisuus on kuitenkin vaikuttanut esimerkiksi vuonna 1990 siihen, että koko palkansaajakunnassa naisten koulutusosuus on ollut miehiä korkeampi. Nyt viimeisimmässä tutkimuksessa tämä ei enää päde, vaan naisten koulutusosuudet ovat miesten osuuksia korkeammat ylempien ja alemmien toimihenkilöidenkin ryhmissä. Työpaikkakoulutuksen saaminen on niin vahvasti asemaan sidottu, että kun ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen on osallistunut 70 prosenttia, niin työntekijäryhmässä osuus on vain 28 prosenttia.

Julkinen sektori kunnostautuu tässäkin, sillä valtiolla työskentelevistä on koulutusta saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana 63 prosenttia, kun yksityisellä sektorilla osuus oli vain 43 prosenttia. Ikäryhmittäin erot näkyvät siten, että nuoriin satsataan selvästi vähiten: 15–24 vuotiailla osuus oli vain 22 prosenttia. Tämä on varmaankin yhteydessä työsuhteiden tilapäisyyteen ja ammatteihin sekä ylipäänsä asemaan työpaikoilla.

Koulutuspäivien kehitys antaa naisten ja miesten asemasta hieman toisenlaisen ku-

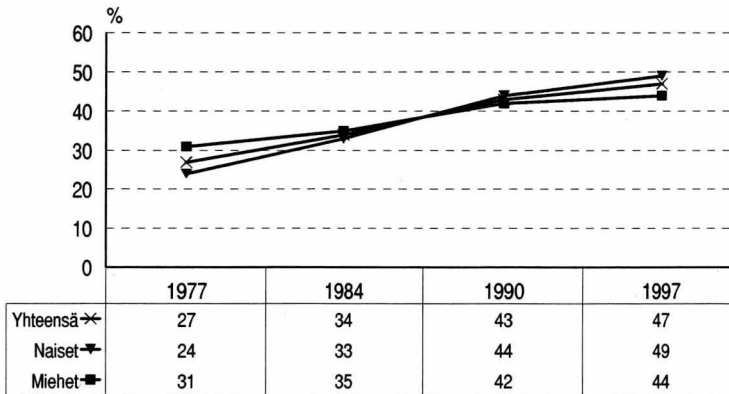
van kuin yleensä koulutukseen osallistuminen. Tässä suhteessa miehet ovat säilyttäneet etumatkansa, joskin tendenssinä myös heillä on ollut lasku keskimääräisissä koulutuspäivissä. Koulutusta toisin sanoen annetaan useammille, mutta kestot ovat lyhentyneet. Oheisessa kuviossa esitetyissä keskiarvoissa ovat mukana vain koulutukseen vuoden aikana edes kerran osallistuneet. Vuoden 1977 tutkimuksessa koulutuspäiviä kysyttiin valmiiksi luokiteltuna, joten niistä ei ole mahdollista laskea keskiarvoa samalla tavoin.

Oheissa on myös esitettyä kuvio siitä, miten vastaajat ovat **saaneet tietoa työtään koskevista muutoksista**. Tämä liittyy oleellisesti vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin. Kysymyksen jakautuma kokonaisuudessaan on seuraava: ”jo suunnitteluvaiheessa” 41 %, ”vähän ennen muutosta” 35 %, ”vasta muutoksen yhteydessä” 22 % ja ”ei osaa sanoa” 3 %. Toisin sanoen noin joka viides palkansaaja kohtaa muutokset saamatta niistä mitään etukäteistietoa.

Kysymyksen käyttöä haittaa kuitenkin sen epämääräisyys ja yleistävyys. Pitkän aikavälin tulos on silti varmaankin suuntaa antava. Muutosta vuodesta 1977 on tapahtunut yllättävän vähän, ja nähtävissä on vain hienoista paranemista tiedonkulussa. Sukupuolten erotkin ovat hyvin vähäisiä. Tässäkin kysymyksessä ratkaisevaa on sen sijaan se, millaisessa asemassa vastaaja on työpaikallaan. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 56 prosenttia saa tiedon jo suunnitteluvaiheessa, on osuus työntekijäryhmässä vain 32 prosenttia. Tällä tavoin tarkasteltuna myös sukupuolten erot hieman kasvavat; esimerkiksi alemmissa toimihenkilöissä miehillä osuus on 48 prosenttia, mutta naisilla 38 prosenttia.

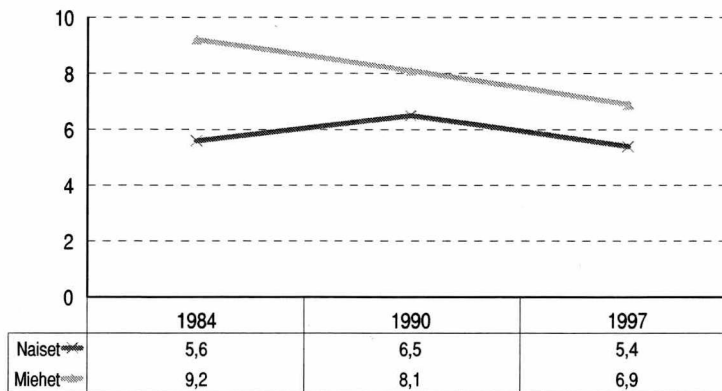
Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen

Edellisten 12 kuukauden aikana, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



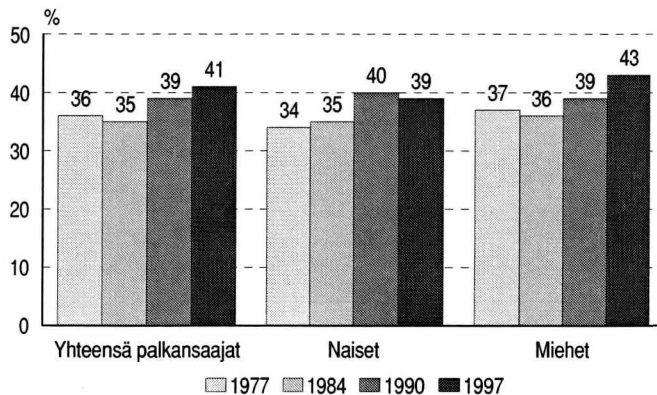
Koulutuspäivien määrä

Työnantajan kustantama koulutus edellisen 12 kk:n aikana



Tieto työtä koskevista muutoksista

Saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Vaikutusmahdollisuudet työssä

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

Oheiset kuviot kertovat koko palkansaajaväestön osalta näihin työn piirteisiin vaikuttamisessa tapahtuneen muutoksen. Trendi on ollut kohoava kaikissa muissa piirteisä paitsi työtahtiin vaikuttamisessa. Siinä suhteessa suunta on kääntynyt laskuun vuo-

den 1990 jälkeen. Siihen, missä järjestyksessä työt tehdään, voidaan nyt vaikuttaa suunnilleen samalla tasolla kuin jo 1984 tutkimuksessa.

Kuvioista ei näy sukupuolten eroja vaikutusmahdollisuuksissa. Naisten ja miesten vastaukset on sen sijaan koottu oheiseen taulukkoon.

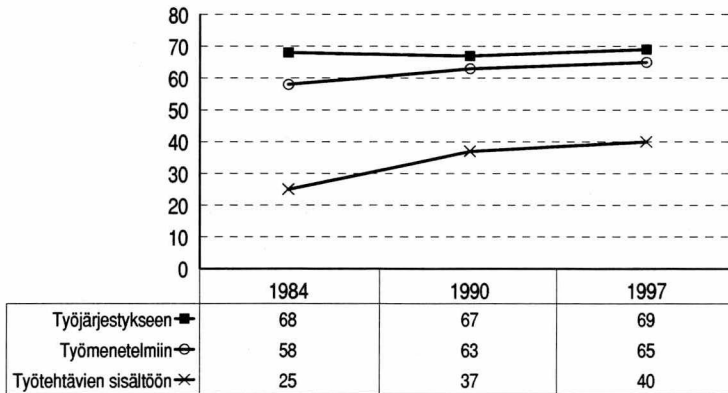
Tällä tavoin tarkastellen naisten ja miesten työt eroavat systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa vähemmän lähes kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin. Ainoastaan työjärjestykseen on naisilla hieman miehiä enemmän sananvaltaa. Kaikilla palkansaajilla selkein kasvu näkyy työtehtävien sisältöön vaikuttamisessa. Siinä miehet ovat edenneet vielä nopeammin kuin naiset. Naisille tuntuu työtahtiin vaikuttaminen olevan nyt hankalampaa ja ero miehiin on kasvanut jonkin verran.

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon:

	Naiset			Miehet		
	-84	-90	-97	-84	-90	-97
Mitä työtehtäviin kuuluu	23	37	38	28	38	43
Missä järjestyksessä tekee työt	63	67	70	62	66	69
Työtahtiin	56	61	54	62	67	61
Työmenetelmiin	54	60	63	62	65	68
Miten työt jaetaan työntek. kesken	22	27	29	27	30	33
Keiden kanssa työskentelee	9	16	16	16	19	21
Laitehankintoihin	16	18	20	23	24	26

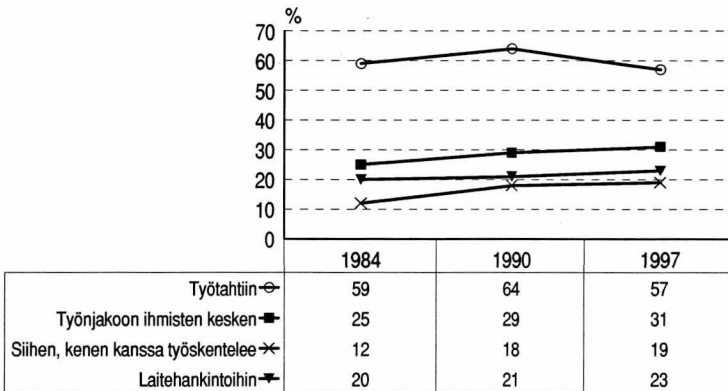
Vaikutusmahdollisuudet työssä 1/2

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Vaikutusmahdollisuudet työssä, 2/2

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työpaikan sosiaaliset suhteet

Oheiset kuviot työpaikan sosiaalisista suhteista osoittavat tietynlaista sisäistä ristiriitaisuutta. Toisaalta erialaiset ristiriidat työpaikoilla ovat lisääntyneet, toisaalta erilaisen tuen ja arvostuksen saaminen näyttäisi samanaikaisesti jonkin verran yleistyneen. Selitys löytyy varmaankin siitä, että muutokset työpaikoilla ovat hyvin monivivahteisia. Samalla kun työtehtäviä kehitetään ja työmuotoja parannetaan, esimerkiksi ryhmätyöskentelyn muotoon, töitä myös tehostetaan ja erilaiset paineet lisääntyvät. Työmäärä kasvaa ja pahimmillaan uhkaavat irtisanomisetkin. Kaikki nämä ovat lisäämässä työntekijöiden kokemia ristiriitoja ja kilpailua. Toisaalta esimerkiksi tiimimäinen työskentely lisää työtovereiden keskinäistä tukea, luottamusta ja arvostusta.

Työpaikan ilmapiiriin vaikuttavina tekijöinä ovat hienokseltaan lisääntyneet sellaiset tekijät kuin töiden hyvä organisointi, omien etujen kokeminen yhtenäisiksi työnantajan etujen kanssa sekä ihmisten keskinäinen luottamus. Kielteisistä asioista puhuttaessa taas näkyy hienoista kasvua juoruilun ja kateuden esiintymisessä sekä siinä, että työntekijöitä koetaan olevan liian vähän työmäärään nähden. Jos myönteisten vastausten osuuksia arvioi sellaisenaan, tuntuu edelleen varsin vähäiseltä, että vain noin 60 prosenttia vastaa, että tiedonvälitys työpaikalla on avointa ja vain 42 prosenttia kertoo, että palkat ovat työpaikalla yleisesti tiedossa. Sukupuolten välillä suurin ero on siinä, että erityisesti naiset pitävät henkilöstön määrää työpaikallaan tehtäviin nähden vähäisenä.

Tuen saaminen esimiehiltä ja erityisesti työtovereilta on lisääntynyt. Toisaalta kun aiemmassa vuoden 1990 tutkimuksessa

verrattiin tuen saamista vastaaviin ruotsalaisiin tuloksiin, osoittivat ne tuen olevan Suomessa selvästi vähäisempää (Lehto 1992, 73). Nämä ovat piirteitä, jotka ovat ilmeisesti ominaisia juuri ruotsalaiselle työ-
kulttuurille, sillä eurooppalainen työolotutkimus osoitti Ruotsin olevan kärjessä tätä lähellä olevassa aiheessa, eli työstä käytävissä keskusteluissa toisaalta esimiesten, toisaalta työtovereiden kanssa (Paoli 1997).

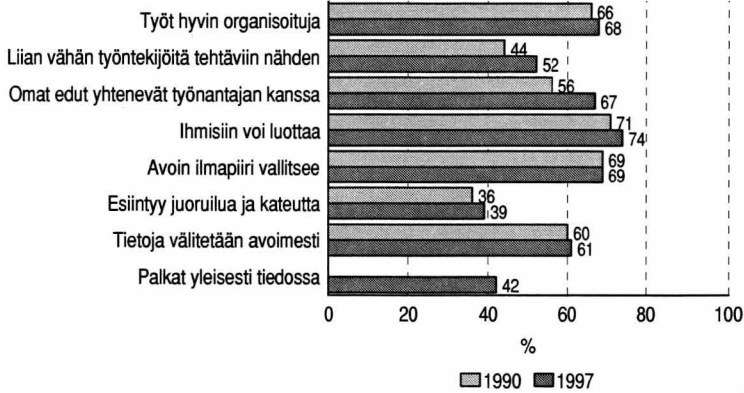
Näissä työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvissä tekijöissä naiset ovat hieman tyytyväisempiä kuin miehet. Tämä suhde on myös säilynyt edelliseen tutkimusajankohtaan verraten. Naiset saavat miehiä enemmän tukea erityisesti työtovereilta, mutta myös esimiehiltään.

Kilpailullisuus ja ristiriidat ovat lisääntyneet työpaikoilla tasaista tahtia 80-luvulta lähtien. Miesten vastauksissa korostuvat kilpailuhenki sekä esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat. Naisten vastauksissa taas korostuvat työntekijöiden ja jossain määrin myös työntekijäryhmien väliset ristiriidat. Selkein kasvu edelliseen tutkimusajankohtaan verraten näyttäisi olevan miehillä esimiesten ja alaisten välisissä ristiriidoissa.

Erilaiset työhön liittyvät epävarmuudet, kilpailu ja työpaineet ovat selkeästi yhteydessä ristiriitojen esiintymiseen työpaikoilla. Samat tekijät ovat mitä ilmeisemmin yhteydessä myös työpaikkakiusaamiseksi kutsuttuun ilmiöön. Tämä on tullut esiin toisaalla tehdyissä tarkemmissa analyyseissa. Työpaikkakiusaamisesta eli työpaikalla esiintyvistä henkisestä väkivallasta on ilmestynyt erillinen artikkeli Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsauksessa 3/1998 (Sutela – Lehto, 1998).

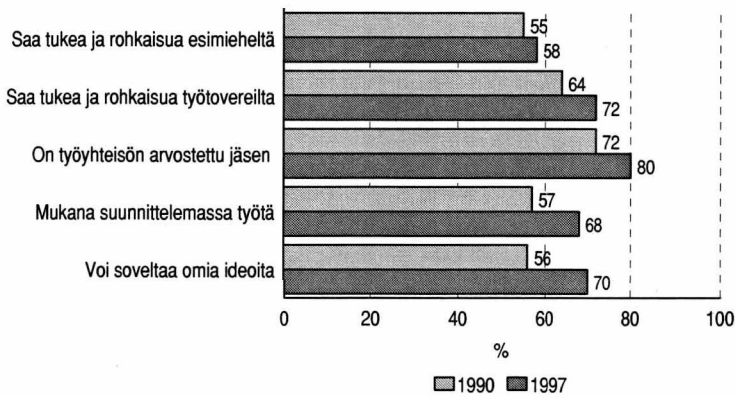
Työpaikan ilmapiiri

Samaa mieltä olevien osuus palkansaajista, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



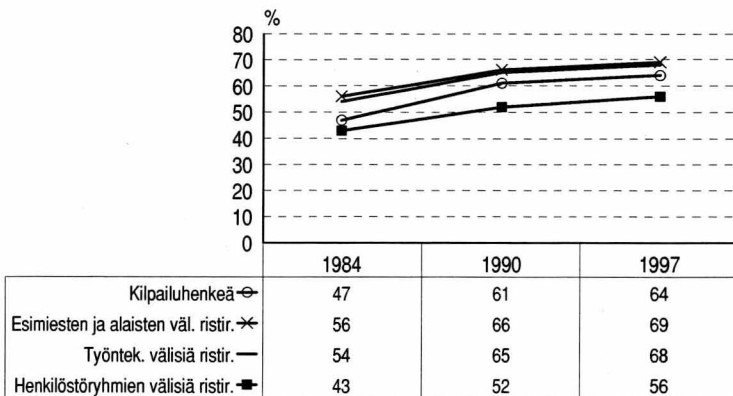
Työyhteisön kannustavuus

Aina tai useimmiten, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Ristiriitojen esiintyminen työyksikössä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Oheisista kuvioista ilmenee lähinnä se, miten yleistä **henkinen väkivalta** on suomalaisilla työpaikoilla ja miten sen kohteenä olo ja havaitseminen ovat sukupuoleen sidoksissa. Kaikkiaan 16 prosenttia suomalaisista on joko parhaillaan tai on aiemmin ollut työpaikkakiusaamisen kohteena. Toisaalta ilmiötä havainneita on niinkin suuri osuus kuin lähes 40 prosenttia palkansaajista. Niin omakohtaiset kokemukset kuin viereistä seuraaminenkin ovat tyypillisempiä naisille kuin miehille. Työpaikkakiusaaminen on varsin selkeästi sidoksissa paitsi kilpailun, epävarmuuden ja työpaineiden kasvuun, myös tiettyihin ammatteihin ja toimialoihin. Yleensä julkinen sektori, varsinkin valtio työnantajana lisää henkisen väkivallan todennäköisyyttä. Ammattittain ongelma näkyy eniten opetusallalla, terveydenhoitoalalla ja teollisuudessa.

Fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen on työolotutkimusten mukaan ollut myös lisääntymään päin. Tässäkin naisten kohdalla muutos on miehiä hieman suurempi. Fyysisen väkivallan kohdalla on kuitenkin ilmeisesti kasvanut voimakkaammin sen pelko kuin todellinen kohteeksi joutuminen. Tästä myöhemmin tässä raportissa. Fyysisen väkivallan ja sitä koskevan pelon lisääntyminen on yhteydessä asiakastyypin työn kasvuun, tuleehan fyysinen väkivalta useimmiten asiakkaiden taholta. **Asiakastyötä** teki vähintään puolet työajasta jo kaikkiaan 55 prosenttia palkansaajista. Naisilla osuus oli noussut 64 prosenttiin.

Työn luonteen ja sosiaalisten suhteiden muutosta kuvaa myös se, että **esimiesasemassa olevien** osuus on koko ajan noussut. Tulos on oikeastaan aika yllättävä, kun ajatellaan, miten organisaatioiden madaltamisesta on puhuttu. Nyt jo lähes joka kolmas sanoo työtehtäviinsä kuuluvan esimies-

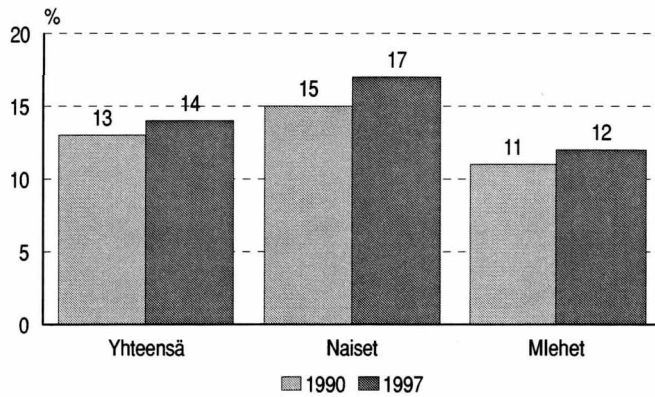
tehtäviä. Naisten osuus on tässä asiassa selkeästi noussut. Joka kolmannella on nykyisin naisiesimies, vuonna 1984 näin oli vain joka neljännellä. Tämä piirre on erityisen tyypillistä pohjoismaiselle työelämälle (Paoli 1997).

Työpaikkojen **eriytyminen sukupuolen mukaan** tuntuu sen sijaan säilyvän. Vaikka selkeästi naisvaltaiset ja selkeästi miesvaltaiset työpaikat ovatkin jonkin verran vähentyneet vuodesta 1984, näyttäisi mies-työpaikkojen osuus viime tutkimuskerrasta säilyneen aivan entisellään. Toisin sanoen 43 prosenttia miehistä työskentelee työpaikalla, jossa on pelkästään miehiä samanlaisissa työtehtävissä.

Sosiaalisia suhteita ilmentävät voimakkaammin tiedot **syrynnästä ja eriarvoisesta kohtelusta**. Lomakkeella luetelluista tekijöistä oli havaittu eniten syrynnää, joka perustui suosikkijärjestelmiin, seuraavaksi eniten työsuhteen laatuun (tilapäisyyteen tai osaikaisuuteen). Tässä tutkimuksessa jaettiin aiemmasta poiketen ikään ja sukupuoleen kohdistuva syrynnä kumpikin kahteen ryhmään. Ikään, erityisesti vanhoihin, kohdistuvaa syrynnää oli havainnut joka kymmenes ja sukupuolen perusteella naiseen kohdistuvaa syrynnää lähes yhtä moni, 9 prosenttia. Tämä tutkimus tuotti siten suuremman osuuden sukupuolen mukaista syrynnää havainneita kuin esimerkiksi Työolobarometri samalta ajankohdalta (Ylöstalo – Rahikainen, 1998, 145). Naiset ovat havainneet kaikkia syrynnän muotoja enemmän kuin miehet. Myös **omakohtaista syrynnää kokeneita** oli naisten keskuudessa enemmän. Suurimmat erot miehiin nähden ovat työpaikkakoulutukseen pääsyssä, tiedon saannissa ja yleensä työtovereiden ja esimiesten asenteissa ilmenevässä syrynnässä.

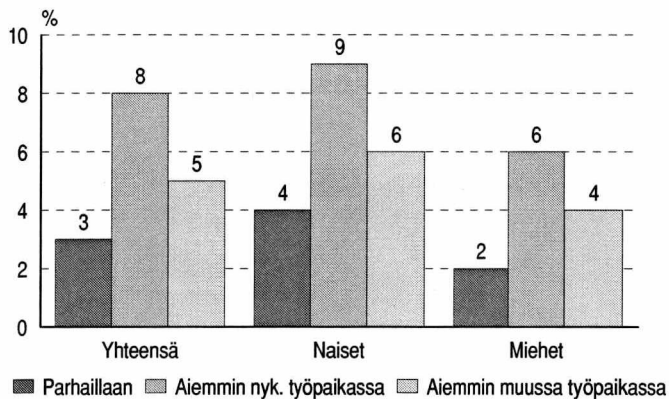
Joutunut työssään väkivallan tai sen uhan kohteeksi

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



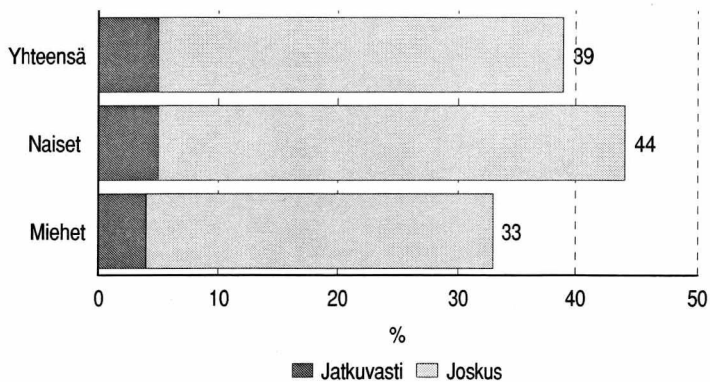
On itse henkisen väkivallan kohteena työpaikalla

Työolotutkimus 1997



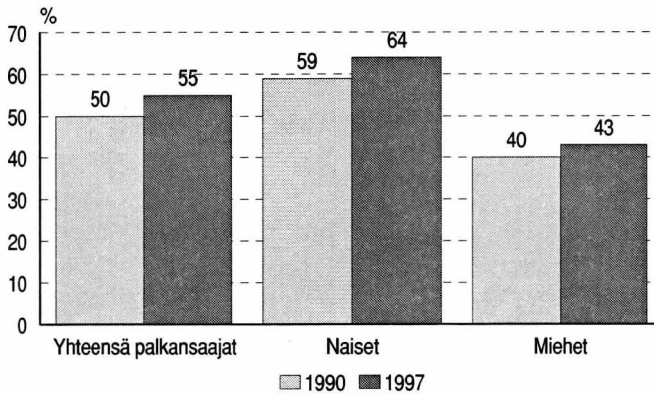
Henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla

Työolotutkimus 1997



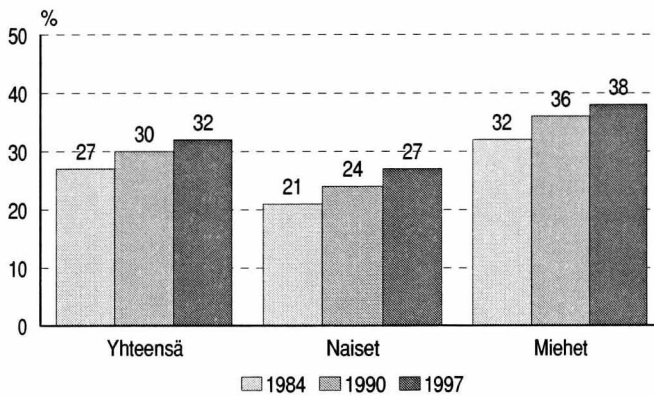
Asiakastyötä vähintään puolet työajasta

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



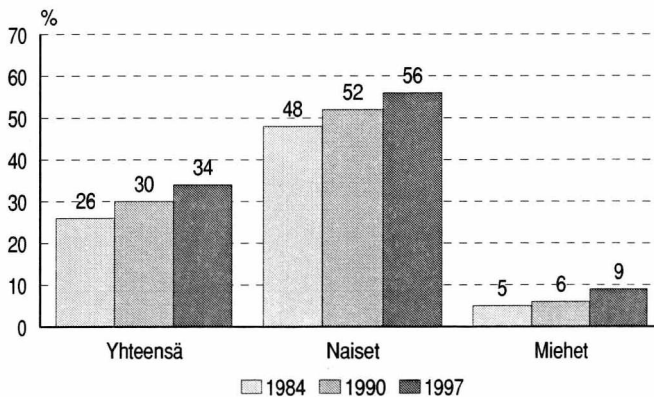
Työhön kuuluu esimiestehtäviä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



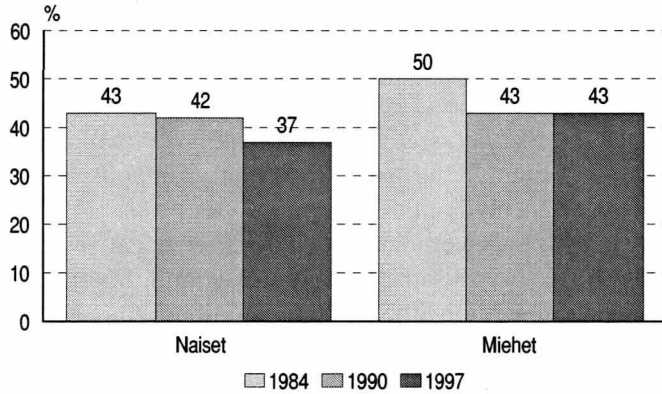
Esimies on nainen

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



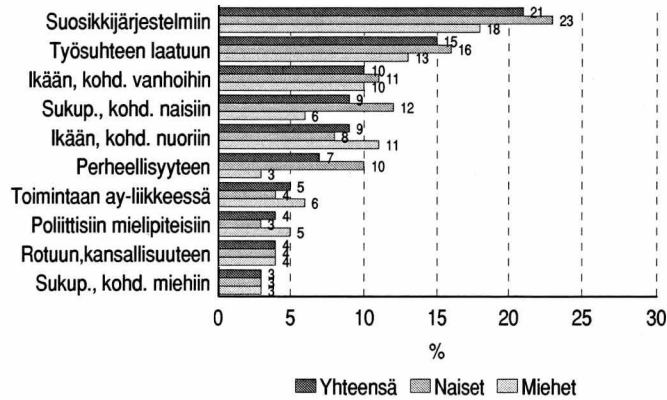
Samantapaisia työtehtäviä tekevien työtovereiden sukupuoli

Kaikki samaa sukupuolta kuin vastaaja, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



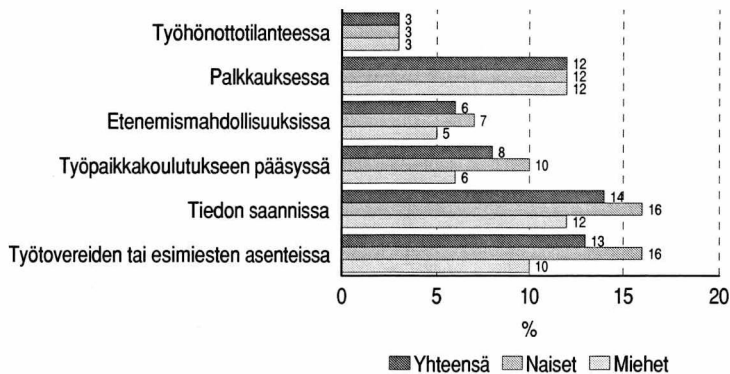
Syrjinnän havaitseminen työpaikalla

Työolotutkimus 1997. Syrjintä perustuu:



Kokenut syrjintää tässä työpaikassa

Työolotutkimus 1997. Seuraavissa tilanteissa:



Työympäristön fyysiset haitat

Työolotutkimuksissa on koko niiden käsitämisen 20 vuoden ajan ollut hämmästyttävää se, että erilaisten fyysisten haittojen kokeminen jatkuvasti kasvaa. Työsuojelussa on saatu vastaavana aikana kuitenkin aikaan paljon, minkä luulisi näkyvän myös tuloksissa. Tällaisissa kysymyksissä vertailua vaikeuttaakin jossain määrin se, että samalla on kasvanut tietoisuus ympäristöhaitoista, mikä puolestaan vaikuttaa omaan arviointiin ja kokemukseen. Toisin sanoen näiden tutkimusten avulla ei saa tietoa varsinaisesti siitä, kuinka fyysisten haittojen esiintyminen on muuttunut, vaan tutkimuksen kohteena on vastaajien kokemus omasta työympäristöstään. Työelämän laadun kannalta kielteiseen suuntaan muuttunut kokemus on mitä ilmeisemmin myös huolestuttavaa.

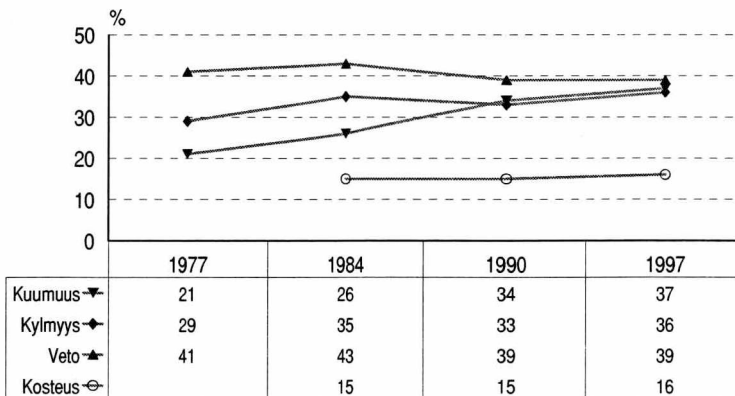
Oheisista kehitystrendeistä on pääteltävissä, että vain harva **fyysisen työympäristön haittatekijä** on vähentynyt tai edes pysynyt ennallaan kokemuksena mitaten. Näi-

tä harvoja ovat veto, kosteus, työympäristön likaisuus, tärinä sekä savut, kaasut ja höyryt. Selkeästi kasvaneita haittoja ovat kuumuus, pölyt, työympäristön rauhattomuus, toistuvat yksipuoliset työliikkeet ja vaikeat työasennot.

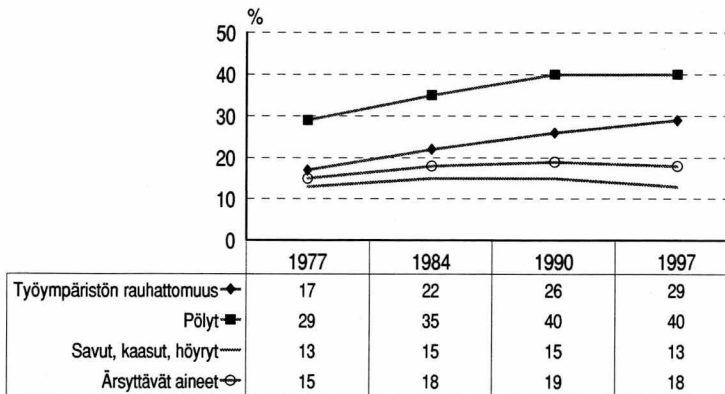
Fyysiset haitat ovat yleensä aina olleet tyypillisemmin miesten töihin liittyviä, onhan miesten ammattirakenne keskittynyt enemmän teolliseen ja tuotannolliseen työhön, joissa nämä ongelmat ovat vallitsevampia. Viime syksyinkin tutkimuksessa sellaiset tekijät kuin kuumuus, kylmyys, tärinä, veto, melu, savut, kaasut ja höyryt, kosteus, pölyt, työympäristön likaisuus sekä ärsyttävät tai syövyttävät aineet kuuluvat useammin miesten työnkuvaan. Naisille taas ovat tyypillisempiä kuiva huoneilma, työympäristön rauhattomuus ja toistuvat, yksipuoliset työliikkeet. Jopa raskaat nostamiset ovat tulleet hieman naisille tyypillisemmiksi koettuna työympäristöhaittana.

Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä 1/4

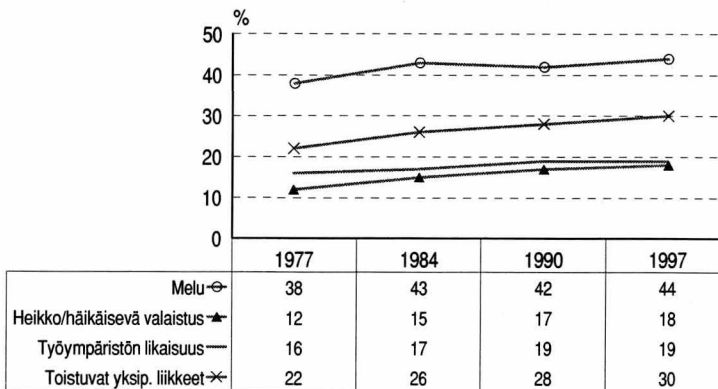
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



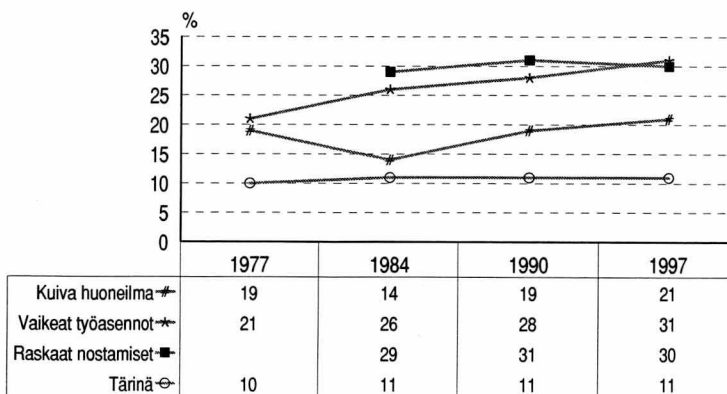
Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä 2/4



Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä 3/4

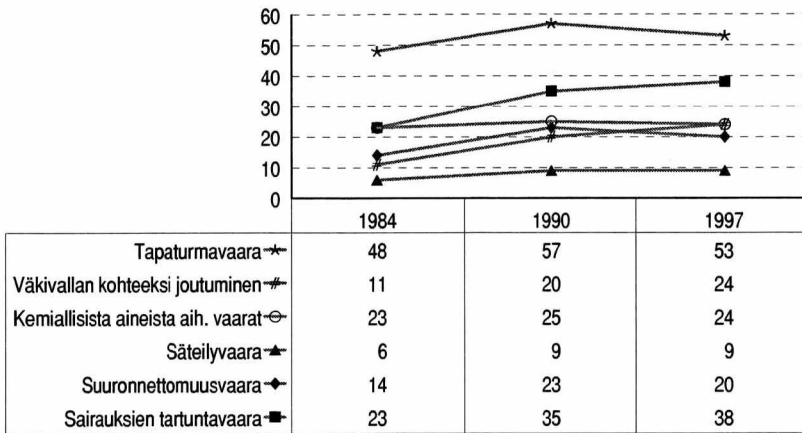


Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä 4/4



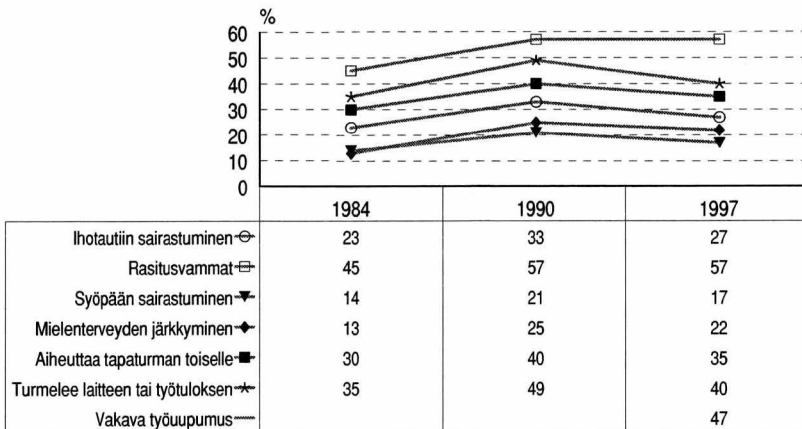
Kokee vaarana työssään , 1/2

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kokee vaarana työssään , 2/2

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Oheiset kuviot kertovat, miten palkansaajat ovat suhtautuneet toisaalta erilaisiin sairastumis- ja onnettomuusvaaroihin, toisaalta erilaisiin työmarkkina-asemaan liittyviin ughiin. **Vaarojen kokemista** koskevat kuviot ilmaisevat niiden prosenttiosuudet, jotka ovat joko ”kokeneet selvänä vaarana” tai ”ajattelevat silloin tällöin” kyseisiä työhön liittyviä ongelmia.

Selvin lisäys vuodesta 1984 lähtien on sairauksien tartuntavaaraan, väkivallan kohteeksi joutumisen ja rasisvammavaaraan kokemisessa. Esimerkiksi väkivallan kohteeksi pelkää nyt joutuvansa jo joka neljäs palkansaaja, kun osuus vuoden 1984 tutkimuksessa oli vain 11 prosenttia. Vähenty- mistä on taas selvimmin nähtävissä pelossa, että turmelee arvokkaan laitteen tai työ-

tuloksen. Vähennys koskee kuitenkin vain vuoden 1990 jälkeistä aikaa. Tämä saattaa liittyä siihen, että tietotekniikan käyttö työelämässä on jo vakiintunutta, eikä siihen enää liity yhtä suuria pelkoja kuin alkuvaiheessa. Hieman vähemmän viime tutkimuskerrasta ovat vähentyneet työtapaturmiin tai suuronnettomuuksiin liittyvät pelot. Kuitenkin työtapaturmat ja toisaalta rasitusvammat ovat tekijöitä, joita pelätään eniten: niitä pelkää yli puolet palkansaajista.

Sukupuolten välillä on varsin suuria eroja erilaisten vaarojen kokemisessa. Esimerkiksi tapaturmat koki vaarana miehistä 64 prosenttia ja naisista 44 prosenttia. Väkivalan kohteeksi joutumista taas pelkäävät enemmän naiset (31 %) kuin miehet (16 %). Viimeisimmässä tutkimuksessa on uutena kysymyksenä ollut ”vakavan työuupumuksen” pelko. Hämmästyttävän moni (47 %) koki tällaista uhkaa. Naisista näin koki joka toinen (50 %), mutta miehistäkin 43 prosenttia vastasi ajattelevansa ainakin silloin tällöin tällaista uhkaa.

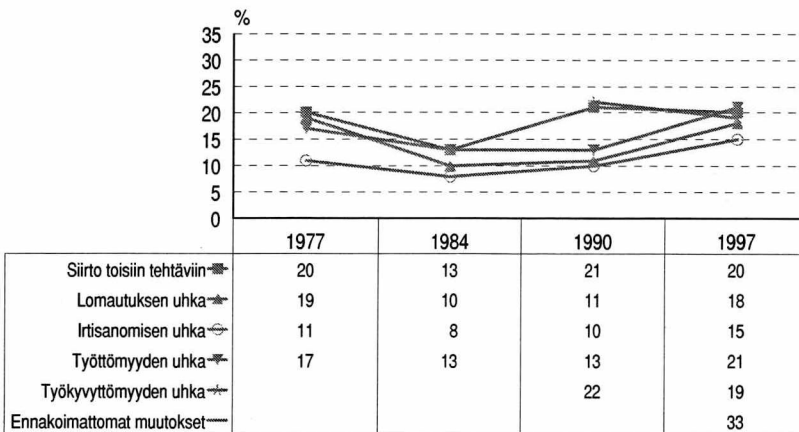
Työhön liittyvät sellaiset epävarmuustekijät, jotka vaikuttavat työmarkkina-asemaan, ovat selvästi lisääntyneet 90-luvun

aikana. Pitkän aikavälin muutos näkyy irtisanomisuhan, lomautusuhan ja työttömyysuhan palaamisena samalle tasolle kuin 70-luvulla. Toisaalta on huomattava, että mikään työolotutkimuksen tutkimusajankohdista ei ole sijoittunut työttömyyden huippukausiin, jolloin nämä osuudet olisivat varmasti suurempia. Tutkituista epävarmuustekijöistä ainoastaan työkyvyttömyyden uhka on hieman laskenut 90-luvun aikana. Siirtoa toisiin tehtäviin ennakoii nyt lähes yhtä moni kuin edellisessä tutkimuksessa. Näin ajattelee noin joka viides palkansaaja. Erittäin yleistä, joka kolmannen kokemaa on uhka ennakoimattomista muutoksista yleensä, jota on tutkittu nyt ensimmäisen kerran.

Yleensä työmarkkina-aseman epävarmuustekijöissä on hyvin vähän sukupuolten välisiä eroja. Iän mukaan sen sijaan uhkatekijät vaihtelevat. Irtisanomisen ja työttömyyden uhka on enemmän nuorten, alle 35-vuotiaiden kokemaa. Vanhin ikäluokka, yli 55-vuotiaat, pelkäävät eniten työkyvyttömyyttä, ja keski-ikäiset taas siirtoa toisiin tehtäviin, lomautuksia sekä yleensä ennakoimattomia muutoksia.

Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Työaika

Palkansaajien **työaikamuodot** ovat säilyneet varsin muuttumattomina. Säännöllinen päivätyö, joka edelleen on ylivoimaisesti yleisin työaikamuoto, on ehkä hivenen vähentynyt ja vastaavasti ”muu työaikamuoto” lisääntynyt. Muu -ryhmä sisältää muun muassa vuodesta -90 lähtien ns. viikonlopputyön. Sen osuus on kuitenkin edelleen marginaalinen, alle prosentti palkansaajista, eikä suurta muutosta edelliseen tutkimukseen verraten ole nähtävissä. Naisille ovat erilaiset epätyypilliset työaikamuodot, vuorotyö ja säännöllinen ilta- tai yötyö, hieman yleisempiä kuin miehille. Minkäänlaisia muutosta näiden osuuksissa ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Koko tutkimusperiodin ajan, 20 vuotta, on mukana ollut kysymys **mahdollisuudesta poistua kesken työpäivän hoitamaan pankki-, virasto- ym omia asioitaan**. Tässä suhteessa näyttää työpaikalle sidottisuus pikemminkin lisääntyneen kuin vähentyneen. Miehillä on työolotutkimusten mu-

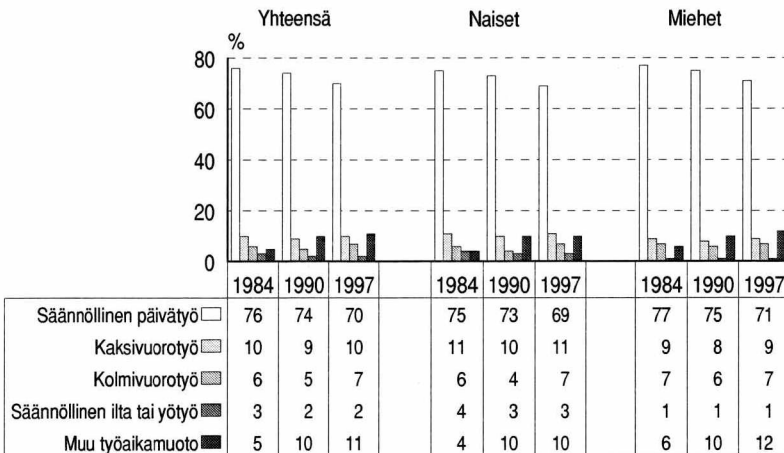
kaan aina ollut paremmat mahdollisuudet tässä suhteessa. Heistä reilusti yli puolet, 64 prosenttia, sanoo voivansa poistua aina tarvittaessa hoitamaan omia asioitaan.

Jos työpaikalta välillä poistuminen onkin säilynyt samanlaisena, on työhön tuloja lähtöajoissa nyt huomattavasti enemmän joustoa kuin vuonna 1984, jolloin sitä ensimmäisen kerran tiedusteltiin. Nyt jo yli puolet, 54 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa työhön tulo- tai lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla. Tässäkin asiassa miehet voivat toimia vapaammin kuin naiset, ja joustomahdollisuuden lisääntyminen on ollut naisten kohdalla hitaampaa.

Mahdollisuus pitää taukoja tarvittaessa osoittaa taas työn muuttuneen sidotumaksi. Tässäkin suhteessa naisilla on mahdollisuuksia vähemmän kuin miehillä. Se, että mahdollisuus taukoihin on vähentynyt, liittyy läheisesti yleiseen työpaineiden kiristymiseen, josta tämän julkaisun myöhemät kuviot kertovat enemmän.

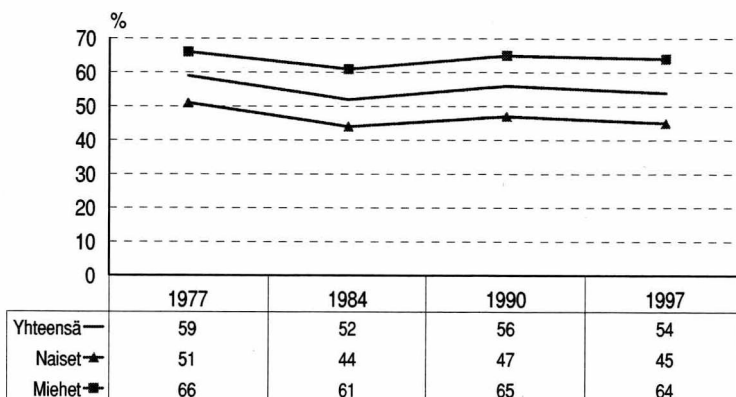
Työaikamuodot

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



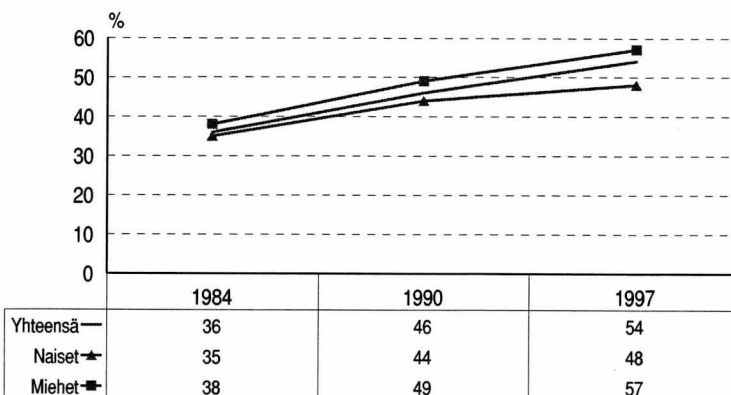
Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyesti asioimaan

Aina tarvittaessa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



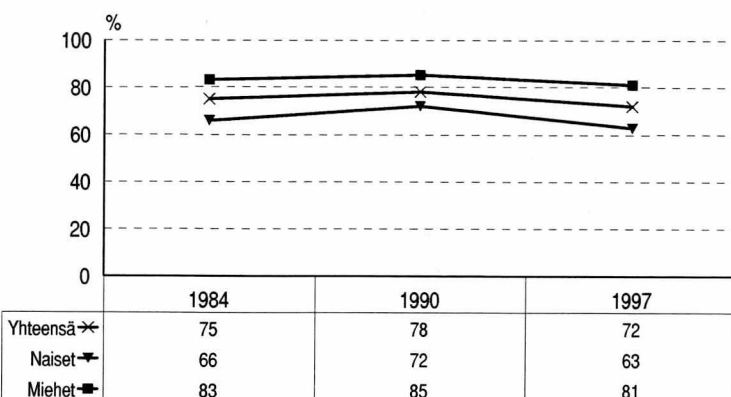
Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin

Vaikutusmahd. vähintään puoli tuntia, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Mahdollisuus pitää työssä riittävästi taukoja

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Ylitöet ovat lisääntyneet voimakkaasti. Vuodesta 1984 lähtien työolotutkimuksissa on selvitetty ylitöiden tekemistä kahdesta näkökulmasta: yhtäältä ylitöinä, joista saadaan korvaus rahana tai vapaana, toisaalta ylitöinä, joista ei saada erillistä korvausta. Jälkimmäisiä voidaan kutsua palkattomiksi ylitöiksi. On myös käytetty nimitystä ”vapaaehtoiset ylityöt”. Vapaaehtoisuus on kuitenkin tässä yhteydessä usein varsin kyseenalaista.

Korvattuja ylitöitä tehneiden osuus on kasvanut vähemmän kuin palkatonta ylityötä tehneiden osuus. Miehillä on ollut naisia tavallisempaa tehdä korvattuja ylitöitä. Erot ovat kuitenkin varsin vähäisiä. Siinä, korvataanko ylityöt rahana vai vapaana, on muutosta sekä naisilla että miehillä. Rahassa korvattavan ylityön tekeminen on suhteellisesti ottaen vähentynyt ja vapaana korvattavan osuus taas kasvanut. Naisille vapaana korvattava ylityö on tyypillisempää: 30 prosenttia naispalkansaajista teki vapaana korvattavia ylitöitä, kun miehillä osuus oli 16 prosenttia. Miehistä taas 34 prosenttia sai korvauksen rahana ja naisista 18 prosenttia.

Palkaton ylityö on kasvanut voimakkaasti sekä naisten että miesten kohdalla. Kaikista palkansaajista noin kolmasosa sanoo tekevänsä tällaista ylityötä, kun heitä vielä vuonna 1984 oli vain joka viides palkansaaja. Tällaisen tavallaan vapaaehtoisen ylityön lisääntyminen on selvä osoitus työhön sitoutumisen lisääntymisestä ja samalla työn tulemisesta intensiivisemmäksi. Nämä tulokset eivät koske ylitöiden määrää tai useutta, mutta jo se, kuinka suurta osaa palkansaajia ylityön tekeminen yleensä koskee, kertoo kehityksen suunnasta.

Sitä, että naiset ja miehet osallistuvat ylitöiden tekemiseen lähes yhtä runsaslukui-

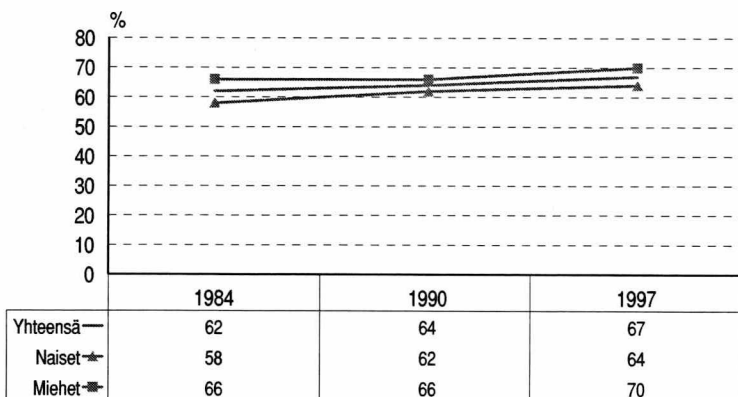
sesti, voidaan pitää aika hämmästyttävänä, Suomelle tyypillisenä ilmiönä. Vaikka miehet määrällisesti tekevätkin enemmän kumpaakin ylityötyyppiä, voidaan naisten osuusia pitää varsin korkeina, kun otetaan huomioon heille lankeava suurempi osuus koti- ja perhevelvollisuuksista.

Muutos palkattoman ylityön osuuksissa noudattaa aivan samaa trendiä, mikä on nähtävissä **kiireen haittaavuudessa**, josta myös ohessa kuvio. Kiireen haittaavuutta on kysytty työolotutkimuksissa aivan alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä. Siinä vastaajaa pyydetään mainitsemaan erilaisista ongelmista, mm. kiireestä ja kiireistä aikatauluista, esiintyykö niitä työpaikalla ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta. Kiire on näin tutkittuna selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä.

Tästä aiheesta on tehty erilliset artikkelit, jotka on julkaistu Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsauksessa 2/1998 (Lehto 1998). Artikkelit käsittelevät työpaineiden kokemisessa tapahtunutta muutosta, erityisesti sitä, miten työpaineista on Suomessa tullut varsinkin naisten ongelma ja miten työpaineiden kasvu on yhteydessä erilaisiin työn tehostamispyrkimyksiin. Tuottavuusajattelun mukanaan tuomat työn organisoinnin mallit ovat siten tuottaneet sekä myönteistä että kielteistä kehitystä. Erityisesti naistyöpaikoilla on koettu ongelmana henkilöstön riittämättömyys. Työpaineiden kasvu on saanut aikaan ristiriitoja, jopa henkistä väkivaltaa kiireen kanssa kamppailevilla työpaikoilla esiintyy paljon. Työpaineiden kokemisella on myös selvä yhteys erilaisten väsymisoireiden ilmenemiseen, päänsärkyyn, niska- ja hartiakipuun tai unettomuuteen.

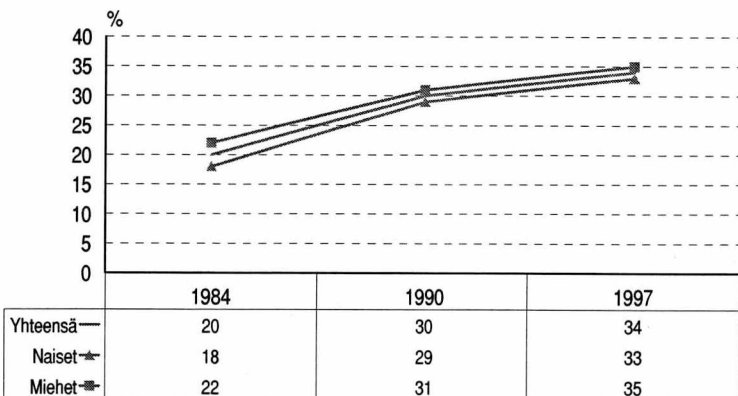
Korvatun ylityön teko

Saa korvauksen rahana tai vapaana, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



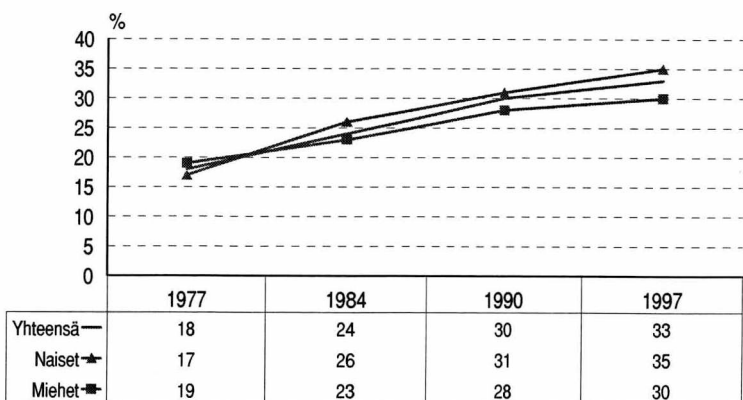
Palkattoman ylityön teko

Tekee ylitöitä, joista ei saa korvausta, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kiireen haittaavuus

Kiire haittaa erittäin tai melko paljon, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Yleisiä piirteitä työssä

Työn **yksitoikkoisuudesta** on kannettu paljon huolta niin kauan kuin erilaisia työn kehittämistoimia on harrastettu. Kehittäminen on ollut vastausta tayloristiseen työn organisointiin, jossa työn yksitoikkoisuus oli huipussaan äärimmilleen ositetun työn kautta.

Suomessa oli parikymmentä vuotta siten vielä tyypillistä, että naisten työ oli hyvin monotonista. Naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa. Muutos on ollut kuitenkin nopeaa. Tällä hetkellä sukupuolten välillä ei ole enää eroa. Eräs selitys muutokseen on palveluluontoisen työn yleistyminen ja esimerkiksi naisten teollisen – varsin tayloristisesti organisoidun – työn miltei täydellinen häviäminen.

Työn **ruumiillisessa rasittavuudessa** on tapahtunut tässä esitetyistä työn piirteistä selvästi vähiten muutosta. Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden koneistumisen luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lienee tässäkin ammattirakenteen muutoksessa kohti palveluammatteja, joissa

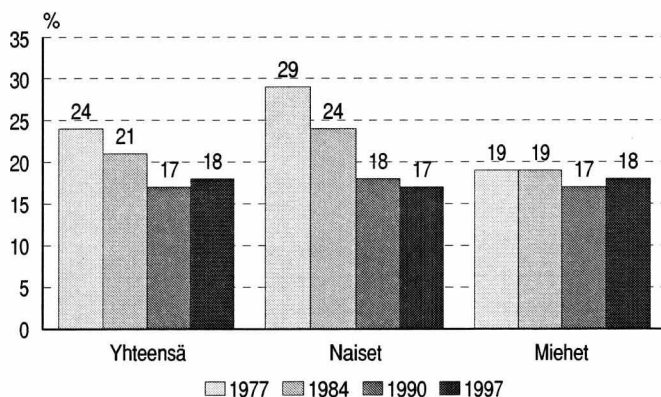
ainakin hoitotyö on säilynyt hyvinkin ruumiillisesti rasittavana.

Henkinen rasittavuus, sen kasvu, ja **työtahdin kiristyminen** kulkevat hyvin rinta rinnan. Henkisen rasittavuuden osatekijöitä on toki muitakin kuin kiire. Esimerkiksi eri syistä syntyvät ristiriidat työpaikalla lienevät kasvun taustalla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä tässä suhteessa rasittavammaksi.

Työtahdin kiristyminen on voimakkaasti 90-luvulla koettu muutos työelämässä. Sukupuolten välillä kokemuksessa ei ole suurtakaan eroa. Eroa sen sijaan on siinä, mitä naiset ja miehet pitävät työtahdin kiristymisen syinä, kun asiaa tutkittiin tarkemmin viimeisimmässä työolotutkimuksessa (ks. Lehto 1998, 53). Naiset painottivat enemmän henkilöstön vähäisyyttä, miehet taas tulostavoitteiden tiukentumista ja kilpailun lisääntymistä. Kummatkin näkivät yleisten syiden – työtehtävien lisääntymisen ja laajentumisen – aiheuttavan työtahdin kiristymistä.

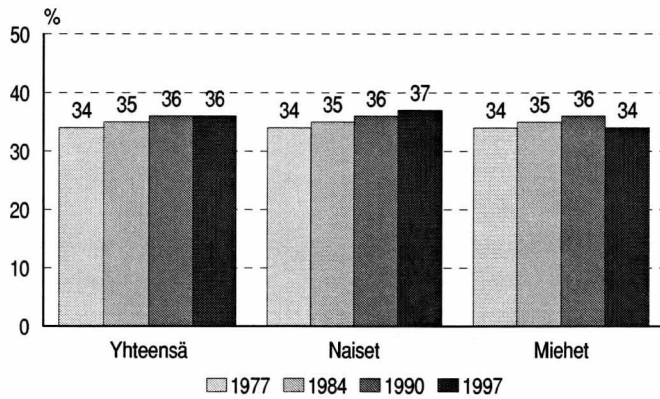
Työn yksitoikkoisuus

Työ erittäin tai melko yksitoikkoista, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



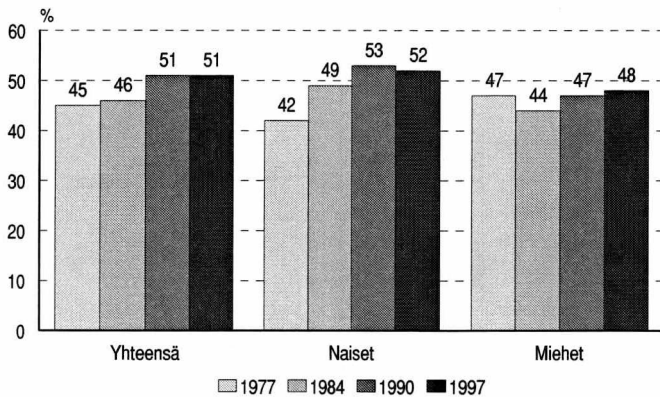
Työn ruumiillinen rasittavuus

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



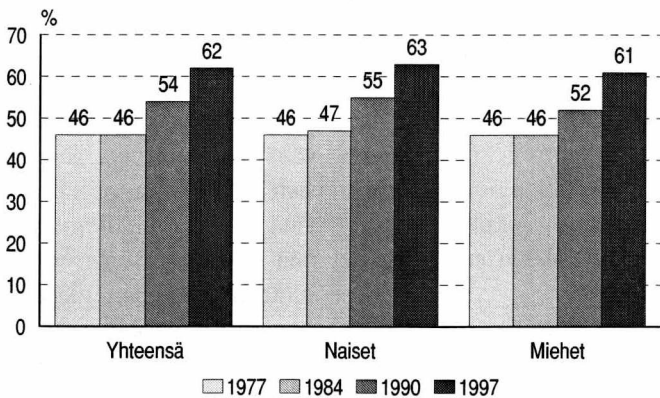
Työn henkinen rasittavuus

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



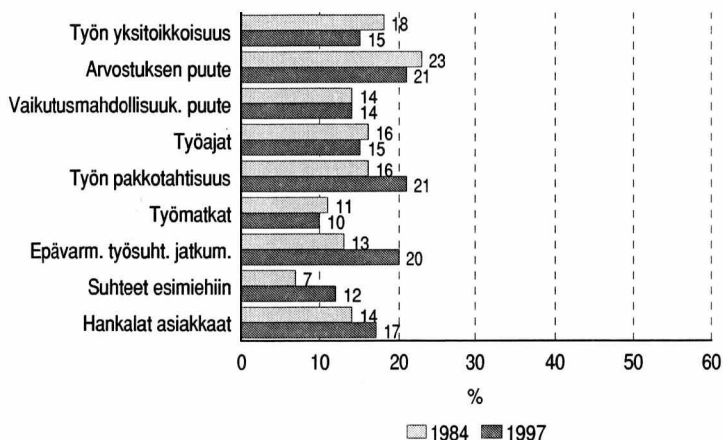
Työtahdin kiristyminen

Työtähti kiristynyt viime vuosina, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



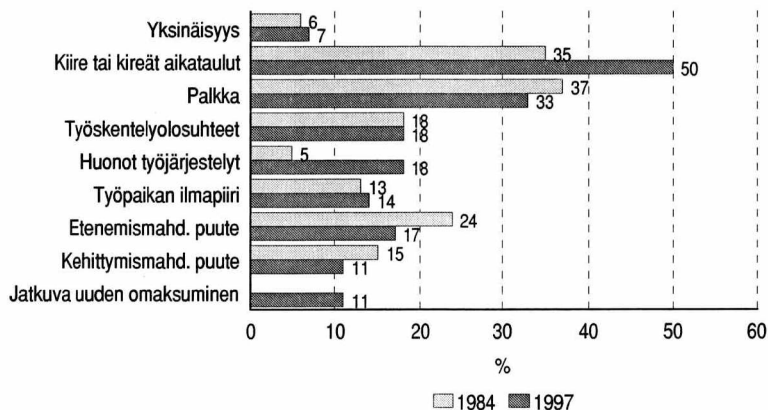
Nykyisessä työssä viihtymistä heikentävät tekijät 1/2

Työolotutkimukset 1984 ja 1997



Nykyisessä työssä viihtymistä heikentävät tekijät 2/2

Työolotutkimukset 1984 ja 1997



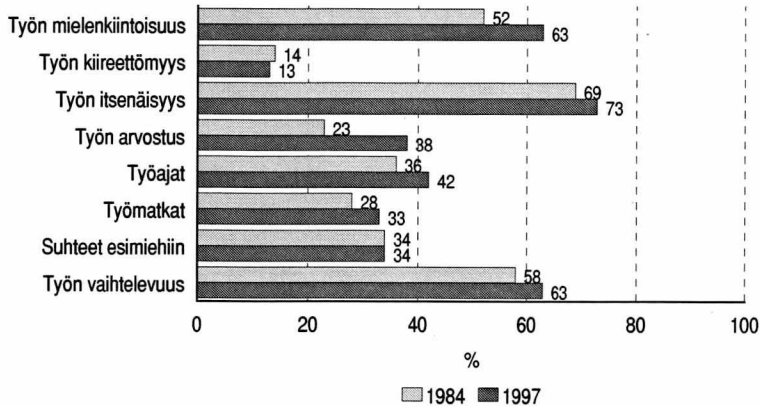
Työssä viihtymistä heikentäviä tekijöitä on tiedusteltu kahtena tutkimuskertana: 1984 ja 1997. Viimeksi tehdyssä tutkimuksessa ylivoimaiseksi ykköseksi nousi ”kiire ja kireät aikataulut”, mikä sekkin osoittaa työpainoiden kasvun olevan nyt suurin ongelma työpaikoilla.

Edellisellä kerralla, vuonna 1984, sai

huono palkka eniten mainintoja viihtymistä heikentävänä seikkana. Nyt sen osuus oli vähän pienentynyt. Etenemismahdollisuuksien puutekaan ei enää tunnu haittaavan yhtä paljon kuin aiemmin. Lisääntyvää harmia sen sijaan on nyt nähty koituvan työsuhteen epävarmuudesta, työn pakkotahtisuudesta ja huonoista työjärjestelyistä.

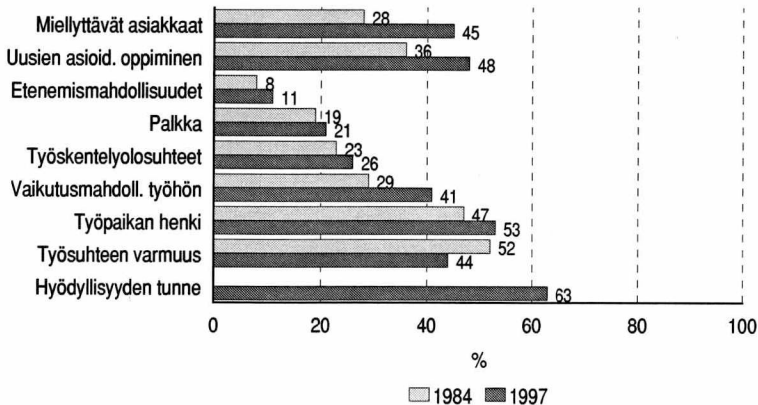
Nykyisessä työssä viihtymistä lisäävät tekijät 1/2

Työolotutkimukset 1984 ja 1997



Nykyisessä työssä viihtymistä lisäävät tekijät 2/2

Työolotutkimukset 1984 ja 1997



Työssä viihtymistä lisäävät tekijät ovat järjestykseltään säilyneet ennallaan: työn itsenäisyys mainitaan edelleen useimmin, työn vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus seuraavina. Uusi vaihtoehto ”aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne” on myös yli 60 prosentin mainitsema.

Eniten lisäystä näkyy työn arvostuksessa, asiakkaiden miellyttävyydessä, uusien asioiden oppimisessa, vaikutusmahdollisuuksissa työhön ja työn mielenkiintoisuudessa. Ainoa selvä putoaja on työsuhteen varmuus, sitä ei enää ylistetä.

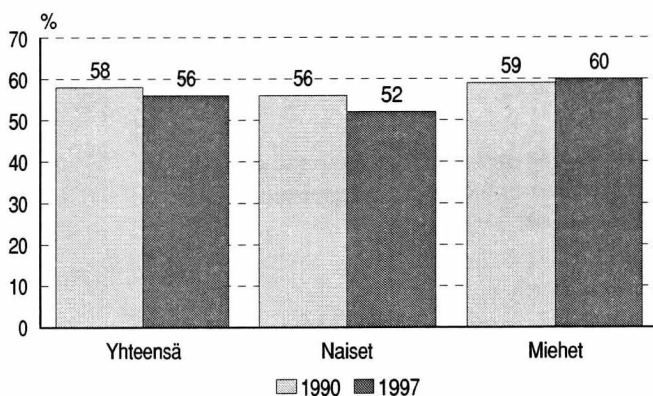
Varhaisesta eläkehakuisuudesta on Suomessa kannettu paljon huolta. Vuoden 1990 työolotutkimus itse asiassa tehtiinkin paljolti tämän asian innoittamana. Silloin istunut työolokomitea oli perustettu selvittämään, mikä suomalaisessa työelämässä ja työoloissa on ongelmana, kun työssä ei jakseta tai viihdytä normaaliin eläkeikään saakka. Oheinen kuvio siitä, kuinka moni on ainakin joskus **ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle jo ennen eläkeikää**, osoittaa tällaisen ajatuksen edelleen varsin yleiseksi. Naisten kohdalla on tosin nähtävissä aivan hienoista vähennystä. Usein var-

haiseläkkeelle siirtymistä ajatelleita oli kumpanakin ajankohtana noin 15 prosenttia.

Yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä on ajatellut nyt selkeästi harvempi kuin 90-luvun alussa. Yrittäjyyteen tosin kannustetaan nyt entistä enemmän, mutta kohderyhmänä ovat lähinnä työttömät. Palkansaajien yrittäjähaaveiden vähentyminen liittyy varmaankin samaan nykyiseen työhön sitoutumiseen, mistä tämän raportin alussa oli selvää näyttöä. Nykyinen työ koetaan tärkeäksi ja työpaikkaa vaihdetaan harvemmin.

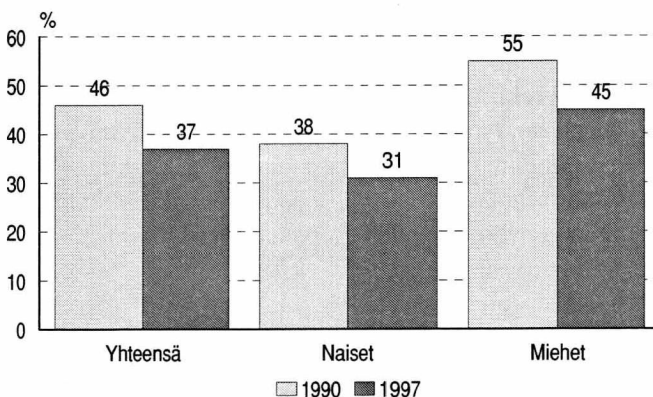
Ajatellut siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää

Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi

Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



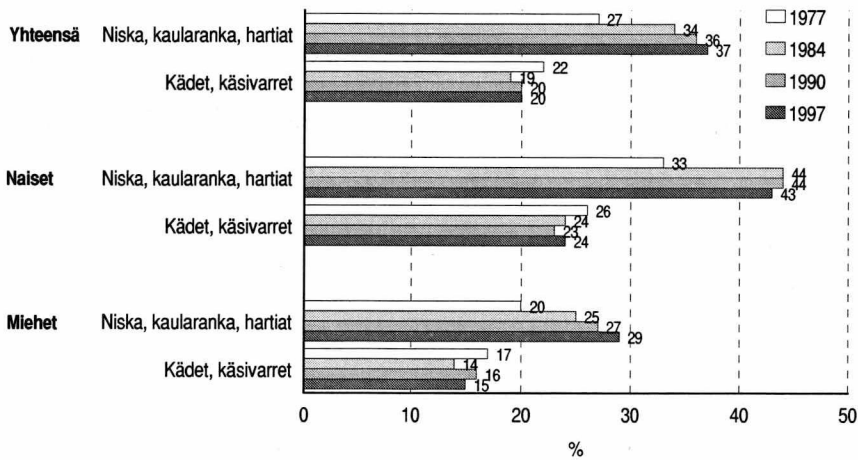
Toistuvat kivut ja säryt

Palkansaajilla esiintyviä toistuvia kipuja ja särkyjä on kysytty kaikissa työolotutkimuksissa. Selvää lisäystä kahdenkymmenen vuoden aikana on tapahtunut **toistuvien niska-, kaularanka- ja hartiakipujen** esiintymisessä: nykyisin niistä kärsii jo useampi

kuin joka kolmas palkansaaja. Sen sijaan toistuvat **lanne- ja ristiselkäkiput sekä ki-vut jaloissa** ovat vähentyneet. Tämän suuntaiseen muutokseen lienee vaikuttanut istumatyön ja atk-työn lisääntyminen. Toistuvat kivut ja säryt ovat naisilla miehiä yleisempiä.

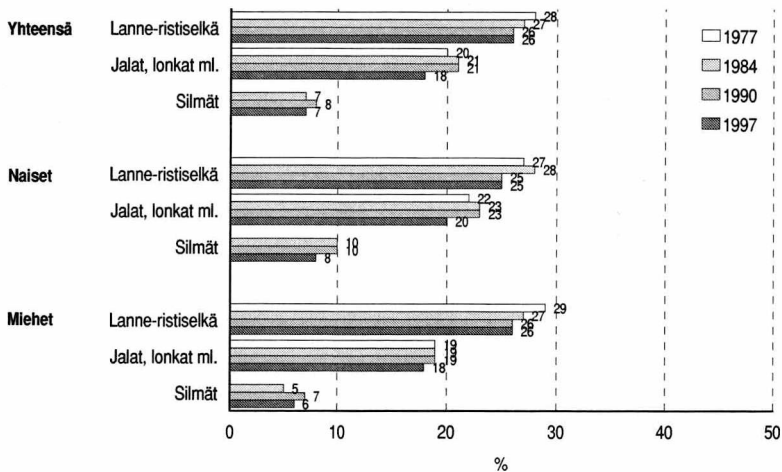
Toistuvaa kipua ja särkyä 1/2

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Toistuvaa kipua ja särkyä 2/2

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Psyykkiset ja somaattiset oireet

Myös erilaisten psyykkisten ja somaattisten vaivojen esiintymistä on kysytty kaikissa työolotutkimuksissa. Palkansaajat tuntuvat kärsivän niistä kaiken kaikkiaan aiempaa hieman vähemmän. Selvää kasvua molemmilla sukupuolilla on tapahtunut vuoteen 1977 verrattuna kuitenkin **univaikeuksissa**, joista kärsii vähintään kerran kuussa useampi kuin joka kolmas palkansaaja, sekä **väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden** tunteissa. Tämä tarmottomuus onkin kaikista oireista yleisin: siitä kärsii yli puolet miehistä ja kolme viidestä naisesta vähintään kerran kuussa.

Miehillä on tapahtunut aavistuksen verran kasvua vuoteen 1984 verrattuna tunteessa, että **"kaikki käy yli voimien"**, samoin **masennuksen ja ylläsurin** esiintymisessä vuoteen 1990 verrattuna. Molemmilla sukupuolilla ovat **rytmihäiriöt** yleis-

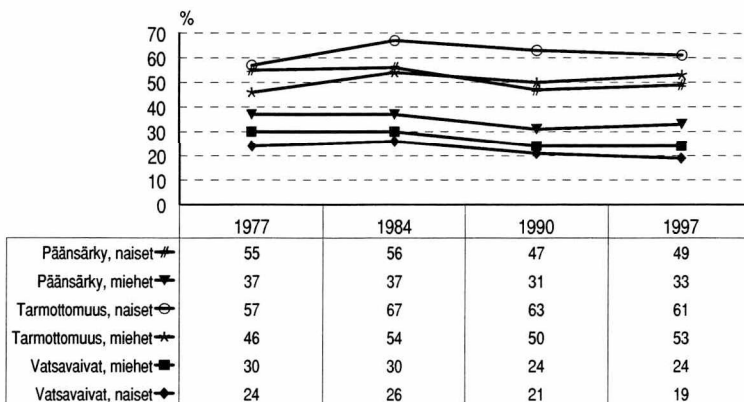
tyneet vuoteen 1990 verrattuna, joskin niitä on vähemmän kuin 20 vuotta sitten. Sen sijaan **vatsavaivojen, huimauksen ja päänsäryn** esiintymisen suhteen suunta on ollut koko ajan laskeva. Päänsärky on kuitenkin edelleen varsin yleinen vaiva: siitä kärsii vähintään kerran kuussa yli puolet naisista, miehistä joka kolmas.

Naisilla esiintyi kaikkia kysytyjä oireita miehiä enemmän. Yleisimpiin vaivoihin edellä mainittujen tarmottomuuden, päänsäryn ja univaikeuksien lisäksi kuuluu **jännittyneisyyden, hermostuneisuuden tai ärtyisyyden tunne**, jota kokee vähintään kerran kuussa kaksi viidestä palkansaajasta.

Kolme neljästä (78 %) sellaisesta palkansaajasta, joilla esiintyy mainitunkaltaisia oireita vähintään kerran viikossa, uskoo vaivojen liittyvän työhön tai työasioihin.

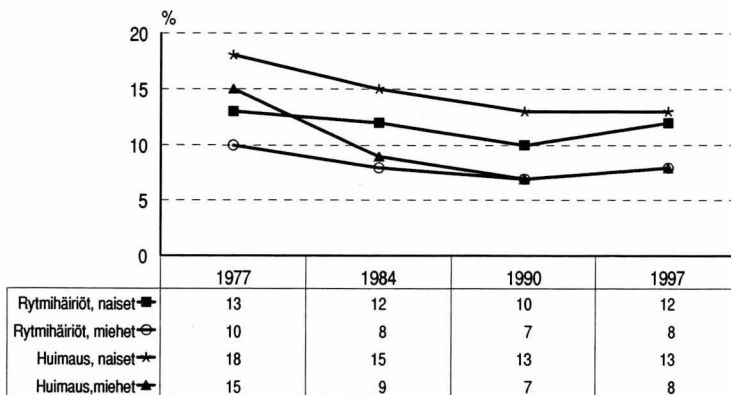
Psyykkiset ja somaattiset oireet 1/4

Vähintään kerran kuussa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



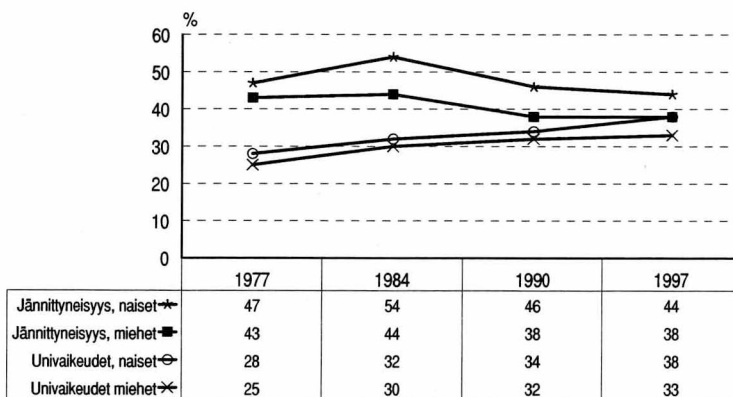
Psyykkiset ja somaattiset oireet 2/4

Vähintään kerran kuussa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



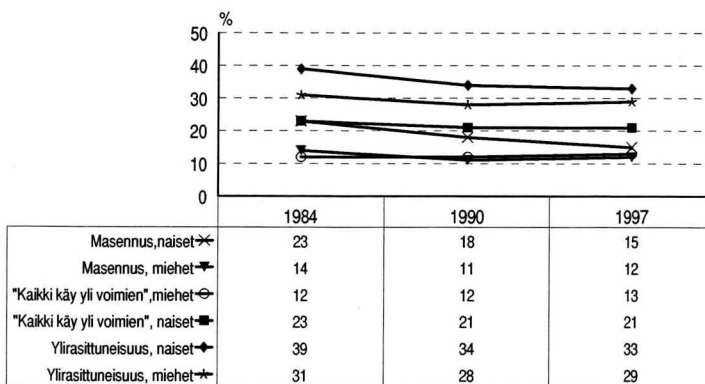
Psyykkiset ja somaattiset oireet 3/4

Vähintään kerran kuussa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Psyykkiset ja somaattiset oireet 4/4

Vähintään kerran kuussa, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Tiedonsiirtolaitteiden käyttö työtehtävissä

Tiedonsiirtolaitteiden käytön yleisyyttä on työolotutkimuksissa tiedusteltu vasta vuodesta 1990 lähtien, poikkeuksena puhelin, jonka käyttöä kysyttiin jo vuonna 1984. Vuonna 1997 tuli uutena välineenä mukaan internet. Myös puhelimen käytössä on tapahtunut tasaista kasvua koko tarkastelukaikena, mutta erityisen huimaa kasvu on 90-luvulla ollut kännykän, faksin ja sähköpostin käytön suhteen: sähköpostin käyttö on tässä ajassa kolminkertaistunut, auto-, matka- tai radiopuhelimen käyttö kaksinkertaistunut. Faksia käyttää työssään jo joka toinen suomalainen palkansaaja, kännykkää lähes kaksi viidestä ja sähköpostiakin reilusti yli kolmannes. **Internetin** hyödyntäminen on ollut nopeaa. Jo joka viides palkansaaja ilmoittaa käyttävänsä sitä työssään, miehet (22 %) naisia (19 %) hitusen enemmän.

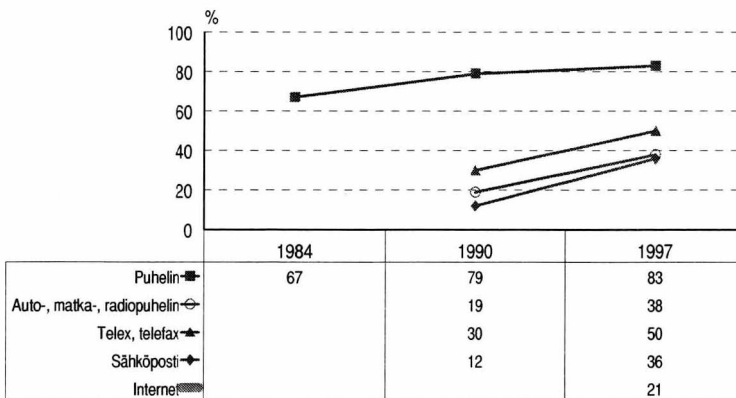
Naiset käyttävät perinteistä **puhelinta** (87 %) työssään miehiä (79 %) enemmän.

Uusista viestintävälineistä taas huomaa, että kännykän käyttö on erittäin paljon sukupuoleen sidottua. Miehistä käyttää **auto-, matka- tai radiopuhelinta** työssään reilusti yli puolet, naisista vasta joka viides. Ero oli vuonna 1990 tosin vieläkin hurjempi, eli naiset ovat ottaneet välimatkaa kiinni.

Faksia naiset käyttävät nyt hitusen miehiä enemmän, kun sukupuolten ero vuonna 1990 oli vielä päinvastainen. **Sähköpostin** käyttö on sen sijaan hyvin tasa-arvoista: molemmat sukupuolet käyttävät sitä yhtä paljon. Lähemmässä tarkastelussa tosin huomaa, että käyttötarkoituksissa on eroa. Sähköpostia käyttävät naiset ja miehet jotakuinkin yhtä usein työpaikkansa sisäiseen viestintään, mutta miehet naisia useammin muihin kotimaisiin yhteyksiin ja etenkin yhteyksiin ulkomaille. Sähköpostia käyttävistä miehistä 40 prosenttia sanoi tarvitsevansa sähköpostia ulkomaisten yhteyksien hoitamiseen, naisista vain 25 prosenttia.

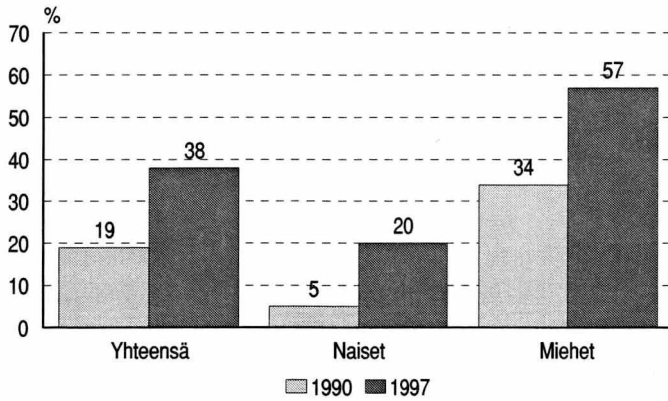
Tiedonsiirtolaitteiden käyttö työtehtävissä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



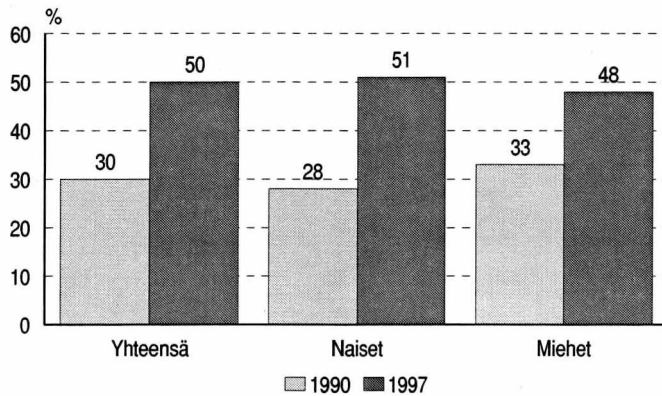
Auto-, matka- tai radiopuhelimen käyttö työtehtävissä

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



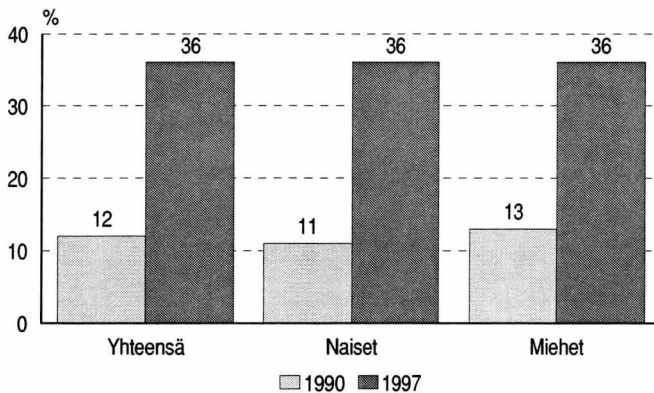
Faxin käyttö työtehtävissä

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Sähköpostin käyttö työtehtävissä

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



Tietotekniikan käyttö työelämässä

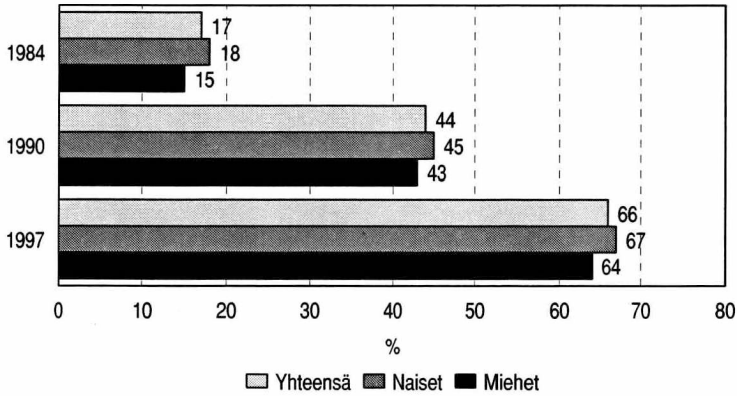
Tietotekniikan aluevaltaus on tapahtunut suomalaisessa työelämässä varsin nopeasti. Kun tietotekniikan käyttöä työtehtävissä tiedusteltiin ensimmäistä kertaa vuonna 1984, oli käyttäjiä tuolloin 17 prosenttia palkansaajista. Vuonna 1997 tietotekniikkaa hyödynsi työssään jo kaksi kolmesta palkansaajasta. Naiset ovat säilyttäneet pienen etumatkansa miehiin nähden koko tar-

kastelujakson ajan. Naiset myös käyttävät tietotekniikkaa miehiä intensiivisemmin: reilusti yli puolet (57 %) tietotekniikkaa työssään käyttävistä naisista kertoi työskentelevänsä sillä vähintään puolet työajastaan, miehistä alle puolet (46 %).

Kaikkien atk-laitteiden käyttö on kasvanut selvästi vuodesta 1984, mutta yleisimmin käytetty laite on edelleen mikrotieto-

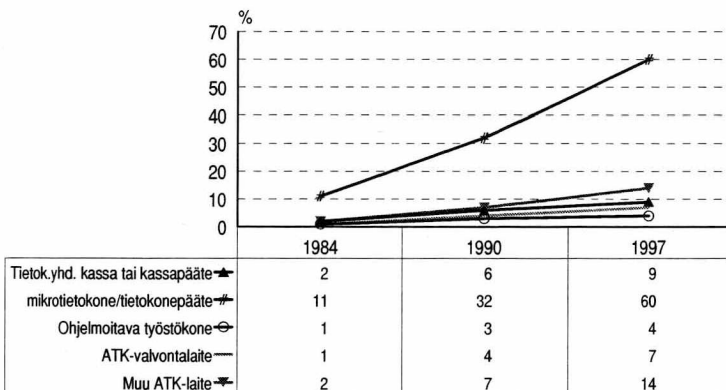
Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Tietotekniikan käyttö työtehtävissä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



kone tai tietokonepääte. Sitä tarvitsee ainakin joskus työssään kolme viidestä (60 %) palkansaajasta.

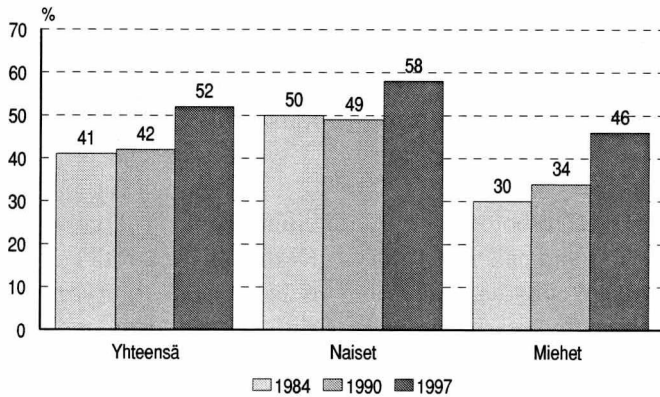
Siitä, että tietotekniikka alkaa olla jo vakiintunut ilmiö suomalaisessa työelämässä, kertoo myös se, että yli 90 prosenttia tietotekniikan käyttäjistä oli työskennellyt atk-laitteilla yli vuoden ajan. Keskimäärin **työvuosia tietotekniikkaa käyttäen** oli palkansaajilla takanaan seitsemän. Lähes joka kolmas (29 %) tietotekniikan käyttäjä oli

työskennellyt atk-laitteilla jo yli 10 vuotta.

Tietotekniikkaa käyttävät olivat saaneet edellisten kahden vuoden aikana keskimäärin kolme päivää työnantajan kustantamaa **atk-koulutusta**. Kaksi kolmesta tietotekniikan käyttäjästä koki saavansa uusissa ja hankalissa, tietotekniikkaa liittyvissä tilanteista **riittävästi opastusta**, naiset hieman miehiä useammin. Aivan liian vähän opastusta tunti saavansa 14 prosenttia tietotekniikan käyttäjistä.

Käyttää tietotekniikkaa vähintään puolet työajastaan

Osuus tietotekniikkaa työssään käyttävistä, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Etätyö

Tietotekniikan ja tiedonsiirtovälineiden yleistymisen myötä on alettu puhua yhä enemmän etätyöstä. Etätyö on siitä pulmallinen ilmiö, että sille on vaikea löytää täysin yksiselitteistä määrittelyä. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa etätyötä voidaan mitata kahdella tapaa. Yhtäältä voidaan laskea niiden palkansaajien osuudet, jotka ovat sopineet työnantajansa kanssa työskentelevänsä ainakin osan työajastaan kotona ja jotka käyttävät tässä työskentelyssä tietotekniikkaa. Etätyön kriteereinä tässä on siis käytännöstä sopiminen työnantajan kanssa sekä tietotekniikan käyttö. Varsinaisia ”kotiin kannettuja” ylitöitä ei tähän lasketa. Näin määriteltynä etätyö on lisääntynyt lähes viisinkertaiseksi 90-luvun aikana, ja sitä tekee siis ainakin joskus lähes joka kymmenes palkansaaja, miehet naisia useammin.

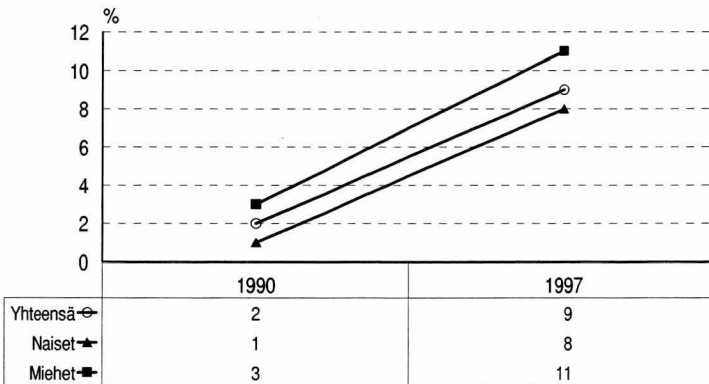
Toisaalta vuoden 1997 työolotutkimuksessa kysyttiin myös suoraan palkansaajilta, tekivätkö he mielestään etätyötä. Etätyön määritelmäksi oli kysymyksessä annettu

”ansiotyö, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt”. Näin määriteltynä neljä prosenttia palkansaajista katsoi itse tekevänsä etätyötä, miehet kaksi kertaa naisia useammin. Prosentti palkansaajista kertoi kokeilleensa etätyön tekemistä aiemmin.

On mielenkiintoista huomata, miten suosittu etätyön ajatus kuitenkin on. Useampi kuin joka kolmas (35 %) palkansaajista vastasi saman kysymyksen yhteydessä olevansa kiinnostunut etätyön tekemisestä. Ikäryhmässä 25–44-vuotiaat oli eniten heitä, jotka ilmoittivat itse tekevänsä etätyötä, kun taas kiinnostus etätyötä kohtaan oli suurinta alle 25-vuotiailla. Näistä nuorista 47 prosenttia – naisista jopa 54 prosenttia – olisi ollut kiinnostunut tällaisesta työskentelystä. Kiinnostus etätyötä kohtaan laskee tasaisesti iän myötä. Ikäryhmässä 55–64-vuotiaat siitä oli kiinnostunut enää 14 prosenttia.

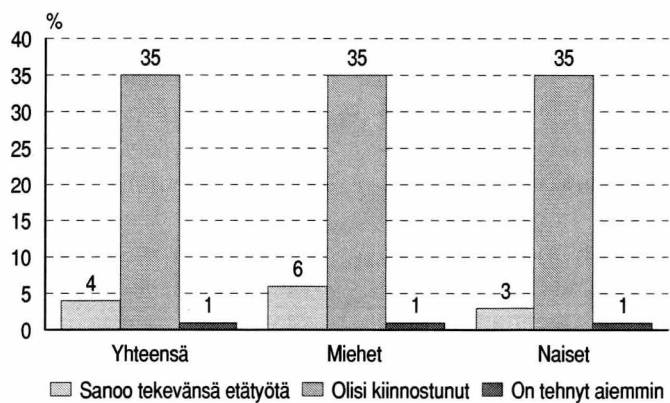
Etätyötä tekevät

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



Kiinnostus etätyöhön

Työolotutkimus 1997



Yhteenveto

Tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984, 1990 ja 1997 toteuttamat työolotutkimukset ovat laajoja, 3 000–5 700 palkansaajalle suunnattuja haastattelututkimuksia. Ne kartoittavat palkansaajien kokemuksia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Tutkimukset selvittävät myös palkansaajien työmarkkina-aseman sekä työn organisoinnin ja työvälineiden aiheuttamia muutoksia samoin kuin työn ja perheen yhteensovittamista sekä tasa-arvon tai syrjinnän kokemuksia.

Tulokset osoittavat, että työolojen kehittäminen on tuottanut tuloksia suomalaisessa työelämässä viimeisten 20 vuoden aikana. Työolotutkimusten mukaan palkansaajien työtehtävät ovat monipuolistuneet ja työpaikkakoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt. Henkilöstö kokee myös voitavansa vaikuttaa työhönsä entistä enemmän. Työ koetaan mielenkiintoiseksi, työtovereilta ja esimiehiltä saadaan tukea aiempaa paremmin.

Kehitykseen on liittynyt kuitenkin myös kielteisiä piirteitä: Yksi suurimpia muutoksia 1990-luvulla on ollut työtahdin kiristy-

minen. Tuottavuus- ja joustavuusajattelu on kasvattanut paineita työpaikoilla. Epävarmuus, kilpailu ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Työ rasittaa henkisesti aiempaa enemmän. Kiire ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta heijastuvat työyhteisöön, ja sosiaaliset ristiriidat työpaikoilla ovat yleistyneet. Kaksi viidestä suomalaisesta palkansaajasta on havainnut kiusaamista työpaikallaan.

Laman jäljet näkyvät myös muutoksina työmarkkina-asemissa. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa jo joka kolmas palkansaaja kertoi olleensa vähintään kerran työttömänä tai lomautettuna viimeisten viiden vuoden aikana. Keskimääräinen työttömyyskuukausien määrä oli kasvanut 12 kuukauteen.

Uudet työn järjestämisen tavat edellyttävät työntekijöiden voimakasta sitoutumista. Näyttää siltä, että palkansaajat arvostavat ansiotyötä ja omaa työtään entistä enemmän nyt, kun työsuhteet ovat käyneet epävarmimmiksi ja työpaineet kovemmiksi. Työpaikkauskollisuus on laman seurauksena kokenut renessanssin – ainakin vakinaisessa työsuhteessa olevilla.

Lähdeviitteet

- Lehto, Anna-Maija (1996): Työolot tutkimuskohteena. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222.
- Lehto, Anna-Maija (1992): Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Tilastokeskus, Tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija (1998): Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Paoli, Pascal (1997): Second European Survey on Working Conditions (1996). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998): Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma. Hyvinvointikatsaus 3/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (1998): Muutoksia määräaikaaisuudessa. Määräaikaaisia on moneksi. Kannattaako sitoutua. Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Työ ja terveys Suomessa v. 1997. Työterveyslaitos.
- Ylöstalo, Pekka & Kauppinen, Timo & Heikkilä, Asko (1997): Työolobarometri lokakuu 1996. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 169.
- Ylöstalo, Pekka & Rahikainen, Osmo (1998): Työolobarometri lokakuu 1997. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 186.

Liite 1

Työolotutkimus 1997, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 1997 toteutettiin käyntihaastatteluina Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen syys- ja lokakuun kierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelujen päätteeksi palkansaajaksi osoittautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta. Haastattelun keskimääräinen kesto oli 74 minuuttia. Ne toteutettiin syys-joulukuussa 1997.

Kohdejoukko valittiin syyskuun työvoimatutkimuksen toisen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä lokakuun työvoimatutkimuksen toisesta ja neljännessä rotaatioryhmästä. Otos koostui 15–64-vuoti-

aista palkansaajista, joiden normaali viikko-työaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Tällä tavoin työolotutkimuksen otokseen valikoituneista palkansaajista (3 795) saatiin haastateltua 2 978 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentiksi tuli siis 79 prosenttia kadon jäädessä 21 prosenttiin. Syynä myös tämän tutkimuksen kasvaneeseen kato-prosenttiin lienee tutkimuksiin osallistumishalukkuuden lasku ylipäänsä.

Naiset vastasivat tutkimukseen miehiä aktiivisemmin niin tässä kuin yleensä muisakin tutkimuksissa. Vastausaktiivisuus on alhaisin aivan nuorimmassa (15–24-v.) vastausryhmässä. Tätä ikäryhmää onkin liikkuvuutensa vuoksi vaikein tavoittaa.

Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan

	Saatu %	Kieltäytynyt %	Sairas %	Ei tavoitettu %	Muu syy %	Yhteensä %	N
Yhteensä	78,5	11,7	0,5	9,0	0,3	100	3 795
Sukupuoli							
Naiset	82,3	10,5	0,6	6,4	0,2	100	1 923
Miehet	74,6	13,0	0,3	11,6	0,5	100	1 872
Ikäryhmä							
15–24	71,3	13,5	0,6	14,4	0,3	100	355
25–34	78,6	12,2	0,3	8,4	0,5	100	946
35–44	79,9	10,6	0,2	8,9	0,4	100	1 132
45–54	80,0	11,6	0,6	7,6	0,3	100	1 063
55–64	75,6	12,7	1,7	10,0		100	299

Liite 2

Haastattelulomake

1.	Aluksi luettelen keskeisiä elämänaalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille.						
	A. Kuinka tärkeitä nämä elämänaalueet ovat juuri Teille:						
		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein
	Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeää, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeää?	3	2	1	9	1	1
Entä koti- ja perhe-elämä?	3	2	1	9	2	2	
Vapaa-ajan harrastukset?	3	2	1	9	3	3	
B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELLE SARAKKEELLE)					9	9	
C. Entä toiseksi tärkein?							
2.	Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämänne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)						
	Vuosien lukumäärä						
	Alle vuoden				00		
	EOS				99		
3.	Oletteko elämänne aikana ollut välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi:						
	JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN	Kyllä				1	
		Ei				2	
		Kuinka pitkään?				vuotta	
				kuukautta			
				00 alle kuukauden			
4.	Oletteko ollut elämänne aikana:						
	aina lähes samanlaisessa ammatissa				1		
	2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa				2		
	vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? ..				3		
EOS				9			
5.	Oletteko vaihtanut työpalkkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?						
	Kyllä				1		
	Ei				2		
	JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa?						

6.	<p>Kuinka monta kuukautta olitte työssä (palkalliset lomat ml.) vuoden 1996, siis viime vuoden aikana</p> <p>LASKE PALKKALINEN KESÄLOMA MUKAAN</p>	<p>Kokopäivätyössä?</p> <p>Osapäivätyössä?</p>	<p><input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p>																												
7.	<p>Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana:</p> <p>(Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)</p>	<p>kerran</p> <p>useamman kerran</p> <p>vai ette lainkaan?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3 → K 12</p>																												
8.	<p>JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU:</p> <p>Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?</p>	<p>Kuukausien lukumäärä</p>	<p><input type="text"/> <input type="text"/></p>																												
9.	<p>Minkälainen oli työttömyysturvanne viimeisimmän työttömyysjaksonne aikana?</p>	<p>en saanut työttömyystukea</p> <p>sain peruspäivärahaa</p> <p>sain työmarkkinatukea</p> <p>sain ansiosidonnaista päivärahaa</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>																												
10.	<p>Millä tavalla työllistytte viimeisimmän työttömyysjaksonne jälkeen?</p>	<p>sain tarjouksen työvoimatoimistosta</p> <p>löysin itse työpaikkailmoituksen työvoimatoimistosta</p> <p>hain paikkaa lehti-ilmoituksen perusteella</p> <p>otin yhteyttä työnantajaani ilman 'virallista' työpaikkailmoitusta</p> <p>sain tiedon paikasta ystävän tai tutun kautta</p> <p>palasin entiseen työpaikkaan</p> <p>muulla tavoin?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>																												
11.	<p>Jos vertaatte nykyistä työtänne edelliseen – työttömyysjaksoa tai lomautusta edeltäneeseen – työhönne, niin millainen on nykyisen työnne</p> <p>KORTTI 1</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Selvästi huonompi</th> <th>Jonkin verran huonompi</th> <th>Vastaava</th> <th>Jonkin verran parempi</th> <th>Selvästi parempi</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Palkkataso?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Vastaavuus koulutukseenne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Työsuhteen jatkuvuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Selvästi huonompi	Jonkin verran huonompi	Vastaava	Jonkin verran parempi	Selvästi parempi	EOS	Palkkataso?	1	2	3	4	5	9	Vastaavuus koulutukseenne?	1	2	3	4	5	9	Työsuhteen jatkuvuus?	1	2	3	4	5	9	
	Selvästi huonompi	Jonkin verran huonompi	Vastaava	Jonkin verran parempi	Selvästi parempi	EOS																									
Palkkataso?	1	2	3	4	5	9																									
Vastaavuus koulutukseenne?	1	2	3	4	5	9																									
Työsuhteen jatkuvuus?	1	2	3	4	5	9																									

12.	KAIKKI: Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne? erittäin tyytyväinen 1 melko tyytyväinen 2 melko tyytymätön 3 erittäin tyytymätön 4 EOS 9	
13.	Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta ml. äitiyslomat, lomautukset tms.) Vuosien määrä <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Alle vuoden 00 EOS 99	
14.	Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ. valtio 1 → K 18 kunta tai kuntayhtymä 2 → K 18 vai yksityinen työnantaja? 3 EOS 9 → K 18	
15.	JOS YKSITYINEN: Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa? Ulkomaisessa omistuksessa 1 Kotimaisessa omistuksessa 2 EOS 9	
16.	Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä? Ei 1 → K 18 Kyllä: Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä? Alle 5 toimipaikkaa 2 5 – 10 toimipaikkaa 3 Yli 10 toimipaikkaa 4 EOS 9	

17.	<p>KORTTI 2</p> <p>Kuinka monta henkilöä on arvioita tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <p>1 – 4 henkeä 01</p> <p>5 – 9 henkeä 02</p> <p>10 – 19 henkeä 03</p> <p>20 – 29 henkeä 04</p> <p>30 – 49 henkeä 05</p> <p>50 – 99 henkeä 06</p> <p>100 – 199 henkeä 07</p> <p>200 – 499 henkeä 08</p> <p>500 – 999 henkeä 09</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 10</p> <p>EOS 99</p>	
18.	<p>KORTTI 2</p> <p>KAIKKI:</p> <p>Kuinka monta henkilöä on sinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.</p> <p>1 – 4 henkeä 01</p> <p>5 – 9 henkeä 02</p> <p>10 – 19 henkeä 03</p> <p>20 – 29 henkeä 04</p> <p>30 – 49 henkeä 05</p> <p>50 – 99 henkeä 06</p> <p>100 – 199 henkeä 07</p> <p>200 – 499 henkeä 08</p> <p>500 – 999 henkeä 09</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 10</p> <p>EOS 99</p>	
19.	<p>Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:</p> <p>lisäännytynyt selvästi 1 → K 21</p> <p>lisäännytynyt jonkin verran 2 → K 21</p> <p>pysynyt ennallaan 3 → K 21</p> <p>vähentynyt jonkin verran 4</p> <p>vähentynyt selvästi?..... 5</p> <p>EOS 9 → K 21</p>	

20.	JOS VÄHENTYNYT: Onko työntekijöitä: irtisanottu 1 tai vähennetty niin ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia? 2 Sekä että 3 EOS 9																
21.	KAIKKI: Onko teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viime vuosina? Lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa? Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa uusia työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita? Onko omalla väellä tehtyjä töitä alettu ostaa ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän? Sovelletaanko työpaikallanne ns. tiimi-työskentelyä ainakin jossain määrin?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	Ei	EOS	1	2	9	1	2	9	1	2	9	1	2	9
Kyllä	Ei	EOS															
1	2	9															
1	2	9															
1	2	9															
1	2	9															
22.	Onko nykyinen työsuhteenne sovittu pysyväksi vai määräaikaiseksi: pysyväksi vai määräaikaiseksi?	1 → K 31 2															
23.	JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA: Oletteko: Sijainen ilman pysyvää tointa Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa ... Free lancerina Koeajalla Työllistämisvaroin palkattuna Kausiluonteisessa työssä Tulette työhön kutsuttaessa Oppisopimussuhteessa Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa? EOS	01 02 03 04 05 06 07 08 09 99															
24.	MÄÄRÄAIKAISET: Milloin tämänhetkinen työsuhteenne/työsopimuksenne alkoi?	<table border="1"> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>pv</td> <td>kk</td> <td>v</td> </tr> </table>				pv	kk	v									
pv	kk	v															
25.	Milloin nykyinen työsuhteenne/työsopimuksenne päättyy?	<table border="1"> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>pv</td> <td>kk</td> <td>v</td> </tr> </table>				pv	kk	v									
pv	kk	v															

26.	<p>Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa?</p> <p>tämä on ensimmäinen 1</p> <p>2 - 5 2</p> <p>yli 5 3</p>	
27.	<p>Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:</p> <p>määräaikaista työsuhdettanne todennäköisesti jatketaan samassa työpaikassa 1</p> <p>solmitte todennäköisesti vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan 2</p> <p>aloitatte todennäköisesti uuden työn muualla 3</p> <p>joudutte luultavasti työttömäksi 4</p> <p>ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi) 5</p> <p>ette vielä tiedä, mitä tapahtuu? 6</p>	
28.	<p>Oletteko joskus aikaisemmin olut vakinaisessa työsuhteessa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 3</p> <p>EOS 9</p>	
29.	<p>Arvioikaa kuinka paljon omassa toimipaikassanne on määräaikaisessa työsuhteessa olevia?</p> <p>Ei tietääkseni muita kuin minä 1</p> <p>Selvästi alle puolet työntekijöistä 2</p> <p>Noin puolet 3</p> <p>Enemmän kuin puolet 4</p>	

30.

VAIN MÄÄRÄAIKAISET:**Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne?****KORTTI 3**

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	EOS/ ei sovi
A. Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1	2	3	4	9
B. Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1	2	3	4	9
C. Koen määräaikaisuuden hankalana ennen kaikkea siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi	1	2	3	4	9
D. Mieleni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	9
E. Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1	2	3	4	9
F. Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä	1	2	3	4	9
G. Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin jotta työsuhte jatkuisi	1	2	3	4	9
H. Kaipaan vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	9
I. En edes haluaisi vakinaista työsuhdetta nykyisessä työtehtävässäni	1	2	3	4	9
J. Määräaikaisuudestani huolimatta tunnen kuuluvani työyhteisöön siinä missä sen vakinaiset työntekijätkin	1	2	3	4	9
K. Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	9
L. Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	9
M. Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani	1	2	3	4	9
N. Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	9
O. Epävarmuus työsuhteiden jatkumisesta aiheuttaa kilpailua/ristiriitoja työpaikallani	1	2	3	4	9
P. Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen sitoutumattomuuden tunne	1	2	3	4	9

31.	<p>KORTTI 4 KAIKKI: Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.</p> <p>Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne?</p> <p>LUE TARVITTAESSA</p> <p>Kiinteä kuukausipalkka.....</p> <p>Kiinteä tuntipalkka</p> <p>Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät</p> <p>Kiinteä peruspalkka sekä bonus tai tuottavuuslisä ..</p> <p>Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä</p> <p>Kiinteä peruspalkka sekä provisio</p> <p>Puhdas urakkapalkka</p> <p>vai puhdas provisio</p> <p>Muu palkkausmuoto?.....</p> <p>EOS</p>	<p>01 } → K 33</p> <p>02 } → K 33</p> <p>03 } → K 33</p> <p>04</p> <p>05</p> <p>06</p> <p>07</p> <p>08</p> <p>09 → K 33</p> <p>99 → K 33</p>
32.	<p>Määräytyykö saamanne bonus/tuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä vain oman työsuorituksenne mukaan vai vaikuttaako myös työtovereidenne työsuoritus saamanne lisän suuruuteen ?</p> <p>Vain oman työsuorituksen mukaan.....</p> <p>Myös työtovereiden suorituksen mukaan</p>	<p>1</p> <p>2</p>

	<p>KAIKKI: KORTTI 5</p> <p>33. Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?</p> <p>Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.</p> <p>3 000 mk tai vähemmän 01</p> <p>3 001 – 4 000 mk 02</p> <p>4 001 – 5 000 mk 03</p> <p>5 001 – 6 000 mk 04</p> <p>6 001 – 7 000 mk 05</p> <p>7 001 – 8 000 mk 06</p> <p>8 001 – 9 000 mk 07</p> <p>9 001 – 10 000 mk 08</p> <p>10 001 – 11 000 mk 09</p> <p>11 001 – 12 000 mk 10</p> <p>12 001 – 13 000 mk 11</p> <p>13 001 – 14 000 mk 12</p> <p>14 001 – 15 000 mk 13</p> <p>15 001 – 16 000 mk 14</p> <p>16 001 – 18 000 mk 15</p> <p>18 001 – 20 000 mk 16</p> <p>20 001 – 25 000 mk 17</p> <p>25 001 – 30 000 mk 18</p> <p>yli 30 000 mk 19</p> <p>Ei halua vastata 98</p> <p>EOS 99</p>	
<p>34.</p>	<p>Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin?</p> <p>Onko palkkanne:</p> <p>selvästi korkeampi kuin pitäisi olla 1</p> <p>jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla 2</p> <p>oikeudenmukainen 3</p> <p>jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla 4</p> <p>vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla? 5</p>	

35.	Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne <u>yhteen suuntaan</u> , asiointit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna? KOSKEE PÄÄTYÖTÄ Minuuttia Ei työmatkaa	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td colspan="4">000</td> </tr> </table>					000																																				
000																																											
36.	Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18)</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen iltatyö</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen yötyö</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>keskeytyvä 3-vuorotyö</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>keskeytymätön 3-vuorotyö</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>periodityö</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>vai viikonlopputyö?</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td>muu työaikamuoto</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> </table>	säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18)	0	säännöllinen iltatyö	1	säännöllinen yötyö	2	kaksivuorotyö	3	keskeytyvä 3-vuorotyö	4	keskeytymätön 3-vuorotyö	5	periodityö	6	vai viikonlopputyö?	7	muu työaikamuoto	8	EOS	9																						
säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18)	0																																										
säännöllinen iltatyö	1																																										
säännöllinen yötyö	2																																										
kaksivuorotyö	3																																										
keskeytyvä 3-vuorotyö	4																																										
keskeytymätön 3-vuorotyö	5																																										
periodityö	6																																										
vai viikonlopputyö?	7																																										
muu työaikamuoto	8																																										
EOS	9																																										
37.	KORTTI 6 Oletteko tällä hetkellä mukana työaikakokelussa tai kiinnostaisiko teitä kokeilla seuraavia "uusia" työaikamalleja?	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Kokeilen parhaillaan</th> <th style="width: 15%;">Olisin kiinnostunut</th> <th style="width: 15%;">Ei kiinnosta</th> <th style="width: 15%;">Olen kokeillut aiemmin</th> <th style="width: 15%;">EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Vuorottelu- tai sapattivapaa</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Kokeilen parhaillaan	Olisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS	A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla	1	2	3	4	9	B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee	1	2	3	4	9	C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso)	1	2	3	4	9	D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa	1	2	3	4	9	E. Vuorottelu- tai sapattivapaa	1	2	3	4	9	F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana)	1	2	3	4	9
Kokeilen parhaillaan	Olisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS																																							
A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla	1	2	3	4	9																																						
B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee	1	2	3	4	9																																						
C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso)	1	2	3	4	9																																						
D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa	1	2	3	4	9																																						
E. Vuorottelu- tai sapattivapaa	1	2	3	4	9																																						
F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana)	1	2	3	4	9																																						
38.	Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla? Määrätyt tulo- ja lähtöajat	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Määrätyt tulo- ja lähtöajat</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> </table>	Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika)	2	EOS	9																																			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1																																										
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika)	2																																										
EOS	9																																										

39.	Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen: rahana 1 tai vapaana? 2 Molempia 3 Ei kumpaakaan 4 → K 41	
40.	JOS KYLLÄ: Miten usein teette tällaista ylityötä: Lähes päivittäin 1 joka viikko 2 joka toinen viikko 3 vähintään kerran kuussa 4 vai harvemmin? 5 EOS 9	
41.	Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta? Kyllä 1 Ei 2 → K 43	
42.	JOS KYLLÄ: Miten usein teette tällaista ylityötä: Lähes päivittäin 1 joka viikko 2 joka toinen viikko 3 vähintään kerran kuussa 4 vai harvemmin? 5 EOS 9	
43.	Kuinka paljon voitte itse vaikuttaa siihen, milloin pidätte kesälomanne: täysin 1 jonkin verran 2 ei lainkaan 3 loma korvataan rahana 4 EOS, ei sovi 9	

44.	Voitteko yleensä pitää työssänne taukoja ja lepoetkiä: riittävästi hieman liian vähän vai aivan liian vähän? EOS	1 2 3 9
45.	Teettekö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä? Sisätyötä Ulkotyötä Saman verran kumpaakin EOS	1 2 3 9
46.	Teettekö pääasiassa: istuma- vai seisomatyötä? Yhtä paljon molempia EOS	1 2 3 9

KORTTI 7

47. Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI VASTAAJAN MAINITSEMAT HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN LISÄKYSYMYS

	Kyllä	Ei esiinny	LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasitusta: KORTTI 8					EOS
			erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	vai ei lainkaan?	
1. Kuumuus.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
2. Kylmyys.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
3. Tärinä.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
4. Veto.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
5. Melu.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
6. Savut, kaasut ja höyryt.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
7. Kosteus.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
8. Kuiva huoneilma.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
9. Pölyt.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
10. Työympäristön likaisuus.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
11. Heikko tai häikäisevä valaistus ..	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet..	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
13. Työympäristön rauhattomuus....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet .	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
15. Vaikeat tai epämurkavat työasennot	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
16. Kiire ja kireä aikataulu.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
17. Raskaat nostamiset.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
18. Tilanahtaus.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
19. Hometta rakennuksissa.....	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

KORTTI 9

48. Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainkaan
A. Niin kovaa melua että tavallinen puhe ei kuulu?	1	2	3	4	5	6
B. Lämpöä joka saa hikoilemaan liikku- mattomanakin (noin 28 astetta tai enemmän)?	1	2	3	4	5	6
C. Kylmyyttä (ulkotyö talvisaikaan, työ kylmissä tiloissa tai muissa vastaa- vissa olosuhteissa)?	1	2	3	4	5	6
D. Puhdistusaineita tai desinfiivia aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6
E. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi ("passivinen tupakointi")?	1	2	3	4	5	6

49. Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan

KORTTI 10

	Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin	Ei koe vaarana lainkaan	EOS
A. Tapaturmavaara?	3	2	1	9
B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	3	2	1	9
C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?	3	2	1	9
D. Säteilyvaara?	3	2	1	9
E. Suuronnettomuusvaara?	3	2	1	9
F. Sairauksien tartuntavaara?	3	2	1	9
G. Ihotautiin sairastumisvaara?	3	2	1	9
H. Syöpään sairastumisvaara?	3	2	1	9
I. Rasitusvammat?	3	2	1	9
J. Mielenterveyden järkkäminen?	3	2	1	9
K. Vakava työuupumus?	3	2	1	9
L. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	3	2	1	9
M. Että turmelette arvokkaan laitteen tai työ- tuloksen?	3	2	1	9

50. Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

	Kyllä	Ei	EOS
A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2	9
B. Lomautuksen uhka?	1	2	9
C. Irtisanomisen uhka?	1	2	9
D. Työttömyyden uhka?	1	2	9
E. Työkyyttömyyden uhka?	1	2	9
F. Ennakoimattomat muutokset? ...	1	2	9

51. Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne?

	Kyllä	Ei
A. Puhelinta?	1	2
B. Autopuhelinta, matkapuhelinta, radiopuhelinta?	1	2
C. Telexiä, telefaxia?	1	2
D. Internetiä?	1	2
E. Sähköpostia, elektronista postia, (tietokoneen avulla)	1	2
JOS KYLLÄ KOHDASSA E:		
Käytättekö tietokoneen sähköpostia:		
A. työpaikkanne sisällä?	1	2
B. yhteyksiin kotimaassa?	1	2
C. yhteyksiin ulkomaille?	1	2

52. Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita?

	Kyllä	Ei
A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäättettä?	1	2
B. Mikrotietokonetta tai tietokonepäättettä?	1	2
C. Ohjelmoitavaa työstökonetta?	1	2
D. ATK-valvontalaitteita, joilla ohjataan tuotantoprosessia tai sen osaa?	1	2
E. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus-, tai valvontalaitetta?	1	2

Ei ATK-laitetta

 → K 57

53.	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvaa laitetta? suunnilleen koko työajan 5 3/4 ajasta 4 1/2 ajasta 3 1/4 ajasta 2 vai vähemmän? 1 EOS 9	
54.	Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisilla laitteilla? Alle vuoden 00 EOS 99	<input type="text"/> <input type="text"/> vuotta
55.	Kuinka monta päivää olette saanut työnantajan kustantamaa atk-koulutusta viimeisten kahden vuoden aikana: (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖPÄIVIKSI)	<input type="text"/> <input type="text"/>
56.	Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa työtilanteissa aivan riittävästi 1 lähes riittävästi 2 hieman liian vähän 3 vai aivan liian vähän? 4 EOS 9	
57.	KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona? Tekee joskus tai osittain kotona 1 Tekee pelkästään kotona 2 → K 60 Ei tee lainkaan kotona 3 → K 60	
58.	Ovatko työt lähinnä: ylitöitä 1 vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona? 2 vai molempia 3	
59.	Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona? Kyllä 1 En 2	

	<p>KORTTI 11 Etätyöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.</p> <p>60. Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <p>Teen parhaillaan 1</p> <p>Olisin kiinnostunut 2</p> <p>En ole kiinnostunut 3</p> <p>Olen kokeillut aiemmin 4</p> <p>EOS 9</p>																																																				
	<p>KORTTI 12</p> <p>61. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="757 540 1166 877"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työtahtiinne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Laitehankintoihin?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>						Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9	C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9	D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9	G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																																																
A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9																																																
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9																																																
C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9																																																
D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9																																																
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9																																																
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9																																																
G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9																																																
	<p>62. Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:</p> <p>jo suunnitteluvaiheessa 1</p> <p>vähän ennen muutosta 2</p> <p>vai muutoksen yhteydessä? 3</p> <p>(EOS) 9</p>																																																				
	<p>63. Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä, täytyykö Teidän järjestää paikallenne sijainen?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>																																																				

64.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpalkaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:	aina tarvittaessa	1
		joskus	2
		hyvin harvoin	3
		vai ei koskaan?	4
		(EOS)	9

KORTTI 13

65. Arvioi kortin 13 avulla, kuinka suuren osan työajastanne:

Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lain- kaan	EOS
-----------------------	-------------	-------------	-------------	---------------	------------------	-----

A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?

1 2 3 4 5 6 9

B. Työhönne sisältyy joutoaikaa, jolloin vain odotatte ja olette valmiina siltä varalta, että jotain tapahtuu?

1 2 3 4 5 6 9

C. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)?

1 2 3 4 5 6 9

D. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen?

1 2 3 4 5 6 9

KORTTI 14

66. Työpaineet ja kiire voivat liittyä moniin työn piirteisiin ja kiireestä voi aiheutua monenlaisia ongelmia.

Missä määrin seuraavat välttämät kuvaavat omaa työtänne?

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS/ Ei koske minua
A. Minun on kiirehdittävä suoriutuakseni työssäni	1	2	3	4	9
B. Työmääräni jakautuu epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat	1	2	3	4	9
C. Minulla on usein jonossa tekemättömiä töitä	1	2	3	4	9
D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja	1	2	3	4	9
E. Joudun venymään toisten aikataulujen peittäessä	1	2	3	4	9
F. Joudun hajottamaan itseäni liian monenlaisiin töihin	1	2	3	4	9
G. Kiire pilaa työilmapiiriä	1	2	3	4	9
H. Kiire lisää sairauspoissaoloja (työpaikalla)	1	2	3	4	9
I. Työstä on vaikea irtautua edes vapaa-aikana	1	2	3	4	9
J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin	1	2	3	4	9
K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi	1	2	3	4	9
L. Toimimaton työnjako lisää kiirettä	1	2	3	4	9
M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	1	2	3	4	9
N. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän	1	2	3	4	9
O. Työpaikallamme esiintyy työuupumusta	1	2	3	4	9
P. Kiire aiheuttaa virheitä	1	2	3	4	9
Q. Kiire lisää tapaturmavaaraa	1	2	3	4	9

67.

Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS
------	------------	--------	------------	-------------

A. Onko Teillä mahdollisuus työssänne saada neuvoja tai apua aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	9
B. Entä saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	9
C. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	9
D. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?.....	1	2	3	4	9
E. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	9
F. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne.	1	2	3	4	9
G. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä	1	2	3	4	9

68.

KORTTI 15

Päivittäin tai lähes päivittäin	Pari kertaa viikossa	Noin kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
---------------------------------	----------------------	----------------------	-------------------------	-----------	------------

A. Oletteko joutunut työssänne konfliktiin tai riitaan joko työyhteisön muiden jäsenten tai asiakkaiden kanssa?	1	2	3	4	5	6
B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4	5	6
C. Kohtelevatko esimiehenne tai työtoverinne Teitä ilkein sanoin tai teoin?	1	2	3	4	5	6
D. Saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4	5	6
E. Antaako työ Teille mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä ammatissanne?	1	2	3	4	5	6

69.

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?

Hyvät	1
Jonkinlaiset.....	2
Heikot	3
EOS	9

70.	<p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.</p> <p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 → K 72</p> <p>EOS 9 → K 72</p>	
71.	<p>JOS OLLUT KURSSILLA:</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi Päivien lukumäärä työpäiviksi) EOS <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>99</p>	
72.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p> <p>EOS 9</p>	
73.	<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> <p>EOS 9</p>	
74.	<p>Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävienne oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus:</p> <p>joitakin tunteja 1</p> <p>joitakin päiviä 2</p> <p>joitakin viikkoja 3</p> <p>joitakin kuukausia 4</p> <p>1-2 vuotta 5</p> <p>vai yli 2 vuotta? 6</p> <p>EOS 9</p>	

75.	<p>Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä:</p> <p>Tarvisisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni</p> <p>Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani</p> <p>Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>9</p>
76.	<p>Onko työpaikkanne organisaatiossa tai työtavoissa tapahtunut kahden viime vuoden aikana muutoksia?</p> <p>ei ole ollut muutoksia</p> <p>on ollut vähäisiä muutoksia</p> <p>on ollut selviä muutoksia</p> <p>on ollut erittäin selviä muutoksia?</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>9</p>
77.	<p>Arveletteko työpaikallanne tapahtuvan muutoksia organisaatiossa tai työtavoissa kahden seuraavan vuoden aikana?</p> <p>ei lainkaan muutoksia</p> <p>tulee vähäisiä muutoksia</p> <p>tulee selviä muutoksia</p> <p>tulee erittäin selviä muutoksia?</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>9</p>
78.	<p>Onko tämän työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä</p> <p>täysin vakaa ja turvattu</p> <p>jokseenkin vakaa ja turvattu</p> <p>hieman epävarma</p> <p>hyvin epävarma?</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>9</p>
79.	<p>Oletteko havainnut työsuorituksissa eroja eri ikäryhmien välillä työpaikallanne?</p> <p>Nuoremmat (alle 45 v.) selviytyvät paremmin työtehtävistä</p> <p>Nuoret ja vanhat selviytyvät yhtä hyvin</p> <p>Vanhemmat (yli 45 v.) selviytyvät paremmin?</p> <p>EOS, ei sovi</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>9</p>

80.	Ikääntyvän työvoiman siirtäminen ns. "työttömyysputkeen" eli ensin työttömyyspäivärahalle ja sen kautta eläkkeelle on yksi eläkkeelle siirtymisessä käytetty keino. Onko tällaista tapahtunut Teidän työpaikallanne? Kyllä Ei EOS	1 2 9
81.	Mitä mieltä olette tästä menettelytavasta? erittäin hyvä melko hyvä vaikea sanoa melko huono erittäin huono?	1 2 3 4 5
82.	Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään? Kyllä, voimakkaasti Kyllä, jossain määrin Ei erityisemmin Ei lainkaan EOS, ei sovi	1 2 3 4 9
83.	KORTTI 16 Rohkaiseeko työyksikkönne (osasto, työryhmä tai vastaava) aloitteellisuuteen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen? jatkuvasti / erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin ei koskaan EOS	1 2 3 4 5 9
84.	KORTTI 16 Kokeilletteko itse työssänne uusia asioita? jatkuvasti / erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin ei koskaan EOS	1 2 3 4 5 9

85.	<p>KORTTI 16 Tuntuuko teistä siltä, että joudutte omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäkseen työtehtävistänne tai kehittyäkseen niissä?</p>	
	jatkuvasti / erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin ei koskaan EOS	1 2 3 4 5 9
86.	<p>KORTTI 16 Saatteko tavallisen työviikon aikana riittävästi tietoa työnne hoitamiseksi?</p>	
	jatkuvasti / erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin ei koskaan EOS	1 2 3 4 5 9
87.	<p>KORTTI 16 Saatteko tavallisen työviikon aikana niin paljon tietoa, että oleellisen tiedon valitsemiseksi joudutte näkemään paljon vaivaa?</p>	
	jatkuvasti / erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin ei koskaan EOS	1 2 3 4 5 9
88.	<p>Teettekö ns. tiimityötä tai työskentelettekö ryhmissä?</p>	
	Kyllä En EOS	1 2 9 } → K 92
89.	<p>Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä?</p>	
	lähes koko ajan noin 3/4 ajasta puolet ajasta noin 1/4 ajasta vähemmän ei lainkaan	1 2 3 4 5 6

90.	Työskenteletkö aina samassa ryhmässä vai oletteko useamman ryhmän jäsen?	
	Aina samassa.....	1
	Useissa.....	2

91.	KORTTI 17					
	Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat ryhmätyötänne?					
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS
	Ryhmä valitsee itse esimiehensä.....	1	2	3	4	9
	Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan.....	1	2	3	4	9
	Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä.....	1	2	3	4	9
	Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja.....	1	2	3	4	9
Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä.....	1	2	3	4	9	

92.	Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista.					
	Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?					
	Kyllä.....					1
	Ei.....					2 → K 95
	Mihin keskusjärjestöön kuulutte:					
	SAK.....					1
	STTK.....					2
	AKAVA.....					3
	muu.....					4
	EOS.....					9
JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:						

93.	<p>KORTTI 18</p> <p>Mikä on tärkein syy siihen, että kuulutte ammattiliittoon?</p> <p>VALITKAA VAIN YKSI VAIHTOEHTO:</p> <p>Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia 1</p> <p>Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon 2</p> <p>Työtoveritkin kuuluvat liittoon 3</p> <p>Liittoon kuuluminen on tapa 4</p> <p>Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan 5</p> <p>Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan 6</p> <p>Ay-liike on osa työväenliikettä 7</p> <p>Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja 8</p> <p>Jokin muu syy 9</p>																																																													
94.	<p>Oletteko osallistunut liiton tai ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin viimeisten 12 kkn aikana?</p> <p>en ollenkaan 1</p> <p>kerran 2</p> <p>2-5 kertaa 3</p> <p>useammin? 4</p> <p>EOS 9</p>																																																													
95.	<p>Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne</p> <table border="1" data-bbox="919 874 1173 902"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työsuojelutehtävissä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Muissa luottamustehtävissä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2	B. Muissa luottamustehtävissä?	1	2																																																				
	Kyllä	Ei																																																												
A. Työsuojelutehtävissä?	1	2																																																												
B. Muissa luottamustehtävissä?	1	2																																																												
96.	<p>KORTTI 19</p> <p>Jos ajattelette työsuojelutyötä yleisesti, missä määrin siihen kuuluvat mielestänne</p> <table border="1" data-bbox="763 1093 1173 1500"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Tapaturmien torjunta</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työkykyä ylläpitävä toiminta</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työilmapiirin kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Johtamismenetelmien kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Työn sisällön kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Työmenetelmien kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H. Työvälineiden kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy	4	3	2	1	9	B. Tapaturmien torjunta	4	3	2	1	9	C. Työkykyä ylläpitävä toiminta	4	3	2	1	9	D. Työilmapiirin kehittäminen	4	3	2	1	9	E. Johtamismenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9	F. Työn sisällön kehittäminen	4	3	2	1	9	G. Työmenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9	H. Työvälineiden kehittäminen	4	3	2	1	9	I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...	4	3	2	1	9	
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																																																									
A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy	4	3	2	1	9																																																									
B. Tapaturmien torjunta	4	3	2	1	9																																																									
C. Työkykyä ylläpitävä toiminta	4	3	2	1	9																																																									
D. Työilmapiirin kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
E. Johtamismenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
F. Työn sisällön kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
G. Työmenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
H. Työvälineiden kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...	4	3	2	1	9																																																									

97.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <p>kaikki naisia 1</p> <p>enimmäkseen naisia 2</p> <p>sekä miehiä että naisia 3</p> <p>enimmäkseen miehiä 4</p> <p>kaikki miehiä 5</p> <p>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä? 6</p> <p>EOS 9</p>																															
98.	<p>Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:</p> <p>erittäin hyvin 1</p> <p>melko hyvin 2</p> <p>keskinkertaisesti 3</p> <p>melko huonosti 4</p> <p>vai erittäin huonosti? 5</p> <p>EOS / ei sovi 9</p>																															
99.	<p>Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ:</p> <p>Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne?</p>	<p>_____henkeä</p>																														
100.	<p>Onko lähin esimiehenne:</p> <p>mies 1</p> <p>vai nainen? 2</p> <p>Ei esimiestä 3</p>																															
101.	<p>KORTTI 20</p> <p>Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="753 1178 1169 1226"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kilpailuhenkeä?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																											
A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9																											
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											

MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (K 100 = 3) → K 104

KORTTI 21

102.

Seuraavaksi esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	EOS
---------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------	-----

A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	9
B. Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista? ..	1	2	3	4	5	9
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	9
D. Esimieheni keskustelelee runsaasti kanssamme? ..	1	2	3	4	5	9
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	9
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	9
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja? ..	1	2	3	4	5	9
H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista? ..	1	2	3	4	5	9
I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	9
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	9
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	9
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	9
M. Esimieheni kykenee sovittamaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	9

103.

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan?

hyvin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
vaikea sanoa	3
melko tyytymätön	4
hyvin tyytymätön	5

104.

KORTTI 21Seuraavaksi esitetään joitakin **omaa työpaikkaanne** koskevia väittämiä.

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	EOS
---------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------	-----

A. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja? .	1	2	3	4	5	9
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	9
C. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa?	1	2	3	4	5	9
D. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa? ...	1	2	3	4	5	9
E. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	9
F. Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	9
G. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?..	1	2	3	4	5	9
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti ? ..	1	2	3	4	5	9
I. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1	2	3	4	5	9

105.

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		
	Ei	Kyllä	EOS	Ei	Kyllä	EOS
1. Ikään, erityisesti nuoriin?	1	2	9	1	2	9
2. Ikään, erityisesti vanhoihin?	1	2	9	1	2	9
3. Sukupuoleen, erityisesti naisiin?	1	2	9	1	2	9
4. Sukupuoleen, erityisesti miehiin?	1	2	9	1	2	9
5. Poliittisiin mielipiteisiin?	1	2	9	1	2	9
6. Toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	9	1	2	9
7. Perheellisyyteen tai raskauteen?	1	2	9	1	2	9
8. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	9	1	2	9
9. Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	9	1	2	9
10. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1	2	9	1	2	9

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKS:

Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulenne syrjityksi (SYV):n perusteella?

106.	<p>Oletteko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa?</p> <p>KYSY KUSTAKIN KOHDASTA ERIKSEEN "TÄSSÄ TYÖPAIKASSA" JA "MUUSSA TYÖPAIKASSA"</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Tässä työpaikassa</th> <th colspan="2">Muussa työpaikassa</th> </tr> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Tässä työpaikassa		Muussa työpaikassa		Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Tässä työpaikassa		Muussa työpaikassa																																
Kyllä	Ei	Kyllä	Ei																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
107.	<p>Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä?</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>ei lainkaan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joskus</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>jatkuvasti</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	ei lainkaan	1	joskus	2	jatkuvasti	3	EOS	9																								
ei lainkaan	1																																	
joskus	2																																	
jatkuvasti	3																																	
EOS	9																																	
108.	<p>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>ei</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>kyllä tällä hetkellä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	ei	1	kyllä tällä hetkellä	2	kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	3	kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?	4	EOS	9																						
ei	1																																	
kyllä tällä hetkellä	2																																	
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	3																																	
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?	4																																	
EOS	9																																	
109.	<p>Seuraava kysymys koskee elämääänne 15-vuotiaana.</p> <p>Millaisella paikkakunnalla asuitte silloin:</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>pääkaupunkiseudulla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Turussa tai Tampereella</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>muussa kaupungissa tai kauppalassa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>maaseututaajamassa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai haja-asutusalueella?</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	pääkaupunkiseudulla	1	Turussa tai Tampereella	2	muussa kaupungissa tai kauppalassa	3	maaseututaajamassa	4	vai haja-asutusalueella?	5	EOS	9																				
pääkaupunkiseudulla	1																																	
Turussa tai Tampereella	2																																	
muussa kaupungissa tai kauppalassa	3																																	
maaseututaajamassa	4																																	
vai haja-asutusalueella?	5																																	
EOS	9																																	
110.	<p>Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne.</p> <p>Oletteko:</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>naimaton</td> <td>1 → K 117</td> </tr> <tr> <td>naimisissa tai avoliitossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>asumuserossa</td> <td>3 → K 117</td> </tr> <tr> <td>eronnut</td> <td>4 → K 117</td> </tr> <tr> <td>leski?</td> <td>5 → K 117</td> </tr> </tbody> </table>	naimaton	1 → K 117	naimisissa tai avoliitossa	2	asumuserossa	3 → K 117	eronnut	4 → K 117	leski?	5 → K 117																						
naimaton	1 → K 117																																	
naimisissa tai avoliitossa	2																																	
asumuserossa	3 → K 117																																	
eronnut	4 → K 117																																	
leski?	5 → K 117																																	

111.	<p>JOS NAIMISSA TAI AVOLIITTOSSA: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> <p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) 1</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä 2 → K 113</p> <p>isyy- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla? 3 → K 113</p> <p>opiskelija / koululainen 4 → K 113</p> <p>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä / pitkä-aikaisesti sairaana 5 → K 113</p> <p>muulla eläkkeellä 6 → K 113</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta 7 → K 113</p> <p>vai tekee jotain muuta? 8 → K 113</p>																			
112.	<p>JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän:</p> <p>kokopäivätyössä 1</p> <p>vai osa-aikatyössä? 2</p> <p>EOS 9</p> <p>Entä onko hän:</p> <p>vakinaisessa työsuhteessa 1</p> <p>vai määräaikaisessa työsuhteessa? 2</p> <p>EOS 9</p>																			
113.	<p>Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut</p> <p>KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN</p> <p>kansakoulun tai vähemmän 1</p> <p>keskikoulun tai peruskoulun 2</p> <p>ammattikoulun 3</p> <p>lukion 4</p> <p>ammattillisen opiston 5</p> <p>korkeakoulun 6</p> <p>EOS 9</p>																			
114.	<p>Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa? KORTTI 22</p> <table border="1" data-bbox="761 1277 1169 1408"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää joksensinkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th>Ei lainkaan pidä paikkansa</th> <th>EOS/ ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää joksensinkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/ ei sovi	Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9	Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9	
	Pitää täysin paikkansa	Pitää joksensinkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/ ei sovi															
Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9															
Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9															

115.	Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon? Te teette paljon enemmän 1 Te teette jonkin verran enemmän..... 2 teette puolison kanssa saman verran..... 3 puolisonne tekee jonkin verran enemmän 4 puolisonne tekee paljon enemmän?..... 5 EOS..... 9																																																																
116.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? KORTTI 23 <table border="1" data-bbox="713 461 1173 568"> <thead> <tr> <th></th> <th>vaimo huolehtii yksin</th> <th>lähinnä vaimo huolehtii</th> <th>mies ja vaimo yhtä paljon</th> <th>lähinnä mies huolehtii</th> <th>mies huolehtii yksin</th> <th>en osaa sanoa, ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ruoan valmistuksesta?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Astioiden pesusta?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Ruokaostosten teosta?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Pyykkien pesemisestä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Siivouksesta?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Kodin korjaustöistä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi	A. Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	9	B. Astioiden pesusta?.....	1	2	3	4	5	9	C. Ruokaostosten teosta?.....	1	2	3	4	5	9	D. Pyykkien pesemisestä?.....	1	2	3	4	5	9	E. Siivouksesta?.....	1	2	3	4	5	9	F. Kodin korjaustöistä?.....	1	2	3	4	5	9	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?.....	1	2	3	4	5	9	
	vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi																																																											
A. Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
B. Astioiden pesusta?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
C. Ruokaostosten teosta?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
D. Pyykkien pesemisestä?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
E. Siivouksesta?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
F. Kodin korjaustöistä?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9																																																											
H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
117.	KAIKKI: Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia? Kyllä: kuinka monta lasta?..... Ei	<input type="text"/> <input type="text"/> 00 → K 120																																																															
118.	0-17 VUOTIAITA LAPSIA: Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>																																																																
119.	JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Montako eri kertaa olette olleet poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana? Poissaolokertojen lukumäärä?..... Ei yhtään kertaa.....	<input type="text"/> <input type="text"/> kertaa 00																																																															

KORTTI 24

KAIKKI:

120. Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin välttämättä tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne teidän kohdallanne paikkansa?

pitää täysin paikkansa	pitää joksikin paikkaansa	ei juurikaan pidä paikkansa	ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/Ei sovi
------------------------	---------------------------	-----------------------------	----------------------------	-------------

A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?	1	2	3	4	9
B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9
C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9
D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9
E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?	1	2	3	4	9

121. Jos ajattelette elämäenne taaksepäin, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?

Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi
-------	----	-------------

Oletteko

A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9
B. Olen lykännyt lasten hankkimista työhöni liittyvistä syistä?	1	2	9
C. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9
D. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9
E. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9
F. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9

122. Montako eri kertaa olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana?

Poissaolokertojen lukumäärä?

Ei yhtään kertaa

kertaa

00

123.	<p>Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työnne yleensä hoidetaan poissaollessanne?</p> <p>Tilalleni palkataan sijainen..... 1</p> <p>Työt jaetaan työtovereiden kesken..... 2</p> <p>Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin..... 3</p> <p>Työt jäävät kokonaan tekemättä..... 4</p> <p>En ole koskaan jäänyt pois työstä..... 5</p> <p>EOS..... 9</p>																									
124.	<p>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 25</p> <p>Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>																									
125.	<p>Onko Teillä jokin lääkärin toteama pitkäaikais sairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikais sairaus?</p> <p>Kyllä..... 1</p> <p>Ei..... 2</p> <p>EOS..... 9</p>																									
126.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p> <table border="1" data-bbox="928 887 1169 915"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Lanne-ristiselässä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Silmissä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	EOS	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?.....	1	2	9	B. Käsissä tai käsivarsissa?.....	1	2	9	C. Lanne-ristiselässä?.....	1	2	9	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?.....	1	2	9	E. Silmissä?.....	1	2	9	
	Kyllä	Ei	EOS																							
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?.....	1	2	9																							
B. Käsissä tai käsivarsissa?.....	1	2	9																							
C. Lanne-ristiselässä?.....	1	2	9																							
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?.....	1	2	9																							
E. Silmissä?.....	1	2	9																							

127.	KORTTI 26								
	Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:								
KYSY YKSITELLEN									
	Päivittain tai lähes päivittäin	Muutamana kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	EOS		
A.	Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9	
B.	Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	9	
C.	Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	9	
D.	Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämentyönnit?	1	2	3	4	5	6	9	
E.	Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	9	
F.	Masennus?	1	2	3	4	5	6	9	
G.	Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	9	
H.	Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	9	
I.	Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9	
J.	Tunne siitä että kaikki käy yfi voimien?	1	2	3	4	5	6	9	
JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA						<input type="checkbox"/> → 129			
128.	VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA:								
	Onko mielestänne työllä tai työololla osuutta näihin oireisiin:								
		huomattavasti							1
		jonkin verran							2
		vai ei lainkaan?							3
	EOS							9	
129.	KORTTI 26								
	Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtlessänne:								
		päivittäin tai lähes päivittäin							1
		muutamana kerran viikossa							2
		noin kerran viikossa							3
		kerran pari kuukaudessa							4
		harvemmin							5
		tai ei koskaan?							6
	EOS							9	

130.	<p>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapahtuma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
131.	<p>Lopuksi vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:</p> <p>erittäin yksitoikkoista 1</p> <p>melko yksitoikkoista 2</p> <p>melko vaihtelevaa 3</p> <p>vai erittäin vaihtelevaa? 4</p> <p>EOS 9</p>	
132.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:</p> <p>erittäin kevyinä 1</p> <p>melko kevyinä 2</p> <p>melko raskaina 3</p> <p>vai erittäin raskaina? 4</p> <p>EOS 9</p>	
133.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:</p> <p>erittäin kevyinä 1</p> <p>melko kevyinä 2</p> <p>melko raskaina 3</p> <p>vai erittäin raskaina? 4</p> <p>EOS 9</p>	
134.	<p>Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:</p> <p>kirstynyt huomattavasti 1</p> <p>kirstynyt jonkin verran 2</p> <p>pysynyt ennallaan 3</p> <p>keventynyt jonkin verran 4</p> <p>vai keventynyt huomattavasti? 5</p> <p>EOS 9</p>	<p>} → K 136</p>

135.

JOS TYÖTAHTI KIRISTINYT:**Miksi työtahti on mielestänne kiristynyt?**

Pitää paikkansa	Ei pidä paikkaansa	EOS/ Ei koske
-----------------	--------------------	---------------

A. Työtehtävät (eslm. asiakkaat) ovat lisääntyneet	1	2	9
B. Työtehtävien alue on laajentunut	1	2	9
C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet	1	2	9
D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet	1	2	9
E. Tulosseuranta on tehostunut	1	2	9
F. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet	1	2	9
G. Henkilöstöä on vähemmän suhteessa työmäärään	1	2	9
H. Tietokoneet ovat lisänneet työtahtia	1	2	9
I. Lama on vaikuttanut työtahtia kiristävästi	1	2	9
J. Odottamattomat muutokset ovat kiristäneet työtahtia	1	2	9
K. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia	1	2	9
L. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita ..	1	2	9

136.

Pidättekö itse nykyistä työtänne:

erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1
melko merkittävänä	2
ei erityisen merkittävänä	3
vai ette lainkaan merkittävänä?	4
EOS	9

KORTTI 27

137.

Mikä tällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?

VAIHTO-
EHTOJA
EI
LUETA

	Kyllä	Ei	EOS
1. Työn yksitoikkoisuus	1	2	9
2. Arvostuksen puute	1	2	9
3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1	2	9
4. Työajat	1	2	9
5. Työn pakkotahtisuus	1	2	9
6. Työmatkat	1	2	9
7. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	1	2	9
8. Suhteet esimiehiin	1	2	9
9. Hankalat asiakkaat/oppilaat	1	2	9
10. Yksinäisyys	1	2	9
11. Kire tai kireät aikataulut	1	2	9
12. Palkka	1	2	9
13. Työskentelyolosuhteet	1	2	9
14. Huonot työjärjestelyt, johtaminen	1	2	9
15. Työpaikan ilmapiiri	1	2	9
16. Etenemismahdollisuuksien puute	1	2	9
17. Kehittymismahdollisuuksien puute	1	2	9
18. Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1	2	9

KORTTI 28

138. Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?

**VAIHTO-
EHTOJA
EI
LUETA**

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

1. Työn mielenkiintoisuus	1	2	9
2. Työn kiireettömyys	1	2	9
3. Työn itsenäisyys	1	2	9
4. Työn arvostus	1	2	9
5. Työajat	1	2	9
6. Työmatkat	1	2	9
7. Suhteet esimiehiin	1	2	9
8. Työn vaihtelevuus	1	2	9
9. Miellyttävät asiakkaat / oppilaat	1	2	9
10. Uusien asioiden oppiminen	1	2	9
11. Uralla eteneminen / ylenemismahdollisuudet	1	2	9
12. Palkka	1	2	9
13. Työskentelyolosuhteet	1	2	9
14. Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2	9
15. Työpaikan henki	1	2	9
16. Työsuhteen varmuus	1	2	9
17. Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2	9

139. Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:

lähes päivittäin	1
vähintään kerran viikossa	2
vähintään kerran kuukaudessa	3
harvemmin	4
vai ei lainkaan?	5
Ei työtovereita	6
EOS	9

140. Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:

samalle ammattialalle	1
eri ammattialalle	2
vai ette lainkaan vaihtaisi?	3
EOS	9

141.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p>	<p>hyvät 1</p> <p>kohtalaiset 2</p> <p>vai huonot mahdollisuudet? 3</p> <p>EOS 9</p>
142.	<p>Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt uutta työtä?</p> <p>(Nykyisessä työssä ollessa)</p>	<p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>
143.	<p>Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?</p>	<p>ette ole ajatellut 1</p> <p>olette joskus ajatellut 2</p> <p>vai olette ajatellut usein? 3</p> <p>EOS 9</p>
144.	<p>Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkelikää?</p>	<p>ette ole ajatellut 1</p> <p>olette ajatellut joskus 2</p> <p>olette ajatellut usein 3</p> <p>vai oletteko aloittanut yksityisen eläkesäästämisen? 4</p> <p>on jo jättänyt eläkehakemuksen 5</p> <p>EOS 9</p>
145.	<p>KORTTI 29</p> <p>Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä:</p> <p>LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT</p>	<p>palkka on ehdottomasti tärkein 1</p> <p>palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö 2</p> <p>työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka 3</p> <p>vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein? 4</p> <p>EOS 9</p>
146.	<p>Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:</p>	<p>lopettaisitte työnteon kokonaan 1</p> <p>tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä 2</p> <p>pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti 3</p> <p>vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? 4</p> <p>EOS 9</p>

Kiristynyt työtahti, lisääntynyt epävarmuus. Työpaikkakoulutusta, vastuuta ja vaatimuksia, itsenäisyyttä ja mielenkiintoisia työtehtäviä. Suomalaisen työelämän kehitys viimeisen parinkymmenen vuoden aikana on ollut ristiriitaista: palkansaajat arvostavat ansiotyötä aiempaa enemmän, mutta samalla kiire ja työsuhteiden epävarmuus vähentävät yhä useammalla työssä viihtymistä.

Tähän julkaisuun on koottu Tilastokeskuksen työolotutkimusten keskeisiä tuloksia vuosilta 1977 - 1998. Teos tarjoaa laajan yleiskatsauksen suomalaisen palkansaajaväestön työoloissa kahdenkymmenen vuoden aikana tapahtuneisiin muutoksiin.



Myynti:

Tilastokeskus/Myyntipalvelu

00022 TILASTOKESKUS

puh. (09) 1734 2011

faksi (09) 1734 2474

sähköposti: myynti.tilastokeskus@stat.fi

Försäljning:

Statistikcentralen/Försäljningstjänsten

00022 STATISTIKCENTRALEN

tfn (09) 1734 2011

fax (09) 1734 2474

e-post: myynti.tilastokeskus@stat.fi

Orders:

Statistics Finland/Sales Services

FIN-00022 STATISTICS FINLAND

Tel. +358 9 1734 2011

Fax +358 9 1734 2474

E-mail: myynti.tilastokeskus@stat.fi

ISSN 0785-0107

= Työmarkkinat

ISBN 951-727-500-5