



Työolot murrosten keskellä -

Työolotutkimuksen tuloksia
1977-2023

Hanna Sutela
Joanna Viinikka
Anna Pärnänen

Tilastokeskus

Tiedustelut:

tyovoimatutkimus@stat.fi

Osastopäällikkö: Hannele Orjala

Hanna Sutela

Joanna Viinikka

Anna Pärnänen

Kansikuva: iStock

Kannen suunnittelu: Hilikka Lehtonen

Taitto: Hilikka Lehtonen

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

© 2024 Tilastokeskus

2., korjattu painos

ISBN 978-952-244-745-6 (pdf)

Helsinki 2024

Esipuhe

Tämä julkaisu kokoaa yhteen yhdeksännnen eli vuoden 2023 työolotutkimuksen tuloksia. Samalla se peilaa näitä tuloksia suomalaisessa työelämässä 46 vuoden aikana tapahtuneeseen kehitykseen.

Tilastokeskuksen Työolotutkimus on vakiinnuttanut asemansa Suomessa luotettavana ja monipuolisena työelämän seurantajärjestelmänä. Se on myös kansainvälisesti arvostettu tutkimusjärjestelmä. Se tuottaa taustatietoa poliittisen päätöksenteon ja työelämän kehittämisen tueksi, aineistoja alan tutkimukselle sekä yleistettävää tietoa työoloista julkiseen keskusteluun.

Tilastokeskus on tehnyt työolotutkimuksia noin viiden vuoden välein. Työolotutkimukset on toteutettu perinteisesti käyntihaastatteluna, mutta vuonna 2023 tiedot kerättiin ensimmäistä kertaa verkkokyselynä. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että tulokset eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia aiempien aikasarjojen kanssa.

Jokaisella tutkimuskerralla tutkimuksen sisältöä on ajantasaistettu vastaamaan työelämän kulloisiinkin ajankohtaisiin ilmiöihin. Vuoden 2023 työolotutkimuksen erityisteemana on työn ekologinen kestävyys.

Työolotutkimus syntyy yhteistyössä. Kulloisenkin työolotutkimuksen sisällön ja tutkimuslomakkeen suunnitteluun on osallistunut asiantuntijaryhmä, joka koostuu työelämäasiantuntijoista muun muassa ministeriöistä, tutkimuslaitoksista, yliopistoista ja eläkevakuutuslaitoksista. Vuoden 2023 työolotutkimuksen tiedonkeruuta rahoittivat Tilastokeskuksen lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Eläketurvakeskus, Keva ja Työturvallisuuskeskus.

Työolotutkimuksessa on tehty läheistä yhteistyötä myös työ- ja elinkeinoministeriön 1990-luvun alusta vuosittain toteuttaman työolobarometrin kanssa sen alusta saakka sekä kansainvälistä yhteistyötä Eurofoundin Euroopan työolotutkimuksen kanssa erityisesti 2000-luvulla. Verkostoitumalla muiden työelämän tutkijoiden ja toimijoiden kanssa Työolotutkimus on pyrkinyt vastaamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin.

Vuoden 2023 työolotutkimuksen suunnittelusta ja sisällön toteuttamisesta ovat vastanneet erikoistutkija YTT Hanna Sutela, kehittämispäällikkö YTT

Anna Pärnänen sekä yliaktuaari YTM Joanna Viinikka, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Lomakesuunnittelun tueksi tehdyistä laadullisista haastatteluista vastasivat yliaktuaari Katariina Kulpakko ja yliaktuaari Henri Heikkinen. Tiedonkeruusta ovat vastanneet Tilastokeskuksen tiedonkeruupalvelut ja haastattelutiedonkeruuryhmä. Julkaisun taiton on tehnyt graafikko Hilikka Lehtonen. Työolotutkimuksen toteuttamiseen on osallistunut myös useita muita henkilöitä Tilastokeskuksesta. Heille sekä erityisesti kaikille vuoden 2023 työolotutkimukseen osallistuneille palkansaajille ja tiedonkeruun mahdollistaneille ulkopuolisille yhteistyökumppaneille lämmin kiitos.

Helsingissä, joulukuussa 2024

Hannele Orjala

Osastopäällikkö

Sisällys

Esipuhe	3
1 Johdanto	10
Vuoden 2023 erityisteemana työn ekologinen kestävyys	12
Työolotutkimuksen aineistot	14
Tiedonkeruutapa muuttui 2023	16
2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia	18
Palkansaajien ammattirakenne	19
Toimialarakenne	22
Palkansaajien sosioekonominen rakenne	23
Työnantajasektori	26
Palkansaajien koulutusrakenne	28
Palkansaajien ikärakenne	30
3 Työn merkityksen muutos	34
Oman työn merkityksellisyys	36
Työn tuloksellisuus ja hyödyllisyys	37
Jos saisi rahaa, eikä tarvitsisi käydä työssä...	38
Tärkeintä palkka vai työn sisältö	40
4 Työmarkkina-asema 2023	42
Palkansaajien työkokemusvuodet	42
Ammatin vaihtaminen työuran aikana	42
Työpaikan vaihto	44
Työttömyysjaksot	47
Ammattiliittoon kuuluminen	48
5 Erityyppiset työsuhteet	53
Osa-aikatyö	53
Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys	56
Määräaikaisten palkansaajien heterogeenisuus	58
Määräaikaisen työsuhteen kokeminen	60
Vuokratyö ja nollatuntisopimukset	62
Lopuksi	63
6 Muutoksia työorganisaatioissa	64
Muutokset työntekijöiden määrissä	64
Muutokset työn organisoinnissa	67
Osaavan työvoiman saatavuus	69
Vuokratyön ja ostopalveluiden käyttö	70
Työpaikan taloudellinen tilanne	71
Ulkomaalaistaustaiset työntekijät	72
Työn organisointi – yhteenvedoa	73

7	Työn digitalisaatio	74
	Digiajan työvälineet	76
	Digivälineiden käyttö eri työnantajasektoreilla	77
	Digitalisaation vaikutukset työhön	78
	Työn luovuus ja tyytyväisyys digivälineiden käyttöön	78
	Työn seuranta	79
	Digitaidot ja osaaminen	82
	Tuki ja tyytyväisyys digitaalisten laitteiden käyttöön	84
	Robotit tulevat	84
	Tekoälyn käyttö töissä	87
	Digitaalisuus työssä – yhteenveto	88
8	Kehittymismahdollisuudet työssä	90
	Työssä kehittymisen ja uralla etenemisen koettu tärkeys	92
	Koulutukseen osallistuminen	94
	Muu oppiminen	96
9	Vaikutusmahdollisuudet työssä	99
	Mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssä	101
	Palkansaajien tekemät kehittämissuositukset	103
	Kokeileva työkuultuuri ja työyhteisön kehittäminen	105
	Kehityskeskustelut	107
	Yhteenveto	109
10	Kiire ja työn kuormittavuus	110
	Henkilöstön riittävyys ja työ määrän jakautuminen	111
	Kiireen ilmeneminen ja seuraukset	112
	Psykososiaalisen kuormituksen kokeminen	114
	Arvojen vastainen työ	117
	Työn ruumiillinen ja henkinen rasittavuus	118
	Kuormitustekijät edelleen yleisempiä naisilla kuin miehillä	120
11	Työtyytyväisyys ja työn imu	122
	Työtyytyväisyys	122
	Työn imu	125
	Yhteenveto	130
12	Työyhteisön toimivuus	132
	Tuki työkavereilta	132
	Hyvä henki esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä	133
	Psykologinen turvallisuus ja yhteisöllisyys	134
	Vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostaminen	136
	Mielipiteet esihenkilötyöstä	136
	Asiakastyö, kiitoksen saaminen ja asiakaspalautteen kerääminen	139
	Asiakastyötä tekevät eturintamassa	140
	Asiakastyön muutos virtuaaliseksi	141
13	Työn ekologinen kestävyys	144
	Ekologisen kestävyuden huomioiminen työpaikan strategiassa	144
	Ekologisen kestävyuden huomioiminen työpaikan käytännöissä	146

Omat arvot	149
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn ekologiseen kestävyYTEEN	151
Omien toimintatapojen muuttaminen	152
Työn ekologisuus käytännössä	154
Lopuksi	155
14 Sukupuolten tasa-arvoja yhdenvertaisuus	156
Toimet tasa-arvon edistämiseksi	159
Työkavereiden sukupuoli	161
Esihenkilönä toimiminen	164
15 Väkivalta, seksuaalinen häirintä, vihapuhe ja kiusaaminen	168
Seksuaalinen häirintä	171
Vihapuhe	173
Työpaikkakiusaaminen ja henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla	175
16 Syrjintä	179
Syrjintä eri syiden perusteella	180
Omaehtaiset kokemukset syrjinnästä	185
Syrjintätilanteet	186
Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus	189
17 Työn fyysiset haitat ja vaaratekijät	191
Työhön liittyvät vaarat	194
Yhteenveto	197
18 Epävarmuutta ja muutoshalua	198
Työn määrällinen epävarmuus	198
Työn laadullinen epävarmuus	202
Työllistyvyys	204
Työhön sitoutuminen	206
Syyt vaihtohalujen taustalla	208
Ajatukset yrittäjyydestä	210
19 Työn ajat	212
Työaikamuodot	212
Työsopimuksessa sovittu työaikamuoto	214
Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin	216
Työajan yksilöllinen joustaminen	217
Taukojen pitäminen	219
Tuotannolliset joustot	220
Ylityöt	221
Työsähköpostin seuraaminen työajan ulkopuolella	222
Työntuntien kokonaismäärän seuranta	224
Lopuksi	225
20 Työn paikat ja etätö	226
Työnteon monipaikkaisuus	228
Koti työn ensisijaisena paikkana	229
Monitilatoimistossa työskentely	230

Etätyö	231
Kiinnostus ja mahdollisuus etätyöhön	233
Etätyön osuus työajasta	234
Etätyötuntien kirjaaminen	235
Lähipäivien velvoite	236
Vaikutusmahdollisuudet etätyön määrään	238
Kasvokkaisen vuorovaikutuksen kaipuu	239
Ergonomia etätyössä ja haittojen arviointi	240
21 Perhe ja työ	243
Perherakenne	243
Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi	246
Tilapäinen hoitovapaa	247
Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla	248
Työn ja perheen rajat	250
Kotityöt	253
Ajankäytön ristiriidat	254
Huolenpitovastuut aikuisista ja lapsista	254
Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen	256
Yhteenveto	256
22 Palkkaus	258
Palkkausjärjestelmän perusteet	258
Tulospalkkaus ja palkkakeskustelut	259
Palkkakeskustelut esihenkilön kanssa	261
Palkka-avoimuus ja palkan oikeudenmukaisuus	263
Palkan koettu oikeudenmukaisuus	264
23 Oireet ja sairastavuus	266
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	266
Niska, kaularanka tai hartiat	267
Kädet ja käsivarret	269
Selkä	270
Jalat, lonkat mukaan lukien	271
Ei toistuvia tuki- ja liikuntaelinvaivoja	272
Psyykkiset ja somaattiset oireet	272
Univaikeudet	274
Jännittyneisyys tai ärtyisyys	278
Haluttomuus ja henkinen väsymys töihin lähtiessä	278
Vaikeus muistaa asioita	280
Ei psyykkisiä tai somaattisia vaivoja	281
Koettu stressi	282
BAT-4: työuupumuksen arviointi	283
Sairauspoissaolot	284
Työstä poissaolo sairauden vuoksi ilman todistusta	287
Sairaana työskentely	287
Itsearviointi terveydentila	289
Työkykyindeksi	290

Työhyvinvointi-indeksi	291
Salliiiko terveys ammatissa jatkamisen	292
Kuntoutuksen tarve ja siihen osallistuminen	293
Palautuminen ja riittävä uni	295
Työterveyshuollon tuki	297
24 Eläkeaikeet	300
Tieto alimmasta eläkeiästä	301
Eläkkeelle jo ennen alinta eläkeikää?	302
Mahdollisuus lykätä eläkkeelle jäämistä	303
Digitaidot ja eläkeajatuksset	304
Missä iässä kokoaikaiselle eläkkeelle?	304
Työajan lyhentäminen ennen eläkkeelle jäämistä	306
Työnteon jatkaminen ja toimeentulo vanhuuseläkkeellä	307
Taloudellinen toimeentulo eläkeaikana	309
Edistetäänkö ikääntyneiden työssä pysymistä työpaikalla?	310
Yhteenvetoa ja pohdintaa	312
Palkansaajat iäkkäämpiä ja koulutetumpia	312
Mullistuksia työmarkkinoilla	313
Koronapandemia jätti jälkensä	314
Digitalisoituvuustyöelämä	315
Tekoäly tulee	315
Työn ekologinen kestävyys	316
Työelämän epävarmuus koskettaa kaikkia	317
Työelämän tasa-arvo etenee - vai eteneekö?	318
Palkansaajien oireilu	320
Työolotutkimus muutoksen mittaajana	320
Kirjallisuus	322
Liite 1	
Menetelmät	334
Vastausaste	335
Muutos otoskriteereissä	337
Muutos tiedonkeruussa	338
Menetelmävaikutus ja esimerkkejä siitä	339
Aineistojen rakenteelliset erot ja vinouma	342
Haasteita ajallisten muutosten tulkinnassa	343
Liite 2	
Palkansaajat toimialan (TOL 2008) mukaan, 15-74-vuotiaat, 2009-2023	345
Liite 3	
Palkansaajat ammatin (AML 2010) mukaan, 15-74-vuotiaat, 2018 ja 2023	346
Liite 4	
Työolotutkimus 2023	351

1 Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Tilastokeskuksen työolotutkimusten tuloksia lähes 50 vuoden ajalta. Tilastokeskus on kartoittanut Suomessa työskentelevien palkansaajien työoloja tähän mennessä yhdeksän kertaa: vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 ja 2023. Vuoden 2023 työolotutkimuksen erityisteemana oli työn ekologinen kestävyys.

Työolotutkimukset muodostavat poikkileikkaustiedoista koostuvan SVT-tilaston, joka mahdollistaa suomalaisen työelämän muutoksen kuvaamisen lähes viiden vuosikymmenen ajalta. Otos poimitaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vastaajista ja se kohdistuu koko palkansaajakuntaan edustaen kaikkia ammatti- ja toimialoja. Otoskoot ovat vaihdelleet 3 800 hengestä noin 8 000 henkeen.

Työolotutkimuksen yhtenä vahvuutena on ollut sen aikasarjojen ainutlaatuinen jatkuvuus. Vuoden 2023 työolotutkimus kuitenkin toteutettiin ensimmäistä kertaa verkkokyselynä eikä käyntihaastatteluina kuten aiemmat työolotutkimukset. Osa vuoden 2023 työolotutkimuksen tuloksista on tästä huolimatta suhteellisen vertailukelpoisia aiempien tutkimuskertojen kanssa. Joiltakin osin ajallinen vertailu aiempiin tuloksiin on taas haasteellista, osin jopa mahdotonta, sillä tiedonkeruutavalla on vaikutusta vastausjakaumiin (ks. Liite 1). Vuosi 2023 toimii uuden aikasarjan alkupisteenä.

Työolotutkimuksen tiedonkeruutapa muutettiin verkkokeruuksi osana Tilastokeskuksen strategiaa, jossa verkkovastaamista halutaan tarjota ensisijaisena vastaamistapana kaikille. Verkkokeruissa vastaaja voi vapaasti valita vastaamisen ajankohdan ja samalla se on kustannustehokas tapa kerätä tietoa ihmisiltä. Näin digiaikana verkkovastaamisen mahdollistaminen tuntuu luontevalta. Ihmiset ovat myös aikaisempaa haluttomampia osallistumaan käyntihaastatteluihin ja näkemään vaivaa tapaamisten sopimiseen.

Työolotutkimuksen aikaisemmin noin tunnin mittaisissa käyntihaastatteluissa ja vuonna 2023 noin 40 minuutin mittaisessa verkkokyselyssä on käsitelty laajasti sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia, poissaoloja, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työhistoriaa, työmarkkina-asemaa ja työehtoja. Teemoista on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä, joskin tiedonkeruulomaketta on aikojen

saatossa myös ajantasaistettu. Vuoden 2023 tutkimusta varten lomakkeen sisältöä oli jonkin verran karsittava, jotta se toimisi verkkokyselyinä.

Työolotutkimuksen vahvuudeksi voi laskea myös sen jatkuvan ajan hermolla pysymisen uusien ilmiöiden suhteen. Tutkimuksen tietosisältöä on joka tutkimuskerralla päivitetty vastaamaan paremmin työelämän ajankohtaisia teemoja. Tämän tutkimuksellisen, työelämän muutosta tarkasti seuraavan otteen sekä ainutlaatuisisten aikasarjojen ansiosta työolotutkimus on saanut paljon tunnustusta niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Vuonna 2022 Työelämän tutkimusyhdistys myönsi työolotutkimukselle Hyvä työ! -palkinnon.

Työolotutkimus on Suomen merkittävin työoloja kuvaava tilasto, jota käytetään laajasti työpoliittisen päätöksenteon tukena, työelämää koskevan lainsäädännön valmistelussa sekä työelämän tutkimuksessa. Työolotutkimuksen tiedoille on ollut paljon kysyntää eri poliittisilta ja virkamiestahoilta sekä mediasta. Sen tuottamia tietoja on käytetty niin hallitusohjelmien kuin työelämän kehittämisohjelmien taustatietoina.

Työelämän tutkimus on Suomessa erityisen vilkasta ja työolojen kehittämiseksi annetaan suurta painoarvoa. Parhaillaan käynnissä olevassa [TYÖ2030](#) -ohjelmassa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa; tavoitteena on lisätä tuottavuutta, hyvinvointia ja vetovoimaisuutta suomalaisessa työelämässä. [TYÖ2030](#) -ohjelma toteutetaan osana nykyistä hallitusohjelmaa ja sen tavoitteina on nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi sekä saattaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Tällaisten pyrkimysten seurannassa työolotutkimuksen tuottamalle tiedolle on tarvetta.

Tilastokeskuksen noin viiden vuoden välein toteutettava työolotutkimus ja toinen valtakunnallinen, työoloja vuosittain kartoittava suppeampi seurantajärjestelmä, työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri, täydentävät toisiaan suomalaisen työelämän kuvaajina. Työolobarometrillä voidaan hyvin täydentää, mutta ei korvata, Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen tuottamaa tietoa. Yhteistyö näiden kahden tutkimusjärjestelmän välillä on jatkuvaa.

Työolotutkimuksen teoreettiset lähtökohdat liittyvät laajasti työelämän tutkimuksen eri alueille työmarkkinatutkimuksesta organisaatioiden kehittämistutkimukseen. Aiempien työolotutkimusten tuloksia on myös raportoitu useista lähtökohdista. Niiden pohjalta on syntynyt useita väitöskirjoja, erillisiä tutkimusraportteja ja lukuisia artikkeleita.

Osassa selvitys- ja tutkimushankkeita työolotutkimuksen poikkileikkaus-tietoihin on yhdistetty rekisteritietoja, jolloin on voitu toteuttaa pitkän aikavälin seurantaa työolojen yhteydestä esimerkiksi toteutuneeseen eläkkeelle jäämisen ikään, kuolleisuuteen, työurien vakauteen tai perheellistymiseen ja avioeroriskiin. Nämä ovat olleet olennaisia tietoja muun muassa eläkepoliittisissa ratkaisuissa.

Käyttölupien perusteella on laskettavissa, että työolotutkimuksen aineistot ovat olleet yli sadan työelämäntutkijan käytössä. Työolotutkimus tarjoaa paitsi oman tutkimusaineistonsa, myös vertailuaineistoa ala- ja aluekohtaiselle työelämän tutkimukselle Suomessa.

Vuoden 2023 erityisteemana työn ekologinen kestävyys

Vuoden 2023 työolotutkimuksen erityisteema on työn ekologinen kestävyys. Ekologisen kestävyuden kerrottiin kyselylomakkeella tarkoittavan **”luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn”**.

Ympäristövastuullisuuden huomioiminen on tänä päivänä yhä keskeisempi asia työelämän käytäntöjen kannalta, ja merkityksen voi ennustaa vain kasvavan tulevina vuosina. On tärkeää päästä keräämään tietoa käynnissä olevasta muutoksesta ja sen vaikutuksista työelämän laatuun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, tulevaa ennakoiden. Arvioiden mukaan noin 40 prosenttia EU-alueen työllisistä työskentelee ammateissa, joihin vihreällä siirtymällä ja ilmastonmuutoksella on suoria vaikutuksia jo nyt tai lähitulevaisuudessa ([Eurofound 2024](#)).

Toistaiseksi on olemassa melko vähän tietoa siitä, miten palkansaajat kokevat oman työnsä sekä työyhteisönsä ja koko työorganisaationsa toiminnan ekologisesta näkökulmasta. Työterveyslaitoksen Ilmastonmuutos ja työ -kyselytutkimus kartoitti palkansaajien näkemyksiä Suomessa ensimmäistä kertaa vuonna 2022 ([Moilanen, Ala-Laurinaho & Alasoini 2024](#)). Eurofound ([2024](#)) on koonnut raporttiinsa EU-maissa tehtyä tutkimusta ja käytyä keskustelua vihreän siirtymän ja ilmastonmuutoksen vaikutuksista työn laatuun. Kansainvälinen työjärjestö ILO kehittää aihealueen tilastointia ([www.ilo.org](#)). Kaikkien näiden tahojen kanssa Tilastokeskus on keskustellut ja tehnyt yhteistyötä vuoden 2023 työolotutkimuksen toteutuksen eri vaiheissa.

Työn ekologista kestävyttä palkansaajien näkökulmasta selvitettiin vuoden 2023 työolotutkimuksessa suorilla kysymyksillä, jotka koskivat muun muassa työpaikan mahdollisia ympäristötavoitteita, työpaikan toimintojen muuttamista ekologisesti kestävämmiksi, ilmastonmuutokseen varautumista työsuojelussa ja esihenkilön kannustusta ympäristövastuulliseen toimintaan. Kysymyksiä oli myös muun muassa vastaajan omista työtehtävistä, vastaajan mahdollisuuksista vaikuttaa työnsä ekologisuuteen sekä siitä, miten tärkeänä vastaaja piti ekologisen kestävyuden huomioimista työpaikan toiminnoissa.

Nämä uudet kysymykset pohjautuvat lomakesuunnittelun tueksi toteutettuihin 12 puolistrukturoituun teemahaastatteluun, joissa käsiteltiin erityisesti ympäristöteemojen näkyvyyttä työpaikoilla ja sitä, miten ympäristötietoisesti ihmiset toimivat työtehtävissään. Lisäksi kartoitettiin muun muassa ympäristöteemaan liittyvien käsitteiden tuttuutta. Ennen kyselylomakkeen viimeistelyä uusia kysymyksiä testattiin kognitiivisilla haastatteluilla Tilastokeskuksessa.

Työolotutkimuksen laaja tietosisältö mahdollistaa sen, että eri teemoja – kuten työn ekologiseen kestävyteen liittyviä seikkoja – voidaan peilata suoraan tai epäsuoremmin työympäristön erilaisia muita tekijöitä ja palkansaajien kokemuksia vasten eri palkansaajaryhmissä laajemminkin. Lisäksi työolotutkimuksen aineistoa voidaan yhdistää Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietoihin sekä eri rekisteritietoihin.

Ympäristöteemojen lisäksi työelämäkeskustelussa on viime vuosina noussut esille muun muassa etä- ja hybridityön yleistyminen ja sen vaikutukset yhteisöllisyyteen, tekoäly samoin kuin elinikäisen oppimisen välttämättömyys ja oppimisen erilaiset muodot. Myös näistä teemoista lisättiin uusia kysymyksiä vuoden 2023 lomakkeelle. Ajankohtaisina teemoina säilyivät edelleen esimerkiksi sukupuolten tasa-arvo, perheen ja työn yhteensovittaminen, työn kuormitus- ja voimavaratekijät, erilaiset psyykkiset ja somaattiset oireet, työyhteisön sosiaaliset suhteet sekä ajatukset eläkkeelle jäämisestä.

Vuoden 2023 tiedonkeruun lopullinen tietosisältö suunniteltiin aiempaan tapaan yhteistyössä tätä tarkoitusta varten kootun asiantuntijaryhmän kanssa. Asiantuntijaryhmä koostui tiedonkeruun rahoittajien edustajista, muista ulkopuolisista asiantuntijoista sekä Tilastokeskuksen työelämäasiantuntijoista.

Työolotutkimuksen aineistot

Työolotutkimuksen koko tutkimussarja on seuraava:

Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778. Vastausaste 91 %.

Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkilöä. Vastausaste 89 %.

Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502. Vastausaste 85 %.

Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkilöä. Vastausaste 79 %.

Työolotutkimus 2003. Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkilöä. Vastausaste 78 %.

Työolotutkimus 2008. Käyntihaastattelu, otos 6 500 palkansaajaa, aineistossa 4 392 henkilöä. Vastausaste 75 % työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä.

Työolotutkimus 2013. Käyntihaastattelu, otos 7 000 palkansaajaa, aineistossa 4 876 henkilöä. Vastausaste 76 % työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä.

Työolotutkimus 2018. Käyntihaastattelu, otos noin 7 700 palkansaajaa, aineistossa 4 110 henkilöä. Vastausaste 67 % työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä.

Työolotutkimus 2023. Verkkokysely, otos noin 8 000 palkansaajaa, aineistossa 5 742 henkilöä. Koko aineiston yhteenlaskettu vastausaste 71,2 % (työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä 69,2 % ja Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 -kyselyn otoshenkilöistä 82,5 %).

Tämän julkaisun tulokset koskevat palkansaajia. Vuosien 1977 ja 1990 työolotutkimuksen otos kattoi myös yrittäjinä toimivia työllisiä, mutta vuodesta 1997 lähtien Työolotutkimus on keskittynyt vain palkansaajaväestön tutkimiseen: palkansaaja- ja yrittäjäväestön haastatteleminen samalla lomakkeelle on osoittautunut hankalaksi ja yrittäjien suhteellinen vähäisyys Suomessa aiheuttaa omat haasteensa otospoiminnalle. Yrittäjien tilannetta onkin paras selvittää erityistutkimuksilla, kuten on tehty Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät 2103 -tutkimuksessa ([Pärnänen & Sutela 2014](#)) tai Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa ([Sutela & Pärnänen 2018](#)).

Työolotutkimuksien tiedonkeruu on perinteisesti ajoittunut syksyyn lukuun ottamatta vuotta 2008, jolloin se toteutettiin keväällä. Vuodenajan mahdollista vaikutusta tuloksiin on vaikea arvioida, mutta varsinaisia kesätyöntekijöitä ei ole tullut mukaan kumpanakaan vuodenaikana. Erityisesti vuoden 2008 tutkimuksesta on kuitenkin hyvä huomioida, että tiedot on kerätty keväällä, kun työllisyyskasvu oli jatkunut vahvana jo neljättä vuotta, ja palkansaajien usko tulevaisuuteen näytti lujalta. Finanssikriisin myötä talustilanne kääntyi aivan toiseksi vuoden loppuun mennessä. Jos vuoden 2008 tiedonkeruu olisi ajoittunut syksyyn, olisivat tulokset olleet jossain määrin erilaisia.

Pitkän tutkimusajanjaksoon sisältyy joidenkin taustamuuttujien luokitusmuutoksia, joista erityisesti pariin on syytä kiinnittää huomio aikasarjaverailun näkökulmasta. Ensinnäkin vuosina 1990–2008 työolotutkimuksissa on käytetty Tilastokeskuksen vuoden 1987 ammattiluokitusta, mutta vuodesta 2013 eteenpäin käytössä on kansainväliseen ISCO08-ammattiluokitukseen perustuva Tilastokeskuksen ammattiluokitus 2010. Tämä on aiheuttanut väistämättömän aikasarjakatkoksen ammattiryhmän mukaiseen tarkasteluun, sillä nämä kaksi tapaa luokitella ammatteja eroavat ratkaisevasti toisistaan (ks. luku 2).

Toinen muutos koskee työnantajasektoreita. Vuoden 2010 yliopistolain myötä yliopistot irtautuivat valtiotyönantajasta. Tilastokeskuksen virallisessa, Euroopan unionin kansantalouden tilinpitojärjestelmään perustuvassa sektoriluokituksessa yliopistot luokiteltiin kuitenkin valtiosektoriin kuuluvaksi myös vuoden 2010 alun jälkeen, ja esimerkiksi tuoreimmassa Sektoriluokitus 2023 -luokituksessa tarkemmin S.13 Julkisyhteisöt-luokan alaluokkaan S.13119 Muut valtionhallinnon yksiköt.

Jotta työolotutkimus antaisi totuudenmukaisemman kuvan sen henkilöstön työoloista, jonka kanssa valtiotyönantaja neuvottelee työehdoista, on valtiosektorina käsitelty luokka jaettu työolotutkimuksessa kahdeksi eri luokaksi: (budjetti)valtioksi ja yliopistoiksi vuoden 2013 työolotutkimuksesta eteenpäin. Luokittelu perustuu vastaajan haastattelussa antamaan tietoon työnantajasektorista. Vuosien 1977–2008 työolotutkimuksissa yliopistot sisältyvät valtiosektoriin.

Tuorein muutos työnantajasektoreissa on vuodelta 2023. Vuoden 2023 alussa perustetut itsehallinnolliset hyvinvointialueet toivat myös työolotutkimuksen työnantajasektoritietoihin uuden luokan, hyvinvointialueet ja -yhtymät. Uudistuksen myötä aiemmin kuntasektorin vastuulle kuuluneet julkisen sektorin sosiaali- ja terveystalot sekä pelastustoimi ovat siirtyneet hyvinvointialueiden kontolle. Tätä ennen ne kuuluivat kuntasektoriin.

Kolmannessa huomioitavassa muutoksessa on kyse työolotutkimuksen otoksen ikärajoista. Aikaisempi 64 vuoden yläikäraja nostettiin vuoden 2018 tutkimuksessa 67 ikävuoteen. Ikärajan nosto katsottiin aiheelliseksi ikääntyvien työllisyysasteiden kasvun, vuoden 2017 eläkeuudistuksen sekä työurien pidentämiseen liittyvien politiikkatavoitteiden vuoksi. Vuonna 2023 alaikärajaa taas nostettiin aiemmasta 15 ikävuodesta 18 vuoteen. Tämä muutos liittyi ennen kaikkea siihen, että oppivelvollisuus laajennettiin 18 ikävuoteen vuonna 2021.

Kyse on niin pienistä määristä palkansaajia – erityisesti 15–17-vuotiaiden osalta – että ikärajan muutokset eivät käytännössä vaikuta työolotutkimuksen tuloksiin. Varmuuden vuoksi tietyt aikasarjatarkastelut on tässä julkaisussa kuitenkin rajattu myös vuosien 2018 ja 2023 osalta alle 64-vuotiaisiin aiempien tutkimuskertojen tavoin, erityisesti silloin, jos mitattava muuttuja on hyvin ikäsidonainen. Muuten ikäryhmittäisissä tarkasteluissa käytetään vuosina 2018 ja 2023 ikäluokkaa 55–67-vuotiaat aiemman 55–64-vuotiaat sijasta. Luvun 2 palkansaajakunnan rakennemuutoksia koskevissa vertailuissa on käytetty ikärajausta 18–64-vuotiaat myös varhaisempien aineistojen osalta. (Ks. myös Liite 1.)

Tiedonkeruutapa muuttui 2023

Kenties merkittävin muutos työolotutkimuksen historiassa on kuitenkin vuonna 2023 tapahtunut tiedonkeruutavan vaihtuminen: aiemmin käyntihaastatteluina toteutettu tiedonkeruu siirtyi kokonaan verkkoon vastaajien itse täytettäväksi kyselylomakkeeksi. Eri tiedonkeruumenetelmät tuottavat keskenään hieman erilaisia tuloksia. Tämä menetelmävaikutus näkyy suurimmassa osassa työolotutkimuksen indikaattoreista – tyypillisesti kysymyksissä, jotka mittaavat vastaajien subjektiivisia kokemuksia ja asenteita.

Menetelmävaikutuksen suuruus vaihtelee työolotutkimuksessa teemasta riippuen; kyse on pääosin siitä, että verkkokyselyn vastaukset antavat kielteisemmän kuvan asioista kuin haastattelututkimukset erityisesti sensitiivisten ja subjektiivisten kysymysten osalta. Ilmiö on tuttu lukuisista muista kansainvälisistäkin tutkimuksista (mm. [de Leeuw 2018](#), [Razafindranovona 2017](#)). Syitä tähän menetelmävaikutukseen on useita, ja niitä pyritty avaamaan tämän julkaisun menetelmäliitteessä (Liite 1).

Menetelmävaikutusta ei juurikaan ole neutraaleissa tai niin sanotuissa faktakysymyksissä, jotka mittaavat pikemminkin objektiivista tosiasiaa – esimerkiksi sitä, onko saanut tulospalkkioita – kuin vastaajan

kokemusta tuosta asiasta. Osaa vuoden 2023 tiedoista voi siis pitää varsin vertailukelpoisena aiempiin tutkimusvuosiin.

Tässä julkaisussa kunkin ilmiön ajallinen vertailukelpoisuus tai sen puute on pyritty ilmaisemaan kyseisen kohdan tekstissä. Kuvioissa vuoden 2023 lukuja kuvaava pylväs tai palkki on erotettu aiemmasta aikasarjasta. Muutamassa kuviossa on päädytty ratkaisuun, jossa näytetään aiempi aikasarja, mutta vuoden 2023 luku esitetään pylväistä ja palkeista poiketen pallona. Näissä tapauksissa aikasarja on katkennut tiedonkeruutavan lisäksi myös kysymystekniikan osalta. Aiemman aikasarjan näyttämistä on kuitenkin pidetty näissä tapauksissa tärkeänä.

Toisinaan ajallinen vertailukelpoisuus on arvioitu niin heikoksi, että kuvioissa ei esitetä aiempien vuosien tuloksia lainkaan, vaan ainoastaan vuoden 2023 tulokset. Aiempien vuosien aikasarjat löytyvät tällöin työolotutkimuksen edellisestä julkaisusta Digiajan työelämää ([Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019](#)).

Julkaisun kuviot ja taulukot kuvaavat koko palkansaajakuntaa, ellei toisin ole mainittu. Useimmissa kuvioissa on taustamuuttujana käytetty sukupuolta, taulukoissa mahdollisesti myös muita taustamuuttujia. Tieto sukupuolesta perustuu väestötietojärjestelmän rekisteröityyn sukupuoleen, sillä koettua sukupuolta ei ole kysytty työolotutkimuksessa. Jos ja kun työolotutkimuksen aineistoa yhdistetään jatkotutkimuksissa rekisteriaineistoihin, on yksinkertaisempaa, jos kohdehenkilön sukupuoli on molemmissa yhdistettävissä aineistossa sama. Muunsukupuolisten määrä ja osuus koko aineistosta olisi taas ollut niin pieni, ettei heitä olisi voinut käsitellä tilastanalyysissä omana luokkana.

Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin vuoden 2023 työolotutkimuksen aineistoa, katoa, tutkimuksen tekotapaa sekä sitä, miten tiedonkeruumenetelmän muutos vaikuttaa tuloksiin. Liitteessä 2 on esitettyä työvoimatutkimuksen aikasarjatieto palkansaajien toimialarakenteesta vuosina 2009–2023. Liitettä 3 voi käyttää apuna tulkittaessa julkaisussa esitettyjä ammattiryhmittäisiä tietoja: liite selventää vuoden 2010 ammattiluokituksen sisältöä ja näyttää, millaisista ammasteista kaksinumeroitason ammattiluokat pääasiassa koostuvat. Liite 4 käsittää vuoden 2023 työolotutkimuksen kyselylomakkeen. Lomakkeesta näkyy, mitä aihealueita ja kysymyksiä tutkimus on kattanut koko laajuudessaan.

2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

Suomessa työskentelevien palkansaajien kokemukset työoloista ovat tänä päivänä monelta osin erilaisia kuin 1970-luvulla työolotutkimuksen alkuvuosina. Yhteiskunnan ja työelämän muutos on jatkuvaa, mutta muutoksia tapahtuu myös palkansaajakunnassa.

Ensimmäistä työolotutkimusta tehtäessä suomalaisten palkansaajien joukossa oli jopa ennen itsenäisyyden aikaa syntyneitä henkilöitä. Heidän näkökulmansa työhön ja työoloihin oli varmasti erilainen kuin nykypäivän nuorimmilla, 2000-luvun vaihteessa syntyneillä palkansaajilla. Taustatieto suomalaisen palkansaajakunnan rakenteesta, sen erityisyydestä ja siinä tapahtuneista muutoksista onkin olennaista työolotutkimuksen aikasarjatietojen ymmärtämisessä. Tieto on tärkeää myös silloin, kun Suomen tilannetta peilataan muihin maihin.

Palkansaajien määrä on kasvanut työolotutkimuksen kattaman ajanjakson aikana, joskin määrä on myös vaihdellut talouden suhdanteissa. Taulukkoon 2.1 on koottu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tieto 15–74-vuotiaiden palkansaajien lukumääristä Suomessa työolotutkimuksen eri tutkimusvuosina.

Taulukko 2.1

Palkansaajat sukupuolen mukaan 1977–2023, 15–74-vuotiaat, 1 000 henkeä, Työvoimatutkimus*

	1 000 henkeä		
	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	1 823	872	950
1984	2 035	998	1 037
1990	2 116	1 061	1 056
1997	1 846	922	925
2003	2 061	1 037	1 024
2008	2 207	1 112	1 095
2013	2 093	1 073	1 020
2018	2 169	1 094	1 076
2023	2 292	1 176	1 116

*Aikasarjakatkos 2021, tiedot korjattu takautuvasti vuosien 2013 ja 2018 osalta.

Karkeasti ottaen noin puolet palkansaajista on ollut naisia ja puolet miehiä koko työolotutkimuksen kattaman ajanjakson. Vielä 1980-luvun taitteessa niukka enemmistö (52,1 % ja 51,0 %) palkansaajista oli miehiä, mutta

2000-luvulla tilanne on ollut päinvastainen. Vuonna 2023 naisten osuus 15–74-vuotiaista palkansaajista oli työvoimatutkimuksen mukaan 51,3 prosenttia ja miesten osuus 48,7 prosenttia.

Palkansaajien ammattirakenne

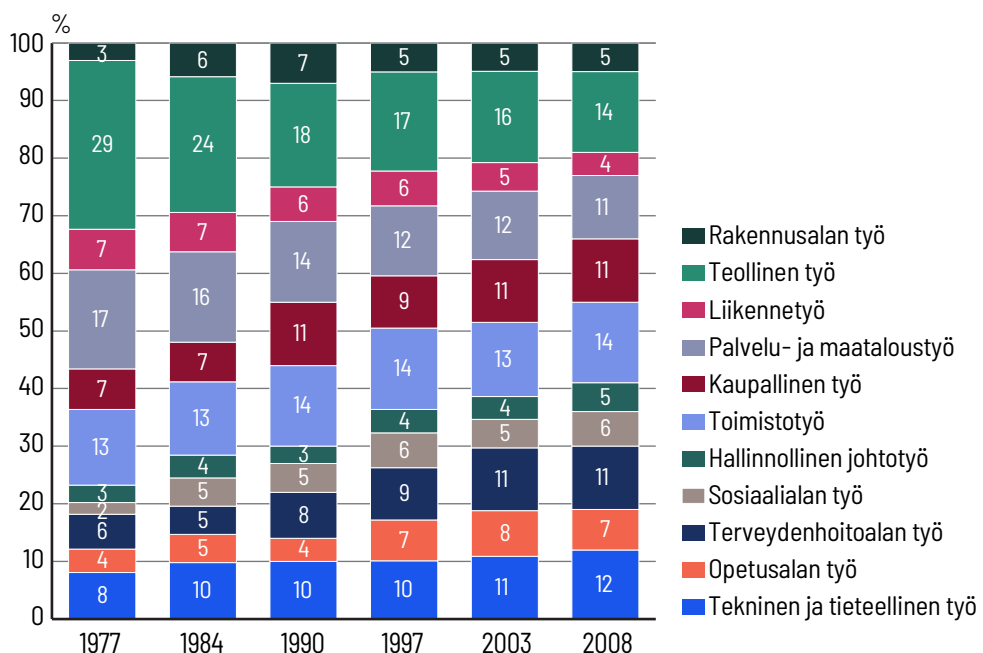
Suomen elinkeinorakenne – ja sitä kautta palkansaajien ammattirakenne – on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Ammattirakenteen muutosta ei valitettavasti voi seurata katkoitta, sillä ammattiluokitus on ehtinyt uudistua pariinkin otteeseen. Vuosien 1977–2008 vertailu onnistuu melko hyvin, mutta vuonna 2010 käyttöön otettu, kansainväliseen ISCO-08-ammattiluokitukseen perustuva kansallinen ammattiluokitus on rakenteeltaan hyvin erilainen kuin aiemmat.

Tämän vuoksi seuraavissa kuviossa ammattirakenteen muutos esitetään kahtena eri aikasarjana. Kuviossa 2.1 nähdään vuosien 1977–2008 työolotutkimusten tiedot ammattijakaumasta Tilastokeskuksen vuoden 1987 ammattiluokituksen pohjalta.

Kuviot 2.2–2.4 näyttävät vuodesta 2013 vuoteen 2023 tapahtuneen muutoksen vuoden 2010 luokituksen pohjalta. Näiden kuvioiden avulla on mahdollista hahmottaa sekä ajallista muutosta että tässä julkaisussa käytettyä ammattirakennetta ja luokittelua.

Kuvio 2.1

Palkansaajien ammattirakenne, 15–64-vuotiaat
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Vuosien 1977 ja 2008 välinen **ammattirakenteen muutos** näkyy selkeimmin teollisen työn vähentymisenä. Samaan aikaan kasvoivat terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ, tekninen ja tieteellinen työ sekä kaupallinen työ. (Kuvio 2.1.)

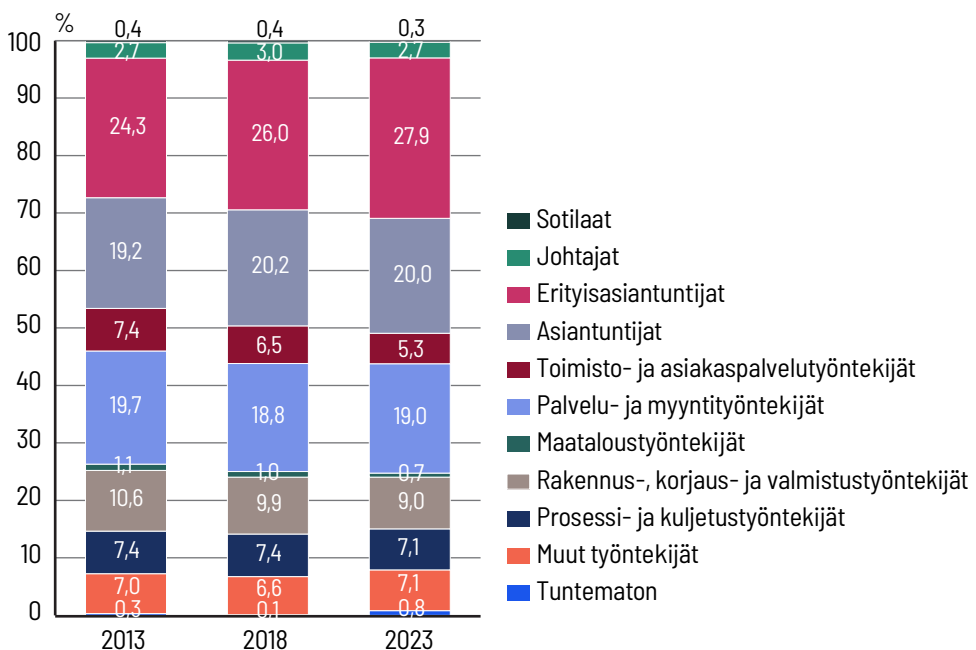
Naisten kasvualoja tällä ajanjaksolla olivat terveydenhoitoalan sekä sosiaalialan työ ja opetustyö. Naisten teollisuustyö väheni, samoin toimistotyö ja palvelualoista erityisesti siivoustyö. Miehillä teollisuustyön vähentyminen antoi tilaa tasaisesti muille ammattialoille kuten kaupalliselle työlle, toimistotyölle (johon sisältyi mm. IT-alan töitä) sekä tekniselle ja tieteelliselle työlle. Suhdanneherkän rakennusalan työn osuus vaihteli ajanjaksolla voimakkaasti.

Kuvioissa 2.2–2.4 näkyvät 15–64-vuotiaiden palkansaajien ammattirakenteen muutokset vuosina 2013–2023 työvoimatutkimuksen ja vuoden 2010 ammattiluokituksen 1-numerotason mukaisesti.

Kymmenessä vuodessa korkea-asteen koulutusta yleensä vaativissa erityisasiantuntija-ammateissa työskentelevien osuus on lisääntynyt selvästi sekä naisilla ja miehillä. Erityisesti miehillä näkyy kasvua myös asiantuntija-ammateissa. Palvelu- ja myyntityö on vähentynyt naisilla, mutta lisääntynyt miehillä. Naisilla on vähennystä myös toimisto- ja asiakaspalvelutyössä sekä työntekijäammateissa. Miehillä rakennus-, korjaus- ja valmistustyö sekä prosessi- ja kuljetustyö ovat vähentyneet kymmenessä vuodessa selvästi. Naiset työskentelevät aiempaa hieman useammin johtajina, miehet taas ”muina työntekijöinä” eli ryhmässä, johon kuuluu muun muassa teollisuuden ja rakentamisen avustavia työntekijöitä sekä siivoojia (ks. liite 3).

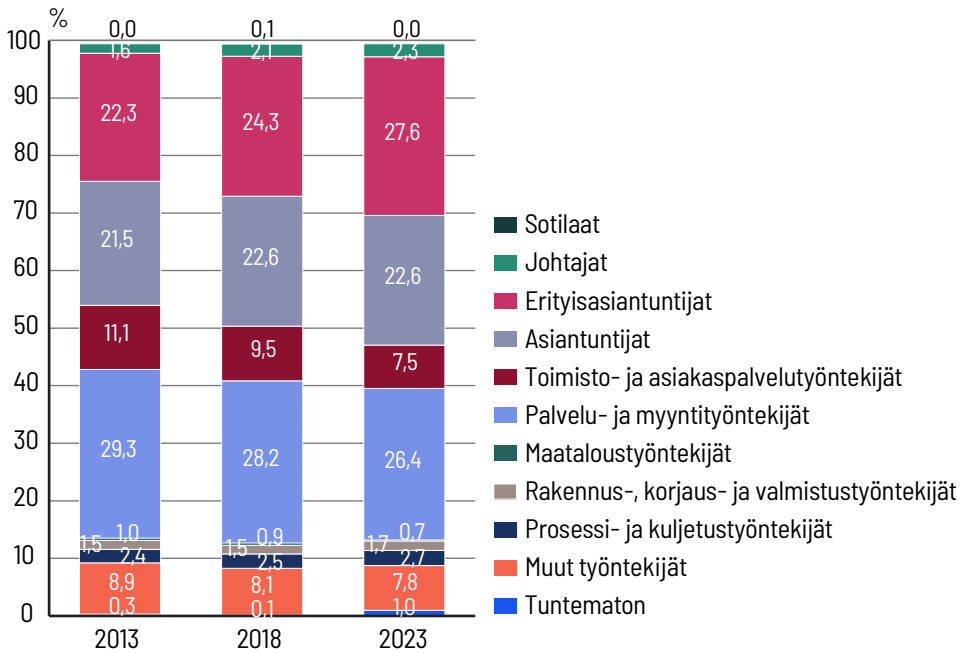
Kuvio 2.2

Palkansaajien ammattirakenne 2013, 2018 sekä 2023
15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus



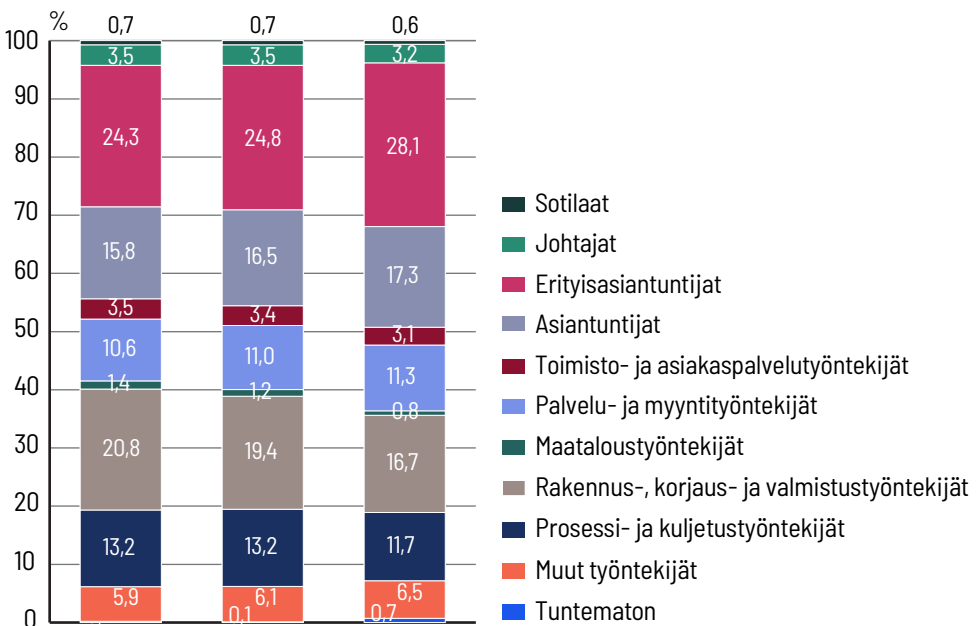
Kuvio 2.3

Naispalkansaajien ammattirakenne 2013, 2018 sekä 2023
15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus



Kuvio 2.4

Miespalkansaajien ammattirakenne 2013, 2018 sekä 2023
15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus



Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat -luokat sisältävät 2-numerotasolla luonnontieteiden ja tekniikan, terveydenhuollon sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat ja asiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, sekä informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat. Ammattiluokitus 2010 -kuvauksesta

Tilastokeskuksen verkkosivuilla (tilastokeskus.fi) selviää, mitä yksittäisiä ammatteja näihin aloihin sisältyy. Osviittaa tästä saa myös tämän julkaisun liitteestä 3.

Esimerkiksi terveydenhuollon erityisasiantuntijat ovat enimmäkseen lääkäreitä, terveydenhuollon asiantuntijat pääosin sairaanhoitajia, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät suurelta osin lähihoitajia. Noin puolet lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista on sosiaalialan ohjaajia. Luokka lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat sisältää laajan kirjon ammatteja: sen suurimpia ammattiryhmiä ovat sosiaalityöntekijät, toimittajat ja psykologit, mutta joukkoon mahtuu myös muun muassa taiteilijoita, asianajajia, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijoita, informaattikkoja sekä pappeja.

Toimialarakenne

Tässä julkaisussa työoloja ei esitetä toimialan mukaan, sillä samalla toimialalla voi työskennellä palkansaajia hyvin erilaisissa ammateissa ja työoloissa: esimerkiksi teollisuuden toimialalla työskentelee niin metalliteollisuuden prosessityöntekijöitä, yleissihteereitä kuin toimitusjohtajia, jotka kaikki tekevät hyvin erilaista työtä erilaisissa työympäristöissä.

Työelämän rakennemuutoksen kuvauksen kannalta **toimialojen** työllisyyden muutos on kuitenkin mielenkiintoista. Liite 2 sisältää taulukon eri toimialojen työllisyyden kehittymisestä alkaen vuodesta 2009, minne asti työvoimatutkimuksen vertailukelpoinen aikasarja ylettyy.

Työllisten 15–74-vuotiaiden kokonaismäärä on kasvanut vuodesta 2009 vuoteen 2023 noin 200 000 henkilöllä eli 2 428 000 työllisestä 2 628 000 työlliseen. Käytännössä koko kasvu on ollut palkansaajatyötä, ei yrittäjyyttä. Toimialoitaiset muutokset ovat selviä.

Teollisuustoimialalla palkansaajien määrä on pienentynyt 30 000 henkilöllä; noin puolet näistä työpaikoista on lähtenyt sahatavara- ja paperiteollisuudesta. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla työskentelevien palkansaajien määrä on pienentynyt yli 10 000 henkilöllä. Myös maatalous- ja metsätaloudessa työskentelevien palkansaajien jo aiemminkin pienessä määrässä näkyy vähenemistä, eikä palkansaajien määrä ole kasvanut tukku- ja vähittäiskaupan toimialallakaan vaan pikemminkin päinvastoin.

Työllisyyden kasvu on kanavoitunut erityisesti informaation ja viestinnän, hallinto- ja tukipalvelutoimintojen (mm. kiinteistöhoito ja siivous) sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialoille. Niille kaikille

on tullut noin 40 000 uutta palkansaajaa vuosina 2009–2023. Koulutuksen toimialoilla työskentelevien palkansaajien määrä on kasvanut 30 000 henkilöllä, terveys- ja sosiaalipalvelujen palkansaajien määrä 33 000 henkilöllä.

Vuonna 2023 palkansaajia oli vuoteen 2009 verrattuna enemmän myös majoitus- ja ravitsemisen toimialalla (noin 12 000) sekä julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen (13 000) toimialalla. Rakentamisen toimialalla työskentelevien palkansaajien määrä on vaihdellut ajanjakson aikana selvästi, mutta oli noin 8 000 henkilöä suurempi vuonna 2023 kuin vuonna 2009. Lisäksi palkansaajien määrä oli kasvanut rahoitus- ja vakuutustoiminnan, taiteiden, viihteen ja virkistyksen sekä muun palvelutoiminnan toimialoilla – joitakin tuhansia kullakin.

Palkansaajien sosioekonominen rakenne

Ammatti- ja toimialarakenteen muutokset ovat merkinneet muutosta **sosioekonomisessa rakenteessa** kohti palkansaajakunnan toimihenkilöitymistä. Työntekijäammateissa työskentelevien osuus on vähentynyt ja ennen kaikkea ylempien toimihenkilöammattien osuus lisääntynyt. Työolotutkimuksen vastaajien ikärajaus on hieman muuttunut viime kerroilla: yläikäraja nostettiin 64 vuodesta 67 vuoteen vuonna 2018 ja alaikäraja 15 vuodesta 18 vuoteen vuonna 2023. Vertailukelpoisuuden vuoksi tässä esitetyt luvut on laskettu 18–64-vuotiaista.

Työntekijäryhmään luokitteuvien osuus palkansaajista on noin 40 vuodessa laskenut 48 prosentista alle kolmannekseen (28 %), naispalkansaajilla noin kolmasosasta (34 %) noin kuudennekseen (16 %). (Kuviot 2.5, 2.6, ja 2.7.) Miehistä edelleen kaksi viidestä (39 %) kuului työntekijäryhmään vuonna 2023.

Työntekijöiksi lukeutuvien naisten ja miesten ammatit ovat hyvin erilaisia. Naisista noin joka viides oli siivooja, ja lähes joka viides lukeutuu ammattiluokituksen 2-numerotasolla luokkaan palvelutyöntekijät (erityisesti ravintola- ja suurtaloustyöntekijät sekä tarjoilutyöntekijät). Muina yleisimpinä ammattiluokkina (5–8 % kussakin luokassa) erottuivat avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät, teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (tarkemmin sanottuna henkilökohtaiset avustajat), kuljetustyöntekijät ja prosessityöntekijät.

Työntekijäasemassa toimivista miehistä noin joka viides oli vuonna 2023 kuljetustyöntekijöitä ja noin joka viides kuului konepaja- ja valimotyöntekijöiden sekä asentajien ja korjaajien ammattiluokkaan. Muita

isompia luokkia (9–12 %) olivat rakennustyöntekijät, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät, prosessityöntekijät sekä teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät.

Alempien toimihenkilöiden osuus palkansaajista on pysynyt suhteellisen tasaisena 1980-luvulta lähtien. Naisista reilut puolet on työskennellyt alempina toimihenkilöinä kaikkina työolotutkimuksen ajankohtina. Tosin vuoden 2023 työolotutkimuksen aikaan osuus oli laskenut aiemmasta 54–56 prosentin tasosta 51 prosenttiin. Miehillä alempien toimihenkilöiden osuus vaihteli pitkään 20–24 prosentin välillä, mutta harppasi 28 prosenttiin vuonna 2023.

Sukupuolen mukainen ammatillinen segregatio näkyy myös alempien toimihenkilöiden joukossa. Naisten ja miesten kokemukset työoloista eroavatkin monelta osin erityisesti alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Tämän ryhmän naisista yhteensä noin 40 prosenttia työskenteli vuonna 2023 terveydenhuollon ammateissa joko hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöinä (kuten lähihoitajat) (26 %) tai terveydenhuollon asiantuntijoina (kuten sairaanhoitajat) (15 %). Miehistä taas yhteensä lähes puolet toimi luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijoina (25 %) tai liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoina (21 %).

Muita alempien toimihenkilöiden isohkoja ammattiryhmiä olivat naisilla liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, myyjät ja lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (kuten sosiaaliohjaajat), miehillä taas myyjät sekä informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat (kuten ICT-tukihenkilöt ja käytön operaattorit).

Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien palkansaajien osuus on kasvanut niin naisilla kuin miehilläkin noin 40 vuoden aikana. Kasvu on ollut naisilla voimakkaampaa kuin miehillä ja se on jatkunut koko työolotutkimuksen kattaman ajanjakson. Miehillä ylempien toimihenkilöiden osuus ei ole juurikaan muuttunut enää vuosina 2013–2023. Naisten osuus ylempistä toimihenkilöistä on kasvanut 41 prosentista vuonna 1984 aina 50 prosenttiin vuonna 2023. Johtavassa asemassa olevien ylempien toimihenkilöiden joukossa naisten osuus on noussut vuosien 2018 ja 2023 välillä 38 prosentista 44 prosenttiin.

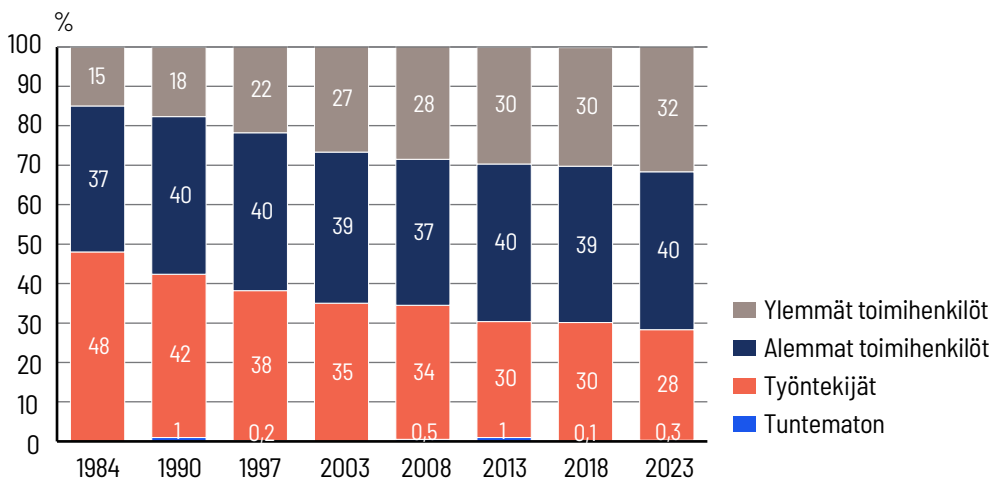
Sukupuolten ammatillinen segregatio näkyy ylempien toimihenkilöiden joukossa siinä, että naisten osuus terveydenhuollon erityisasiantuntijoista (mm. lääkärit) oli lähes 80 prosenttia vuonna 2023, ja naisten osuus opetustyössä toimivista ylempistä toimihenkilöistä oli niin ikään yli 70 prosenttia. Sen sijaan ryhmissä luonnontieteen ja tekniikan

erityisasiantuntijat sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat naisten osuus jäi edelleen alle 30 prosentin vuonna 2023.

Ylemmiksi toimihenkilöiksi luokituvista miehistä lähes kolmannes toimi luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijoina, joka neljäs tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoina ja lähes joka kymmenes (9 %) johtajana vuonna 2023. Ylempistä toimihenkilönaisista reilu neljännes oli opettajia ja muita opetustyön erityisasiantuntijoita, vajaa neljännes liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoita. Useampi kuin joka kymmenes nainen työskenteli luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijana ja useampi kuin joka kymmenes lukeutui luokkaan lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat. Johtajien osuus ylempistä toimihenkilönaisista oli 7 prosenttia vuonna 2023.

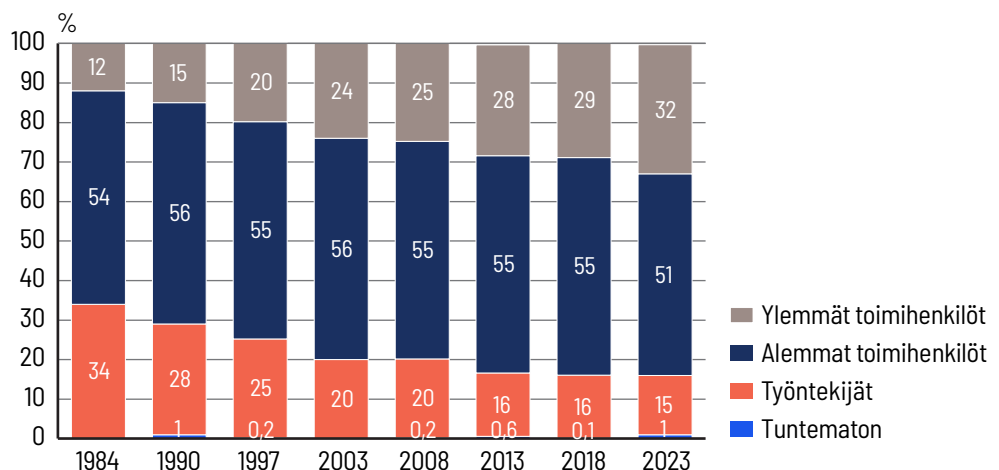
Kuvio 2.5

Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



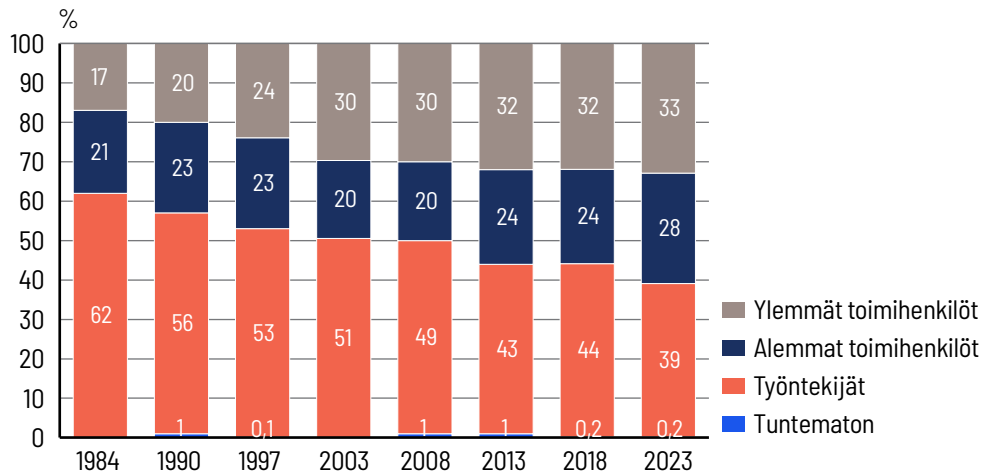
Kuvio 2.6

Naispalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Kuvio 2.7

Miespalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018, 2018 sekä 2023

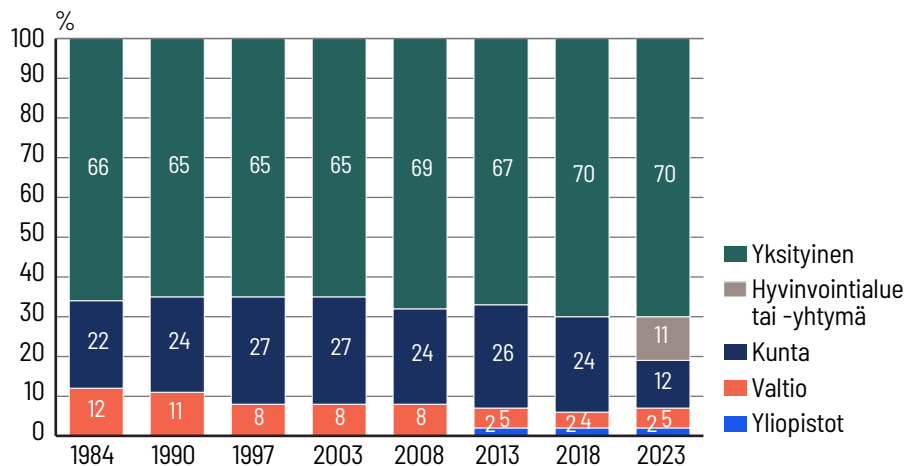


Työnantajasektori

Julkinen sektori on merkittävä työllistäjä Pohjoismaissa. Julkisen sektorin palvelujen alue on Suomessa ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoido ja sosiaaliset palvelut ovat suurelta osin kuntien ja nykyisin myös hyvinvointialueiden ja -yhtymien hoidossa. Pohjoismaissa julkinen sektori on ollut erityisesti naisten työn kannalta tärkeä, sillä yhtäältä se on tarjonnut naisille työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien naisten tarvitsemia palveluja. Naisten vastuulla perinteisesti olleen hoivan ulkoistaminen julkiselle sektorille on nähty olevan yhteydessä niin naisten korkeaan työllisyyteen kuin sukupuolen mukaan jakautuneisiin työmarkkinoihin, ilmiöihin, jotka ovat tyypillisiä Pohjoismaille.

Kuvio 2.8

Palkansaajat työnantajasektorin mukaan 18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018, 2018 sekä 2023



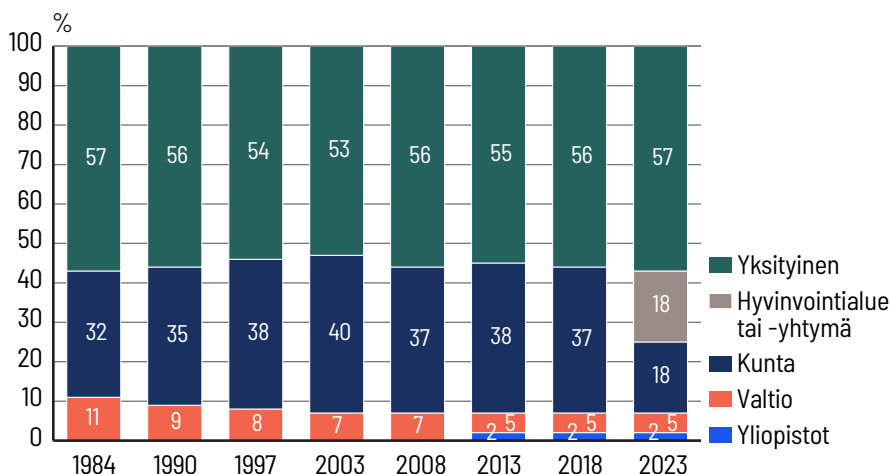
Kuviot 2.8–2.10 esittävät palkansaajien jakautumista eri **työnantaja-sektoreille**. Vuoden 2010 yliopistolain seurauksena valtiosektori on jaettu kuviossa vuodesta 2013 eteenpäin budjettivaltioon ja yliopistoihin. Sitä ennen yliopistot laskettiin työolotutkimusten aineistoissa valtiosektoriin kuuluvaksi.

Vuonna 2023 entinen kuntasektori on jakautunut kuntiin sekä hyvinvointialueisiin ja -yhtymiin. Aiemmin kuntasektorin vastuulle kuuluneet julkisen sektorin sosiaali- ja terveyspalvelut sekä pelastustoimi on siirretty vuonna 2023 perustettujen hyvinvointialueiden ja -yhtymien kontrolle. Kuntasektori vastaa lopuista jo aiemmin sen osalla olleista palveluista kuten varhaiskasvatuksesta, koulutuksesta, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalveluista, yhdyskuntatekniikasta ja ympäristöstä sekä elinkeino- ja työllisyyspalveluista.

Julkisella sektorilla työskentelevien osuus kaikista palkansaajista on vuosikymmenten kuluessa vähentynyt ja yksityissektorilla työskentelevien osuus noussut. Erityisesti valtiosektorin työntekijöiden määrä ja osuus kaikista palkansaajista on pienentynyt. Vuonna 2023 noin 30 prosentilla kaikista palkansaajista työnantaja oli valtio, kunta tai kuntayhtymä taikka hyvinvointialue tai -yhtymä. Yli 40 prosenttia naispalkansaajista ja 16 prosenttia miespalkansaajista työskenteli julkisella sektorilla vuonna 2023. (Kuviot 2.8, 2.9 ja 2.10.)

Kuvio 2.9

Naispalkansaajat työnantajasektorin mukaan 18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023

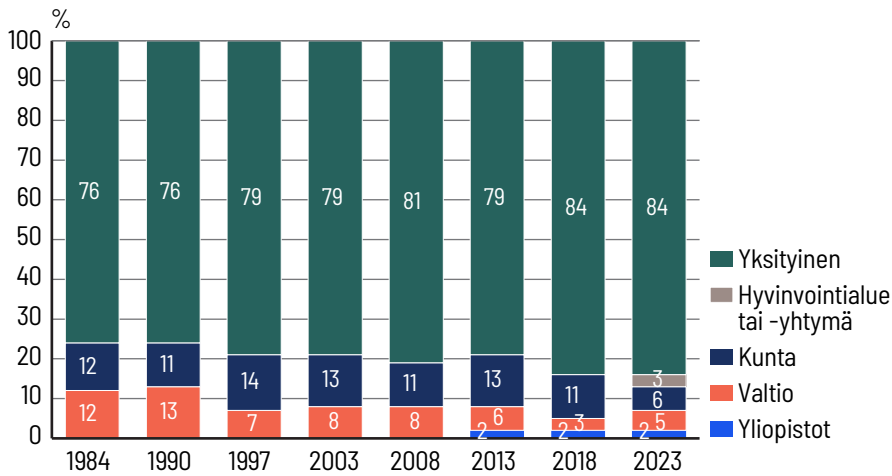


Vuodesta 2013 lähtien työolotutkimuksen vastaaja on voinut valita työnantajakseen myös kolmannen sektorin järjestön tai osuuskunnan. Vuosina 2013 ja 2018 kolme prosenttia, vuonna 2023 neljä prosenttia palkansaajista – naiset yleisemmin kuin miehet – kertoi työskentelevänsä kolmannella sektorilla. Oheisissa kuvioissa kolmas sektori on sisällytetty yksityissektoriin.

Kuvio 2.10

Miespalkansaajat työnantajasektorin mukaan

18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Eri työnantajasektorit eroavat työoloiltaan ja -ehdoiltaan toisistaan enemmän tai vähemmän. Tämän vuoksi tässä raportissa työnantajasektoria on käytetty yhtenä keskeisenä taustamuuttujana. Aineistossa on tosin vain 141 vastaajaa, joiden työnantaja on yliopisto, joten heidän osaltaan tuloksia voi pitää jossain määrin viitteellisenä. Tuloksia ei myöskään lähtökohtaisesti raportoida tässä julkaisussa kolmatta sektoria koskien.

Palkansaajien koulutusrakenne

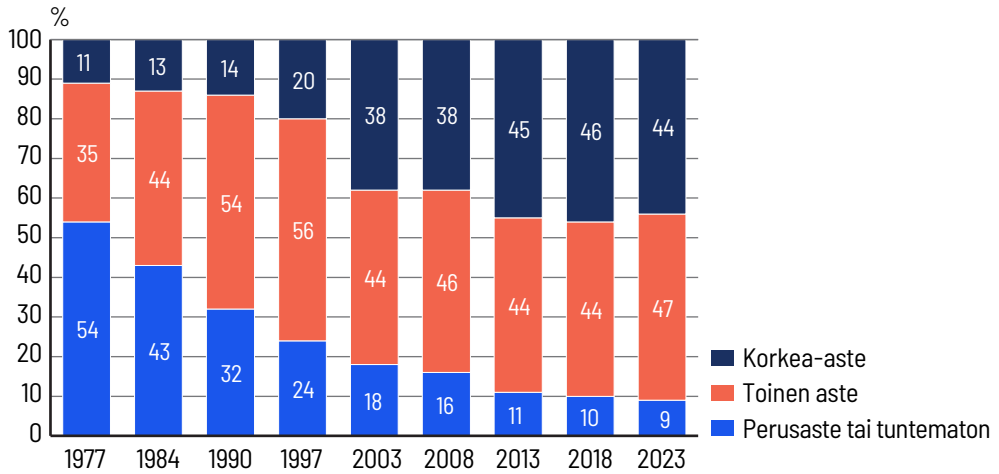
Palkansaajaväestön **koulutusrakenteen** muutos on ollut merkittävä Suomessa viimeisten neljän vuosikymmenen aikana. Koulutusrakenteen muutos on vahvasti yhteydessä ammattirakenteen, työtehtävien ja koko työelämän murrokseen. Samalla koulutustausta vaikuttaa palkansaajien odotuksiin ja kokemuksiin työstään ja työelämästä ylipäänsä.

Kun vuonna 1977 kaikista 18–64-vuotiaista palkansaajista 54 prosentilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, vastaava osuus oli vuonna 2023 enää 9 prosenttia. Vastaavasti kun 11 prosenttia tämän ikäisistä palkansaajista oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon vuonna 1977, vuoden 2018 palkansaajista lähes puolella (46 %) oli takanaan korkea-asteen opinnot (44 % vuonna 2023). (Kuviot 2.11, 2.12 ja 2.13.)

Kuvio 2.11

Palkansaajat koulutusrakenteen mukaan

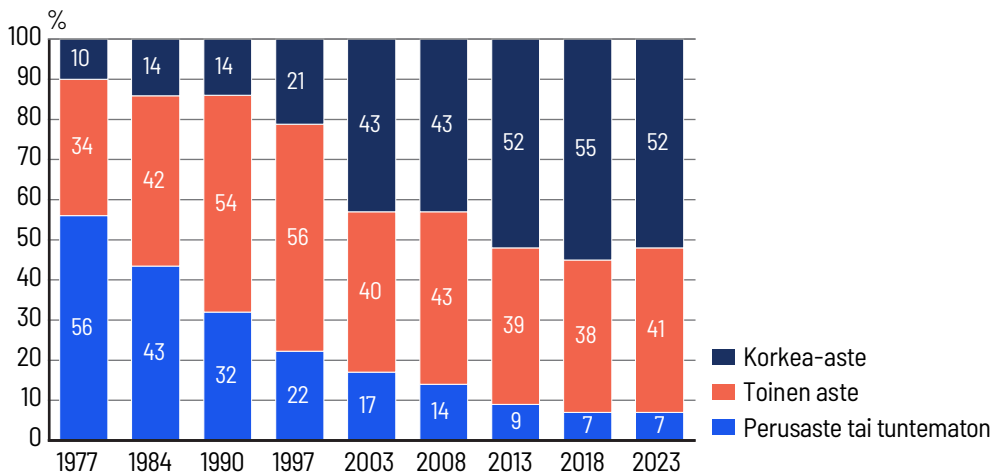
18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Kuvio 2.12

Naispalkansaajat koulutusrakenteen mukaan

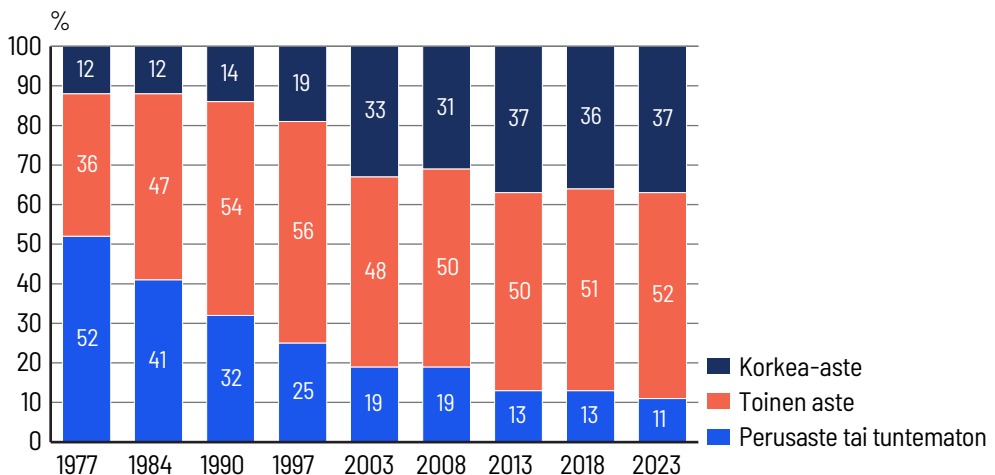
18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Kuvio 2.13

Miespalkansaajat koulutusrakenteen mukaan

18–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Vuoden 1977 työolotutkimuksen aikoihin 44 prosenttia 18–64-vuotiaista naispalkansaajista oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Reilussa 40 vuodessa vastaava osuus on noussut 93 prosenttiin. Miespalkansaajilla perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on noussut 48 prosentista 89 prosenttiin. Naisten koulutustason nopeampi kohoaminen miehiin verrattuna näkyy myös korkea-asteen tutkinnoissa, joiden suorittaneiden osuus on noussut naisilla 9 prosentista 52 prosenttiin vuonna 2023 (55 % vuonna 2018) ja miehillä 12 prosentista 37 prosenttiin vuonna 2023.

Kuten kuvioista näkyy, korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus 18–64-vuotiaiden palkansaajien joukossa on hieman laskenut vuodesta 2018 vuoteen 2023. Käynnissä on muutos, jonka myötä työmarkkinoilta on poistumassa korkeammin koulutettuja kuin tilalle tulee, sillä nuoret ikäluokat ovat jäämässä vanhempia ikäluokkia vähemmän koulutetuiksi. ([Witting 2022](#), [Kalenius & Karhunen 2018](#).) On myös muistettava, että tutkintorekisterin tiedot ulkomailla suoritetuista tutkinnoista eivät ole lähimainkaan kattavat ([Witting 2024](#)) ja ulkomaalaistaustaisen väestön osuus työllisistä on viime vuosina kasvanut voimakkaasti. Puuttuva koulutustieto on yhdistetty tässä julkaisussa samaan luokkaan perusasteen tutkinnon kanssa.

Lisäksi oheisissa koulutustasoja koskevissa kuvioissa on huomattava, että niin koulutusluokitus kuin jossain määrin koulutusjärjestelmäkkin uudistuivat vuosien 1997 ja 2003 tutkimusten välissä. Nykyisin käytössä olevan kansainvälisen ISCED-luokituksen mukaan eräät aiemmat opistoasteen tutkinnot, jotka vuoteen 1997 asti luokiteltiin ylemmän keskiasteen tutkinnoiksi, luokiteltu siitä eteenpäin korkea-asteen tutkinnoiksi. Myös 1990-luvun loppupuolella tullut ammattikorkeakoulu-uudistus on vaikuttanut korkea-asteen tutkintojen osuuden kasvuun. Vuonna 2018 koulutusluokitukseen mukaan otettu uusi luokka erikoisammattitutkinto luokituu toisen asteen tutkintoon. Näistä aikasarjakatkoksista huolimatta koulutustason kohoaminen pitkällä aikavälillä ja suunnanmuutos vuoden 2018 jälkeen käyvät kuvioista hyvin ilmi.

Palkansaajien ikärakenne

Myös palkansaajakunnan **ikärakenne** on muuttunut neljässä vuosikymmenessä. Kuviot 2.14–2.16 perustuvat vuosien 1977, 1984 ja 1990 osalta työolotutkimuksen aineistoon, ja vuodesta 1997 eteenpäin työvoimatutkimuksen aineistoon.

Muutoksen taustalla vaikuttaa osaltaan väestörakenteen kehitys: vuosina 1945–1950 syntyneet suuret ikäluokat paisuttivat 25–34-vuotiaiden ikäryhmää vuonna 1977, eikä heidän jälkeensä työmarkkinoille ole enää tullut yhtä suuria nuorten reservejä. Vaikka osa suurista ikäluokista poistui pysyvästi työmarkkinoilta jo 1990-luvun lamassa, osa jatkoi työelämässä vielä 2000-luvulle. Tämä kasvatti viisikymppisten ikäluokkaa vuonna 1997, ja 55–64-vuotiaiden palkansaajien osuutta 2000-luvun ensimmäisenä vuosikymmenenä.

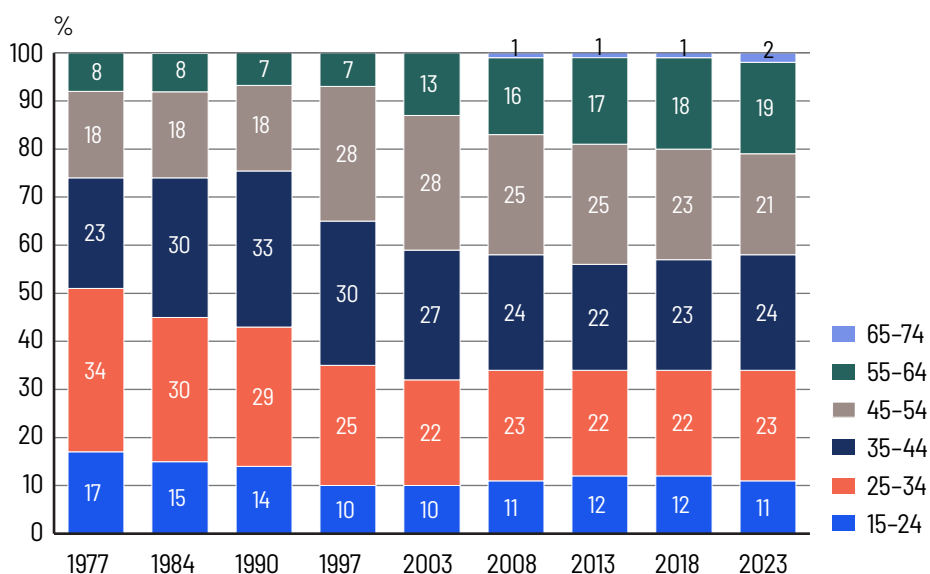
Ikääntyneiden työllisyysasteet ovat myös nousseet selvästi parin viime vuosikymmenen aikana, mikä näkyy taulukossa 2.2. Mitä pidemmälle 2000-luvulla päästään, sitä selvemmin palkansaajien ikärakenteesta alkaa erottua myös 65–74-vuotiaiden osuus, joka oli 0,1 prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista vuonna 1997, mutta 2,0 prosenttia vuonna 2023.

Palkansaajakunnan ikärakenteeseen vaikuttavia muita tekijöitä ovat opiskeluaikojen pidentyminen, joka näkyy myös koulutustason nousuna. Tämä tarkoittaa usein myöhäisempää työmarkkinoille siirtymistä – tosin asiaan vaikuttaa myös se, kuinka yleistä opiskelujen ohella työskentely kulloinkin on. Noususuhdanteen aikana myös opiskelijoille on tarjolla mahdollisuuksia ansaita lisätienestettä, kun taantumana aikana useampi heistä keskittyy olosuhteiden pakosta ennen kaikkea opintojensa loppuun saattamiseen.

Kuvio 2.14

Palkansaajien ikärakenne

Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990, Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023*

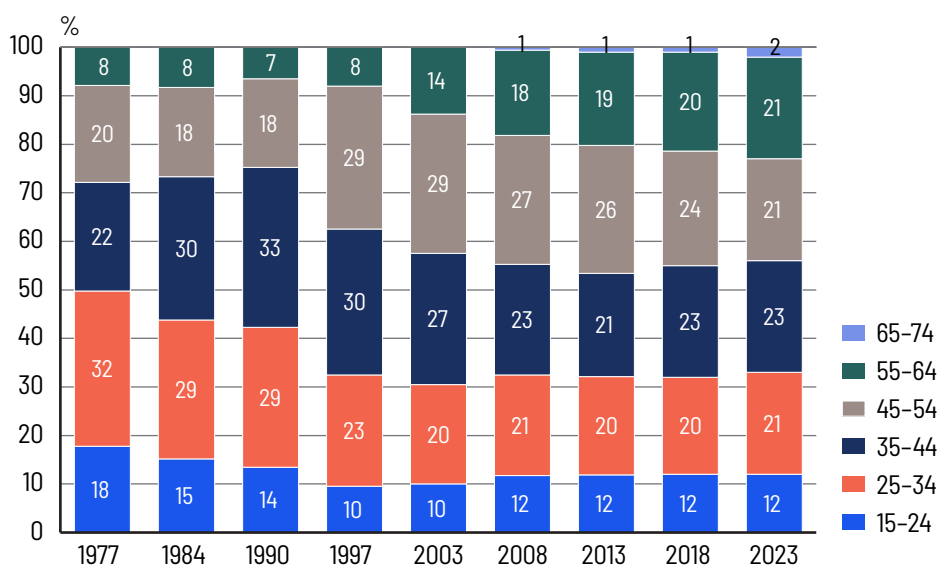


*Aikasarjakatkos 2021, vuoden 2013 ja 2018 luvut korjattu takautuvasti

Kuvio 2.15

Naispalkansaajien ikärakenne

Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990, Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023*

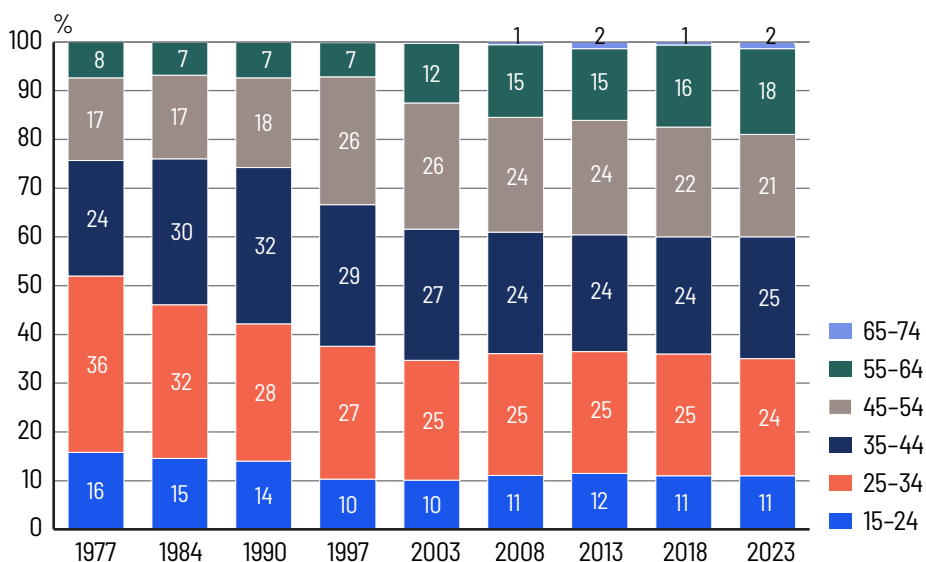


*Aikasarjajatkos 2021, vuoden 2013 ja 2018 luvut korjattu takautuvasti

Kuvio 2.16

Miespalkansaajien ikärakenne

Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990, Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023*



*Aikasarjajatkos 2021, vuoden 2013 ja 2018 luvut korjattu takautuvasti

Vuoden 2023 työolotutkimuksen aineistossa reilu kolmannes 18–24-vuotiaista miehistä ja vajaa kolmannes naisista kertoi pääasialliseksi toiminnakseen opiskelun. Tämä oli selvästi enemmän kuin esimerkiksi vuoden 2013 aineistossa, jossa noin joka kymmenes ikäluokan mies ja joka viides nainen kertoi opiskelevansa pääasiallisena toimintanaan. On muistettava, että työolotutkimuksen aineisto sisältää vain vähintään 10 tuntia säännöllisesti

työskenteleviä, joten aivan lyhyet tai satunnaiset opintojen ohella tehdyt työt eivät siinä näy.

Taulukko 2.2 kuvaa ikääntyneiden työllisyyden kehitystä. Siinä 55–64-vuotiaiden työllisyysasteessa näkyy selvästi vuoden 1997 alho, kun 1990-luvun laman massatyöttömyyteen etsittiin ratkaisuja muun muassa helpottamalla ikääntyvien reittejä pois työelämästä. Sittemmin yli 55-vuotiaiden työllisyys on kasvanut ennen näkemättömällä tavalla. Naisten työllisyysaste on noussut 55–64-vuotiailla vajaassa kolmessa vuosikymmenessä 40 prosenttiyksikköä ja miesten työllisyys 32 prosenttiyksikköä. Erityisen suuria harppauksia on tapahtunut vuosien 2013 ja 2018 sekä vuosien 2018 ja 2023 välillä. (Ks. myös [Sutela 2024a](#).)

Myös 65–74-vuotiaiden työllisyys on yli viisinkertaistunut naisilla ja lähes kolminkertaistunut miehillä vuoden 1997 pohjalukemista. Tämän ikäryhmän työllisyys oli vielä 1990-luvulla ja sitä ennen keskittynyt paljolti maatalousyrittäjiin, mutta 2000-luvulla eläkeuudistuksen ja elinkeinorakenteen muutoksen myötä ikäluokan työllisissä on yhä enemmän palkansaajia ja muilla kuin maatalouden toimialalla työskenteleviä yksinyrittäjiä. (Ks. myös [Sutela & Pärnänen 2018](#).)

Naisten työllisyysaste on 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä ollut miesten työllisyysastetta korkeampi vuodesta 2009 eteenpäin. EU27-maihin verrattessa 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste (73,4 %) olikin huimasti keskiarvon (58,0 %) yläpuolella vuonna 2023, ja myös saman ikäryhmän miesten työllisyysaste Suomessa (70,0 %) oli EU27-keskitasoa (70,1 %) ([Eurostat 2024a](#)). Vaikka 65–74-vuotiaiden miesten työllisyys on ollut myös Suomessa koko tarkasteluajanjakson selvästi korkeampi kuin naisten työllisyys, tämä sukupuolten välinen suhteellinen ero on 2000-luvulla kaventunut.

Taulukko 2.2

Ikääntyvien työllisyysasteet sukupuolen mukaan, %
Työvoimatutkimus

	55–64-vuotiaat			65–74-vuotiaat		
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	46,1	39,1	54,9	12,6	6,8	21,7
1984	46,2	43,1	49,6	7,3	4,3	12,0
1990	42,5	39,4	46,1	5,7	3,4	9,2
1997	35,8	33,8	38,0	3,5	1,7	5,9
2003	49,6	48,3	51,0	4,5	2,2	7,3
2008	56,5	55,8	57,1	7,2	4,1	10,8
2013	58,2	60,4	55,9	6,2	6,5	11,9
2018	64,5	65,8	63,3	10,8	7,8	14,1
2023	71,7	73,4	70,0	13,9	11,6	16,5

3 Työn merkityksen muutos

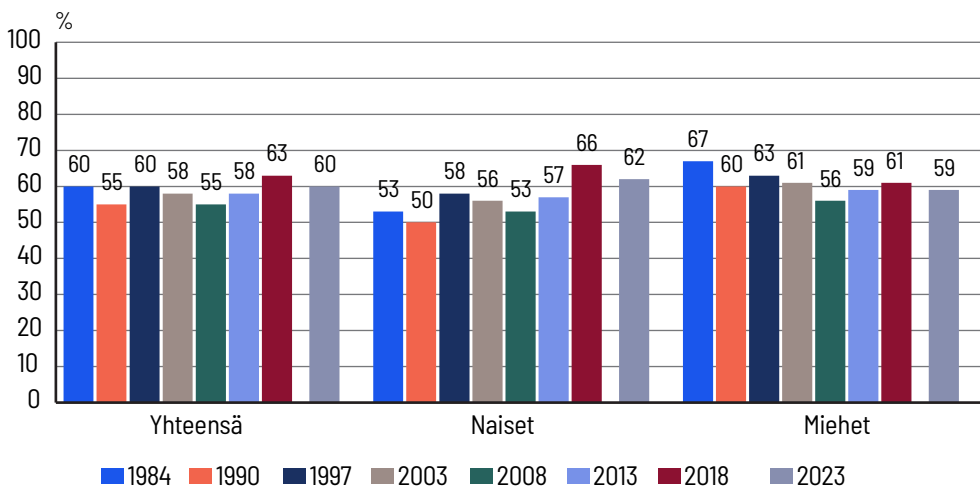
Ansiotyön ja eri elämäntilanteiden merkitystä on tutkittu työolotutkimuksessa jo 1980-luvulta alkaen. Oheiset kuviot (3.1 ja 3.2) osoittavat **eri elämäntilanteiden tärkeäksi kokemisessa** tapahtuneen muutoksen vuodesta 1984 lähtien. Vuoden 2023 luvut eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia aiempiin muuttuneen tiedonkeruutavan vuoksi.

Ansiotyön merkitys on vaihdellut melko paljon eri tutkimusvuosina. Aivan aikasarjan alussa vuonna 1984 palkansaajista 60 prosenttia piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena. Ansiotyön arvostus väheni 1990-luvulle tultaessa, mutta nousi laman siivittämänä takaisin 60 prosenttiin vuonna 1997, minkä jälkeen trendi oli laskeva vuoden 2008 tutkimukseen saakka. Tämän jälkeen ansiotyön merkitys lähti taas kasvuun. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan ansiotyön merkitys oli vahvempi kuin koskaan aikaisemmin. (Kuvio 3.1.)

Vuonna 2023 palkansaajista 60 prosenttia piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena. Suhteellisen uutta on se, että naiset (62 %) kokivat näin useammin kuin miehet (59 %). Vuonna 2018 tämä tapahtui ensimmäistä kertaa, kun siihen asti tilanne oli ollut päinvastainen ja sukupuolten välinen ero miesten hyväksi oli ollut suurimmillaan 14 prosenttiyksikköä vuonna 1984. Miehillä ansiotyön arvostuksen kokonaistrendi onkin ollut sen jälkeen laskeva, naisilla taas nouseva. (Kuvio 3.1.)

Kuvio 3.1

Ansiotyö erittäin tärkeä elämäntilanteena sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Jossain määrin työn arvostus heijastelee taloudellisia suhdanteita. Työn arvostuksen kasvu 1990-luvun laman jälkeen liittyi mitä ilmeisimmin työnsaannin vaikeutumiseen taloudellisen laman myötä. Vuoden 2013 kasvua saattoi perustella samalla ilmiöllä: taloudellisen epävarmuuden oloissa, finanssikriisin ja taantumien jälkimainingeissa, työn arvostus kasvoi.

Vuoden 2018 ansiotyön arvostuksen kasvua ei sen sijaan voida enää perustella talouden taantumalla, vaan taustalla on täytynyt olla muita tekijöitä kuten ansiotyön merkityksen kasvu nuorilla naisilla ([Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019](#)). Vuoden 2023 verkkokeruun tulokset asettautuvat samalle tasolle kuin mikä vuoden 1984 lähtötilanne oli. Ansiotyön erittäin tärkeänä kokevien joukossa on nyt vain enemmän naisia kuin miehiä.

Koulutustaso vaikuttaa ansiotyön arvostukseen naisilla ja miehillä eri tavoin. Miehillä ansiotyö elämänalueena oli vuonna 2023 tärkein perusasteen suorittaneilla (69 %) ja ero oli varsin selvä toisen asteen (57 %) ja korkea-asteen suorittaneisiin (59 %). Naisilla työn merkitys elämänalueena oli jotakuinkin samaa tasoa, oli kyse sitten korkea-asteen (62 %) tai toisen asteen (61 %) tutkinnon suorittaneista tai perusasteen käyneistä (ml. koulutusaste tuntematon) (60 %). Sosioekonomisen aseman suhteen erottuvat ylemmät toimihenkilönaiset, joista 64 prosentille ansiotyö oli erittäin tärkeä elämänalue. Osuus oli pienin alemmilla toimihenkilömiehillä (57 %).

Työ näyttäytyi erittäin tärkeänä elämänalueena useimmiten 45–54-vuotiaille (naiset 67 %, miehet 64 %). Osuus on pienin 18–24-vuotiaille (50 %), jotka vielä jossain määrin ovat etsimässä paikkaansa työmarkkinoilla.

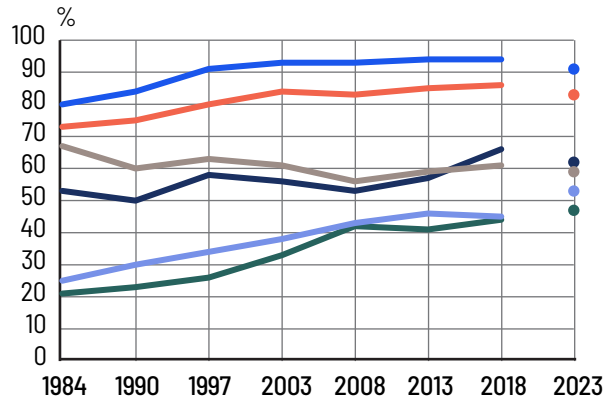
Aikaisemmissa tutkimuksissa ansiotyön merkityksen on todettu olevan vähäisempi elämänvaiheessa, jolloin kotona on pieniä lapsia ([Sutela & Lehto 2007](#)). Työn merkityksen hiipuminen on kuitenkin ollut tilapäistä ja liittynyt pikkulapsivaiheeseen. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa tällaista notkahdusta ei näy. Alle 3-vuotiaiden lasten 18–44-vuotiasta äideistä ansiotyötä piti erittäin tärkeänä 61 prosenttia, kun vastaava osuus lapsettomilla 18–44-vuotiaille naisilla oli 55 prosenttia. Perheellistyminen ei siis näyttäisi enää vaikuttavan yhtä merkittävästi ansiotyön kokemisen tärkeyteen kuin 20 vuotta sitten.

Vaikka naisilla ansiotyön merkitys on vuosien saatossa selkeästi kasvanut, tämä ei ole vähentänyt **koti- ja perhe-elämän merkitystä**. Koti- ja perhe-elämää piti erittäin tärkeänä elämänalueena 91 prosenttia naisista vuonna 2023. Miehillä osuus oli 83 prosenttia (sukupuolet yhteensä 87 %). Nämä kaksi elämänaluetta eivät siis näytä kilpailevan keskenään. Pitkällä aikavälillä perhe-elämän merkitys on kasvanut molemmilla sukupuolilla selvästi, ja vuoden 2023 lukuja voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin (kuvio 3.2).

Kuvio 3.2

Eri elämänaalueiden tärkeys sukupuolen mukaan

Pitää erittäin tärkeänä, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018	2023
Naiset, koti ja perhe-elämä	80	84	91	93	93	94	94	91
Miehet, koti ja perhe-elämä	73	75	80	84	83	85	86	83
Naiset, ansiotyö	53	50	58	56	53	57	66	62
Miehet, ansiotyö	67	60	63	61	56	59	61	59
Naiset, vapaa-ajan harrastukset	21	23	26	33	42	41	44	47
Miehet, vapaa-ajan harrastukset	25	30	34	38	43	46	45	53

Pitkällä aikavälillä **vapaa-ajan harrastusten** tärkeys elämänaalueena on kasvanut molemmilla sukupuolilla reilusti (kuvio 3.2). Vuonna 2023 noin puolet palkansaajista (naiset 47 %, miehet 53 %) piti harrastuksia erittäin tärkeinä. Vertailukelpoisuus vuoteen 2018 on varsin hyvä.

Merkille pantavaa on, että naisilla pidemmän ajan trendi on ollut kaikkien eri elämän osa-alueiden merkityksen kasvaminen siinä missä miehillä työn merkitys on vähentynyt muiden elämänaalueiden merkityksen kasvaessa. Näyttää siltä, että nimenomaan naiset haluavat panostaa kaikkeen, kun sekä vapaa-ajan harrastukset, koti- ja perhe-elämä että ansiotyö ovat kaikki hyvin tärkeitä.

Oman työn merkityksellisyys

Työn merkitystä mittaa myös toinen työolotutkimuksen kysymys **kuinka tärkeänä ja merkityksellisenä** vastaaja **pitää työtään**. Naiset pitivät työtään erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä selvästi useammin (38 %) kuin miehet (24 %) vuonna 2023 (yhteensä 31 %).

Aiemmin vuosien 1984 ja 2018 välillä asiaa kysyttiin samantapaisesti, mutta tuolloin **merkityksellisen** tilalla tiedusteltiin kuinka tärkeänä ja **merkittävänä** vastaaja piti työtään ([Sutela ym. 2019](#)). Näin ollen vuoden 2023 luvut eivät ole vertailukelpoisia aiempiin tuloksiin.

Työn erittäin tärkeäksi ja merkitykselliseksi kokeminen korostui 55–67-vuotiailla (35 % vuonna 2023). Kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä 18–24-vuotiaissa näin koettiin muita harvemmin (28 %), mutta ero ei ollut suuri muihin ikäryhmiin (25–34- ja 45–55-vuotiailla 31 %).

Oman työn arvostus korostui toimihenkilöillä. Alemmat (36 %) ja ylemmät (35 %) toimihenkilöt kokivat työnsä merkitykselliseksi selvästi työntekijätason (21 %) ammateissa toimivia useammin. Myös korkea-asteen koulutus (35 %) yhdistyi työn tärkeänä kokemiseen useammin kuin toisen asteen (28 %) ja perusasteen (30 %) koulutus.

Ammatteja, joissa vähintään puolet piti omaa työtään erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä, olivat opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit), terveydenhuollon asiantuntijat kuten sairaanhoitajat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (kuten sosiaaliohjaajat). Sen sijaan ammatteja, joissa osuus jäi alle viidennekseen, olivat toimistotyöntekijät, asiakaspalvelutyöntekijät, myyjät, konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat sekä prosessityöntekijät.

Kunnalla ja hyvinvointialueilla työskentelevistä palkansaajista yli puolet (53 %), piti työtään erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä, valtiolla 42 ja yksityisellä sektorilla 23 prosenttia. Kokemus työn merkityksellisyydestä näyttää yhdistyvän vahvasti sosiaali- ja terveysalaan sekä ihmissuhdeammatteihin.

Työn tuloksellisuus ja hyödyllisyys

Hieman erilaista työn merkityksellisyyttä mittaa kysymys **työn tuloksellisuudesta ja hyödyllisyydestä**. Vuonna 2023 palkansaajista 42 prosenttia (naiset 44 %, miehet 39 %) vastasi ”pitää täysin paikkansa” väittämään ”**Näen työni tuloksellisena ja hyödyllisenä**”. (Kuvio 3.3)

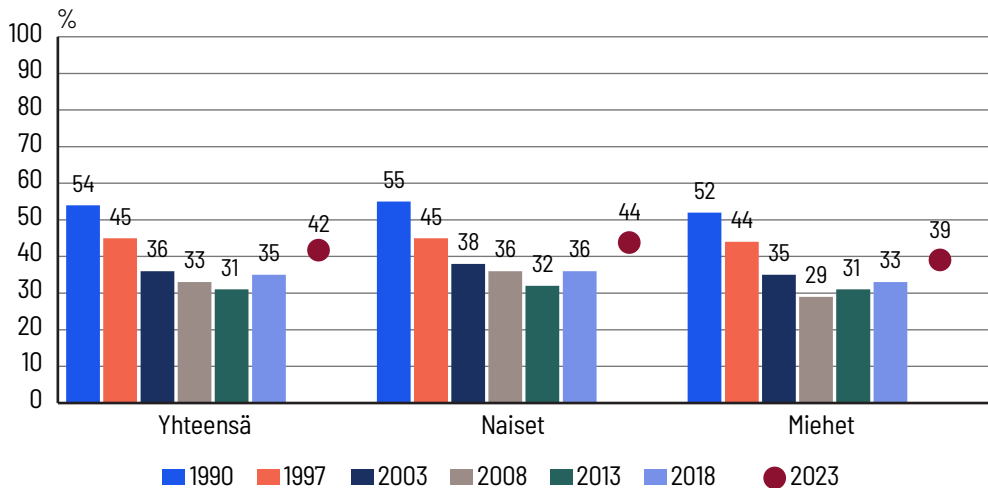
Vuoden 2023 lukuja ei voi pitää vertailukelpoisina aiempiin tutkimuskertoihin vastausvaihtoehtojen muutoksen vuoksi. Aiempi aikasarja näyttää, että omaa työtään tuloksellisena ”aina” pitäneiden palkansaajien osuus laski voimakkaasti aikavälillä 1990–2013, mutta kasvoi jonkin verran vuodesta 2013 vuoteen 2018. ([Sutela ym. 2019](#)). (Kuvio 3.3)

Ylemmät toimihenkilöt (45 % pitää täysin paikkansa vuonna 2023) pitivät työtään jossain määrin tuloksellisempina kuin alemmat toimihenkilöt (42 %) tai työntekijät (38 %). Koulutusasteen mukainen jako oli toisenlainen:

perusaste 43 prosenttia, toinen aste 40 prosenttia ja korkea-aste 42 prosenttia. Vanhimpaan 55–67-vuotiaat ikäryhmään kuuluvat palkansaajat kokivat muita useammin työnsä tuloksellisena (46 %) ja nuoret 25–35-vuotiaat aikuiset vastaavasti muita harvemmin (37 %).

Kuvio 3.3

Pitää omaa työtään tuloksellisena ja hyödyllisenä sukupuolen mukaan
 ”Aina” Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023,
 ”Pitää täysin paikkansa” Työolotutkimus 2023



Oma työ koettiin muita useammin tuloksellisena kuntasektorilla, hyvinvointialueilla ja yliopistoissa (48 %). Ero yksityiseen sektoriin (39 %) ja valtioon (39 %) oli selvä. Tuloksellisimpana ja hyödyllisimpänä oman työnsä kokivat johtajat ja ylimmät virkamiehet, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), maa-, metsä ja kalatalouden työntekijät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), rakennustyöntekijät sekä siivoojat, kotiapulaiset, avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät.

Jos saisi rahaa, eikä tarvitsisi käydä työssä...

Niin sanotulla **lottokysymyksellä** on tutkittu työkeskeisyyttä ja työhön sitoutumista vuodesta 1984 lähtien kysymällä, mitä vastaaja tekisi, **jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä.**

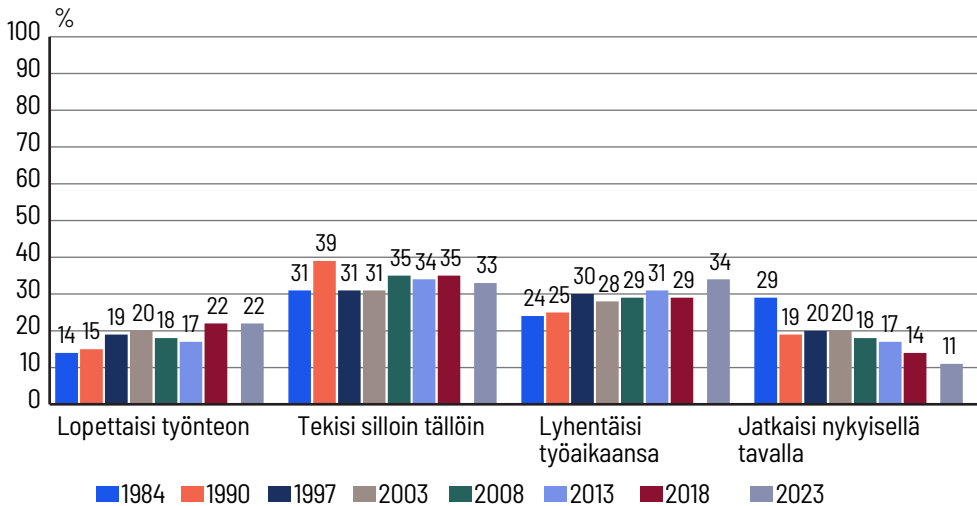
Vuonna 2023 palkansaajista 11 prosenttia **jatkaisi töitä nykyisellä tavalla** ja noin joka viides (22 %) **lopettaisi työnteon kokonaan**. Noin kolmannes kertoi (34 %) **lyhentävänsä olennaisesti työaikaansa** ja niin ikään noin joka kolmas (33 %) **tekisi vain silloin tällöin työtä**. (Kuvio 3.4.) Vuoden 2023 lukuja voinee

pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin, sillä – mielenkiintoista kyllä – menetelmävaikutusta ei tässä kysymyksessä juurikaan ole.

Kuvio 3.4

Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi?

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Vuoden 2023 tutkimuksen mukaan miehet olisivat olleet valmiimpia lopettamaan työnteon kokonaan (naiset 19 % ja miehet 25 %). Näin on ollut asian laita lähes koko mittausajan lukuun ottamatta aikasarjan aloitusvuotta 1984.

Toisaalta miehet ovat lähes koko tarkasteluajan olleet naisia halukkaampia jatkamaan työntekoa nykyisellä tavalla ja niin myös vuonna 2023 (naiset 10 %, miehet 13 %). (Taulukko 3.1.) Naiset harkitsisivat miehiä useammin joustavampia työnteon tapoja kuten silloin tällöin työskentelyä tai osa-aikaisuutta.

Niiden osuus, jotka **jatkaisivat työntekoa nykyisellä tavalla**, on vuosikymmenien aikana koko ajan laskenut ja lasku jatkui vuonna 2023. Tämä ei kuitenkaan välttämättä kerro yleisestä työorientaation vähenemisestä. Vuoden 2018 haastattelijakommenteista kävi ilmi, että moni vastaaja olisi lottovoiton tullen halunnut ryhtyä yrittäjäksi, alkaa tehdä vapaaehtoistyötä, opiskella, vaihtaa alaa tai vaikuttaa yhteiskunnallisesti eikä löytänyt vastausvaihtoista itselleen sopivaa. Kyse ei siis välttämättä ole mitään tekemättömyydestä vaan siitä, että energiaa haluttaisiin suunnata toisenlaiseen työhön kuin ansiotyöhön. Aiemmillä haastattelukerroilla tämä näkökulma ei ollut noussut esiin.

Vuonna 2023 työntekoa jatkaisivat nykyisellään muita useammin nuoret 18–24-vuotiaat (19 %), Muissa ikäluokissa työntekoa jatkaisi noin joka kymmenes. Työnteon jatkaminen näyttäytyi ylemmille toimihenkilöille (14 %) muita mielekkäämpänä (alemmat toimihenkilöt 10 %, työntekijät 11 %). Ehkä

hieman yllättäen vain perusasteen suorittaneet (22 %) jatkaisivat pidemmälle kouluttautuneita useammin työntekoa aivan niin kuin ennenkin (toinen aste 11 %, korkea-aste 11 %).

Työnteon olisivat lopettaneet tilanteen niin salliessa selvästi yleisimmin iäkkäimmät, 55–67-vuotiaat palkansaajat (40 %). Koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkastellen lopetushaluisten osuus oli suurin toisen asteen tutkinnon suorittaneilla (24 %) ja työntekijöillä (27 %), pienin taas korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla (20 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (18 %).

Taulukko 3.1

Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi, sukupuolen mukaan, %
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023

	Yhteensä							
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018	2023
Lopettaisi työnteon	14	15	19	20	18	17	22	22
Tekisi silloin tällöin	31	39	31	31	35	34	35	33
Lyhentäisi työaikaansa	24	25	30	28	29	31	29	34
Jatkaisi nykyisellä tavalla	29	19	20	20	18	17	14	11

	Naiset							
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018	2023
Lopettaisi työnteon	16	14	17	19	16	16	19	19
Tekisi silloin tällöin	27	39	28	30	34	35	36	34
Lyhentäisi työaikaansa	26	27	35	32	33	34	33	36
Jatkaisi nykyisellä tavalla	29	19	19	19	16	14	12	10

	Miehet							
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018	2023
Lopettaisi työnteon	13	17	21	22	19	18	24	25
Tekisi silloin tällöin	34	38	33	33	36	33	35	31
Lyhentäisi työaikaansa	22	24	25	23	25	27	25	31
Jatkaisi nykyisellä tavalla	28	19	20	21	20	21	16	13

Tärkeintä palkka vai työn sisältö

Työn merkitykseen liittyen työolotutkimuksessa on vielä tiedusteltu **mikä työssä on tärkeintä, palkka vai työn sisältö**. Naisille työn sisältö on kaikkina tutkimusajankohtina ollut tärkeämpi asia työssä kuin miehille. Miehet ovat vastaavasti korostaneet palkan merkitystä.

Aivan aikasarjan alussa vuonna 1984 miehistä 42 prosenttia ja naisista 54 prosenttia piti työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. Vuoteen 2013 saakka sekä naisilla että miehillä työn sisällön merkitys kasvoi ja palkan merkitys väheni. Vuonna 2018 palkan merkitys kasvoi miehillä ensimmäistä kertaa aikasarjan

aikana ja naisillakin näkyi trendin tasaantumista. Työn sisältö oli kuitenkin edelleen palkkaa tärkeämpi niin miehille (53 %) kuin naisille (69 %). ([Sutela ym. 2019](#).)

Vuonna 2023 tutkimuksessa 42 prosenttia miehistä ja 57 prosenttia naisista piti työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. Vuoden 2023 tuloksia ei voi pitää täysin vertailukelpoisina aiempiin tutkimusvuosiin, sillä vuonna 2018 verkko- ja käyntihaastatteluvastaajien vastaukset erosivat toisistaan selvästi.

Viime vuosina on puhuttu siitä, kuinka 1980–2000 syntyneet arvostavat työssä eri asioita kuin aiemmat sukupolvet, muun muassa työn sisältöä palkan sijaan. Työssä halutaan toteuttaa ja kehittää itseä sekä tehdä itselle merkityksellisiä asioita. (Mm. [Kultalahti 2015](#), [Mellanen & Mellanen 2020](#).)

Työolotutkimuksen 2023 tulokset jossain määrin tukevat tätä väitettä, sillä työn sisällön kokeminen palkkaa tärkeämmäksi oli yleisintä nuorille aikuisilla 25–34-vuotiaille, joista 55 prosenttia koki työn sisällön palkkaa tärkeämmäksi. Vähiten tärkeäksi työn sisältö koettiin kaikkein vanhimmissa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä (43 %). Ilman syvempää analyysiä ei voida kuitenkaan tehdä johtopäätöksiä siitä, onko kyseessä periodivaikutus eli ajan henkeen liittyvä muutos vai esimerkiksi sukupolven tai elämäntilanteen liittyvä muutos (ks. myös [Pyöriä & Ojala 2016](#), [Sutela 2020](#)).

Palkkaan orientoituminen on hyvin selkeästi sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Kun työntekijöistä 66 prosenttia ilmoitti palkan olevan ehdottomasti tai jossain määrin työn sisältöä tärkeämpi, oli vastaava osuus alemmillä toimihenkilöillä 48 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 37 prosenttia.

Palkan suuruus vaikuttaa palkan ja työn sisällön keskinäiseen arvostukseen. Yhtäältä kaikkein pienituloisimmat (tulot alle 2 000 e/kk) ja toisaalta kaikkein suurituloisimmat (tulot yli 5 000 e/kk) arvostivat palkkaa keskituloisia vähemmän ja korostivat työn sisällön merkitystä. Ensin mainitussa ryhmässä 54 prosenttia piti työn sisältöä palkka tärkeämpänä. Jälkimmäisessä vastaava osuus oli tätä suurempi 58 prosenttia. Ilmiö koskee erityisesti miehiä. Naisilla työn sisällön tärkeys korostui erityisesti kaikkein hyvätuloisimmilla. Todennäköisesti kaikkein pienituloisimmissa on eniten niitä, jotka ovat valmiit hyväksymään pienet tulot saadakseen tehdä juuri sitä työtä mikä itseä kiinnostaa.

Myös koulutuksen mukaan tarkasteltaessa erot ovat selviä: korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 38 prosenttia piti palkkaa ehdottomasti tai jossain määrin sisältöä tärkeämpänä, kun perusasteen koulutuksen saaneilla vastaava osuus oli 68 prosenttia.

4 Työmarkkina-asema 2023

Työmarkkina-aseman muutoksia on tässä luvussa tarkasteltu viidestä eri näkökulmasta: työkokemusvuodet, ammatin vaihto, työpaikkaliikkuvuus, työttömyys- ja lomautusjaksot sekä ammattiliittoon kuuluminen.

Palkansaajien työkokemusvuodet

Palkansaajien työkokemus vuosissa mitattuna oli vuonna 2023 kaikilla 18–67-vuotiailla palkansaajilla keskimäärin 19,2 vuotta. Miesten ja naisten välillä ei työurien pituudessa ollut juurikaan eroa. Miesten työuran pituuden keskiarvo oli 19,2 vuotta ja naisten 19,3 vuotta. Tieto perustuu ansaintarekisterin tietoon. Ansaintarekisteri on kokonaisaineisto Suomessa tehdystä työeläkettä kartuttavasta työstä. Rekisteriä ylläpitää Eläketurvakeskus.

Työurien pituus luonnollisesti kasvaa iän myötä. Siinä missä 25–34-vuotiaiden työuran pituuden keskiarvo oli 8,3 vuotta, oli 55–67-vuotiaiden työuran keskiarvo 35,4 vuotta (36,2 vuotta miehet, 34,8 vuotta naiset).

Pisin työura oli toistaiseksi takana alemmilla toimihenkilöillä, joilla työuran pituuden keskiarvo oli 19,4 vuotta. Ylemmillä toimihenkilöillä vastaava luku oli 19,2. Työuran pituus oli keskimäärin lyhyin työntekijätason ammateissa toimivilla, joilla työuran pituuden keskiarvo oli 18,1 vuotta.

Kaikkein pisin työura oli alemmilla toimihenkilönaisilla (20,1 vuotta) ja lyhin työntekijätason ammateissa toimivilla naisilla (16,5 vuotta). Vastaavat luvut olivat ylemmillä toimihenkilönaisilla 19,3 vuotta, ylemmillä toimihenkilömiehillä 19,2 vuotta, alemmilla toimihenkilömiehillä 19,1 vuotta ja työntekijämiehillä 18,8 vuotta. Työntekijät ovat keski-ikältään toimihenkilöitä nuorempia, mikä osaltaan selittää lyhyempiä työuria. Lisäksi työntekijät siirtyvät työkyvyttömyyseläkkeelle toimihenkilöitä useammin, mikä lyhentää heidän työuriensa pituutta työuran loppupäästä (Leinonen 2014).

Ammatin vaihtaminen työuran aikana

Yhtenä nykytyöelämää kuvaavana piirteenä on usein pidetty sitä, että **ihmiset vaihtavat ammattia yhä useammin työuransa aikana** ja mahdollisesti myös kouluttautuvat uuteen ammattiin moneen eri otteeseen. Työura ei enää

kulkisikaan suoraviivaisesti samaa rataa nuoruudesta eläkeikään samassa ammatissa ja saman työnantajan palveluksessa, vaan työuraa värittäisivät pikemminkin katkokset, uudet alut ja ammattinvaihdot.

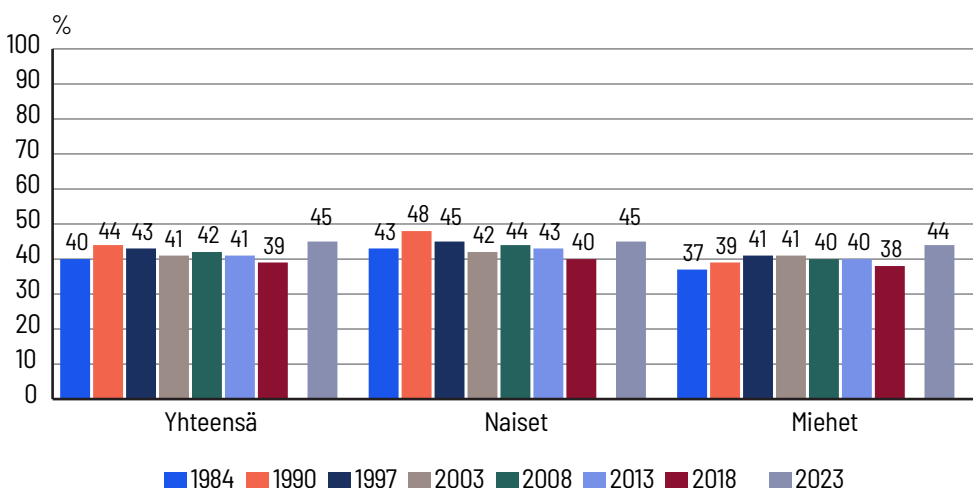
Asiaa on tutkittu työolotutkimuksessa vuodesta 1984. Vastaajille on esitetty kysymys **Oletko ollut elämäsi aikana: 1) aina lähes samassa ammatissa, 2) 2–3 selvästi erilaisessa ammatissa, 3) useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?** Seuraavassa on raportoitu ammattinvaihdon yleisyyttä tarkastelemalla, kuinka moni palkansaaja on ollut aina lähes samanlaisessa ammatissa.

Kuten kuviosta 4.1 näkyy, **aina lähes samanlaisessa ammatissa työskentelevien** osuus pysytteli päinvastaisista oletuksista huolimatta samalla tasolla reilun kolmen vuosikymmenen ajan. Aina lähes samanlaisessa ammatissa työskennelleiden osuudet olivat vuosina 1984–2018 jota kuinkin samaa tasoa (39–44 %).

Vuonna 2023 vastaava osuus oli 45 prosenttia (naiset 45 %, miehet 44 %) eli jopa isompi kuin vuonna 2018. Luku ei tosin ole täysin vertailukelpoinen aiempaan, vaan tiedonkeruutavan muutoksella on voinut olla vaikutuksensa. Ainakin vuonna 2018 verkkovastaajat kertoivat käyntihaastatteluihin vastanneita useammin pysyneensä aina samassa ammatissa. Silti voi pohtia, näkyykö tuloksissa myös työvoiman ikääntymistä tai jopa koronavuosien tuomaa epävarmuutta, joka heijastuu haluna pysytellä samassa ammatissa.

Kuvio 4.1

Aina lähes samassa ammatissa työskennelleet sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Kaiken kaikkiaan tulokset eivät siis kuitenkaan tue väitteitä ammattinvaihdon voimakkaasta tavanomaistumisesta. Tuloksia tulkittaessa kannattaa kiinnittää huomiota nimenomaan kysymystapaan. Kysymys on tarkoituksella

varsin karkea. Henkilön ammattinimike on työvuosien aikana voinut vaihtua useampaankin kertaan – esimerkiksi sairaanhoitajasta on tullut osastonhoitaja – mutta kyse on silti ollut lähes samanlaisesta ammatista kautta työuran.

Ylemmät toimihenkilöt (48 %) olivat pysyneet samassa ammatissa lähes koko työuransa ajan yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt (43 %) tai työntekijät (42 %). Tämä on varsin ymmärrettävää, sillä ylemmät toimihenkilöt ovatkin yleensä panostaneet pitkään koulutukseen, joten heillä lienee muita harvemmin halua ja mahdollisuuksia laittaa aikaa uuden ammatin hankkimiseen.

Terveydenhuollon erityisasiantuntijoille suurin piirtein samanlaisessa ammatissa pysyminen oli ylivoimaisesti yleisintä (72 %). Osuudet nousivat reiluun 50 prosenttiin myös ammattiryhmissä terveydenhuollon asiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, opettajat, elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkine-alan valmistustyöntekijät, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät, käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot ja painoalan työntekijät ja sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät sekä teollisuustuotteiden kokoonpanijat.

Sektoreista erottautuivat yliopistossa (52 %) ja hyvinvointialueilla (49 %) työskentelevät, joista noin puolet oli ollut lähes samassa ammatissa koko työuransa. Vastaavat osuudet olivat kunnissa 47 prosenttia, valtiolla 42 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 44 prosenttia.

Työpaikan vaihto

Liikkuvuutta työmarkkinoilla on mitattu työolotutkimuksessa kysymällä, onko vastaaja **vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana**. Vastaukset heijastelevat kunkin tutkimusajankohdan talustilannetta siten, että pääsääntöisesti hyvän työllisyystilanteen vallitessa ihmiset ovat vaihtaneet työpaikkaa useammin kuin heikon työllisyystilanteen aikana (kuvio 4.2). Selvimmin ilmiö näkyy vuosien 1990 ja 1997 tuloksissa. Vuotta 1990 pitkään edeltäneen hyvän talustilanteen aikana työpaikan vaihtajia oli ollut enemmän (42 %). Osuus laski selvästi vuoden 1997 työolotutkimuksessa. Vuonna 1997 toivuttiin syvästä lamasta ja ennätystyöttömyydestä, ja tuolloin vain noin kolmannes (34 %) vastaajista ilmoitti vaihtaneensa työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana.

Vuoden 1997 jälkeen työpaikkaa vaihtaneiden osuus kasvoi tasaisesti molemmilla sukupuolilla. Uusimman työolotutkimuksen 2023 mukaan

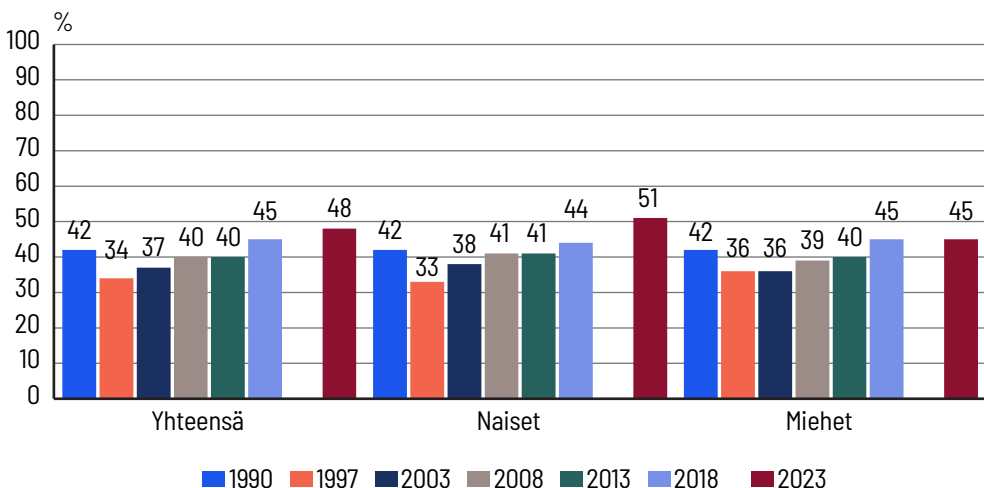
työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana vaihtaneita oli enemmän kuin koskaan aikaisemmin (48 %). Naisilla osuus oli kasvanut selvästi, 51 prosenttiin, miehillä työpaikan vaihto näytti yhtä yleiseltä (45 %) kuin vuonna 2018. Tiedonkeruutavan muutos ei liene juurikaan on vaikuttanut tuloksiin, sillä kyseessä on selkeä faktakysymys: työpaikkaa on joko vaihdettu tai ei.

Hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaaajista 51 prosenttia kertoi vaihtaneensa työpaikkaa. Verkkolomakkeella annetusta ohjeistuksesta huolimatta tulos saa pohtimaan, kuinka moni on tarkoittanut vastauksellaan työnantajan vaihtumista kunnasta tai kuntayhtymästä hyvinvointialueeksi – jolloin fyysinen työpaikka ja työtehtävät ovat kuitenkin pysyneet samoina – ja kuinka monella kyse on ollut todellisesta työpaikan vaihtumisesta. Koko palkansaaajaväestöä koskevat tulokset eivät kuitenkaan juuri muutu, jos niitä tarkastellaan ilman hyvinvointialueilla työskenteleviä.

Työpaikan vaihto on ollut sitä yleisempää, mitä nuoremmista palkansaaajista kyse. Siinä missä 15–24-vuotiaista peräti 81 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana ja 25–35-vuotiastakin 67 prosenttia, olivat vastaavat osuudet 35–44-vuotiailla enää 49 prosenttia ja 45–55-vuotiailla 37 prosenttia. Kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä, 55–67-vuotiaissa, osuus oli enää 25 prosenttia – mitä sinänsä voi pitää jopa yllättävän korkeana.

Kuvio 4.2

Työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikaan vaihtaneet sukupuoli mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Ylemmät toimihenkilöt (52 %) olivat vaihtaneet työpaikkaa hieman useammin kuin alemmat toimihenkilöt (48 %) ja selvästi useammin kuin työntekijät (45 %). Yliopistoissa (54 %) ja hyvinvointialueilla työskentelevistä yli puolet (52 %) oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana, kun

yksityisellä sektorilla osuus oli 48 prosenttia ja kunnissa 45 prosenttia. Vähiten työpaikka vaihtaneita oli valtiolla (42 %).

Työpaikkaa vaihtaneiden osuus nousi lähes 60 prosenttiin ammattiryhmissä terveydenhuollon erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat, lainopillisen, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät. Harvinaisinta työpaikanvaihto oli toimistotyöntekijöille ja konepaja- ja valimotyöntekijöille, asentajille ja korjaajille. Määräaikaisena työskentelevät palkansaaajat olivat ymmärrettävästi vaihtaneet työpaikkaa yleisemmin (80 %) kuin vakituudessa työsuhhteessa (44 %) olevat.

Miksi työpaikkaa sitten vaihdetaan? Syyt vaihtelevat jossain määrin sukupuolen mukaan (kuvio 4.3). Miehillä tärkeimpänä syynä korostui palkkaus, naisilla työn sisältö ja työolot. Myös työn loppuminen oli tärkeimpien syiden joukossa niin naisilla kuin miehillä. Harvinaisinta oli vaihtaa työpaikkaa arvostiritoihin tai ympäristöarvoihin liittyvien syiden takia.

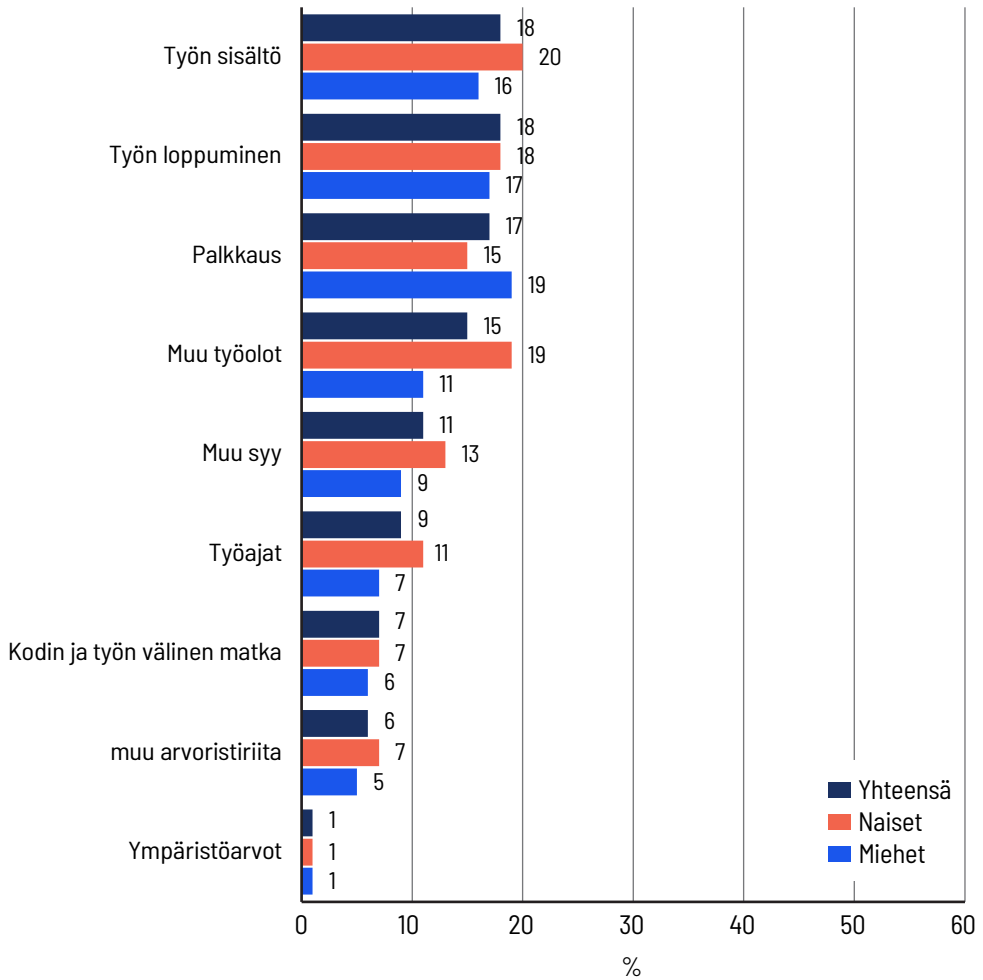
Työpaikan vaihto viiden vuoden sisällä oli yleisempää niille, jotka olivat kokeneet tuona ajanjaksona työttömyyttä tai lomautuksia (66 %) kuin niille, joilla tällaisia jaksoja ei ollut ollut (41 %). Kaikista työpaikkaa vaihtaneista vastaajista noin 40 prosenttia olikin ollut työttömänä tai lomautettuna joko kerran tai useammin viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana.

Työpaikan vaihto ilman työttömyys- tai lomautuskokemuksia mitannee tietyllä tapaa työmarkkinoiden työvoiman kysyntää ja millä tavoin halu ja mahdollisuus vaihtaa uuteen työhön kohtaavat. Niiden osuus, jotka ovat vaihtaneet työtä ilman, että taustalla olisi työttömyys- tai lomautuskokemuksia, on vaihdellut vuosien saatossa. Vuonna 1990 hyvän työllisyysajanjakson jälkeen osuus oli 35 prosenttia, mutta putosi suurtyöttömyyden jälkeen 18 prosenttiin vuonna 1997. Tämän jälkeen osuus nousi trendinomaisesti 34 prosenttiin vuonna 2018 ja siitä edelleen 41 prosenttiin vuonna 2023.

Työpaikkaa vaihtaneilta kysyttiin vuonna 2023, **olivatko he vaihtaneet myös ammattialaa**. Yllättävän moni (47 %, naiset 48 %, miehet 45 %) työpaikkaa vaihtaneista oli vaihtanut myös ammattialaa.

Kuvio 4.3

Syyt vaihtaa työpaikkaa sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna joka neljäs (25 %) nainen ja joka viides (20 %) mies (yhteensä 23 %) kertoi vaihtaneensa ammattialaa viiden vuoden aikana. Tämä oli sitä yleisempää mitä nuoremasta ikäryhmästä oli kyse (18–24-vuotiaat 54 % vs. 55–67-vuotiaat 9 %). Ammattialan vaihto oli yleisempää toisen asteen (26 %) ja korkeintaan perusasteen (23 %) koulutuksen saaneilla sekä työntekijäammateissa (25 %) ja alempina toimihenkilöinä työskentelevillä (25 %) kuin korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla ja ylemmillä toimihenkilöillä (18 %).

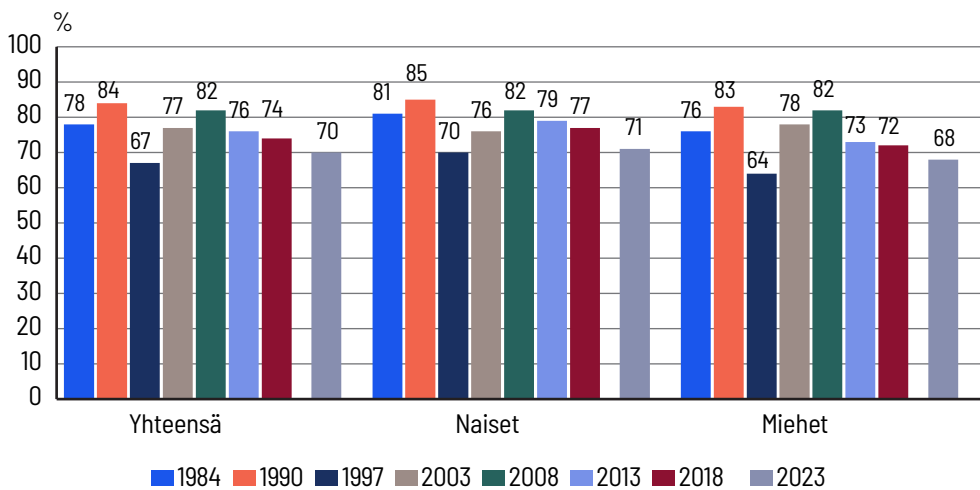
Työttömyysjaksot

Vuonna 2023 **työttömyys- tai lomautusjaksoja viimeksi kuluneen viiden vuoden** aikana oli ollut 20 prosentilla palkansaajista yksi ja 10 prosentilla useampi. Valtaosalle (70 %) palkansaajista työttömyys ei siis ollut osunut omalle kohdalle. Työttömyyskokemukset heijastelevat kunkin ajan yleistä työllisyystilannetta, kuten kuviossa 4.4 näkyy.

Työttömyydeltä viiden vuoden aikana säästyneiden osuus oli suurin vuonna 1990, mutta romahti laman jäljiltä vuonna 1997. Tämän jälkeen työttömyydeltä säästyneiden osuudet nousivat vuoteen 2008 saakka, minkä jälkeen työttömyyskokemukset yleistyivät ja työttömyydeltä kokonaan välttyneiden osuus vastaavasti pieneni. Vuoden 2023 tuloksiin heijastuu korona-ajan kurimus; työttömyydeltä tai lomautuksilta täysin säästyneiden osuus jää mittausajan toiseksi alhaisemmaksi. Vuoden 2023 tuloksia voi pitää varsin vertailukelpoisina aiempiin, sillä tiedonkeruutapa ei näytä juuri vaikuttavan tällaiseen faktakysymykseen.

Kuvio 4.4

Ei työttömyys- tai lomautusjaksoja viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 ja 2023



Työntekijäasemassa työskentelevistä ainoastaan 60 prosenttia oli säästynyt työttömyydeltä tai lomautuksilta vuotta 2023 edeltävien viiden vuoden aikana, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 71 ja ylemmillä toimihenkilöillä 76 prosenttia. Osuus oli vastaavasti pienin yksityissektorin palkansaajilla (65 %), mutta suurimmillaan lähes 90 prosenttia valtion ja hyvinvointialueiden- ja yhtymien palkansaajilla.

Ammattiliittoon kuuluminen

Ammattiliittoon kuulumista on työolotutkimuksessa mitattu vuodesta 1984 alkaen. Liittoon kuuluminen väheni varsin tasaisesti vuoden 1997 jälkeen aina vuosien 2013 (71 %) ja 2018 (64 %) välillä tapahtuneeseen jyrkkään, peräti 7 prosenttiyksikön laskuun. Vuonna 2023 enää 58 prosenttia palkansaajista kertoi kuuluvansa liittoon. Tätä faktakysymykseen perustuvaa lukua voi pitää vertailukelpoisena aiempiin.

Naisten järjestäytymisaste on ollut koko tutkimussarjan ajan korkeampi kuin miehillä ja eroa oli myös vuonna 2023 (naiset 64 %, miehet 52 %). Naisten liittoon kuulumisen kuitenkin vähentyi vuodesta 2018 miehiä enemmän. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan ammattiliittoon kuului 52 prosenttia miespalkansaajista ja vastaavasti 64 prosenttia naispalkansaajista. (Kuvio 4.5.)

Ammattiliittoon kuuluminen on vähäisintä kaikkien nuorimmassa ikäryhmässä ja suurinta vanhimmassa. Tämä ilmiö on ollut pysyvä; ammattiliittoon liitytään työuran vakiintumisvaiheessa, mikä selittää nuorten alhaisempaa järjestäytymisastetta. Järjestäytymisaste on laskenut kaikissa 10-vuotisikäryhmissä viimeisen 10 vuoden aikana. Esimerkiksi 35–44-vuotiaista 71 prosenttia kuului ammattiliittoon vuonna 2008, kun vuonna 2023 vastaava osuus oli enää 58 prosenttia.

Järjestäytyminen oli vuonna 2023 yleisempää julkisella sektorilla eli hyvinvointialueilla (81 %), valtiolla (72 %) ja kunnissa (70 %) kuin yksityisellä sektorilla (52 %). Ylemmät (61 %) ja alemmat (59 %) toimihenkilöt kuuluivat työntekijöitä (53 %) useammin liittoon.

Liittoon kuulumisen on vuosien saatossa laskenut erityisesti työntekijätason ammateissa toimivilla. Kun vuonna 1984 enemmistö (76 %) tästä ryhmästä kuului ammattiliittoon, oli osuus enää yllä mainittu 53 prosenttia vuonna 2023. Alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä liittoon kuulumisen on vähentynyt maltillisemmin (alemmat toimihenkilö 71 % ja ylemmät toimihenkilöt 67 % vuonna 1984). Työntekijätason ammateissa liittoon kuulumisen on laskenut sekä miehillä että naisilla yli kaksikymmentä prosenttiyksikköä. Miehillä laskua on tapahtunut jyrkästi myös alemmissa toimihenkilöissä (taulukko 4.1).

Taulukko 4.1

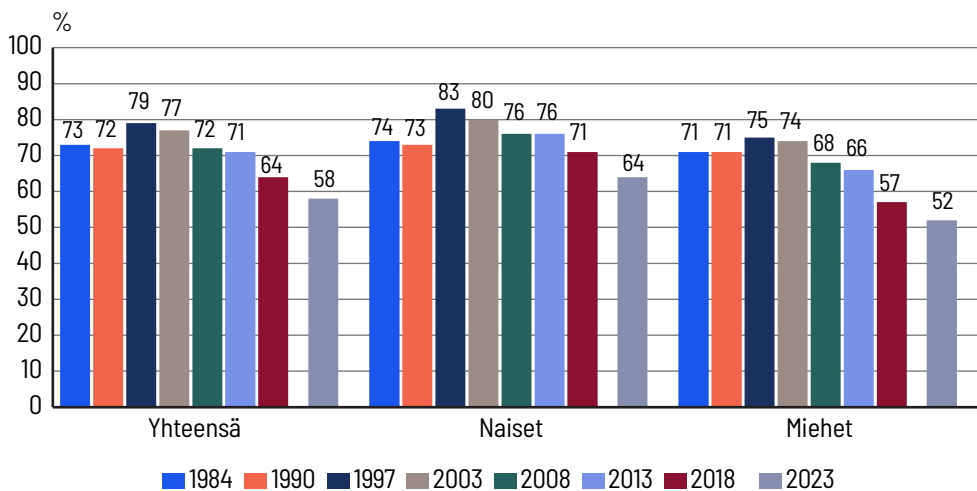
Ammattiliittoon kuulumisen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan, 1990, 1997, 2003, 2008, 2023, 2018 sekä 2023

Kuuluuko ammattiliittoon	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018	2023
Yhteensä								
Työntekijät	76	75	80	77	70	67	60	53
Alemmat toimihenkilöt	71	72	79	78	73	71	66	59
Ylemmät toimihenkilöt	67	65	78	76	72	75	65	61
Miehet								
Työntekijät	75	76	78	75	70	67	58	52
Alemmat toimihenkilöt	66	69	71	73	68	61	54	48
Ylemmät toimihenkilöt	62	60	72	71	68	69	57	55
Naiset								
Työntekijät	76	75	84	82	76	68	64	55
Alemmat toimihenkilöt	73	73	82	80	78	75	72	65
Ylemmät toimihenkilöt	75	70	83	81	78	82	74	68

Työsuhteen tyyppi on niin ikään yhteydessä järjestäytymiseen sekä naisilla että miehillä. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevistä liittoon kuului 59 prosenttia, kun määräaikaisilla vastaava osuus oli 52 prosenttia. Määräaikaisista miehistä vain 43 prosenttia, mutta vakinaisessa työsuhteessa olevista miehistä 53 prosenttia kuului ammattiliittoon. Naisilla vastaava työsuhtedetyypin mukainen ero oli samaa tasoa (määräaikaiset naiset 57 %, vakituiset 66 %).

Kuvio 4.5

Ammattiliittoon kuulumisen sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023

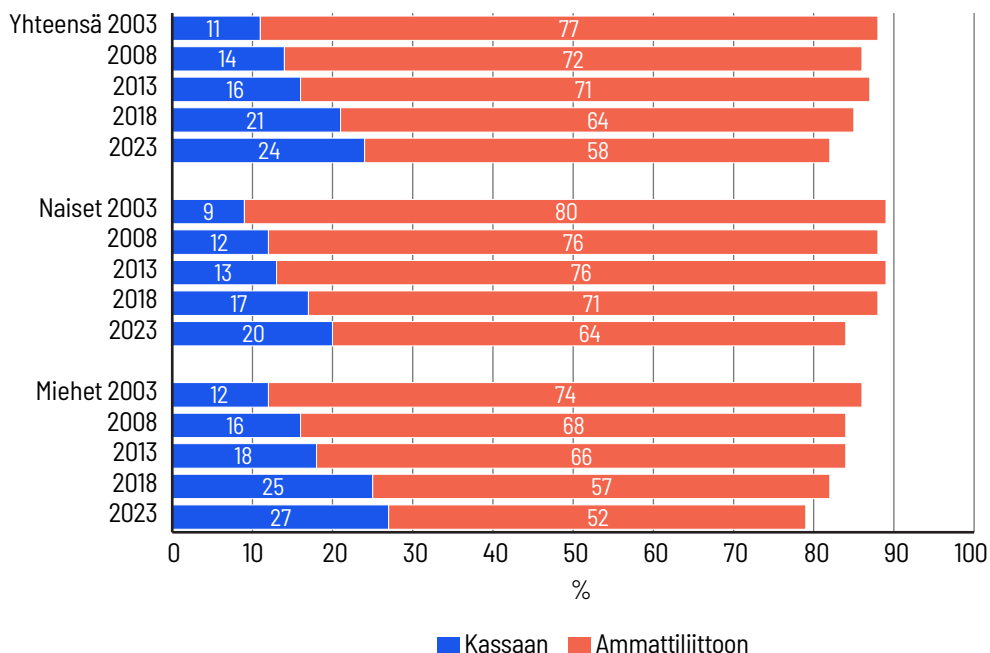


Ammattiliittoon kuulumisen vaihtoehdoksi on enenevässä määrin tullut pelkkään työttömyyskassaan liittyminen. Kuvioista 4.6 nähdään, että samalla kun ammattiliittoon kuulumisen on vähentynyt, pelkkään työttömyyskassaan kuulumisen on lisääntynyt, miehillä vielä reippaammin kuin naisilla. Vuonna 2023 miltei neljännes (24 %) palkansaajista kuului vain työttömyyskassaan. Samalla on lisääntynyt se, ettei kuuluta sen enempää liittoon kuin työttömyyskassaan. Kun vuonna 2003 tällaisia palkansaajia oli 12 prosenttia kaikista, vuonna 2023 osuus oli jo 18 prosenttia.

Vuoden 2023 vastaajille voitiin yhdistää työvoimatutkimuksesta myös verottajalta saatu tieto liiton jäsenmaksun maksamisesta. Tämän tiedon mukaan 20–69-vuotiaista palkansaajista 53 prosenttia kuului liittoon vuonna 2022. Naisista liittoon kuului 59 prosenttia. Miehillä osuus vajosi jo alle puoleen ollen 46 prosenttia. Työttömyyskassaan kuului verottajan tiedon mukaan 26 prosenttia (naiset 22 %, miehet 31 %). Näyttää siis siltä, että Työolotutkimukseen vastanneissa oli jonkin verran enemmän liittoon kuuluvia kuin mitä koko palkansaajaväestössä.

Kuvio 4.6

Ammattiliitton ja työttömyyskassaan kuulumisen sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



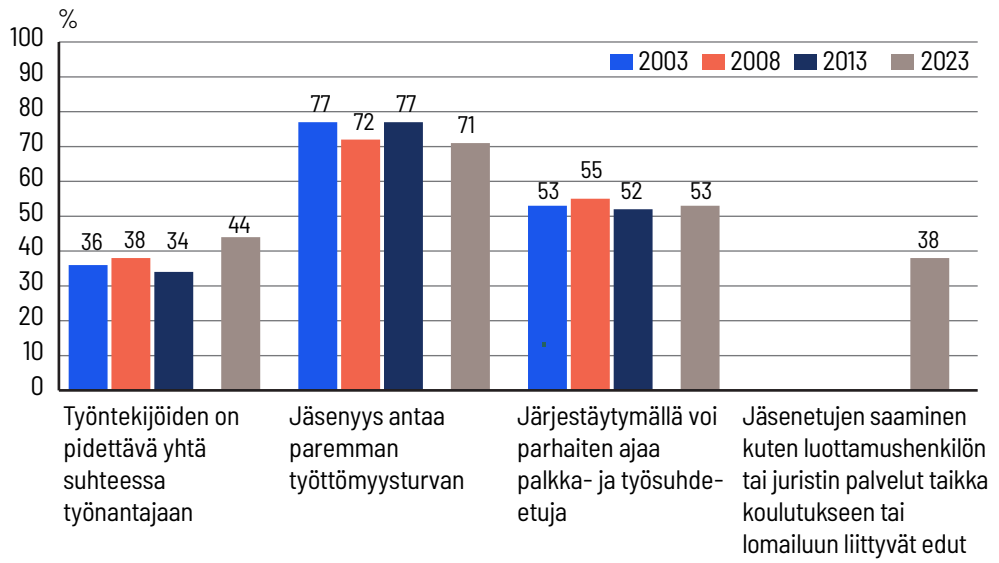
Työolotutkimuksessa on vuosien saatossa kysytty ammattiliitton kuulumisesta hieman eri asioita ja hieman eri tavoin. Vuonna 2018 kysyttiin poikkeuksellisesti ammattiliitton kuulumattomilta syitä siihen, miksi he eivät liitton kuuluneet.

Vuonna 2023 palattiin kysymään vuosien 2003, 2008 ja 2013 tapaan liitton kuuluvilta syitä liitton kuulumiselle (kuvio 4.7). Luvuissa näkyy mielenkiintoinen hyppäys niiden osuudessa, jotka sanoivat erittäin tärkeäksi syyksi sen, että työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan (44 %). Tulos voi johtua ainakin osittain tiedonkeruutavan muutoksesta, mutta myös siitä, että liitton kuulumisen vähetessä järjestäytyneissä on aiempaa enemmän heitä, joille nimenomaan tämä seikka ammattiyhdistystoiminnassa on tärkeää. Muutoin syissä ei ole nähtävissä suurta muutosta kymmenen vuoden takasiin tuloksiin.

Naisille (61 %) oli vuonna 2023 miehiä (53 %) useammin tärkeä syy liitton kuulumiselle se, että järjestäytymällä voi paremmin ajaa palkka- ja työsuhte-etuja. Samoin jäsenedut eli luottamushenkilön, juristin palvelut tai koulutukseen ja lomailuun liittyvät edut olivat naisille (50 %) useammin erittäin tärkeä syy kuulua liitton kuin miehille (38 %). Sama toistuu työttömyysturvan osalta (naiset 76 %, miehet 65 %).

Kuvio 4.7

Syyt kuulua ammattiliittoon, erittäin tärkeä syy 2003, 2008, 2013 sekä 2023



5 Erityyppiset työsuhteet

Työnteon monimuotoistuminen ja pätkättöiden yleistyminen ovat työelämäkeskustelun kestoaiheita (mm. Pyöriä 2017, Suoranta & Leinikki 2018, Siltala 2004, Julkunen 2008, Pyöriä & Ojala & Nätti 2019, Sorjanen & Vainio 2020). Tilastojen mukaan työmarkkinoiden rakenne on kuitenkin pysynyt yllättävän samanlaisena 2000-luvulla. Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2000 noin kaksi kolmesta (65,4 %) 15–64-vuotiaasta työllisestä työskenteli kokoaikaisissa ja toistaiseksi voimassaolevissa palkkatyösuhteissa, eikä osuus ollut tuosta juuri laskenut vuonna 2023 (64,2 %) (Sutela & Pärnänen 2024).

Voi tietysti kysyä, merkitseekö kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva palkkatyösuhte tänä päivänä samantapaista vakautta kuin pari vuosikymmentä aiemmin ja onko liikkuvuus työmarkkinoilla ylipäänsä lisääntynyt. Vuoden 2023 työvoimatutkimuksen mukaan kuitenkin vain parilla prosentilla kokoaikatyötä vakinaisessa työsuhteessa tekevällä palkansaajalla oli **nollatuntisopimus**, missä tuntien vähimmäismäärää ei ollut määritelty, ja/ tai hän oli **vuokratyöntekijä**. (Emt.).

Selkeät muutokset työllisten työnteon muodoissa 2000-luvulla liittyvät erityisesti osa-aikatyön kasvuun, maatalousyrittäjien vähenemiseen sekä erityyppisten yksinyrittäjien, freelancereiden ja ammatinharjoittajien lukumäärän ja osuuden trendinomaiseen kasvuun. Yksin yrittäjänä tai yrittäjämäisesti muulla kuin maa- ja metsätalouden toimialalla työskenteleviä 15–64-vuotiaita työllisiä oli vuonna 2000 työvoimatutkimuksen mukaan noin 116 000 eli viitisen prosenttia työllisistä. Suurimmillaan heidän määränsä oli vuonna 2021 yli 170 000 eli seitsemisen prosenttia työllisistä. Sittemmin yksinyrittäjien (pl. maa- ja metsätalous) määrä on hieman laskenut ja oli noin 160 000 vuonna 2023. (Emt.)

Seuraavassa tarkastellaan erityyppisiä työsuhteita ja niissä tapahtuneita muutoksia tarkemmin palkansaajien keskuudessa.

Osa-aikatyö

Työolotutkimus ei anna hyvää kokonaiskuvaa **osa-aikatyöstä**, sillä otokseen on poimittu käytännön syistä vain tietyn minimituntimäärän viikossa työskentelevät palkansaajat. Vuosina 1997 ja 2003 vähimmäistuntimäärä oli 5 tuntia, vuodesta 2008 alkaen 10 tuntia. Alle 10 tuntia viikossa työskenteleviä

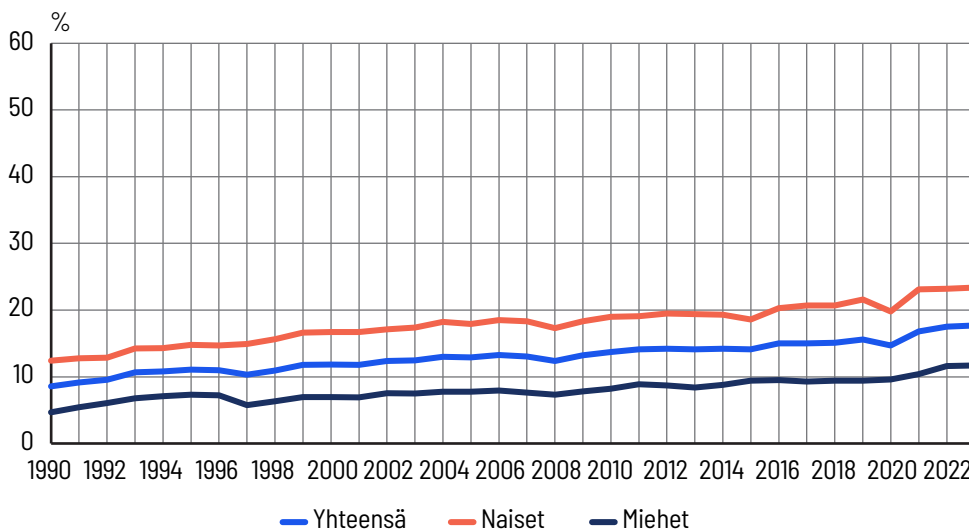
15–64-vuotiaita palkansaajia oli vuonna 2023 työvoimatutkimuksen mukaan 64 000 henkilöä. Tämä oli 4 prosenttia kaikista palkansaajista, mutta noin kuudesosa (17 %) kaikista osa-aikatyötä tekevistä palkansaajista.

On siis parempi tarkastella työvoimatutkimuksen lukuja. Keskimäärin 23 prosenttia 15–64-vuotiaista naispalkansaajista ja 12 prosenttia miespalkansaajista (yhteensä 18 %) teki osa-aikatyötä vuoden 2023 viimeisellä neljänneksellä. Syksyllä 2023 kerätyn työolotutkimuksen aineistossa osa-aikaisten osuus oli 18–67-vuotiailla naisilla 18 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia (yhteensä 14 %).

Kuvio 5.1 näyttää osa-aikatyön kasvun palkansaajilla vuosina 1990–2023 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan. Etenkin miesten osa-aikatyön kasvu on kanavoitunut 2000-luvulla suurelta osin hyvin lyhyeen osa-aikatyöhön, joka ei päädy työolotutkimuksen aineistoon. (Ks. myös [Leskinen 2019](#), [Lukkarinen 2018](#)).

Kuvio 5.1

Osa-aikatyötä tekevien osuus sukupuolen mukaan 15–64-vuotiaat palkansaajat 1990–2023*, Työvoimatutkimus



* Aikasarjakatkos 2021, tiedot korjattu takautuvasti vuoteen 2009 asti.

Koronakriisin seurauksena työpaikat vähenivät erityisesti osa-aikaisessa työssä, mikä näkyy osa-aikatyön notkahduksena vuonna 2020. Sitä seurannut työllisyyden ripeä kasvu vastaavasti kanavoitui juuri osa-aikatyöhön vuonna 2021.

Osa-aikatyö on Suomessa, kuten muissa Euroopan maissa, selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten välinen ero tässä suhteessa ei kuitenkaan ole meillä yhtä suuri kuin useimmissa EU-maissa, sillä naiset

tekevät Suomessa edelleen kansainvälisesti verrattuna suhteellisen vähän osa-aikatyötä. Suomessa 22,4 prosenttia 15–64-vuotiaista työllisistä naisista teki osa-aikatyötä vuonna 2023, kun EU-27 maiden keskiarvo oli 28,5 prosenttia. Esimerkiksi Ruotsissa yhä 28,0 prosenttia työllisistä naisista oli osa-aikatyössä vuonna 2023, vaikka osa-aikatyö siellä onkin viime vuosina voimakkaasti vähentynyt ([Eurostat 2024b](#).)

Taulukossa 5.1 esitetään osa-aikatyön syyt työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan vuosina 2008, 2013, 2018 ja 2023.

Taulukko 5.1

Osa-aikatyön syyt osa-aikatyötä tekeville 15–64-vuotiailla palkansaajilla sukupuolen mukaan, Työvoimatutkimus 2008, 2013, 2018 sekä 2023

	Yhteensä	Kokoaika- työtä ei tarjolla	Opiskelu	Hoitaa omia lapsia tai muita omaisia	Terveys	Muu syy/ Ei osaa sanoa
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä						
2008	100	28	35	8	7	22
2013	100	29	31	9	10	21
2018	100	33	29	8	9	20
2023	100	25	33	8	10	23
Naiset						
2008	100	30	32	11	6	21
2013	100	30	29	12	10	20
2018	100	34	26	11	10	19
2023	100	24	31	10	10	24
Miehet						
2008	100	24	41	..	8	26
2013	100	28	37	..	10	24
2018	100	32	36	..	9	22
2023	100	28	39	3	10	21

* Aikasarjakatkos 2021, tiedot korjattu takautuvasti vuosilta 2013 ja 2018.

Vuonna 2023 yleisin syy osa-aikatyöhön oli opiskelu (33 %), miehille vielä yleisemmin (39 %) kuin naisille (31 %). Toiseksi yleisin syy oli kokoaikatyön puute (25 %), joka sekini oli – ensimmäistä kertaa – miehille yleisempi syy osa-aikatyöhön (28 %) kuin naisille (24 %).

Joka kymmenes osa-aikatyötä tekevä nainen ja mies teki lyhyttä työaikaan terveydellisistä syistä vuonna 2023. Naiset taas nimesivät lasten tai omaisten hoidon osa-aikatyönsä syyksi useammin (10 %) kuin miehet (3 %). Tästä huolimatta esimerkiksi 35–44-vuotiaista osa-aikatyötä tekevästä naispalkansaajista enää joka neljäs teki osa-aikaista työtä hoivasyistä vuonna 2023, kun viisi vuotta aiemmin vastaava osuus oli kolmannes.

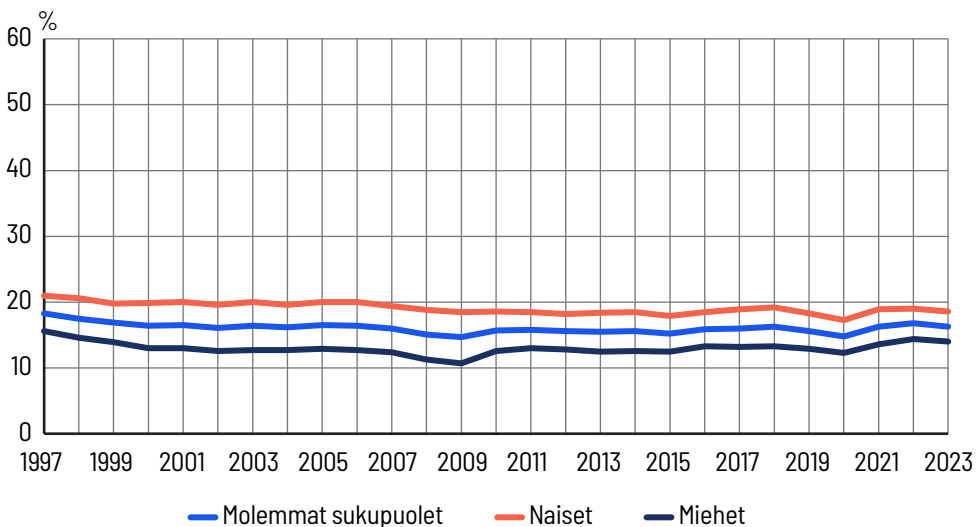
Suomelle erityistä on, että naisten osa-aikatyön perusteena ei ole työn teon vähentäminen pienten lasten tai perheen takia yhtä yleisesti kuin monissa muissa Euroopan maissa. Päivähoitojärjestelmä ja ilmainen kouluruokailu ovat mahdollistaneet sen, että myös lapsiperheissä molemmat vanhemmat ovat voineet tehdä kokoaikatyötä. (Ks. myös luku 21.)

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys

Määräaikaisten palkansaajien osuus alkoi kasvaa naisilla 1980-luvun loppupuolella ja miehillä 1990-luvun alussa. Vuoden 1997 työvoimatutkimuksen mukaan enimmillään 21 prosenttia nais- ja 16 prosenttia miespalkansaajista (yhteensä 18 %) työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Sitten osuus hieman laski, ja 2000-luvulla trendi on jatkunut suhteellisen vakaana huolimatta koronakriisin aiheuttamasta notkahdusta vuonna 2020. (Kuvio 5.2.)

Kuvio 5.2

Määräaikaisten osuus sukupuolen mukaan 1997–2023*
15–64-vuotiaat palkansaajat, Työvoimatutkimus



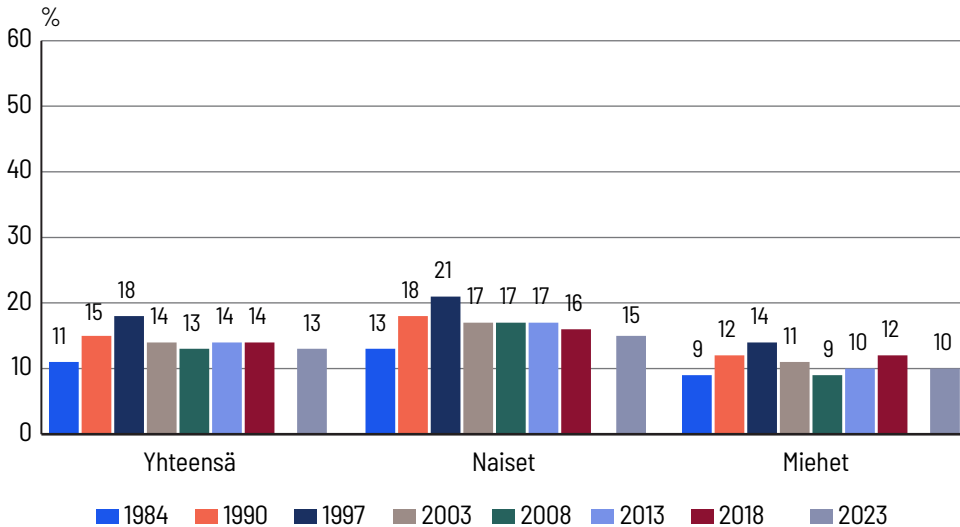
* Aikasarjakatkos 2021, tiedot korjattu takautuvasti vuoteen 2009 asti.

Määräaikaisten palkansaajien osuus vaihtelee jonkin verran vuodenajasta riippuen. Koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöt nostavat osuutta kesäkuukausina ja vaikuttavat näin myös työvoimatutkimukseen vuosikeskiarvoon (15–64-vuotiaat naiset 19 %, miehet 14 %, yhteensä 16 % vuonna 2023).

Työolotutkimuksen tiedonkeruu on perinteisesti ajoittunut syksyyn, jolloin määräaikaisten osuus on hieman vuosikeskiarvoa pienempi (naiset 18 %, miehet 9 %, yhteensä 14 % vuonna 2023) – osuutta tosin laskee myös työolotutkimuksen otoskriteerinä oleva vähimmäistuntimäärä (Kuvio 5.3.)

Kuvio 5.3

Määräaikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023

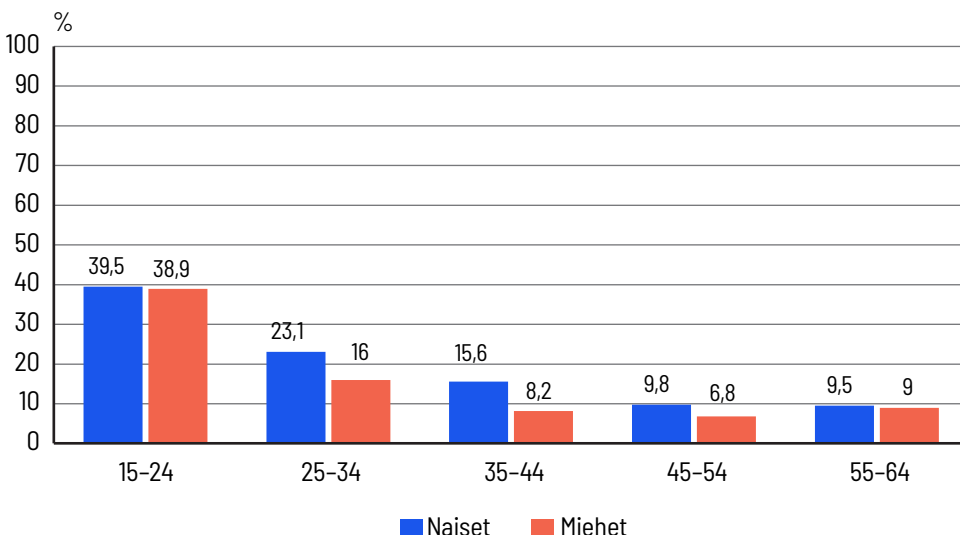


Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä Suomessa kuin EU-maissa keskimäärin. Suomelle erityistä on se, että sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on ollut poikkeuksellisen suuri. Ero on tosin viime vuosina ollut kapeneva, kun miesten määräaikainen työ on yleistynyt. Vuoden 2023 EU-27-keskiarvon mukaan määräaikaisten palkansaajien osuus oli 15–64-vuotiailla naisilla 14,3 prosenttia ja miehillä 12,6 prosenttia. Suomen vastaavat luvut olivat naisilla 17,5 ja miehillä 13,2 prosenttia ([Eurostat 2024c.](#))

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuoremmilla palkansaajilla. Sukupuolten välinen ero on suurimmillaan 25–44-vuotiailla. (Kuvio 5.4.)

Kuvio 5.4

Määräaikaisten osuus palkansaajista ikäryhmän ja sukupuolen mukaan
Työvoimatutkimuksen neljäs vuosineljännes 2023



Vuoden 2023 työolotutkimuksen aineistossa noin puolet yliopiston palkansaajista työskenteli määräaikaisina, kuntasektorin palkansaajista lähes neljännes, hyvinvointialueilla ja -yhtymissä 15 prosenttia, valtiosektorilla 14 prosenttia ja yksityissektorilla 10 prosenttia.

Määräaikaisten osuus nousi erityisen korkeaksi, lähes 30 prosenttiin, terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden (kuten lääkäreiden) joukossa vuonna 2023. Osuus oli parinkymmenen prosentin luokkaa tai enemmänkin myös seuraavissa ammattiryhmissä: opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat, lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä ryhmässä ”muut työntekijät”,

Määräaikaisten palkansaajien heterogeenisuus

Joissakin tilanteissa työsuhteen määräaikaisuus on toivottu, elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto, joskus se taas näyttäytyy tulevaisuuden suunnitelmia hankaloittavana ja epävarmuutta aiheuttavana umpikujana. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja niiden keskittymistä naisiin selittävät Suomessa osaltaan työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin, etenkin kun ilmioon yhdistyvät lähinnä naisten pitämät pitkät perhevapaat, jotka luovat tarvetta sijaisuuksille. (Ks. myös [Sutela 2013.](#))

Työvoimatutkimuksessa määräaikaisilta palkansaajilta kysytään **syytä työsuhteen määräaikaisuuteen**. Työvoimatutkimuksen vuoden 2023 viimeisellä neljänneksellä 61 prosenttia määräaikaisista palkansaajista sanoi työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhteessa siksi, ettei pysyvää työtä ollut saatavilla. Noin joka neljäs (24 %) ei halunnut pysyvää työtä tai teki määräaikaisuuksia ”muista syistä”, 6 prosenttia kertoi määräaikaisuuden syyksi opiskeluun liittyvän työharjoittelun ja prosentilla oli menossa koeaika. Osuudet eivät suurestikaan eronneet naisten ja miesten kesken.

Työolotutkimuksessa on kysytty määräaikaisuuden taustasyitä tai perusteita tarkemmin kuin työvoimatutkimuksessa. Koko työolotutkimuksen tutkimusjakson ajan **sijaisuus** on ollut yleisin yksittäinen syy työsuhteen määräaikaisuudelle. Vuonna 2023 reilu viidennes (22 %) määräaikaisista nimesi määräaikaisuutensa pääasialliseksi syyksi sijaisuuden. Vuonna 2018 vastaava osuus oli 23 prosenttia ja vuonna 2013 se oli 29 prosenttia - luvut eivät tosin välttämättä ole täysin vertailukelpoisia.

Naisilla sijaisuuksia tekevien osuus on laskenut 36–38 prosentista vuosina 2003–2013 kolmannekseen (33 %) vuonna 2018 ja edelleen 29 prosenttiin vuonna 2023. Määräaikaisessa työsuhteessa oleville miehille sijaisuus määräaikaisuuden perusteena näyttäisi sen sijaan yleistyneen viidessä vuodessa 9 prosentista (2018) 13 prosenttiin (2023).

Taulukkoon 5.2 on listattu tekijöitä, joita määräaikaiset palkansaajat ovat työolotutkimuksessa pitäneet työsuhteensa määräaikaisuuden perusteena. Sijaisuuden lisäksi suhteellisen yleistä oli, että **työ on joko ollut määräaikainen tai tehtävää ei ollut haluttu vakinaistaa** (yhteensä 14 % vuonna 2023), **tehtävän projektiluonteisuus tai rahoituksen katkonaisuus** (yhteensä 14 %) tai se, että kyseessä on **kausityö tai urakkaluonteinen työ** (yhteensä 10 %).

Taulukko 5.2

Määräaikaisuuden peruste, %, määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 2013 ja 2018 sekä 2023

	2013	2018	2023
Sijaisuus	29	23	22
Projekti, katkonainen rahoitus	14	13	14
Määräaikainen työ/ tehtävää ei haluttu vakinaistaa	16	24	14
Kausityö, urakka	7	9	10
Työllistetty	5	4	3
Oppisopimus, harjoittelu	6	7	9
Tuntiopettaja / Kutsuttaessa töihin tuleva	6	4	8
Avoimen viran hoito / Koeaika	5	5	4
Epäpätevyys, Muu	14	12	15

Työelämän tutkimuksessa on keskusteltu paljon siitä, onko määräaikaisuus ansa vai astinlauta vakaammille työmarkkinoille (mm. Nätti 1993, Kauhanen & Nätti 2012, [Sutela 2013](#), [Ojala, Nätti & Lipiäinen 2018](#), [McVicar, Wooden & King Fok 2019](#)). Kulloisetkin talous- ja työmarkkinanäkymät heijastuvat määräaikaisten palkansaajien arvioihin tulevaisuudestaan määräaikaisen työsuhteen jälkeen.

Vuonna 2023 yleisin tilanne oli edelleen se, että **nykyisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen työn arveltiin jatkuvan nykyisessä työpaikassa uudella määräaikaisella työsuhteella** (31 %). Tällaiseen niin sanottuun työsuhteiden ketjuttamiseen on enenevästi puututtu lainsäädännöllä, ja työolotutkimuksen tulokset näyttävätkin, että ketjuttaminen väheni naisilla vuosien 1997 ja 2013 välillä.

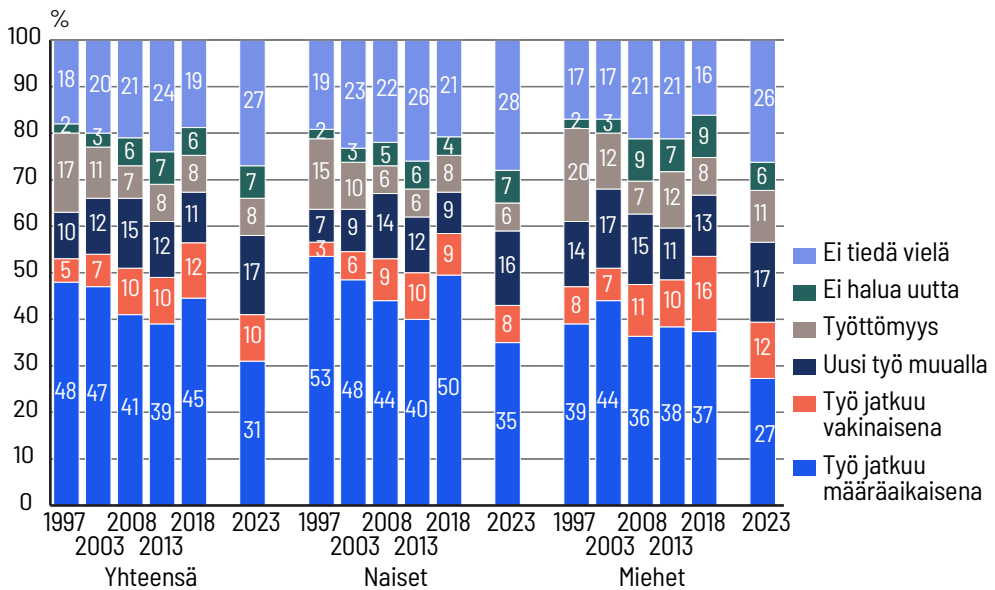
Vuoden 2023 lukuja ei voi pitää täysin vertailukelpoisina aiempiin vuosiin tämänkään kysymyksen osalta. Vuonna 2023 vastaajat ovat turvautuneet aiempaa selvästi useammin (27 %) vaihtoehtoon **”En tiedä vielä mitä tapahtuu”**, mikä voi liittyä suurelta osalta verkossa vastaamiseen: verkossa tartutaan käynti- ja puhelinhaastatteluja helpommin **”en tiedä/en osaa sanoa”**-

vastauksiin. Tämä luonnollisesti verottaa muiden vaihtoehtojen osuuksia. (Kuvio 5.5.)

Vuonna 2023 joka kymmenes (10 %) määräaikainen palkansaaja uskoi **työsuhteensa vakinaistamiseen** samassa työpaikassa, miehet useammin kuin naiset, ja noin joka kuudes (17 %) kertoi **uuden työn odottavan muualla**.

Kuvio 5.5

Mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työsuhteen päätyttyä sukupuolen mukaan
Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Osa määräaikaisista **ei edes haluaisi uutta työtä** nykyisen työsuhteen päätyttyä (7%): heillä lienee lähitulevaisuuden suhteen muita suunnitelmia liittyen esimerkiksi opiskeluihin tai asepalvelun suorittamiseen.

Vuoden 2023 työolotutkimuksen määräaikaisista palkansaajista noin joka viides (naiset 21 %, miehet 22 %) ei ollut työskennellyt elämänsä aikana vielä vuottakaan määräaikaisessa työsuhteessa – he todennäköisesti vasta aloittelivat työuraansa. Noin joka kymmenes naisista ja miehistä oli työskennellyt määräaikaisena vähintään vuoden, mutta alle kaksi vuotta. Joka kymmenes (10 %) määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevästä naisesta ja hieman harvempi mies (6 %) oli työskennellyt määräaikaisena 10 vuotta tai kauemmin.

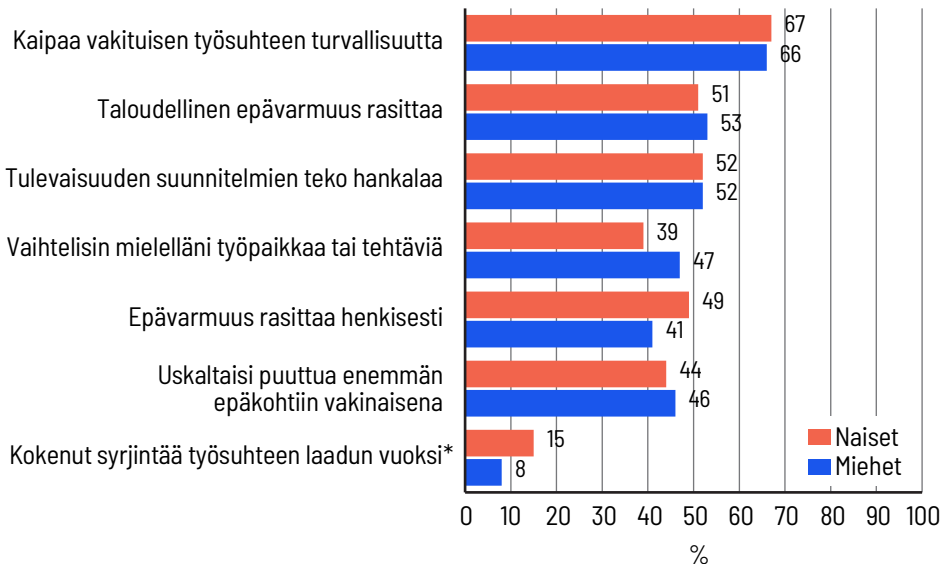
Määräaikaisen työsuhteen kokeminen

Työolotutkimuksessa on esitetty määräaikaisille palkansaajille heidän asemaansa ja tilannettaan koskien erinäisiä väittämiä. Niiden avulla on mahdollista tarkastella **määräaikaisten palkansaajien suhtautumista**

työmarkkina-asemaansa sekä heidän kokemuksiinsa asemastaan työyhteisössä.

Kuvio 5.6

Suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, määräaikaiset palkansaajat,
Työolotutkimus 2023



Aikasarja 1997–2018 näytti suhtautumisen työsuhteen määräaikaisuuteen muuttuneen tuolla aikavälillä yleisesti ottaen myönteisemmäksi. Naiset kokivat työsuhteen määräaikaisuuden kuitenkin joka suhteessa selvästi kuormittavampana kuin miehet kaikkina tutkimusvuosina.

Vuoden 2023 tulokset eivät ole tasoltaan vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa. Ne näyttävät kuitenkin muutoksen naisten ja miesten keskinäisissä kokemuksissa.

Päinvastoin kuin aiempina tutkimusvuosina, naisten ja miesten kokemuksissa ei ole monien väittämien osalta juurikaan eroa vuonna 2023: ei siinä, moniko määräaikainen palkansaaja **kaipasi vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta**, kuinka **hankalana määräaikaisuuteen sisältyvä taloudellinen epävarmuus** koettiin, kuinka monen **tulevaisuuden suunnittelua työsuhteen määräaikaisuus hankaloitti** ja moniko koki, että **uskaltaisi puuttua helpommin epäkohtiin työpaikallaan, jos työsuhde olisi vakinainen**. (Kuvio 5.6.)

Aiemmin kyseisiä väittämiä paikkansa pitävien naisten ja miesten osuuksissa saattoi olla jopa kymmenen prosenttiyksikön ero. Taustalla voi tässäkin tapauksessa vaikuttaa miesten suhteessa naisiin heikentynyt työmarkkina-

asema. Määräaikaiset työsuhteet ovat vuosien 2018 ja 2023 välillä miehillä hieman yleistyneet, mutta naisilla hiukan vähentyneet.

Tästä huolimatta määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset kertoivat vuonna 2023 – kuten aiemminkin – miehiä yleisemmin **työsuhdetyyppiin perustuvan syrjinnän** kokemuksista, **määräaikaisuuteen liittyvän epävarmuuden henkisestä rasittavuudesta** ja he olivat miehiä harvemmin **halukkaita vaihtamaan työtä tai tehtäviä tiheään tahtiin**.

Vuokratyö ja nollatuntisopimukset

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä ja osuus kaikista työllisistä on noin kaksinkertaistunut 10 vuodessa. Vuonna 2023 vuokratyöntekijöitä oli vajaa 60 000, mikä vastaa noin 3 prosenttia kaikista palkansaajista. Vuokratyö on miehille hieman yleisempää kuin naisille. ([SVT Työvoimatutkimus 2024.](#))

Vuokratyö jakaantuu monille toimialoille, mutta vuokratyötä tekevien osuus oli vuonna 2022 suurin toimialoilla (I) majoitus- ja ravitsemistoiminta, (N) hallinto- ja tukipalvelutoiminta, (H) kuljetus- ja varastointi, (F) rakentaminen sekä (G) tukku- ja vähittäiskauppa. Joka kolmas vuokratyöntekijä oli 15–24-vuotias, ja joka viides ulkomaalaistaustainen. ([Leskinen ja Hannula 2023.](#))

Nollatuntisopimuksissa luvattujen työtuntien vähimmäismäärää on minimissään nolla. Nollatuntisopimuksilla työskenteli noin 5 prosenttia palkansaajista vuonna 2023. Nollatuntisopimukset ovat erityisen yleisiä toimialoilla (I) majoitus- ja ravitsemistoiminta, (A) maa- ja metsätalous, (H) kuljetus ja varastointi, (R) taiteet, viihde ja virkistys sekä (S) muu palvelutoiminta. Nollatuntisopimukset ovat yleisimpiä alle 25- ja yli 65-vuotiailla, mutta sukupuolten välillä ei ole juurikaan eroa. (Ks. myös [Pärnänen 2022](#)).

Vuoden 2023 työolotutkimuksen aineistossa parisen prosenttia palkansaajista (N=78) kertoi tekevänsä vuokratyötä ja nelisen prosenttia (N=122) työskenteli nollatuntisopimuksella. Havaintojen pienestä määrästä johtuen tarkempaa analyysia näiden joukkojen työoloista ei voi tehdä.

Lopuksi

Työmarkkinoiden pirstaloitumisesta puhutaan paljon. Toisaalta kokoaikainen toistaiseksi voimassa oleva palkkatyösuhte on yhä todellisuutta valtaosalle suomalaisista työllisistä. Tässä suhteessa 2000-luvun muutokset eivät ole olleet niin suuria kuin työn teon muodoista käytävän keskustelun perusteella voisi kuvitella.

Työolotutkimuksessa voidaan erottaa osa-aikatyössä, määräaikaisessa työssä, vuokratyössä sekä nollatuntisopimuksissa työskentelevät. Heitä oli noin neljännes kaikista aineiston palkansaajista. Koska työolotutkimuksen otokseen on poimittu vain säännöllisesti vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat, ja tutkimuksen otoskoko ylipäänsä on varsin rajallinen, työolotutkimuksen aineistojen perusteella ei voi tehdä kattavaa työmarkkina-analyysia erilaisten työsuhdemuotojen yleisyydestä. Työvoimatutkimus on tähän parempi työkalu, sillä myös tuntimäärältään vähäinen työnteko sisältyy siihen ja otoskoko on huomattavasti suurempi.

6 Muutoksia työorganisaatioissa

Työpaikalla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaajien työoloja ja heidän kokemuksiaan niistä. Muutokset voivat koskea esimerkiksi organisaation rakenteita, työn järjestämistä tai henkilöstömääriä. Muutokset heijastuvat myös työpaikan ilmapiiriin ja työn tekemiseen. Useissa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä selvittävissä tutkimuksissa on havaittu, että muutoksilla on paljon yhteyttä työperäisen stressin ilmenemiseen, työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoihmiin (mm. [Rafferty & Restubog 2010](#), [Edwards, Lipponen, Edwards & Hakonen 2017](#), [Mölsä, Salmirinne, Herttala & Feldt 2023](#), [Suutala, Kaltainen & Hakanen 2024](#)). Uuteen sopeutuminen vaatii aina aikansa – oli kyse sitten toivotuista tai vähemmän toivotuista muutoksista.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa työorganisaatioissa tapahtuvia muutoksia tarkasteltiin seuraavista näkökulmista: millaisia muutoksia työpaikoilla oli tapahtunut työntekijöiden määrässä, työpaikan omistussuhteissa ja työn organisoinnissa. Lisäksi selvitettiin, oliko työpaikalla ollut vaikeuksia saada osaavaa työvoimaa ja oliko työpaikalla käytetty vuokra- tai ostotyövoimaa. Luvun lopussa on käsitelty vielä palkansaajien näkemyksiä työpaikan taloudellisesta tilanteesta sekä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuuden kehitystä työpaikoilla.

Muutokset työntekijöiden määrässä

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysymyksiä työntekijöiden määrän muutoksesta työpaikalla ja tavoista, joilla työntekijöitä oli vähennetty, muutettiin siten, että työntekijöiden määrän muutoksesta ja vähennyskeinoista tiedusteltiin viimeksi kuluneiden 12 kuukauden ajalta (aiempina vuosina viimeksi kuluneiden kolmen vuoden ajalta). Kysymyksiin myös lisättiin **en tiedä** -vastausvaihtoehto. Näin ollen vuoden 2023 tulokset eivät ole vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.

Vajaa puolet (47 %) palkansaajista ilmoitti, että **työntekijöiden määrä** oli pysynyt ennallaan. Vain 4 prosenttia kertoi työntekijöiden määrän lisääntyneen selvästi ja viidesosa (21 %) lisääntyneen jonkin verran. Vastaavasti 16 prosenttia katsoi työntekijöiden määrän vähentyneen jonkin verran ja 4 prosenttia vähentyneen selvästi. Sukupuolten välillä ei tässä suhteessa ollut

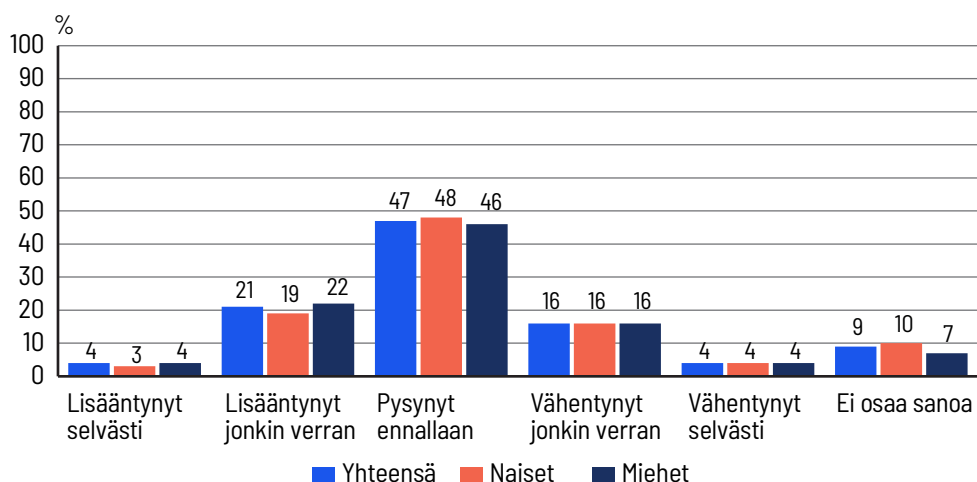
juurikaan eroa. Yhdeksän prosenttia palkansaajista (naisista 10 % ja miehistä 7 %) ei osannut ottaa kantaa työntekijöiden määrän muutokseen. (Kuvio 6.1.)

Valtion palkansaajista vajaa kolmasosa (30 %) kertoi, että työntekijöitä oli tullut selvästi tai jonkin verran lisää viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaavat osuudet olivat yksityisellä sektorilla 26 prosenttia, kunnilla 22 prosenttia sekä hyvinvointialueilla- ja yhtymissä 18 prosenttia.

Viidennes (20 %) palkansaajista työskenteli sellaisissa työpaikoissa, joissa työntekijöiden määrä oli vähentynyt selvästi tai jonkin verran viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Yksityisen sektorin (21 %) sekä hyvinvointialueiden ja -yhtymien (21 %) työpaikoilla henkilöstön vähentäminen oli yhtä yleistä ja valtiolla hieman harvinaisempaa (17 %). Kuntasektorilla 13 prosenttia katsoi työntekijöiden määrän vähentyneen.

Kuvio 6.1

Työntekijöiden määrän muutos työpaikoilla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023

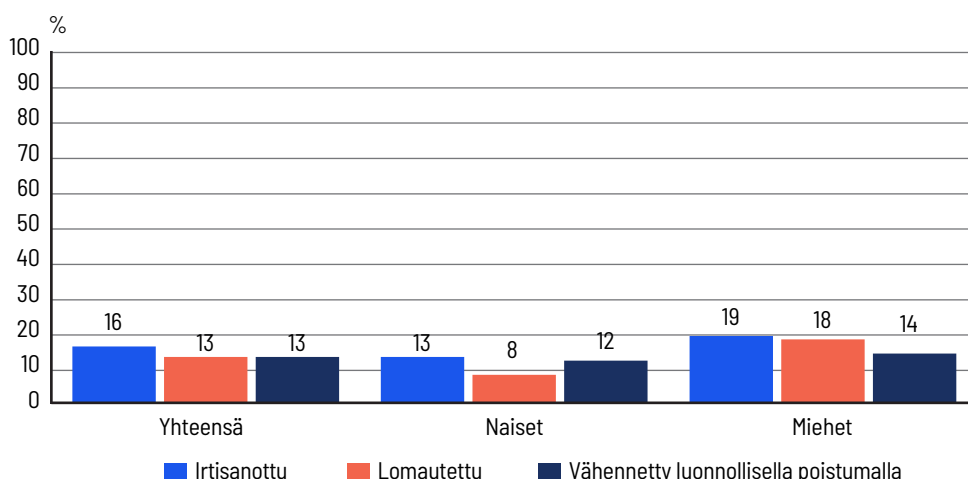


Tavat, joilla työntekijöitä oli vähennetty viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, on esitetty kuviossa 6.2. Kun katsotaan **työntekijöiden vähennyskeinoja** osuuksina kaikista palkansaajista vuonna 2023, nähdään että 16 prosentilla palkansaajista vähennyksiä oli tehty irtisanomisten kautta ja 13 prosentilla lomautusten avulla. Lisäksi 13 prosenttia ilmoitti, että työntekijämäärää oli vähennetty edellisten 12 kuukauden aikana siten, ettei pois lähtijöiden tilalle ollut palkattu uusia. Toisaalta varsin moni ei osannut ottaa kysymyksiin kantaa: lomautusten osalta 15 prosenttia, irtisanomisten osalta 16 prosenttia ja muiden vähennyskeinojen osalta 14 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, oliko näillä tavoin vähennetty työntekijöitä työpaikalta.

Miesten työpaikoilla etenkin lomautukset ja irtisanomiset olivat jossain määrin yleisempiä kuin naisten työpaikoilla. Luonnollisen poistuman kautta tehdyissä vähennyksissä ero naisten ja miesten välillä jäi vähäisemmäksi. (Kuvio 6.2.) Tulokset heijastavat sukupuolten välistä eroa työllisyyden ja työttömyyden kehityksessä vuoden 2023 aikana, jolloin työmarkkinatilanne heikkeni ennen kaikkea miesten osalta.

Kuvio 6.2

Työntekijöiden vähentämistavat viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Irtisanomisten käyttö työntekijämäärän vähentämiskeinona oli yleisimmin käytössä yksityisen sektorin työpaikoilla, joissa työskentelevistä palkansaajista noin viidesosa (21 %) kertoi työpaikallaan irtisanotun työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Yliopiston palkansaajista noin joka kymmenes kertoi irtisanomisista (tulos viitteellinen havaintojen vähäisen määrän vuoksi), mutta muilla sektoreilla vastaava osuus oli varsin pieni.

Lomautuksia oli käytetty niin ikään eniten yksityisellä sektorilla (17 %) edellisten 12 kuukauden aikana. Sen sijaan valtiolla, yliopistoissa, kuntasektorilla sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä lomautusten käyttö oli jäänyt hyvin vähäiseksi.

Työntekijämäärän vähentäminen luonnollisen poistuman kautta oli ollut yleisintä yksityisellä sektorilla, jonka palkansaajista 15 prosenttia kertoi työntekijöiden vähentyneen tällä tapaa edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Vastaavat osuudet olivat valtiolla 13 prosenttia, hyvinvointialueilla- ja yhtymissä 9 prosenttia ja kunnilla 8 prosenttia. Myös yliopistoissa työntekijämäärän vähentämisestä luonnollisen poistuman kautta ilmoitti noin joka kymmenes, joskin tulos on viitteellinen vähäisen havaintomäärän vuoksi.

Niiltä palkansaajilta, jotka olivat ilmoittaneet työntekijöiden määrän lisääntymisestä tai vähenemistä työpaikallaan viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, kysyttiin myös, **oliko tekoäly tai robotisaatio heidän mielestään osasyynä tähän työntekijöiden määrän muutokseen**. Kaikista palkansaajista vain noin pari prosenttia (sukupuolten välillä ei juuri eroa) oli sitä mieltä, että tekoäly tai robotisaatio oli vaikuttanut tähän. Tulokseen saattaa osaltaan vaikuttaa kysymyksen 12 kuukauden viiteaika, joka on kuitenkin suhteellisen lyhyt.

Muutokset työn organisoinnissa

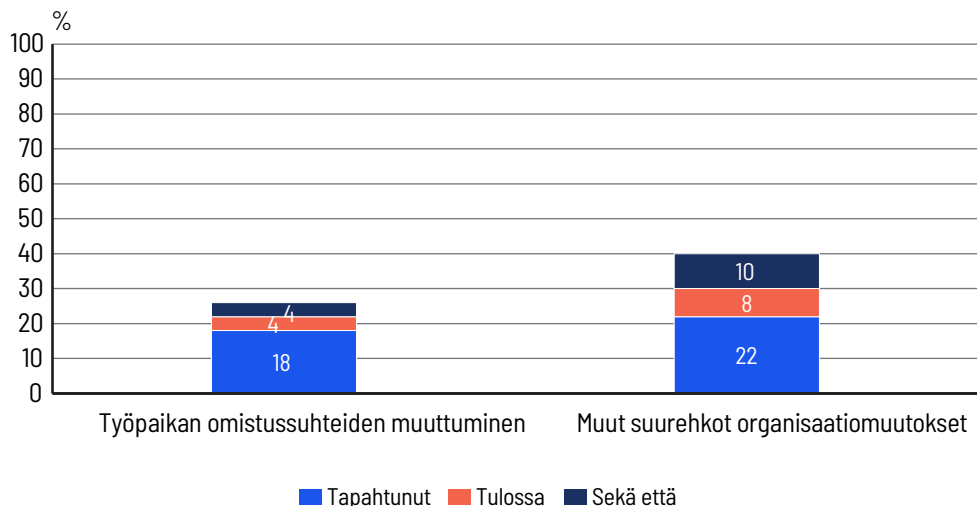
Työpaikoilla tapahtuu työntekijämäärän muutosten lisäksi muitakin muutoksia. **Työpaikan omistussuhteiden muutoksia** viime vuosina kokeneita palkansaajia oli 18 prosenttia vuonna 2023. Neljä prosenttia kertoi työpaikan omistussuhteissa lähitulevaisuudessa tapahtuvista muutoksista ja neljä prosenttia ilmoitti sekä jo tapahtuneista että tulossa olevista työpaikan omistussuhteiden muutoksista. (Kuvio 6.3.)

Reilu viidennes (22 %) palkansaajista kertoi puolestaan vuonna 2023, että työpaikalla oli viime vuosina käyty läpi **muita suurehkoja organisaatiomuutoksia**, 8 prosenttia ilmoitti tällaisia suurehkoja organisaatiomuutoksia olevan tulossa lähiaikoina ja joka kymmenes (10 %) vastasi niitä sekä jo tapahtuneen että tapahtuvan myös lähitulevaisuudessa. (Kuvio 6.3.)

Työn muutosta on käsitelty lisäksi luvussa 7 tarkastelemalla tekoälyn ja robotiikan vaikutuksia työnteon tapoihin.

Kuvio 6.3

Työpaikalla tapahtunut tai tulossa suurehkoja muutoksia, osuus palkansaajista, Työolotutkimus 2023



Naisista joka neljännes (25 %) työpaikalla oli tapahtunut viime vuosina suurehko organisaatiomuutos, 8 prosenttia vastasi sellaisen olevan tulossa lähiaikoina ja 9 prosenttia ilmoitti organisaatiomuutoksia sekä jo tapahtuneen että olevan myös tulossa lähitulevaisuudessa. Miehillä vastaavat osuudet olivat 19 %, 8 % ja 11 %.

Hyvinvointialueiden tai -yhtymien palkansaajista lähes kolme neljästä (73 %) kertoi työpaikallaan jo tapahtuneista tai lähiaikoina tulossa olevista suurehkoista organisaatiomuutoksista. Tätä selittää pitkälti sosiaali- ja terveydenhuoltoa sekä pelastustoimea koskevien palveluiden järjestämistä siirtyminen kunnilta hyvinvointialueille ja -yhtymille vuoden 2023 alussa. Suurehkoja organisaatiomuutoksia viime vuosina jo kokeneiden tai lähiaikoina kohtaavien palkansaajien osuudet olivat valtiolla 52 prosenttia, yksityisellä sektorilla 36 prosenttia, yliopistoilla 29 prosenttia ja kunnilla 28 prosenttia.

Työpaikan omistussuhteissa oli tapahtunut muutoksia naisilla joka viidennen (20 %) työpaikalla, neljällä prosentilla muutoksia omistussuhteissa oli tulossa lähiaikoina ja kolmella prosentilla niitä oli sekä jo tapahtunut että tulossa.

Miehillä työpaikan omistussuhteiden muutoksia oli viime vuosina tapahtunut 15 prosentilla ja neljällä prosentilla niitä oli tulossa lähitulevaisuudessa. Vastaavasti neljällä prosentilla miehistä muutoksia työpaikan omistussuhteissa oli sekä jo tapahtunut ja myös vielä tulossa lähiaikoina.

Omistussuhteiden vaihtumisesta kertoi 68 prosenttia hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajista. Tässäkin tulosta selittää vuoden 2023 alussa tapahtunut sote-uudistus. Vastaavat osuudet olivat yksityisellä sektorilla 22 prosenttia, kunnilla 15 prosenttia ja valtiolla 14 prosenttia.

Muutoksiin sopeutuminen vie yleensä aikansa. Yksi olennaisesti muutokseen sopeutumiseen vaikuttava tekijä on se, **kuinka aikaisessa vaiheessa vastaaja yleensä saa tietää tulevista muutoksista**. Vain alle kolmasosa (29 %) palkansaajista sai tietää muutoksista jo niiden suunnitteluvaiheessa ja hieman alle puolet (47 %) vähän ennen muutosta. Vajaa neljäsosa (23 %) kertoi, että sai tiedon työtä koskevista muutoksista vasta muutoksen toteuttamisen yhteydessä tai sen jälkeen. Miehet (31 %) saivat tietää työtään koskevista muutoksista hieman useammin jo suunnitteluvaiheessa kuin naiset (27 %). (Kuvio 6.4.)

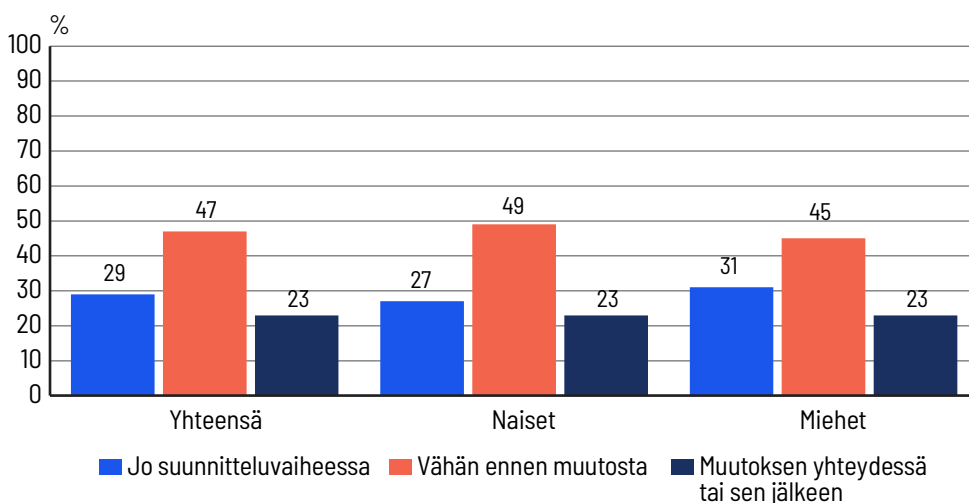
Ylempiä toimihenkilöitä olivat informoitu hieman paremmin tulevista muutoksista kuin alempia toimihenkilöitä tai työntekijöitä. Ylemmistä toimihenkilöistä reilu kolmannes (36 %) kertoi saavansa tiedon tulevista

muutoksista yleensä jo suunnitteluvaiheessa, kun alemmista toimihenkilöistä tietoa sai näin varhaisessa vaiheessa vain reilu neljäsosa (28 %) ja työntekijöistäkin vain joka viides (21 %).

Sektoreittainkin tässä oli eroja. Yliopistoissa työskentelevistä 46 prosenttia ja valtiolla työskentelevistä 41 prosenttia sai tiedon muutoksista yleensä jo suunnitteluvaiheessa. Kuntasektorilla osuus oli 30 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 28 prosenttia. Hyvinvointialueilla ja -yhtymien palkansaaajista vain noin neljäsosa (24 %) sai tiedon työtään koskevista muutoksista niiden suunnitteluvaiheessa.

Kuvio 6.4

Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Osaavan työvoiman saatavuus

Väestön ikääntyminen ja osaamistarpeiden muutokset aiheuttavat haasteita osaavan työvoiman saatavuudelle, mikä osaltaan heijastuu työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan eli tilanteeseen, jossa avoinna olevat työpaikat ja työvoima eivät eri syistä kohtaa. Osaavan työvoiman saatavuutta on jo pitkään pidetty suomalaisten yritysten ja organisaatioiden yhtenä kasvun ja kehityksen hidasteena eri toimialoilla, ammateissa ja alueilla. Osaavan työvoiman saatavuus haastaa myös hyvinvointiyhteiskunnan palveluita etenkin sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden näkökulmasta.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin ensimmäistä kertaa, **onko työpaikallasi ollut vaikeaa saada osaavia työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana**. Vuonna 2023 yli puolet (52 %) palkansaaajista kertoi, että heidän työpaikalleen oli ollut vaikeaa saada osaavia työntekijöitä. Naisista näin ilmoitti 55 prosenttia ja miehistä 49 prosenttia.

Noin neljäsosa (24 %) ei osannut ottaa asiaan kantaa (naisista 22 % ja miehistä 27 %).

Eniten haasteita osaavien työntekijöiden saamisessa oli ollut hyvinvointialueilla- ja yhtymissä, joiden palkansaajista peräti 75 prosenttia ilmoitti vaikeuksista. Myös kuntasektorilla 62 prosenttia vastaajista näki vaikeuksia osaavien työntekijöiden saamisessa. Tulokset eivät ole yllättäviä, kun tiedossa on, että etenkin sosiaali- ja terveysalalla sekä kasvatus- ja opetusaloilla on ollut kasvavaa pulaa osaavasta työvoimasta ([Työvoimabarometri 2024](#)). Yksityisellä sektorilla 48 prosenttia ja valtiolla 43 prosenttia palkansaajista kertoi vaikeuksista saada osaavia työntekijöitä. Yliopistoissa työskentelevistä reilu kolmasosa (35 %) katsoi osaavan työvoiman saatavuudessa olevan haasteita.

Niin ikään ammattiryhmän mukaan tarkasteltuna eniten vaikeuksia osaavien työntekijöiden rekrytoimisessa näkivät terveydenhuollon erityisasiantuntijat (75 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (71 %) sekä terveydenhuollon asiantuntijat (66 %).

Vuokratyön ja ostopalveluiden käyttö

Vuokratyövoiman käyttö ja henkilöstöressurssien ostaminen toiselta yritykseltä ovat organisaatioille ja yrityksille keinoja tasoittaa ruuhkapiikkejä tai hankkia jotain tiettyä osaamista itselleen ennalta määräytyksi ajaksi.

Vuonna 2023 kaikista palkansaajista 38 prosenttia (naisista 34 % ja miehistä 43 %) ilmoitti työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa tai ostopalveluita. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vuokratyövoiman ja ostopalveluiden käyttöä koskevaan kysymykseen lisättiin myös **en tiedä** -vastausvaihtoehto. Vastaajista 14 prosenttia (naisista 15 % ja miehistä 14 %) ei osannut kertoa näkemystään vuokratyövoiman tai ostopalveluiden käytöstä työpaikallaan.

Selvästi eniten vuokratyövoimaa ja ostopalveluita oli käytetty hyvinvointialueilla -ja yhtymissä (44 %) ja yksityisellä sektorilla (42 %) osuuden jäädessä selvästi pienemmäksi kunnissa (23 %) ja valtiolla (19 %).

Vuokratyön tai henkilöstöressurssien ostaminen oli myös selvästi yleisempää isommilla työpaikoilla. Noin neljäsosa (26 %) alle kymmenen hengen työpaikassa työskentelevistä kertoi vuokratyön tai henkilöstöressurssien ostosta työpaikallaan, kun yli 200 hengen työpaikoilla vuokratyötä tai henkilöstöressurssien ostoa esiintyi keskimäärin puolella (51 %) työpaikoista.

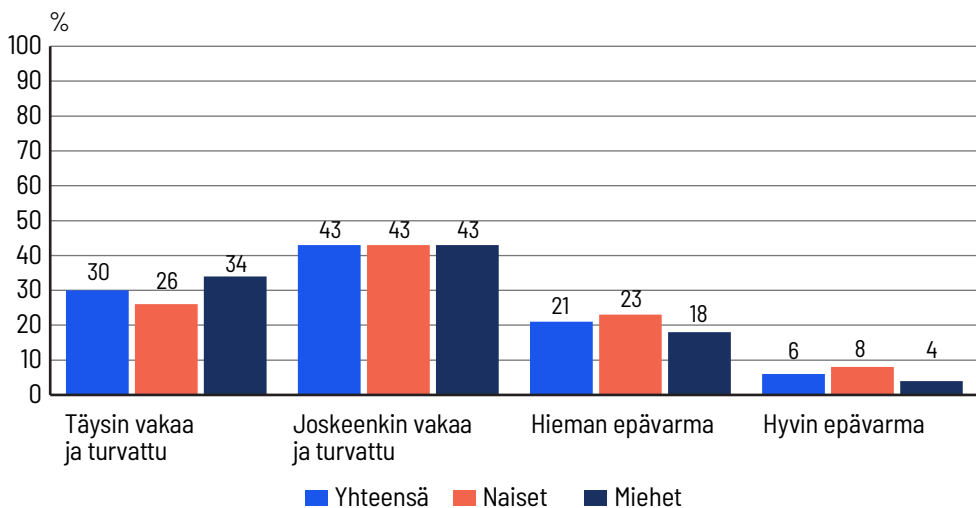
Kaiken kaikkiaan on siis varsin yleistä, että työpaikoilla on myös muiden työnantajien palveluksessa oleva työntekijöitä.

Työpaikan taloudellinen tilanne

Palkansaajilta tiedusteltiin myös, millaiseksi he kokivat **työpaikkansa taloudellisen tilanteen** haastatteluhetkellä. Kaikista palkansaajista vajaa kolmannes (30 %) piti oman työpaikan taloudellista tilannetta täysin vakaana ja turvattuna. Miehistä (34 %) näin tunsu hieman useampi kuin naisista (26 %). Jokseenkin turvattuna tai vakaana työpaikkansa taloudellisen tilanteen mielsi 43 prosenttia (sukupuolten välillä ei eroa). Naisista (31 %) puolestaan suurempi osuus koki työpaikan taloudellisen tilanteen hieman tai hyvin epävarmaksi kuin miehistä (22 %). (Kuvio 6.5.)

Kuvio 6.5

Näkemykset työpaikan taloudellisesta tilanteesta sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Hyvinvointialueilla- ja yhtymissä työskentelevistä peräti 62 prosenttia piti työpaikan taloudellista tilannetta hieman tai hyvin epävarmana, kun vastaavat osuudet olivat kunnilla ja yliopistoissa 28 prosenttia, yksityisellä sektorilla 22 prosenttia ja valtiolla 18 prosenttia. Myös sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna tässä oli jonkin verran eroa: ylemmistä toimihenkilöistä vajaa kolmasosa (31%), alemmista toimihenkilöistä reilu neljännes (28 %) ja työntekijäasemassa toimivista noin joka viides (21 %) näki työpaikkansa taloudellisen tilanteen hieman tai hyvin epävarmana.

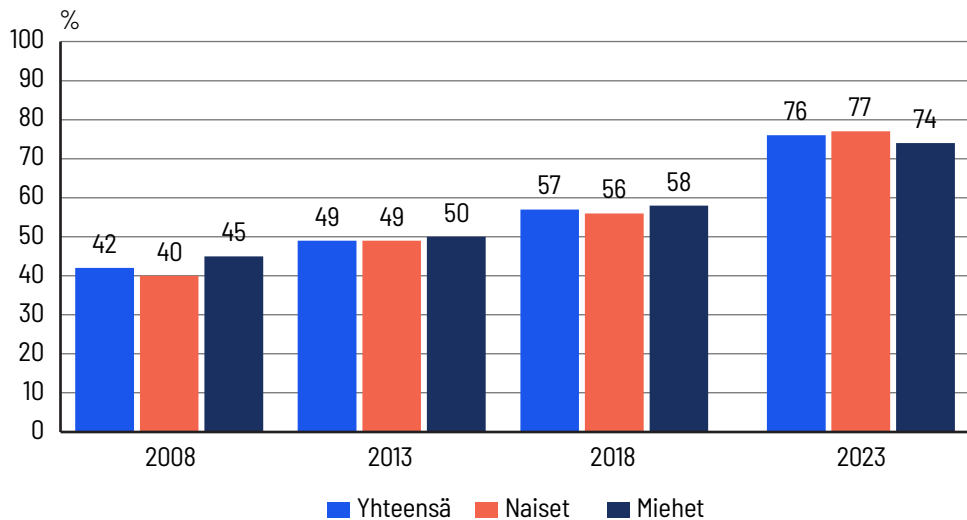
Ulkomaalaistaustaiset työntekijät

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus työllisistä on kasvanut nopeasti 2000-luvulla ja erityisesti aivan viime vuosina ([Baumgartner 2024](#), [Sutela 2023](#), [Myrskylä 2023](#)). Ulkomaalaistaustaisilla tai ulkomaista syntyperää olevilla tarkoitetaan henkilöitä, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt muualla kuin Suomessa. Suomalaistaustaisia puolestaan ovat he, joiden vanhemmista ainakin toinen on syntynyt Suomessa.

Vuonna 2023 enää noin neljännes (24 %) palkansaajista kertoi, ettei työnantajan palveluksessa ollut yhtään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, kun viisi vuotta aiemmin vastaava osuus oli 42 prosenttia. Lukuja voi pitää vertailukelpoisina. Kolmannes (33 %) palkansaajista totesi työpaikalla olevan yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia, vajaa kolmannes (31 %) kertoi heitä olevan jonkin verran, mutta selvästi vähemmän kuin suomalaistaustaisia. Kuuden prosentin mukaan ulkomaalaistaustaisia oli jota kuinkin yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia ja 5 prosenttia kertoi enemmistön tai jopa kaikkien työntekijöiden olevan ulkomaalaistaustaisia.

Kuvio 6.6

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työnantajan palveluksessa sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Ainakin jonkin verran ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli useimmiten yliopistoissa (95 %) ja hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (83 %) työskentelevien työpaikoilla. Osuudet olivat pienimmät valtiosektorin (73 %) ja yksityissektorin (74 %) palkansaajilla.

Toimialoittain tarkasteltuna ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli ainakin jonkin verran tyypillisimmin teollisuuden (85 %), informaation ja viestinnän

(84 %), koulutuksen (84 %), hallinto- ja tukipalvelutoiminnan (83 %) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan (83 %) toimialoilla.

Työn organisointi – yhteenvetoa

Vuonna 2023 talouden taantumasta huolimatta työllisyys säilyi varsin korkealla tasolla, mikä näkyi myös siinä, että lähes puolet palkansaajista katsoi työpaikan työntekijämäärän pysyneen ennallaan viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Noin neljännes (24 %) mielsi työntekijämäärän kasvaneen selvästi tai jonkin verran ja joka viides (20 %) vähentyneen selvästi tai jonkin verran. Väkeä oli vähennetty työpaikoilta hieman useammin irtisanomisten (16 %) kuin lomautusten (13 %) tai luonnollisen poistuman (13 %) kautta. Miesten työpaikoilla oli ollut tyypillisempää käyttää vähentämiskeinona etenkin irtisanomisia ja lomautuksia.

Työn organisointia koskevat muutokset koskettivat varsin useaa palkansaajaa: neljännes (25 %) ilmoitti työpaikan omistussuhteissa joko jo tapahtuneen tai olevan tulossa muutoksia. Muita suurehkoja organisaatiomuutoksia oli viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa tätäkin useammin, 40 prosentilla palkansaajista. Näyttää myös siltä, että muutosten etupainotteisessa viestimisessä olisi työpaikoilla selvästi parantamiseen varaa: vain vajaa kolmasosa (29 %) palkansaajista sai tiedon muutoksista jo niiden suunnitteluvaiheessa.

Osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet koskettivat yli puolta palkansaajien työpaikoista, erityisesti hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sosiaali- ja terveysalan ammateissa. Ja vaikka kaiken kaikkiaan 73 prosenttia palkansaajista piti työpaikan taloudellista tilannetta joko täysin tai jokseenkin vakaana tai turvattuna, niin tässäkin hyvinvointialueilla -ja yhtymissä osuus jäi 38 prosenttiin, mikä puolestaan heijastelee hyvinvointialueiden -ja yhtymien kireää taloustilannetta.

Vuonna 2023 palkansaajista selvästi suurempi osuus (76 %) raportoi oman työntäjän palveluksessa olevan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä vuoteen 2018 verrattuna, jolloin vastaava osuus oli 57 prosenttia. Tässä näkyy ulkomaalaistaustaisten työllisyyden ja työperäisen maahanmuuton voimakas kasvu viime vuosina.

7 Työn digitalisaatio

Työolotutkimuksessa tietotekniikan käyttöä alettiin tutkia vuonna 1984. Vastaajalle lueteltiin erilaisia tietoteknisiä laitteita ja pyydettiin kertomaan, käyttikö hän näitä laitteita työssään: a) **Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä, b) Tietokonetta tai tietokonepäättettä, c) Jotain muuta tietotekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökoneetta?** Vuonna 2013 listan jatkoksi lisättiin d) **Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelinta tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan työsähköpostinne?** Jos johonkin vaihtoehtoista vastasi kyllä, oli tietotekniikkaa työssään käyttävä palkansaaja.

Vuonna 2018 kysymys yksinkertaistettiin seuraavanlaiseksi **Käytätkö työssäsi tietotekniikkaan perustuvia laitteita?** Lisäksi kysyttiin yksitellen erilaisten digitaalisten laitteiden ja sovellusten käyttöä. Vuonna 2023 ”tietotekniikan” käytöstä ei kysytty yleisellä tasolla lainkaan, vaan vastaajaa pyydettiin nimeämään listalta sellaiset digitaaliset laitteet ja sovellukset, joita hän käytti työssään.

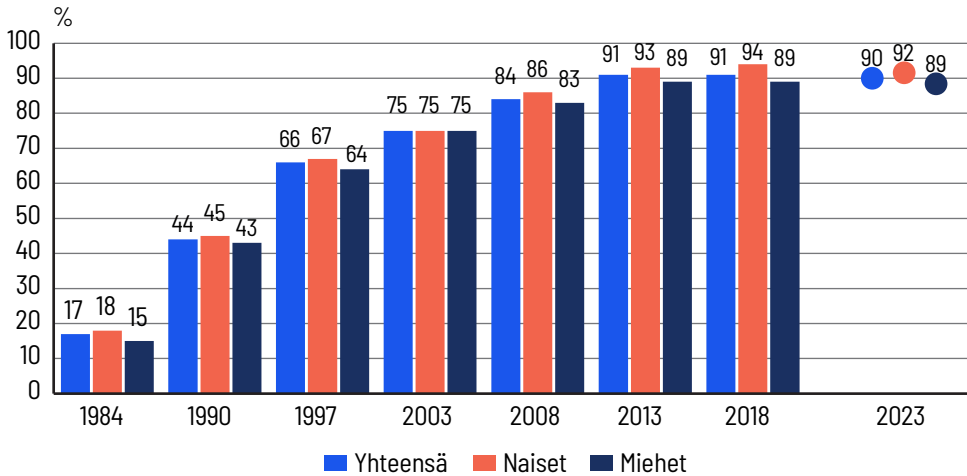
Kuviossa 7.1 on esitetty, kuinka moni palkansaajista käytti tietotekniikkaa työssään vuosina 1984–2023. Kuten kuvioista näkyy, vuosien saatossa tietotekniikasta on tullut kiinteä osa suomalaisten työpaikkojen arkipäivää siinä missä se aikasarjan alussa oli vielä harvojen työnkuvaan kuuluvaa. Kautta koko tarkasteluajan naiset ovat käyttäneet työssään tietotekniikkaa hieman yleisemmin kuin miehet. Vuodesta 2013 lähtien valtaosa (90–91 %) kaikista palkansaajista on käyttänyt tietotekniikkaa työssään.

Yliopiston työntekijöistä kaikki, valtion työntekijöistä lähes kaikki (96 %) ja kuntasektorin ja hyvinvointialueiden palkansaajistakin 95 prosenttia käytti tietotekniikka työssään vuonna 2023. Yksityisellä sektorilla osuus oli jonkin verran alhaisempi (88 %). Eroja sektoreiden välillä selittää niiden erilainen ammattirakenne. Yksityisellä sektorilla työskennellään useammin työntekijätason ammateissa kuin valtiolla, hyvinvointialueilla ja kunta-alalla.

Työntekijätason ammateissa tietotekniikan käyttö on harvinaisempaa (73 % vuonna 2023) kuin ylemmillä toimihenkilöillä (99 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (95 %).

Kuvio 7.1

Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Kun tietotekniikkaa käyttävien palkansaajien osuudet olivat näinkin korkeita, herääkin kysymys ketkä sitten **eivät käytä** tietotekniikkaa työssään. Näihin ammatteihin kuuluu muun muassa rakennusalan ammattilaisia, siivoojia ja keittiötyöntekijöitä sekä konepaja- ja valimotyöntekijöitä. Myös asentajissa ja korjaajissa, palvelu- ja myyntityöntekijöissä sekä prosessityöntekijöissä oli niitä, jotka eivät käyttäneet tietotekniikka työssään.

Eroja löytyy myös sen suhteen missä määrin tietotekniikkaa käytetään. Tietotekniikkaa työssään käyttävistä palkansaajista 36 prosenttia käytti sitä lähes koko työaikansa. Noin kolmeneljäsosan työajastaan sitä käytti 13 prosenttia ja puolet työajasta 13 prosenttia. Kaiken kaikkiaan tietotekniikkaa käyttävistä 62 prosenttia (naiset 64 %, miehet 59 %) käytti sitä siis vähintään puolet työajastaan.

Edellä jo todettiin, että työntekijätason ammateissa toimivat käyttivät tietotekniikkaa selvästi toimihenkilöitä harvemmin. Nekin työntekijät, jotka sitä käyttivät, käyttivät sitä ajallisesti selvästi vähemmän kuin toimihenkilöt. Tietotekniikkaa lähes koko työajan käyttävien osuus oli ylemmillä toimihenkilöillä noin puolet (55 %), alemmilla toimihenkilöillä 34 prosenttia, mutta työntekijöillä vain 8 prosenttia. Tietotekniikkaa käyttävistä työntekijöistä 56 prosenttia ilmoitti käyttävänsä sitä vähemmän kuin neljäsosan työajastaan. Tämä on selvästi suurempi osuus kuin vastaavat osuudet alemmilla toimihenkilöillä (18 %), ylemmistä toimihenkilöistä (6 %) puhumattakaan.

Digiajan työvälineet

Mitä digiajan työvälineitä palkansaajat sitten käyttävät? Suomalaisilla työpaikoilla chattaillaan, hyödynnetään sähköisiä työtiloja ja hoidetaan kokouksia ja keskusteluja etäyhteyksien avulla hyvin usein.

Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä käytti 72 prosenttia kaikista palkansaajista. **Sähköisiä työtiloja tai yhteistyöalustoja**, joissa kaikki käyttäjät yleensä pääsevät myös muokkaamaan tietoja, käytti 56 prosenttia, ja välineitä, jotka mahdollistavat **tapaamisen etäyhteydellä**, käytti kolme neljästä (64 %) palkansaajasta. (Kuvio 7.2.). Kolmasosa (31 %), kertoi käyttävänsä työssään **sovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan**.

Jossain määrin vähemmän käytettiin **sosiaalista mediaa osana työtä** (18 %), **sovelluksia, joihin asiakkaat vievät itse tietoja** sekä **sovelluksia, joilla seurataan esineiden liikkumista ja varastointia tai tavaroiden tilausjärjestelmiä** (molemmat 19 %). Selvästi harvinaisempaa (8 %) oli sellaisten **sovellusten käyttö, joilla mallinnetaan esimerkiksi rakennuksia 3D-ulottuvuudella**. Kaiken kaikkiaan 90 prosenttia palkansaajista käytti jotain digitaalista sovellusta työssään.

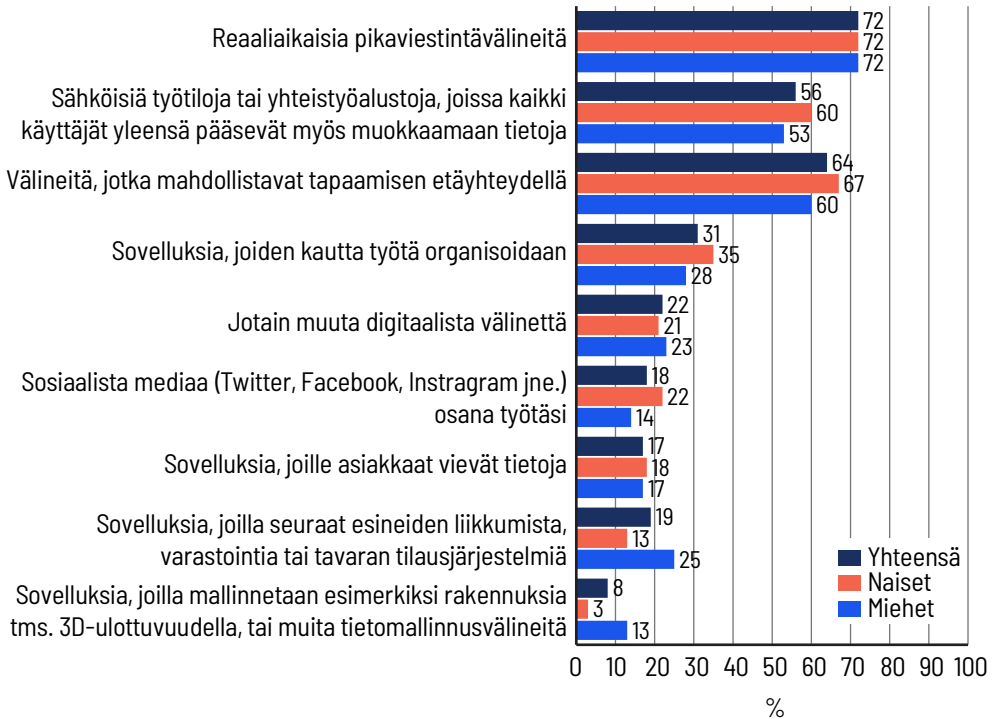
Vuoteen 2018 verrattuna eniten oli yleistynyt sellaisen sovellusten käyttö, jotka mahdollistivat tapaamiset etäyhteydellä. Kun vuonna 2018 reilu puolet (53 %) palkansaajista oli käyttänyt tällaisia sovelluksia, oli osuus nyt 64 prosenttia. Tuloksessa näkyy selvästi korona-ajan vaikutukset, jolloin etätapaamisiin käytettyjä sovelluksia otettiin laajasti käyttöön.

Naiset käyttivät miehiä useammin työn organisointiin käytettäviä sovelluksia, sosiaalista mediaa osana työtehtäviä sekä välineitä, jotka mahdollistivat tapaamisen etäyhteydellä samoin kuin sähköisiä työtiloja. Miehillä sitä vastoin tavanomaisempia digivälineitä olivat sovellukset, joilla seurataan esineitä ja varastointia sekä erilaiset 3D-mallinno-sovellukset (kuviokuva 7.2). Miehillä oli tyypillisempää kuin naisilla, etteivät he käyttäneet mitään digivälineitä (miehet 11 % vs. naiset 8 %) työssään.

Toimihenkilöt käyttivät yleisemmin erilaisia digityövälineitä kuin työntekijätason ammattiteissa toimivat. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kaikki (99 %) käyttivät digitaalisia välineitä, alemmista toimihenkilöistä 95 prosenttia ja työntekijöistä 73 prosenttia. Vastaava ero näkyi lähes kaikkien digivälineiden osalta. Esimerkiksi sosiaalista mediaa käytti työssään 25 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, mutta 19 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 8 prosenttia työntekijöistä.

Kuvio 7.2

Käyttää työssään seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Poikkeuksen tekivät sovellukset, joiden avulla seurataan esineiden liikkumista, varastointia tai tavarantoimitusjärjestelmiä. Näitä käytti miltei neljäsosa työntekijöistä (23 %) ja alemmista toimihenkilöistä (22 %), mutta ylemmistä toimihenkilöistä vain 11 prosenttia. Tämän tapaisia sovelluksia käyttivät yhtäältä myyjät sekä kuljetus- ja prosessityöntekijät, toisaalta luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat ja asiantuntijat.

Digivälineiden käyttö eri työnantajasektoreilla

Valtiosektori ja yliopistot näyttäytyvät digitalisaation airueina. Kysymyslomakkeella listatuista digivälineistä pikaviestintävälineiden, sähköisten työtilojen sekä etäyhteyksien käyttö oli yleisintä (81–94 %) valtiosektorilla ja yliopistoissa. Kunta-alalla pikaviestintävälineitä käytti 78 prosenttia ja yksityissektorilla 71 prosenttia palkansaajista. Etäyhteydet olivat käytössä myös valtaosalla kuntasektorin (75 %) ja hyvinvointialueiden (71 %) palkansaajista sekä reilulla puolella yksityisen sektorin (58 %) palkansaajista.

Muiden kysytyjen sovellusten hyödyntäminen jakaantui sektoreittain hieman eri tavoin. Tietomallinnussovellusten käyttö oli yleisintä yliopistoissa (17 %) ja yksityisellä sektorilla (9 %), ja esineiden seurantaan tarkoitettujen sovellusten hyödyntäminen oli vastaavasti yleisintä yksityisellä sektorilla (24 %) ja hyvinvointialueilla (11 %).

Työn organisointiin tarkoitetut sovellukset olivat ylivoimaisesti tavanomaisimpia hyvinvointialueilla, joiden työntekijöistä peräti 60 prosenttia käytti tähän tarkoitettuja sovelluksia. Ero kuntiin (35 %), yliopistoihin (36 %), valtioon (27 %) ja yksityiseen sektoriin (26 %) oli selvä.

Sosiaalista mediaa osana työtehtäviä hyödynnettiin eniten kunnissa (26 %) (yliopistot 19 %, valtio 16 %, yksityinen sektori 18 %, hyvinvointialueet 11 %).

Sovelluksia, joille asiakkaat vievät tietoja oli laajimmin käytössä valtiolla (22 %), mutta varsin tavanomaisia ne olivat muillakin sektoreilla (yksityinen ja kunnat 17 %, hyvinvointialueet ja yliopisto 14 %).

Digitalisaation vaikutukset työhön

Millä tavoin digitalisaatio sitten vaikuttaa työhön? Listaani voi kerryttää ainakin nämä ulottuvuudet: työn tempo, luovuus työssä, seuranta ja kontrolli sekä sosiaaliset suhteet. Seuraavassa käsitellään näistä teemoista muita paitsi sosiaalisia suhteita. Osuudet on laskettu niistä palkansaajista, jotka kertoivat käyttävänsä vähintään yhtä edeltävässä kysymyspatteristossa luetelluista digitaalisista välineistä tai sovelluksista. Heitä oli yhteensä 90 prosenttia kaikista palkansaajista.

Työn luovuus ja tyytyväisyys digivälineiden käyttöön

Vuoden 2018 tulokset osoittivat digitalisaation lisänneen työn tempoa ja kuormittavuutta erityisesti ylempillä toimihenkilöillä ([Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019](#)). Vastapainona digitalisaatio on osalla palkansaajia lisännyt kuitenkin myös mahdollisuutta käyttää luovuutta työssä.

Noin neljännes (26 %) vastaajista katsoi vuonna 2023, että **mahdollisuus käyttää luovuutta työssä** oli parantunut digitaalisten välineiden myötä, miehet (30 %) naisia (22 %) useammin. Erityisesti tämä koski ylempiä toimihenkilöitä (40 %). Ero oli selvä alempiin toimihenkilöihin (21 %) ja erityisesti työntekijöihin (12 %) verrattuna. Digiajan hyvät ja huonot puolet näyttävät osuvan samaan ryhmään, ylempiin toimihenkilöihin.

Erityisesti tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, johtajat ja ylimmät virkamiehet, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat sekä informaatio- ja tietoliikenneteknologian

asiantuntijat kokivat digitalisaation parantaneen mahdollisuuksia käyttää luovuutta työssä.

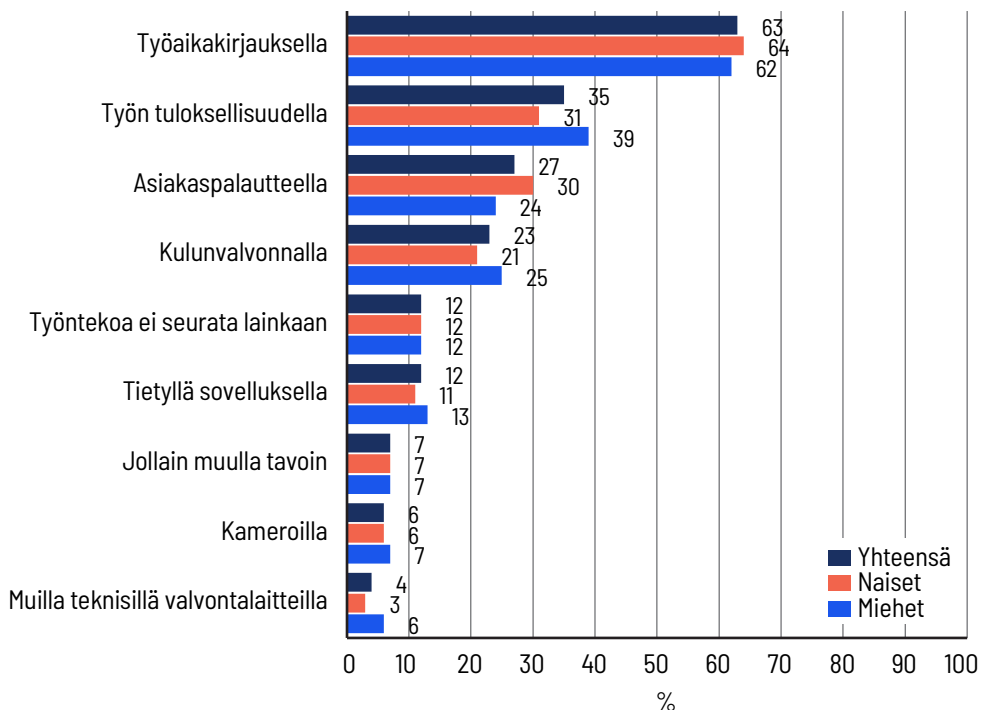
Työn seuranta

Digilaitteet mahdollistavat työntekijöiden seurannan aivan eri tavoin kuin aikana ennen digilaitteita. Ennen seuranta oli pitkälti työnjohdon ja esihenkilöiden tehtävä, kun nyt seurannan tukena ovat hyvinkin tarkkaa dataa työn etenemisestä keräävät laitteet ja sovellukset. Eri sovelluksilla voidaan seurata niin työntekijän erilaisten sovellusten kuin näppäimistön käyttöä (esim. [IS 16.1.2023](#)).

Vain noin joka kymmenes (12 %) palkansaaja kertoi vuonna 2023, ettei heidän työtään seurata millään tavalla (kuvio 7.3). Vuonna 2018 vastaava osuus oli 7 prosenttia. Toisin sanoen miltei kaikkien palkansaajien **työtä seurataan tavalla tai toisella**, ja monesti tapoja on enemmän kuin yksi. Yleisin tapa (63 %) seurata työntekoa vuonna 2023 oli **työaikakirjaus**; eri tehtäviin käytetyt tunnit kirjataan ylös. Myös **työn tuloksellisuuden seuraaminen** oli varsin tavallista (35 %).

Kuvio 7.3

Työn teon seuranta eri välineillä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Varsin yleisiä tapoja olivat myös seuranta asiakaspalautteen (27 %) avulla ja kulunvalvonnalla (23 %). Kulunvalvonnan merkitys seurannan keinona oli vähentynyt sitten vuoden 2018 (34 %). Todennäköisesti etätyön yleistyminen

näky tässäkin. Kun töitä tehdään enemmän kotona, kulunvalvontaa ei luonnollisesti voida käyttää vaikkapa tehtyjen työtuntien seuraamiseen.

Harvinaisempaa oli sen sijaan työn seuranta **jollain tietyllä sovelluksella** (12 %) tai **kameroilla** (6 %). Muutama prosenttia ilmoitti, että seurantaa tehtiin **muilla teknisillä valvontalaitteilla tai jollain muulla tavoin**.

Miesten työntekoa seurattiin naisia useammin työn tuloksellisuudella ja kulunvalvonnalla, naisten työntekoa sitä vastoin miehiä useammin asiakaspalautteen avulla. Muutoin naisten ja miesten välillä ei juuri ollut eroa seurantataavoissa.

Karkeistaen voidaan sanoa, että ylempiä toimihenkilöitä (39 %) seurattiin muita työntekijäryhmiä useammin työn tuloksellisuuden seurannalla (työntekijät 31 %, alemmat toimihenkilöt 34 %). Erityisesti tämä koski johtoa ja ylimpiä virkamiehiä, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoita ja asiantuntijoita. Työntekijätason ammateista esille nousivat elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät.

Työntekijöiden työn tekoa seurattiin vastaavasti muita ryhmiä enemmän erityisillä sovelluksilla (18 %, alemmat toimihenkilöt 11 %, ylemmät toimihenkilöt 9 %), teknisillä valvontalaitteilla (työntekijät 8 %, alemmat toimihenkilöt 4 % ja ylemmät toimihenkilöt 1 %) ja kameroilla (työntekijät 10 %, alemmat toimihenkilöt 7 % ja ylemmät toimihenkilöt 2 %).

Alempia toimihenkilöitä seurattiin erityisesti asiakaspalautteen avulla (33 %). Työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus oli 23 prosenttia.

Kulunvalvontaa käytettiin seurannan välineellä lähes yhtä usein työntekijöillä (27 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (25 %) osuuden jäädessä ylemmillä toimihenkilöillä selvästi pienemmäksi (16 %).

Ammattiryhmät, joissa työn valvonta jollain teknisellä valvontalaitteella oli yleisintä, olivat kuljetustyöntekijät (29 %), suojele- ja vartiointityöntekijät (30 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (30 %).

Kameravalvonta oli vastaavasti yleisintä myyjien (21 %), suojele- ja vartiointityöntekijöiden (18 %) sekä kuljetustyöntekijöiden (19 %) joukossa. Alemmista toimihenkilöistä erityisesti terveydenhoidon asiantuntijoiden työt seurattiin kameroilla (13 %).

Työaikakirjaus oli jota kuinkin yhtä yleistä kaikilla sosioekonomisilla ryhmillä, samoin se, ettei työntekoa seurattu lainkaan.

Kunnissa (19 %) ja yliopistoissa (16 %) oli eniten niitä, joiden työntekoa ei seurattu millään tavoin. Valtiolla (10 %), yksityisellä sektorilla (11 %) ja hyvinvointialueilla (12 %) osuus oli jonkin verran pienempi.

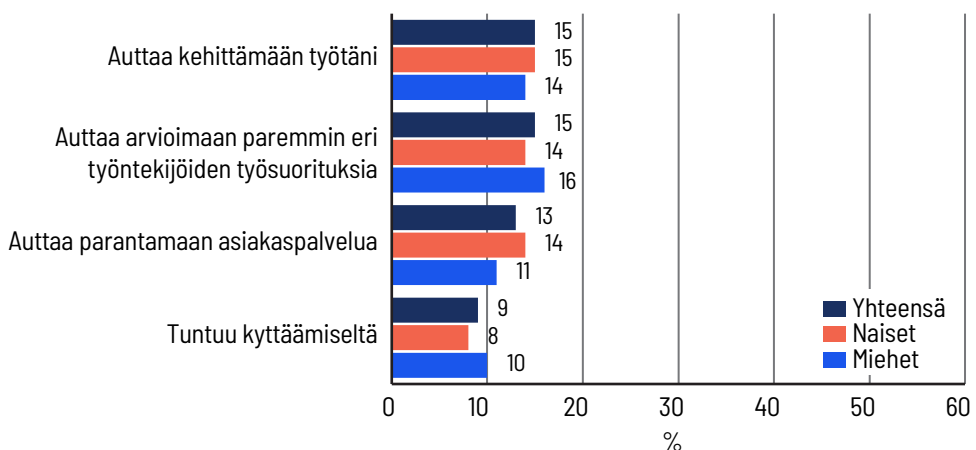
Valtiolla (33 %) ja hyvinvointialueilla (38 %) oli muita yleisemmin käytössä kulunvalvonta (yliopistot 15 %, kunta-ala 15 % ja yksityinen sektori 21 %), Työaikakirjaus oli valtiolla tyypillisin tapa seurata työn tekoa (valtio 90 %, yliopistot 59 %, kunta-ala 54 % ja yksityinen sektori 62 %, hyvinvointialueet 66 %). Yksityiselle sektorille muita tyypillisempää oli työn seuranta erityisillä sovelluksilla.

Työn tuloksellisuuden seuranta valvonnan keinona oli yleisintä valtiolla (48 %), yliopistoissa (40 %) ja yksityisellä sektorilla (40 %). Selvästi harvinaisempaa se oli kunnissa (17 %) ja hyvinvointialueilla (16 %). Kunnissa seurantaa tehtiin muita hieman useammin **jollain muulla** kuin edellä mainituilla tavoilla (kunnat 12 %, valtio 1 %, yksityinen 7 %, yliopistot 6 %). Jää kuitenkin epäselväksi, millaisia erilaisia seurannan välineitä vastaajat lukivat mukaan luokkaan jokin muu.

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, miten he suhtautuvat heihin suunnattuun seurantaan (kuvio 7.4). Seurannan arvioitiin yleisimmin auttavan työntekijöiden työsuoritusten arvioinnissa (15 %) sekä työn kehittämässä (15 %) samoin kuin asiakaspalvelun parantamisessa (13 %). Noin joka kymmenen mielestä seuranta tuntui käyttämiseltä. Miesten ja naisten välillä ei ollut tässä juurikaan eroa.

Kuvio 7.4

Miten suhtautuu seurantaan sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Digitaidot ja osaaminen

Työolotutkimuksessa selvitettiin myös digivälineitä työssään käyttävien palkansaajien käsitystä omasta digiosaamisen tasostaan. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa digitaitotasoaan neliluokkaisen ryhmittelyn perusteella.

Luokat ja niiden kuvaukset olivat seuraavanlaiset:

Digiekspertti: hallitset erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät. Olet innostunut ja opettelet lisää myös omalla ajalla, opetat ehkä myös muita.

Osaaja: Hallitset hyvin työssä käyttämäsi laitteet ja järjestelmät. Neuvot ehkä myös työkavereitasi käyttämään sovelluksia, laitteita tai järjestelmiä.

Pärjääjä: Hallitset juuri sen, minkä tarvitset pärjätäksesi työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät.

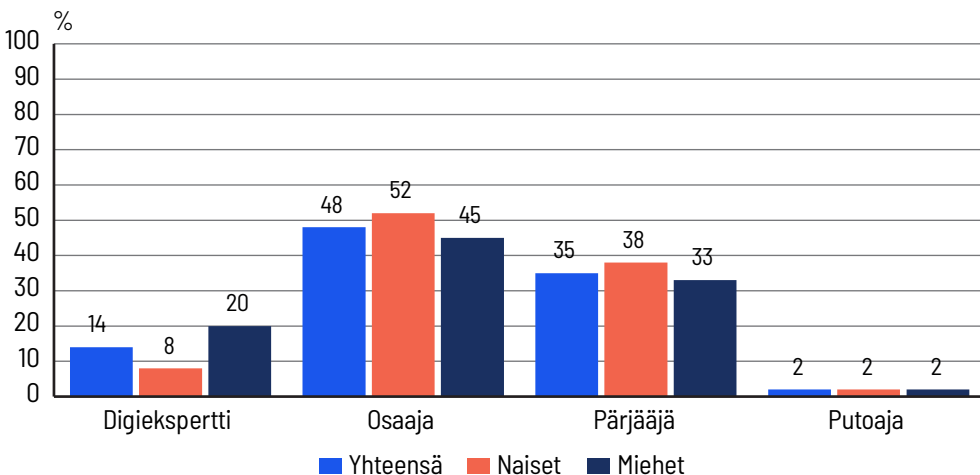
Putoaja: Oma digiosaamisesi ei tunnu riittävän työssäsi. Sinusta tuntuu, että olet jo pudonnut tai putoamassa digikelkasta.

Digivälineitä käyttävistä palkansaajista valtaosa (62 %) koki, että heillä oli joko erinomaiset tai hyvät taidot pärjätä digitaalisessa työympäristössä. Itsensä digiekspertiksi tunnisti 14 prosenttia ja osaajaksi 48 prosenttia. Pärjääjiä löytyi reilu kolmannes (35 %), kun varsinaisia putoajia oli vain parin prosentin verran. (Kuvio 7.5.)

Voi toki olla, että nykytyöelämästä ovat jo karsiutuneet ne, joilla digitaidot ovat selvästi jääneet jälkeen tarvittavasta taitotasosta. Jakauma näyttäisi luultavasti erilaiselta, jos kysymys olisi esitetty myös niille, jotka eivät ole työssä. Lisäksi on muistettava, että kysymys esitettiin vain niille palkansaajille, jotka käyttivät digitaalisia välineitä työssään (90 % palkansaajista).

Kuvio 7.5

Digitaidot vastaajien itsensä arvioimana sukupuolen mukaan
Digitaalisia sovelluksia ja välineitä työssään käyttävät, Työolotutkimus 2023



Digitaalisia laitteita työssään käyttävät miehet (20 %) luokittelivat itsensä digieksperteiksi selvästi useammin kuin naiset (8 %), jotka taas pitivät itseään vastaavasti useammin osaajina (naiset 52 %, miehet 45 %). Tulos voi heijastaa naisten ja miesten toimialoja ja ammatillista segregatiota. Miehet työskentelevät naisia useammin teknisillä aloilla, joilla digitaitojen ylläpitäminen ja tarve oppia käyttämään uusia välineitä voi olla suurempi. Toisaalta kyse voi olla myös jo aikaisemmin kyselytutkimuksissa havaitusta ilmiöstä, että naiset arvioivat työnsä vaatiman taitotason ja siten luultavasti myös oman osaamistasonsa miehiä alhaisemmaksi myös samojen ammattiryhmien sisällä ([Sutela 2006](#)).

Digieksperttejä löytyi eniten yliopistoista (26 %) ja yksityiseltä sektorilta (16 %). Valtio ei jäänyt yksityissektorista kovin kauas jälkeen (12 %), mutta kunnissa (9 %) ja hyvinvointialueilla (6 %) digieksperttejä oli harvakseltaan. Pärjääjinä itseään pitäviä oli eniten hyvinvointialueilla (45 %) ja kunnissa (40 %) ja vähiten yliopistoissa (21 %). Valtio (31 %) ja yksityinen sektori (34 %) sijoittuivat tähän väliin.

Digivälineitä työssään käyttävissä työntekijätason ammateissa toimivissa (50 %) oli selvästi eniten pärjääjiksi itsensä kokevia ja putoajiaakin viisi prosenttia. Alemmissa (23 %) ja ylemmissä (23 %) toimihenkilöissä pärjääjiä oli selvästi vähemmän ja putoajien osuus jäi 1–2 prosenttiin.

Digiekspertit löytyvätkin ylemmistä toimihenkilöistä (23 %). Kun mukaan lasketaan myös osaajat (53 %), voidaan todeta, että ylemmistä toimihenkilöistä lähes kahdeksalla kymmenestä (76 %) oli hyvät digitaidot. Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 60 prosenttia, mutta digivälineitä työssään käyttävillä työntekijöillä – joista selvästi harvempi ylipäänsä käytti digivälineitä – vain 45 prosenttia.

Digieksperttejä löytyi erityisen paljon tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista (58 %). Erinomaisia digitaitoja löytyi myös luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoilta (23 %), liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilta (19 %) sekä ylimmiltä johtajilta ja virkamiehiltä (15 %).

Myös ikä näyttäyty erottelavana tekijänä. Kaikkein osaavimpia olivat 25–34-vuotiaat (80 %) ja itsensä digieksperteiksi tai osaajiksi luokittelevien osuus laski iän myötä. Vanhimmassa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä enää 39 prosenttia oli omasta mielestään digitaitoisia ekspertin tai osaajan määritelmien mukaan. Digitaidoilla on kuitenkin vaikutusta myös siihen, miten pitkään työuraa halutaan jatkaa (ks. luku 24).

Tuki ja tyytyväisyys digitaalisten laitteiden käyttöön

Tukea uuden tietotekniikan käyttöön saadaan suomalaistyöpaikoilla pääsääntöisesti riittävästi. Noin neljä kymmenestä (39 %) palkansaajasta koki vuonna 2023 saavansa aivan riittävästi tukea ja jota kuinkin saman verran (40 %) sai sitä lähes riittävästi. Noin viidennes (22 %) ei mielestään saanut riittävästi tukea (hieman liian vähän 17 %, aivan liian vähän 5 %) – osuutta voi pitää varsin suurena. Hyvinvointialueilla tuki oli muita harvemmin riittävää (31 % hieman tai aivan liian vähän). Vastaavat osuudet jäivät muilla sektorille viidennekseen.

Ylemmät toimihenkilöt raportoivat muita useammin saavansa aivan riittävästi tukea (82 %). Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 76 prosenttia.

Palkansaajat olivat pääosin **tyytyväisiä käyttämiensä digilaitteiden ja välineiden käyttäjäystävällisyyteen**. Noin yksi kymmenestä (7 %) oli erittäin tyytyväisiä ja 57 prosenttia melko tyytyväisiä. Viidennes (21 %) ei osannut ottaa asiaan kantaa ja melko tyytymättömiä löytyi 13 prosenttia. Hyvin harva (2 %) oli asian tilaan erittäin tyytymätön. Miehet (64 % erittäin tai melko tyytyväinen) ja naiset (66 %) olivat jota kuinkin yhtä tyytyväisiä digilaitteiden käyttäjäystävällisyyteen.

Nuoret olivat vanhempia kollegojaan tyytyväisempiä ja ylemmät toimihenkilöt (75 %) tyytyväisempiä kuin alemmat toimihenkilöt (64 %) tai työntekijät (50 %).

Vähiten tyytyväisiä oltiin hyvinvointialueilla, joiden työntekijöistä vain vajaa puolet (46 %) oli tyytyväisiä digilaitteiden käyttäjäystävällisyyteen. Ero muihin sektoreihin oli selvä (kunnat 61 %, valtio 66 %, yksityinen sektori 68 %, yliopistot 73 %).

Robotit tulevat

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin ensi kertaa robottien käytöstä työpaikoilla. Näitä kysymyksiä toistettiin vuoden 2023 tutkimuksessa.

Roboteilla voidaan tarkoittaa hyvin monenlaisia työtä avustavia tietoteknisiä sovelluksia ja laitteita. Myös tutkimuksen vastaajat voivat pitää hyvin eri asioita robotteina. Joillekin robotti on googlen hakusovellus, toisille ihmismäinen liikkuva laite.

Työolotutkimuksessa on päädytty ohjeistamaan seuraavasti: **Roboteilla emme tarkoita tietokoneohjelmia, vaan fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita, esimerkiksi teollisuus- tai hoivarobottia.** Tarkkaan rajattuun kysymykseen on helpompi vastata, vaikka määrittely ohjaakin jättämään huomiotta monia työtä avustavia tietoteknisiä sovelluksia.

Tämän määritelmän rajoissa 12 prosenttia palkansaajista (naiset 10 %, miehet 15 %) kertoi **työpaikallaan olevan käytössä robotteja.** Tästä mainitusta 12 prosentista palkansaajia 3 prosenttia oli itse suoraan tekemisissä robottien kanssa. (Kuvio 7.6.)

Eniten robotteja oli käytössä yksityisellä sektorilla (14 %) ja hyvinvointialueilla (10 %). Kunnissa osuus jäi 4 prosenttiin. Tähän väliin robottien käytön yleisyyden osalta sijoittuvat valtio (7 %) ja yliopistot (8 %).

Työntekijätason (17 %) töitä tekeville robotit olivat tavanomaisempi näky työpaikalla kuin alemmille (10 %) tai ylemmille (10 %) toimihenkilöille.

Ammateittain tarkasteltuna prosessi- ja kuljetustyöntekijät sekä rakennus-, korjaus ja valmistustyöntekijät sekä maanviljely- ja metsätyöntekijät (18–23 %) raportoivat muita useammin työpaikan roboteista. Yleisintä robottien käyttö oli teollisuudessa (43 %), sen jälkeen maa- ja metsätaloudessa (20 %) sekä rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalan (15 %) toimialalla. Kiinnostavaa on se, että esimerkiksi rakentamisen, kuljetuksen ja varastoinnin, majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä informaatio ja viestinnän toimialalla vain 4–5 prosenttia kertoi työpaikallaan olevan käytössä robotteja. Teollisuudessa ja esimerkiksi maa- ja metsätaloudessa robotit olivat jo siis hyvin monen palkansaajan työn arkea, kun taas toisilla toimialoilla ja toisissa ammateissa kosketuspintaa robotteihin oli varsin harvalla.

Millaisia suomalaisilla työpaikoilla käytettävät fyysisesti nähtävät robotit sitten ovat? Yleisimpiä olivat vuonna 2023 teollisuusrobotit, joita oli käytössä 7 prosentilla palkansaajien työpaikoista. Seuraavaksi yleisimpiä olivat logistiikka-alan robotit ja muut robotit (3 %). Lisäksi noin prosentti palkansaajista kertoi työpaikallaan olevan palvelu- ja hoivarobotteja.

Työolotutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman kattavaa kuvaa siitä, **millaisia robotteja työpaikoilla on käytössä, ja mihin niitä käytetään.** Vähintään neljäsosan työajastaan robottien kanssa tekemisissä olevia palkansaajia pyydettiin kuvailemaan avovastauksessa lyhyesti niitä työtehtäviä, joissa robotti oli mukana.

Terveydenhuollossa esiin nousivat lääkerobotit ja leikkausrobotit:

Lääkkeenantorobotti. Täytän robotin säännöllisesti asiakkaiden luona.

Leikkausrobotti leikkaussalissa. Kirurgi ohjaa robottia. Itse avustan kirurgia.

Esille nousivat myös maataloudessa käytetyt robotit kuten lypsyrobotti tai teurastuksessa käytetyt robotit.

Tavaroiden kuljetukseen ja varastointiin liittyviä robotteja oli paljon käytössä.

Robotit kuljettavat meille komponentteja.

Kuljettavat asiakkaille tilatut ostokset, eli minä kerään ja robotti kuljettaa.

Ylipäättään robotteja käytettiin varsin laajalti osana tuotantotehtäviä.

Hitsausrobottien ohjausta. Kappaleiden vaihtoa roboteille hitsaukseen.

Osana tuotantoprosessia on robotteja ja niitä, niiden kuntoa, toimintaa ja tehokkuutta on seurattava jatkuvasti.

Leipominen linjalla, taikina tulee koneen kautta.

Robotit valmistavat tuotteen alusta loppuun.

Varsin monelle robottien kanssa työskentelevälle kyse oli robottien valvonnasta.

Valvon robottien työskentelyä.

Tarkkailemalla robottien työskentelyä, kun ne pakkaavat.

Yllättävän yleistä oli robottien kehittämiseen, huoltoon, myyntiin ja niiden käytön opetukseen liittyvät tehtävät:

Ohjelmoin robotteja.

Korjaan järjestelmärobotiikan virheitä ja puutteita tiedonsiirrossa ja tietokannoissa.

Myyn teollisuusrobotteja ja robottijärjestelmiä.

Ohjelmoin robottien liikettä ja käytän niitä prosessikehityksessä

Olen robottiasiantuntija ja kehitän robottijärjestelmiä, ohjelmoin, testaan, annan asiakastukea.

Reilu viidennes (sukupuolet yhteensä 22 %, naiset 20 %, miehet 22 %) robottien kanssa työskentelevistä palkansaajista ajatteli **robottien vapauttaneen työntekijöitä mielenkiintoisempiin tehtäviin**. Valtaosa ei kokenut näin tai piti asiaa vaikeana arvioida – tai oli jopa sitä mieltä, että oli käynyt pikemminkin päinvastoin: robotti oli tehnyt työstä tylsempää.

Tekoälyn käyttö töissä

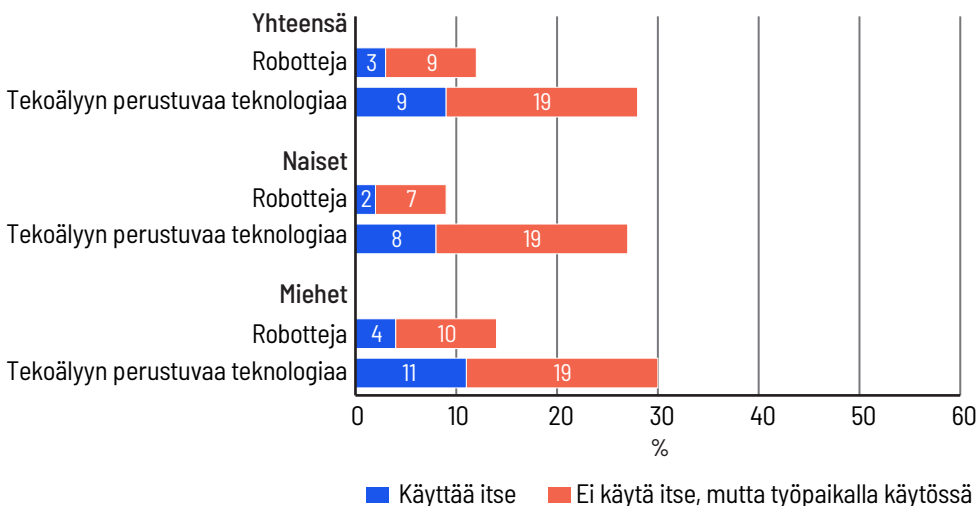
Tekoälyn käyttö työssä on puhututtanut paljon työelämäkeskustelussa. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, **onko työpaikalla käytössä tekoälyyn perustuvaa teknologiaa kuten chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekääntämistä tai koneoppimiseen perustuvaa data-analyysia.**

Palkansaajista 9 prosenttia (naiset 8 %, miehet 11 %) kertoi olevansa itse tekemisissä tekoälyn kanssa (kuvio 7.6). Lisäksi lähes viidennes (19 %) ei ollut itse suoraan tekemisissä minkään kysymyksessä mainitun teknologian kanssa, mutta niitä oli työpaikalla käytössä. Toisin sanoen niiden palkansaajien osuus, joiden työpaikalla käytettiin tekoälyyn perustuvaa teknologiaa, oli 28 prosenttia (naiset 27 %, miehet 30 %) syksyllä 2023. Ylempien toimihenkilöiden työpaikoilla (40 %) tekoälyn käyttö oli selvästi tyypillisempää verrattuna alempiin toimihenkilöihin (24 %) tai työntekijöihin (9 %).

Yleisimmin tekoäly oli käytössä yliopistoissa (70 %). Valtion työpaikoilla osuus oli 41 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 29 prosenttia. Vähäisintä tekoälyn käyttö oli hyvinvointialueilla ja kunnissa (21 %).

Kuvio 7.6

Tekoälyn ja robotiikan käyttö työpaikoilla sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Viitisen prosenttia kaikista palkansaajista (naiset 4 %, miehet 6 %) oli sitä mieltä (täysin tai jokseenkin), että **tekoälyn hyödyntäminen oli olennainen osa heidän työtään.** Kyse oli lähinnä ylemmistä toimihenkilöistä, joista näin ajatteli 12 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 3 prosenttia, työntekijöillä vieläkin vähemmän.

Tekoälyn käyttöä työssä haluttiin selvittää vielä muutamalla erillisellä kysymyksellä. Ensimmäinen koski työn muutosta: **Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia: Työnteon tapojen muuttaminen esimerkiksi robotiikalla tai tekoälyä, esimerkiksi Chat GPT:tä hyödyntämällä?**

Palkansaajista 4 prosenttia kertoi näin tapahtuneen, 7 prosenttia katsoi muutoksen olevan tulossa ja toiset 7 prosenttia vastasi, että tällainen muutos oli sekä tapahtunut että myös tulossa. Yhteensä siis 17 prosenttia palkansaajista oli joko kokenut tekoälyn vaikuttaneen työtapojen muutokseen tai ainakin varautui sen tuloon. Valtaosan (83 %) mukaan tekoälyyn liittyviä muutoksia ei ollut tapahtunut eikä ollut tulossa. Naisten ja miesten välillä ei tässä suhteessa ollut suuria eroja.

Ylemmille toimihenkilöille työtapojen muutos tekoälyn tai robotiikan avulla oli muita ryhmiä selvästi tavanomaisempaa. Peräti 30 prosenttia raportoi tekoälyn tai robotiikan käytöstä joko jo tapahtuneena (6 %), tulossa olevana (13 %) tai sekä että (11 %). Vastaava osuus oli alemmilla toimihenkilöillä 14 prosenttia ja työntekijöillä 7 prosenttia. Erityisesti tämä muutos koski tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoita, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoita, johtajia sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä. Toimialoista muutos koski eniten informaation ja viestinnän toimialaa, ammatillista, tieteellistä ja teknistä toimintaa sekä rahoitus- ja vakuutustoimintaa.

Digitaalisuus työssä – yhteenvetoa

Työolotutkimuksen vuoden 2023 tulokset osoittavat, että digitaaliset välineet ovat kiinteä osa suomalaista työelämää lähes työssä kuin työssä. Vain murto-osa palkansaajista ei käytä digivälineitä työssään; jokin digitaalinen työväline on tuttu 90 prosentille palkansaajista.

Digitalisoituminen ei kuitenkaan kosketa kaikkien työtä samalla tavoin. Siinä missä ylemmistä toimihenkilöistä lähes kaikki käyttivät jotain digilaitetta työssään, oli vastaava osuus työntekijäammateissa toimivilla 73 prosenttia. Myös sektoreittain on eroja. Yksityisellä sektorilla (88 %) digilaitteiden käyttö oli muita sektoreita vähäisempää (muut sektorit 95–96 %).

Valtion ja yliopistojen roolia edelläkävijänä selittää se, että näiden työnantajien palveluksessa on paljon ylempiä toimihenkilöitä ja työtehtävät ovat pääosin sellaisia, joihin digitaalisten välineiden käyttö soveltuu hyvin. Mitä luultavammin näillä sektoreilla on digitaalisia välineiden käyttöönnottoa kuitenkin myös aktiivisesti edistetty, mikä heijastuu tuloksiin.

Suomalaiset palkansaajat ovat onnistuneet hyvin hankkimaan uutta osaamista ja pysymään muutoksessa mukana. Valtaosa palkansaajista pitää itseään joko digieksperttinä (14 %) tai digiosaajana (48 %) taitojensa puolesta. Huomio kannattaa kiinnittää kuitenkin siihen, että työntekijäammateissa toimivilla oli oman arvionsa mukaan muita työntekijäryhmiä harvemmin hyvät digitaidot.

Robotit ovat vielä varsin vähäisesti käytössä työpaikoilla. Tässä tutkimuksessa roboteilla tarkoitettiin fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita. Palkansaajista 12 prosenttia kertoi työpaikallaan olevan tämän tapaisia robotteja.

Työolotutkimuksen tulosten perusteella robottien käyttö työpaikoilla näyttää olevan siis vielä varsin alkutekijöissään. Tutkimushetkellä 2020-luvun alkuvuosina robotit olivat valtaosin teollisuus- ja logistiikkarobotteja, joita käytettiin erilaisiin tuotantotehtäviin ja esineiden siirtelyyn. Toisaalta robotteja käytettiin myös analyysityöhön ja terveydenhoidossa. Tuloksiin vaikuttaa toki se, että työolotutkimuksessa robotiksi määriteltiin fyysisesti nähtävät koneet tai laitteet.

Kovin suuressa mittakaavassa robotit eivät näytä vapauttaneen työntekijöitä mielenkiintoisempiin tehtäviin. Työ robottien kanssa oli monelle robotin työnteon valvontaa.

Robottien rinnalle on tullut tekoälyn käyttö erilaisissa työtehtävissä. Tekoälyn käyttö onkin yleisempää kuin robottien käyttö. Suomalaisista palkansaajista 28 prosenttia kertoi työpaikalla olevan käytössä tekoälysovelluksia vuonna 2023. Tekoälyn käyttö työelämässä onkin selvästi aihe, joka vaatisi lisätutkimusta.

Kaikkien kaikkiaan voidaan sanoa, että suomalainen työelämä on lähes läpeensä digitalisoitunut. Eri ammateissa digitalisaatio tarkoittaa eri asioita. Viestintäalan erityisasiantuntijalle se on sosiaalisen median tulemistä osaksi viestintätöiden repertuaaria, myyjälle itsepalvelukassojen käytön seuraamista ja linja-auton kuljettajille ajon seuraamisen mahdollistamia GPS-laitteita tai ajopiirtureita.

Osalle digivälineiden käyttö on työn arkipäivää, osalla työ itsessään ei ole juurikaan ole muuttunut digitalisaation myötä. Herää kysymys, piileekö tässä riski digitaitojen pysyvälle polarisoitumiselle yhtenä työelämätaimana.

8 Kehittymismahdollisuudet työssä

Jatkuva työssä kehittyminen ja oppiminen on työelämän muutosvauhdissa lähes välttämätöntä. Mahdollisuus kehittyä työssä parantaa yleensä myös työtyytyväisyyttä. Työolotutkimuksessa on ollut kysymyksiä niin etenemis-, kehittämis- kuin kouluttautumismahdollisuuksiin liittyen jo tutkimuksen alusta, vuodesta 1977 lähtien.

Työssä kehittymisensä mahdollisuudet hyviksi arvioivien osuus kasvoi suomalaispalkansaajien joukossa tasaisesti 28 prosentista vuonna 1977 aina 45 prosenttiin vuonna 2013, mutta ei enää noussutkaan siitä vuoden 2018 tutkimuksessa. Miesten etumatka naisiin nähden kapeni ajan myötä yhteisen prosenttiyksikköön vuonna 2013. Vuonna 2018 ero kuitenkin jälleen kasvoi, kun mahdollisuutensa hyviksi kokeneiden naisten osuus laski vuodesta 2013 ja miesten kasvoi.

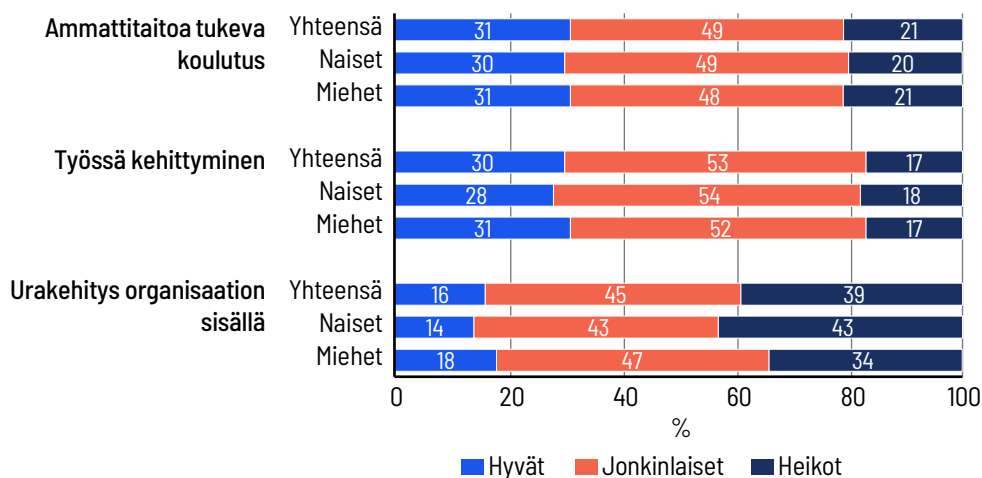
Myös uralla etenemismahdollisuutensa hyviksi arvioivien palkansaajien osuus kasvoi 7 prosentista vuonna 1977 aina 14–15 prosenttiin vuosien 2003–2018 työolotutkimuksissa. Miehillä koetut mahdollisuudet ovat olleet paremmat kuin naisilla koko aikasarjan ajan.

Kuviossa 8.1 on kuvattu suomalaisten palkansaajien **käsityksiä työssä kehittymisen, ammattitaitoa tukevan koulutuksen saamisen sekä urakehityksen** suhteen vuonna 2023. Työssä kehittymisen mahdollisuuksissa sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa, mutta miesten mahdollisuudet sekä ammattitaitoa tukevaan koulutukseen että uralla etenemiseen vaikuttavat paremmilta kuin naisten. Vuoden 2023 tuloksia kehittämis- ja etenemismahdollisuuksista ei voi verrata aiempiin käyntihaastatteluihin perustuviin tutkimustuloksiin.

Vajaa kolmannes kaikista palkansaajista koki vuonna 2023, että heillä oli työssään hyvät mahdollisuudet kehittyä ja niin ikään vajaa kolmannes koki mahdollisuutensa saada ammattitaitoa tukevaa koulutusta hyviksi. Sen sijaan vain noin joka kuudes (16 %) palkansaaja piti mahdollisuuksiaan organisaation sisäiseen urakehitykseen hyvinä, kun lähes 40 prosenttia – naiset selvästi useammin kuin miehet – koki mahdollisuutensa heikoiksi.

Kuvio 8.1

Koetut mahdollisuudet työpaikalla seuraavissa asioissa sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Alle 35-vuotiaat kokivat kehittymismahdollisuutensa paremmiksi (35–36 % hyvät) kuin heitä vanhemmat palkansaajat. Tosin yli 55-vuotiaistakin neljännes piti mahdollisuuksiaan hyvinä.

Koetut kehittymismahdollisuudet ovat selkeästi yhteydessä koulutustaustaan ja sosioekonomiseen asemaan: korkea-asteen suorittaneet (35 %) ja ylemmät toimihenkilöt (42 %) kokivat mahdollisuutensa paremmiksi kuin toisen asteen suorittaneet (26 %) ja alemmat toimihenkilöt (27 %), puhumattakaan korkeintaan perusasteen suorittaneista (21 %) ja työntekijäammateissa toimivista (19 %). Ylempien toimihenkilöiden välillä ei ollut suurta eroa sukupuolten välillä, mutta alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä miehet kokivat mahdollisuutensa selvästi paremmiksi kuin naiset.

Kehittymismahdollisuudet työssä koettiin erityisen hyväksi yliopistolla (44 %) sekä valtiolla (39 %). Yksityisellä sektorilla (30 %) ja kunnalla (28 %) vastaavat osuudet olivat pienemmät, ja kaikkein vähäisimmät hyvinvointialueiden palkansaajilla (22 %).

Ammattitaitoa tukevaa koulutusta oli parhaiten saatavilla 25–44-vuotiaiden 10-vuotiskäryhmissä (33 % hyvät mahdollisuudet). Tätä nuoremmilla 18–24-vuotiailla (30 %) ja vanhemmilla (45–54- ja 55–64-vuotiaat) (molemmat ryhmät 28 %) osuudet olivat hieman pienemmät. Mahdollisuudet olivat paremmat korkea-asteen suorittaneille ja ylemmille toimihenkilöille (39 % hyvät) kuin toisen asteen tai perusasteen suorittaneille (molemmat ryhmät 27 %), alemmille toimihenkilöille (31 %) tai työntekijäasemassa toimiville (20 %). Työntekijäasemassa olevilla naisilla ja miehillä ei ollut eroa osuuksissa, mutta toimihenkilöistä miehet kokivat mahdollisuutensa paremmiksi kuin naiset.

Yliopistojen palkansaajat kokivat ylivoimaisesti muita paremmiksi mahdollisuutensa ammattitaitoa tukevaan koulutukseen (50 %). Valtion palkansaajat tulivat jonkin verran jäljessä kakkosina (37 %). Muilla työnantajasektoreilla osuudet jäivät 29–30 prosenttiin.

Urakehityksen koetut mahdollisuudet omassa työorganisaatiossa olivat selvästi ikäsidonaisia. Alle 25-vuotiaista 26 prosenttia ja vielä 25–34-vuotiaistakin 24 prosenttia koki mahdollisuutensa hyväksi. Vastaava osuus 35–44-vuotiailla oli enää 17 prosenttia, ja laski siitä edelleen 45–54-vuotiaiden 11 prosenttiin ja yli 55-vuotiaiden 8 prosenttiin.

Myös koetut uramahdollisuudet olivat selvästi yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 21 prosenttia koki mahdollisuutensa urakehitykseen hyväksi, kun vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 15 ja työntekijöillä 11 prosenttia. Koulutusaste ei sen sijaan juurikaan erotellut palkansaajia tässä suhteessa, vaan osuus oli 15–17 prosenttia kaikissa kolmessa koulutusryhmässä.

Mahdollisuus urakehitykseen koettiin parhaimmaksi jälleen yliopistoissa (25 % hyvät mahdollisuudet). Valtion ja yksityissektorinkin palkansaajilla vastaava osuus oli vajaa 20 prosenttia, mutta kuntasektorilla ja hyvinvointialueilla enää alle 10 prosenttia.

Työssä kehittymisen ja uralla etenemisen koettu tärkeys

Jos mahdollisuudet kehittymiseen ja urakehitykseen vaihtelevat eri taustatekijöiden mukaan, sama koskee myös sitä, miten tärkeiksi nuo mahdollisuudet koetaan.

Kuviossa 8.2 näkyy, kuinka **työssä kehittymisen mahdollisuuksia pidettiin erittäin tärkeinä** huomattavasti useammin (37 %) kuin **urakehitystä organisaatiossa** (16 %). Nämä ulottuvuudet on kysytty erillisinä kysymyksinä eli ne eivät ole toisiaan poissulkevia. Lähes yhdeksän kymmenestä sellaisesta palkansaajasta, joka piti etenemismahdollisuuksia itselleen erittäin tärkeinä, piti myös työssä kehittymisen mahdollisuuksia erittäin tärkeinä. Kehittymismahdollisuuksia erittäin tärkeinä pitävistä vastaavasti 37 prosenttia piti myös uramahdollisuuksia erittäin tärkeinä.

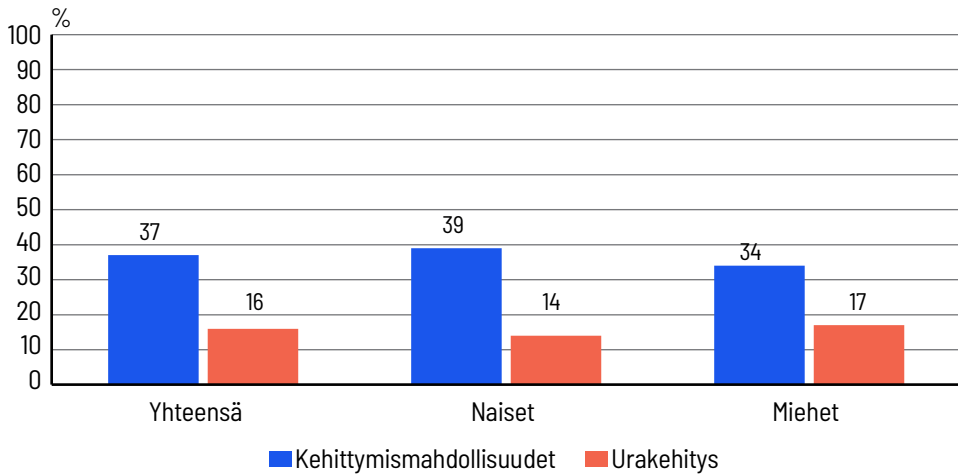
Naiset kokevat miehiä jonkin verran useammin työssä kehittymisen erittäin tärkeänä, miehet vastaavasti naisia jossain määrin useammin

uralla etenemisen. Näin on ollut koko 2000-luvun, kun seikkoja on työolotutkimuksessa mitattu.

Valitettavasti aikasarjavertailu vuoteen 2023 ei ole mahdollista tiedonkeruumenetelmän muutoksesta johtuvan vaikutuksen vuoksi. Käyntihaastatteluihin perustuva aikasarja vuosilta 2003–2018 näytti kehittymismahdollisuuksien tärkeyden kuitenkin nousseen erityisesti naisilla. Etenemismahdollisuuksien tärkeydessä trendi oli miehillä selkeästi ylöspäin, mutta naisilla osuus pysyi melko samana vuosina 2008–2018. ([Sutela ym. 2019.](#))

Kuvio 8.2

Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen erittäin tärkeää nykyisessä työssä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Työssä kehittymisen tärkeys korostui erityisesti 25–34-vuotiailla (50 % erittäin tärkeää). Myös tätä nuoremmissa ja vanhemmissa 10-vuotiskäluokassa vastaava osuus oli noin 40 prosenttia, mutta väheni vanhemmissa ikäluokissa aina yli 55-vuotiaiden 20 prosenttiin.

Ylemmistä toimihenkilöistä 51 prosenttia piti työssä kehittymistä erittäin tärkeänä, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 35 ja työntekijäasemassa olevilla osuus 22 prosenttia. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista lähes puolet (46 %), toisen asteen suorittaneista vajaa kolmannes (30 %) ja perusasteen suorittaneista reilu neljännes (26 %) koki kehittymisen erittäin tärkeäksi. Osuudet olivat lähellä 50 prosenttia yliopisto- ja valtiosektorilla, vajaassa 40 prosentissa hyvinvointialueiden palkansaajilla ja noin 35 prosentissa niin kunta- kuin yksityissektorilla.

Myös etenemismahdollisuuksien tärkeys on yhteydessä ikään, sosioekonomiseen asemaan ja työnantajasektoriin. Iän karttuessa kiinnostus uralla etenemiseen vähenee. Kokemus etenemismahdollisuuksien tärkeydestä

oli voimakkain 25–34-vuotiailla (27 %), mutta laski iän myötä selvästi ollen enää 4 prosenttia yli 55-vuotiaiden joukossa. Ylemmistä toimihenkilöistä 19 prosenttia, mutta työntekijäasemassa olevista 11 prosenttia piti etenemismahdollisuuksia erittäin tärkeinä. Koulutusasteen mukaan eroja ei kuitenkaan ollut, vaan osuus oli 15–16 prosenttia kaikissa ryhmissä.

Etenemismahdollisuuksia pidettiin tärkeimpinä yliopistosektorilla (28 %), kun valtiolla ja yksityissektorilla osuus oli vajaa 20 prosenttia. Kuntasektorin ja hyvinvointialueiden palkansaajista vain joka kymmenes piti erittäin tärkeänä sitä, että voisi edetä parempaan asemaan työpaikallaan.

On kuitenkin jossain määrin epäselvää, miten kysymyksiä etenemismahdollisuuksista ja niiden tärkeydestä tulisi tulkita. Laadulliset haastattelut ovat näyttäneet, että uralla etenemisen käsite voidaan ymmärtää eri yhteyksissä hyvin eri tavoin. Osalle vastaajista uralla eteneminen tarkoittaa niin sanottua vertikaalista etenemistä eli ylenemistä esimerkiksi työntekijän roolista lähiesimiestehtäviin. Toiset voivat nähdä sen myös horisontaalisena etenemisenä, esimerkiksi siirtymisenä itselle mielenkiintoisempiin tehtäviin, erikoistumisena ja asiantuntijuuden kehittymisenä. Joissakin ammateissa, kuten opettajan työssä, vertikaalisia etenemismahdollisuuksia ei käytännössä ole. Organisaatioiden madaltumisen myötä tämä koskee yhä useampaa. Toisaalta työorganisaatioissa on voitu jo edetä sellaiseen asemaan, että ylemmäs ei enää pääse.

Kun kysymystä etenemismahdollisuuksista on testattu kognitiivisesti, on käynyt ilmi, että moni etenkin asiantuntijatehtävissä toimiva ei halua edetä ”parempaan asemaan työpaikalla”, koska se tarkoittaisi siirtymistä omista mielenkiintoisista pidetyistä sisällöllisistä tehtävistä hallinnollisiin esihenkilötehtäviin; osaamisen kehittäminen omalla aihealueella koettiin palkitsevammaksi ([Sutela & Lehto 2008](#)).

Koulutukseen osallistuminen

Suomi on ollut kärjessä **Euroopan työolotutkimuksessa** aina 1990-luvulta alkaen, kun on tutkittu työnantajan järjestämään – tai yrittäjien osalta itse maksettuun – koulutukseen osallistumista. Esimerkiksi vuoden 2015 tutkimuksen mukaan suomalaisista työllisistä 54 prosenttia oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, kun EU-28-maiden keskiarvo oli 41 prosenttia. ([Eurofound 2017, 84.](#))

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa **työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista** on tutkittu vuodesta 1977 lähtien (kuvio 8.3).

Koulutuksella on tarkoitettu mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisesta on maksettu palkkaa tai päivärahaa – erilaiset seminaarit on mainittu tässä yhteydessä vuodesta 2008 alkaen.

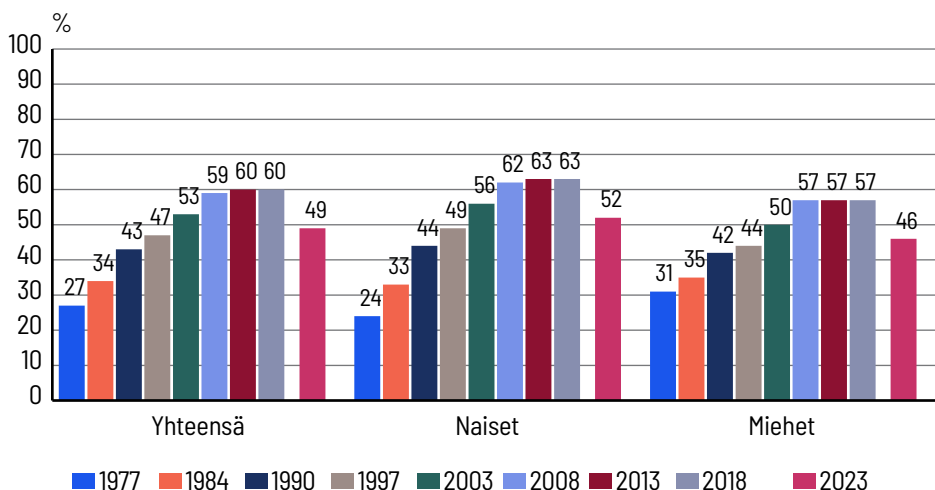
Koulutukseen osallistumista voi pitää pikemminkin faktana kuin subjektiivisena kokemuksena. Muiden faktakysymysten tavoin vuoden 2018 käynti- ja verkkovastaukset koulutukseen osallistumisesta edellisten 12 kuukauden aikana eivät juuri poikenneetkaan toisistaan (verkko 57 %, käynti 60 %).

Näin ollen vuoden 2023 tulosta, jonka mukaan 49 prosenttia palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen 12 kuukauden aikana, voi pitää karkeasti aikasarjan jatkumona. Koulutukseen osallistumisen trendi oli vuodesta 1977 alkaen pitkään nouseva, mutta pysähtyi vuoden 2008 tienoille. Vuoden 2023 tulos on selvästi pienempi kuin aiemmin 2000-luvulla. Laskeva trendi on käynyt ilmi viime aikoina myös muissa tutkimuksissa (mm. [Lyly-Yrjänäinen 2024](#)).

Vuonna 2023, kuten viime vuosikymmeninä muutenkin, naispalkansaajat olivat osallistuneet yleisemmin (52 %) koulutuksiin kuin miehet (46 %). Vielä 1980-luvulla tilanne oli päinvastainen ja se muuttui 1990-luvulla. Myös naisten koulutustaso on noussut nopeammin kuin miesten, ja koulutuksella onkin tapana kasautua.

Kuvio 8.3

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen edellisten 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 ja 2023 sekä 2023



Koulutukseen kasautumista kertoo se, että koulutukseen osallistuminen oli yleisintä korkeasti koulutetuilla ja ylemmillä toimihenkilöillä. Osallistuminen näyttäisi tosin vähentyneen erityisesti korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla ja ylemmillä toimihenkilöillä.

Vuonna 2023 korkea-asteen suorittaneista palkansaajista 56 prosenttia oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen edellisten 12 kuukauden aikana, kun vastaava osuus toisen asteen suorittaneilla oli 44 prosenttia ja perusasteen suorittaneilla (ml. koulutusaste tuntematon) oli 38 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen oli osallistunut 57 prosenttia ja työntekijöistä 36 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä joka toinen (51 %). Hyvinvointialueilla ja valtiosektorilla osuudet olivat noin 60 prosenttia, kuntasektorillakin 56 prosenttia. Yliopistoissa osuus oli 51 ja yksityissektorilla 45 prosenttia.

Koulutukseen osallistumisen lisäksi työolotutkimuksessa on selvitetty **koulutuspäivien määrää**. Samalla kun koulutukseen osallistuminen yleistyi 1980- ja 1990-luvuilla sekä 2000-luvun alussa, keskimääräinen koulutuspäivien määrä osallistujaa kohti kääntyi laskusuuntaan. Vuonna 2018 koulutukseen osallistuneilla naisilla koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,6 ja miehillä 4,9. Vuonna 2023 edellisten 12 kuukauden aikana koulutukseen osallistuneilla naisilla koulutuspäiviä oli ollut keskimäärin 4,1 ja miehillä 4,4.

Muu oppiminen

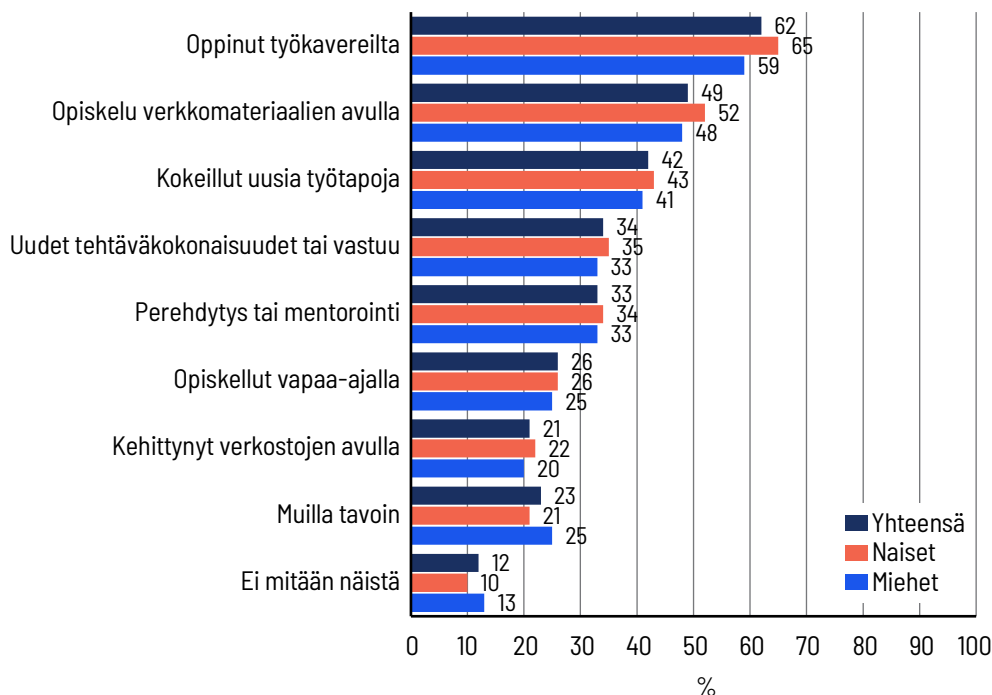
Koulutukseen osallistumisen laskeva trendi voi näyttää huolestuttavalta. Siitä ei kuitenkaan voi tehdä suoraan johtopäätöstä, että työnantajat tai palkansaajat pitäisivät ammattitaidon ylläpitoa ja kehittämistä vähemmän arvossa kuin ennen.

Kyse lienee pikemminkin siitä, että digitalisaation ja työelämän joustojen myötä aikaan ja paikkaan sidottu kurssimuotoinen kouluttaminen on vähentynyt ja siirtynyt verkon kautta tapahtuvaksi itseopiskeluksi, tarpeen mukaan pieniksi palasiksi pilkkottuna (ks. myös [Ruuskanen 2023](#)). Muodollisen koulutuksen rinnalla tunnustetaan ja tunnustetaan yhä enemmän muita oppimisen tapoja. Tässä ei sinänsä ole tietenkään mitään uutta, vaan työssä on opittu ja kehitytty eri tavoin kautta aikojen.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa tiedusteltiin laajasti niistä eri tavoista, joilla vastaajat olivat kehittäneet taitojaan tai osaamistaan. Noin yhdeksän kymmenestä (88 %) vastaajasta kertoi kehittäneensä osaamistaan vähintään yhdellä kysymyksessä mainituista tavasta tai ”jollain muulla tapaa”. Noin puolet vastaajista (53 %, naiset 55 %, miehet 50 %) katsoi kehittäneensä itseään vähintään kolmella mainituista tavoista.

Kuvio 8.4

Kehittänyt taitojaan tai osaamistaan edellisten 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2023



Yleisimmin (62 %) taitojen ja osaamisen katsottiin kehittyneen **työkavereilta oppimalla**. Noin puolet vastaajista oli **opiskellut verkkomateriaalien avulla**. Kaksi viidestä oli päässyt **kokeilemaan uusia työtapoja** ja noin joka kolmas katsoi kehittyneensä **uusien tehtäväkokonaisuuksien tai vastuiden** myötä. Joka kolmatta oli auttanut **perehdytys tai mentorointi**. **Omaehtoinen opiskelu vapaa-ajalla** oli sekin varsin yleistä, sillä useampi kuin joka neljäs palkansaaja oli harrastanut sitä edellisten 12 kuukauden aikana. (Kuvio 8.4.)

Naisille kaikki oppimismuodot – lukuun ottamatta vaihtoehtoa ”muulla tavoin” – olivat hieman yleisempiä kuin miehille. E erityisen selväksi ero käy työkavereilta oppimisen osalta: naiset tunsivat kehittyneensä tällä tavoin useammin (65 %) kuin miehet (59 %).

Eri oppimistapojen nimeäminen oli yleisintä joko alle 35-vuotiaille tai keskimmaisille ikäryhmille. Esimerkiksi **verkostoitumalla kehittyminen** tai verkkomateriaaleista oppiminen oli yleisempää keskimmaisissa kuin kaikkein nuorimmassa tai vanhimmassa ikäluokassa. Sen sijaan uusien työtapojen kokeilu tai työkavereilta oppiminen oli yleisintä nuorimmille ja väheni iän myötä – tosin vielä vähintään 55-vuotiaistakin palkansaajista joka toinen kertoi kehittyneensä edellisten 12 kuukauden aikana työkavereilta oppimalla.

Yhteistä kaikille eri oppimistavoille oli se, että ylemmät toimihenkilöt mainitsivat niitä useammin kuin muut sosioekonomiset ryhmät. Ainoana

poikkeuksena oli perehdytyksen ja mentoroinnin kautta oppiminen, mikä oli yhtä yleistä ylemmille ja alemmille toimihenkilöille. Ääripäiden – yhtäältä ylemmät toimihenkilöt, toisaalta työntekijät – välinen ero oli suurimmillaan, kun kyse oli omaehtoisesta vapaa-ajalla opiskelusta tai verkkomateriaalien avulla opiskelusta.

Ylemmistä toimihenkilöistä 96 prosenttia mainitsi kehittäneensä itseään työssään ainakin yhdellä listatuista tavoista, kun vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 91 ja työntekijöillä 79 prosenttia. Yli 55-vuotiaista 83 prosenttia mainitsi ainakin yhden tavan, kun muissa ikäryhmissä osuus oli 90 prosentin molemmin puolin.

Koulutus kasautuu. Lähes kaikki (97 %) ne, jotka olivat osallistuneet muodolliseen työnantajan kustantamaan koulutukseen, olivat kertomansa mukaan vahvistaneet osaamistaan myös muilla tavoin. Toki valtaosa (81 %) myös heistä, jotka eivät olleet osallistuneet koulutukseen edellisten 12 kuukauden aikana, kertoi vahvistaneensa osaamistaan muilla tavoin.

Joka kymmenes (10 %) kaikista palkansaajista ei ollut osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen eikä kehittänyt taitojaan työssään millään kysymyksessä mainitulla tavalla edellisten 12 kuukauden aikana. Oppimista on toki voinut tapahtua, vaikka oppimistilanteita ei olisi sellaisiksi tunnistettu esimerkiksi siksi, ettei tilanteesta olla tietoisesti haettu mahdollisuuksia uuden oppimiseen.

9 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat olleet keskeisiä, joskin vaikeasti mitattavia asioita työelämän tutkimuksessa. Työolotutkimuksissa työn itsenäisyyttä on pyritty selvittämään mahdollisimman yksityiskohtaisesti, sillä yleiseen kysymykseen vastattaessa omasta tilanteesta annetaan tyypillisesti liiankin myönteinen kuva, aivan kuten yleiseen työtyytyväisyyskysymyksenkin vastattaessa. Yksi yleisluontoinen kysymys ei myöskään tuo esiin riittävän monisyistä kuvaa vaikutusmahdollisuuksista työn eri osatekijöihin. Vuodesta 1984 lähtien työolotutkimuksen vastaajia on tämän vuoksi pyydetty arvioimaan useiden työn piirteiden osalta, kuinka paljon heillä on niihin vaikutusmahdollisuuksia.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysymys siitä, **kuinka paljon voi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä tekee työnsä** muutettiin kysymykseksi **kuinka paljon voi vaikuttaa omien työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen**. Vastaavasti kysymys vaikutusmahdollisuuksista **työmenetelmiin** muutettiin vaikutusmahdollisuuksiksi **työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin**.

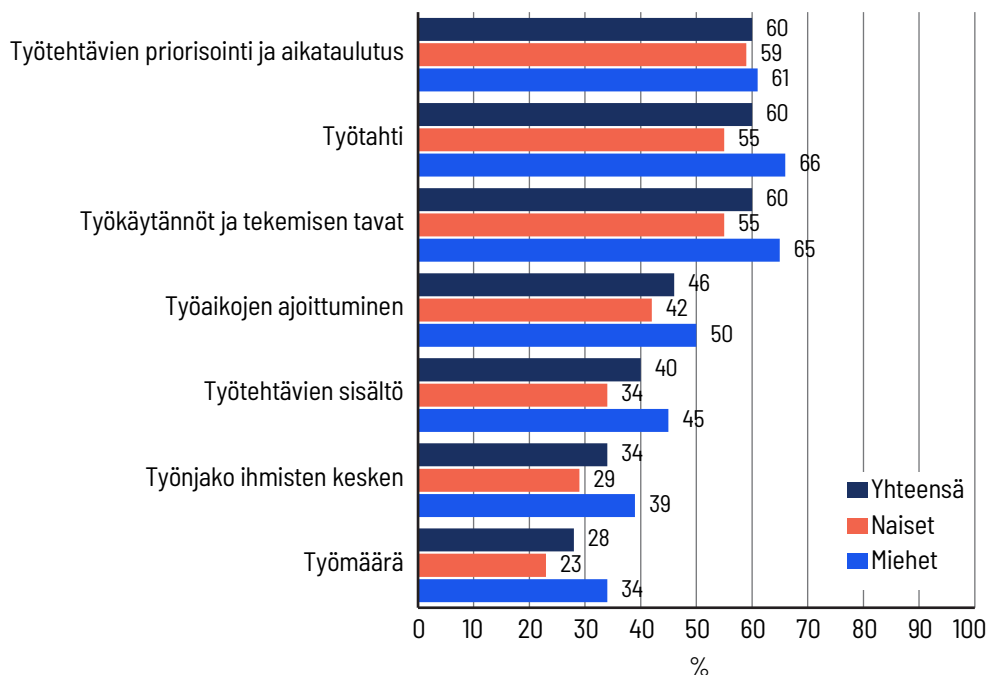
Kuviosta 9.1 nähdään, miten **vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöiden** osalta vaihtelevat. Parhaiten palkansaajat kokivat voivansa vaikuttaa **työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen, työtahtiin** sekä **työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin**: 60 prosenttia palkansaajista koki voivansa vaikuttaa näihin asioihin paljon tai melko paljon.

Vaikka pitkän aikavälin trendi onkin vaihdellut eri osatekijöiden suhteen, on ajallinen muutos kaiken kaikkiaan ollut pääasiassa varsin pientä viimeksi kuluneiden 25 vuoden aikana. Ja vaikka vuoden 2023 tulokset eivät olekaan täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin tiedonkeruutavan muutoksen ja kysymysmuotoilujen muutosten vuoksi, ovat työn eri osatekijöiden suhteelliset osuudet ja järjestys säilyneet jokseenkin ennallaan vuoteen 2018 verrattuna.

Naiset voivat vaikuttaa vähemmän kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin kuin miehet (kuvio 9.1). Ero oli sukupuolten välillä kymmenen prosenttiyksikön luokkaa kaikissa osatekijöissä lukuun ottamatta työtehtävien priorisointia ja aikataulutusta, jossa eroa oli pari prosenttiyksikköä. Tässä suhteessa ei ole tapahtunut juurikaan muutosta vuoteen 2018 verrattuna.

Kuvio 9.1

Vaikutusmahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan
Paljon tai melko paljon, Työolotutkimus 2023



Vuonna 2023 palkansaajilta, jotka olivat kertoneet tekevänsä etätöitä, kysyttiin myös vaikutusmahdollisuuksista siihen, **miten paljon ja milloin tekee etätöitä**. Vastaajista noin kolme neljästä (77 %) ilmoitti voivansa vaikuttaa tähän paljon tai melko paljon. Miehet (83 %) kokivat voivansa vaikuttaa etätöiden määrään ja ajankohtaan enemmän kuin naiset (72 %).

Työn eri osatekijöihin vaikuttamismahdollisuuksissa on tiettyjä yhtäläisyyksiä erityisesti sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan. Ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten vaikutusmahdollisuuksia työn kaikkiin eri osatekijöihin.

Työntekijäasemassa toimivilla oli alempiakin toimihenkilöitä heikommat vaikutusmahdollisuudet työtehtävien priorisoinnin ja aikataulutuksen sekä työaikojen ajoittumisen osalta. Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin olivat sen sijaan paremmat kuin alemmilla toimihenkilöillä. Työtahdin, työmäärän ja työnjaon suhteen työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuudet olivat yhtäläiset.

Työnantajasektoreista yliopistoissa työskentelevillä palkansaajilla oli kautta linjan eniten vaikutusmahdollisuuksia. Ainoastaan työnjaossa ihmisten kesken vaikutusmahdollisuudet olivat yhtä hyvät myös yksityisellä sektorilla.

Hyvinvointialueiden -ja yhtymien palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia lähes kaikkien kysyttyjen työn osatekijöiden suhteen. Tosin

kuntasektorillakin palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen, työtahtiin, työaikojen ajoittumiseen ja työmäärään olivat jokseenkin samalla tasolla kuin hyvinvointialueilla -ja yhtymissä. Kaiken kaikkiaan tämä liittyy hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sekä osin myös kuntasektorilla työtehtävien luonteeseen, mutta myös siellä esiintyviin aikapaineisiin (ks. luku 10). Myös valtiolla vaikutusmahdollisuudet jäivät monin paikoin jälkeen yliopistoista ja yksityisestä sektorista.

Nuorimassa 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä koettiin vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien sisältöön, työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen sekä työaikojen ajoittumiseen kuin muissa ikäryhmissä. Toisaalta töiden jakamiseen ihmisten kesken, työtahtiin, työmäärään ja siihen, miten paljon ja milloin teki etätyötä, nuoret kokivat voivansa vaikuttaa jopa hieman enemmän kuin vanhemmat ikäryhmät. Vastaavasti yli 55-vuotiailla vaikutusmahdollisuudet olivat näiden osatekijöiden kohdalla heikoimmat muihin ikäryhmiin verrattuna.

Mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssä

Viime aikoina työelämäkeskustelussa on painotettu työntekijöiden osallistamisen, luovan ideoinnin, uusien innovaatioiden sekä työtapojen jatkuvan kehittämisen tärkeyttä. Ajatuspajat, aivoriihet ja workshopit ovat tulleet monelle palkansaajalle tutuksi.

Missä määrin palkansaajilla sitten on mahdollisuuksia soveltaa näitä ideoinnin tuotoksia työssään? Uusien ideoiden käyttöön ottaminen ei välttämättä käy käden käänteessä vaan vaatii aikaa ja paneutumista.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa asiaa kartoitettiin kysymällä, onko vastaajalla **mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssään**. Kolmasosa (33 %) palkansaajista oli tilanteessa, että heillä oli mahdollisuus sekä useimmiten myös aikaa soveltaa uusia ideoita työssään. Naisilla osuus oli 27 prosenttia ja miehillä 39 prosenttia.

Tilanne oli tässä suhteessa paras yliopistoissa työskentelevillä (53 %), kun osuudet olivat yksityisellä sektorilla 35 prosenttia, kuntasektorilla 32 prosenttia ja valtiolla 27 prosenttia. Hyvinvointialueilla- ja yhtymissä vain joka viidennellä (20 %) oli sekä mahdollisuus että aikaa uusien ideoiden soveltamiseen työssä.

Ylemmistä toimihenkilöistä 40 prosentilla oli sekä mahdollisuus että aikaa ideoiden soveltamiseen. Alemmista toimihenkilöistä näin ilmoitti 28 prosenttia ja työntekijäasemassa toimivista 32 prosenttia.

Lähes puolet (48 %) palkansaajista oli tilanteessa, että heillä kyllä olisi periaatteessa ollut mahdollisuus soveltaa työssään uusia ideoita, mutta ei useinkaan tähän aikaa. Näin oli noin joka toisella (52 %) naispalkansaajalla ja 44 prosentilla miespalkansaajista. (Kuvio 9.2.) Sukupuolten ero käy ymmärrettäväksi, kun ottaa huomioon, että naiset raportoivat kiireen ilmenemismuodoista ja niiden vaikutuksista yleisemmin kuin miehet (ks. luku 10).

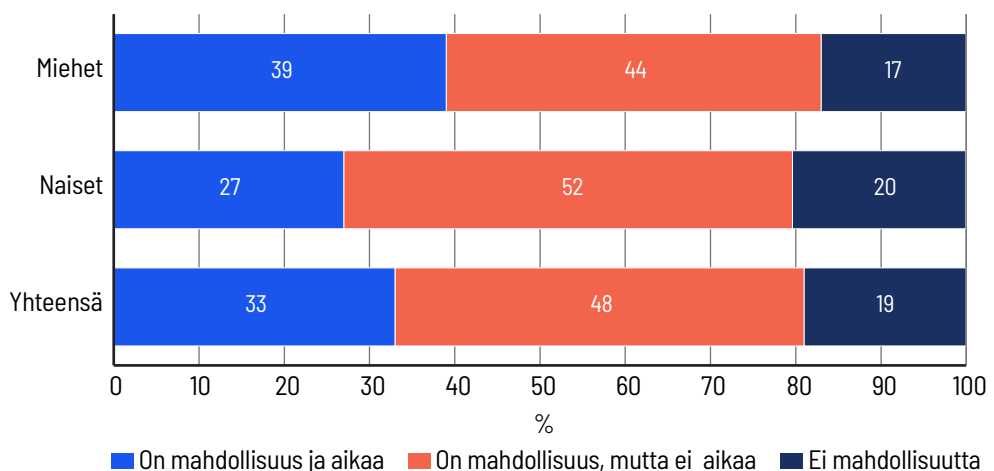
Julkisen sektorin palkansaajista yli puolet katsoi, että heillä oli periaatteessa mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssä, mutta ei useinkaan aikaa (hyvinvointialueet- ja yhtymät 56 %, valtio 53 % ja kuntasektori 53 %). Yksityisen sektorin palkansaajilla vastaava osuus oli 46 prosenttia ja yliopistoissa 35 prosenttia. Miehillä oli yleisemmin mahdollisuuksia ja useimmiten myös aikaa uusien ideoiden soveltamiseen kuin naisilla kaikilla työnantajasektoreilla.

Reilu puolet ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä (53 % ja 51 %), mutta vain 37 prosenttia työntekijöistä kertoi, ettei aika riittänyt uusien ideoiden soveltamiseen, vaikka se muuten olisi mahdollista ollutkin.

Noin joka viidennellä palkansaajalla (19 %) ei kuitenkaan ollut edes periaatteellista mahdollisuutta soveltaa ideoita työssään. Tämä koski työntekijätason palkansaajista noin joka kolmatta (31 %), kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 20 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä vain 7 prosenttia.

Kuvio 9.2

Mahdollisuus uusien ideoiden soveltamiseen työssä sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



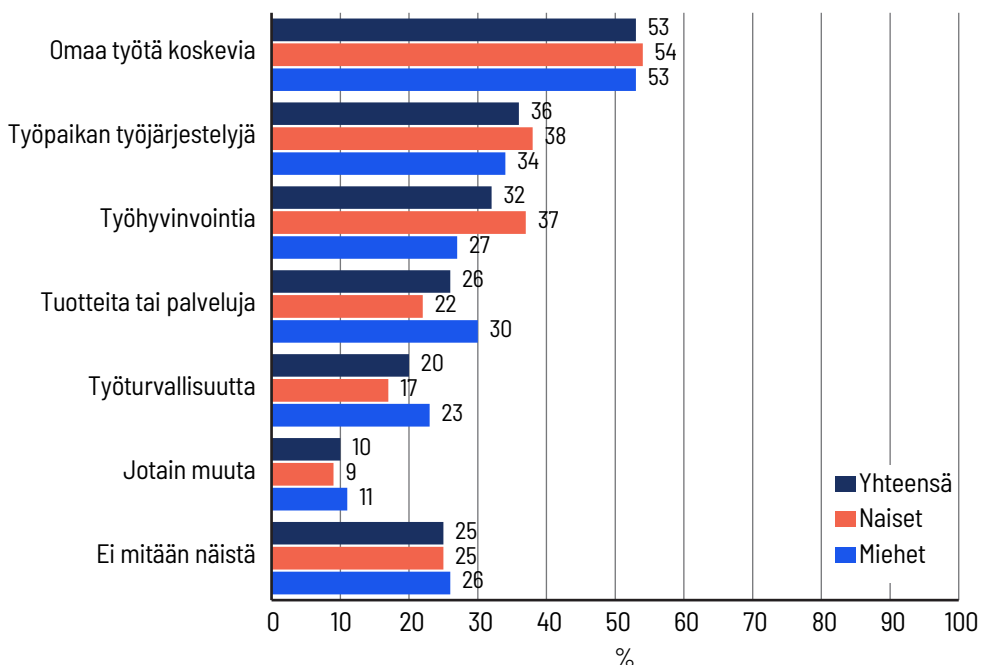
Palkansaajien tekemät kehittämisehdotukset

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, olivatko he tehneet edellisten 12 kuukauden aikana työpaikallaan kehittämisehdotuksia, jotka koskivat omaa työtä, tuotteita tai palveluita, työpaikan työjärjestelyitä, työturvallisuutta, työhyvinvointia tai jotain muuta aihetta. Vuonna 2023 hieman yli puolet (53 %) palkansaajista kertoi tehneensä työpaikallaan **omaa työtään koskevia kehittämisehdotuksia**, reilu kolmasosa (36 %) oli tehnyt **työpaikan työjärjestelyjä koskevia kehittämisehdotuksia** ja noin joka neljäs (26 %) **tuotteita tai palveluja koskevia kehittämisehdotuksia edellisten 12 kuukauden aikana**.

Työturvallisuutta koskevia kehittämisehdotuksia oli tehnyt joka viides (20 %) ja **työhyvinvointia koskevia kehittämisehdotuksia** noin kolmannes palkansaajista (32 %). Edellisten lisäksi **kehittämisehdotuksia jostakin muusta asiasta** oli tehnyt joka kymmenes (10 %). Neljäsosa (25 %) palkansaajista ei puolestaan ollut tehnyt kehittämisehdotuksia mistään edellä mainituista aihepiireistä.

Kuvio 9.3

Tehnyt kehittämisehdotuksia edellisten 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Kuviosta 9.3 nähdään, että vuonna 2023 miehet olivat tehneet jonkin verran naisia enemmän kehittämisehdotuksia koskien tuotteita tai palveluita sekä työturvallisuutta. Naiset olivat sen sijaan tehneet miehiä useammin kehittämisehdotuksia työhyvinvointiin ja jossain määrin myös työpaikan työjärjestelyihin liittyen.

Yksityisen sektorin palkansaajat olivat tehneet tuotteita tai palveluita koskevia kehittämissuhteita useammin ja vastaavasti työjärjestelyitä koskevia ehdotuksia hieman harvemmin kuin muilla sektoreilla. Hyvinvointialueiden ja -yhtymien sekä kuntasektorin kuormituksesta kertonee se, että näillä sektoreilla oli tehty jonkin verran enemmän työhyvinvointiin liittyviä ehdotuksia kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. Omaa työtä, työturvallisuutta tai jotakin muuta aihepiiriä koskevissa kehittämissuhteissa sektoreiden väliset erot jäivät vähäisemmäksi.

Kehittämissuhteiden teko oli yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä 64 prosenttia oli tehnyt omaa työtään, 35 prosenttia tuotteita tai palveluita, 44 prosenttia työpaikan työjärjestelyjä, 37 prosenttia työhyvinvointia ja 12 prosenttia jotakin muuta asiaa koskevia kehittämissuhteita.

Työturvallisuutta koskevia kehittämissuhteita työntekijät (26 %) olivat kuitenkin tehneet enemmän kuin alemmat toimihenkilöt (18 %) ja ylemmät toimihenkilöt (15 %).

Vuonna 2023 alemmista toimihenkilöistä omaa työtään koskevia kehittämissuhteita oli tehnyt reilu puolet (53 %), tuotteita tai palveluja koskien noin joka neljäs (26 %), työjärjestelyitä koskien 38 prosenttia, työhyvinvointiin liittyen 36 prosenttia ja jotakin muuta asiaa koskien noin joka kymmenes (9 %).

Työntekijöillä kehittämissuhteiden tekemistä koskevat osuudet olivat 42 prosenttia (oma työ), 16 prosenttia (tuotteet ja palvelut) ja 24 prosenttia (työjärjestelyt), 20 prosenttia (työhyvinvointi) ja 9 prosenttia (jokin muu) vuonna 2023.

Omaa työtä, tuotteita ja palveluita, työpaikan työjärjestelyitä ja työturvallisuutta koskevien kehittämissuhteiden teolla ja mahdollisuudella soveltaa uusia ideoita työssä oli jokseenkin selvä yhteys.

Ne palkansaajat, joilla oli työssään sekä mahdollisuus että aikaa soveltaa uusia ideoita, olivat tehneet yleisemmin kehittämissuhteita verrattuna heihin, joilla periaatteessa oli mahdollisuus mutta ei useinkaan aikaa – puhumattakaan heistä, joilla mahdollisuuksia ideoiden soveltamiseen ei ylipäänsä ollut. Tämä näkyi niin omaa työtä koskevissa ehdotuksissa (jos mahdollisuus ja aikaa 63 %, jos mahdollisuus mutta ei aikaa 56 %, jos ei mahdollisuutta 31 %) kuin tuotteita ja palveluita koskien (35 % vs. 26 % vs. 12 %), työjärjestelyjä koskien (43 % vs. 37 % vs. 21 %) sekä työturvallisuutta koskien (23 % vs. 19 % vs. 16 %). Työhyvinvointia koskevissa aloitteissa ei sen sijaan ollut eroa niiden välillä, joilla oli ideoiden soveltamiseen mahdollisuus ja aikaa

(35 %) ja niiden välillä, joilla oli periaatteessa mahdollisuus, mutta ei juuri aikaa (35 %). Verrattuna ryhmään, jolla ei ollut edes periaatteellista mahdollisuutta uusien ideoiden soveltamiseen (22 %), ero oli kuitenkin merkittävä. Vastaavasti jotain muuta aihepiiriä koskevien kehittämisehdotusten osalta erot olivat varsin pienet (11 %, 10 % ja 7 %).

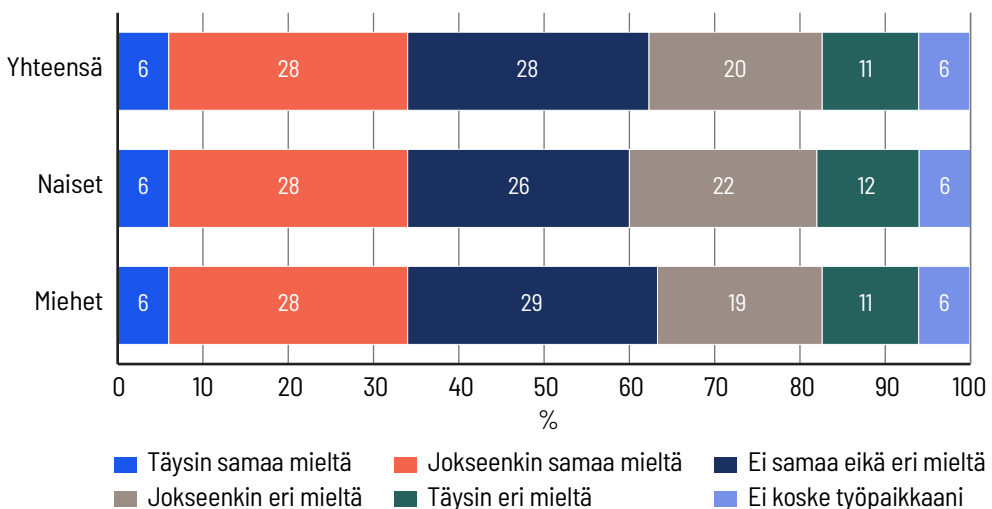
Kokeileva työkuultuuri ja työyhteisön kehittäminen

Edeltävistä tuloksista voi jo päätellä, että työorganisaatioiden välillä on eroa siinä, miten avoimia ne ovat uusille ideoille, miten työntekijöitä rohkaistaan vaikkapa uusien työmenetelmien kokeilemiseen – ja miten varmistetaan, että työntekijöillä on myös käytännössä mahdollisuus kokeilla ja soveltaa uutta.

Työpaikkojen eroja tässä suhteessa selvitettiin vuoden 2023 työolotutkimuksessa väittämällä **Työpaikkaamme voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi**. Kaikista palkansaajista 6 prosenttia oli väittämän kanssa **täysin samaa mieltä** ja 28 prosenttia **jokseenkin samaa mieltä**. Toisin sanoen noin kolmannes (34 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa ainakin jossain määrin kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi. **Täysin eri mieltä** väittämän kanssa oli 11 prosenttia palkansaajista ja reilu neljännes (28 %) ei osannut ottaa väittämään kantaa. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut juurikaan eroa. (Kuvio 9.4.)

Kuvio 9.4

Työpaikkaa voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kun täysin ja jokseenkin samaa mieltä -osuudet lasketaan yhteen, osoittautuivat yliopistot kaikkein innovatiivisimmiksi: puolet (50 %)

niiden palkansaajista piti työpaikkaansa kokeilevana ja uudistavana. Muilla sektoreilla jäätiin tästä jälkeen: osuudet olivat kunta-alalla 37 prosenttia, yksityisellä sektorilla 34 prosenttia, valtiolla 32 prosenttia sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä 29 prosenttia.

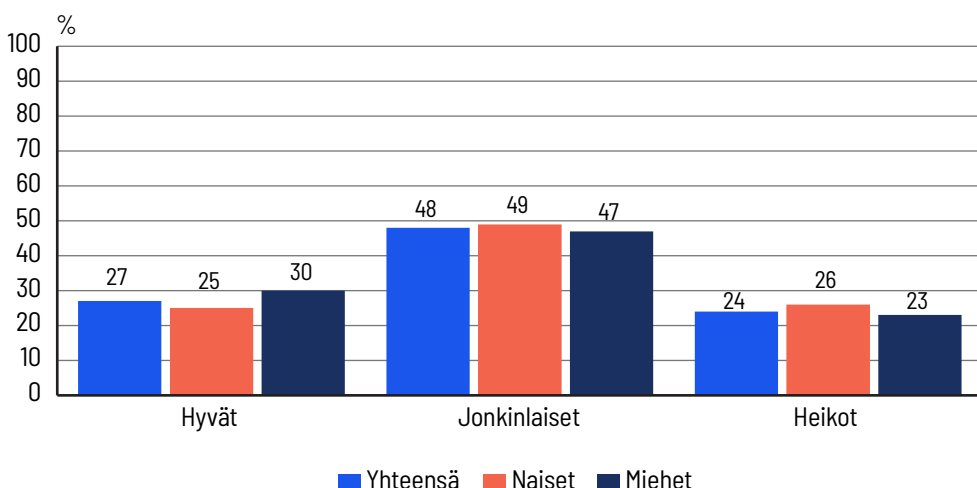
Ylemmät toimihenkilöt pitivät (42 %) pitivät työpaikkojaan kokeilevampina kuin alemmat toimihenkilöt (33 %) ja työntekijät (28 %).

Työpaikan koolla ei ollut kovin merkittävää yhteyttä sen kokeilukulttuuriin. Palkansaajien mahdollisuus ja riittävä aika uusien ideoiden soveltamiseen, kehittämisehdotusten tekeminen edellisten 12 kuukauden aikana sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet olivat kuitenkin yleisempiä niillä työpaikoilla, joita saattoi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi kuin muilla työpaikoilla.

Vuonna 2023 reilu neljännes (27 %) palkansaajista koki **mahdollisuutensa osallistua oman työorganisaation kehittämiseen** hyväksi ja vajaa neljännes (24 %) heikoiksi (kuvio 9.5). Miehet kokivat mahdollisuutensa hieman paremmiksi (30 % hyvät mahdollisuudet) kuin naiset (25 %). Ylemmät toimihenkilöt kokivat mahdollisuutensa hyväksi selvästi yleisemmin (40 %) kuin alemmat toimihenkilöt (24 %) tai työntekijät (17 %).

Kuvio 9.5

Mahdollisuudet osallistua työorganisaation kehittämiseen sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna erot jäivät vähäisiksi lukuun ottamatta hyvinvointialueilla ja -yhtymissä työskenteleviä palkansaajia, joista vain 17 prosenttia piti mahdollisuuksia osallistua työorganisaation kehittämiseen hyvinä. Muilla sektoreilla osuus oli suunnilleen vajaa kolmasosa palkansaajista (valtio 31 %, yliopistot 30 %, yksityinen sektori 29 % ja kuntasektori 27 %).

Työpaikan koolla ei näyttänyt olevan suurta merkitystä sen osalta, kuinka hyvin mahdollisuudet osallistua työorganisaation kehittämiseen koettiin. Työpaikan kokeilukulttuuri sen sijaan oli yhteydessä myös palkansaajien mahdollisuuksiin vaikuttaa työorganisaation toimintaan: mitä myönteisempänä ilmapiiriä tässä suhteessa pidettiin, sitä yleisemmin palkansaajilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua kehittämiseen.

Kehityskeskustelut

Palkansaajien vaikuttaminen omiin työoloihinsa ja työtehtäviinsä on parhaimmillaan jatkuvaa ja päivittäistä. Työpaikalla kuitenkin käydään yleensä noin kerran vuodessa **esihenkilöiden ja alaisten välillä** niin sanottuja **kehityskeskusteluja**, jotka voidaan myös katsoa yhdeksi työntekijöiden työoloihinsa vaikuttamisen väyläksi. Niissä muun muassa suunnitellaan työtä pidemmällä aikajänteellä, arvioidaan mennyttä ja keskustellaan esimerkiksi koulutustarpeisiin liittyvistä asioista. Näiden lisäksi työpaikoilla on viime vuosina yleistyneet esihenkilöiden ja alaisten väliset tiheämmin käytävät **valmennuskeskustelut** ja **kahdenkeskiset (1-2-1) keskustelut**, joissa yleensä keskitytään ajankohtaisiin asioihin liittyen esimerkiksi työn tavoitteisiin ja haasteisiin ja henkilökohtaisen kehittymisen tukemiseen.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysyttiin, **käykö vastaaja oman esihenkilönsä kanssa säännöllisesti kahdenkeskisiä keskusteluja omaan työsuoritukseensa ja kehittymiseensä liittyen, esimerkiksi 1-2-1- tai kehitys- tai valmennuskeskusteluja.**

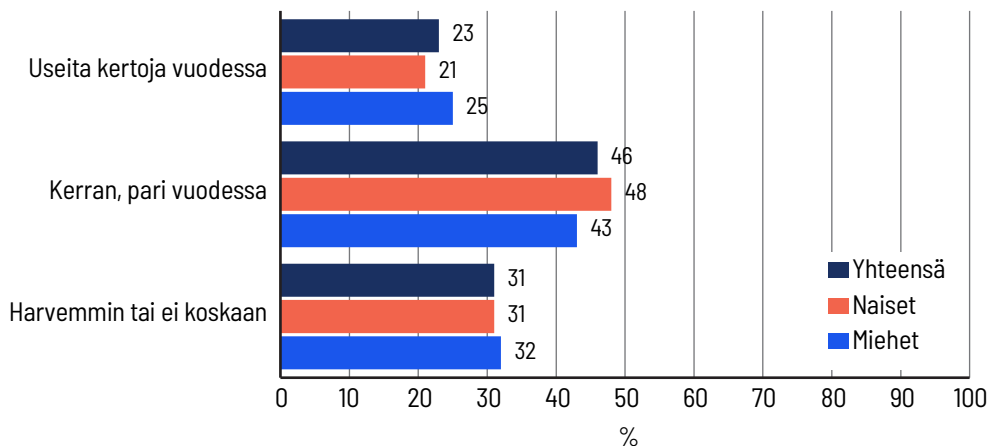
Palkansaajista vajaa neljäsosa (23 %) kertoi käyvänsä useita kertoja vuodessa kahdenkeskisiä keskusteluja oman esihenkilönsä kanssa. Miehistä näin ilmoitti joka neljäs (25 %) ja naisista noin viidesosa (21 %). Vajaa puolet (46 %) vastasi käyvänsä keskusteluja noin kerran, pari vuodessa (naiset 48 % ja miehet 43 %). Hieman alle kolmannes (31 %) kävi keskusteluja harvemmin tai ei lainkaan (sukupuolten välillä ei juuri eroa). (Kuvio 9.6.)

Sosioekonomisella asemalla oli vaikutusta siihen, kuinka usein keskusteluja oman esihenkilön kanssa käytiin: ylemmistä toimihenkilöistä niitä oli käynyt useita kertoja vuodessa kolmannes (33 %), kun alemmista toimihenkilöistä näin oli tehnyt joka viides (20 %) ja työntekijöistä 14 %. Puolet (49–50 %) ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä oli käynyt keskusteluja noin kerran, pari vuodessa, kun työntekijöillä vastaava osuus oli 36 prosenttia. Työntekijöistä peräti puolet (50 %), alemmista toimihenkilöistä vajaa kolmannes (30 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä alle viidesosa (18 %) oli käynyt keskusteluja harvemmin kuin kerran vuodessa tai ei lainkaan.

Koulutusaste ei näkynyt tuloksissa aivan näin suoraviivaisesti: korkea-asteen suorittaneista 27 prosenttia ja korkeintaan perusasteen suorittaneista 25 prosenttia ilmoitti käyneensä keskusteluja useita kertoja vuodessa, kun keskiasteen suorittaneista näin oli tehnyt viidesosa (19 %). Kuitenkin kerran, pari vuodessa keskusteluja käyneiden osuus oli suurin korkea-asteen suorittaneilla (51 %), kun vastaava osuus oli keskiasteen suorittaneilla 44 prosenttia ja korkeintaan perusasteen suorittaneilla 32 prosenttia. Keskusteluiden käyminen oman esihenkilön kanssa harvemmin kuin kerran vuodessa tai ei lainkaan, oli selvästi tyypillisempää perusasteen (43 %) ja keskiasteen (37 %) suorittaneilla verrattuna korkea-asteen suorittaneisiin (23 %).

Kuvio 9.6

Säännöllisiä kahdenkeskisiä keskusteluja oman esihenkilön kanssa käyneet sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Säännöllisiä keskusteluja oman esihenkilönsä kanssa käyneitä oli eniten valtiosektorilla: noin kolmasosa (34 %) oli käynyt tällaisia keskusteluja useita kertoja vuodessa, kun yksityisellä sektorilla näin oli tehnyt noin joka neljäs (26 %). Kuntasektorilla vastaava osuus jäi 13 prosenttiin sekä hyvinvointialueilla ja yhtymissä 9 prosenttiin.

Kerran-pari vuodessa säännöllisiä keskusteluja käyneitä oli kuntasektorilla 59 prosenttia, valtiolla 58 prosenttia, hyvinvointialueilla ja -yhtymissä 52 prosenttia sekä yksityisellä sektorilla 41 prosenttia. Niiden palkansaajien osuus, jotka olivat käyneet säännöllisiä keskusteluja oman esihenkilönsä kanssa harvemmin tai ei lainkaan, oli selvästi suurin hyvinvointialueilla ja -yhtymissä, 40 prosenttia palkansaajista. Yksityiselläkin sektorilla työskentelevistä kolmasosa (33 %) ja kunnilla hieman yli neljäsosa (27 %) vastasi käyvän tällaisia keskusteluja harvemmin tai ei lainkaan, kun vastaava osuus oli valtiolla vain 8 prosenttia.

Säännöllisiä keskusteluja käytiin useimmin yli 250 hengen toimipaikoissa. Näissä reilu kolmasosa (35 %) palkansaajista oli käynyt keskusteluja useita kertoja vuodessa. Alle 50 henkilön toimipaikoissa osuudet jäivät 16–20 prosenttiin. Toisaalta on mahdollista, että pienissä työpaikoissa esihenkilöiden ja alaisten välisiä keskusteluja käydään enemmän osana päivittäisiä kohtaamisia.

Yhteenveto

Siitä huolimatta, että palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista koskevat tulokset eivät olekaan täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin, näyttää vuoden 2023 työolotutkimuksen tietojen perusteella siltä, että vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat säilyneet jokseenkin ennallaan vuoteen 2018 verrattuna.

Eniten vaikutusmahdollisuuksia koettiin työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen, työtahtiin sekä työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin, joihin 60 prosenttia palkansaajista katsoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon. Vastaavasti työmäärään koki voivansa vaikuttaa vain reilu neljäsosa palkansaajista (28 %). Myöskään sukupuolten välisissä eroissa eri vaikutusmahdollisuuksien suhteen ei ole tapahtunut juuri muutoksia: miehillä oli edelleen naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet kaikkiin työn eri osatekijöihin.

Sukupuoliero näkyi selvästi myös mahdollisuudessa soveltaa uusia ideoita omassa työssä työnantajasektorista riippumatta: miehistä 39 prosentilla oli sekä mahdollisuus että aikaa soveltaa työssään uusia ideoita, kun vastaava osuus oli naisilla 27 prosenttia.

Sosioekonomisista ryhmistä ylemmät toimihenkilöt olivat kautta linjan paremmassa asemassa työhönsä liittyvien vaikutusmahdollisuuksien ja osallistumisen suhteen kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijäasemassa toimivat.

Työntantajasektoreista etenkin naisvaltaisilla hyvinvointialueilla- ja yhtymissä sekä paikoin kuntasektorillakin vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin, mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssään ja mahdollisuus osallistua oman työorganisaation kehittämiseen näyttäytyvät muita sektoreita kehnompina, mihin osaltaan vaikuttanee kiireen ja kuormituksen kokemukset (luku 10). Vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista ei toisaalta myöskään tue se, jos oman esihenkilön kanssa ei käydä säännöllisiä kahdenkeskisiä keskusteluja. Myös tässä suhteessa hyvinvointialueilla- ja yhtymissä jäätin vuonna 2023 peränpitäjäksi.

10 Kiire ja työn kuormittavuus

Tässä luvussa käsitellään työn erilaisia kuormitustekijöitä sekä työn henkistä ja ruumiillista raskautta. Kuormitusta työssä voi aiheuttaa esimerkiksi liiallinen työmäärä, epäselvä työnjako tai ongelmat työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa.

Eräs keskeisimpiä kuormitustekijöitä ovat työtä haittaava kiire ja liialliset aikapaineet. Sopiva määrä kiirettä auttaa saamaan asioita aikaiseksi, mutta pitkään jatkuessaan kiire kuormittaa ja voi aiheuttaa stressiä ja jopa uupumusta.

Työolotutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on nimenomaan jatkuva ja työssä haittaavaa rasitusta aiheuttava kiire. Asiaa on lähestytty eri näkökulmista 1970-luvulta lähtien.

Vuosien 1977–2018 aikasarjan mukaan **kiireestä erittäin tai melko paljon haittaa työssään** kokevien palkansaajien osuus kasvoi 18 prosentista vuonna 1977 huippuunsa vuonna 1997 (33 %). Osuus laski 2000-luvulle tultaessa ollen 28 prosenttia vuonna 2013. Vuonna 2018 haittaavaa kiirettä kokevien palkansaajien osuudet kuitenkin nousivat jälleen (32 %) lähes 1990-luvun huippuvuoden tasolle – naisilla itse asiassa sen ylikin.

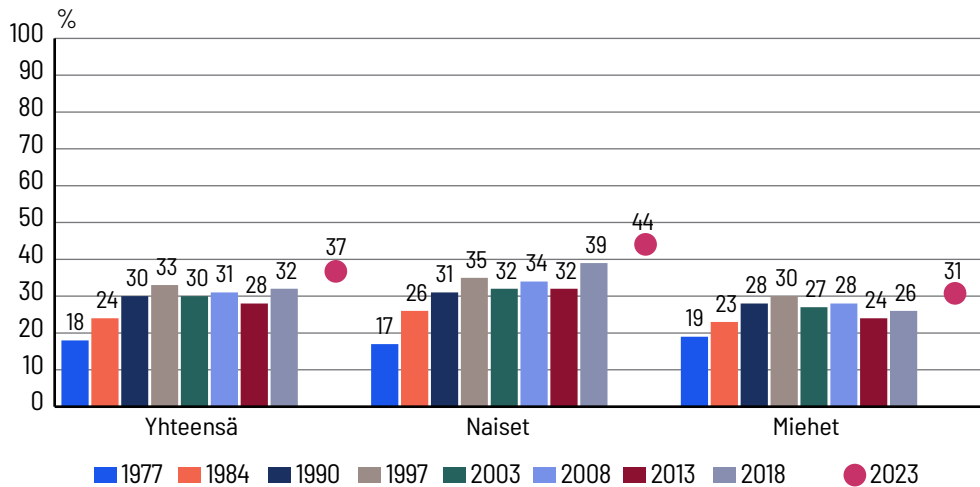
Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kiireen esiintymistä koskeva kysymystekniikka muuttui sen lisäksi, että myös tiedonkeruutapa muuttui. Toisin sanoen vuoden 2023 tulokset eivät ole vertailukelpoisia aiempaan aikasarjaan. Kuitenkin myös vuonna 2023 haittaavaksi koettu kiire oli selvästi yleisempää naisten (44 %) kuin miesten (31 %) työssä. Yhteensä 37 prosenttia palkansaajista koki kiireen aiheuttavan työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta. (Kuvio 10.1.)

Alle 25-vuotiaat kokivat kiireestä haittaa jonkin verran harvemmin (31 %) kuin heitä vanhemmat 10-vuotisikäryhmät (37–39 %). Haittaavaa kiirettä esiintyi enemmän ylempien toimihenkilöiden (42 %) ja alempien toimihenkilöiden (39 %) työssä kuin työntekijäammateissa (29 %).

Aiempi aikasarja näytti kiireen haittaavuuden lisääntyneen vuosien 2013 ja 2018 välillä erityisesti julkisella, ei niinkään yksityissektorilla. Vuonna 2023 sektoreiden väliset suhteelliset erot kiireen yleisyydessä näyttivät entistäkin suuremmilta.

Kuvio 10.1

Kiire aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2023



Eniten kiire haattasi hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajia (51 % erittäin tai melko paljon), vähiten yliopistoissa (33 %) ja yksityissektorilla (34 %). Kuntasektorilla osuus oli 44 ja valtiolla 42 prosenttia. Naiset kokivat haittaavaa kiirettä lähes kaikilla sektoreilla yleisemmin kuin miehet – tosin yliopistosektorilla sukupuoliero oli vain parisen prosenttiyksikköä.

Ammattiryhmistä erottuivat yli muiden niin terveydenhuollon erikoisasiantuntijat (lääkärit) kuin asiantuntijatkin (sairaanhoitajat) sekä opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (54–55 %).

Henkilöstön riittävyys ja työmäärän jakautuminen

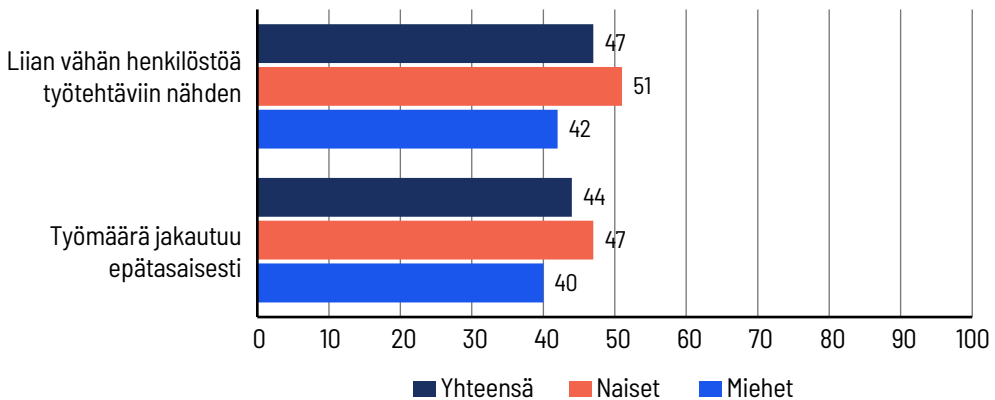
Eräs keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiseen on se, että **työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden**. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa lähes puolet palkansaajista (47 %, naiset 51 %, miehet 42 %) oli tästä seikasta joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä (kuvio 10.2).

Kokemus henkilöstömitoituksen riittämättömyydestä on työolotutkimuksessa liittynyt 1990-luvulta alkaen erityisesti kuntasektoriin. Vuosien 2013–2018 välillä kokemus yleistyi selvästi, ja erityisen paljon valtiosektorin palkansaajilla – siinä määrin, että valtio ja kunnat olivat melko tasoissa vuonna 2018.

Vuonna 2023 henkilöstön riittämättömyydestä oli tullut kaikkein yleisintä juuri valtiosektorilla (65 %), joka ohitti nyt hyvinvointialueet ja -yhtymät (60 %). Myös kunta-alalla ilmiö kosketti useampaa kuin joka toista (55 %). Yliopistoissa vastaava osuus oli 46 ja yksityissektorilla 42 prosenttia.

Kuvio 10.2

Työpaikalla liian vähän henkilöstöä työmäärään nähden ja työmäärän epätasainen jakautuminen sukupuolen mukaan Täysin tai jokseenkin samaa mieltä, Työolotutkimus 2023



Henkilöstön riittämättömyys oli ongelma useammin ylempien ja alempien toimihenkilöiden työssä (molemmat 51 %) kuin työntekijäammateissa (35 %). Noin kuusi kymmenestä terveydenhuollon tai opetusalan erityisasiantuntijasta, terveydenhuollon asiantuntijasta, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijästä sekä lisäksi asiakaspalvelutyöntekijästä piti henkilöstön määrää työpaikallaan riittämättömänä.

Riittävä henkilöstömääräkään ei välttämättä auta, jos työmäärä jakautuu työpaikalla epätasaisesti. Tätä mieltä oli (täysin tai jokseenkin) 44 prosenttia palkansaajista (naiset 47 %, miehet 40 %) vuonna 2023. Osuus oli 47 prosenttia sekä ylemmillä että alemmilla toimihenkilöillä ja 35 prosenttia työntekijäasemassa olevilla.

Tunne työmäärän epätasaisesta jakautumisesta oli yleisintä valtiosektorilla (53 %), hyvinvointialueilla (49 %) sekä yliopistoissa (47 %). Yksityissektorilla osuus oli 42 ja kuntasektorilla 45 prosenttia.

Kiireen ilmeneminen ja seuraukset

Kiireen ilmenemistä ja siitä aiheutuvia **seurauksia** on työolotutkimuksessa selvitetty väittämillä, jotka perustuvat erillistutkimuksessa tehtyihin laadullisiin haastatteluihin ([Järnefelt & Lehto 2002](#)). Kuvioon 11.3 on koottu vuoden 2023 työolotutkimuksen tulokset sukupuolen mukaan.

Yleisimmin kiire ilmeni vuoden 2023 tutkimuksessa **työn sisältäminä tiukkoina aikatauluina** – 77 prosenttia palkansaajista katsoi tämän väittämän pitävän heidän työssään täysin tai jokseenkin paikkansa. Toimistotyypistä työtä

tekevästä lähes yhtä moni (76 %) **koki huomionsa siirtyvän jatkuvasti asiasta tai tehtävästä toiseen.**

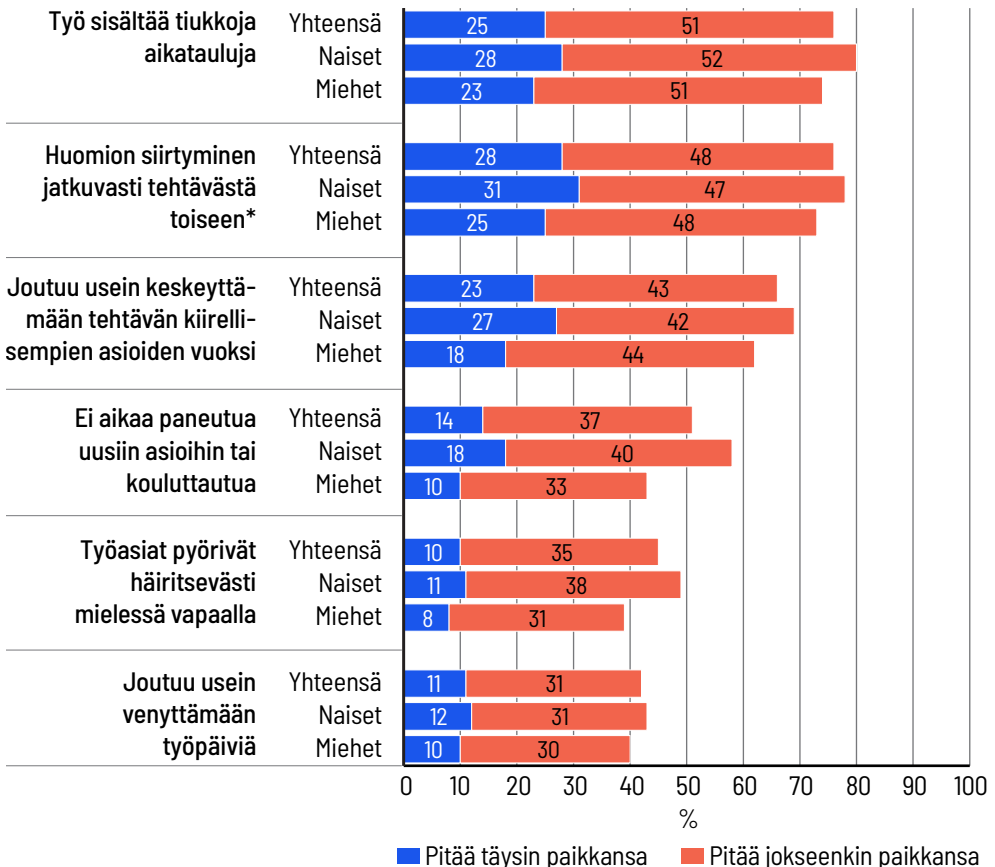
Kaksi kolmasosaa (66 %) palkansaajista koki joutuvansa **usein keskeyttämään meneillään olevan tehtävän suorittamisen muiden väliin tulevien tai kiireisempien asioiden takia.** Noin kaksi viidestä (42 %) joutui venyttämään usein työpäiviään selvittääkseen kaikista tehtävistä.

Puolet (51 %) palkansaajista koki, että heillä **ei ollut kiireen vuoksi riittävästi aikaa paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua.** Ainakin osittain kiireen seuraukseksi voi laskea myös sen, että **työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä myös vapaa-ajalla (45 %).**

Naiset kertoivat kaikista kysytyistä kiireen ilmenemismuodoista ja seurauksista yleisemmin kuin miehet. Erityisen paljon eroa oli siinä, moniko koki, ettei ehtinyt kiireen vuoksi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua riittävästi (naiset 58 %, miehet 43 %).

Kuvio 10.3

Kiireen ilmeneminen ja vaikutuksia sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, Työolotutkimus 2023



*Osuus toimistotyypistä työtä tekevästä

Kaikki kysytyt kiireongelmat olivat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille ja harvinaisimpia työntekijäasemassa oleville. Ero on erityisen suuri väittämässä **en ehdi kiireen vuoksi paneutua uusiin asioihin** (ylemmät toimihenkilöt 66 % vs. työntekijät 27 %) sekä **työ keskeytyy usein** (ylemmät toimihenkilöt 78 % vs. työntekijät 46 %).

Julkisella sektorilla – valtiolla, kunnissa ja hyvinvointialueilla – yli 60 prosenttia palkansaajista koki, ettei ehtinyt kiireen vuoksi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssään riittävästi. Vastaava osuus yliopistoissa ja yksityissektorilla oli 46 prosenttia.

Päiviään joutuivat venyttämään yleisimmin yliopistojen (53 %) palkansaajat. Valtiosektorilla (48 %) ja hyvinvointialueilla (46 %) tämä koski vajaata puolta palkansaajista. Kunnissa ja yksityissektorilla vastaava osuus oli noin 40 prosenttia.

Liian kireiksi vedetyt aikataulut tuntuivat olevan sektorilla kuin sektorilla enemmän sääntö kuin poikkeus. Enimmillään noin 80 prosenttia julkisen sektorin palkansaajista katsoi työnsä sisältävän tiukkoja aikatauluja, mutta vastaavat osuudet olivat myös yliopiston palkansaajilla 73 ja yksityisellä sektorilla 75 prosenttia.

Myös huomion siirtyminen helposti ja jatkuvasti tehtävästä tai asiasta toiseen oli jaettu kokemus yli työnantajasektoreiden. Näin kokevien osuudet vaihtelivat toimistotyypistä työtä tekevien keskuudessa yliopistoväen 72 prosentista kuntasektorin palkansaajien 78 prosenttiin. Sama koski tilanteita, joissa meneillään oleva tehtävä jouduttiin usein keskeyttämään muiden väliin tulevien tai kiireisempien asioiden takia. Väittämän katsoi pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa 64–65 prosenttia yliopistojen ja yksityissektorin palkansaajista ja 71–72 prosenttia julkisen sektorin palkansaajista.

Työasiat jäävät pyörimään häiritsevästi päähän vapaa-ajallakin yleisimmin kuntasektorin ja yliopistojen palkansaajilla (56 % ja 57 %). Valtion palkansaajille ei käy näin aivan yhtä usein (46 %). Helppoimmalla pääsevät tässä suhteessa hyvinvointialueiden ja yksityissektorin palkansaajat (41 % ja 42 %).

Psykososiaalisen kuormituksen kokeminen

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa työn psykososiaalista kuormittavuutta mitattiin joukolla erityisiä väittämiä, joista osa oli lainattu [Työsuojeluhallinnon kyselystä](#). Työsuojeluhallinnon mukaan ”**psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista**

kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti, tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.” (Työsuojelu.fi 2024.)

Työolotutkimuksen kysymyspatteristossa vastaajilta tiedusteltiin, miten usein eri kuormitustekijät olivat kuormittaneet heitä edellisten kuuden kuukauden aikana. Jakaumat näkyvät kuviossa 10.4.

Kuvio 10.4

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssä sukupuolen mukaan
Kuormittanut erittäin tai melko usein edellisten 6 kuukauden aikana,
Työolotutkimus 2023



Luetelluista kuormitustekijöistä yleisimmäksi (33 %) osoittautui tunne siitä, että **töitä ei ehditty tehdä niin hyvin ja huolellisesti** kuin olisi haluttu. Joka neljättä (26 %) oli kuormittanut **liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva** ja useampaa kuin joka viidettä (22 %) **epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa**.

Kaikkiaan 15 prosenttia oli kokenut erittäin tai melko usein kuormitusta **uusien työvälineiden, sovellusten tai tietojärjestelmien omaksumisesta** ja yhtä moni **haastavista tai vaikeista tilanteista asiakastyössä**. Useampaa kuin joka kymmenettä olivat kuormittaneet **työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella liiallisen työmäärän vuoksi** (13 %) sekä **ongelmat työntekijöiden yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa** (12 %).

Naiset kertoivat selvästi useammin olleensa kuormittuneita kaikista mitatuista asioista kuin miehet. Ero oli erityisen suuri koskien väittämää **en ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin** (naiset 41 %, miehet 26 %). Lähes joka viides (18 %) nainen, mutta 7 prosenttia miehistä kertoi kuormittuneensa tästä asiasta erittäin usein.

Suhteellinen ero sukupuolten välillä oli vielä suurempi haastavien ja vaikeiden asiakastyön tilanteiden osalta (naiset 20 %, miehet 10 %). Vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevillä naisilla osuus oli 28 ja miehillä 19 prosenttia. Naisille oli myös lähes kaksin verroin yleisempää kuin miehille kokea kuormitusta työntekijöiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen ongelmien vuoksi.

Ylemmät toimihenkilöt kertoivat useimmista kuormitustekijöistä muita yleisimmin. Erityisesti työajan ulkopuolella työskentely rasitti ylempiä toimihenkilöitä huomattavasti yleisemmin (21 %) kuin alempia toimihenkilöitä (10 %) tai työntekijöitä (8 %).

Poikkeuksena ovat hankalat asiakastilanteet, joita alemmilla toimihenkilöillä oli yleisemmin (21 %) kuin ylemmillä toimihenkilöillä (16 %) tai työntekijöillä (6 %). Alempia toimihenkilöitä oli kuormittanut myös hitusen yleisimmin (18 %) jatkuva uuden omaksuminen kuin ylempiä toimihenkilöitä (17 %), puhumattakaan työntekijöistä (7 %). Samoin oli laita työntekijöiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen suhteen (ylemmät toimihenkilöt 13 %, alemmat toimihenkilöt 14 %, työntekijät 9 %).

Kuormitustekijöitä tuntuu kasautuvan eniten hyvinvointisektorille – ja julkiselle sektorille ylipäänsä. Kuormitus siitä, kun ei ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi, oli erityisen yleistä hyvinvointialueiden (47 %) ja kuntien palkansaajille (44 %), mutta tilanne kuormitti varsin usein myös valtiolla työskenteleviä (41 %). Yliopistoissa ja yksityissektorilla vastaavat osuudet olivat noin 30 prosenttia.

Liiallisesta tietomäärästä kuormituttiin erityisen paljon hyvinvointialueilla ja valtiosektorilla (molemmat 39 %). Yliopistojen ja kuntien palkansaajilla vastaava osuus oli noin 30 prosenttia ja yksityissektorilla reilut 20 prosenttia.

Hyvinvointialueiden asiakastyötä tekevät palkansaajat kuormittuivat hankalista asiakastyön tilanteista yli kaksi kertaa niin yleisesti (32 %) kuin palkansaajat keskimäärin. Asiakastyö oli kuormittanut tosin myös useampaa kuin joka neljättä asiakastyössä olevaa kuntasektorin palkansaajaa (26 %). Muilla sektoreilla vastaava osuus oli 10 prosentin molemmin puolin.

Työntekijöiden keskinäisen yhteistyön ongelmat kuormittivat eniten hyvinvointialueilla (17 %). Muilla sektoreilla vastaava osuus oli 10 prosentin

molemmin puolin. Myös jatkuvasta uusien työvälineiden omaksumisesta aiheutuva kuormitus oli yleisintä hyvinvointialueilla (28 %). Valtiolla (18 %), kuntasektorilla (17 %) ja yliopistoissa (15 %) siitä kuormituttiin useammin kuin yksityissektorilla (12 %).

Julkinen sektori pärjää jonkin verran huonommin myös kuormituksessa, jota tehtäväkuvien epäselvyydet aiheuttavat: hyvinvointialueilla osuus oli 29 prosenttia, valtiolla 25 prosenttia ja kuntasektorilla 23 prosenttia. Yliopistojen ja yksityissektorin vastaavat osuudet olivat noin 20 prosenttia.

Työskentely työajan ulkopuolella kuormitti erityisesti yliopistojen (20 %) sekä kuntasektorin (19 %) palkansaaajia.

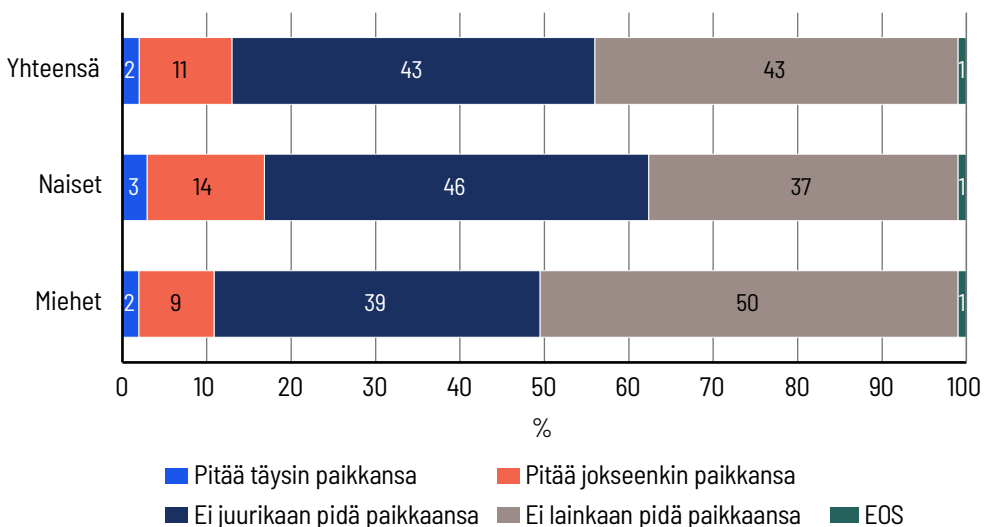
Arvojen vastainen työ

Psykososiaalista kuormitusta voi aiheutua myös työhön sisältyvistä arvoriidoista. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa 13 prosenttia palkansaaajista (naiset 17 %, miehet 11 %) koki joutuvansa tekemään työssään asioita, jotka olivat vastoin heidän arvojaan (**pitää täysin tai jokseenkin paikkansa**). (Kuvio 10.5.)

Tunne oli yleisin 25–34-vuotiailla palkansaaajilla (16 %) ja vähiten siitä kärsivät alle 25-vuotiaat (9 %). Muissa ikäryhmissä osuus oli 11–14 prosenttia.

Kuvio 10.5

Joutuu työssään tekemään asioita, jotka vastoin omia arvoja, sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Alemmat toimihenkilöt joutuivat työssään toimimaan arvojensa vastaisesti useammin (17 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (12 %) tai työntekijät (10 %). Ylivoimaisesti yleisintä tilanne oli hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (23 %).

Kuntasektorilla osuus nousi 17 prosenttiin, mutta oli matalampi valtiolla (11 %), yksityissektorilla (12 %) ja yliopistoissa (9 %).

Naiset kokivat joutuvansa tekemään arvojensa vastaisia asioita työssään selvästi useammin kuin miehet lähes kaikissa ikä- ja sosioekonomisissa ryhmissä sekä kaikilla työnantajilla – poikkeuksena olivat valtiosektorin palkansaajat sekä työntekijäasemassa työskentelevät, joiden kohdalla sukupuolten välillä ei ollut eroa.

Ammattiryhmistä erottuivat selvimmin terveydenhoidon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät – näissä ryhmissä lähes joka neljäs (23 %) koki joutuvansa toimimaan arvojensa vastaisesti. Osuus nousi lähelle 20:tä prosenttia myös ryhmissä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (mm. sosiaalityöntekijät), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (kuten sosiaalialan ohjaajat), palvelutyöntekijät, suojele- ja vartiointityöntekijät sekä muun muassa maatalous- ja metsätyöntekijät.

Kiireestä paljon tai melko paljon haittaa työssään kokeville palkansaajille tunne arvojen vastaisesta työstä oli myös selvästi yleisempää (22 %) kuin muille. Arvoristiriidat yhdistyivät myös muihin kuormitustekijöihin, erityisen selvästi kuormitukseen asiakastyön haastavista tilanteista, vuorovaikutustilanteiden ongelmiin työpaikalla, liialliseen uuden omaksumiseen sekä tunteeseen siitä, ettei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.

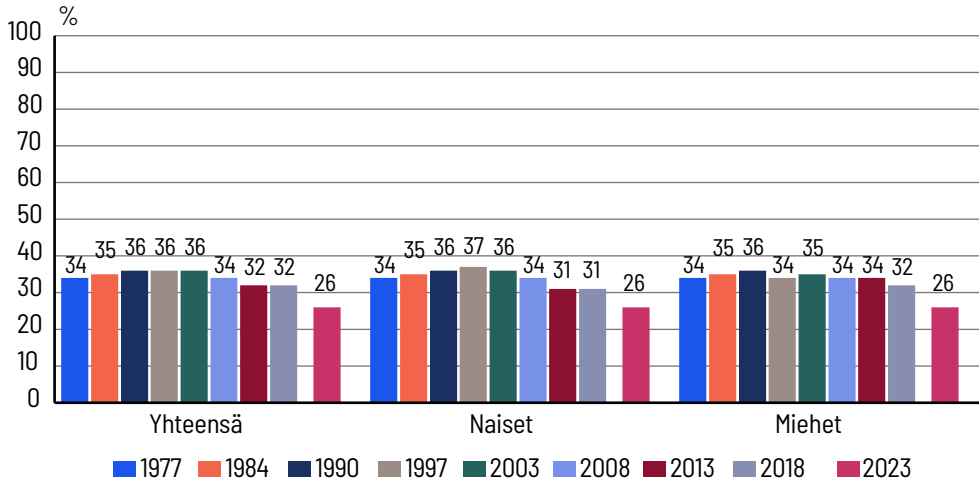
Työn ruumiillinen ja henkinen rasittavuus

Työolotutkimuksessa on kysytty 1970-luvulta alkaen **työn ruumiillisesta rasittavuudesta**. Työnsä erittäin tai melko raskaaksi ruumiillisesti kokevien palkansaajien osuus kasvoi hieman aikasarjan alussa ja alkoi pienentyä 2000-luvulla. Vuonna 2023 palkansaajanaista ja miehistä enää reilu neljännes (26 %) koki työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaasti. Lukua voi pitää suhteellisen vertailukelpoisena aiempiin tutkimusvuosiin. (Kuvio 10.6.)

Naisten ja miesten välillä ei ole ollut juurikaan eroa työn fyysisessä rasittavuudessa. Kokemus yhdistyy naisilla ja miehillä kuitenkin tyypillisesti erilaisiin asioihin ammattiluokkatarkastelun perusteella. Suurin osa työnsä ruumiillisesti raskaaksi kokevista miehistä kuului ammattiryhmiin rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Ruumiillisesti raskasta työtä tekevistä naisista taas kaksi kolmasosaa työskenteli joko hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöinä (kuten lähihoitajat), myyjinä, palvelutyöntekijöinä, siivoojina tai terveydenhuollon asiantuntijoina (kuten sairaanhoitajat).

Kuvio 10.6

Työ ruumiillisesti erittäin tai melko raskasta sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Alle 25-vuotiaat (39 %) sekä yli 55-vuotiaat (29 %) tekivät keskimmäisiä ikäryhmiä (22–25 %) yleisemmin ruumiillisesti raskasta työtä. Siinä missä yli puolet työntekijöistä (55 %) teki ruumiillisesti raskasta työtä, alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 23 prosenttia ja yleisillä toimihenkilöillä vain 5 prosenttia.

Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä noin joka kolmas (32 %) ja yksityissektorilla reilu neljännes (28 %) teki ruumiillisesti raskasta työtä. Kuntasektorilla osuus oli noin viidennes (21 %), valtiolla 9 ja yliopistoissa 6 prosenttia.

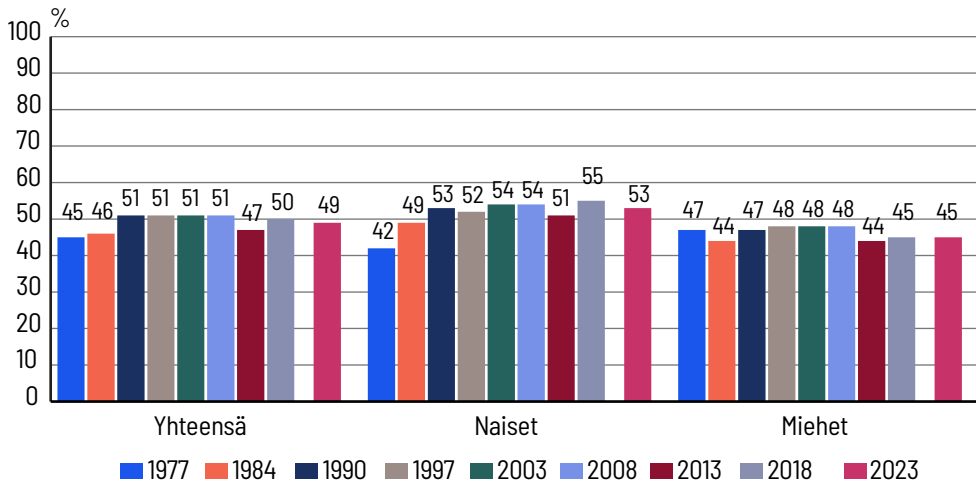
Kokemus työn henkisestä rasittavuudesta on ollut suomalaispalkansaajille yleisempää kuin työn ruumiillinen raskaus koko vuosien 1977–2018 aikasarjan ajan. Myös kokemus työn henkisestä rasittavuudesta kasvoi 1970- ja 1980-luvuilta 1990-luvulle tultaessa koko palkansaajakunnassa 45 prosentista enimmillään 51 prosenttiin. Vuonna 2023 osuus oli 49 prosenttia, joskaan luku ei välttämättä ole täysin vertailukelpoinen. (Kuvio 10.7.)

Tarkemmin katsoen kokemus työn henkisestä rasittavuudesta on kasvanut pitkällä aikavälillä nimenomaan naisilla. Suurimmillaan osuus oli naisilla 55 prosenttia vuonna 2018. Miehillä työn henkisesti raskaaksi kokevien osuus on vaihdellut vähemmän, ja itse asiassa osuus laski miehillä edellisten tutkimuskertojen 48 prosentista 44–45 prosenttiin vuosina 2013, 2018 ja 2023.

Naiset kokivat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi useammin kuin miehet myös vuonna 2023. Nuorilla kokemus ei ollut yhtä yleinen (35 %) kuin keskimmäisille 10-vuotisikäryhmille (51–54 %) tai yli 55-vuotiaille (46 %).

Kuvio 10.7

Työ henkisesti erittäin tai melko raskasta sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Ylemmillä toimihenkilöillä työn henkisesti raskaaksi kokevien osuus oli kaksinkertainen (62 %) verrattuna työntekijöihin (31 %). Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 51 prosenttia. Julkisella sektorilla työ koettiin henkisesti raskaimmaksi. Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä näin kokevien osuus oli 68 prosenttia, valtiolla ja kunnissa noin 60 prosenttia. Yksityissektorilla (44 %) ja yliopistoissa (45 %) osuudet jäivät pienemmiksi.

Työn henkisesti raskaaksi kokevien osuudet nousivat suurimmiksi, noin 70 prosenttiin, ammattiryhmissä johtajien, terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden, opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden samoin kuin lainopillisten avustajien sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden ammattiryhmissä.

Kuormitustekijät edelleen yleisempiä naisilla kuin miehillä

Työolotutkimuksen aikasarjakatkosten vuoksi on hankala tehdä johtopäätöksiä työssä haittaavan kiireen, kiireen ilmenemismuotojen ja työn henkisen kuormituksen tasomuutoksista edellisten viiden vuoden aikana. Pitkällä aikavälillä vuosien 1977–2018 aikana työn henkinen kuormittavuus näytti kuitenkin pikemminkin kasvaneen kuin vähentyneen.

Aikasarjakatkosta huolimatta nähdään, että vuonna 2023 kiireen haittaavuus työssä, kiireen erilaiset ilmenemismuodot ja seuraukset sekä työn henkinen kuormittavuus vaivaavat edelleen yleisemmin naisten kuin miesten töissä, yleisemmin julkisella kuin yksityissektorilla ja useammin keskimmaisissa

ikäryhmissä kuin kaikkein nuorimpien tai vanhempien palkansaajien keskuudessa.

Kiireestä on ylipäänsä tullut yleisempää toimihenkilöiden töissä kuin työntekijätason ammateissa – työolotutkimuksen aikasarjan alussa haittaavaa kiirettä koettiin erityisesti suorittavassa, teollisessa työssä. Suorittavassa työssä kiire loppui, kun työ saatiin tehtyä ja työstä lähdettiin kotiin. Nykyajan asiantuntijatyössä kiireen tunne jää helposti päälle ja työ seuraa digilaitteiden myötä vapaa-ajallekin.

Myös työn henkinen kuormitus vaivaa toimihenkilöitä yleisemmin kuin työntekijöitä – joskin ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä korostuvat hieman eri piirteet kuormitukseen liittyen. Ylemmillä toimihenkilöillä korostuu esimerkiksi työajan ulkopuolella työskentely, kun erityisesti alemmilla toimihenkilöillä työn kuormittavuuteen yhdistyvät usein läheisesti asiakastyö ja työpaikan riittämättömät henkilöresurssit.

11 Työtyytyväisyys ja työn imu

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä voitaneen pitää yleisesti hyvänä indikaattorina kuvaamaan työntekijöiden koettua asemaa ja hyvinvointia. Yleinen työtyytyväisyyskysymys ei kuitenkaan välttämättä yksin onnistu erottelemaan vastaajien työoloja kovin hyvin. Tyypillistä onkin, että vertailevissa tutkimuksissa maasta tai työntekijöiden alaryhmästä riippumatta 80–95 prosenttia vastaajista sanoo olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä.

Työtyytyväisyyden mittaamisen ja analysoinnin kannalta tämä tarkoittaa siis sitä, että työhönsä tyytyväisiä analysoitaessa on syytä keskittyä valikoidusti vain heihin, jotka vastaavat olevansa **erittäin tyytyväisiä** ja toiseksi sitä, että työtyytyväisyyttä tulisi tutkia myös yksityiskohtaisemmillä kysymyksillä eli tyytyväisyytenä työn eri osatekijöihin.

Työolotutkimuksessa on kysytty tyytyväisyydestä työhön ensimmäistä kertaa vuonna 1984. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa työtyytyväisyyden mittaamista uudistettiin lisäämällä lomakkeelle kysymyksiä tyytyväisyydestä työn eri osatekijöihin.

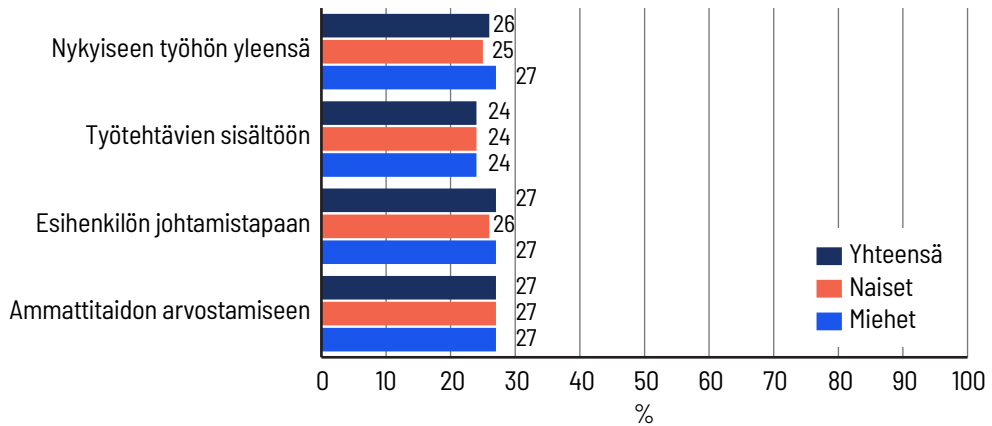
Vuosien 2008–2018 välillä palkansaajien työtyytyväisyys kehittyi positiiviseen suuntaan. Vuotta 2023 koskevat tulokset eivät kuitenkaan ole tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi vertailukelpoisia aiempiin vuosiin. Vuoden 2018 aineiston perusteella on nähtävissä, että verkkovastaajat ilmaisivat käyntivastaajia harvemmin olevansa erittäin tyytyväisiä työhönsä tai sen eri osatekijöihin.

Kuviosta 11.1 nähdään nykyiseen työhönsä ja sen eri tekijöihin erittäin tyytyväiset niin **yleistä työtyytyväisyyttä** kuin **tyytyväisyyttä työn eri osatekijöitä koskien** vuoden 2023 osalta.

Noin joka neljäs palkansaaja (26 %) oli nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväinen vuonna 2023. Lähes samalla tasolla oli myös erittäin tyytyväisten osuudet koskien oman ammattitaidon arvostamista (27 %) ja esihenkilön johtamistapaa (27 %). Työtehtävien sisältöön oli erittäin tyytyväisiä 24 prosenttia palkansaajista. (Kuvio 11.1.)

Kuvio 11.1

Nykyiseen työhönsä ja sen eri tekijöihin erittäin tyytyväiset sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Sukupuolen mukaan tarkasteluna miehet olivat vuonna 2023 vain aavistuksen tyytyväisempiä kuin naiset sekä työhönsä ylipäänsä että esihenkilön johtamistapaan. Työtehtävien sisältöön ja ammattitaidon arvostamiseen erittäin tyytyväisten osuudet olivat yhtä suuret molemmilla sukupuolilla. (Kuvio 11.1.)

Taulukosta 11.1 nähdään tarkemmin, miten tyytyväisyys työn eri piirteisiin jakautui erilaisten taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, koulutusasteen ja työnantajasektorin mukaan vuonna 2023.

Yleinen tyytyväisyys nykyiseen työhön oli muita ikäryhmiä tyypillisempää vanhimmassa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä. Työhönsä tyytyväisimpiä olivat sosioekonomisista ryhmistä ylemmät toimihenkilöt ja koulutusasteen mukaan tarkasteltuna korkea-asteen tutkinnon suorittaneet.

Työnantajasektoreittain tyytyväisimmät palkansaajat työskentelivät yliopistoissa ja valtiolla. Hyvinvointialueiden ja -yhtymien osalta silmiinpistävää on se, että nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä oli selvästi vähemmän kuin muilla työnantajasektoreilla.

Ammattiryhmistä nykyiseen työhönsä yleisesti tyytyväisimpiä olivat johtajat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat sekä informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat.

Kaikista palkansaajista työhönsä melko tai erittäin tyytymättömien osuus oli 8 prosenttia, kun 9 prosenttia vastaajista valitsi **vaikea sanoa** -vastausvaihtoehdon.

Tyytyväisimpiä oman **ammattitaitonsa arvostamiseen** olivat niin ikään 55–67-vuotiaat. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät

toimihenkilöt olivat tyytyväisempiä kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Koulutusasteittain korkea-asteen tutkinnon suorittaneet olivat kaikista tyytyväisimpiä. Yliopistoissa oltiin selvästi tyytyväisempiä kuin muilla työnantajasektoreilla.

Ammattiryhmistä tyytyväisimpien joukkoon kuuluivat etenkin johtajat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit), informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat. Noin joka kymmenes (9 %) palkansaaja oli ammattitaitonsa arvostamiseen melko tai erittäin tyytymätön ja reilun kymmenesosan (12 %) oli vaikea sanoa mielipidettään.

Myös **työtehtävien sisältöön** oltiin tyytyväisimpiä vanhimmassa, 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä. Sosioekonomisista ryhmistä tyytyväisimpiä olivat ylempät toimihenkilöt. Koulutusasteen mukaan katsottuna erot olivat pienemmät, joskin korkea-asteen suorittaneet olivat tässäkin tyytyväisimpiä. Yliopistoissa työskentelevät olivat muita tyytyväisempiä työtehtävien sisältöön.

Ammattiryhmistä johtajat sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) olivat kaikkein tyytyväisimpiä. Myös maa- metsä- ja kalatalouden työntekijät sekä eläinten kasvattajat olivat työtehtäviensä sisältöön tyytyväisimpien ammattiryhmien joukossa, mutta tämän ryhmän osalta tulos on lähinnä suuntaa antava ryhmän pienen vastaajajoukon vuoksi. Kaikista palkansaajista 8 prosenttia oli joko melko tai erittäin tyytymättömiä työtehtäviensä sisältöön ja 9 prosenttia ei osannut ottaa asiaan kantaa.

Esihenkilön johtamistapa oli eniten nuorten 18–24-vuotiaiden palkansaajien mieleen. Sosioekonomisista ryhmistä ylempät toimihenkilöt olivat kaikista tyytyväisimpiä ja koulutusasteen mukaan tarkasteltuna ehkä hieman yllättäenkin vain perusasteen tutkinnon suorittaneet, tosin ero korkea-asteen ja toisen asteen tutkinnon suorittaneisiin ei ollut kovin suuri. Yliopistoissa ja valtiosektorilla oltiin tässä suhteessa muita tyytyväisimpiä.

Tyytyväisimpiä esihenkilönsä olivat informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, toimistotyöntekijät, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat sekä johtajat. Myös maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät sekä eläintenkasvattajat olivat varsin tyytyväisiä esihenkilön johtamistapaan, vaikkakin tämän ryhmän osalta tulos on lähinnä suuntaa antava ryhmän pienen koon vuoksi. Esihenkilönsä johtamiseen tyytymättömiä oli 14 prosenttia kaikista palkansaajista ja 15 prosentin oli vaikea ottaa asiaan kantaa.

Taulukko 11.1

Työhön ja sen osatekijöihin erittäin tyytyväiset sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, koulutusasteen ja työnantajasektorin mukaan, %, Työolotutkimus 2023

	Nykyiseen työhönsä yleensä	Ammattitaidon arvostamiseen	Työtehtävien sisältöön	Esihenkilön johtamistapaan
Yhteensä				
Sukupuoli	26	27	24	27
Naiset	25	27	24	26
Miehet	27	28	24	27
Ikä				
18–24	21	23	20	34
25–34	24	25	24	28
35–44	27	28	25	27
45–54	26	28	22	23
55–67	29	30	28	24
Sosioekonominen asema				
Ylemmät toimihenkilöt	31	35	29	29
Alemmat toimihenkilöt	24	26	24	27
Työntekijät	22	19	20	23
Koulutusaste				
Korkea-aste	27	31	25	27
Toinen aste	25	24	24	26
Perusaste	24	24	22	29
Työnantajasektori				
Valtio	34	31	29	33
Yliopistot	37	41	37	39
Kunta	26	28	23	24
Yksityinen	26	28	24	27
Hyvinvointialue tai -yhtymä	19	20	21	22

Työn imu

Työn imua on tutkittu niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa reilu parikymmentä vuotta ja sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa työssä, joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista ([Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002](#), [Hakanen 2011](#)). Työn imua kokevat ovat aloitteellisia, auttavat työtovereitaan, tekevät aika ajoin keskimääräistä pidempiä työpäiviä, synnyttävät asiakasuskollisuutta ja sitoutuvat työpaikkaansa, koska heidän työnsä on energisoivaa ja innostavaa (mm. [Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008](#)). Työn imu on yhteydessä myös työntekijöiden korkeampaan aktiiviseen muutokseen sopeutumiseen työssä ja sen sosiaalisessa ympäristössä ([Harju & Hakanen 2017](#)). Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia niin ikään yksilön palkkatason ja ammattiaseman kohentamiseen. Lisäksi sen on havaittu pienentävän todennäköisyyttä päätyä ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle ja vähentävän myös työttömäksi

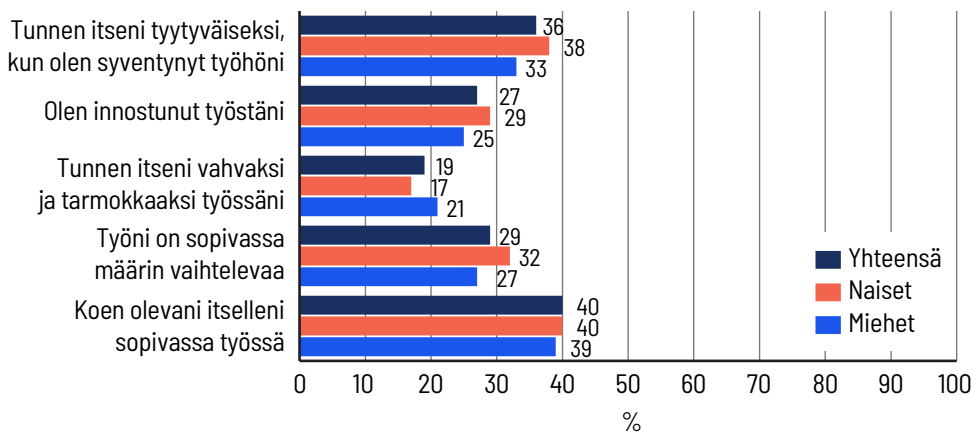
joutumisen riskiä. ([Hakanen, Rouvinen & Ylhäinen 2021](#).) Työn imulla ei tarkoiteta työnarkomaniaa, jossa ihmisellä on pakonomainen tarve tehdä työtä, vaan innostusta, josta kuitenkin kyetään irrottautumaan. Työn imun vastakohtana voidaan pitää työssä leipääntymistä. ([Hakanen & Perhoniemi 2012](#), [Schaufeli & Salanova 2014](#).)

Työn imuun liittyvää **työhön uppoutumisesta koettua nautintoa** on selvitetty työolotutkimuksessa väittämällä **tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni**. Palkansaajista reilu kolmasosa (36 %) kertoi väittämän pitävän täysin paikkansa omassa työssään vuonna 2023. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naiset (38 %) ilmaisivat useammin kuin miehet (33 %) väitteen pitävän täysin paikkansa kohdallaan. (Kuvio 11.2.)

25–67-vuotiaista naisista 38–40 prosenttia koki tyytyväisyyttä työhön uppoutumisesta, kun 18–24-vuotiaista naisista näin tunsivat vajaa kolmasosa (31 %). Miehillä ikäryhmien väliset erot olivat hieman tasaisempia, joskin 18–24-vuotiailla miehillä tyytyväisyyttä työhön syventymisestä kokeneiden osuus oli vastaavasti hieman muita ikäryhmiä pienempi.

Kuvio 11.2

Työn imu sukupuolen mukaan
Pitää täysin paikkansa, Työolotutkimus 2023



Työhön uppoutumisesta koetussa tyytyväisyydessä ei ollut juurikaan eroa 25–67-vuotiailla: heistä reilu kolmasosa (36–37 %) tunsivat itsensä tyytyväiseksi työhön syventyessään. 18–24-vuotiaista näin koki hieman harvempi (30 %).

Ylemmät toimihenkilöt (48 %) tunsivat tyytyväisyyttä työhön uppoutumisesta selvästi yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt (34 %) tai työntekijät (24 %). Koulutustaustan mukaan korkea-asteen suorittaneista 42 prosenttia koki tyytyväisyyttä työhön syventymisestä, kun toisen asteen suorittaneista 30

prosenttia ja vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevista 31 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kokemukset työhön uppoutumisen aiheuttamasta tyytyväisyydestä eroavat työnantajasektoreittain. Yliopistolla (54 %) työskentelevät palkansaajat kokivat yleisemmin tyytyväisyyttä verrattuna kolmannella sektorilla (42 %), valtiolla (40 %), kunnalla (38 %), hyvinvointialueilla- tai yhtymissä (36 %), tai yksityisellä sektorilla (34 %) työskenteleviin.

Johtajat (60 %) ja erityisasiantuntijat (47 %) kokivat yleisimmin tyytyväisyyttä työhön syventymisestä. Jälkimmäisen ryhmän osalta osuudet olivat korkeimpia tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoilla sekä lainopillisilla, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoilla (kuten sosiaalityöntekijät ym.). Sen sijaan työntekijäammattien edustajat, erityisesti prosessi- ja kuljetustyöntekijät (16 %), jäivät tässä suhteessa selvästi alle keskiarvon.

Työhön liittyviä **innostumisen kokemuksia ja inspiraatiota** kuvaa väittämä **olen innostunut työstäni**. Suomalaisista palkansaajista reilu neljännes (27 %) koki olevansa innostuneita työstään vuonna 2023, naisista vajaa kolmasosa (29 %) ja miehistä joka neljäs (25 %). (Kuvio 11.2.)

Naisilla työstä innostuminen oli hieman korkeampaa 35–67-vuotiailla, joista näin koki hieman alle kolmannes (29–30 %). Nuoremmissa ikäryhmissä innostuminen oli hieman vähäisempää: 25–34-vuotiaista naisista 28 prosenttia ja 18–24-vuotiaista naisista joka neljäs (25 %) koki työstään innostusta. Miehillä vastaavaa iän mukaista eroa ei juuri ollut.

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmistä toimihenkilöistä 31 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia ja työntekijöistä 21 prosenttia sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa kohdallaan. Korkeasteen suorittaneet (28 %) ja perusasteen suorittaneet (29 %) kokivat innostusta työstään hieman enemmän kuin toisen asteen suorittaneet (25 %).

Yliopistoissa työskentelevät olivat kaikkein innostuneimpia työstään: heistä 40 prosenttia kertoi väittämän pitävän täysin paikkansa. Valtiolla, hyvinvointialueilla tai -yhtymissä sekä kuntasektorilla innostusta työstään tunsu vajaa kolmasosa (29–32 %). Yksityisellä sektorilla työstään innostuneita oli joka neljäs (25 %).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna innostuneimpia työstään olivat johtajat (38 %), erityisasiantuntijat (30 %) ja asiantuntijat (30 %). Erityisasiantuntijoista yleisimmin innostuneita työstään olivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat

(kuten lääkärit), tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (kuten sosiaalityöntekijät ym.). Asiantuntijoista innostusta työstään kokivat etenkin lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (kuten sosiaalialan ohjaajat), terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) sekä liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat. Vähiten innostuneita työstään olivat rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (17 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät (16 %).

Kolmas työn imua kuvaava väittämä **tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni** kuvaa **tarmokkuutta**, kuten **energisyttöä ja sinnikkyttöä työssä**. Työhön halutaan panostaa ja työhön lähteminen koetaan mielekkäänä ([Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen, Pahkin 2012](#)). Suomalaisista palkansaajista noin joka viides (19 %) kertoi väittämän pitävän täysin paikkansa kohdallaan vuonna 2023. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna miehet (21 %) kokivat itsensä lähtökohtaisesti naisia (17 %) vahvemiksi ja tarmokkaammiksi työssä. (Kuvio 11.2.)

Ammattiryhmien mukaan katsottuna työssään itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi itsensä tuntevia oli niin johto-, asiantuntija-, palvelu- kuin suorittavaa työtä tekevissä; yleisimmin johtajien, rakennustyöntekijöiden, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoiden sekä palvelutyöntekijöiden keskuudessa (26–30 %).

Sosioekonomisen aseman mukaiset erot olivat varsin vähäiset: työntekijäryhmään kuuluvista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä 21 prosenttia, kun osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 18 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 19 prosenttia. Myöskään koulutusasteen mukaan tarkasteltuna eroja ei juuri ollut. Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneista 21 prosenttia koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, kun toisen asteen tutkinnon suorittaneista näin tunsu 20 prosenttia ja korkea-asteen suorittaneista 18 prosenttia.

Miehillä kokemus omasta vahvuudesta ja tarmokkuudesta laski hieman iän myötä. Nuorista 18–24-vuotiaista miehistä neljäsosa (24 %) koki itsensä työssään vahvaksi ja tarmokkaaksi, mutta 45–67-vuotiaista enää joka viides (19 %). Naisilla kokemus omasta vahvuudesta säilyi likipitään ennallaan iästä riippumatta.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa esitettiin uutena väittämänä **työni on sopivassa määrin vaihtelevaa**. Palkansaajista 29 prosenttia kertoi väittämän pitävän kohdallaan täysin paikkansa. Naisista 32 prosenttia ja miehistä 27 prosenttia koki työnsä olevan sopivan vaihtelevaa. (Kuvio 11.2.) Naisilla

kokemukset työn sopivasta vaihtelevuudesta kasvoivat iän myötä, kun taas miehillä ei juuri esiintynyt ikäryhmittäisiä eroja.

Sosioekonomisen aseman mukaan ylemmistä toimihenkilöistä yli kolmasosa (35 %) piti työtään sopivassa määrin vaihtelevana, kun alemmista toimihenkilöistä näin tunsu 28 prosenttia ja työntekijöistä 24 prosenttia. Korkea-asteen suorittaneista useampi (33 %) koki työnsä sopivan vaihtelevaksi kuin toisen asteen (26 %) tai perusasteen (25 %) suorittaneista.

Eniten työnsä sopivan vaihtelevaksi kokivat yliopistoissa (38 %) ja kolmannella sektorilla (38 %) työskentelevät palkansaajat. Noin kolmasosa (32–33 %) valtiolla, kunnilla sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä työskentelevistä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Yksityisellä sektorilla työtään sopivassa määrin vaihtelevana piti reilu neljäsosa (27 %).

Ammattiryhmistä työtään sopivan vaihtelevana pitivät etenkin johtajat, joista puolet (50 %) kertoi väittämän pitävän täysin paikkansa. Myös erityisasiantuntijoista hieman yli kolmasosa (34 %) ja asiantuntijoista hieman alle kolmannes (31 %) koki työnsä sopivan vaihtelevaksi. Erityisasiantuntijoista etenkin opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) pitivät työtään sopivan vaihtelevana. Asiantuntijoista vastaavasti näin koettiin erityisesti lainopillisten avustajien sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden (kuten sosiaalialan ohjaajat) ammattiryhmässä. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä työnsä sopivan vaihtelevaksi arvioi vain 17 prosenttia.

Toisena uutena kysymyksenä vuoden 2023 työolotutkimuksessa esitettiin, **kokeeko olevansa itselleen sopivassa työssä**. Naisista 40 prosenttia ja miehistä 39 prosenttia arvioi väittämän pitävän täysin paikkansa (sukupuolet yhteensä 40 %) (kuvio 11.2). Ikäryhmittäin kokemus työn sopivuudesta kasvoi naisilla lineaarisesti siten, että nuorimmassa 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä hieman alle kolmasosa (30 %) piti työtään itselleen sopivana ja vanhimmassa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä 48 prosenttia. Myös miehillä kokemus työn sopivuudesta nousi iän myötä: 18–24-vuotiaista 28 prosenttia koki olevansa itselle sopivassa työssä ja 55–67-vuotiaista 43 prosenttia.

Ylemmät toimihenkilöt (46 %) kokivat keskimäärin enemmän olevansa itselleen sopivassa työssä kuin alemmat toimihenkilöt (39 %) tai työntekijät (33 %). Koulutusaste ei erotellut palkansaajia tämän väitteen osalta kovin selvästi, sillä 42 prosenttia korkea-asteen ja 42 prosenttia perusasteen suorittaneista tunsu olevansa itselleen sopivassa työssä, kun toisen asteen suorittaneista näin koki 37 prosenttia.

Yliopistoissa työskentelevistä palkansaajista noin puolet (52 %) piti työtään itselleen sopivana. Kuntasektorilla vastaava osuus oli 46 prosenttia, kolmannella sektorilla sekä hyvinvointialueilla tai -yhtymissä 43 prosenttia ja valtiosektorilla 42 prosenttia. Yksityisellä sektorilla hieman harvempi, 37 prosenttia, koki olevansa itselleen sopivassa työssä.

Johtajista yli puolet (56 %) näki työnsä itselleen sopivana. Erityisasiantuntijoista (yhteensä 45 %) etenkin lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (kuten sosiaalityöntekijät ym.), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat pitivät työtään itselleen sopivana. Asiantuntijoista keskimäärin 40 prosenttia katsoi väittämän pitävän täysin paikkansa omalla kohdallaan; heistä yleisimmin lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (kuten sosiaalialan ohjaajat) ja terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat). Myös esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöissä (kuten lähihoitajat ja lastenhoitajat) oli keskimääräistä enemmän omaa työtään itselleen sopivana pitäviä. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöissä oli vähiten (29 %) heitä, jotka kokivat olevansa itselleen sopivassa työssä.

Yhteenveto

Vuonna 2023 työolotutkimuksen yleistä tyytyväisyyttä ja sen osatekijöitä mittaavien kysymysten osalta kaiken kaikkiaan noin neljäsosa palkansaajista (24–27 %) oli erittäin tyytyväisiä niin nykyiseen työhönsä yleensä, työtehtävien sisältöön, esihenkilön johtamistapaan kuin ammattitaidon arvostamiseen. Tuloksissa ei ollut juurikaan eroa sukupuolten välillä.

Vanhimmassa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä oltiin muita ikäryhmiä tyytyväisempiä sekä nykyiseen työhön yleensä, työtehtävien sisältöön että ammattitaidon arvostamiseen. Esihenkilön johtamistapaan olivat kuitenkin tyytyväisimpiä nuorimmat 18–24-vuotiaat.

Sosioekonomisista ryhmistä ylemmät toimihenkilöt olivat kautta linjan tyytyväisimpiä verrattuna alempiin toimihenkilöihin ja työtekijäasemassa toimiviin. Näin oli myös koulutusasteen mukaan tarkasteltuna lukuun ottamatta esihenkilön johtamistapaa, jossa perusasteen suorittaneet olivat hieman tyytyväisempiä kuin korkea-asteen ja toisen asteen tutkinnon suorittaneet.

Yliopistoissa oltiin muita työnantajasektoreita tyytyväisempiä yleisesti nykyiseen työhön ja eritoten ammattitaidon arvostamiseen, työtehtävien

sisältöön ja esihenkilön johtamistapaan, kun taas hyvinvointialueilla -ja yhtymissä tyytyväisyys näillä kaikilla eri osa-alueilla jäi vähäisimmäksi.

Työn imua mittaavien kysymysten osalta palkansaajista 40 prosenttia koki olevansa itselleen sopivassa työssä (pitää täysin paikkansa) vuonna 2023. Sukupuolten välillä ei ollut tässä juurikaan eroa. Reilu kolmasosa palkansaajista (36 %) tunsu itsensä tyytyväiseksi työhön syventyessään ja vajaa kolmasosa (29 %) piti työtään sopivassa määrin vaihtelevana. Työstään innostuneita oli reilu neljäsosa (27 %) ja työssään itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunsu noin viidennes (19 %).

Naisilla osuudet olivat näissä työn imua mittaavissa kysymyksissä miehiä hieman suurempia tarmokkuutta koskevaa kysymystä lukuun ottamatta.

Nuorimmassa 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä tyytyväisyys työhön syventymisestä ja kokemus siitä, että oli itselle sopivassa työssä, oli vanhempia ikäryhmiä vähäisempää. Tätä selittänee osin se, että nuorista moni tekee töitä opiskelun ohessa ja kerryttää työkokemusta töistä, joista ponnistetaan myöhemmin esimerkiksi oman opiskelualan töihin.

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt tunsivat itsensä tyytyväiseksi työhön syventyessään, olivat innostuneita työstään, kokivat työnsä sopivassa määrin vaihtelevaksi ja tunsivat olevansa itselleen sopivassa työssä useammin kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Työssään itsensä tarmokkaaksi tunteminen oli kuitenkin työntekijäasemassa työskentelevillä hieman yleisempää kuin alemmilla tai ylemmillä toimihenkilöillä. Koulutusasteen mukaiset erot eivät olleet kysymyksissä aivan näin suoraviivaisia.

Kuten työtyytyväisyyttä mittaavissa kysymyksissä, myös työn imua koskevissa tuloksissa yliopistot erottuvat joukosta: niin tyytyväisyys työhön syventymisestä, työstä innostuminen, työssä itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunteminen ja kokemus siitä, että on itselle sopivassa työssä, oli tyypillisempää muihin työnantajasektoreihin verrattuna. Työn sopivassa määrin vaihtelevaksi kokevien osuus oli kuitenkin yhtä suuri myös kolmannen sektorin palkansaajilla.

12 Työyhteisön toimivuus

Tässä luvussa tarkastellaan työilmapiiriin, työyhteisön toimivuuteen sekä esihenkilön toimintaan liittyviä kokemuksia. Luvun lopussa käsitellään vielä asiakastyötä. Työyhteisössä tapahtuvaa kiusaamista ja häirintää kartoitetaan tämän raportin luvussa 15, ja työntekijöiden välisten vuorovaikutusongelmien kuormittavuutta luvussa 10.

Kokemuksia työilmapiiristä on mitattu työolotutkimuksessa 2000-luvun alusta lähtien. Vuodesta 2008 eteenpäin työilmapiiriä koskeissa tuloksissa näkyi myönteistä kehitystä aina vuoteen 2018, jolloin aikasarjat katkeavat. Vuoden 2023 tuloksia ei voi verrata aiempiin vuosiin menetelmämuutoksen ja kysymysteknisten muutosten vuoksi.

Lisääntynyt etätö on herättänyt huolta työpaikan yhteisöllisyyden kokemuksesta ja keskustelua siitä, miten tuota yhteisöllisyyttä voisi uusissa olosuhteissa vahvistaa. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa olikin useampia kysymyksiä juuri yhteisöllisyyteen liittyen.

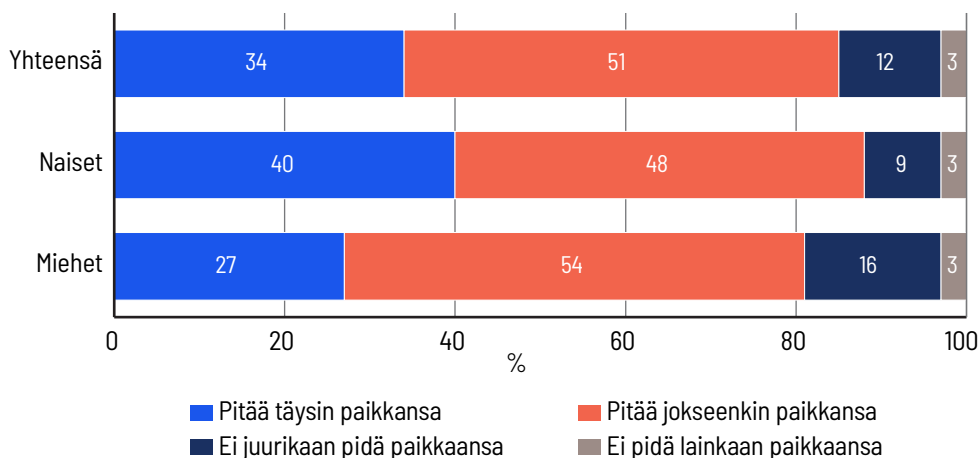
Tuki työkavereilta

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa joka kolmas (33 %) palkansaaja kertoi **saavansa tukea ja rohkaisua työkavereilta, kun työ tuntuu hankalalta (pitää täysin paikkansa)**. Naiset kokivat näin huomattavasti useammin (40 %) kuin miehet (27 %). Kun myös **pitää jokseenkin paikkansa** -vastaukset lasketaan mukaan, yhdeksän kymmenestä naisesta (88 %) ja kahdeksan kymmenestä miehestä (80 %) näytti voivan suurelta osin luottaa työkavereidensa tukeen. (Kuvio 12.1.)

Mitä nuoremista palkansaajista oli kyse, sitä useammin tukea ja rohkaisua oli tarjolla. Alle 25-vuotiaista 39 prosenttia vastasi väittämän pitävän täysin paikkansa, kun yli 55-vuotiailla vastaava osuus oli 29 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt (36 %) ja alemmat toimihenkilöt (39 %) saivat tukea selvästi paremmin kuin työntekijäasemassa olevat (25 %). Molemmissa toimihenkilöryhmissä 12–13 prosenttia oli sitä mieltä, ettei väite pitänyt juurikaan tai ei lainkaan paikkaansa, mutta työntekijöistä näin koki useampi kuin joka viides (22 %).

Kuvio 12.1

Saa tukea ja rohkaisua työkavereilta, kun työ tuntuu hankalalta, sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Tukea saatiin yleisimmin kuntasektorilla (43 % **pitää täysin paikkansa**) sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (40 %). Valtiosektorilla (35 %) ja yliopistoissa (37 %) osuus oli jonkin verran pienempi, ja yksityissektorilla kaikkein pienin (31 %).

Etätöitä tekevistä hieman useampi (37 % **pitää täysin paikkansa**) kuin lähityötä tekevistä (32 %) koki saavansa työkavereiltaan tukea. Täysin ja jokseenkin paikkansa -vastausten yhteenlasketussa osuudessa ero tosin oli melko pieni (etätö 87 %, lähityö 84 %).

Naiset kokivat saavansa tukea selvästi yleisemmin kuin miehet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ja kaikilla työnantajasektoreilla, sekä etä- että lähityössä. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että naiset kokivat yhtä lailla (noin 40 % **pitää täysin paikkansa**) saavansa tukea työkavereiltaan tekivätpä he sitten etä- tai lähityötä. Lähityötä tekevät miehet kokivat sen sijaan selvästi harvemmin (25 %) kuin etätöitä tekevät miehet (32 %), että väite työkavereiden tuesta piti heidän kohdallaan täysin paikkansa.

Hyvä henki esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä

Vajaa kolmannes (29 %) palkansaajista oli **täysin samaa mieltä** siitä, että työpaikalla **esihenkilöt ja työntekijät toimivat yhdessä hyvässä hengessä**. Naisten ja miesten välillä ei ollut juurikaan eroa. Toisaalta jos lasketaan mukaan myös jokseenkin samaa mieltä olevat, kokemus oli miehille jonkin verran yleisempi kuin naisille (76 % vs. 71 %). (Kuvio 12.2.)

Mitä nuoremista palkansaajista kyse, sitä useammin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteishenkeä pidettiin hyvänä. Alle 25-vuotiaista 43 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, yli 55-vuotiaista sitä vastoin 24 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä näin koki 32 prosenttia, työntekijöistä 25 prosenttia – alempien toimihenkilöiden luku oli tältä väliltä, 28 prosenttia.

Yliopistojen henkilöstöllä kokemus esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteishengestä oli paras (35 % **täysin samaa mieltä**) ja hyvinvointialueilla heikoin (22 %).

Psykologinen turvallisuus ja yhteisöllisyys

Psykologisesti turvallisessa ympäristössä ei tarvitse pelätä sosiaalisten riskien ottamista tai epäonnistumisia. Työyhteisön psykologista turvallisuutta mitattiin työolotutkimuksessa seuraavanlaisella väittämällä: **”Työyhteisössämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä.”**

Kaikkiaan 30 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja lisäksi 46 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Miehet kokivat työyhteisön psykologisen turvallisuuden jossain määrin myönteisempänä (32 % **täysin samaa mieltä** ja 46 % **jokseenkin samaa mieltä**) kuin naiset (27 % ja 45 %). (Kuvio 12.2.)

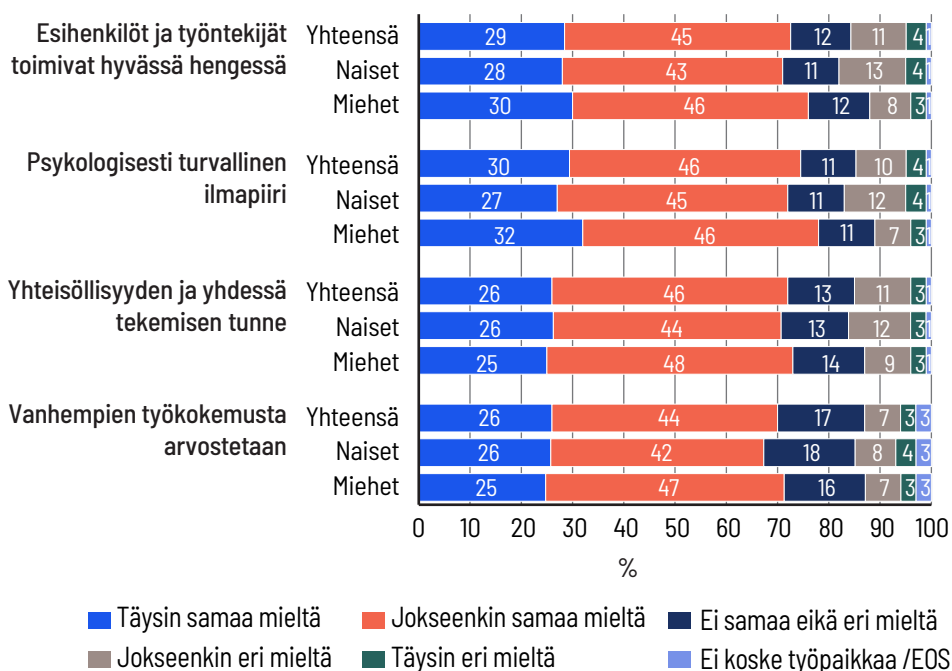
Nuoremmat palkansaajat kokivat työyhteisön ilmapiirin psykologisesti turvallisiksi yleisemmin kuin heitä vanhemmat. Alle 25-vuotiaista 42 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 25–34-vuotiailla osuus oli 31 prosenttia ja tätä vanhemmissa 10-vuotiskäryhmissä 27–29 prosenttia.

Sosioekonomisen ryhmien välillä ei ollut juurikaan eroa, vaan **täysin samaa mieltä** -olevien osuus oli kaikissa noin 30 prosenttia. Työnantajasektoreista psykologisesti turvallisimmaksi osoittautuivat yksityissektori (31 %) ja yliopistot (29 %), kun julkisen sektorin työpaikoissa osuudet jäivät kaikissa 25 prosenttiin.

Etätyötä tekevät kokivat psykologista turvallisuutta hieman useammin (31 % **täysin samaa mieltä**, 48 % **jokseenkin samaa mieltä**) kuin lähityötä tekevät (29 % ja 44 %). Molemmissa ryhmissä miehet kokivat ilmapiirin psykologisesti turvallisemmaksi kuin naiset – mutta kuten työkavereiden tuessa, miesten kesken oli hieman eroa sen mukaan, tekivätkö miehet etätyötä (35 % **täysin samaa mieltä**) vai eivät (31 %). Naisilla sen sijaan täysin samaa mieltä olevien osuus oli 27 prosenttia sekä etä- että lähityössä.

Kuvio 12.2

Työyhteisön toimivuus sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Vuoden 2023 työolotutkimuksessa yhteisöllisyyden kokemusta tutkittiin esittämällä vastaajille väite **”Minulla on työssäni usein tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä”**. Noin joka neljäs (26 %) palkansaaja oli väitteen kanssa **täysin samaa mieltä** ja lähes puolet (46 %) **jokseenkin samaa mieltä**. Naisten ja miesten vastauksissa oli varsin pieni ero (naiset 26 % ja 44 %, miehet 25 % ja 48 %). (Kuvio 12.1.)

Reilu kymmenesosa vastaajista ei osannut ottaa väittämään kantaa, mutta yhteensä 14 prosenttia oli väitteen kanssa **eri mieltä** (naiset 15 %, miehet 12 %).

Jos täysin samaa mieltä- ja jokseenkin samaa mieltä- osuudet lasketaan yhteen, ikäryhmittäiset erot **yhteisöllisyyden kokemuksessa** eivät olleet kovin suuria. Nuorissa oli kuitenkin selvästi eniten heitä, jotka olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Alemmat ja ylemmät toimihenkilöt olivat useammin (73–74 %) täysin tai jokseenkin samaa mieltä yhdessä tekemisen tunteesta työpaikalla, työntekijät eivät aivan yhtä usein (67 %).

Yhteisöllisyyden kokemus oli voimakkain hyvinvointialueiden ja -yhtymien (77 %) palkansaajilla ja heikoin yliopistojen palkansaajilla (68 %). Muilla sektoreilla osuus liikkui 71–73 prosentin välillä.

Mielenkiintoista kyllä, etätyötä ja lähityötä tekevien kesken ei ollut käytännössä juurikaan eroa siinä, miten yhteisölliseksi oma työ koettiin. Miehillä täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet olivat täsmälleen samat molemmissa ryhmissä. Lähityötä tekevät naiset olivat yleisemmin (28 %) täysin samaa mieltä väitteen kanssa kuin etätyötä tekevät naiset (24 %), mutta kun mukaan lasketaan jokseenkin samaa mieltä olevat, ero pienenee.

Vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostaminen

Valtaosa (70 %, naiset 68 %, miehet 72 %) palkansaajista oli vuoden 2023 työolotutkimuksessa sitä mieltä, että heidän työpaikallaan **arvostettiin vanhempien työntekijöiden työkokemusta (pitää täysin tai pitää jokseenkin paikkansa)**. Noin joka neljäs (26 %) koki väittämän pitävän täysin paikkansa. (Kuvio 12.2.)

Mitä iäkkäämmistä vastaajista oli kyse, sitä harvempi tosin koki vanhempien työntekijöiden saavan osakseen arvostusta. Alle 25-vuotiailla osuus oli 75 prosenttia, mutta varsinaisessa kohderyhmässä eli yli 55-vuotiailla enää 60 prosenttia.

Väitteen kokivat pitävän paikkansa useimmiten ylemmät toimihenkilöt (75 %); alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli 68 prosenttia ja työntekijöistä 66 prosenttia. Sukupuolten välinen ero oli suurin alemmilla toimihenkilöillä, joiden parissa naisista 65 prosenttia ja miehistä 71 prosenttia koki, että työpaikalla arvostettiin iäkkäämpien työkokemusta.

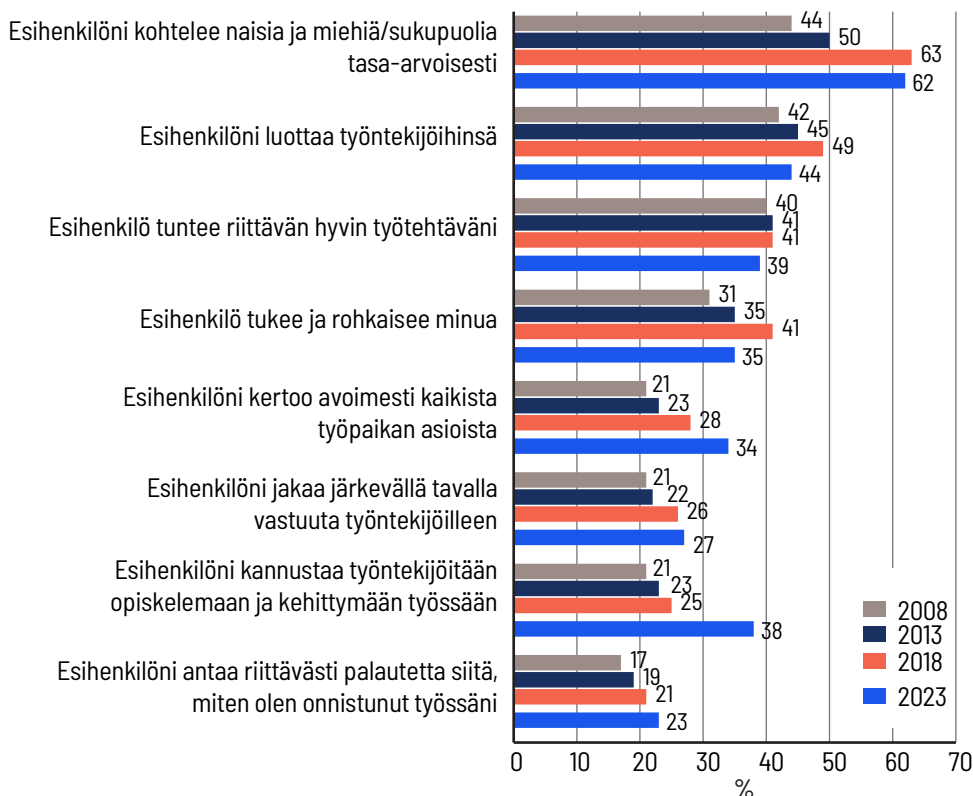
Suurimmillaan osuudet olivat yliopistoissa (76 %) ja valtiosektorilla (75 %), muilla sektoreilla osuus vaihteli 69–71 prosentissa.

Mielipiteet esihenkilötyöstä

Työolotutkimuksessa on esitetty kysymyksiä esihenkilön toiminnasta jo pitkään, ja tulokset ovat näyttäneet 2000-luvulla tapahtuneen huomattavaa kohenemista esihenkilötoiminnassa ja palkansaajien tyytyväisyydessä siihen. Vaikka vuoden 2023 tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien tuloksiin tiedonkeruumenetelmän muutoksen vuoksi, ne viittaavat siihen, että monessa suhteessa myönteinen kehitys on jatkunut edelleen. (Kuvio 12.3.)

Kuvio 12.3

Arviot esihenkilön toiminnasta,
Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Miehet olivat vuonna 2023 naisia hieman useammin täysin samaa mieltä siitä, että heidän **esihenkilönsä kertoi avoimesti työpaikan asioista, tunsu hyvin heidän työtehtävänsä, antoi riittävästi palautetta** siitä, miten he olivat onnistuneet työssään, **jakoi järkevällä tavalla vastuuta** työntekijöille sekä **kohteli eri sukupuolia tasa-arvoisesti** (kuvio 12.4).

Naiset taas kokivat miehiä hieman useammin **esihenkilön luottavan työntekijöihin, antavan tukea ja rohkaisua** sekä kannustavan työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään.

Siitä, että esihenkilö kohtelee sukupuolia tasa-arvoisesti, suomalaispalkansaajat ovat yleisimmin yhtä mieltä. Sen sijaan erityisesti järkevässä vastuun jaossa työntekijöille sekä palautteen antamisessa näyttäisi suurimmalla osalla esihenkilöistä olevan vielä parantamisen varaa.

Mitä nuorempia palkansaajat olivat, sitä myönteisempiä käsityksiä heillä oli esihenkilön toiminnasta.

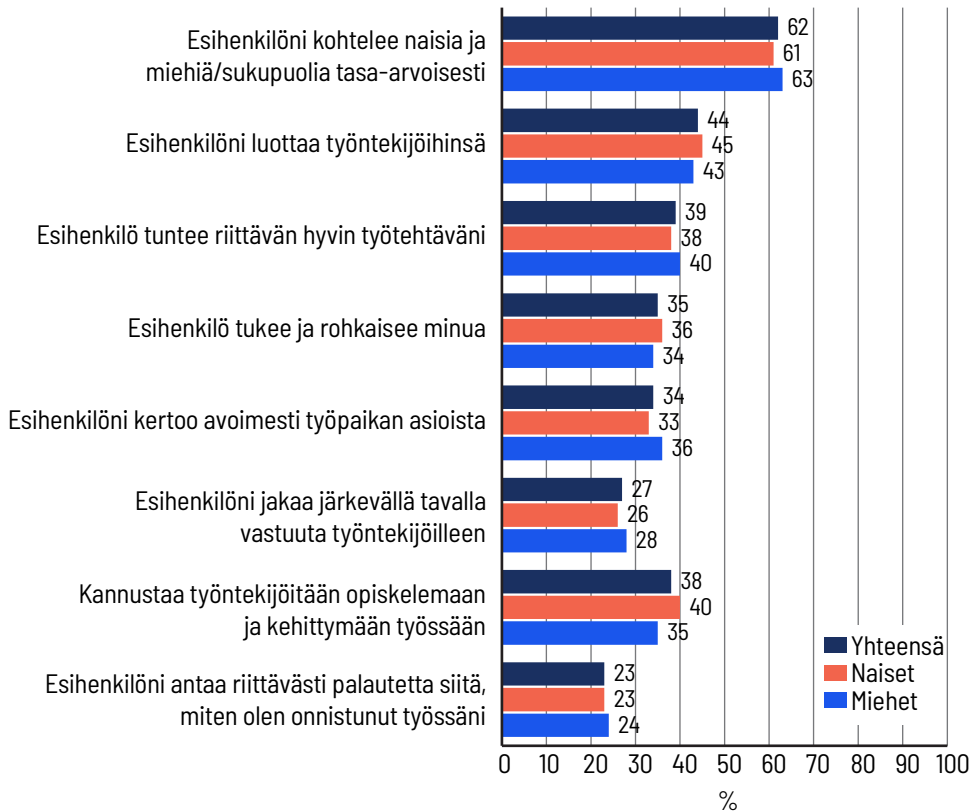
Ylemmät toimihenkilöt kokivat muita sosioekonomisia yleisemmin saavansa esihenkilöltään tukea ja rohkaisua, kuulevansa tältä työpaikan asioista,

saavansa tältä kannustusta opiskeluun ja kehittymiseen, ja he myös kokivat muita yleisemmin esihenkilön luottavan työntekijöihin.

Kuvio 12.4

Arviot esihenkilön toiminnasta

Pitää täysin paikkansa -osuudet sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Toisaalta työntekijäasemassa olevien joukossa oli eniten heitä, jotka kokivat esihenkilön tunnevan heidän työtehtävänsä riittävän hyvin – alemmat toimihenkilöt puolestaan kokivat muita yleisemmin saavansa esihenkilöltään riittävästi palautetta.

Reilu neljännes palkansaajista (yhteensä 27 %, naiset 26 %, miehet 27 %) oli erittäin tyytyväinen esihenkilönsä johtamistapaan ja lisäksi 45 prosenttia oli siihen melko tyytyväisiä. Yleistä tyytyväisyyttä esihenkilön johtamistapaan käsitellään tarkemmin luvussa 11.

Tulosten perusteella näyttää siis siltä, että esihenkilötyössä on tapahtunut paljon myönteistä kehitystä 2000-luvulla. Parantamisen varaakin toki vielä on – erityisesti työntekijäammateissa toimivien osalta sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä.

Asiakastyö, kiitoksen saaminen ja asiakaspalautteen kerääminen

Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan noin puolet (49 %) palkansaajista oli **työssään tekemisissä myös muiden ihmisten kuin työkavereidensa** kanssa vähintään puolet työajasta. Kysymyksessä tarkennettiin, että muilla ihmisillä tarkoitettiin esimerkiksi asiakkaita, potilaita, matkustajia, oppilaita tai hoitolapsia. (Kuvio 12.5.)

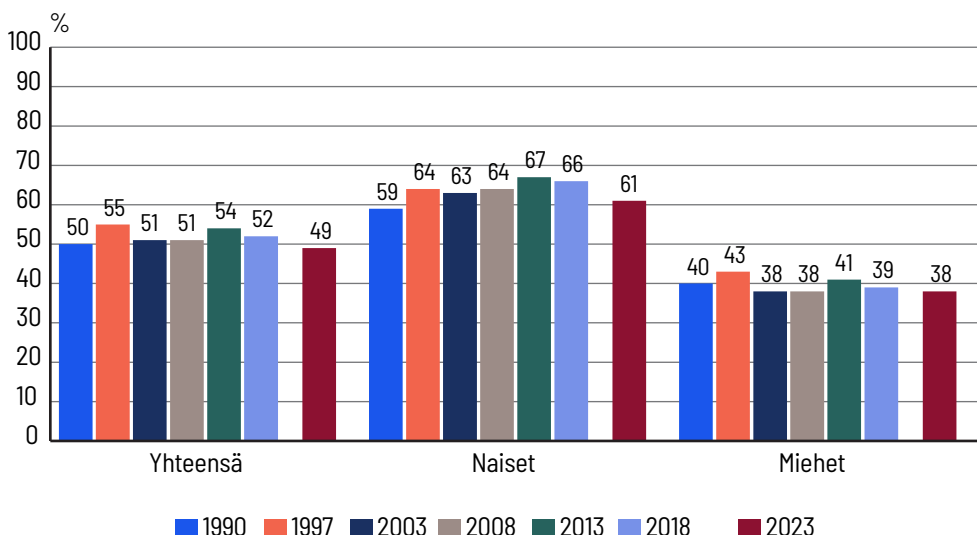
Asiakastyön tekeminen on hyvin sukupuolittunutta: naisille se oli selvästi yleisempää (61 % **vähintään puolet työajasta**) kuin miehille (38 %). Ikäryhmittäin osuus vaihteli 50 prosentin molemmin puolin kaikissa 10-vuotisikäryhmissä: suurimmillaan osuus oli 55 prosenttia alle 25-vuotiailla.

Alemmat toimihenkilöt tekivät asiakastyötä vähintään puolet työajastaan yleisemmin (64 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (44 %) tai työntekijät (36 %). Hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajista lähes neljä viidestä (77 %) teki asiakkaiden kanssa töitä vähintään puolet työajastaan.

Vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevien osuus näyttäisi viime vuosikymmenen aikana vähentyneen. Molemmilla sukupuolilla osuus kasvoi aina 2013 vuoteen saakka, mutta sen jälkeen hidastui ja kääntyi jopa laskuun.

Kuvio 12.5

Tekee asiakastyötä vähintään puolet työajastaan, sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Osuus näyttäisi vähentyneen naisilla edelleen vuonna 2023. Luku on suhteellisen vertailukelpoinen aiempiin vuosiin. Taustalla vaikuttanee 2000-luvulla tapahtunut itsepalvelukultuurin yleistyminen. Kasvokkain konttorissa

tai puhelimitse asiakaspalvelijan kanssa tapahtuva asiointi on vaihtunut siihen, että ihmisten odotetaan hoitavan itse verkossa esimerkiksi pankki-, vakuutus- ja etuusasiansa, ja apua on tarjolla toisinaan vain chat-robotilta. Tästä siirtymästä kertoo myös naisten ammattirakenteessa tapahtunut muutos (ks. luku 2).

Neljännes palkansaajista (25 %) oli työssään tekemisissä muiden ihmisten kuin työkavereidensa kanssa käytännössä koko työaikansa. Naisilla tämä osuus oli yli kaksinkertainen (35 %) verrattuna miehiin (15 %). Alle 25-vuotiailla vastaava osuus nousi 40 prosenttiin, kun muissa ikäryhmissä se vaihteli 23–25 prosentissa.

Sosioekonomisista ryhmistä alemmat toimihenkilöt tekivät kaksin verroin niin yleisesti (37 %) lähes koko työaikansa asiakastyötä kuin ylemmät toimihenkilöt (17 %) tai työntekijät (18 %). Erot olivat selvät myös työnantajasektoreittain: lähes koko työaikansa asiakastyötä tekevien osuudet nousivat korkeimmillaan 46 prosenttiin kunnissa sekä 41 prosenttiin hyvinvointialueilla ja -yhtymissä, mutta yksityissektorilla osuus oli noin 20 prosenttia, ja yliopistoissa ja valtiolla kymmenisen prosenttia.

Asiakastyötä tekevät eturintamassa

Jatkuvaa uusien ja erilaisten ihmisten kohtaamista sisältävää työtä voi pitää aivan eri tavoin intensiivisenä kuin pelkästään tuttujen työkavereiden kanssa tai yksin työskentelyä. Tämän ”eturintamalla” työskentelyn vaikutus näkyy monissa työolotutkimuksen eri indikaattoreissa. Se, että naisille asiakastyö on niin paljon tyypillisempää kuin miehille, heijastuu osaltaan nais- ja miespalkansaajien kokemuseroihin työoloista.

Ne, jotka ovat työssään tekemisissä myös muiden kuin työkavereiden kanssa, saavat työssään yleisemmin esimerkiksi **kiitosta työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta**. Vähintään puolet työajastaan asiakastyöstä tekevistä 28 prosenttia (naiset 29 %, miehet 27 %) sai tällaista kiitosta (**pitää täysin paikkansa**). Vastaava osuus oli 20 prosenttia (naiset 24 % ja miehet 19 %) niillä, jotka olivat alle neljänneksen tai eivät lainkaan työajastaan tekemisissä työyhteisön ulkopuolisten ihmisten kanssa.

Toisaalta **asiakastyön haastavat ja vaikeat tilanteet olivat kuormittaneet** edeltävän puolen vuoden aikana vähintäänkin melko usein 28 prosenttia niistä naisista ja 19 prosenttia niistä miehistä, joiden työhön sisältyi asiakastyötä vähintään puolet työajasta.

Tässä ryhmässä kuormitus oli ollut suurinta hyvinvointialueiden ja -yhtymien (35 %) sekä kuntasektorin (33 %) palkansaajilla. Ilmiö koski hieman useammin alempia kuin ylempiä toimihenkilöitä, mutta selvästi harvemmin työntekijäasemassa toimivia. Kuormituksen kokemus on yleisintä alle 35-vuotiailla asiakastyötä tekevillä.

Naiset tunsivat kuormitusta kaikilla työnantajasektoreilla ja sosioekonomisissa ryhmissä yleisemmin kuin miehet. Kunta-alalla sukupuoliero oli erityisen suuri (naiset 35 %, miehet 22 % **erittäin tai melko usein**), samoin ylemmillä toimihenkilöillä (naiset 31 %, miehet 20 %).

Asiakastyön kuormitus näkyi erityisesti asiakaspalvelutyöntekijöillä, lainopillisilla, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoilla samoin kuin lainopillisilla avustajilla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla (mm. sosiaaliohjaajat). Kaikissa kyseisissä ryhmissä vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevästä noin 40 prosenttia oli kuormittunut asiakastyön haastavista tilanteista erittäin tai melko usein edellisen puolen vuoden aikana. Myös opettajilla ja opetusalan erityisasiantuntijoilla, terveydenhoidon asiantuntijoilla (kuten sairaanhoitajat), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä (kuten lähihoitajat) sekä terveydenhoitoalan erityisasiantuntijoilla (kuten lääkärit) kuormittuneiden osuus nousi kolmannekseen tai lähes kolmannekseen.

Naispalkansaajista 30 prosenttia ja miehistä 24 prosenttia sanoi, että heidän työnsä tuloksellisuutta seurataan asiakaspalautteella (ks. luku 7). Vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevillä osuus oli tätäkin suurempi (naiset 37 %, miehet 35 %). Käytäntö oli erityisen yleinen alempina toimihenkilöinä työskentelevillä naisilla. Asiakaspalvelutyötä tekevästä naisista noin puolet ja naismyyjistä yli puolet kertoi, että heidän työtään seurattiin asiakaspalautteella – mahdollisten muiden seurantatapojen lisäksi.

Asiakastyön muutos virtuaaliseksi

Kasvokkain tapahtunutta asiakastyötä ehti siirtyä yhä enemmän virtuaaliseksi jo ennen koronakriisin puhkeamista, mutta pandemian poikkeusaika sinetöi asian lopullisesti. Tuolloin innovoitiin etätapaamisia verkossa myös aivan uusissa yhteyksissä, ja osa käytännöistä jäi elämään pandemian hälvettyäkin. Murrosta on tapahtunut muun muassa hoivatyössä, esimerkiksi vanhusten kotihoitossa ja vanhusten virkistystoiminnassa, jossa etäyhteydet ovat alkaneet korvata osan kotikäynneistä tai lähikokoontumisista.

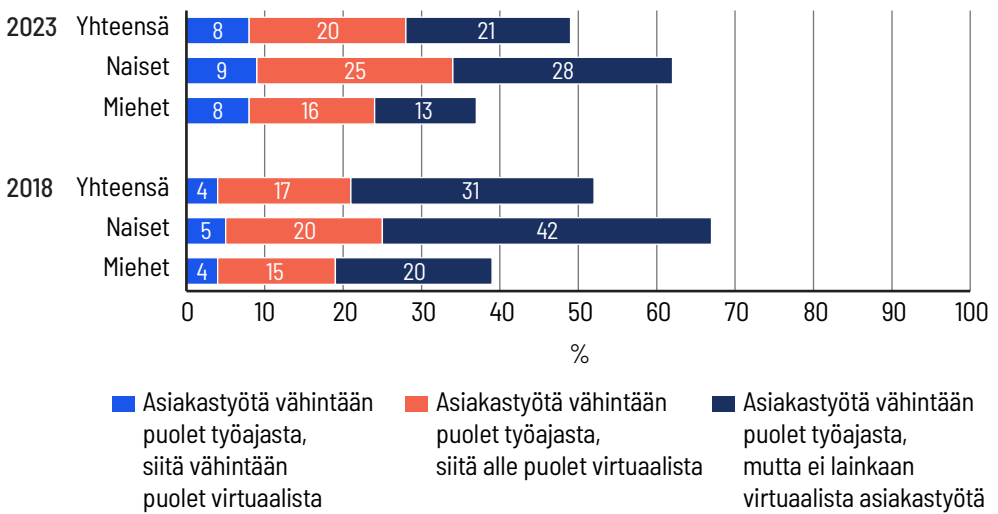
Vuoden 2023 työolotutkimuksessa niistä palkansaajista, jotka tekivät asiakastyötä vähintään puolet työajastaan, 7 prosenttia kertoi lähes kaiken **asiakastyön tapahtuvan virtuaalisesti**. Yhteensä noin joka kuudennella (17 %) heistä vähintään puolet asiakastyöstä tapahtui virtuaaliyhteyksien kautta.

Ainoastaan noin kaksi viidestä (42 %) asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevistä totesi, ettei tehnyt lainkaan virtuaalista asiakastyötä. Virtuaalisella asiakastyöllä tarkoitettiin kysymyksessä asiakastyötä, joka tapahtuu esimerkiksi videoyhteyden, chatin tai muun vastaavan sovelluksen kautta – ohjeissa tarkennettiin, että kyse ei ollut yhteydenpidosta sähköpostin tai puhelimen kautta.

Vaikka vuosien 2018 ja 2023 luvut eivät olekaan täysin vertailukelpoisia, uskaltanee niiden perusteella väittää, että virtuaalinen asiakastyö on yleistynyt melko lailla viidessä vuodessa.

Kuvio 12.6

Asiakastyö ja sen virtuaalisuus, sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2018 sekä 2023



Toisin sanoen samalla kun asiakastyötä tekevien osuus näyttäisi viidessä vuodessa vähentyneen, yhä suurempi osa edelleen tehtävästä asiakastyöstä on siirtynyt verkon kautta tapahtuvaksi. Miehet tekevät asiakastyötä ylipäänsä vähemmän kuin naispalkansaajat, mutta miesten asiakastyöstä suurempi osa oli virtuaalista kuin naisten asiakastyöstä niin vuonna 2018 kuin 2023.

Selitys löytynee sukupuolittuneesta ammattirakenteesta: asiakastyötä tekevät naiset työskentelevät miehiä yleisemmin hoiva- ja opetusalan ammattiteissa, joissa kasvokkaiset ja fyysiset kohtaamiset ovat edelleen olennainen osa työtä – kaikkia kohtaamisia on mahdotonta siirtää verkossa tapahtuviksi.

Asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevillä ylemmillä toimihenkilöillä virtuaalikontaktit olivat yleisimpiä. Ainoastaan alle viidennes heistä kohtasi asiakkaitaan vain kasvokkain, puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevistä alemmista toimihenkilöistä noin puolet teki vain kasvotusten tai puhelimitse / sähköpostitse tapahtuvaa asiakastyötä. Työntekijäammateissa lähikontaktissa tapahtuva asiakastyö oli yleisintä: kaksi kolmesta kohtasi asiakkaansa aina fyysisesti tai puhelimesta.

Siinä määrin kun vuosien 2018 ja 2023 tietoja uskaltaa verrata, näyttäisi siltä, että virtuaaliset yhteydet ovat korvanneet lähikontakteja lähes ammattiryhmässä kuin ryhmässä. Erityisen suurelta muutos näyttää opettajilla ja opetusalan erityisasiantuntijoilla. Vuonna 2018 noin puolet heistä kertoi asiakastyön tapahtuvan ainoastaan lähikontaktien (ml. puhelin ja sähköposti) kautta, kun vuonna 2023 vastaava osuus oli alle 30 prosenttia. Terveystieteiden asiantuntijoista (kuten lääkärit) puolestaan enää noin joka toinen hoiti kaiken asiakastyön fyysisinä kohtaamisina vuonna 2023, kun vastaava osuus viisi vuotta aiemmin oli ollut noin 70 prosenttia.

13 Työn ekologinen kestävyys

Työolotutkimuksissa on vuosikymmenten saatossa ollut vaihtuvia erityisteemoja kuten tasa-arvo ja työn digitalisaatio. Vuonna 2023 erityisteemaksi valikoitui työn ekologinen kestävyys. Globaalit tavoitteet vihreästä siirtymästä heijastuvat myös työelämään ja työpaikkojen toimintaan. Työpaikoilla pyritään hiilineutraaleiksi tai täyttämään esimerkiksi vihreän toimiston kriteerejä.

Vihreä siirtymä näkyy myös työelämän tilastoinnissa ja tutkimuksessa. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö ILO on kehittänyt mittareita vihreiden työpaikkojen (green jobs) haarukoimiseen (www.libguides.ilo.org/green-jobs-en) ja Eurofound on pohtinut vihreän siirtymän yhteyttä työelämän laatuun (Eurofound 2024). Suomessa Työterveyslaitos on tehty aiheesta urauurtavaa tutkimusta (Moilanen & Toikka 2023, Moilanen & Ala-Laurinaho & Alasoini 2024, Teperi & Laurinaho & Moilanen 2022).

Työolotutkimuksessa tutkittiin millä tavoin vihreä siirtymä näkyy työpaikoilla kysymällä sekä työpaikkatason että vastaajan itsensä toiminnasta työn ekologisuuden lisäämiseksi. Seuraavassa on raportoitu tuloksia ekologisen kestävyuden huomioimisesta näillä kahdella tasolla.

Ekologisen kestävyuden huomioiminen työpaikan strategiassa

Jotta kukin omassa työssään pystyisi toimimaan edistäen työn ekologisuutta, työpaikan tulisi tukea tätä tavoitetta. Ensimmäinen askel tähän on se, että yrityksellä tai julkisella organisaatiolla on strateginen tavoite pyrkiä kohti kestävämpää työelämää. Tätä asiaa tutkittiin kysymällä **Onko ekologinen kestävyys huomioitu työpaikkasi tavoitteissa tai strategiassa?**

Kuviosta 13.1. nähdään, että isolla osalla (38 %) työpaikoista on joko tehty erillinen ilmasto-ohjelma tai -strategia, tai tavoitteet on kirjattu osaksi organisaation strategiaa. Sen lisäksi 16 prosentilla työn ekologinen kestävyys on otettu jollakin muulla tavoin huomioon asetetuissa tavoitteissa.

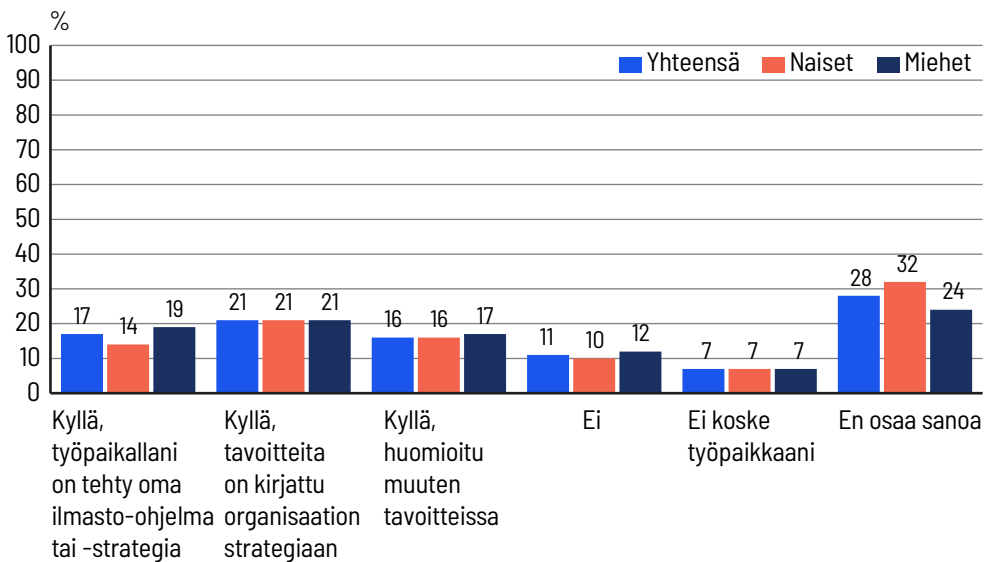
Näin ollen yhteensä yli puolella työpaikoista (54 %) ilmastonmuutos ja vihreän siirtymän tavoitteet on ainakin tavoitetasolla otettu huomioon. Vain noin joka

kymmenes katsoo, ettei näin ole toimittu tai hieman pienempi osuus, ettei asia koske heidän työpaikkaansa.

Tuloksia voi pitää myönteisinä. Suomalaiset työpaikat ovat selvästi tietoisia ilmastonmuutoksesta ja pyrkivät huomioimaan sen toiminnassaan. Tosin on huomattava, että reilu neljännes (28 %) palkansaajista ei osaa sanoa mikä asian tila on, joten joko asia on jäänyt strategisen tason suunnitelmiin vain kirjauksiksi tai sitten näillä työpaikoilla asiaan ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota.

Kuvio 13.1

Onko ekologinen kestävyys huomioitu työpaikkasi tavoitteissa tai strategiassa?
Palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Miesten työpaikoilla ekologinen kestävyys on huomioitu naisten työpaikkoja useammin. Jos otetaan huomioon erillisen ilmasto-ohjelman laatiminen, kirjaukset strategiaan tai muuten asian huomioiminen tavoitteissa, peräti 57 prosenttia miehistä katsoi näin tehdyn työpaikallaan. Vastaava osuus naisista oli 51 prosenttia.

Työn ekologisuuteen oli useimmiten kiinnitetty huomiota seuraavilla toimialoilla: sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto (91 %), teollisuus (69 %), muu palvelutoiminta (69 %), rahoitus-, vakuutus toiminta (69 %) sekä koulutus (62 %). Paljon vähäisemmäksi työn ekologisen kestävyden huomioimien jäi esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluissa (40 %) tai hallinto- ja tukipalveluissa (44 %).

Toimialoittaiset erot selittävät jossain määrin eroja mies- ja naispalkansaajien työpaikkojen välillä. Esimerkiksi miesvaltaisen teollisuuden toimialan

työpaikkojen ja naisvaltaisen terveys- ja sosiaalialan välinen ero on selvä sen suhteen millä tavoin työn ekologinen kestävyys oli huomioitu työpaikan tavoitteissa.

Ekologiset näkökulmat oli otettu muita sektoreita useammin huomioon kunnissa (61 %). Vähiten asiaan oli kiinnitetty huomiota hyvinvointialueilla (30 %). Muut sektorit sijoittuivat näiden välimaastoon (yliopistot 57 %, yksityinen 57 %, valtio 52 %).

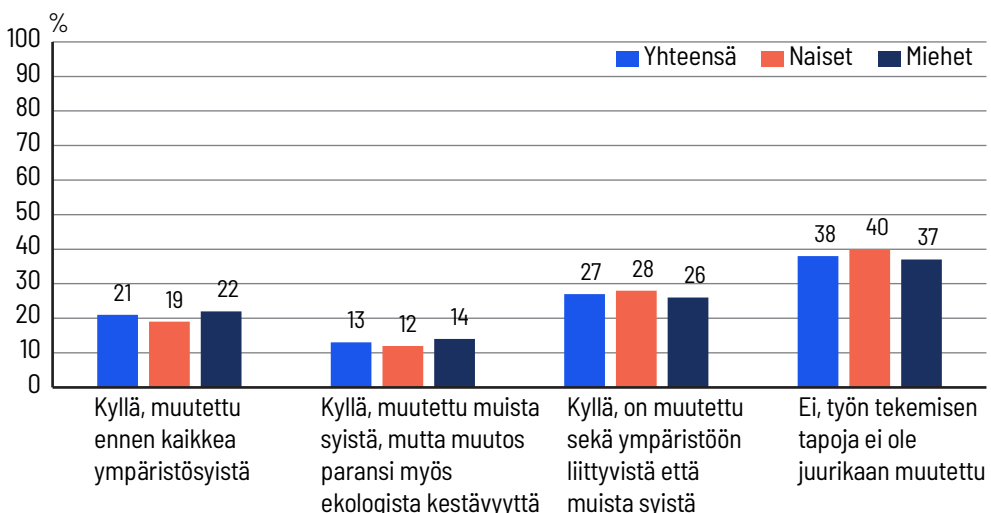
Ekologisen kestävyys huomioiminen työpaikan käytännössä

Miten asetetut tavoitteet sitten näkyvät työn arjessa? Myönteinen tulos on, että niiden työpaikkojen osuus, joissa varsinaisia muutoksia työpaikan ekologisuuden parantamiseksi oli tehty, oli verrattain samalla tasolla kuin niiden työpaikkojen osuus, joissa oli kirjattu tavoitteita työn ekologisuuteen liittyen.

Noin viidennes (21 %) vastaajista kertoi, että **työpaikan toimintatapoja oli muutettu ekologisesti kestävämmiksi** ennen kaikkea ympäristösyistä ja 27 prosenttia kertoi, että toimintatapoja oli muutettu sekä ympäristöön liittyvistä että muista syistä. Lisäksi reilu kymmenesosa katsoi, että vaikka muutosten alkuperäinen syy olikin jokin muu – kuten esimerkiksi tarve säästää sähkönkulutuksessa – muutos paransi myös ekologista kestävyttä. Vain 38 prosentissa työpaikoja mitään tekemisen tapoja ei ollut muutettu ekologisen kestävyys näkökulmasta. Miehillä ja naisilla ei tässä suhteessa ollut kovin suurta eroa. (Kuvio 13.2)

Kuvio 13.2

Onko työpaikkasi toimintoja muutettu ekologisesti kestävämmiksi esimerkiksi päästöjä vähentämällä taikka materiaalien tai raaka-aineiden kestävällä käytöllä? Palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Ylemmät toimihenkilöt katsoivat muita hieman useammin, että työpaikalla oli muutettu toimitapoja ekologisesti kestävämmäksi eri syistä. Heistä vain 35 prosentin mukaan toimintatapoja ei ollut muutettu lainkaan, kun vastaavat osuudet olivat alemmilla toimihenkilöillä 41 prosenttia ja työntekijöillä 39 prosenttia.

Sektoreittain tarkasteltuna erottautuivat hyvinvointialueet, joissa työskentelevistä 61 prosenttia sanoi, ettei työpaikalla ollut tehty mitään sellaisia toimintatapojen muutoksia, jotka olisivat parantaneet ekologista kestävyyttä. Muilla sektoreilla osuudet jäivät tästä selvästi pienemmiksi (valtio 40 %, kunta 34 %, yksityinen 36 %). Tämä tulos voi johtua osin siitä, että hyvinvointialueet ovat olleet toiminnassa niin lyhyen aikaa, että lähes kaikki toimintatavat etsivät vielä muotoaan. Taustalla voi olla myös se, että sosiaali- ja terveysalan töissä on kenties vaikeampi löytää ekologisesti kestäviä toimintatapoja kuin muualla. Esimerkiksi muovia käytetään paljon hygieniasyistä ja tutkimus- ja hoitovälineet ovat pakostakin kertakäyttöistä.

Yksityisellä sektorilla (24 %) löytyi eniten ja hyvinvointialueilla vähiten (5 %) niitä, joiden työpaikalla oli muutettu toimintatapoja ekologisesti kestävämmäksi ennen kaikkea ympäristösyistä. Muutoin tulokset olivat eri sektoreilla samaa tasoa (kunta 19 %, valtio 19 %, yliopistot 19 %).

Edellä esitetyn lisäksi työpaikan toimintaa työn ekologisuuden osalta kartoitettiin kolmella väittämällä: **Työpaikkamme työsuojelussa on otettu huomioon ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä (helteet, myrskyt jne.) ja niihin varautumista, työpaikallamme on yhdessä mietitty, miten voimme toimia ekologisesti kestävästi** sekä **esihenkilöni ohjeistaa työntekijöitään toimimaan ympäristövastuullisesti työssään.**

Ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä oli otettu huomioon työsuojelussa 27 prosentilla työpaikoista. Tämä oli tyypillisempää miesten työpaikoilla kuin naisten työpaikoilla. (Kuvio 13.3.)

Ilmastonmuutokseen varautuminen oli lähes yhtä yleistä, oli kyse sitten työntekijätason ammateissa toimivista (29 %) kuin alemmista (27 %) tai ylemmistä (24 %) toimihenkilöistä. Sektoreittain tarkasteltuna yliopistot (31 %) ja yksityinen sektori (28 %) olivat muita sektoreita useammin ottaneet työsuojelussa huomioon ilmastonmuutoksen tuomat riskit (kunnat 25 %, hyvinvointialueet 23 %, valtio 21 %). Osuuksiin sisältyvät täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevat.

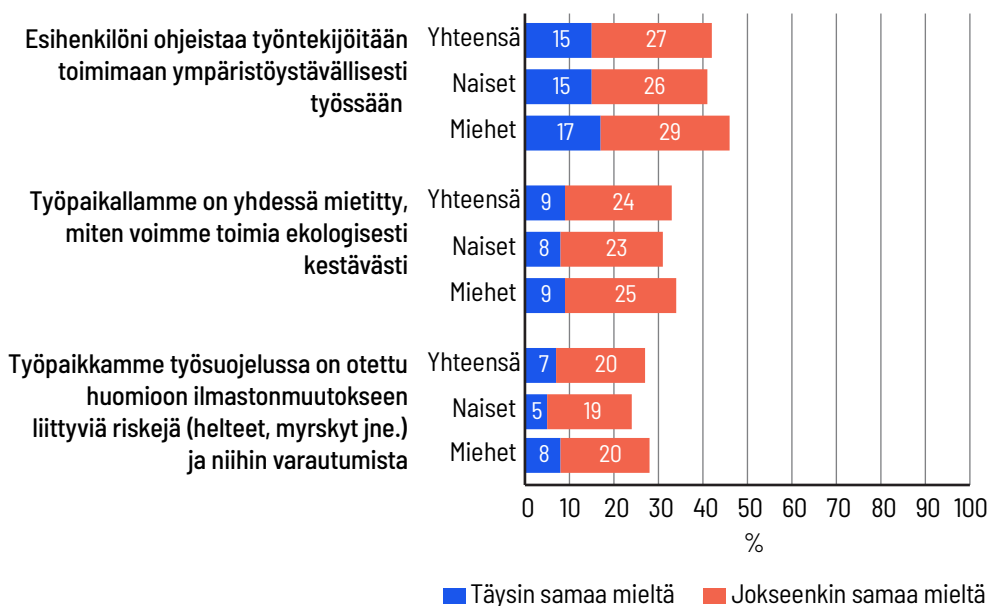
Ilmastonmuutoksen tuomiin riskeihin oli varauduttu eniten sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon (58 %), maa- ja metsätalouden (56 %), vesi-,

viemäri- ja jätevesihuollon ja jätehuollon (40 %) sekä rakentamisen (36 %) toimialoilla toimivien työpaikoilla. Verrattain yleistä asia oli myös rahoituksen, vakuutuksen ja kiinteistöalan toimialalla (34 %), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (29 %) sekä teollisuudessa (29 %).

Noin kolmasosassa työpaikkoja oli mietitty yhdessä ekologisesti kestäviä toimintatapoja, miesten työpaikoilla hieman useammin kuin naisten työpaikoilla. (Kuvio 13.3.)

Kuvio 13.3

Missä määrin työpaikoilla on varauduttu ilmastonmuutokseen tai mietitty ekologisesti kestäviä toimintatapoja, sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Yhdessä asian miettiminen on ollut selvästi yleisempää ylempien toimihenkilöiden tehtävissä (39 %) kuin alempien toimihenkilöiden (30 %) tai työntekijöiden parissa (29 %). Tämä johtuu siitä, että erityisesti johtajat ja erityisasiantuntijat kertovat osallistuneensa tällaisiin pohdintoihin. Tällainen ekologisen kestävyuden huomioon ottaminen on monella työpaikalla varmastikin osa toimintaympäristön seurantaa, joka tehtävänä kuuluu usein juuri johdolle.

Tyypillisimmin keskusteluja oli käyty kunnissa ja yliopistoissa (41 %), vähiten hyvinvointialueilla (14 %). Tässä asiaa selittää osittain se, että hyvinvointialueet ovat vasta aloittaneet toimintansa eikä kaikesta ole vielä ehditty keskustelemaan. Valtio (27 %) ja yksityinen sektori (34 %) asettuvat tähän väliin.

Eniten pohdintoja oli käyty sähkö-, kaasu ja lämpöhuollon (56 %), koulutuksen (45 %), muu palvelutoiminnan (kuten henkilökohtaiset palvelut) (43 %), taiteiden,

viihteen ja virkistykseen (42 %), maa- ja metsätalouden (42 %), vesihuollon (40 %), teollisuuden (40 %) sekä rahoituksen ja vakuutusalan (40 %) toimialoilla. Koulutuksen toimialalla kyse lienee ympäristöasioiden sisällyttämisestä opetukseen.

Tulosten valossa esihenkilöt näyttävät toimineen asiassa varsin aktiivisesti, sillä 42 prosenttia palkansaajista oli väitteen **esihenkilöni ohjeistaa työntekijöitään toimimaan ympäristövastuullisesti työssään** kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Miesten esihenkilöt olivat panostaneet asiaan naisten esihenkilöitä enemmän. Miehistä 46 prosenttia ja naisista 41 prosentti koki näin.

Työntekijät olivat muita useammin saaneet ohjeistusta esihenkilöltään. Yli puolet (52 %) heistä oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaavaa osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 43 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 37 prosenttia.

Omat arvot

Edellä on esitetty tuloksia siitä millä tavoin ekologista kestävyyttä on edistetty työpaikkatasolla. Työpaikkatason toimien lisäksi olennaista on myös se miten tärkeänä työntekijät asian kokevat, ja mitä yksittäiset työntekijät voivat omassa työssään tehdä ekologisen kestävyiden eteen.

Näitäkin asioita tutkittiin vuoden 2023 työolotutkimuksessa. Palkansaajista 30 prosenttia **koki erittäin tärkeänä sen, että ekologinen kestävyys huomioidaan työpaikan toiminnassa** ja 50 prosenttia piti sitä melko tärkeänä. Valtaosa (80 %) siis katsoi, että ekologinen kestävyys tulisi ottaa huomioon toiminnassa.

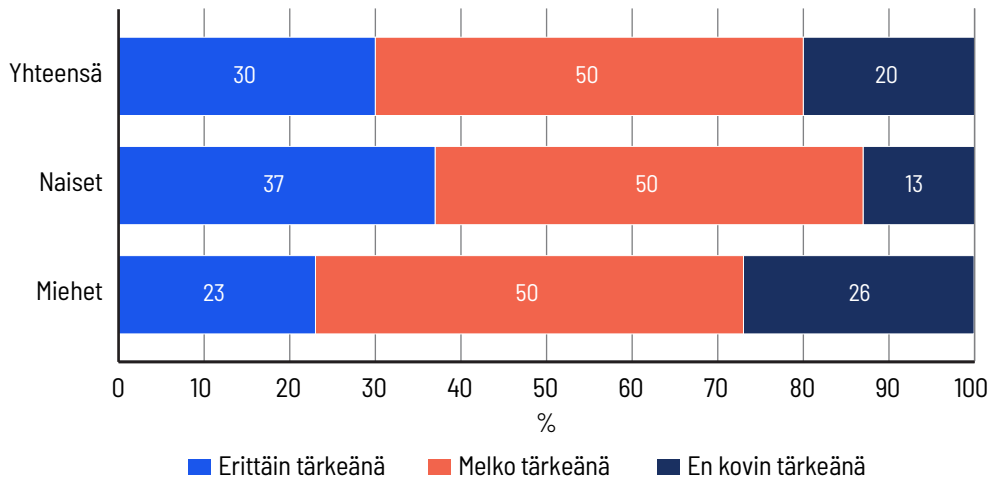
Naiset (87 %) kokivat näin miehiä (73 %) useammin, ero syntyy nimenomaan väitteen kanssa täysin samaa mieltä olleista (naiset 37 %, miehet 23 %) (kuvio 13.4).

Myös iän mukaan löytyi eroja. Kaikkein tärkeimpänä ekologista näkökulmaa pitivät vanhimmat; 55–67-vuotiaista täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa oli 85 prosenttia. Vähiten tätä mieltä olivat kaikkein nuorimmat 18–24-vuotiaat (74 %).

Korkeakoulutetut pitivät muita useammin ekologisen kestävyiden huomioimista joko erittäin (38 %) tai melko tärkeänä (47 %). Toisen asteen tutkinnon suorittaneista vastaavat osuudet olivat 25 ja 52 prosenttia ja korkeintaan perusasteen koulutuksen saaneilla (ml. tuntematon) 18 ja 56 prosenttia.

Kuvio 13.4

Kuinka tärkeänä pitää sitä, että ekologinen kestävyys huomioidaan työpaikan toiminnassa, sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Sama asia näkyy, kun tarkastellaan tuloksia sosioekonomisen aseman suhteen. Ylemmistä toimihenkilöistä 85 prosenttia piti ekologisen kestävyuden huomioimista joko erittäin tai melko tärkeänä, alemmista toimihenkilöistä vastaavasti 80 prosenttia ja työntekijöistä 74 prosenttia.

Ekologista näkökulmaa erittäin tai melko tärkeänä pitäviä palkansaajia oli eniten kunnissa (90 %) ja vähiten yksityisellä sektorilla (79 %). Ero muihin sektoreihin ei ollut kovin suuri (yliopistot 88 %, valtio 81 %, hyvinvointialueet 80 %).

Toimialoittainkin löytyi jonkin verran eroja tässä asiassa. Rakentamisen toimialalla oli vähiten (72 %) ja muun palvelutoiminnan (kuten henkilökohtaiset palvelut) toimialalla eniten asiaa tärkeänä pitäviä (93 %). Muiden toimialojen osuudet vaihtelivat 75–90 prosentin välillä. Näin ollen suurin osa palkansaajista – työskentelivätpä he millä toimialalla tahansa – koki, että ekologisen kestävyuden huomioon ottaminen on tärkeää.

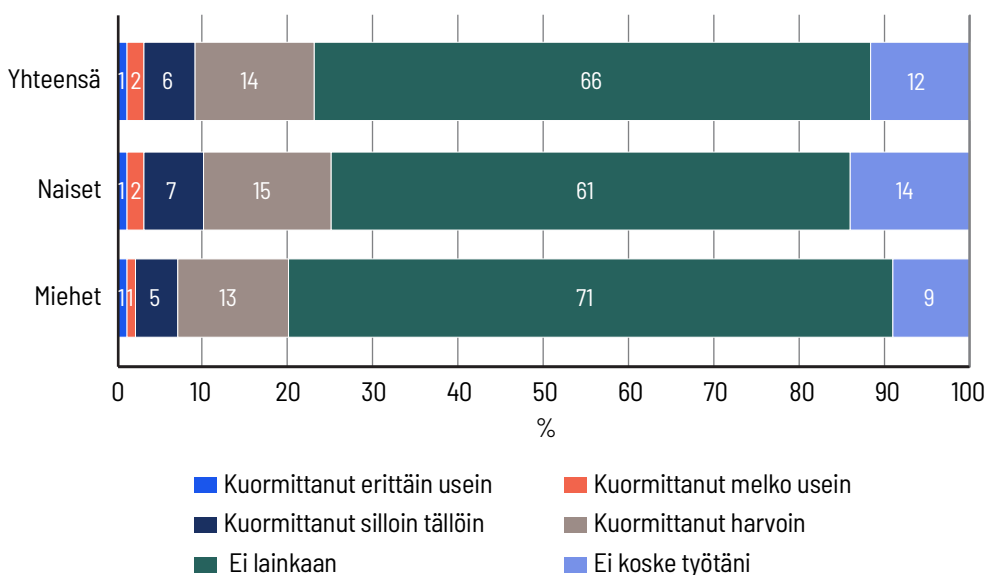
Hyvin harva kuitenkaan **koki kuormitusta ajatuksesta, että oman työnantajan toiminta on haitallista ympäristölle**. Edellisten kuuden kuukauden aikana vain prosentti oli kokenut kuormitusta tästä asiasta erittäin usein, kaksi prosenttia melko usein ja kuusi silloin tällöin. Vastaajista 66 prosenttia katsoi, ettei ajatus ollut kuormittanut lainkaan ja 12 prosenttia koki, ettei asia koskenut heidän työtään. Naisten ja miesten välillä oli vähäinen ero tämän mittarin suhteen (Kuvio 13.5).

Kuormittuneimpia olivat kaikkein nuorimmat, 18–24-vuotiaat, joista kuusi prosenttia kertoi asian kuormittavan joko erittäin tai melko usein. Muilla ikäryhmillä vastaava osuus jäi kahteen prosenttiin.

Eniten kuormitusta koettiin hyvinvointialueilla, jossa ainakin silloin tällöin kuormitusta oli kokenut 11 prosenttia. Muilla sektoreilla osuudet jäivät jonkin verran alhaisemmiksi (yksityinen sektori 8 %, kunta 9 %, valtio 6 % ja yliopistot 5 %). Noin prosentti palkansaajista oli vaihtanut työpaikkaa siksi, että aiemmin työpaikan toiminta oli haitallista ympäristölle (luku 4).

Kuvio 13.5

Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti ajatus siitä, että työnantajasi toiminta on haitallista ympäristölle, sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Mahdollisuus vaikuttaa oman työn ekologiseen kestävyYTEEN

Palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työtapojensa tai oman työnsä ekologiseen kestävyYTEEN

ovat tietenkin jossain määrin rajalliset. Oman henkilökohtaisen elämän ja oman kulutuksen vain itsestä lähtöisiä valintoja on helpompi tehdä kuin muuttaa työpaikkatason toimintatapoja ekologisesti kestävämmäksi.

Palkansaajat kokevatkin vaikutusmahdollisuutensa tässä suhteessa verrattain rajallisiksi. Vain 3 prosenttia koki voivansa vaikuttaa asiaan paljon ja 9 prosenttia melko paljon. Jossain määrin pystyi vaikuttamaan kuitenkin jo selvästi useampi (47 %). Naiset kokivat vaikutusmahdollisuutensa hieman paremmiksi kuin miehet (kuvio 13.7). Aika moni palkansaaja ei ollut ajatellut koko asiaa (17 %).

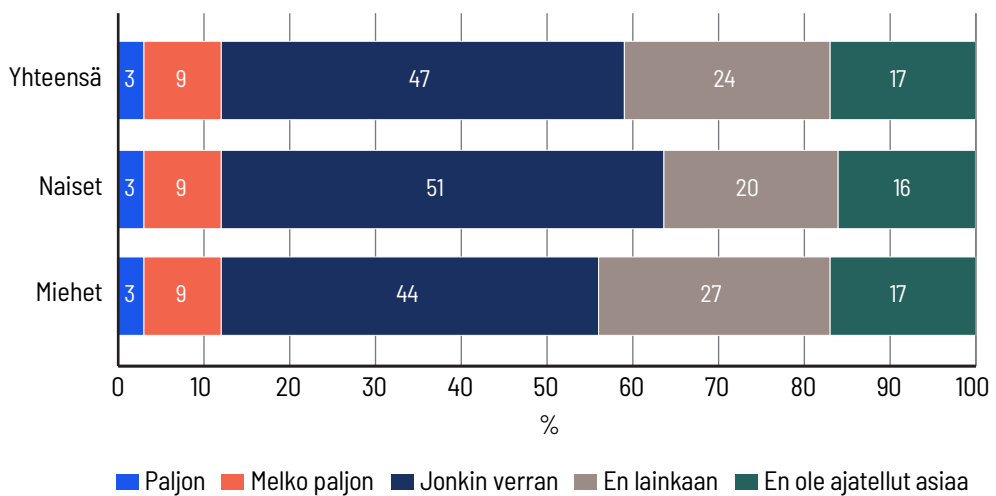
Hyvinvointialueilla koettiin selvästi muita vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn ekologiseen kestävyYTEEN. Vain 7 prosenttia koki vaikutusmahdollisuuksia olevan paljon tai melko paljon. Eniten

vaikutusmahdollisuuksia näyttää olevan yliopistojen työntekijöillä, josta peräti 15 prosenttia koki näin. Toimialoittaiset erot olivat pieniä.

Koulutuksen mukaan ei tässä asiassa juuri ollut eroja. Koulutuksesta riippumatta vaikutusmahdollisuuksia paljon tai melko paljon koki olevan 11–13 prosenttia vastaajista. Työntekijät kokivat hieman muita enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa asiaan (16 %), kun osuus jäi ylempillä toimihenkilöillä 13 prosenttiin ja alemmilla toimihenkilöillä 12 prosenttiin.

Kuvio 13.6

Kuinka paljon ylipäänsä voi vaikuttaa työtapojen tai oman työn ekologiseen kestävyteen sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Omien toimintatapojen muuttaminen

Työelämän ekologisen kestävyden osalta on tietenkin tärkeää, että työntekijät olivat **itse muuttaneet keskeisiä työtapojaan ekologisesti kestävimmäksi**.

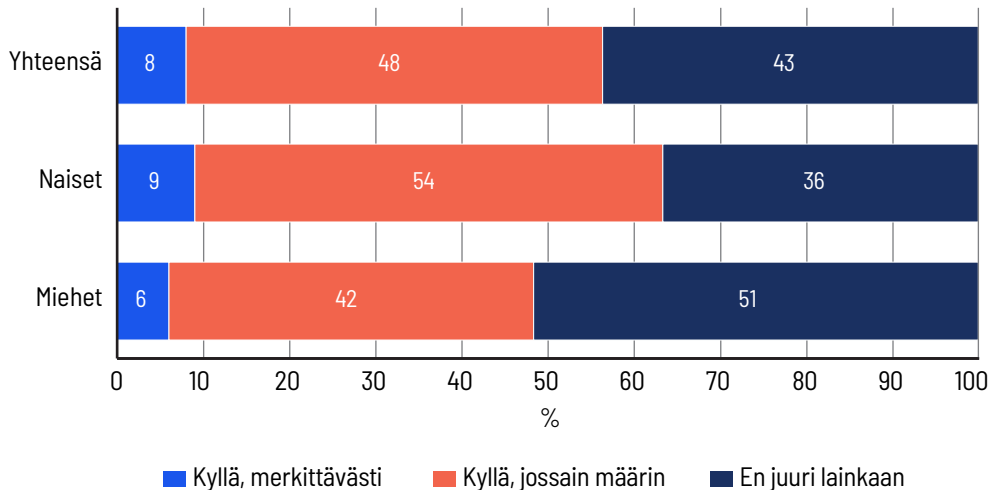
Aika harva, vähemmän kuin joka kymmenes, oli merkittävästi muuttanut omaa toimintaansa ekologisesti kestävämmäksi (kuvio 13.6). Tavallisempaa oli, että toimintaa oli jossain määrin muutettu ekologisesti kestävämpään suuntaan (48 %). Naiset olivat muuttaneet työtapojaan tai -menetelmiään miehiä useammin.

Kaikkein vanhimmat palkansaajat, 55–67-vuotiaat, olivat muuttaneet työtapojaan muita useammin. Heistä peräti 62 prosenttia oli tehnyt näin joko merkittävästi tai jossain määrin. Vastaava osuus oli pienin (45 %) nuorimmilla, 18–24-vuotiailla. Monet työuran alussa olevat nuoret eivät välttämättä tunnista

toimintatapoja, joilla omaa työtään voisi muuttaa ekologisesti kestävämmäksi tai sitten muutoksia tähän suuntaan oli jo tehty ennen heidän töihin tuloaan.

Kuvio 13.7

Onko itse muuttanut keskeisiä työtapoja tai työmenetelmiä ekologisesti kestävämmiksi, sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kuntien (69 %) ja yliopistojen (64 %) työntekijät olivat petranneet toimintaansa tältä osin muita useammin merkittävästi tai jossain määrin. Yksityisellä sektorilla työtä tekevät olivat toimineet näin muita harvemmin (54 %), mutta erot eivät ole kovin suuret sektoreiden välillä (valtio 56 %, hyvinvointialueet 56 %).

Korkeakoulutetut (57 %) ja ylemmät toimihenkilöt (59 %) olivat muuttaneet työtään ekologisesti kestävämmäksi jonkin verran useammin kuin muut ryhmät (toinen aste 56 %, perusaste 52 %, alemmat toimihenkilöt 56 % ja työntekijät 53 %).

Toimialoittain eniten muutoksia työhönsä olivat tehneet maa- ja metsätalouden toimialalla, muun palvelutoiminnan toimialalla ja koulutuksen toimialalla työskentelevät (noin 70 % kullakin toimialalla). Vähiten muutoksia olivat tehneet informaation ja viestinnän, teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla työskentelevät – näillä toimialoilla noin puolet palkansaajista oli joko merkittävästi ja jossain määrin muuttanut toimintaansa työssä ekologisemmaksi.

Ammateittain tarkasteltuna eniten toimintatapojaan olivat muuttaneet johtajat, palvelu- ja myyntityöntekijät sekä erityisasiantuntijat.

Mahdollisuudet vaikuttaa oman työn ekologiseen kestävyys heijastuvat siihen, missä määrin palkansaajat olivat muuttaneet omaa toimintaansa

työssään ekologisesti kestävämmäksi. Yleisimmin omia toimintatapojaan olivat muuttaneet ne, joilla oli paljon vaikutusmahdollisuuksia asiaan.

Niistä, joilla vaikutusmahdollisuuksia oli paljon, oli omaa toimintaansa muuttanut merkittävästi 63 prosenttia. Vastaavasti niistä, joilla vaikutusmahdollisuuksia oli melko paljon, noin kolmannes oli muuttanut toimintaansa ekologisesti kestävämmäksi. Lähes kaikki, joilla oli edes vähän vaikutusmahdollisuuksia, olivat tehneet ainakin jotain työn ekologisen kestävyysparantamiseksi.

Työn ekologisuus käytännössä

Koska ekologinen kestävyys työelämässä oli uusi teema työolotutkimuksessa vuonna 2023, päätimme täydentää lomaketta avokysymyksellä, jota kautta saisimme lisätietoa mitä ihmiset sisällyttävät ekologisesti kestävään työelämäänsä. Keskeisiä työtapojaan tai työmenetelmiään ekologisesti kestävämmiksi muuttaneita vastaajia pyydettiin kertomaan, millä tavoin he olivat työtään muuttaneet.

Kaikkein tyypillisin tapa ottaa ekologinen kestävyys huomioon työssä oli etätöihin siirtyminen. Kun autolla ajo toimistolle jäi päivittäin pois, tämä vähensi päästöjä. Osalla kyse oli hyvinkin pitkistä, aiemmin miltei joka päivä ajetuista matkoista ja päästövähennys oli siten merkittävä yksittäisen ihmisen kohdalla.

Toiseksi eniten mainintoja sai paperiton toimisto. Käytännössä kaikesta tai lähes kaikesta tulostamisesta oli luovuttu. Kolmanneksi eniten mainintoja sai työmatkojen väheneminen. Lentämistä ja kauaksi matkustamista kokousten takia oli tietoisesti vähennetty ja kokouksia pidettiin paljon etänä. Iso osa edellä mainituista liittyi nimenomaan ylempien toimihenkilöiden töihin.

Liikkumiseen liittyen mainittiin myös sähköauton käyttöön siirtyminen, autoilusta luopuminen, kimpakyydit ja autoilun vähentäminen työpaikalle liikuttaessa. Vastaajat olivat tietoisesti alkaneet suosia julkista liikennettä, pyöräilyä tai kävelyä töihin.

Jotkin ekologista kestävyttä parantavista toimintatavoista liittyivät energiatehokkuuteen. Oli pyritty energiasäästöihin, valittu energiatehokas ajotapa ja siirrytty energiatehokkaiden laitteiden käyttöön. Laitteisiin liittyen oli kiinnitetty huomiota laitteiden huoltoon ja niiden käyttöajan pidentämiseen sekä loppuun käyttöön.

Osa nosti esille tavoitteen jätteen vähentämisestä. Oli luovuttu kertakäyttöastioista, panostettu kierrätykseen, otettu kierrätystuotteita käyttöön, pyritty vähentämään jätteen muodostumista eri työvaiheissa ja vähennetty muovin käyttöä. Myös ostotoimissa ekologiset tekijät otettiin aiempaa paremmin huomioon siten, että toimittajien valinnassa painotettiin ympäristönäkökulmaa ja ostettiin ympäristöystävällisiä tuotteita.

Jotkut tekivät työssään ympäristön monimuotoisuutta vaalivia valintoja, kuten metsätöissä tai oman työpaikan toiminnan kehittämisessä. Yksittäisinä nostoina tuotiin esille seuraavia toimia: siivoustyössä oli siirrytty ympäristöystävällisten tuotteiden käyttöön, vältetty melua tuottavia työskentelytapoja, siirrytty kasvistarjoiluihin ja maksettu päästöjenkompensointimaksuja.

Lopuksi

Kaiken kaikkiaan suomalaiset palkansaajat suhtautuvat pääosin hyvin myönteisesti työn muuttamiseen ekologisesti kestävämmäksi. Edes jonkin verran omia työtapojaan ekologiseen suuntaan muuttaneita oli miltei kuusi kymmenestä (56 %). Merkittävästi omaa työtään ekologisemmaksi muuttaneita oli kuitenkin vielä vähän, vain noin joka kymmenes. Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet tämänkaltaisiin muutoksiin olivat osin rajalliset. Suunta näyttää kuitenkin oikealta ja hyvää on, että yritystasolla yli puolella työpaikoista työn vihreän siirtymän tavoitteita on huomioitu strategisissa kirjauksissa.

14 Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Sukupuolten tasa-arvo on jo pitkään ollut yksi työelämän kehittämisen keskeisistä teemoista. Oli kyse sitten palkkatasa-arvosta, uralla etenemisestä tai perhevapaiden käytöstä, tavoite on ollut pienentää miesten ja naisten välisiä eroja.

Työolotutkimuksissa on pyritty ottamaan sukupuolten välinen tasa-arvo systemaattisesti huomioon vuodesta 1984 lähtien. Tavoitetta on toteutettu yhtäältä vertaamalla naisten ja miesten kokemuksia keskenään ja toisaalta kiinnittämällä lomakesuunnittelussa huomiota niin miesten kuin naisten töille tyypillisiin piirteisiin. Käytännön syistä sukupuolena on tarkasteltu rekisteröityä eikä koettua sukupuolta.

Vuoden 1977 tutkimus keskittyi vielä pitkälti miehille tyypillisiin työympäristöongelmiin, kuten fyysisiin työolosuhteisiin, mutta sen jälkeen tutkimuksessa on otettu huomioon myös naisille tyypillisten työolojen piirteitä kuten ihmissuhdetyön kuormitusta. Sukupuolten tasa-arvon ja työolojen yhteyttä on työolotutkimuksen avulla analysoitu lukuisissa tutkimusraporteissa ja artikkeleissa (esim. [Lehto 1988](#), [Lehto 1992](#), [Lehto & Sutela 1999](#), [Sutela & Lehto 2007](#), [Sutela 2015](#), [Sutela 2020c](#), [Immonen & Sutela 2020a](#)).

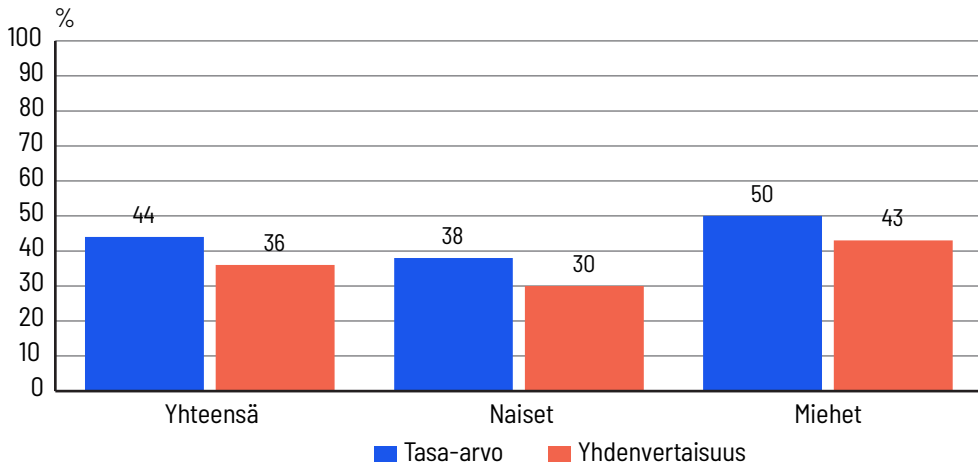
Sukupuolten tasa-arvon kehitys on ollut myönteistä, kun tarkastellaan työolotutkimuksen aikasarjaa vuosilta 1997–2018. Vielä vuonna 1997 vain neljännes koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin, mutta vuonna 2018 osuus oli jo 46 prosenttia. Muutos on ollut samansuuntaista naisilla ja miehillä, tosin kun vielä vuonna 1997 kokemuksissa ei ollut eroa sukupuolten välillä, niin vuonna 2018 miehistä (50 %) selvästi suurempi osa koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin naisiin (43 %) verrattuna. Vuotta 2023 koskevat tiedot eivät ole vertailukelpoisia aiempaan tiedonkeruutavassa tapahtuneen muutoksen vuoksi.

Vuonna 2023 kaikista palkansaajista 44 prosenttia kertoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin työpaikallaan (naisista 38 % ja miehistä 50 %, pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset (kuvio 14.1)). Miesten naisia optimistisempi käsitys käy ilmi silloinkin, kun otetaan huomioon myös

melko hyvin -osuudet: sukupuolet yhteensä 82 prosenttia, naiset 79 prosenttia ja miehet 86 prosenttia, pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset.

Kuvio 14.1

Sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikoilla
Toteutunut erittäin hyvin, sukupuolen mukaan (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset),
Työolotutkimus 2023



Vuonna 2023 noin 8 prosenttia palkansaajista valitsi sukupuolen tasa-arvon toteutumista koskevassa kysymyksessä vaihtoehdon **ei koske työpaikkaani** (naisista 7 prosenttia ja miehistä 8 prosenttia). Tämä on yleistä tilanteissa, joissa työpaikalla on vain yhden sukupuolen edustajia. Tulokset pysyvät kuitenkin samansuuntaisina, vaikka **ei koske työpaikkaani** -vastaukset pidettäisiin mukana (sukupuolet yhteensä 40 %, naiset 35 %, miehet 45 %).

Yhtäältä 18–24-vuotiaiden (45 %) ja toisaalta 35–44-vuotiaiden (42 %) naisten ikäryhmissä oli enemmän heitä, joiden mielestä tasa-arvo oli toteutunut erittäin hyvin verrattuna 25–34-vuotiaisiin (36 %), 45–54-vuotiaisiin (37 %) ja 55–67-vuotiaisiin (34 %), pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset. Miehillä vastaavat osuudet olivat suurempia 18–24-vuotiailla ja 25–34-vuotiailla (63 % ja 54 %) kuin muissa ikäryhmissä (35–44-vuotiaat 46 %, 45–54-vuotiaat 45 % ja 55–67-vuotiaat 48 %, pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset).

Naispalkansaajista yliopistoissa ja valtiolla työskentelevissä oli hieman vähemmän niitä, joiden mielestä tasa-arvo oli toteutunut erittäin hyvin (33 % ja 34 %) muihin työnantajasektoreihin verrattuna (kuntasektori 40 %, yksityinen sektori 37 %, hyvinvointivointialueet- tai yhtymät 40 %, pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset). Tämä käy yhteen luvun 16 tulosten kanssa, joiden mukaan valtiosektorilla työskentelevät naiset kokivat erityisen paljon syrjintää sukupuolensa vuoksi, ja syrjintää ylipäänsä syystä tai toisesta kokeneiden naisten osuus oli valtiosektorilla huomattavan suuri, yli kaksinkertainen miehiin verrattuna.

Naisista ylemmät toimihenkilöt (33 %) olivat tasa-arvon toteutumiseen harvemmin tyytyväisiä kuin alemmat toimihenkilöt (41 %) tai työntekijät (40 %) (pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset).

Miehistä sen sijaan juuri yliopistoissa työskentelevät kokivat tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin yleisemmin (59 %) kuin muut. Vastaavat osuudet olivat kuntasektorilla 55 prosenttia, valtiolla 52 prosenttia ja yksityisellä sektorilla sekä hyvinvointialueilla tai -yhtymissä 49 prosenttia (pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset). Ylemmillä toimihenkilömiehillä osuus oli 54 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 50 prosenttia ja työntekijöillä 45 prosenttia (pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset).

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysyttiin myös, **miten yhdenvertaisuus on toteutunut työpaikalla**. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Palkansaaajista 36 prosenttia näki yhdenvertaisuuden toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin; miehet paljon yleisemmin (43 %) kuin naiset (30 %), pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset (kuvio 14.1).

Yhdenvertaisuuden toteutumista koskevassa kysymyksessä 4 prosenttia palkansaaajista valitsi vaihtoehdon [ei koske työpaikkaani](#) (naiset 3 %, miehet 5 %). Nämä vastaukset huomioiden yhdenvertaisuuden erittäin hyvin toteutuneeksi arvioivien palkansaaajien osuus oli 35 prosenttia (naiset 29 %, miehet 42 %).

Myös tässä kysymyksessä nuorimmassa 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä osuus oli niin naisilla (43 %) kuin miehillä (62 %) selvästi suurempi kuin muissa ikäryhmissä (pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset). Vastaavat osuudet olivat 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä naisilla alle neljänneksen (23 %) ja miehillä 36 prosenttia.

Valtiosektorilla (24 %) sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (27 %) työskentelevät naiset kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan erittäin hyvin hieman harvemmin kuin muilla työnantajasektoreilla, joilla osuus oli 30–32 prosenttia, pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset. Miesten osalta yliopistoissa työskentelevistä hieman useampi (53 %) arvioi yhdenvertaisuuden toteutuvan erittäin hyvin verrattuna muihin työnantajasektoreihin (kunnat 47 prosenttia, valtiosektori 45 %, hyvinvointialueet tai -yhtymät 44 %, yksityinen sektori 43 prosenttia, pl. [ei koske työpaikkaani](#) -vastaukset).

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysyttiin yleisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen lisäksi myös sitä, **onko organisaation henkilöstön yhtä helppoa edetä urallaan sukupuolesta riippumatta (kyllä/ ei/ei koske työpaikkaani)**. Kaikista palkansaajista 74 prosenttia katsoi, että naisten ja miesten oli yhtä helppoa edetä urallaan. Noin joka kymmenes (11 %) oli sitä mieltä, ettei näin ole. Lisäksi on huomattava, että 14 prosentin mielestä kysymys ei koskenut heidän työpaikkaansa ja noin 1 prosentti ei osannut ottaa kantaa.

Jos tuloksista rajataan pois **ei koske työpaikkaani** -vastaukset, 86 prosenttia koki, että uralla etenemisen mahdollisuudet olivat yhtä hyvät sukupuolesta riippumatta (naiset 83 %, miehet 90 %). Tulos voi yllättää, sillä esimerkiksi perhevapaiden aiheuttamien työuran katkoksien on toisaalla todettu heijastuvan naisten ura- ja palkkakehitykseen kielteisesti ([Kuitto & Salonen 2019](#), [Kuitto, Salonen & Helmdag 2019](#), [Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta, Pietiläinen 2024](#)). Myös perinteisen miehisen johtamiskulttuurin on nähty edelleen osaksi määrittävän isyyttä ja perhe-elämää koti- ja hoitovastuista vapaana ([Kangas, Lämsä & Heikkinen 2016](#)).

Sukupuolen nähtiin vaikuttavan uralla etenemiseen selvästi useimmin yliopistoissa, joissa työskentelevistä palkansaajista 22 prosenttia koki, ettei naisten ja miesten ollut yhtä helppo edetä urallaan. Vastaavat osuudet olivat muilla sektoreilla 11–14 prosenttia (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset). Sosioekonomisen aseman mukaan erot olivat varsin vähäiset. Ylemmistä toimihenkilöistä 11 prosenttia katsoi sukupuolen vaikuttavan uralla etenemiseen, kun alemmista toimihenkilöistä näin koki 13 prosenttia ja työntekijöistä 14 prosenttia (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset).

Toimet tasa-arvon edistämiseksi

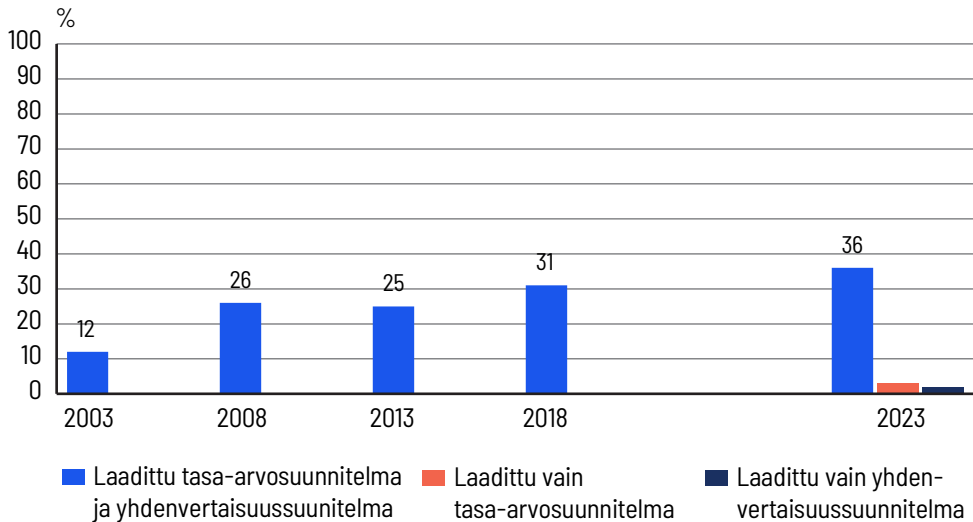
Vuoden 2023 työolotutkimuksessa tarkasteltiin kahta konkreettisesta tasa-arvon edistämiseen liittyvää toimea kysymällä, onko vastaaja havainnut työpaikallaan tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista tai pyrkimyksiä pienentää sukupuolten välisiä palkkaeroja (kuviot 14.2 ja 14.3).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen yli 30 hengen työpaikoissa on lakisääteinen velvollisuus. Yli 30 hengen työpaikoissa työskentelevistä nais- ja miespalkansaajista noin 38 prosenttia oli havainnut vuonna 2023, että työpaikalla oli tehty tasa-arvosuunnitelma (31 % vuonna 2018) ja pari prosenttia oli pannut merkille, että työpaikalla oli laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma. Reilun kolmanneksen (36 %) mukaan työpaikalla

oli tehty nämä molemmat. Viisi prosenttia vastasi, ettei kysymys koskenut heidän työpaikkaansa.

Kuvio 14.2

Havainnut, että työpaikalla laadittu tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma ¹⁾ (yli 30 hengen työpaikat), Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



¹⁾ Yhdenvertaisuussuunnitelmaa kysytty vain vuonna 2023

On hyvä huomata, että kysymys koskee vain vastaajan omaa arviota tai tietämystä siitä, onko tasa-arvosuunnitelma tehty vai ei. Tasa-arvosuunnitelma voi hyvinkin olla olemassa, vaikka tieto siitä ei olisikaan kantautunut työntekijöille asti (Melkas & Lehto 2005).

Vuoden 2023 tulos tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta on suhteellisen vertailukelpoinen aiemman aikasarjan kanssa. Tuloksista voi siis päätellä, että vähintäänkin tieto tasa-arvosuunnitelmien olemassaolosta on levinnyt aiempaa paremmin työpaikoille, ellei ole jopa niin, että suunnitelmia on myös tehty aiempaa ahkerammin.

Niistä palkansaajista, joiden kanssa samankaltaisissa työtehtävissä työskentelevissä oli lähes tasapuolisesti (40–60 %) molempia sukupuolia, 41 prosenttia oli havainnut sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuussuunnitelman tehdyksi. Jommastakummasta kertoi 4 prosenttia.

Yliopistoissa työskentelevistä 66 prosenttia, valtiolla 58 prosenttia, kuntasektorilla 48 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 39 prosenttia kertoi työpaikallaan tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tai jommankumman näistä (yli 30 hengen työpaikat). Hyvinvointialueiden tai -yhtymien palkansaajien osalta osuus oli yllättäen vain 15 prosenttia. Tämä

saattaa osaltaan johtua siitä, että hyvinvointialueiden toiminta käynnistyi vasta vuoden 2023 alusta.

Vuonna 2023 vain reilu viidesosa (22 %) palkansaajista kertoi havainneensa, että **sukupuolten välisiä palkkaeroja oli pyritty kaventamaan** työpaikalla (naiset 18 %, miehet 26 %). Huomattavan suuri osa vastasi, ettei kysymys koskenut heidän työpaikkaansa (31 %). Näin vastattiin erityisesti kuntasektorilla sekä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä, joissa palkkaneuvotteluja oli ylipäänsä käyty esihenkilön kanssa harvemmin kuin muilla sektoreilla (ks. luku 22). Kaiken kaikkiaan palkat ovat muutoinkin harvassa työpaikassa aihe, josta keskusteltaisiin avoimesti (ks. luku 22).

Tästäkin huolimatta työpaikoilla on keinoja seurata ja kertoa työntekijöille palkkatasa-arvon toteutumisesta. Yksi näistä keinoista on eri työntekijäryhmiin kuuluvien naisten ja miesten keskiansioiden seuraaminen ja tietojen julkaiseminen. Yli 30 hengen työpaikoilla lakisääteiseen tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä **kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista**.

Kun vastauksista otetaan pois **ei koske työpaikkaani** -vastanneet, 31 prosenttia (naiset 26 %, miehet 37 %) kertoi, että työpaikalla oli pyritty kaventamaan naisten ja miesten palkkaeroja. Osuus oli suurempi ylemmillä toimihenkilöillä (36 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (28 %) tai työntekijöillä (29 %) (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset).

Yleisimmin pyrkimystä oli havaittu valtion työpaikoilla (43 %). Vastaavat osuudet olivat yksityisellä sektorilla 33 prosenttia, yliopistoissa 32 prosenttia, hyvinvointialueilla- ja yhtymissä 26 prosenttia ja kuntasektorilla 22 prosenttia (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset). Tuloksissa näkynee se, että valtiosektorilla on muita sektoreita useammin pyritty viemään konkreettiselle tasolle tasa-arvopoliittisia käytäntöjä kuten esimerkiksi vuodesta 2006 aloitetun kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman tavoitteita.

Työkavereiden sukupuoli

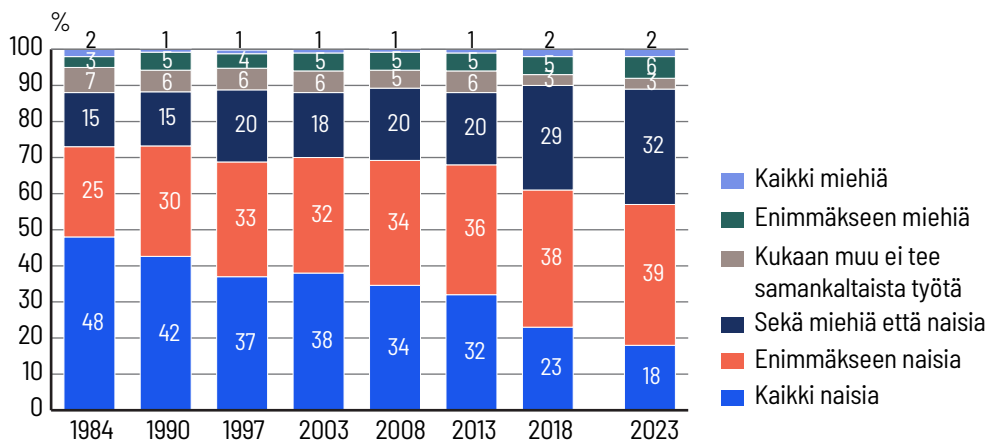
Työmarkkinat ovat Suomessa muiden Pohjoismaiden tavoin vahvasti segregoituneet eli eriytyneet sukupuolen mukaan niin horisontaalisesti kuin vertikaalisesti. Karkeistaen horisontaalinen segregatio tarkoittaa, että naiset tekevät hoiva- ja opetustyötä miehiä huomattavasti useammin ja miehet vastaavasti työskentelevät rakennus-, kuljetus sekä konepaja- ja asennustöissä huomattavasti naisia useammin. Työpaikkatasolla ilmiö

näkyikin siinä, että naiset työskentelevät usein naisennemistöisessä työpaikassa ja miehet vastaavasti miesennemistöisessä työpaikassa. Vertikaalisella segregaatiolla viitataan puolestaan naisten ja miesten sijoittumiseen työelämässä vaativuudeltaan eritasoiisiin tehtäviin.

Samassa ammatissa työskentelevien työkavereiden sukupuolta on kysytty työolotutkimuksessa vuodesta 1984 lähtien. Vielä vuonna 1984 peräti 48 prosenttia naispalkansaajista ja 53 prosenttia miespalkansaajista ilmoitti, että samankaltaisia työtehtäviä tekevissä oli vain heidän omaa sukupuoltaan edustavia. Vuonna 2023 vastaavasti näin kertoi 18 prosenttia naisista ja 19 prosenttia miehistä (kuviot 14.3 ja 14.4). Vuoden 2023 luvut ovat varsin vertailukelpoisia aiempiin, sillä kyse on niin sanotusta faktakysymyksestä, jossa menetelmävaikutusta ei juurikaan ole.

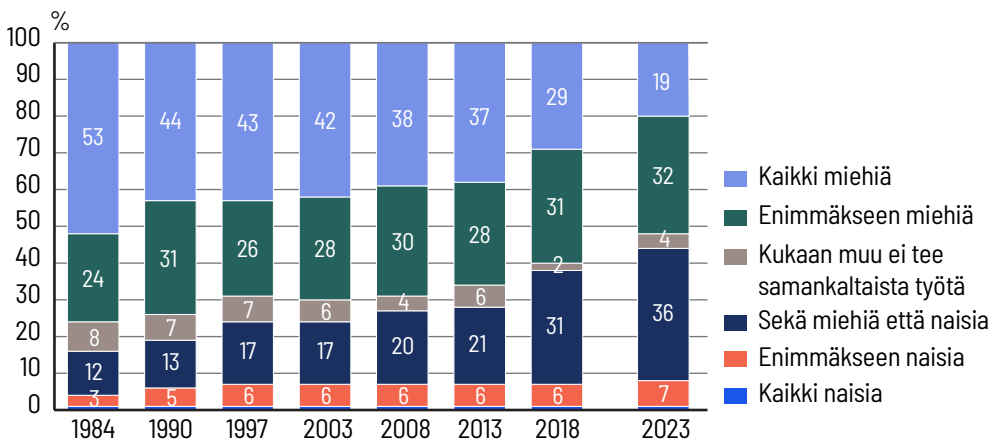
Kuvio 14.3

Samankaltaisia työtehtäviä tekevien työkavereiden sukupuoli
Naispalkansaajat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Kuvio 14.4

Samankaltaisia työtehtäviä tekevien työkavereiden sukupuoli
Miespalkansaajat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Niiden naisten osuus, joiden työpaikoilla samankaltaisia työtehtäviä tekevät olivat **enimmäkseen** samaa sukupuolta kuin vastaaja eli naisia, oli 39 prosenttia vuonna 2023. Tasa-ammateissa – eli ammateissa, joissa molempia sukupuolia on 40–60 prosenttia työntekijöistä – työskentelevien osuus oli 32 prosenttia naispalkansaajista. Kolme prosenttia ilmoitti, että kukaan muu ei tee työpaikalla samankaltaista työtä.

Miespalkansaajista 32 prosenttia kertoi samankaltaisia työtehtäviä tekevien olevan enimmäkseen miehiä. Tasa-ammateissa työskenteleviä oli 36 prosenttia. Neljä prosenttia miehistä vastasi olevansa työpaikallaan ainoita, jotka tekivät työpaikallaan kyseisenlaisia työtehtäviä.

Niiden miesten osuus, jotka kertoivat samankaltaisia töitä työpaikallaan tekevien olevan enimmäkseen tai pelkästään naisia, oli 8 prosenttia vuonna 2023. Vastaavasti naisilla niiden osuus, joiden samankaltaisia työtehtäviä tekevät työkaverit olivat enimmäkseen tai yksinomaan miehiä, oli sekin 8 prosenttia.

Myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, joka on otoskooltaan ja vastaajamäärältään huomattavasti työolotutkimusta suurempi, vahvistaa ammattirakenteessa tapahtuneita vähittäisiä muutoksia (luku 2). Sekä naiset että miehet työskentelevät aikaisempaa harvemmin erityisen nais- tai miesvaltaisissa ammateissa. Viiden vuoden aikana molempien sukupuolten parissa on tapahtunut siirtymää erityisasiantuntija-ammatteihin – ja miehillä myös asiantuntija-ammatteihin – joissa sukupuolirakenne on yleensä tasaisempi.

Viidessä vuodessa naisten osuus johtajista on noussut 38 prosentista (v. 2018) 43 prosenttiin (v. 2023). Naisten osuudet ovat nousseet etenkin myös luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoiden, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoiden sekä lainopillisten, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden ammattiluokissa.

Miesten osuus on puolestaan hieman kasvanut perinteisesti naisennemistöisissä toimisto- ja asiakaspalvelutöissä sekä palvelu- ja myyntitöissä. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyön ja sekä prosessi- ja kuljetustyön miesennemistöisissä ammateissa työskentelevien miesten määrä ja osuudet ovat puolestaan hieman laskeneet vuoteen 2018 verrattuna.

Kun erityisasiantuntijatyötä tekevien määrä nousee, kasvaa samalla myös tasa-ammateissa – tai sukupuolen mukaan tasaisemmin jakaantuvissa ammateissa – työskentelevien palkansaajien osuus. Niin ikään sekä naisia että miehiä löytyy aikaisempaa useammin ammateista, joissa työskenteli

ennen yksinomaan jompaa kumpaa sukupuolta. Tämän tyyppiset muutokset ammattirakenteessa lieventävät sukupuolen mukaista segregaatiota työmarkkinoilla, joskin edelleen varsin verkkaisesti.

Esihenkilönä toimiminen

Naisten toimimista esihenkilöasemassa voi pitää yhtenä työelämän tasa-arvon mittareista. Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1984 lähtien, kuuluuko vastaajan **työtehtäviin toisen työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille**.

Vuosien 1984–2018 aikasarja osoitti kasvavaa trendiä esihenkilötehtävissä toimivien osuudessa. Tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi vuoden 2023 tuloksia ei voi pitää vertailukelpoisina aiempien vuosien kanssa.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa noin kolmannes (32 %) vastaajista kertoi työtehtäviinsä kuuluvan toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille. Naiset ovat koko tutkimusaikana toimineet esihenkilötehtävissä harvemmin kuin miehet. Vuonna 2023 osuus oli naisilla 27 prosenttia ja miehillä 37 prosenttia. (Kuvio 14.5.)

Koulutuksella on vahva yhteys esihenkilöasemaan. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 39 prosenttia toimi esihenkilötehtävissä vuonna 2023. Keskiasteen ja perusasteen suorittaneilla noin neljäsosalla kuului työnkuvaan esihenkilötehtäviä. Esihenkilönä toimiminen oli niin ikään selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä (46 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (28 %) tai työntekijäasemassa oleville (20 %).

Niitä esihenkilöitä, joilla on alaisia, kutsutaan tässä luvussa hallinnollisiksi esihenkilöiksi ja niitä esihenkilötehtävissä toimivia, joilla ei ole varsinaisia alaisia, kutsutaan työnjohtollisiksi tai toiminnallisiksi esihenkilöiksi.

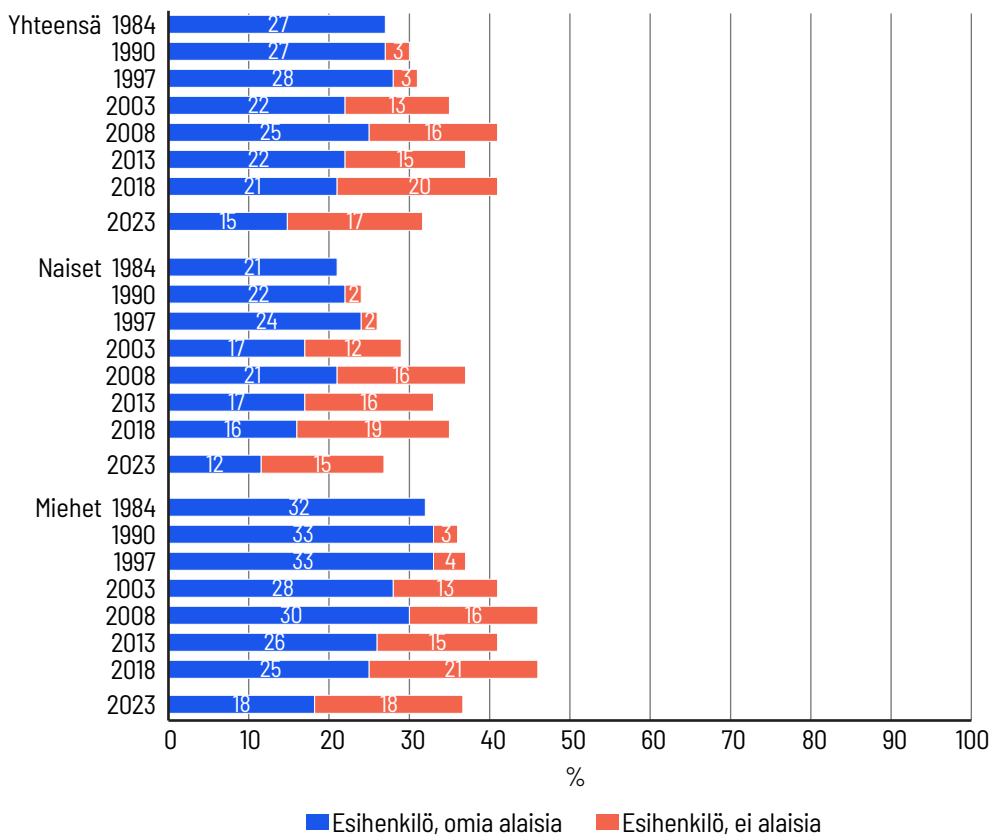
Vaikka vuoden 2023 tulokset eivät olekaan täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin, voidaan kuitenkin aikasarjasta havaita, että työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälillä selvästi kasvanut työelämän projektimaisuuden ja tiimityön yleistymisen myötä. Sukupuolten välinen ero (naiset 15 %, miehet 18 %, sukupuolet yhteensä 17 %) ei ole työnjohtotehtävissä aivan yhtä suuri kuin hallinnollisena esihenkilönä toimimisessa (naiset 12 %, miehet 18 %, yhteensä 15 %). Hallinnollisissa tehtävissä toimivien esihenkilöiden osuus palkansaajista on tasaisesti laskenut vuodesta 1984 lähtien (27 % vuonna 1984), mikä liittyyneen organisaatorakenteiden madaltumiseen.

Hyvinvointialueilla tai -yhtymissä oli muita yleisempää, että esihenkilöiksi laskettavilla ei ollut varsinaisia alaisia (65 % kaikista esihenkilöistä). Kunnilla ja yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 52 prosenttia, valtiolla 51 prosenttia ja yliopistoissa 43 prosenttia.

Tämä näkyy yhtä lailla ammattiryhmissä niin, että esimerkiksi terveydenhuollon asiantuntijatyössä työskentelevistä esihenkilöistä 85 prosentilla, ja esihenkilöinä työskentelevistä hoivapalvelun sekä terveydenhuollon työntekijöistä 84 prosentilla ei ollut lainkaan alaisia. Tätä saattaa osin selittää se, että sosiaali- ja terveystalv palvelujen järjestämisestä vastuussa olevilla hyvinvointialueilla tai -yhtymissä moniammatilliset tiimit ovat yleisiä.

Kuvio 14.5

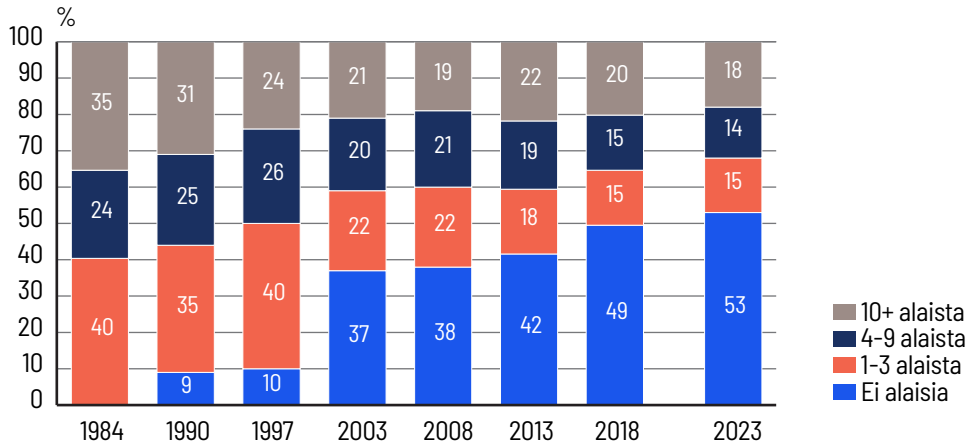
Työnjohdolliset ja hallinnolliset esihenkilöt sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Kuviosta 14.6 nähdään, miten esihenkilöasemassa olevat jakautuvat työntekijöiden lukumäärän mukaan. Hallinnollisten esihenkilöiden osuus kaikista esihenkilöinä toimivista palkansaajista pieneni voimakkaasti 1990-luvulta 2000-luvulle ja toiminnallisten esihenkilöiden osuus vastaavasti kasvoi. Vuoden 1984 työolotutkimuksen aineistossa ei ollut ainuttakaan esihenkilöä, jolla ei olisi ollut alaisia.

Kuvio 14.6

Esihenkilöasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023

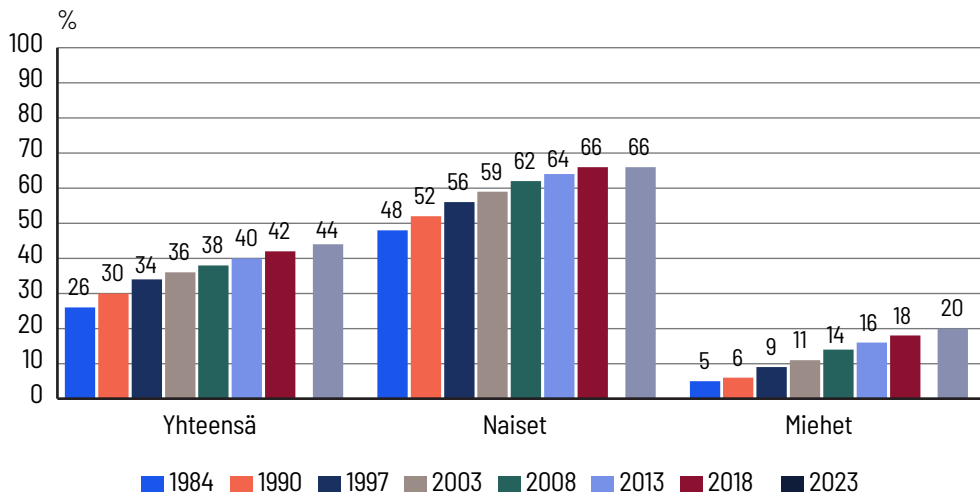


Kuvio 14.7 puolestaan näyttää, kuinka palkansaajista yhä useammalla on nainen esihenkilönä. Tässä tapauksessa vuoden 2023 luvut ovat vertailukelpoisia aiempaan. Vuoden 2023 osuus (44%) on lähes kaksinkertaistunut vuodesta 1984, jolloin vain neljäsosalla palkansaajista oli nainen esihenkilönä (26 %).

Naisesihenkilöitä löytyy ennen kaikkea naisennemistöisiltä aloilta: 66 prosentilla naispalkansaajista oma esihenkilö oli nainen vuonna 2023, kun vastaava osuus miehillä oli vain 20 prosenttia (kuvio 14.7). Sama ilmiö näkyy työnantajasektoreittain. Naisennemistöisillä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä peräti 84 prosenttia ja kuntasektorilla 68 prosenttia palkansaajista kertoi oman esihenkilönsä olevan nainen. Vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 32 prosenttia. Valtiolla noin puolella (52 %) palkansaajista ja yliopistoissa 45 prosentilla oli esihenkilönä nainen.

Kuvio 14.7

Esihenkilö on nainen, sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Euroopan työolotutkimuksen mukaan naisiesihenkilöiden osuus oli vuonna 2021 EU 27-maissa keskimäärin 36 prosenttia. Suomi on sijoittunut näissä vertailuissa aivan kärkisijoille. Vuonna 2021 Suomi oli vertailussa toisena (43 %) heti Ruotsin (48 %) jälkeen. Euroopan työolotutkimuksen mukaan vähiten naisiesimiehiä löytyi Kreikasta (25 %) ja Kyprokselta (26 %). ([Eurofound 2021.](#))

15 Väkivalta, seksuaalinen häirintä, vihapuhe ja kiusaaminen

Tässä luvussa käsitellään työelämän kielteisiä ilmiöitä kuten työhön liittyvää fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa, seksuaalista häirintää, työpaikkakiusaamista sekä vihapuhetta.

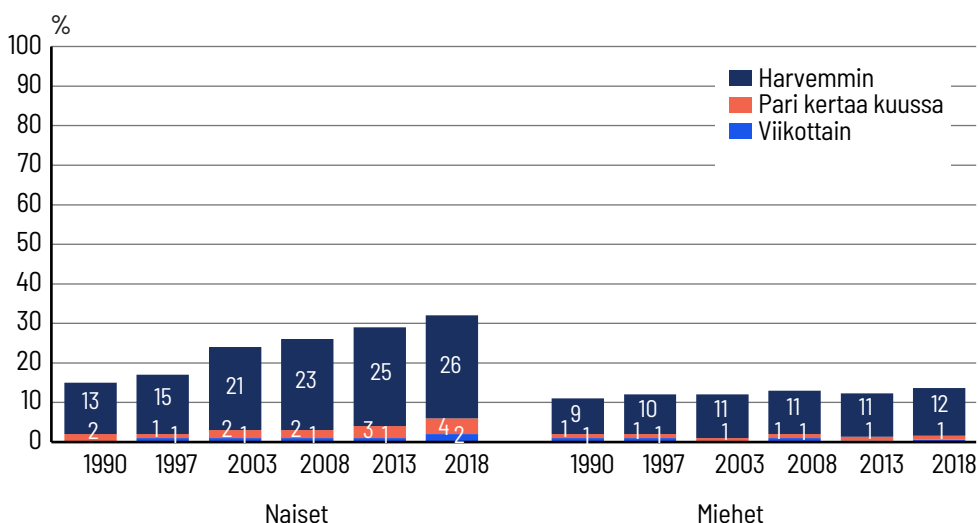
On ammattialoja, joihin väkivallan uhka ja suoranaiset väkivaltatilanteet liittyvät niin lähtökohtaisesti, että ne lienevät kaikille ammatinvalintaansa tekeville tiedossa. Poliisin, vartijan tai esimerkiksi ovimiehen työssä uhkaavilta tilanteilta ei voi välttyä. Näin on ollut koko työolotutkimuksen kattaman ajanjakson.

Sen sijaan sosiaali- ja terveysalalla sekä opetustyössä yleistyneet väkivaltatilanteet ja lisääntynyt väkivallan uhka on myöhempi ja lähtökohtaisesti erilainen ilmiö.

Työolotutkimuksen aikasarja 1990–2018 näyttää työssä koetun fyysisen väkivallan tai sen uhan kasvun olevan voimakkaasti sukupuolittunut ilmiö. Väkivaltatilanteisiin työssään joutuneiden naispalkansaajien osuus yli kaksinkertaistui vajaassa kolmessa vuosikymmenessä (kuvio 15.1).

Kuvio 15.1

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla, sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



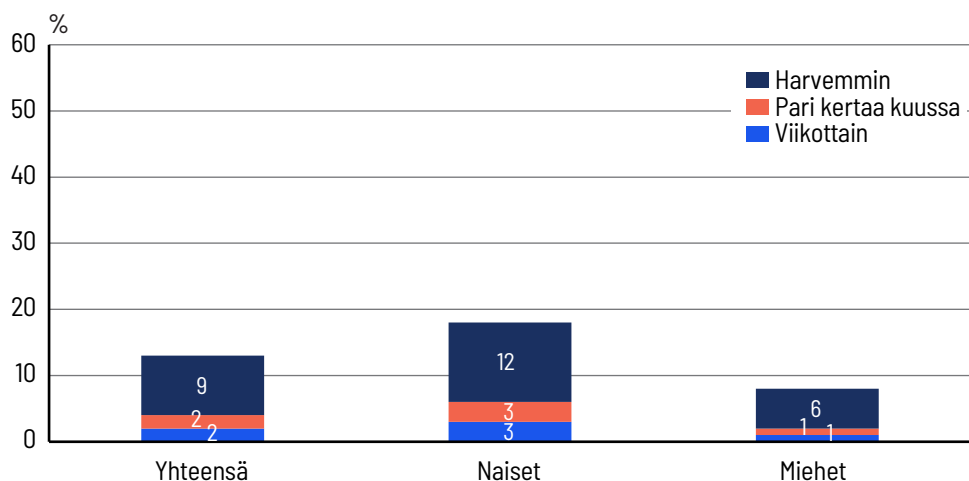
Väkivaltatilanteiden yleisyydestä on työolotutkimuksessa kysytty perinteisesti ilman tarkempaa viiteajankohtaa. Vuonna 2018 kuitenkin kysyttiin myös täsmällisemmin sitä, oliko tilanteita tullut eteen edellisten 12 kuukauden aikana. Vuoden 2023 lomakkeelle jätettiin vain näitä 12 kuukauden aikana esiintyneitä tilanteita koskeva kysymys.

Vuoden 2023 tilanne ei näytä juuri muuttuneen viiden vuoden takaisesta. Vuonna 2023 lähes joka viides (18 %) naispalkansaajista ja 7 prosenttia miehistä oli **joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana**. Vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat 19 ja 7 prosenttia, ja tuloksia voi pitää vertailukelpoisina vuoden 2023 tulosten kanssa.

Vuonna 2023 naispalkansaajista 3 prosenttia oli kokenut väkivaltatilanteita tai niiden uhkaa työssään viikoittain ja 3 prosenttia vähintään pari kertaa kuussa; vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat 2 ja 4 prosenttia. Miehillä vastaavat osuudet olivat prosentin verran molempina vuosina, sekä viikoittaisen että pari kertaa kuussa toistuvan väkivallan osalta. (Kuvio 15.2.)

Kuvio 15.2

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään viimeksi kuluneiden 12 kk aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Naisten ja miesten välinen ero väkivallan kohtaamisen yleisyydessä selittyy pitkälti ammattialojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Väkivaltaa tai se uhkaa työssään vähintään pari kertaa kuussa olivat vuonna 2023 yleisimmin (24 %) kohdanneet hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat). Myös noin joka kymmenes terveydenhuollon asiantuntijoista (kuten sairaanhoitajat) ja erityisasiantuntijoista (kuten lääkärit), lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista (kuten sosiaaliohjaajat) sekä suojele- ja vartiointityöntekijöistä olivat joutuneet

väkivallan tai sen uhan kohteeksi vähintään pari kertaa kuussa edellisten 12 kuukauden aikana. Opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoillakin vastaava osuus oli viitisen prosenttia.

Väkivaltaa tai sen uhkaa ylipäänsä 12 kuukauden aikana työssään kokeneita oli yli puolet hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä suojelu- ja vartiointityöntekijöistä. Terveydenhuollon asiantuntijoista joka kolmas, lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista samoin kuin opettajista noin joka neljäs ja terveydenhuollon erityisasiantuntijoista noin viidennes oli kokenut työssään väkivaltatilanteita tai uhkaa edellisen vuoden aikana.

Myös kuljetustyöntekijöistä, siivoojista ja myyjistä yli 10 prosenttia oli kohdannut vuoden aikana väkivaltatilanteita työssään. Osuus oli 10 prosentin luokkaa myös palvelutyöntekijöillä, asiakaspalvelutyöntekijöillä sekä lainopillisilla, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoilla.

Suojelu- ja vartiointityötä sekä kuljetustyötä lukuun ottamatta edellä luetelluille ammattiryhmille yhteistä on se, että ne ovat naisenemmistöisiä. Useimmissa muissa kuin edellä mainituissa 2-numerotason ammattiryhmissä vain äärimmäisen harva oli todistanut väkivaltatilanteita työssään.

Tilanne ei ole aina ollut tämä. Vertailu vuosien 1990–2008 aineistoilla näytti väkivallan ja sen uhan kokemusten lisääntyneen kyseisellä aikavälillä ennen kaikkea naisenemmistöisissä terveydenhoitoalan ammateissa, sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön sekä palvelutyön ammateissa, sekä miesenemmistöisistä ammateista liikennetyössä (vuoden 1987 ammattiluokitus). Vartiointi- ja suojelutyön ammateissa (vartijat, poliisit, palomiehet) väkivallan riski ei näin mitattuna lisääntynyt vuosina 1990–2008, vaan oli huomattava jo vuonna 1990.

Väkivalta on ongelma lähinnä alemmille toimihenkilöille, joista 22 prosenttia oli kohdannut väkivaltatilanteita tai niiden uhkaa työssään edellisten 12 kuukauden aikana (8 % vähintään pari kertaa kuussa, 14 % harvemmin) vuonna 2023. Työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus oli 7 prosenttia.

Tilanteet liittyvät ennen kaikkea asiakastyöhön. Niistä palkansaajista, jotka olivat työssään tekemisissä muiden ihmisten kuin työkavereidensa kanssa vähintään puolet työajastaan, useampi kuin joka viides oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työssään edellisten 12 kuukauden aikana. Vastaava osuus oli vain muutamia prosentteja niillä palkansaajilla, joilla asiakastyötä ei ollut lainkaan tai oli enintään neljännes työajasta.

Väkivaltakokemukset ovat lähes yhtä yleisiä kaikissa ikäryhmissä, mutta sektorikohtaiset erot ovat ammattirakenteen mukaisesti suuria. Hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajista lähes 40 prosenttia oli kokenut väkivaltatilanteita edellisen vuoden aikana, ja useampi kuin joka kymmenes (13 %) vähintään pari kertaa kuussa. Myös kunta-alan palkansaajista kokemuksia oli joka neljännellä (26 %) edeltävän vuoden aikana; lähes joka kymmenennellä (9 %) tilanteita oli ollut ainakin pari kertaa kuukaudessa. Valtiosektorin palkansaajista 13 ja yksityissektorilla 7 prosenttia oli ylipäänsä kohdannut väkivaltaa tai sillä uhkailua edeltävän vuoden aikana – vähintään pari kertaa kuussa kokeneiden osuus oli valtiolla 4 ja yksityissektorilla 2 prosenttia. Yliopistoissa työskentelevistä vastaajista ainoastaan parisen prosenttia oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edeltävän vuoden aikana eikä yhdelläkään heistä tilanteita ollut tullut kuukausittain.

Seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä.

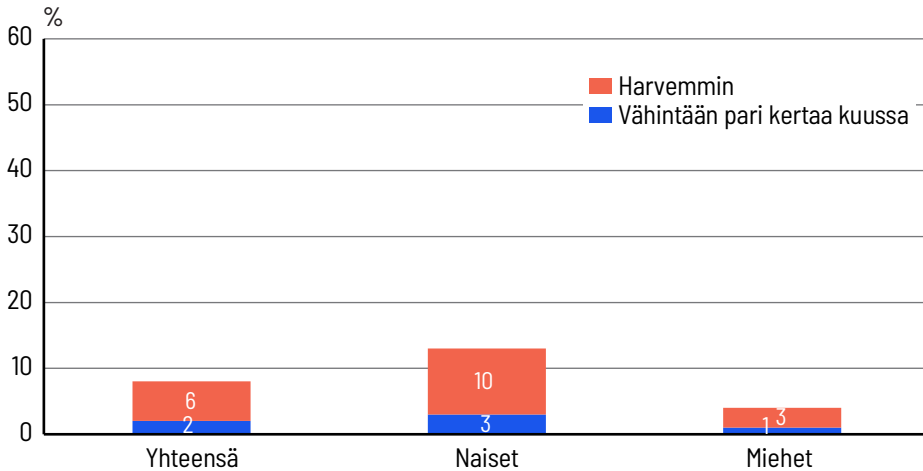
Työolotutkimuksen lomakkeella seksuaalinen häirintä määriteltiin sellaiseksi **seksuaaliseksi käyttäytymiseksi, puheeksi tai kirjoitteluksi, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta**. Vuoden 2023 vastaajilta kysyttiin, olivatko he **kokeneet seksuaalista häirintää työssään esimerkiksi asiakkaiden, työkavereiden tai esihenkilöiden taholta**.

Näin määritellen 13 prosenttia naispalkansaajista ja 4 prosenttia miespalkansaajista kertoi kokeneensa **seksuaalista häirintää työssään** edellisten 12 kuukauden aikana vuonna 2023 (kuvio 15.3). Osuudet olivat molemmilla sukupuolilla hieman suuremmat kuin vuoden 2018 työolotutkimuksessa (10 % ja 2 %), jolloin kysymys tosin koski **työpaikalla** koettua häirintää. Tuloksia voi kuitenkin pitää suhteellisen vertailukelpoisina. Vuonna 2023 naisista 3 ja miehistä 1 prosentti kertoi kokeneensa häirintää vähintään pari kertaa kuussa.

Seksuaalinen häirintä on erityisesti nuorten naisten työelämässä kohtaama ongelma. Nuorimmista 18–24-vuotiaista naisista 24 prosenttia oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää edellisten 12 kuukauden aikana, kun sekä 25–34-vuotiailla että 35–44-vuotiailla osuus oli 14 prosenttia. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaat osuus oli naisilla 10 prosenttia ja yli 55-vuotiailla naisilla 8 prosenttia.

Kuvio 15.3

Kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023

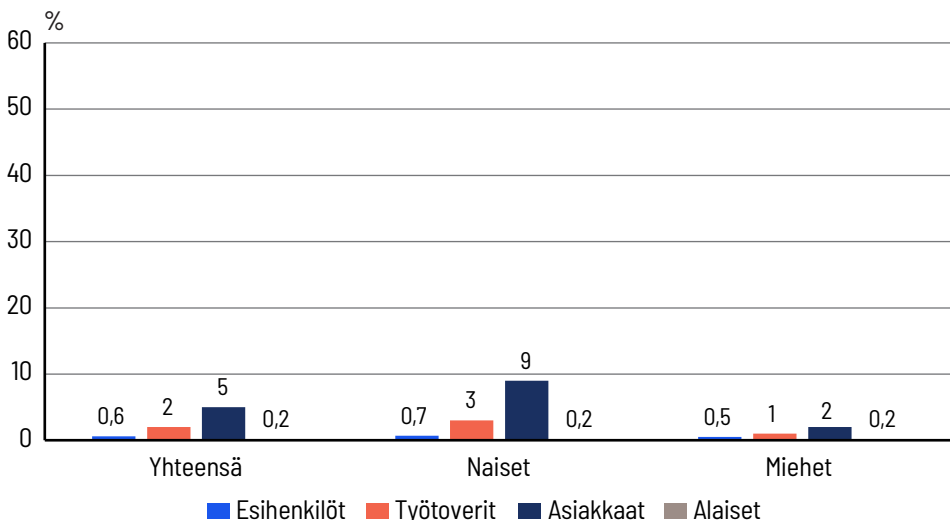


Miesten parissa iällä ei ole vastaavanlaista yhteyttä seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumiselle kuin naisilla. Kaikissa alle 55-vuotiaiden 10-vuotisikäryhmissä vuoden aikana häirinnän kohteeksi joutuneiden osuus oli 4 prosenttia, ja väheni vasta yli 55-vuotiailla 2 prosenttiin.

Seksuaalista häirintää oli koettu yleisimmin **asiakkaiden** taholta. Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna 9 prosenttia naisista ja 2 prosenttia miehistä oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää asiakkaiden, naisista 3 prosenttia ja miehistä prosentti **työkavereiden** taholta ja alle prosentti niin miehistä kuin naisista **esihenkilön** taholta. Kaikkein harvinaisinta oli joutua **alaiden** häirinnän kohteeksi; sitä oli kokenut hyvin harva nais- tai miespalkansaaja. (Kuvio 15.4.)

Kuvio 15.4

Kenen taholta seksuaalista häirintää on esiintynyt
Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Miehet olivatkin joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteiksi lähinnä silloin kun heidän työnsä sisälsi asiakastyötä. Vähintään puolet työajastaan muiden ihmisten kuin työkavereiden kanssa tekemisissä olevista miehistä 6 prosenttia, muista miehistä 2 prosenttia, oli kohdannut seksuaalista häirintää edellisten 12 kuukauden aikana. Myös naisten parissa vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevät olivat joutuneet yleisemmin (16 %) häirinnän kohteeksi, mutta eivät muutkaan olleet täysin välttyneet häirinnältä (8 %). Vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevistä alle 25-vuotiaista naisista 28 prosenttia oli joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi edeltävien 12 kuukauden aikana.

Miespalkansaajista seksuaalista häirintää olivat kokeneet lähinnä sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattiteissa (sairaanhoitajat, lähihoitajat, lääkärit, ohjaajat, sosiaalityöntekijät), opetustyössä, palvelutyössä (mm. tarjoilijat) tai suojelu- ja vartiointityössä toimivat. Huomionarvoista on se, että suurimmassa osassa 2-numerotason ammattiryhmiä miehillä ei ollut lainkaan kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä, kun taas naisilla näitä kokemuksia oli lähes kaikissa ammattiryhmissä ainakin jonkin verran. Kuten myös miehillä, naisilla kokemuksia oli keskimääräistä enemmän sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattiteissa sekä palvelutyöntekijöinä. Lisäksi kuljetustyöntekijät ja myyjät erottuivat ammattiryhminä, joissa seksuaalista häirintää oli koettu selvästi keskivertoa enemmän.

Ylemmillä toimihenkilönaisilla oli vähemmän tuoreita kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä 12 kuukauden aikana (8 %) kuin alemmilla toimihenkilönaisilla (16 %) tai työntekijäasemassa työskentelevillä (12 %). Alempina toimihenkilöinä työskentelevät miehet näyttävät kokeneen häirintää kuluneen vuoden aikana hieman yleisemmin (6 %) kuin työntekijäasemassa tai ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät miehet (molemmat ryhmät 3 %).

Kuten väkivallan kokemukset, myös seksuaalisen häirinnän kokemukset olivat yleisimpiä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä, joissa työskentelevistä naisista 23 ja miehistä 15 prosenttia oli kokenut vuoden aikana häirintää. Yksityissektorilla työskentelevillä naisilla vastaava osuus oli 12 prosenttia ja miehillä 3 prosenttia. Kuntasektorilla 8 prosenttia naisista ja 6 prosenttia miehistä oli joutunut häirinnän kohteeksi, kun yliopistoissa sekä valtiolla työskentelevillä naisilla ja miehillä vastaavat osuudet olivat 3–4 prosenttia.

Vihapuhe

Vihapuhe on työelämässä suhteellisen uusi ilmiö, joka liittyy sosiaalisen mediaan ja yhteiskunnallisen keskustelun polarisoitumiseen. Käsitteenä

vihapuhe on tulkinnanvarainen, sillä sille ei ole olemassa yksittäistä määritelmää.

Vihapuheeksi kohteeksi joutumisesta kysyttiin työolotutkimuksessa ensimmäisen kerran vuonna 2018, jolloin se määriteltiin seuraavasti: **Vihapuheella tarkoitetaan halventavaa tai uhkaavaa puhetta tai kirjoittelua, joka kannustaa väkivaltaan tai vihaan yksilöitä tai ryhmiä vastaan tiettyjen ominaisuuksien vuoksi.**

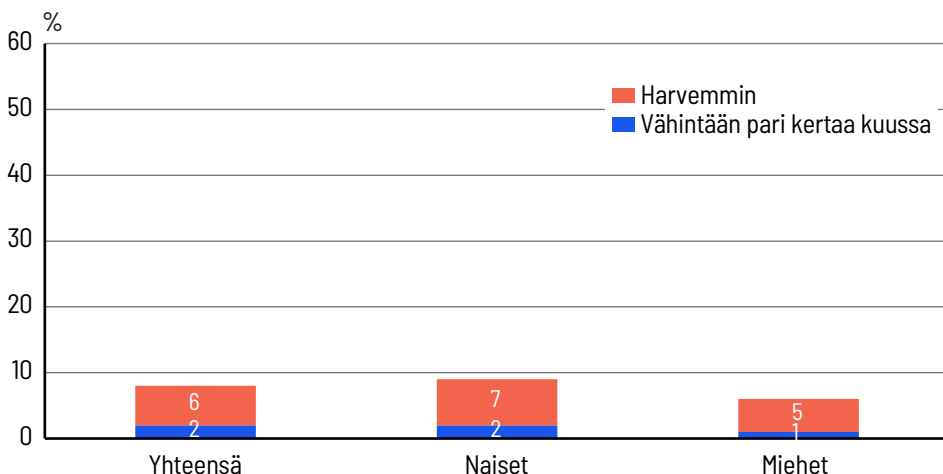
Ammattiryhmiin kohdistuvaa vihapuhetta ja häirintää on selvitetty Suomessa ainakin tutkijoiden ([TJNK 2015](#)), toimittajien ([Pöyhtäri, Haara & Raittila 2013](#), [Vainikka, Noppari, Heinonen & Huhtamäki 2013](#), [Hiltunen 2018](#)), poliitikkojen, viranomaisten ja kuntapäätäjien ([Reunanen & Harju 2012](#), [Pekola-Sjöblom & Airaksinen 2018](#), [Knuutila ym. 2019](#)) sekä syyttäjien ja tuomareiden osalta. Kaikissa näissä ammateissa verkon kautta tapahtuva häirintä on valitettavan yleistä. (Ks. myös [Saresma ym. 2022](#))

Työolotutkimuksissa 2018 ja 2023 työhön liittyvän vihapuheen yleisyyttä eri palkansaajaryhmissä kartoitettiin uudella kysymyksellä **Oletko joutunut työsi vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa tai muualla verkossa viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?**

Vuonna 2023 yhteensä 8 prosenttia kaikista palkansaajista, naisista 9 ja miehistä 6 prosenttia, kertoi joutuneensa **vihapuheen** kohteeksi työnsä vuoksi edellisten 12 kuukauden aikana. Pari prosenttia kohtasi vihapuhetta työssään vähintään pari kertaa kuukaudessa. (Kuvio 15.5.) Osuudet olivat samaa luokkaa kuin vuonna 2018.

Kuvio 15.5

Joutunut työn vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi verkossa, sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2023



Kokemus oli yleisempää toimihenkilöille (ylemmät 8 %, alemmat 9 %) kuin työntekijöille (5 %). Ylemmistä ja alemmista toimihenkilönaisista 10 prosenttia oli joutunut työnsä vuoksi vihapuheen kohteeksi edellisen vuoden aikana – ylemmistä toimihenkilönaisista noin prosentti ja alemmista toimihenkilönaisista kolmisen prosenttia sai osakseen vihapuhetta vähintään pari kertaa kuukaudessa.

Toisin kuin erityisesti nuorempiin ikäluokkiin kasautuva seksuaalinen häirintä, vihapuheiden kohtaaminen ei ollut erityisen ikäsidonnaista, vaan sitä oli kohdannut kaikissa 10-vuotiasikäryhmissä 6–9 prosenttia palkansaaajista.

Vihapuhekokemuksia löytyi lähes kaikista ammattiryhmistä. Yleisimmin vihapuheiden kohteeksi oli kuitenkin jouduttu suojele- ja vartiointityöntekijöiden, lainopillisten, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden, lainopillisten avustajien sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden, opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden, johtajien sekä asiakaspalvelutyöntekijöiden ammattiryhmissä. Kyseisissä ryhmissä vähintään 14 prosenttia oli kohdannut vihapuhetta verkon kautta kuluneen vuoden aikana. Osuudet nousivat 10–12 prosenttiin myös liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoilla, terveydenhuollon asiantuntijoilla, myyjillä ja hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä.

Yksi vihapuheeseen liittyvä yllättävä piirre on se, että eri ammattiryhmiin ja asemiin liittyvässä vihapuheessa tekijän arvellaan olevan varsin usein samasta viiteryhmästä kuin vihapuheen uhri ([Saresma ym. 2022](#)).

Työpaikkakiusaaminen ja henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla

Työolotutkimukset ovat sisältäneet kysymyksiä työpaikkakiusaamisesta vuoden 1997 tutkimuksesta saakka. Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen on kysymyksissä määritelty **työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi**. Vastaajilta on kysytty ensinnäkin sitä, esiintyykö tällaista käytöstä heidän työpaikallaan sekä toiseksi sitä, olivatko he itse parhaillaan – tai olivatko he aiemmin olleet – tämän tyyppisen käytöksen kohteena.

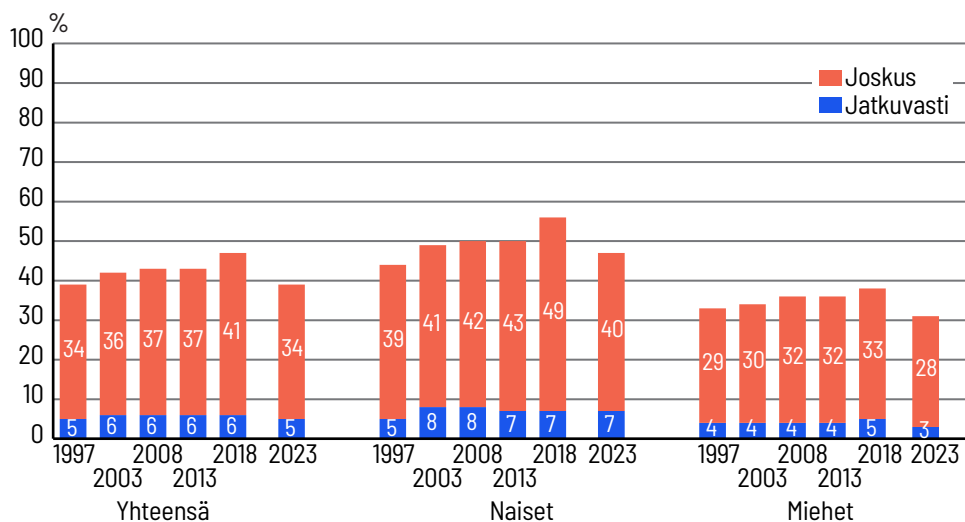
Vuonna 2023 vajaa puolet (47 %) naisista ja lähes kolmannes (31 %) miehistä kertoi havainneensa työpaikallaan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Jatkuva kiusaamisesta kertoi 7 prosenttia naisista ja 3 prosenttia miehistä.

Aiempi aikasarja näyttää työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikallaan havainneiden määrän kasvaneen 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa. Vuosituhannen vaihteen kasvuun saattoi tosin vaikuttaa työturvallisuuslain vuoden 2001 uudistus, joka nosti työpaikkakiusaamisen julkisen keskustelun aiheeksi. Sittemmin osuus pysyi varsin tasaisena, kunnes satunnaisesta (joskus) henkisestä väkivallasta kertovien osuus nousi jälleen vuosien 2013 ja 2018 välillä. (Kuvio 15.6.)

Vuoden 2023 lukuja voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin. Niiden mukaan jatkuvaa kiusaamista havaitaan työpaikoilla suurin piirtein yhtä yleisesti kuin viisi vuotta aiemmin, mutta vain toisinaan ilmenevä kiusaaminen näyttäisi vähentyneen. Etätöytä tekevät tosin kertovat harvemmin (31 % vuonna 2023) havainneensa työpaikallaan kiusaamista kuin lähityötä tekevät (36 %) ja etätö on lisääntynyt – mutta toisaalta satunnaisen kiusaamisen havainnot ovat vähentyneet niin etä- kuin lähityötä tekevillä vuodesta 2018. Jatkuvan kiusaamisen suhteen tilanne ei ole tälläkään tavoin tarkasteltuna juuri muuttunut. (Kuvio 15.6.)

Kuvio 15.6

Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Yleisimmin jatkuvasta tai ajoittaisesta kiusaamisesta kertoivat vuonna 2023 hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajat (57 %). Myös lähes puolet (47 %) kuntasektorin palkansaajista sekä 40 prosenttia valtiosektorin palkansaajista oli havainnut työpaikallaan kiusaamista. Yksityis- ja yliopistosektoreilla kiusaamisesta kertoi noin 35 prosenttia vuonna 2023.

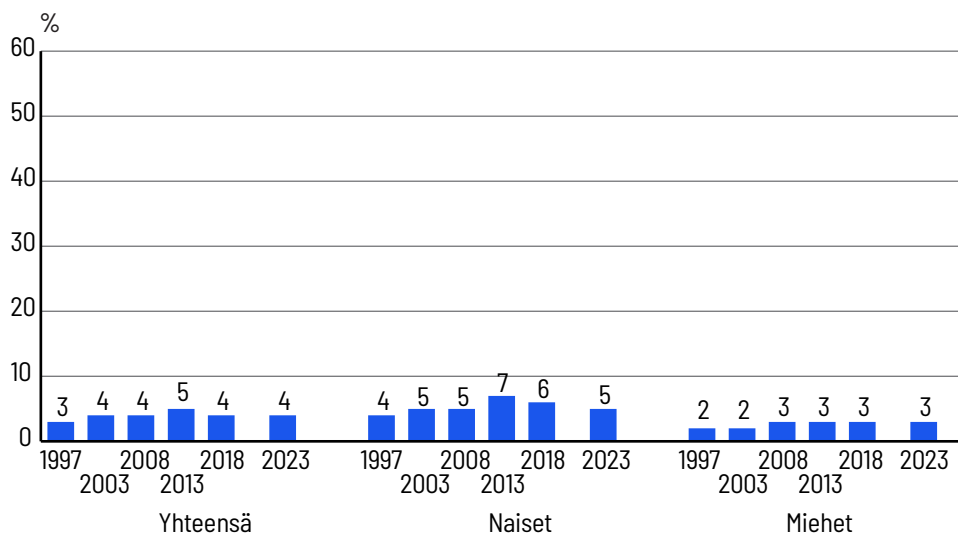
Terveystieteiden asiantuntijat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät samoin kuin lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat

kertoivat erityisen yleisesti kiusaamishavainnoista työpaikallaan. Toisaalta myös varsin moni teollisuuden ammattiteistä työskentelevistä oli havainnut kiusaamista työpaikallaan. Havaintoja oli myös hieman useammalla kuin joka toisella terveydenhuollon erityisasiantuntijalla, opettajalla, palvelutyöntekijällä sekä toimistotyöntekijällä.

Työpaikkakiusaamista saattaa joskus tapahtua siinä määrin ”pinnan alla”, etteivät kaikki he, jotka eivät ole asiassa osallisina, ole siitä edes tietoisia. Tämän voi päätellä siitä, että alle vuoden nykyisessä työpaikassaan olleet (32 %), samoin kuin alle 25-vuotiaat (27 %) olivat havainneet työpaikallaan kiusaamista harvemmin kuin yli 25-vuotiaat sekä jo pidempään työpaikallaan työskennelleet.

Kuvio 15.7

On itse tällä hetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Muutama prosentti suomalaispalkansaajista, naiset hieman useammin kuin miehet, koki **itse olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena** vuonna 2023 (kuvio 15.7). Osuudet näyttäsivät olleen korkeimmillaan vuonna 2013. Vuoden 2023 luvut ovat suhteellisen vertailukelpoisia vuoteen 2018 verrattuna, joten ainakaan ilmiössä ei näyttäisi tapahtuneen suurta muutosta.

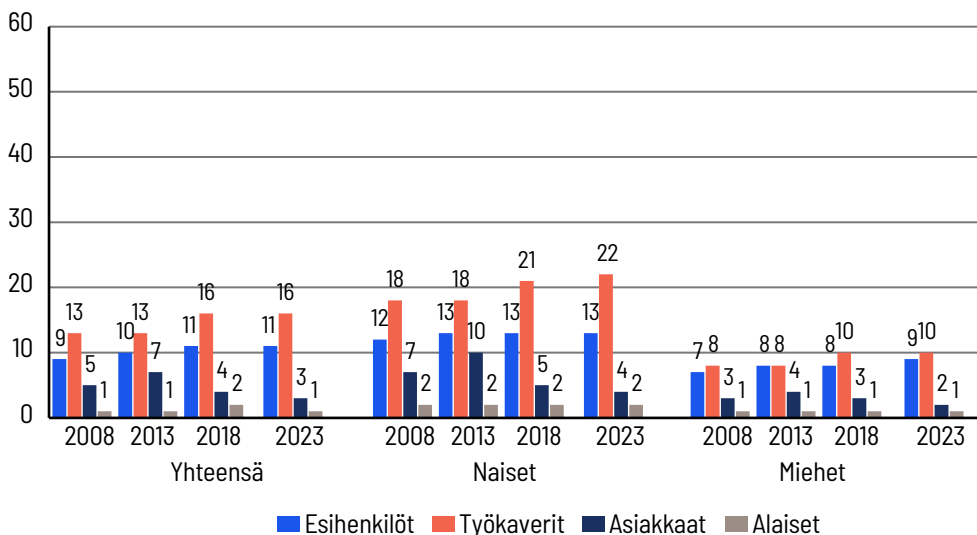
Kiusaamista tutkimushetkellä kokeneiden osuus oli 4–5 prosenttia käytännössä kaikilla työnantajasektoreilla ja sosioekonomisissa ryhmissä. Iän mukaan tilanne kuitenkin hieman vaihteli. Sekä 35–44- että 45–54-vuotiaista 5 prosenttia koki olevansa tutkimushetkellä henkisen väkivallan kohteensa, kun alle 25-vuotiailla osuus oli 2 ja yli 55-vuotiailla 3 prosenttia.

Siinä missä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin asiakkaiden taholta, **kiusaajat** olivat olleet useimmiten omia työkavereita. Vuonna 2023 reilu viidennes naisista ja yksi kymmenestä palkansaajamiehestä oli kokenut jossain vaiheessa työuraansa kiusaamista **työkavereiden taholta**. **Esihenkilön** kiusaamisen kohteeksi oli joutunut joskus 13 prosenttia kaikista vuoden 2023 naispalkansaajista ja 9 prosenttia miespalkansaajista. Kiusaaminen **asiakkaiden taholta** oli ollut edellisiä tapauksia harvinaisempaa: sitä oli kokenut naisista 5 ja miehistä 3 prosenttia. (Kuvio 15.8.) **Alaisten** kiusaamaksi oli joutunut vain reilu prosentti palkansaajista – esihenkilötehtävissä toimivien naisten joukossa osuus tosin oli 4 ja miesten joukossa 2 prosenttia.

Kuvio 15.8

Kenen taholta kiusaamista on esiintynyt

Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Työolotutkimuksen aineistosta näkyy, että työpaikkakiusaamista parhaillaan kokevat kärsivät psyykkisistä ja somaattisista oireista selvästi muita yleisemmin, tuntevat terveydentilansa huonommaksi ja heillä on ollut enemmän sairauspoissaoloja edellisten 12 kuukauden aikana. Tutkimuksessa on myös havaittu työpaikkakiusaamisen lisäävän naisten pitkäaikaisia sairauspoissaoloja. Vastaavaa ei näy miehillä, mitä taas on selitetty naisten ja miesten erilaisilla selviytymisstrategioilla: naisten terveys heikentyy ja miehet jättävät työelämän ([Pietiläinen ym. 2018](#); [Mundbjerg Eriksen, Hogh & Hansen 2016](#)).

16 Syrjintä

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki kieltävät syrjinnän työelämässä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä voi olla vakaviakin seurauksia syrjinnän kohteeksi joutuneelle: terveyteen, toimeentuloon ja yksityiselämään liittyviä ongelmia, työn tekemiseen ja siitä suoriutumiseen liittyvät ongelmia, jopa työn menettäminen ([Pietiläinen ym. 2018](#)). Ikäsyrjinnän ja naisiin kohdistuvan syrjinnän on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi pitkiin sairauspoissaoloihin ja sillä on todettu olevan seurauksia syrjintää kokeneen myöhemmälle työuralle (Emt., Pietiläinen, Nätti & Ojala 2019, [Viitasalo & Nätti 2015](#)). Koettu työsyryntä heijastuu myös syrjintää kokeneiden työuriin; erityisesti naisiin, perheellisyyteen ja työsuhteen tyyppiin kohdistuvaa syrjintää kokevilla näyttäisi olevan epäedullisempi työura syrjintää kokemattomiin verrattuna ([Pietiläinen ym. 2018](#)).

Työ- ja elinkeinoministeriö on kehittänyt yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa erityisen työsyryntän seurantamallin, jolla tarkasteltiin työelämässä tapahtuvaa syrjintää ensimmäisen kerran vuonna 2014 ([Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014](#)). Malli perustuu niin hallinnollisiin aineistoihin kuin surveytutkimuksiin, kuten työolotutkimukseen. Päivitetty raportti aiheesta ilmestyi vuonna 2022 ([Kanninen ym. 2022](#)). Oikeusministeriö koordinoi ja kehittää kansallista syrjinnän seurantaa.

On näyttöä siitä, että hyvin ylimalkaiset **Esiintyykö työpaikallanne syrjintää?** -tyyppiset kysymykset eivät tuo yhtä hyvin esiin erilaisten ongelmien olemassaoloa kuin yksityiskohtaisemmat kysymykset (esim. [Lehto 1996](#)). Tämän vuoksi työolotutkimuksessa onkin potentiaalisista syrjinnän perusteista kysytty kustakin erikseen, esiintyykö niitä vastaajan työorganisaatiossa. Vastaajan mainitsemista syistä on kysytty edelleen, onko vastaaja itse joutunut kyseisestä syystä syrjityksi. Lisäksi on käytetty erillistä kysymyspatteristoa selvittämään niitä syrjintätilanteita, joihin vastaaja on mahdollisesti joutunut.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen pohjalta toteutettiin työsyryntästä ja sen mittaamisesta erillinen jatkotutkimus, jonka mukaan lomakkeen

syrijntäkysymykset toimivat hyvin ja varsin yksiselitteisesti ([Pietiläinen ym. 2018](#)). Jatkotutkimukseen sisältyvien laadullisten haastattelujen pohjalta vuoden 2018 työolotutkimukseen lisättiin kysymyksiä syrjinnän jatkuvuudesta sekä siitä, kenen taholta syrjintää oli esiintynyt.

Syrjintä eri syiden perusteella

Kuvio 16.1 esittää eri syihin perustuvan syrjinnän havaintoja työpaikoilla vuosina 1997–2018 sekä vuonna 2023. Vuoden 2023 lukuja voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin (poikkeuksena syrjintä suosikkijärjestelmien perusteella). Yleisvaikutelmana voi siis sanoa, että tilanne ei näytä 2000-luvun aikana ainakaan merkittävästi huonontuneen. (Kuvio 16.1.)

Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin syrjintää kuin miehet (taulukko 16.1).

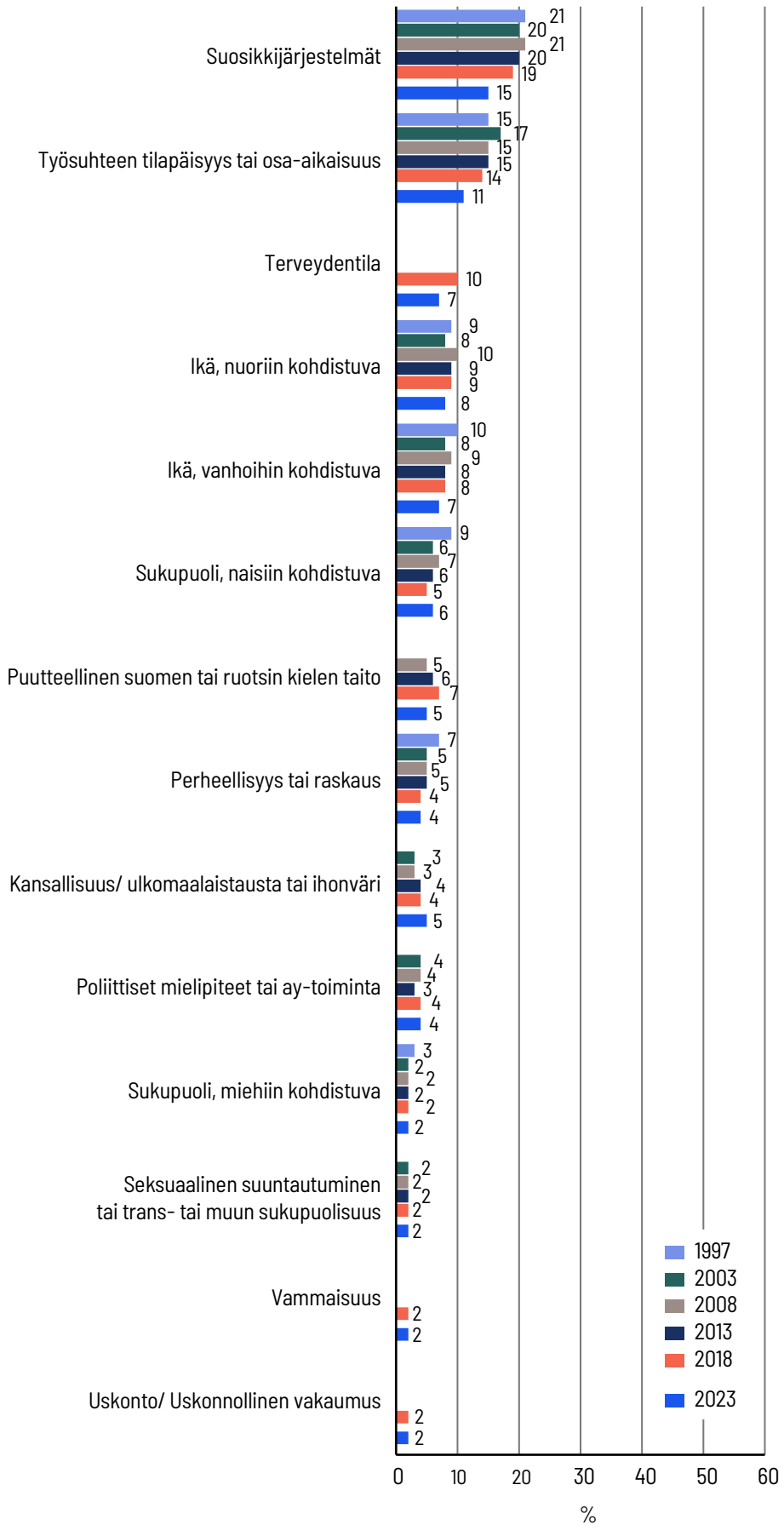
Taulukko 16.1

Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen, sukupuolen mukaan, %
Työolotutkimus 2023

		1997	2003	2008	2013	2018	2023
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24	23	18
	Miehet	18	16	17	17	15	11
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19	17	14
	Miehet	13	11	11	11	11	8
Terveystila	Naiset					13	9
	Miehet					6	6
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	9	10	10
	Miehet	11	9	10	8	8	6
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	10	10	9	8
	Miehet	10	6	7	6	7	6
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8	8	8
	Miehet	6	3	4	3	3	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset			6	7	8	5
	Miehet			5	5	6	4
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	7	6	5
	Miehet	3	3	2	3	2	3
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset		4	3	3	4	5
	Miehet		3	3	4	4	5
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset		3	3	4	3	3
	Miehet		4	4	4	4	5
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2	2	2
	Miehet	3	2	3	2	2	3
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset		3	2	1	1	2
	Miehet		2	3	2	2	2
Vammaisuus	Naiset					2	2
	Miehet					1	1
Uskonto	Naiset					2	2
	Miehet					2	2

Kuvio 16.1

Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Havainnot **syrynnästä suosikkijärjestelmien perusteella** ovat olleet koko tutkimusajanjakson syrjintäperusteista yleisimpiä. Käsitettä suosikkijärjestelmä ei ole lomakkeella määritelty tarkemmin, mutta vuosina 1997–2018 noin viidennes palkansaajista on raportoinut sitä esiintyvän työpaikallaan. Vuoden 2023 tutkimuksessa osuus oli 15 prosenttia eli aiempia vuosia selvästi pienempi, mutta on epävarmaa, missä määrin tiedonkeruutavan muutoksella on osuutta asiaan erityisesti käsitteen epämääräisyyden vuoksi.

Syrjintä työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi on syrjintäsyistä seuraavaksi yleisin (yhteensä 11 % vuonna 2023; naiset 14 %, miehet 8 %). Määräaikaisista palkansaajista useampi kuin joka kymmenes (12 %), naiset useammin (15 %) kuin miehet (8 %) oli kokenut itse tällaista syrjintää vuonna 2023. Osuudet ovat samaa tasoa kuin vuonna 2018. Osa-aikaisten keskuudessa työsuhdetyypin perusteella syrjintää kokeneiden osuus oli 8 prosenttia (naiset 9 %, miehet 7 %), mikä on enemmän kuin vuosina 2018 tai 2013.

Seuraavaksi tavallisimpiin syrjinnänsyihin kuului syrjintä **terveydentilan** vuoksi (7 % vuonna 2023). **Vammaisuuteen** perustuvaa syrjintää oli työpaikallaan havainnut 2 prosenttia palkansaajista vuonna 2023.

Ikäsyrjintä on työolotutkimuksen kysymyksissä jaettu yhtäältä **nuoreen ikään perustuvaan syrjintään** ja toisaalta **vanhaan ikään perustuvaan syrjintään**. Vajaa kymmenesosa palkansaajista oli havainnut vuonna 2023 työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistui ikääntyneisiin (7 %) – mutta itse asiassa jopa hieman useampi oli havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistui nuoriin (8 %).

Ikäsyrjinnästä puhuttaessa ajatellaan usein ikääntyviä palkansaajia. Tästä näkökulmasta on mielenkiintoista se, että itse asiassa nuorilla palkansaajilla on tämän päivän työelämässä yleisemmin kokemuksia ikäsyrjinnästä kuin ikääntyvillä palkansaajilla. Yli 50-vuotiaiden joukossa omakohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä näyttivät vähentyneen aikavälillä 1997–2018 aikasarjan alun 7 prosentista 3 prosenttiin vuonna 2018. Vuonna 2023 yli 50-vuotiaista palkansaajista 5 prosenttia sanoi kokeneensa syrjintää ikänsä vuoksi. Alle 30-vuotiaista palkansaajista taas joka kymmenes (yhteensä 10 %, naiset 16 %, miehet 4 %) kertoi vuoden 2023 työolotutkimuksessa kokeneensa itse syrjintää nuoren ikänsä vuoksi.

Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on ollut sekä nais- että miespalkansaajien havaintojen mukaan vähäisempää 2000-luvulla kuin vuonna 1997. Vuonna 2023 naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut

työpaikallaan 6 prosenttia palkansaajista, naiset selvästi useammin (8 %) kuin miehet (3 %). Naisista 5 prosenttia koki tulleen sukupuolensa vuoksi syrjityksi, kun miehistä näin koki prosentti.

Puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää oli vuonna 2023 havainnut työpaikallaan 5 prosenttia sellaisista palkansaajista, joiden työpaikalla oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Vuosina 2013 ja 2018 vastaava osuus oli 9 prosenttia.

Syrjintää, joka perustui ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin, oli työpaikallaan havainnut niin ikään 5 prosenttia sellaisista palkansaajista, joiden työpaikalla oli ylipäänsä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Vastaava osuus oli ollut 5–6 prosenttia myös vuosina 2018 ja 2013.

Suomea äidinkielenään puhuvista vain 3 prosenttia oli havainnut työpaikallaan syrjintää puutteellisen kielitaidon perusteella, mutta sekä ruotsin- että muunkielisillä vastaava osuus oli 16 prosenttia. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa 8 prosenttia palkansaajista, jonka äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi, koki tulleen **syrjityksi puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taitonsa vuoksi**. Sukupuolten välillä ei ollut eroa. Ruotsia äidinkielenään puhuvista 6 prosenttia koki kohdanneensa syrjintää työssä puutteellisen suomen kielen taitonsa vuoksi.

Kaikista ulkomaalaistaustaisista palkansaajista lähes joka kymmenes (9 %) koki tulleen syrjityksi työorganisaatiossaan kansallisuutensa tai ihonvärinsä perusteella. Osuus oli suurempi (yhteensä 14 %, naiset 12 %, miehet 16 %) niillä 40 prosentilla ulkomaalaistaustaisia, jotka kokivat kuuluvansa etniseen vähemmistöön.

Perheellisyteen tai raskauteen perustuvan syrjinnän havainnot vähenivät palkansaajilla aikavälillä 1997–2018. Vuonna 2023 osuus oli 4 prosenttia kuten edelliskerralla. Kuten aiemminkin, naiset olivat havainneet perheellisyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää työorganisaatiossaan yleisemmin (5 %) kuin miehet (3 %), ja 25–54-vuotiaat useammin kuin nuorin tai vanhin 10-vuotiskäluokka.

Palkansaajanaisista parisen prosenttia ja miehistä noin prosentti oli kokenut perheellisyteen liittyvää syrjintää omakohtaisesti. Toisaalta syksyllä 2024 julkaistun, raskaussyrjintää käsittelevän ja lapsen saaneille 25–45-vuotiaille naisille suunnatun väestötutkimuksen mukaan joka neljäs raskaana ollut nainen oli kokenut raskaussyrjintää ja yhtä moni on kokenut pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä. Määräaikaisessa työsuhteessa

olevilla raskaussyrjinnän kokemuksia (44 %) oli selvästi useammin kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla (18 %). ([Attila ym. 2024](#)).

Syrjintää **poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan** vuoksi (4 %) havaittiin suomalaistyöpaikoilla niin ikään varsin vähän, samoin kuin **sukupuoleen perustuvaa, miehiin** kohdistuvaa syrjintää (2 %), uskonnolliseen vakaumukseen perustuvaa syrjintää tai syrjintää **seksuaalisen suuntautumisen tai trans- tai muunsukupuolisuuden** vuoksi (2 %).

Seksuaaliseen tai sukupuolivähemmistöön itsensä identifioituvista 4 prosenttia kertoi itse kokeneensa syrjintää sukupuoli-identiteettinsä tai suuntautumisensa vuoksi. Uskonnolliseen vähemmistöön identifioituvista 7 prosenttia koki joutuneensa syrjityksi uskonnollisen vakaumuksensa vuoksi.

Kun kaikki syrjintäperusteet lasketaan yhteen, vuonna 2023 kaiken kaikkiaan reilu kolmannes (34 %) palkansaajista – naiset selvästi useammin (40 %) kuin miehet (29 %) oli havainnut yhteen tai useampaan syyhyn perustuvaa syrjintää työpaikallaan. Osuus on pienempi kuin vuoden 2018 vastaava osuus 39 prosenttia (naiset 45 %, miehet 33 %), joka puolestaan oli hieman pienempi kuin sen kanssa vertailukelpoinen vuoden 2013 osuus (41 %; naiset 47 %, miehet 34 %). Vuosi 2023 on suhteellisen vertailukelpoinen aiempiin vuosiin, joten tuloksia uskaltanee tulkita niin, että syrjintä ei näyttäisi ainakaan lisääntyneen työelämässä – huolimatta siitä, että työelämä on samaan aikaan monimuotoistunut.

Syrjintäperusteittain oli joitakin sektorikohtaisia eroja. Ylipäänsä syrjintähavaintoja – perusteesta tai toisesta – oli tehty eniten hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (47 %) vuonna 2023. Valtiosektori ei tosin jäänyt tästä kauas taakse (44 %). Myös yliopistomaailmassa 41 prosenttia palkansaajista oli havainnut syrjintää työpaikalla. Kuntasektorilla osuus oli hieman tätä pienempi, 38 prosenttia, ja kaikkein pienin yksityisellä sektorilla, 31 prosenttia.

Syrjintä työsuhdetyypin tai suosikkijärjestelmien perusteella oli yleisempää (noin 20 prosenttia) julkisen sektorin työpaikoilla ja yliopistoissa kuin yksityissektorilla (13 %). Vuonna 2018 ero oli samansuuntainen, mutta ei yhtä suuri. Valtion palkansaajat taas raportoivat muita selvästi yleisemmin (10 %) naisiin kohdistuvasta syrjinnästä työpaikallaan; muilla sektoreilla vastaava osuus oli 5–6 prosenttia. Tämä ilmiö näkyi jo vuoden 2018 työlötotutkimuksessa.

Poliittisiin mielipiteisiin (4–5 %), uskonnolliseen vakaumukseen (2–3 %), seksuaaliseen tai sukupuoliseen suuntautumiseen (2–3 %) perustuvan

syrynnän havainnoissa ei sen sijaan ollut sektorikohtaisia eroja juuri lainkaan vuonna 2023.

Omakohhtaiset kokemukset syrjinnästä

Jos syrjintää havainneiden osuudet vaikuttivat hieman laskeneen 1997–2018 välillä, omakohtaisten syrjinnän kokemusten osalta suunta oli tuolla ajanjaksolla pikemminkin päinvastainen. Vuoden 2023 luvut ovat suhteellisen vertailukelpoisia aiempiin. Vuonna 2023 kaikkiaan 16 prosenttia palkansaajista oli kokenut itse syrjintää vuonna 2023, naiset (20 %) useammin kuin miehet (11 %). Nämä osuudet olivat jotakuinkin samaa tasoa kuin vuonna 2018.

Syrjintäkokemusten yleisyydessä ei ollut suurta eroa ikäluokittain eikä kovin suurta vaihtelua sosioekonomisenkaan aseman mukaan – enimmillään syrjintäkokemuksia oli alemmilla toimihenkilöillä (17 %) ja vähiten työntekijöillä (14 %). Ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli 15 prosenttia.

Naisilla oli kaikilla sektoreilla enemmän omakohtaisia kokemuksia syrjinnästä kuin miehillä. Ero oli erityisen suuri valtiosektorilla (naiset 25 %, miehet 11 %) (ks. myös luku 14). Myös yksityissektorilla syrjintää itse kokeneiden naisten osuus oli lähes kaksinkertainen (19 %) miehiin verrattuna (10 %).

Toisaalta naisten omakohtaisten syrjintäkokemusten yleisyys ei vaihdellut eri sektoreiden välillä yhtä paljon kuin miehillä. Syrjityksi itsensä kokeneiden naisten osuus oli myös hyvinvointialueilla ja yliopistoissa samaa luokkaa kuin valtiolla, noin neljännes. Kuntasektorilla ja yksityissektorilla itse syrjintää kokeneiden naisten osuus oli vajaa 20 prosenttia.

Miehillä oli enemmän sektorikohtaisia eroja. Noin 20 prosenttia hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sekä yliopistoilla työskentelevistä miehistä koki tulleen syrjityksi, kun kuntasektorilla vastaava osuus oli 14 prosenttia ja – kuten yllä kävi ilmi – valtio- ja yksityissektoreilla noin 10 prosenttia.

Syrjintää itse kokeneilta kysyttiin myös sitä, **kenen taholta syrjintää oli esiintynyt**. Siinä missä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin asiakkaiden taholta ja työpaikkakiusaamisesta työkavereiden puolelta, koettu syrjintä paikallistuu ennen kaikkea esihenkilöiden toimintaan. Vain ani harva oli tullut syrjityksi alaistensa taholta. (Kuvio 16.2.).

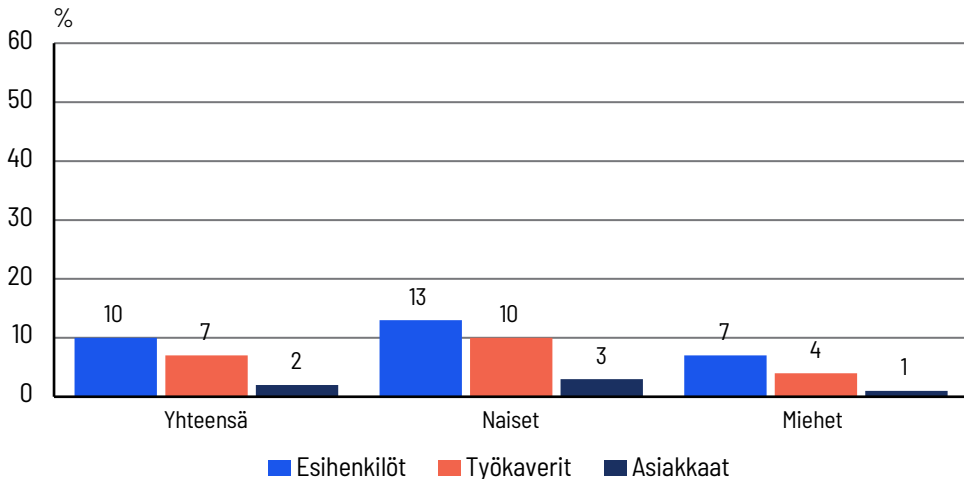
Syrjintäkokemukset olivat olleet sekä naisilla että miehillä yleisimmin **kertaluonteisia** tapahtumia. Noin kaksi viidestä (39 %) syrjintää itse kokeneista kuitenkin kertoi syrjinnän olleen **jatkuvaa** (naiset 39 %, miehet

40 %). Valtiosektorilla ja yliopistoissa työskentelevillä syrjintää kokeneilla kyse oli harvemmin jatkuvasta syrjinnästä kuin kunta- ja yksityissektorilla sekä hyvinvointialueilla.

Kuvio 16.2

Kenen taholta syrjintää esiintynyt

Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kaikista palkansaajista 6 prosenttia (naiset 8 %, miehet 4 %) oli kertomansa mukaan ollut jatkuvan syrjinnän kohteena.

Syrjintätilanteet

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu myös tilanteita, joissa vastaaja on kokenut joutuneensa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi viimeisen viiden vuoden aikana tutkimushetken työpaikassaan. Mielenkiintoista on se, että vuonna 2023 kaikkein yleisimmin mainittu syrjintätilanne liittyi arvostukseen saantiin (16 %), kun kaikkina aiempina vuosina yleisimmiksi ovat nousseet tiedon saantiin (14 % vuonna 2023) sekä työkavereiden ja esihenkilöiden asenteisiin (14 %) liittyvät syrjintätilanteet.

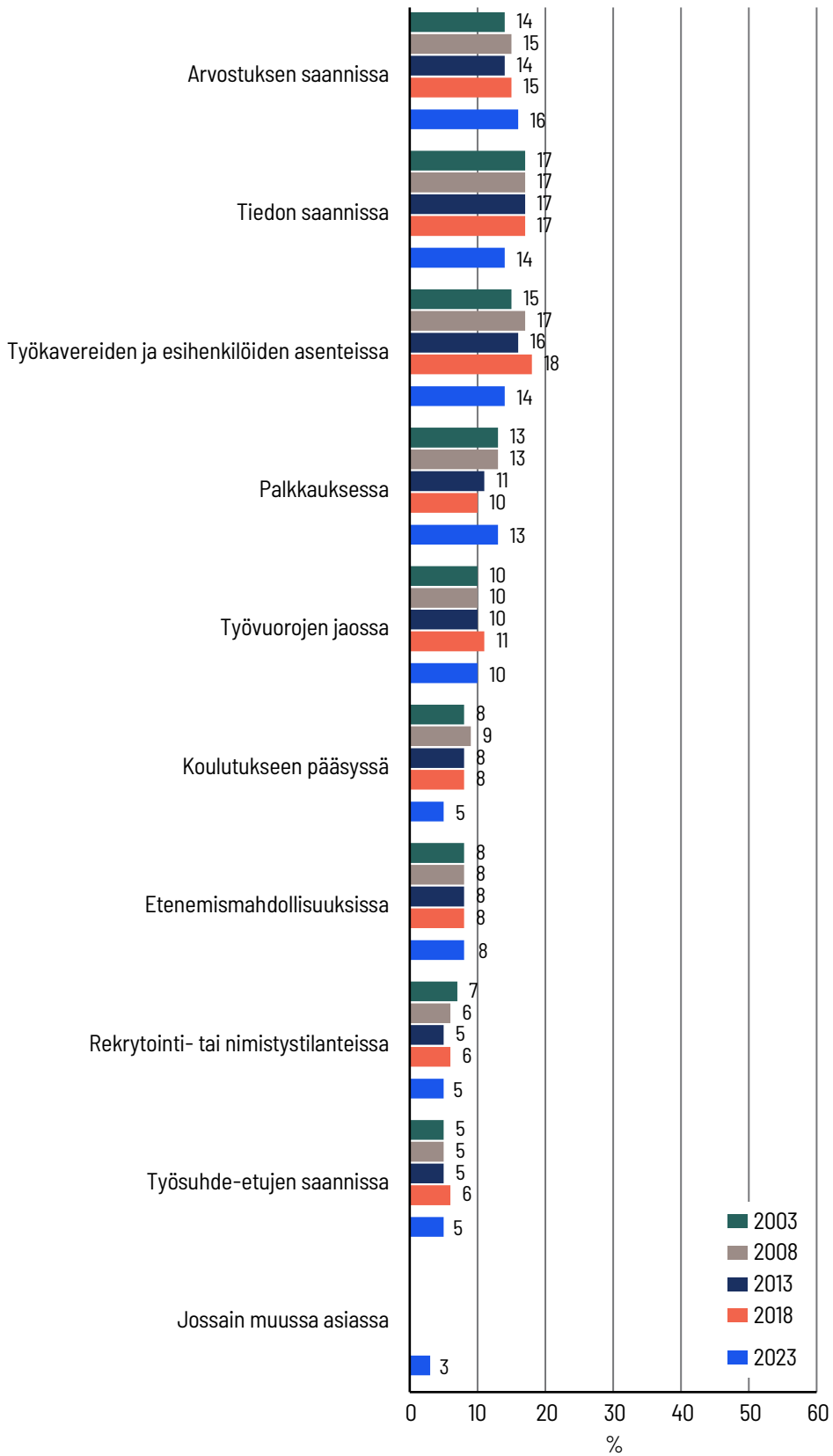
Toki nämä kaksi jälkimmäisistä ovat edelleen syrjintätilanteiden kärkikolmikossa, mutta niistä raportoivien palkansaajien osuus oli pienempi kuin aiempina vuosina. Lähes yhtä yleiseksi syrjintätilanteeksi oli vuonna 2023 noussut palkkauksessa koettu syrjintä (13 %), jossa oli jo ehtinyt tapahtua vähenemistä vuosien 2003–2018 välillä.

Koulutukseen pääsyn yhteydessä tapahtuvasta syrjinnästä kertoi aiempaa selvästi harvempi, mikä voi hyvinkin liittyä siihen, että työnantajan kustantamaa koulutusta ylipäänsä järjestetään aiempaa vähemmän. Verkossa tapahtuva itseopiskelu on periaatteessa paremmin kaikkien saatavilla.

Kuvio 16.3

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan

Edellisen viiden vuoden aikana, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa syrjintää yleisemmin kuin miehet. Taulukossa 16.2 näkyy, että etenkin syrjintää eri tilanteissa kokeneiden naisten osuudet olivat vuonna 2023 suurimmaksi osaksi pienempiä kuin vuonna 2018 – mutta arvostuksen saannin ja palkkauksen suhteen tilanne oli päinvastainen.

Taulukko 16.2

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisten viiden vuoden aikana, sukupuolen mukaan, %

Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023

		2003	2008	2013	2018	2023
Tiedon saannissa	Naiset	20	20	19	20	17
	Miehet	14	14	14	15	11
Työkavereiden ja esihenkilöiden asenteissa	Naiset	20	21	19	24	19
	Miehet	10	12	12	13	9
Arvostuksen saannissa	Naiset	17	19	17	19	21
	Miehet	11	10	10	11	11
Palkkauksessa	Naiset	15	14	12	11	15
	Miehet	11	11	9	8	11
Työvuorojen jaossa	Naiset	13	13	13	15	13
	Miehet	7	7	7	8	6
Koulutukseen pääsyssä	Naiset	10	11	10	11	6
	Miehet	6	6	5	5	3
Etenemismahdollisuuksissa	Naiset	9	9	9	10	9
	Miehet	6	7	7	7	7
Rekrytointi- tai nimitystilanteissa	Naiset	8	7	6	7	6
	Miehet	6	4	3	4	5
Työsuhte-etujen saannissa	Naiset	6	8	6	7	6
	Miehet	4	5	5	4	4

Valtiosektorin työpaikoissa palkansaajilla oli keskivertoa enemmän kokemuksia syrjinnästä palkkauksen suhteen. Hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajat kertoivat muita selvästi useammin kokeneensa syrjintää työvuorojen jaossa ja koulutukseen pääsyssä. Yliopistosektori nousi muiden edelle, mitä tuli tiedon saantiin liittyvään syrjintään.

Ulkomaalaistaustaiset palkansaajat kertovat suomalaistaustaisia jonkin verran useammin joutuneensa syrjityiksi rekrytointeihin tai nimityksiin taikka etenemiseen liittyvissä tilanteissa työpaikallaan. Muissa kysytyissä

tilanteissa he eivät kertoneet kokeneensa syrjintää sen yleisemmin kuin suomalaistaustaiseltaan.

Jos sen sijaan katsotaan vastaajia, jotka samaistuivat itse johonkin vähemmistöön kuuluvaksi, paljastuu hieman enemmän eroja. Etniseen vähemmistöön identifioituvat palkansaajat olivat kokeneet eriarvoista kohtelua tai syrjintää useammin kuin muut palkansaajat rekrytointi- ja etenemistilanteiden lisäksi myös työkavereiden ja esihenkilöiden asenteissa.

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset näyttivät paikallistuvan asenteisiin sekä arvostuksen saantiin – näistä tilanteista heillä oli syrjintäkokemuksia selvästi yleisemmin kuin muilla palkansaajilla. Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tunsivat joutuneensa syrjityiksi muita hieman useammin myös etenemistilanteisiin ja työvuorojen jakoon liittyvissä tilanteissa.

Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus

Työolotutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomattava, että vastaajien havainnot työsyrynnästä koskevat nimenomaan työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Palkansaajilla ei välttämättä ole havaintoja esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytointitilanteesta tapahtuvasta syrjinnästä. Jos tiettyyn ryhmään – kuten ikääntyneisiin, nuoriin naisiin, ulkomaalaistaustaisiin tai vammaisiin – kuuluminen on jo lähtökohtaisesti este palkkaamiselle, työpaikalla ei välttämättä edes ole näihin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Tuolloin kyseisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää ei voida aina edes havaita työpaikan arjessa.

Myös omakohtaisesti koetun syrjinnän tarkastelu on työolotutkimuksen tyypisellä aineistolla jossain määrin ongelmallista. Tietyn syyn perusteella voi kokea syrjintää periaatteessa vain silloin, kun kuuluu kyseisen syyn perusteella potentiaalisesti syrjittävään kohderyhmään. Esimerkiksi syrjintää vammaisuuden perusteella voivat itse kokea vain vammaiset henkilöt.

Näin ollen erityisesti omakohtaisen syrjinnän yleisyys koko työolotutkimuksen aineistossa heijastelee osaltaan sitä, mikä on eri osaryhmien suhteellinen osuus palkansaajien joukossa sekä sitä, miten hyvin eri osaryhmiä on onnistuttu tavoittamaan otostutkimukseen. Lisäksi on huomattava, että työolotutkimus on tehty vain sellaisille vastaajille, jotka ovat selvinneet pitkästä kyselystä – aiemmin noin tunnin mittaisesta haastattelusta – suomen, ruotsin tai englannin kielellä. Vieraskieliset palkansaajat ovat otoksessa toisin sanoen aliedustettuina.

Tutkimusaiheen – erityisesti omakohtaisesti koetun eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän – haasteellisuutta lisää aiheen arkaluontoisuus. Lisäksi tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu on ja mihin se on perustunut, voivat vaihdella vastaajien kesken ja eri aikoina. Aina ei osata itsekään tunnistaa syrjintää tai eritellä, mihin se perustuu – tilanteita voidaan tulkita väärin varmasti molempiin suuntiin. Kun syrjintä usein vielä kietoutuu yhteen kiusaamisen kanssa, näiden erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa.

Kaikesta tästä huolimatta Työolotutkimusta voi pitää varsin luotettavana välineenä palkansaajien kokemusten mittaamiseen myös syrjinnän osalta: otos on suuri, vastausosuus suhteellisen korkea, kysymykset on todettu hyvin toimiviksi ja aihealuettaan mittaaviksi ja keskeisimmät kysymykset on pidetty mahdollisimman samanlaisina yli 20 vuoden ajan.

17 Työn fyysiset haitat ja vaaratekijät

Työn fyysisiä haittoja on tutkittu työolotutkimuksessa jo vuodesta 1977 lähtien. Vastaajilta on kysytty, mitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä heidän työympäristössään esiintyy ja kuinka paljon kyseinen haitta aiheuttaa työssä haittaavaa rasitusta. Näiden kysymysten lisäksi on kysytty työssä esiintyvistä fyysisistä vaaroista – missä määrin vastaaja kokee tapaturmavaaran, rasitusvammat, sairauksien tartuntavaaran tai vakavan työuupumuksen vaaran vaarana työssään.

Kuviossa 17.1 on kuvattu **fyysisten haittojen esiintyvyys suomalaisten palkansaajien työympäristössä** vuonna 2023. Yleisimmät raportoidut haittatekijät olivat melu (44 %), kylmyys (35 %), työympäristön rauhattomuus (30 %) ja kuumuus (28 %). Vaikka vuoden 2023 työolotutkimuksen fyysisten haittojen esiintyvyyttä koskevat tiedot eivät olekaan vertailukelpoisia aiempien vuosien tuloksiin vuoden 2023 tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi, on yleisimpien haittatekijöiden järjestys säilynyt jokseenkin ennallaan vuoteen 2018 verrattuna.

Fyysisiä haittatekijöitä esiintyy pääosin yleisemmin miesten kuin naisten työympäristössä. Ainoat haittatekijät, jotka olivat selvästi tyypillisempiä naisten työssä vuonna 2023 olivat työympäristön rauhattomuus (naiset 36 % ja miehet 23 %) sekä tunkkainen ilma (naiset 22 % ja miehet 15 %). Sukupuolten välillä oli varsin vähän eroa sellaisissa haittatekijöissä kuin vaikeat tai epämukavat työasennot, raskaat nostamiset, toistuvat yksipuoliset työliikkeet, hajuhaitat, tilanahtaus ja home työympäristössä.

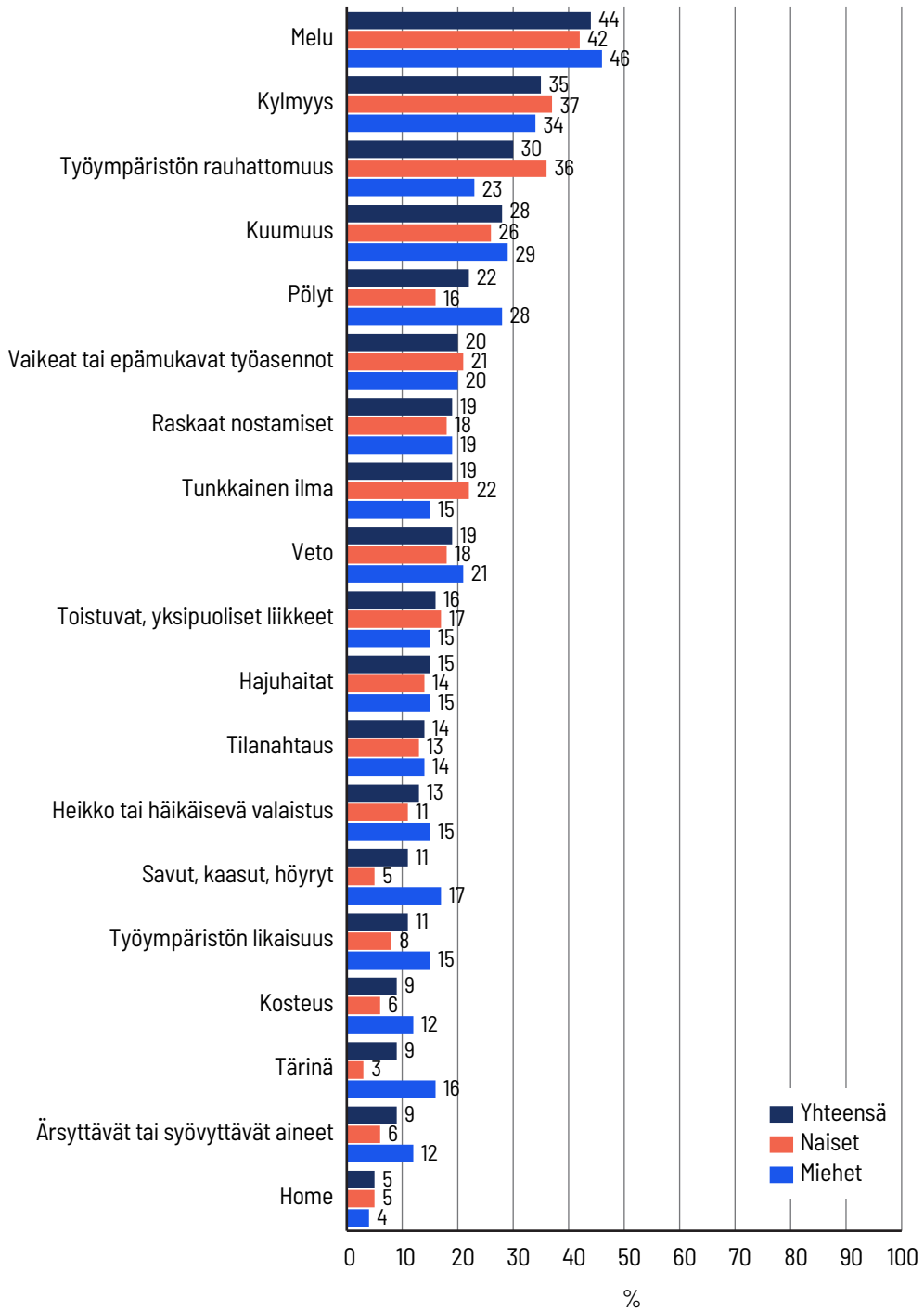
Mediassa on kirjoitettu viime vuosina paljon sisäilmaongelmista ja homeesta. Työolotutkimuksessa on kysytty näihin liittyen vuodesta 1997 saakka **homeesta työympäristössä**, vuosina 2003, 2008 ja 2013 työpaikan **puutteellisesta ilmavaihdosta** ja vuonna 2018 **muista sisäilmaongelmista**. Vuonna 2023 muita sisäilmaongelmia koskevan kysymyksen tilalla kysyttiin **tunkkaisesta ilmasta ja hajuhaitoista**.

Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan 5 prosentilla palkansaajista esiintyi hometta työpaikalla ja 2 prosenttia koki sen aiheuttavan **erittäin paljon** tai **melko paljon** haittaavaa rasitusta. Tunkkaisesta ilmasta raportoi noin joka viides (19 %) palkansaaja ja 6 prosenttia koki sen aiheuttavan erittäin tai

melko paljon haittaavaa räsistä työssään. Hajuhaitoista työpaikalla ilmoitti puolestaan 15 prosenttia palkansaajista ja 4 prosenttia kertoi niiden haittaavan työssä erittäin tai melko paljon.

Kuvio 17.1

Fyysisten haittojen esiintyvyys työympäristössä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Erilaisten haittatekijöiden esiintymisen yleisyys ei kuitenkaan ole kaikissa tapauksissa suoraan yhteydessä niistä aiheutuvaan haittaan. Esimerkiksi

kylmyys oli toiseksi yleisin (35 %) haittatekijä suomalaisilla työpaikalla vuonna 2023, mutta toisaalta vain 7 prosenttia palkansaajista koki kylmyydestä työssään erittäin tai melko paljon haittaa.

Kun haittatekijät listataan niiden **haittaavuuden** eikä **yleisyyden** mukaan, muuttuu järjestys jossain määrin. Haittatekijöistä paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta aiheuttivat yleisimmin melu (19 %), työympäristön rauhattomuus (15 %), raskaat nostamiset (13 %), vaikeat tai epämukavat työasennot (12 %), toistuvat yksipuoliset työliikkeet (9 %) sekä kuumuus (8 %).

Kuten aikaisempina vuosina myös vuonna 2023 lähes kaikkia kysytyjä fyysisiä haittatekijöitä esiintyi yleisimmin työntekijäammateissa, missä niistä aiheutui myös eniten haittaa. Poikkeuksia olivat työympäristön rauhattomuus, joka aiheutti rasitusta erittäin tai melko paljon noin joka viidennelle (19 %) alemmalle toimihenkilölle ja 16 prosentille ylemmistä toimihenkilöistä, kun työntekijöillä osuus jäi 6 prosenttiin. Tunkkainen ilma taas aiheutti haittaa jokseenkin saman verran niin ylemmille toimihenkilöille (5 %) ja alemmille toimihenkilöille (7 %) kuin työntekijöillekin (6 %). Melu haittasi eniten työntekijöiden työssä (25 %), mutta siitä koettiin haittaa myös alemmien toimihenkilöiden (18 %) ja ylempien toimihenkilöiden töissä (14 %).

Fyysiset haittatekijät olivat tyypillisiä etenkin rakennustyöntekijöiden, konepaja- ja valimotyöntekijöiden, asentajien ja korjaajien sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ja teollisuuden työntekijöiden ammateissa. Näiden lisäksi terveydenhuollon asiantuntijoiden (kuten sairaanhoitajat) sekä hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöiden (kuten lähihoitajat ja lastenhoitajat) ammattiryhmissä fyysiset haittatekijät olivat yleisiä.

Meluhaitoista raportoivat yleisimmin konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat (86 %) ja prosessityöntekijät (83 %). Ensimmäisestä ammattiryhmästä 40 prosenttia ja jälkimmäisestä 45 prosenttia piti meluhaittaa erittäin tai melko paljon työtään haittaavana rasituksena. Toisaalta myös esimerkiksi opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista yli puolet (55 %) ilmoitti meluhaitoista ja kolmasosa (33 %) koki melun haittaavan työtään erittäin tai melko paljon. Vastaavasti hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä noin puolet (51 %) koki melun aiheuttavan työssään haittaa ja noin kolmasosa (32 %) arvioi sen aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta.

Työympäristön rauhattomuus näkyi tyypillisimmin sosiaali- ja terveysalan ammateissa sekä opetustyössä. Opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista hieman yli puolet (52 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä 47 % ja terveydenhuollon asiantuntijoista

44 % koki työympäristön rauhattomuuden aiheuttavan haittaavaa rasitusta työssä. Näissä ammattiryhmissä vajaa kolmannes (32 %, 31 % ja 27 %) tunsi työympäristön rauhattomuuden aiheuttavan erittäin tai melko paljon työtään haittaavaa rasitusta.

Fyysisistä häirtatekijöistä kylmyys aiheutti haittaavaa rasitusta erityisesti elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijöiden (68 %), kuljetustyöntekijöiden (63 %), rakennustyöntekijöiden (53 %), konepaja- ja valimotyöntekijöiden, asentajien ja korjaajien (48 %) sekä prosessityöntekijöiden (48 %) töissä. Myös muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (55 %) sekä palvelutyöntekijät (47 %) ilmaisivat kylmyyden olevan häirtatekijä työympäristössään. Kaiken kaikkiaan kuitenkin varsin harva näissä ammateissa toimivista katsoi kylmyyden aiheuttavan haittaavaa rasitusta erittäin tai melko paljon.

Työhön liittyvät vaarat

Fyysisten häirtatekijöiden lisäksi työolotutkimuksessa on perinteisesti tiedusteltu, mitä vaaroja palkansaajat työympäristössään kokevat. Erilaisista vaaratekijöistä on aiemmin kysytty, kokeeko vastaaja ne selvänä vaarana työssään, ajatteleeko niitä silloin tällöin vai eikö koe vaarana lainkaan. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vastausvaihtoehtoja kuitenkin muokattiin seuraavanlaisiksi: **koen selvänä vaarana, koen jossain määrin vaarana, en juurikaan koe vaarana, en koe vaarana lainkaan**. Tämänkään vuoksi vuoden 2023 tuloksia ei voi pitää vertailukelpoisina aiempiin vuosiin.

Kuviosta 17.2. nähdään tapaturmavaaran, rasitusvammojen vaaran, sairauksien tartuntavaaran sekä vakavan työuupumuksen vaaran selvänä tai jossain määrin vaarana kokeneiden osuudet palkansaajista sukupuolen mukaan vuonna 2023.

Tapaturmavaaran koki selvänä tai jossain määrin vaarana vuonna 2023 reilu neljäsosa (28 %) palkansaajista, miehet (32 %) useammin kuin naiset (24 %).

Tapaturmariski koettiin niin ikään vaarana useammin hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (36 %) kuin muualla. Yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 28 prosenttia, kuntasektorilla 24 prosenttia ja valtiolla 21 prosenttia.

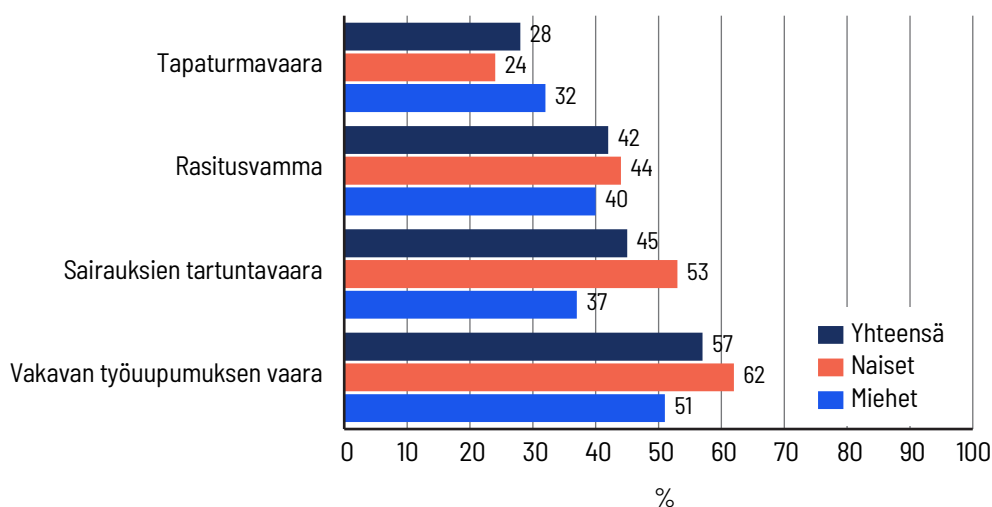
Tapaturmavaara koettiin riskinä tyypillisimmin työntekijäammateissa, joiden palkansaajista puolet (50 %) näki tapaturmavaaran selvänä tai jossain määrin vaarana työssään. Alemmista toimihenkilöistä noin neljännes (26 %)

ja ylemmistä toimihenkilöistä vielä tätäkin harvempi, 11 prosenttia, koki tapaturmariskin vaarana työssään.

Tapaturmavaaraa vaarana kokevien osuus oli noin 60 prosenttia, hieman yli tai alle, rakennustyöntekijöiden, suojelu- ja vartiointityöntekijöiden (ml. aliupseerit ja sotilasammattihenkilöstö), käsityötuotteiden valmistajien, hienomekaanikkojen ja painoalan työntekijöiden; sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijöiden sekä prosessityöntekijöiden ammattiryhmissä. Näiden ammattiryhmien lisäksi tapaturmavaaraa koki noin puolet kuljetustyöntekijöistä sekä konepaja- ja valimotyöntekijöistä, asentajista ja korjaajista. Vastaava osuus oli reilu 40 prosenttia palvelutyöntekijöiden, siivoojien, kotiapulaisten sekä avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden ammattiryhmissä. Myös maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijöillä ja eläintenkasvattajilla sekä elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijöillä tapaturmavaaran riski nousi esiin, vaikkakin näiden ryhmien osalta tulokset ovat suuntaa antavia havaintojen vähäisen määrän vuoksi.

Kuvio 17.2

Kokee selvänä tai jossain määrin vaarana työssään sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2023



Vuonna 2023 palkansaajista 42 % (naisista 44 % ja miehistä 40 %) koki **rasitusvammat** selvänä tai jossain määrin vaarana.

Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä työskentelevistä noin puolet (51 %) arvioi rasitusvammat vaaraksi työssään. Vastaava osuus oli yksityisellä sektorilla 42 %, kunnilla 39 %, valtiolla 31 % ja yliopistoissa 30 %. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna työntekijäasemassa toimivat kokivat rasitusvammojen riskin selvästi suurimmaksi: heistä 65 % piti rasitusvammoja vaarana työssään, kun alemmista toimihenkilöistä näin tunsivat 42 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 22 %.

Ammattiryhmistä rasitusvammojen vaaraa kokivat työssään tyypillisimmin teollisuuden ja rakentamisen aloilla työskentelevät palkansaajat sekä palvelualojen ja terveydenhuollon työntekijät. Esimerkiksi suurin osa elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijöistä (85 %) ja rakennustyöntekijöistä (80 %) koki rasitusvammat vaaraksi työssään. Näiden lisäksi rasitusvammojen vaaroista raportoivat keskimääräistä selvästi yleisemmin palvelutyöntekijät (69 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (66 %) sekä siivoojat, kotiapulaiset sekä avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät (66 %).

Sairauksien tartuntavaaraa piti selvänä tai jossain määrin vaarana 45 % palkansaajista, naisista 53 % ja miehistä 37 % vuonna 2023. Sairauksien tartuntavaara koettiin uhaksi selvästi yleisimmin hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (76 %) sekä kuntasektorilla (70 %). Valtiolla ja yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 37 % sekä yliopistoissa 36 %.

Sairauksien tartuntavaaran riski oli myös yleisempää alemmilla toimihenkilöillä (55 %) verrattuna ylempiin toimihenkilöihin (39 %) ja työntekijöihin (38 %). Ammattiryhmistä erityisesti hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, kuten lähihoitajat ja lastenhoitajat (83 %), terveydenhuollon asiantuntijat, kuten sairaanhoitajat (79 %), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (73 %), terveydenhuollon erityisasiantuntijat, kuten lääkärit (66 %) sekä suojelu- ja vartiointityöntekijät (ml. aliupseerit ja sotilasammattihenkilöstö) (67 %) kokivat sairauksien tartuntavaaran uhkaa työssä.

Kaikkein merkittävimmit palkansaajien kokema vaaraksi työelämässä on muodostunut **vakavan työuupumuksen vaarana**, jota koki kaikista palkansaajista 57 prosenttia vuonna 2023 (selvänä vaarana työssään 16 prosenttia ja jossain määrin vaarana 40 prosenttia). Naiset (62 %) kokivat vakavan työuupumuksen vaaraksi selvästi useammin kuin miehet (51 %). (Kuvio 17.2.)

Työnantajasektoreista hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sekä kuntasektorilla peräti 69 prosenttia palkansaajista tunsi vakavan työuupumisen vaaraa työssään, ja valtiollakin 64 prosenttia. Myös yksityisellä sektorilla (52 %) ja yliopistolla (51 %) yli puolet palkansaajista koki uupumisen vaaraa työssä.

Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (64 % ja 59 %) kokivat työntekijöitä (44 %) useammin vakavan työuupumuksen vaaraa. Ammateista erottuivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat, kuten lääkärit (76 %), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (74 %), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, kuten sosiaalialan ohjaajat (70 %), terveydenhuollon asiantuntijat, kuten sairaanhoitajat (69 %), lainopilliset,

sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, kuten sosiaalityöntekijät ym. (67 %) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, kuten lähihoitajat ja lastenhoitajat (63 %).

Yhteenveto

Vaikka työolotutkimuksen vuoden 2023 työn fyysisiä haittoja ja vaaroja koskevat tulokset eivät olekaan suoraan vertailukelpoisia aiempien vuosien tietoihin, ovat yleisimmät haittatekijät ja niiden järjestys säilyneet likipitäen ennallaan vuodesta 2018. Edelleen näyttää myös siltä, että monet aikaisemmin tehdastyölle tyypilliset haitat, kuten esimerkiksi melu, työympäristön rauhattomuus ja kylmyys, ovat nykyisin jokseenkin tyypillisiä myös tieto- ja toimistotyössä.

Työympäristön vaaroista tapaturmavaara oli hieman yleisempää miehillä kuin naisilla, kun taas rasitusvammojen osalta sukupuolten välillä ei ollut kovin suurta eroa. Sekä tapaturma- että rasitusvammojen vaara näkyi molemmilla sukupuolilla eritoten työntekijätason ammattiteissa. Sairauksien tartuntavaaraa kokivat puolestaan tyypillisimmin kuntasektorilla työskentelevät ylemmät toimihenkilöt ja hyvinvointialueilla ja -yhtymissä työskentelevät alemmat toimihenkilöt. Sairauksien tartuntavaara korostuukin naisenemmistöisen sote- ja opetushenkilökunnan keskuudessa.

Kaikkein yleisimmin koettu vaaratekijä suomalaisten palkansaajien keskuudessa on kuitenkin vakavan työuupumuksen vaara, jota koki 57 prosenttia palkansaajista, naiset (62 %) selvästi miehiä useammin (51 %). Kuten sairauksien tartuntavaaran kohdalla, myös vakavan työuupumuksen riskin kokeminen oli vuonna 2023 yleisintä naisenemmistöisillä sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla sekä opetusalla.

18 Epävarmuutta ja muutoshaluja

Työn ja työelämän epävarmuuden lisääntyminen on ollut työelämäkeskustelun kestoaiheita aina 1990-luvulta asti. Työn epävarmuuden kokemusta on myös tutkittu paljon; epävarmuuden kokemuksen on todettu muun muassa vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin ja työasenteisiin. Seuraukset hyvinvoinnille voivat olla jopa pahempia kuin varsinaisessa työttömyydessä. Työn menettäminen tapahtuu kerran ja välittömästi, mutta työn epävarmuus jatkuu päivästä toiseen ja pitkittyy.

Käsitteenä työn epävarmuus on moniulotteinen: sitä voi tarkastella ensinnäkin joko **objektiivisena uhkana** tai **subjektiivisena kokemuksena** (De Witte & Näswall 2003), ja lisäksi se on jaettu **määrälliseen ja laadulliseen** ulottuvuuteen (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999).

Jos esimerkiksi työsuhteen määräaikaisuutta pidetään yhtenä objektiivisen työn epävarmuuden ennustajana, subjektiivisessa eli koetussa työn epävarmuudessa kyse on loppujen lopuksi siitä, missä määrin henkilö tulkitsee tietyt muutokset henkilökohtaisiksi uhiksi.

Pelkoa työpaikan menettämistä voi pitää määrällisenä epävarmuutena. Pelko työhön liittyvien tärkeiden ominaisuuksien – esimerkiksi tehtävien sisällön tai sosiaalisten suhteiden – muuttumisesta tai menettämisestä on pikemminkin laadullista epävarmuutta.

Työn määrällinen epävarmuus

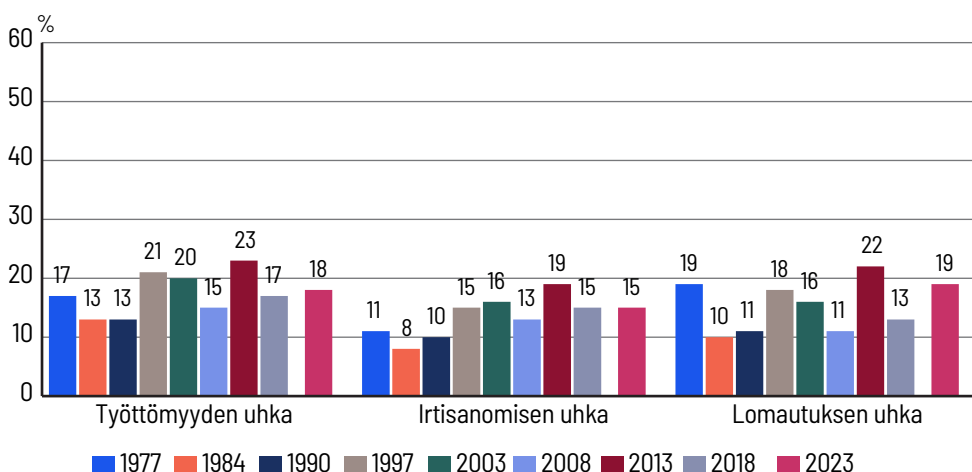
Työmarkkina-asemaan liittyvien määrällisten epävarmuustekijöiden **lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhkien** kokeminen heijastelee työolotutkimuksissa kulloisenkin tutkimusajankohdan taloudellisia suhdanteita (kuvio 18.1). Näiden uhkien kokeminen väheni 1980-luvulla ja noususuhdanne ehti heijastua vielä vuoden 1990 tiedonkeruuseen, joka ehdittiin tehdä juuri ennen talouden romahtamista. Laman seuraukset näkyvät vielä vuoden 1997 tuloksissa, ja vuonna 2003 ”minitaantuma” näyttää saaneen ihmiset tietoisiksi työmarkkinoiden epävarmuustekijöistä.

Vuoden 2008 työolotutkimuksen tiedonkeruu ajoittui poikkeuksellisesti keväälle, ennen loppuvuoden finanssikriisiä. Palkansaajien usko

tulevaisuuteen näytti tuolloin vielä vahvalta. Kriisin jäljiltä vuonna 2013 lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä pelkäävien palkansaajien osuudet olivat jälleen korkeita. Vuoden 2018 noususuhdanteessa pahimmat pelot työpaikan menettämisestä olivat sen sijaan jälleen helpottaneet.

Kuvio 18.1

Työhön liittyvä työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhka
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Vuoden 2023 tuloksia ei voi pitää tiedonkeruun menetelmämuutoksen vuoksi täysin vertailukelpoisina aiempiin etenkin työttömyyden uhan kokemisen osalta. Lomautuksen uhkaa pelkäävien isohko osuus (19 %) kertonee kuitenkin tietynlaisesta epätietoisuuden ilmapiiristä syksyllä 2023, vaikka työttömyyden ja irtisanomisen uhkaa kokevien osuudet olivatkin vuoden 2018 tasoa. Heti koronakriisin jälkeisinä vuosina 2021 ja 2022 työllisyyskehitys oli ollut vahvaa, mutta vauhti hiipui ja pysähtyi vuonna 2023.

Työolotutkimusten aikasarja tukee Francis Greenin (2008) tulkintaa, jonka mukaan työn epävarmuuden kokemus pikemminkin heijastelee makrotalouden suhdanteita kuin olisi johdonmukaisesti yleistynyt 1990- ja 2000-luvuilla. Tosin jos työolotutkimuksen aikasarjaa tarkastellaan edellisten 40 vuoden ajalta vuodesta 1984 alkaen, kaikissa kysytyissä työmarkkinauhissa näkyy suhdannevaihteluista huolimatta pitkällä aikavälillä myös nouseva trendi.

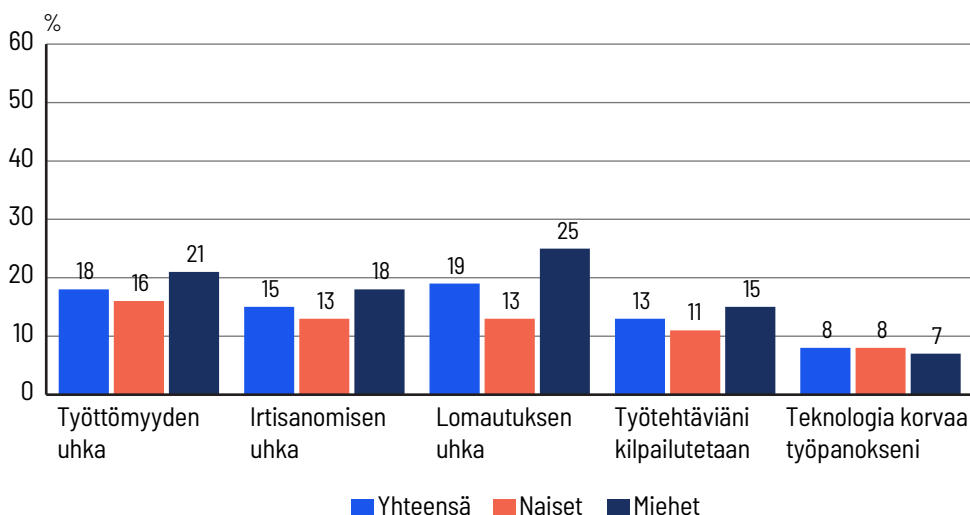
Vuonna 2023 mielenkiintoista on se, että naisten ja miesten kokemuksissa oli selvä ero. Miehet kokivat selvästi naisia useammin niin lomautuksen uhkaa (naiset 13 % vs. miehet 25 %), irtisanomisen uhkaa (naiset 13 %, miehet 18 %) kuin työttömyyden uhkaa (naiset 16 % vs. miehet 21 %). (Kuvio 18.2.) Vuonna 2018 sukupuolten välinen ero oli työttömyyden ja irtisanomisten uhissa vain prosenttiyksikön, pari. Lomautuksen uhkaa miehet tosin kokivat myös 2018 selvästi useammin kuin naiset.

Uusi tilanne näyttäisi heijastelevan yleistä sukupuolen mukaan jakautunutta työmarkkinatilannetta. Naisten työllisyyskehitys on ollut viime vuosina selvästi myönteisempää kuin miesten, ja vuonna 2023 sekä 15–64-vuotiaiden (74,1 %) että 20–64-vuotiaiden (78,0 %) naisten työllisyysaste oli ensimmäistä kertaa vuositasolla korkeampi kuin miesten (73,1 % ja 77,9 %). ([Tilastokeskus SVT 2024](#), [Sutela 2023](#).)

Miehet kokivat vuonna 2023 myös selvästi useammin (15 %) kuin naiset (11 %), että **omat työtehtävät olivat säännöllisen kilpailuttamisen kohteena** (yhteensä 13 %) (kuvio 18.2). Sukupuolten välillä ei kuitenkaan ollut juurikaan eroa siinä, moniko oli huolissaan siitä, että heidän **työpanostaan ei pian enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata tekoälyllä tai teknologialla, esimerkiksi ChatGTP:llä**. Julkista keskustelua ajatellen on ehkä yllättävää, että osuus (yhteensä 8 %) ei ollut sen suurempi kuin vuonna 2018 – joskaan luvut siis eivät ole ajallisesti täysin vertailukelpoisia.

Kuvio 18.2

Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Epävarmuustekijöiden yleisyys vaihtelee sektoreittain. Määrälliseen epävarmuuteen liittyvät pelot olivat erityisen yleisiä taloudellisista suhdanteista riippuvaisimmalla yksityissektorilla, jossa lomautuksen uhkaa pelkäsi 24 prosenttia (valtio 3 %, kunta 8 %, hyvinvointialueet ja -yhtymät 7 %, yliopistot 4 %), irtisanomisen uhkaa 18 prosenttia (valtio 6 %, kunta 8 %, hyvinvointialueet ja -yhtymät 7 %, yliopistot 15 %) ja omien työtehtävien kilpailutusta 15 prosenttia (valtio 2 %, kunta 7 %, hyvinvointialueet 9 %, yliopistot 6 %) vuonna 2023.

Työttömyyden uhka oli suurin yliopistosektorilla (32 %), missä määräaikaiset työsuhteet ovat muita sektoreita yleisempiä (ks. luku 5). Yksityissektorilla osuus oli 21 prosenttia, kuntasektorilla 16 prosenttia, mutta valtiolla ja hyvinvointialueilla ja -yhtymissä vain noin 10 prosenttia.

Pelko työpanoksen korvautumisesta teknologialla ei vaihdellut yhtä paljon työnantajasektoreittain (valtio 8 %, yliopistot 10 %, kunta 6 %, hyvinvointialueet 6 %, yksityinen sektori 8 %).

Työn määrällisen epävarmuuden kokemukset olivat tyypillisesti hieman yleisempiä keskimmaisissa 10-vuotisikäryhmissä kuin alle 25- ja yli 55-vuotiailla, joskin iänmukaiset erot olivat varsin pieniä.

Taulukko 18.1 näyttää muutoksen sosioekonomisen aseman ja työn määrällisen epävarmuuden yhteydessä. Epävarmuuden kokemukset ovat yleistyneet vuosien 1984–2023 aikana erityisesti ylempien toimihenkilöiden joukossa.

Taulukko 18.1

Lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhat sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja koulutuksen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, ja 2018 sekä 2023

	Naiset	Miehet	Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Perusaste	Toinenaste	Korkeaste
Lomautus								
1984	8	12	15	6	2	13	10	2
1990	8	15	18	6	6	13	11	5
1997	18	19	21	17	17	20	18	17
2003	13	19	21	14	13	17	18	14
2008	8	13	16	8	9	9	13	9
2013	21	25	29	18	24	19	24	23
2018	11	16	19	11	11	12	16	11
2023	13	25	30	13	17	22	21	16
Irtisanominen								
1984	8	9	11	7	3	10	9	4
1990	8	12	13	7	9	11	9	7
1997	15	15	18	14	12	17	15	12
2003	16	15	16	15	17	16	16	16
2008	12	13	14	11	14	12	14	12
2013	19	20	22	17	21	18	19	21
2018	14	15	15	13	17	14	15	15
2023	13	18	17	13	16	20	14	15
Työttömyys								
1984	13	13	17	10	8	15	13	7
1990	12	13	17	9	9	14	13	9
1997	22	20	24	21	17	23	21	20
2003	22	18	20	20	20	20	21	20
2008	16	14	17	13	15	13	17	14
2013	23	24	27	20	25	24	23	24
2018	18	16	16	16	20	14	17	18
2023	16	21	23	14	20	26	18	18

Määrällisen epävarmuuden kokemus on jakautunut 2000-luvulla yhä tasaisemmin koskettamaan kaikkia sosioekonomisia ryhmiä, kun se aiemmin liittyi selkeästi työntekijäasemaan. Vielä 1980-luvulla sekä osin myös 1990-luvulla korkea-asteen koulutus, toimihenkilöasema ja työ julkisella sektorilla suojasivat varsin hyvin työttömyyden ja irtisanomisen uhan tuomalta epävarmuudelta. (Taulukko 18.1.)

Vuonna 2018 irtisanomisen ja työttömyyden uhat olivatkin ylemmillä toimihenkilöillä ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla hetkellisesti jopa yleisempiä kuin työntekijäammateissa. Sittemmin työllisyyden kasvu on kuitenkin keskittynyt etenkin korkea-asteen koulutusta vaativiin ja toimihenkilöammatteihin siinä missä matalamman koulutuksen työntekijätason tehtäviä on kadonnut.

Vuonna 2023 tilanne olikin jälleen se, että erilaiset määrälliset työmarkkinauhat olivat yleisempiä työntekijäammateissa kuin toimihenkilöillä. Ero ei kuitenkaan ollut lähelläkään sitä, mitä 1980-luvulla.

Työtehtävien kilpailuttamisen uhka kosketti työntekijöitä noin kaksin verroin (22 %) verrattuna ylempiin (9 %) tai alempiin toimihenkilöihin (10 %). Pelko oman työpanoksen korvautumisesta teknologialla lähitulevaisuudessa oli vuonna 2023 sen sijaan yleisempi ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä (molemmat 9 %) kuin työntekijöillä (4 %).

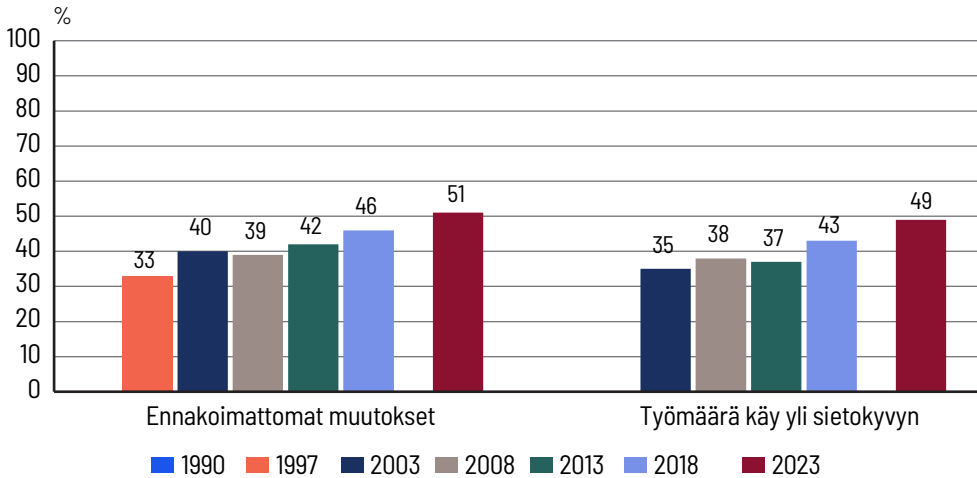
Työn laadullinen epävarmuus

Työolotutkimuksen aineistolla on mahdollista seurata myös **työn laadullisen epävarmuuden** kehitystä sellaisilla muuttujilla kuin **epävarmuus ennakoimattomista muutoksista** sekä **uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn**. Siinä missä työn määrällinen epävarmuus näyttää myötäilevän makrotalouden suhdanteita, työn laadullisessa epävarmuudessa näkyy suhdanteista riippumaton kasvava trendi. Vuoden 2023 osuudet ovat aiempia korkeammalla tasolla, joskin osa kasvusta voi selittyä myös tiedonkeruutavan muutoksella. (Kuvio 18.3.)

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa 12 prosenttia palkansaajista koki epävarmuutta siitä, **ettei oppisi** käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin. Vuonna 2023 vastaava, joskin ei täysin vertailukelpoinen osuus oli 16 prosenttia. Muina tutkimusajankohtina asiaa ei ole kysytty.

Kuvio 18.3

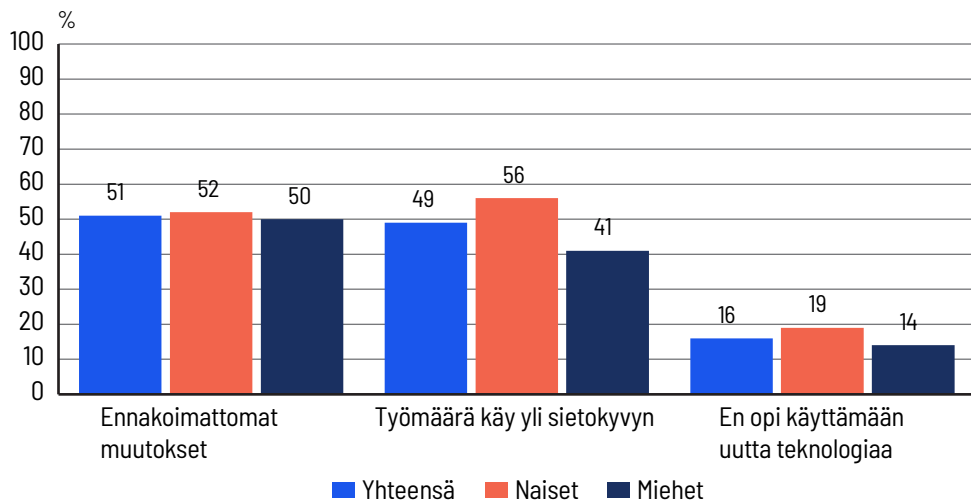
Ennakoimattomien muutosten ja työmäärän kasvun uhka
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 ja 2023



Naiset kokevat yleisemmin laadullista epävarmuutta kuin miehet. Vuonna 2023 ennakoimattomien muutosten uhka oli naisille tosin vain hieman yleisempää (52 %) kuin miehille (50 %), mutta sukupuolierot olivat selvät koetussa uhasta siitä, että työmäärä kasvaa yli sietokyvyn (naiset 56 % vs. miehet 41 %), samoin kuin huolesta siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin (naiset 19 % vs. miehet 14 %). (Kuvio 18.4.)

Kuvio 18.4

Työhön liittyviä laadullisia epävarmuustekijöitä sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Laadullisten työn epävarmuustekijöiden osalta on silmiinpistävää se, kuinka ne kaikki yleistyivät julkisella sektorilla vuosien 2013 ja 2018 välillä. Nousu oli tätä selvästi maltillisempaa yksityissektorilla.

Uhkaa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn koki 66 prosenttia hyvinvointialueiden, 62 prosenttia valtion ja 61 prosenttia kunnan

palkansaajista vuonna 2023. Yksityissektorilla ja yliopistoissa osuus oli 43 prosenttia. Noin viidennes julkisen sektorin ja yliopistojen palkansaajista koki pelkoa siitä, ettei oppisi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin, kun vastaava osuus yksityissektorilla oli 14 prosenttia.

Ennakoimattomia muutoksia pelkäsi vuonna 2023 kuitenkin karkeasti ottaen noin puolet palkansaajista työnantajasektorista tai sosioekonomisesta asemasta riippumatta; osuus vaihteli valtiosektorin 45 prosentista hyvinvointialueiden 56 prosenttiin, ja vastaavasti alempien toimihenkilöiden 48 prosentista ylempien toimihenkilöiden 54 prosenttiin.

Uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn oli ongelma erityisesti toimihenkilöammateissa, ylemmillä (58 %) ja alemmilla (52 %) toimihenkilöillä. Työntekijöillä osuus jäi 32 prosenttiin. Vuonna 2023 ylemmät (19 %) ja alemmat toimihenkilöt (18 %) olivat työntekijöitä (11 %) selvästi yleisemmin huolissaan siitä, oppisivatko käyttämään riittävän hyvin uutta teknologiaa, kun vuonna 2018 sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut tässä suhteessa juurikaan eroa.

Työn laadullinen epävarmuus on selkeämmin yhteydessä ikään kuin määrällinen epävarmuus. Ennakoimattomat muutokset tai pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn olivat ongelma pikemminkin keskimmaisissa 10-vuotisikäryhmissä kuin alle 25-vuotiailla tai yli 55-vuotiailla.

län myötä yleistyy kuitenkin pelko siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin. Kun alle 35-vuotiaiden parissa vain noin joka kymmenes ja 35–49-vuotiaista 15–16 prosenttia oli huolissaan siitä, ettei oppisi käyttämään riittävän hyvin uutta teknologiaa, 50–54-vuotiailla osuus nousi 20 prosenttiin ja 55–67-vuotiailla peräti 26 prosenttiin. (Ks. myös luku 7.)

Työllistyvyys

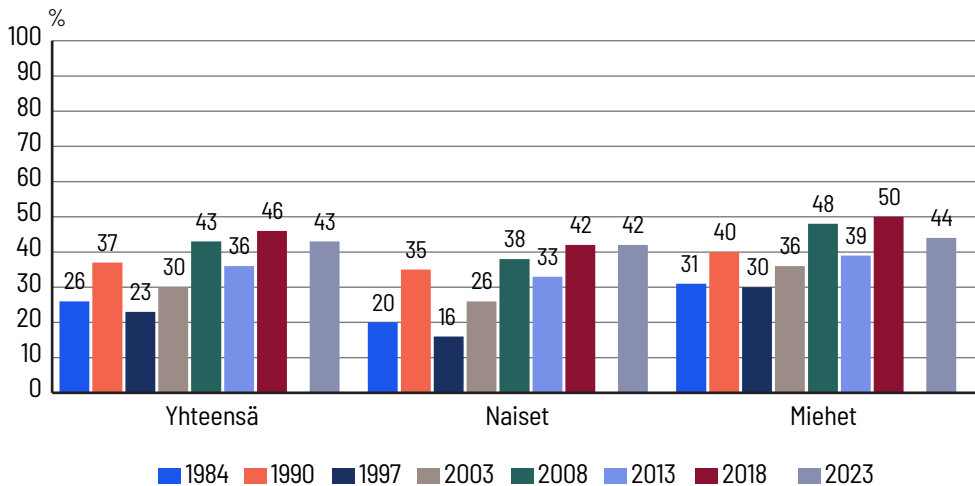
Työn epävarmuuden kokemukseen voi vaikuttaa paitsi työn tai työn ominaisuuksien **menettämisen uhka**, myös näiden tapahtumien **seurausten vakavuus** kuten uuden työllistymisen mahdollisuus tai muutosten taloudelliset seuraukset (mm. Klandermand & van Vuuren 1999). Tätä problematisointia lähelle tulee käsitteellinen jako työn epävarmuuteen (**job insecurity**) ja **työllisyyden** epävarmuuteen (**employment insecurity**) (mm. Standing 2010.) Näistä jälkimmäinen liittyy työnteon mahdolliseen jatkumiseen, joskaan ei välttämättä samassa työpaikassa: se on yhteydessä paitsi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, myös yleiseen työllisyystilanteeseen sekä työ- ja koulutuspolitiikkaan.

Vuonna 2023 palkansaajista 43 prosenttia piti mahdollisuuksiaan uuden työpaikan hankkimiseen hyvinä. Miesten (44 %) ja naisten (42 %) välillä ei ollut suurta eroa tässä suhteessa.

Kuvio 18.5

Koettu mahdollisuus uuden työpaikan hankkimiseen sukupuolen mukaan, hyvät mahdollisuudet, %

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Käsitykset omasta työllistyvyydestä eli mahdollisuudesta uuteen työpaikkaan heijastelevat selvästi suhdanteita, joskin 40 vuoden trendiä voi pitää nousevana (kuvio 18.5). Vaikka ajallinen vertailu ei aikasarjakatkoksen vuoksi ole täysin luotettavaa, on mielenkiintoista huomata sukupuolten välillä tapahtunut muutos. Aiempina tutkimusajankohtina miehet ovat pitäneet mahdollisuuksiaan uuteen työpaikkaan hyvinä selvästi yleisemmin kuin naiset. Vuonna 2023 – jolloin naisten työllisyysaste oli ohittanut miesten työllisyysasteen – sukupuolten välinen ero oli kaventunut pariin prosenttiyksikköön.

Ylemmät toimihenkilöt pitivät vuonna 2023, kuten aiemminkin, työllistymismahdollisuuksiaan muita parempina. Ylemmistä toimihenkilöistä 49 prosenttia, alemmista 42 prosenttia ja työntekijöistä 37 prosenttia piti työllistymismahdollisuuksiaan hyvinä.

Hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajista peräti puolet (50 %) piti työllistymismahdollisuuksiaan hyvinä. Ero oli selvä yksityissektoriin (43 %) ja yliopistoihin (41 %) verrattuna, puhumattakaan kuntasektorista (37 %) ja valtiosektorista (36 %).

Työllistymismahdollisuudet koetaan sitä paremmiksi, mitä nuoremmista palkansaajista kyse. Alle 25-vuotiaista 61 prosenttia piti mahdollisuuksiaan

hyvinä, 45–55-vuotiaista näin ajatteli enää 35 prosenttia ja yli 55-vuotiailla osuus oli painunut 16 prosenttiin.

Työhön sitoutuminen

Ansiotyö näyttäyty edelleen tärkeänä elämänalueena enemmistölle suomalaisista palkansaajista (ks. luku 3). Kokemus työn merkityksellisyydestä vahvistaa puolestaan työhön sitoutumista (Saari & Pyöriä 2012).

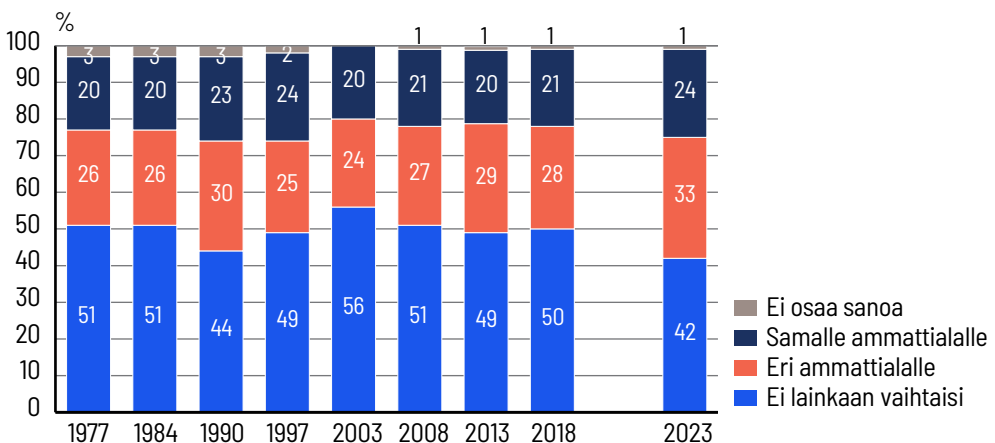
Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja työorganisaatioiden strategioissa sitoutumista on perinteisesti pidetty tärkeänä. Palkansaajien toivotaan jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään. Organisaatioiden taas katsotaan hyötyvän tuottavuudessa ja innovatiivisuudessa, kun ydintyövoima sitoutuu organisaation strategiaan ja sen arvoihin.

Samaan aikaan kansainvälinen kilpailu on kuitenkin johtanut työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistyvään sopimiseen tai palkkaukseen. Yritykset ulkoistavat toimintojaan, käyttävät vuokratyötä ja voivat hankkia palveluja digitaalisten alustojen kautta. Kaikille työntekijöille ei yhtäältä tarjota jatkuvuutta eikä heiltä toisaalta edes odoteta samanlaista pitkäjänteistä sitoutumista kuin ydintyövoimaan kuuluvilta työntekijöiltä.

Työolotutkimuksissa työhön sitoutumista on mitattu ennen kaikkea kysymyksellä siitä, olisiko vastaaja **halukas vaihtamaan toiseen työpaikkaan samalla palkalla**. Vuoden 2023 tuloksia ei kuitenkaan voi pitää täysin vertailukelpoisina aiempien työolotutkimusten tulosten kanssa tiedonkeruumenetelmän muutoksen vuoksi. (Kuvio 18.6.)

Kuvio 18.6

Haluaisi vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Vuonna 2023 noin joka neljäs (24 %) palkansaaja olisi ollut halukas vaihtamaan työpaikkaa samalle ammattialalle ja joka kolmas (33 %) olisi ollut kiinnostunut vaihtamaan eri ammattialalle, jos palkka olisi pysynyt samana. Noin kahta viidestä (42 %) työpaikan vaihto ei olisi kiinnostanut.

Vuonna 2018 yhtä suuri osuus naisista ja miehistä oli sitoutunut nykyiseen työpaikkaansa eikä ollut siis halukas vaihtamaan. Vuonna 2023 sukupuolten välille oli kuitenkin ilmestynyt jonkin verran eroa. Naisilla oli harvemmin (40 %) haluja pysyä nykyisessä työpaikassaan kuin miehillä (44 %). Naiset olivat kiinnostuneempia vaihtamaan työpaikkaa sekä samalle ammattialalle (25 %) että eri ammattialalle (34 %) kuin miehet (23 % ja 32 %).

Työntekijät (44 %) olivat hieman sitoutuneempia pysymään samassa työpaikassa kuin ylemmät toimihenkilöt (41 %) tai alemmat toimihenkilöt (41 %). Jos vaihtohaluja oli, ylemmät toimihenkilöt olivat useammin halukkaita vaihtamaan saman alan työpaikkaan kuin eri ammattialalle. Alemmat toimihenkilöt ja erityisesti työntekijät olisivat sen sijaan vaihtaneet pikemminkin eri ammattialalle.

Vastaavasti korkeintaan perusasteen suorittaneet (ml. koulutusaste tuntematon) olivat muita yleisemmin halukkaita pysymään nykyisessä työpaikassaan (50 %). Toisen asteen suorittaneilla vastaava osuus oli 43 prosenttia ja korkea-asteen suorittaneilla 40 prosenttia.

Korkea-asteen koulutetut olisivat kuitenkin pysyneet työpaikkaa vaihtaessaan samalla ammattialalla mieluummin kuin muut, mikä onkin ymmärrettävää ottaen huomioon heidän panostuksensa pitkään koulutukseen. Korkea-asteen suorittaneista 30 prosenttia olisi ollut valmis vaihtamaan ammattialaa, kun vastaava osuus toisen asteen suorittaneilla oli 36 prosenttia ja perusasteen suorittaneilla (ml. koulutusaste tuntematon) 35 prosenttia.

Yliopistoissa työskentelevät olivat halukkaampia pysymään nykyisessä työpaikassaan useammin (55 %) kuin muiden sektoreiden palkansaajat. Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä vastaava sitoutuneiden osuus oli 40 prosenttia, kuntasektorilla 42 prosenttia, yksityissektorilla 43 prosenttia ja valtiolla 44 prosenttia.

Vanhimmassa 55–67-vuotiaiden palkansaajien ikäryhmässä työpaikkaansa sitoutuneiden osuus oli suurin (51 %). Alle 25-vuotiaista 45 prosenttia oli halukas pysymään nykyisessä työpaikassaan. Keskimmaisissä 10-vuotisikäryhmissä noin 40 prosenttia oli vastaavalla tavalla työpaikkaansa sitoutuneita.

Terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) erottuivat ammattiryhmänä, jossa kiinnostus vaihtaa työpaikkaa oli selvästi suurempaa kuin muissa ryhmissä. Ainoastaan joka kolmas oli halukas jäämään nykyiseen työpaikkaansa, kun 28 prosenttia olisi halunnut vaihtaa toiseen työpaikkaan samalle alalle ja peräti 38 prosenttia olisi halunnut vaihtaa myös ammattialaa.

Syyt vaihtohalujen taustalla

Sitoutuminen nykyiseen työpaikkaan oli suurempaa niiden palkansaajien joukossa, jotka olivat tyytyväisiä esihenkilönsä johtamistapaan, työtehtäviensä sisältöön ja ammattitaitonsa arvostukseen sekä tunsivat saavansa työkavereilta tukea ja rohkaisua työn tuntuessa hankalalta.

Vastaavasti työn vaihtohalukkuutta näyttivät lisäävän monet työhön liittyvät ongelmat, kuten kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys sekä työpaikkakiusaaminen.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa työpaikan tai jopa ammattialan vaihdosta kiinnostuneilta kysyttiin myös suoraan, mitä syitä vaihtohalujen taustalla oli. Vastaaja saattoi valita monivalintakysymyksessä useita eri syitä, ja jos listalta jäi vielä joku puuttumaan, oli mahdollisuus valita ”jokin muu syy”.

Yleisimmät syyt vaihtohalujen taustalla erosivat hieman riippuen siitä, oliko kyseessä halu vaihtaa työpaikkaa samalla ammattialalla vaiko halu vaihtaa kokonaan ammattialaa. (Kuviot 18.7 ja 18.8.)

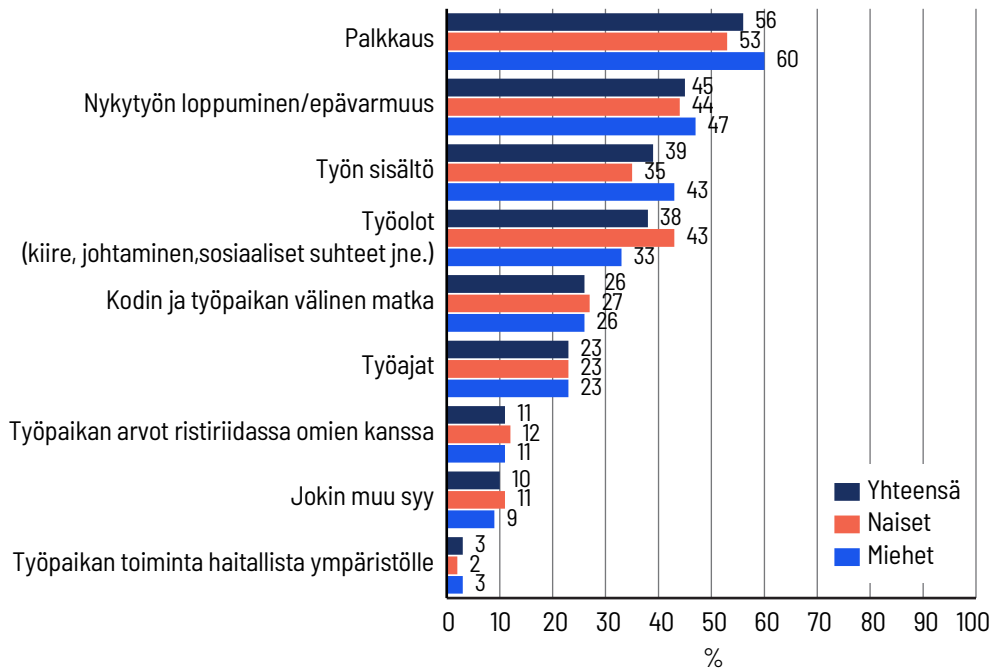
Niillä, jotka olisivat halunneet vaihtaa pelkästään työpaikkaa mutta eivät ammattialaa, selkeästi yleisin syy haluun lähteä nykyisestä työpaikasta oli palkkaus (56 %). Hyvänä kakkosena tuli nykyisen työn loppuminen tai työtilanteen epävarmuus (45 %).

Hieman harvempi kuin kaksi viidestä sanoi vaihtohalujen liittyvän työn sisältöön, ja yhtä monella syyt liittyivät työoloihin. Noin joka neljännellä syynä oli kodin ja työpaikan välinen matka ja joka neljännellä työajat. Joka kymmenes koki työpaikan ja omien arvojensa olevan ristiriidassa keskenään, joka kymmenennellä taustalta löytyi joku muu syy ja muutama prosenttia kärsi nykyisen työpaikkansa ympäristölle haitallisesta toiminnasta.

Palkkaus, nykyisen työtilanteen epävarmuus sekä työn sisältö olivat miesten työpaikanvaihtohalujen taustalla useammin kuin naisten. Naisten vaihtohalut liittyivät miehiin verrattuna yleisemmin työoloihin, kuten kiireen kokemiseen taikka johtamisen tai sosiaalisten suhteiden ongelmiin.

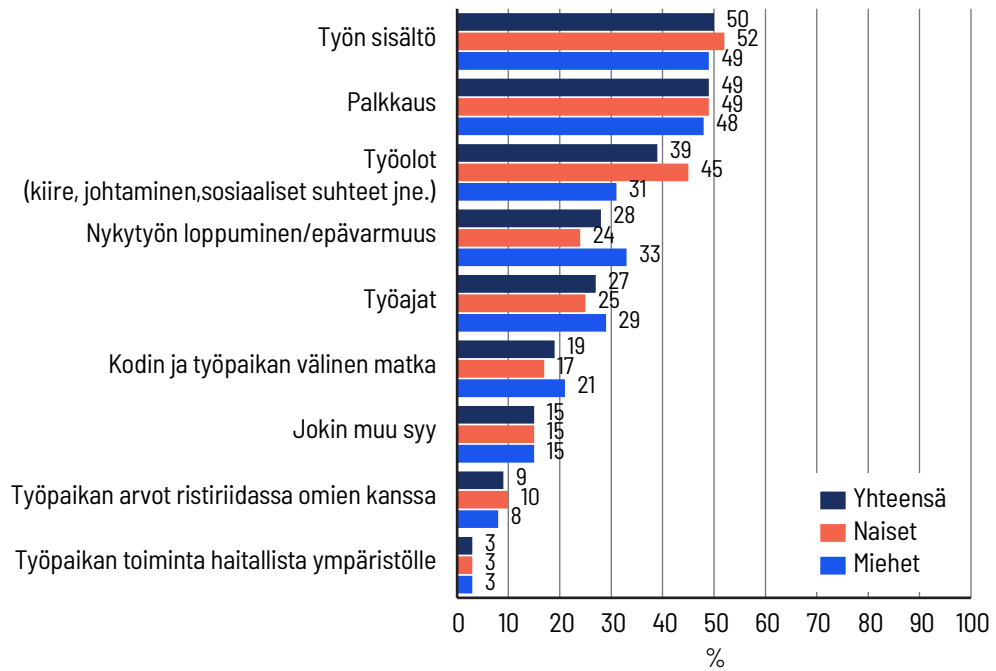
Kuvio 18.7

Syyt, miksi haluaisi vaihtaa työpaikkaa samalla palkalla
 Osuus palkansaajista, jotka haluaisivat vaihtaa työpaikkaa, sukupuolen mukaan,
 Työolotutkimus 2023



Kuvio 18.8

Syyt, miksi haluaisi vaihtaa ammattialaa samalla palkalla
 Osuus palkansaajista, jotka haluaisivat vaihtaa työpaikkaa, sukupuolen mukaan,
 Työolotutkimus 2023



Niillä, jotka olivat halukkaita vaihtamaan työpaikan lisäksi myös ammattialaa, työn sisältö oli palkkauksen rinnalla yhtä isossa roolissa vaihtohalujen takana. Naisilla myös työolot nousivat lähes yhtä keskeiseksi tekijäksi.

Tässä ryhmässä palkkaus mainittiin harvemmin, mutta työn sisältö useammin vaihtohalujen syyksi kuin niiden joukossa, jotka olivat kiinnostuneet vaihtamaan työpaikkaa.

Nykyisen työn loppuminen tai työtilanteen epävarmuus oli ammattialan vaihdosta haaveileville neljänneksi yleisin syy. Se ei kuitenkaan ollut yhtä tärkeä syy vaihtohaluihin kuin niillä, joiden ajatuksissa olisi ollut vaihtaa vain työpaikkaa. Myöskään kodin ja työpaikan välistä matkaa ei mainittu yhtä usein kuin niiden keskuudessa, joilla olisi ollut ajatuksissa pelkkä työpaikan vaihto.

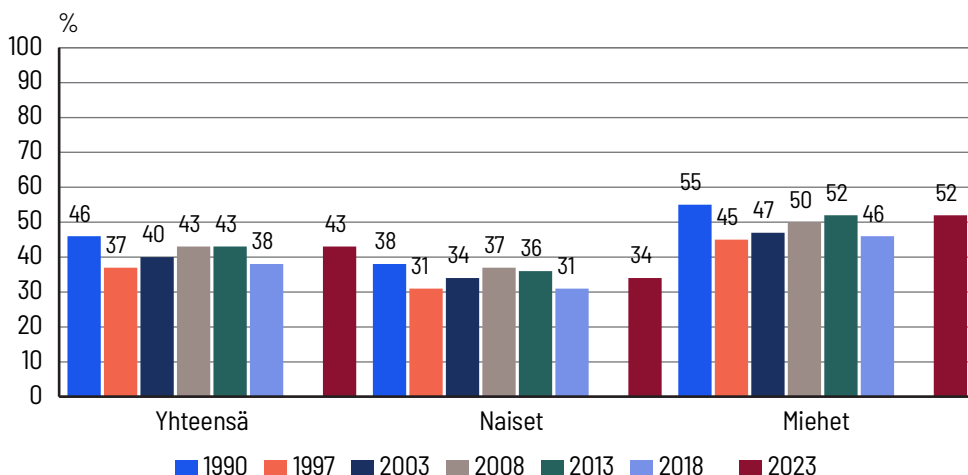
Kuten niidenkin joukossa, jotka olivat valmiita vain työpaikan, mutta eivät ammattialan vaihtoon, naisilla työolot olivat keskeisemmässä roolissa vaihtohalujen takana kuin miehillä. Miehet taas nimesivät naisia useammin syykseen työtilanteen epävarmuuden. Kun kyse oli halukkuudesta vaihtaa ammattialaa, naisten ja miesten välillä ei ollut juurikaan eroa siinä, moniko piti taustasyynä palkkausta tai työn sisältöä.

Ajatukset yrittäjyydestä

Työolotutkimuksessa on myös perinteisesti kysytty, onko vastaaja ajatellut yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi siirtymistä. Vaikka vuoden 2023 tuloksia ei voi suoraan verrata aiempien vuosien tuloksiin tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi, yhteistä aiemman aikasarjan kanssa on se, että miehille yrittäjyysajatukset olivat yleisempiä kuin naisille myös vuonna 2023 (kuvio 18.9).

Kuvio 18.9

Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi sukupuolen mukaan
Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Yrittäjyydestä oli haaveillut ainakin joskus yli puolet (52 %) vuoden 2023 miespalkansaajista, mutta naisista vain reilu kolmannes (34 %) vuonna 2023.

Yrittäjäksi ryhtymistä oli harkinnut usein 9 prosenttia miehistä ja 5 prosenttia naisista. Se että osuudet olivat suurempia kuin vuonna 2018 voi kuitenkin johtua lähinnä tiedonkeruutavan muutoksesta.

Ammattiryhmittäin näyttää siltä, että erityisesti erityisasiantuntijoilla sekä tietyissä työntekijäryhmissä oli vetoa yrittäjyyteen. Erityisasiantuntijoiden joukossa tämä koski kaikkia muita paitsi opettajia ja opetusalan erityisasiantuntijoita sekä lainopillisia, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoita. Kaikissa muissa erityisasiantuntijoiden 2-numerotason ammattiryhmissä samoin kuin johtajien parissa noin puolet oli harkinnut yrittäjyyttä ainakin jollain tasolla. Luonnontieteiden ja tekniikan, terveydenhuollon sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoilla osuudet olivat korkeimmat, 53–54 prosenttia.

Yrittäjyyteen oli vetoa keskimääräistä selvästi enemmän myös myyjillä, rakennustyöntekijöillä ja kuljetustyöntekijöillä sekä ryhmässä konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät sekä elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät. Näissä ryhmissä noin joka toinen oli vähintäänkin haaveillut yrittäjyydestä.

Yrittäjäajatukset näyttävät olevan vahvasti ikäsidonniaisia. Suurimmillaan ne olivat alle 45-vuotiailla, joista noin puolet tai hieman enemmänkin oli ajatellut yrittäjyyttä vaihtoehtona ainakin joskus. Sen sijaan 45–54-vuotiaista vain 41 prosenttia ja yli 55-vuotiaista enää 25 prosenttia oli ajatellut yrittäjäksi ryhtymistä.

Tulos on sikäli mielenkiintoinen, että nimenomaan ikääntyneiden yksinyrittäjyys on 2000-luvulla lisääntynyt tuntuvasti. Tosin ikääntyneiden yrittäjien määrän lisääntyminen liittyy pikemminkin siihen, että palkkatyöstä eläkkeelle jäävä saattaa jatkaa osittaista työntekoa yrittäjämäisesti, eikä välttämättä siihen, että palkkatyöuran viimeisinä vuosina siirryttäisiin yrittäjäksi ennen eläkkeelle jäämistä. ([Sutela & Pärnänen 2018](#).) Kaiken kaikkiaan yrittäjien määrä on viime vuosina kuitenkin ollut laskussa.

19 Työn ajat

Työnteon aikojen ja paikkojen monimuotoistuminen on jatkunut työolo-
tutkimuksesta toiseen. Vaikka tietyt työtehtävät pysyvät vahvasti aikaan ja
paikkaan sidottuina, digitalisaation myötä erityisesti asiantuntijatyössä näillä
määreillä on yhä vähemmän merkitystä.

Parhaimmillaan työnteon aikojen ja paikkojen moninaistuminen lisää
palkansaajien mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää.
Pahimmillaan työn ja vapaa-ajan rajojen liudentuminen ja töiden
kulkeutuminen muille elämänalueille lisää palkansaajien kuormittumista
kohtuuttomasti. Riskiä voi pitää erityisen suurena etätyössä, joka asettaa
myös esihenkilötyölle haasteita työajan ja työntekijän hyvinvoinnin
seuraamisen suhteen.

Tässä luvussa käsitellään työnteon aikoja seuraavan luvun keskittyessä
työnteon paikkojen monimuotoistumiseen.

Työaikamuodot

Työolotutkimuksen **työaikamuotoja** koskeva kysymys on pysynyt
pääpiirteissään melko samanlaisena vuodesta 1984 alkaen. Vuonna 2018
työaikamuotokysymyksen vastausvaihtoehtoihin lisättiin ”**saat itse päättää
työaikasi sijoittelusta**”, johon toivottiin osan ”**muu työaikamuoto**” -vastauksista
kanavoituvan. Kyseessä on niin sanottu faktakysymys, minkä vuoksi vuoden
2023 tuloksia voi pitää varsin vertailukelpoisina aiempien tulosten kanssa.

Kuvio 19.1 näyttää vähenevän trendin päivätyötä (kello 06.00–18.00 välillä)
tekevien osuudessa aina vuoteen 2018 asti. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa
osuus oli kuitenkin hieman suurempi kuin vuonna 2018. Kasvua selittänee
pikemminkin palkansaajien sosioekonomisessa ja ammattirakenteessa
tapahtunut muutos viiden vuoden aikana kuin tiedonkeruumenetelmän
vaihtuminen. Erityisasiantuntija-ammateissa ja ylempinä toimihenkilöinä
työskentelevien osuus on viime vuosina kasvanut (ks. luku 2), ja näissä
ryhmissä tehdään pääsääntöisesti päivätyötä.

Vuoteen 2013 asti säännöllinen päivätyö oli yleisempää miehille kuin naisille,
vuonna 2018 ero tasoittui ja vuonna 2023 tilanne kääntyi päinvastaiseksi.

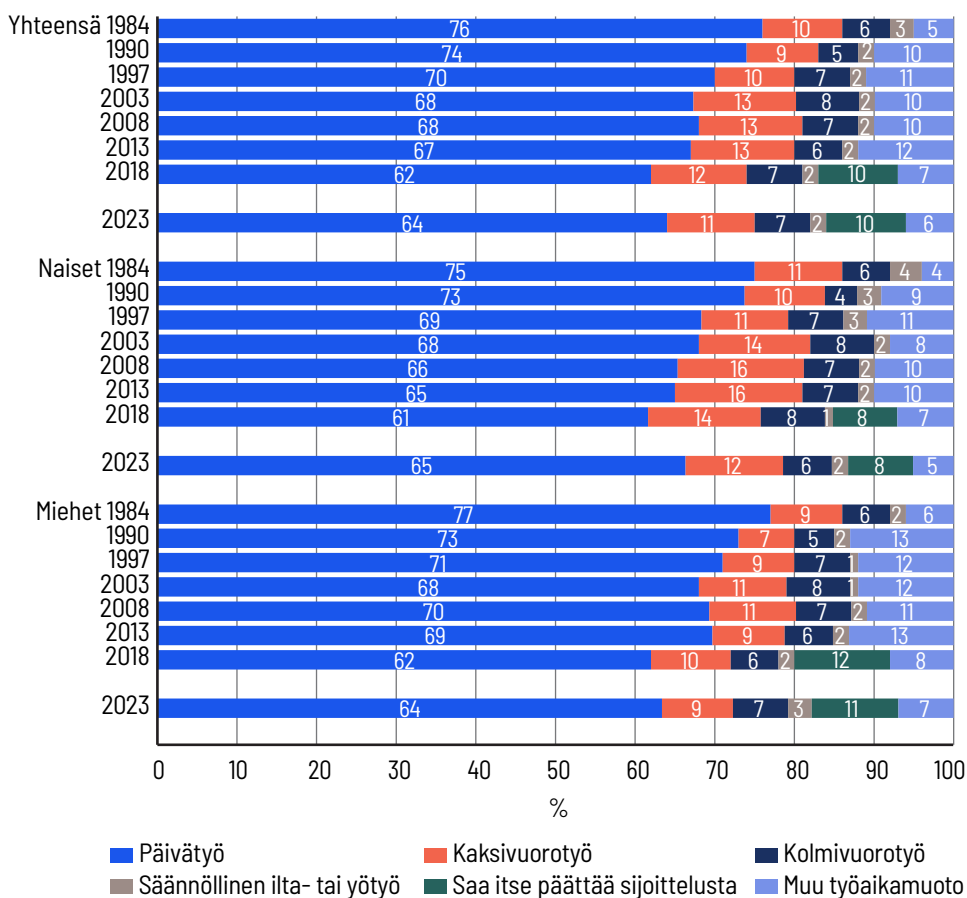
Myös tässä kehityksessä voi olla takana se, millä tavoin naisten ja miesten ammattirakenne on muuttunut.

Säännöllistä kaksi- tai kolmivuorotyötä tekevien osuus on pysynyt noin 20 prosentissa 2000-luvulla. Naisilla osuus oli vuonna 2023 hieman laskenut vuodesta 2018 – mikä voi heijastella palvelu- ja myyntityötä tekevien osuuden pienenemistä – mutta oli silti edelleen suurempi kuin miehillä. Säännöllistä iltatäi- tai yötyötä tekevien osuus oli pysytellyt parissa prosentissa.

Muu työaika -luokkaan alkoi kanavoitua vuosien varrella yhä enemmän vastauksia, kunnes vuonna 2018 tarjottiin uutta vaihtoehtoa ”**saa itse päättää työaikansa**”. Siihen tarttui 10 prosenttia kaikista vastaajista – miehet naisia yleisemmin – niin vuonna 2018 kuin 2023. Kaatoluokkaan **muu työaikamuoto** jäi 5 prosenttia naisista ja 7 prosenttia miehistä vuonna 2023.

Kuvio 19.1

Palkansaajien työaikamuodot sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Palkansaajien työaikamuoto on yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, ammattiin sekä ikään. Ylemmistä toimihenkilöistä kolme neljästä (76 %) teki

päivätyötä, mutta alemmista toimihenkilöistä (60 %) ja työntekijöistä (57 %) reilu puolet.

Erityisasiantuntijoilla päivätyötä tekevien osuus oli korkein, lähes 80 prosenttia. Osuus nousi lähes 75 prosenttiin kuitenkin myös toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä.

Vuorotyötä tekivät lähinnä alemmat toimihenkilöt ja työntekijät; molemmissa ryhmissä osuus oli 24 prosenttia. Palvelu- ja myyntityöntekijöillä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä vuorotyöläisten osuus nousi noin 40 prosenttiin.

Ylemmille toimihenkilöille oli muita sosioekonomisia ryhmiä yleisempää (16 %), että työajan sijoittelusta saattoi päättää itse. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 8 prosenttia ja työntekijöillä 4 prosenttia. Johtajista ja ylemmistä virkamiehistä noin 40 prosenttia koki voivansa itse päättää työaikansa. Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä miehet sanoivat naisia useammin voivansa päättää itse työajoistaan.

Noin joka kymmenes (11 %) työntekijä sanoi työaikansa olevan ”muu”. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 5 ja ylemmillä toimihenkilöillä 4 prosenttia.

Päivätyötä tekevien osuus oli pienin (43 %) ja vuorotyötä tekevien osuus suurin (26 %) alle 25-vuotiailla. Vuorotyön osuus väheni ja päivätyön kasvoi 10-vuotisikäluokittain. Yli 55-vuotiaista 68 prosenttia oli päivätyössä ja 16 prosenttia vuorotyössä.

Säännöllinen päivätyö oli yleisintä (noin 80 %) kunta- ja valtiosektorilla, vuorotyö taas muita sektoreita yleisempää (36 %) hyvinvointialueilla ja -yhtymissä. Yliopiston palkansaajilla oli muita useammin (37 %) vapaus valita työaikansa itse.

Työsopimuksessa sovittu työaikamuoto

Työaikaa säätelevät työaikalaki sekä työ- ja virkaehtosopimukset. Vuoden 2023 työolotutkimuksen aineistoa täydennettiin työvoimatutkimuksen tiedolla siitä, millaiseksi työaikamuoto on vastaajan työsopimuksessa sovittu. Tietoa on kerätty työvoimatutkimuksessa vuodesta 2021.

Vuonna 2023 kaikkiaan 70 prosenttia palkansaajista teki kiinteää viikkotyöaikaa, joka kymmenes jaksotyötä. Miehille kiinteä viikkotyöaika

oli hieman yleisempää kuin naisille, jotka taas tekivät miehiä useammin jaksotyötä. (Kuvio 19.2.)

Jaksotyössä työaika voi olla joko kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyötä voidaan pääsääntöisesti teettää vain aloilla, jotka on erikseen mainittu työaikalaissa tai jos asiasta on sovittu valtakunnallisessa työ- tai virkaehtosopimuksessa.

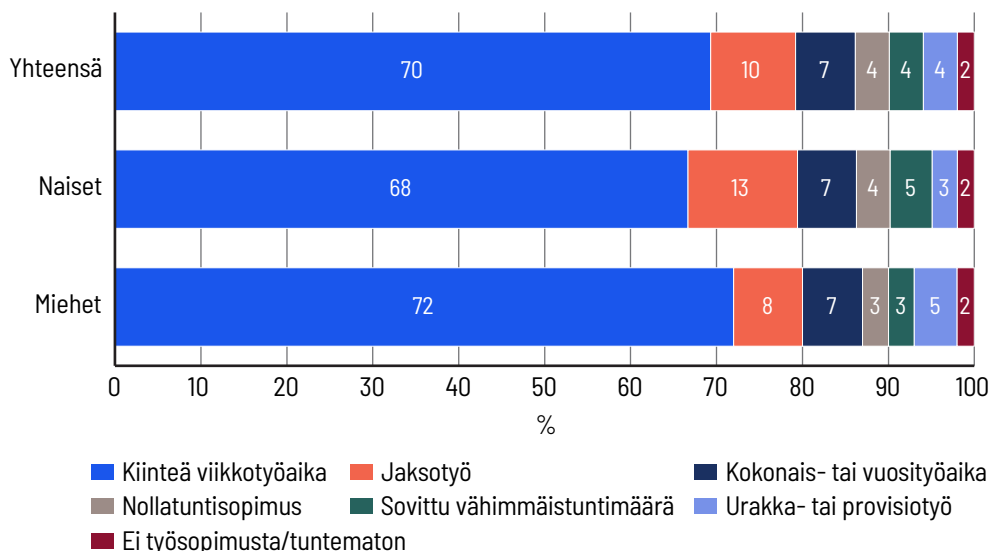
Kokonais- tai vuosityöajan piirissä oli 7 prosenttia molemmista sukupuolista vuonna 2023. Kokonaistyöaikaan ei liity perinteistä työajan seurantaakaan eikä työsopimukseen sovelleta työaikalakia. Kokonaistyöaikaa tekevä työntekijä päättää työ- ja loma-ajoistaan kokonaan itse eikä hänelle makseta esimerkiksi ylityökorvauksia. Kokonaistyöaikaa voidaan soveltaa vain ylimpään johtoon sekä tietyissä muissa erityistapauksissa.

Vuosityöaikaa taas sovelletaan erityisesti opetuslalla. Kokoaikatyötä tekevän opettajan vuosityöaika on 1 600 tuntia, ja hän voi osittain päättää sen sijoittelusta.

Naisilla työsopimukseen oli sovittu joko vähimmäistuntimäärä tai työsopimus oli solmittu nollatuntisopimukseksi – jossa vähimmäistuntimäärää ei ole määriteltä lainkaan – hieman useammin (9 %) kuin miehillä (6 %). Sen sijaan urakka- tai provisiotyö oli miehille hieman yleisempää (5 %) kuin naisille (3 %). (Kuvio 19.2.)

Kuvio 19.2

Palkansaajien työsopimuksessa sovittu työaikamuoto sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kiinteä viikkotyöaika oli yleisintä 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä (75 %). Osuus oli tosin 70 prosentin luokkaa myös muissa ikäryhmissä lukuun ottamatta kaikkein nuorimpia. Vain joka toisella (50 %) alle 25-vuotiaalla palkansaajalla työaika oli sovittu kiinteäksi viikkotyöajaksi.

Nollatuntisopimukset sekä sopimukset, joissa oli sovittu vähimmäistuntimäärä, olivat alle 25-vuotiailla ja 25–34-vuotiailla huomattavasti yleisempiä (15 % ja 17 %) kuin vanhemmissa ikäryhmissä, joissa niiden osuus jäi muutamaan prosenttiin.

Kiinteä viikkotyöaika oli yleisempää ylemmille toimihenkilöille (76 %) kuin alemmille toimihenkilöille (66 %) tai työntekijöille (68 %).

Jaksotyön tekijät löytyvät ennen kaikkea alempien toimihenkilöiden joukosta (17 %). Työntekijöillä jaksotyötä tekevien osuus jäi 9:ään ja ylemmillä toimihenkilöillä pariin prosenttiin. Vastaavasti kokonais- tai vuosityöaika oli erityisesti ylempien toimihenkilöiden työn piirre (13 %), sillä muissa ryhmissä vastaava osuus jäi 3–4 prosenttiin.

Kiinteän viikkotyöajan osuus nousi yli 70 prosentin tai lähelle sitä yksityissektorin, kuntasektorin tai valtiosektorin palkansaajilla. Hyvinvointialueiden ja yliopistojen palkansaajilla osuus jäi alle 60 prosentin.

Hyvinvointialueiden palkansaajista useampi kuin joka kolmas (36 %) teki jaksotyötä, yliopistojen palkansaajista taas kaksi viidestä (42 %) kokonais- tai vuosityöaikaa. Myös kuntasektorin palkansaajista reilut 10 prosenttia teki kokonais- tai vuosityöaikaa, kun muilla työnantajasektoreilla vastaava osuus jäi vain muutamaan prosenttiin.

Provisio- tai urakkatyö oli käytössä lähinnä yksityissektorilla.

Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin

Työolotutkimuksen aineistoon on mahdollista yhdistää työvoimatutkimuksen tieto myös siitä, **työskentelikö** vastaaja työvoimatutkimuksen tutkimusviikon **lauantaina tai sunnuntaina**.

Vuonna 2023 työolotutkimuksen palkansaajista 12 prosenttia oli tehnyt työtä edellisenä lauantaina ja 10 prosenttia sunnuntaina. Osuudet olivat hieman matalammat kuin vuosina 2013 ja 2018. Myös tämä kertonee muuttuneesta ammatti- ja toimialarakenteesta. Naisille niin lauantaityo (14 %) kuin sunnuntaityo (11 %) oli yleisempää kuin miehille (11 % ja 9 %).

Nuorimmista 18–24-vuotiaista palkansaajista 17 prosenttia oli tehnyt työtä tutkimusviikon lauantaina ja 14 prosenttia sunnuntaina. Monelle kyse oli opiskelujen ohella tehtävästä osa-aikatyöstä. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä 11–13 prosenttia oli työskennellyt edellisenä lauantaina ja 9–11 prosenttia sunnuntaina.

Alemmina toimihenkilöinä (16 %) ja työntekijäammateissa (13 %) toimivat olivat tehneet töitä lauantaitöitä yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt (6 %) vuonna 2023. Sama päti sunnuntaina työskentelyyn (alemmat toimihenkilöt 13 %, työntekijät 10 %, ylemmät toimihenkilöt 7 %).

Lauantaityö oli yleisintä palvelutyöntekijöille (kuten kiinteistöhuollon työntekijät ja ravintolatyöntekijät) sekä myyjille; näissä ryhmissä joka kolmas oli ollut töissä tutkimusviikon lauantaina. Myös yli viidennes prosessityöntekijöistä, kuljetustyöntekijöistä sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä oli tehnyt lauantaitöitä, samoin noin viidennes terveydenhuollon asiantuntijoista sekä suojelu- ja vartiointityöntekijöistä.

Yllä mainituissa ammattiryhmissä – kuljetustyötä lukuun ottamatta – myös sunnuntaina työskentely oli ollut yleisintä. Kyseisissä ammattiryhmissä noin joka viides oli tehnyt töitä tutkimusviikon sunnuntaina. Erityisasiantuntijoille sunnuntaityö oli erittäin harvinaista lukuun ottamatta terveydenhuollon sekä opetusalan erityisasiantuntijoita ja opettajia, joista noin joka kymmenes oli tehnyt työtä sunnuntaina.

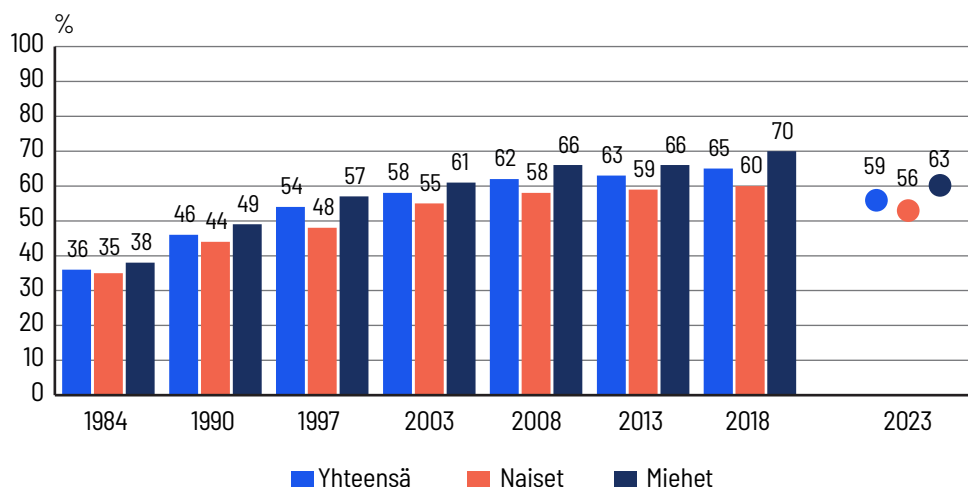
Työajan yksilöllinen joustaminen

Työajan joustamista palkansaajien yksilöllisten tarpeiden mukaan on tutkittu työolotutkimuksessa usealla eri tavalla. Mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin ovat kasvaneet pitkällä aikavälillä trendinomaisesti vuoteen 2018 asti. Vuonna 1984 naispalkansaajista 35 prosenttia ja miespalkansaajista 38 prosenttia kertoi esimerkiksi voivansa **vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla**, mutta vuonna 2018 osuus oli naisilla jo 60 ja miehillä 70 prosenttia. (Kuvio 19.3.)

Vuoden 2023 luvut eivät ole vertailukelpoisia aiempiin tiedonkeruutavan muutokseen liittyvän menetelmävaikutuksen vuoksi. Entisenkaltaista oli kuitenkin se, että sukupuolten välillä oli selvä ero: miehillä oli useammin (63 %) mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä aloittamis- ja lopettamisajankohtaan kuin naisilla (56 %).

Kuvio 19.3

Vaikutusmahdollisuuksia työhön tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puoli tuntia sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Miehillä oli enemmän vaikutusmahdollisuuksia työnsä aloitus- ja lopetus-aikoihin kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Ylemmistä toimihenkilö-miehistä peräti 90 prosenttia saattoi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa, naisista 80 prosenttia (sukupuolet yhteensä 85 %) vuonna 2023.

Työntekijöiden joukossa 43 prosenttia miehistä, mutta 38 prosenttia naisista pystyi vaikuttamaan tulo- ja lähtöaikoihinsa (sukupuolet yhteensä 41 %).

Alempien toimihenkilöiden joukossa sukupuolten välinen ero oli erityisen suuri: osuus oli miehillä 60 prosenttia ja naisilla 46 prosenttia (sukupuolet yhteensä 51 %). Tämä selittyy pitkälti sillä, että naisenemmistöisissä ammattiryhmissä terveydenhuollon asiantuntijat (31 % vaikutusmahdollisuuksia) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (13 %) oli poikkeuksellisen vähän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin. Näissä kahdessa ammattiryhmässä työskentelee noin 40 prosenttia kaikista alemmista toimihenkilönaisista, mutta vain noin 10 prosenttia alemmista toimihenkilömiehistä (ks. luku 2).

Myös myyjillä (24 %) oli vain vähän vaikutusmahdollisuuksia työnsä aloitus- ja lopetusaikoihin, mutta ammattiryhmän sukupuolijakauma ei ole yhtä vinoutunut kuin edellisissä ryhmissä.

Nuorten vuorotyön yleisyys heijastuu alle 25-vuotiaiden vähäisempiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin (45 %).

Vaikutusmahdollisuudet olivat parhaimmillaan 35–44-vuotiailla (64 %). Muissa 10-vuotisarjaryhmissä vastaavat osuudet liikkuvat 59–61 prosentissa. Miehet kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin paremmiksi kuin naiset kaikissa ikäryhmissä.

Työn aloitus- ja lopetusaikojen lisäksi työolotutkimuksessa tiedustellaan mahdollisuutta **vaikuttaa työaikojen ajoittumiseen** osana kysymyspatteristoa, joka koskee vaikuttamismahdollisuuksia työn eri osatekijöihin (ks. luku 9). Puolet miehistä (50 %) ja 42 prosenttia naisista (palkansaajat yhteensä 46 %), koki voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen paljon tai melko paljon vuonna 2023 (kuvio 19.4). Työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuudet kasvoivat selvästi vuosina 2003–2018.

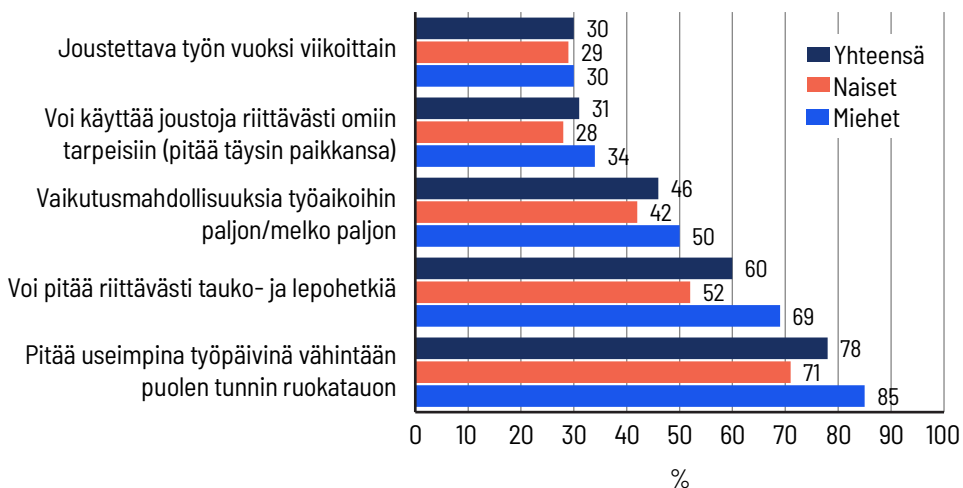
Ylemmillä toimihenkilöillä oli **paljon tai melko paljon** vaikutusmahdollisuuksia noin kaksi kertaa (63 %) niin usein kuin työntekijöillä (32 %). Vaikutusmahdollisuuksia työajan ajoittumiseen oli keskimääräistä hieman enemmän myös päivätyötä tekevilla (49 % paljon tai melko paljon), kun taas vuorotyössä mahdollisuudet jäivät keskimääräistä heikommiksi (20 %).

Vuonna 2023 lähes joka kolmas (31 %) palkansaajista (naiset 28 %, miehet 34 %) katsoi voivansa **käyttää työaikajoustoja riittävästi omiin tarpeisiinsa (pitää täysin paikkansa)**. (Kuvio 19.4.) Työaikajoustot riittäviksi kokevien osuus oli 73 prosenttia (naiset 61 %, miehet 75 %), jos **pitää täysin paikkansa-** ja **pitää jokseenkin paikkansa** -vastaukset lasketaan yhteen.

Ylemmistä toimihenkilöistä 44 prosenttia koki voivansa käyttää työaikajoustoja riittävästi (**pitää täysin paikkansa**), mutta alemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus oli 28 ja työntekijöillä 22 prosenttia.

Kuvio 19.4

Työaikojen joustaminen sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Taukojen pitäminen

Vuonna 2023 noin puolet (52 %) naisista ja 69 prosenttia miehistä koki pystyvänsä **pitämään riittävästi tauko- tai lepoaikoja työssään** (kuvio 19.4). Aivan liian vähän taukoja pystyi pitämään naisista 12 ja miehistä 6 prosenttia.

Ammattiryhmistä erottuivat selkeimmin opettajat tai muut opetusalan erityisasiantuntijat, joista useampi kuin joka viides (22 %) koki mahdollisuuden taukoihin aivan liian vähäiseksi.

Useampi kuin kolme neljästä palkansaajasta (78 %) sanoi pitävänsä useimpina työpäivinä **vähintään puolen tunnin tauon ruokailua varten**. Tämä oli miehille yleisempää (85 %) kuin naisille (71 %). (Kuvio 19.4.) Noin puolet (51 %) palkansaajista sanoi yleensä syövänsä työkavereiden tai muiden ihmisten kanssa, reilu neljännes (27 %) söi yleensä yksin.

Ruokatauon väliin jättäminen oli yleisintä (26 %) alempien toimihenkilöiden joukossa, kun muissa ryhmissä osuus jäi viidennekseen. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista lähes puolet ei pitänyt päivittäin vähintään puolen tunnin ruokatauko. Siihen ei tuntunut olevan mahdollisuutta myöskään kolmanneksella palvelutyöntekijöitä, myyjiä, rakennustyöntekijöitä ja siivoojia.

Ei liene yllätys, että ruokatauko jäi yleisemmin väliin niiltä, jotka kokivat kiireestä työssään erittäin paljon (34 %) tai melko paljon (27 %) haittaavaa rasitusta verrattuna niihin, joiden työssä haittaavaa kiirettä ei esiintynyt tai siitä aiheutui rasitusta korkeintaan jossain määrin (17 %).

Etätyötä tekeviltä vähintään puolen tunnin ruokatauko jäi harvemmin (13 %) pitämättä kuin lähityössä olevilta (27 %). Sekä lähityötä ja etätyötä tekevistä tosin noin puolet kertoi pitävänsä vähintään puolen tunnin ruokatauon ja syövänsä yhdessä muiden ihmisten kanssa, mutta etätyötä tekeville tauon pitäminen yksin syöden oli selvästi yleisempää (39 %) kuin lähityössä oleville (20 %).

Tuotannolliset joustot

Edellä on kuvattu lähinnä työntekijästä lähtöisin olevia työajan joustoja. Ylemmillä toimihenkilöillä oli parhaimmat mahdollisuudet tällaisiin yksilöllisiin joustoihin, ja miehillä useammin kuin naisilla. Vuorotyön tekijöillä joustoja oli vähemmän kuin muilla.

Työajoissa joudutaan kuitenkin joskus joustamaan myös työnantajasta tai työtehtävistä lähtöisin olevista niin sanotuista tuotannollisista syistä. Näitä tarkastellaan seuraavaksi.

Vajaa kolmannes (30 %) palkansaajista koki joutuvansa **joustamaan työajoissaan esihenkilön tai työtehtävien vaatimuksesta** vähintään viikoittain. Naisten (29 %) ja miesten (30 %) välillä ei ollut juurikaan eroa. (Kuvio 19.4.)

Edellä kerrottiin, kuinka ylempien toimihenkilöiden työajat joustivat työntekijälähtöisesti useammin kuin muiden. Heillä oli yleisemmin kuitenkin myös viikoittaisia työnantajälähtöisiä joustoja (38 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (28 %) tai työntekijöillä (22 %).

Johtajien ammattiryhmässä viikoittain joustavien osuus nousi 62 prosenttiin ja terveydenhuollon erityisasiantuntijoillakin lähes 50 prosenttiin. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden joukossa erottuvat palvelutyöntekijät ja kuljetustyöntekijät; molemmissa kyseisissä ryhmissä 40 prosenttia joutui joustamaan viikoittain.

Ylityöt

Kun puhutaan tuotannollista joustoista, puhutaan usein ylitöistä. Vuoden 2023 työolotutkimuksen tieto ylityön tekemisestä tulee työvoimatutkimuksen puolelta: sen mukaan 13 prosenttia (naiset 14 %, miehet 13 %) palkansaajista oli tehnyt päätyössään **palkallista ylityötä** työvoimatutkimuksen tutkimusviikolla.

Vuonna 2018 korvattujen ylitöiden yleisyyttä kysyttiin osana työolotutkimuksen lomaketta, eikä sukupuolten välillä ollut silloinkaan juuri eroa. Eroa oli kuitenkin siinä, että miehille korvaus maksettiin useammin rahana ja naisille vapaana.

Ylitöiden korvaaminen vapaana oli pitkällä aikavälillä yleistynyt molemmilla sukupuolilla samalla kun rahallinen korvaaminen oli vähentynyt. Kehitys liittyy ammattirakenteen ja sosioekonomisen rakenteen muutokseen, sillä ylitöiden korvaaminen rahana on tyypillistä erityisesti työntekijäammateissa, kun taas vapaana korvaaminen on yleistä toimihenkilöillä.

Korvattujen ylitöiden yleisyys ei vaihdellut kovinkaan paljon sosioekonomisen aseman mukaan (ylemmät toimihenkilöt 15 %, alemmat toimihenkilöt 13 %, työntekijät 12 %) eikä iän mukaan vuonna 2023. Osuudet olivat alhaisimmat alle 25-vuotiailla (11 %) sekä yli 55-vuotiailla (12 %), keskimmaisissä ikäryhmissä korvattuja ylitöitä tutkimusviikolla tehneiden osuus oli 14–15 prosenttia.

Työnantajasektorien välillä erot ovat sen sijaan selvät. Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä korvatut ylityöt olivat yleisimpiä (19 %) ja kuntasektorilla harvinaisimpia (6 %). Muissa ryhmissä osuus vaihteli 11–13 prosentissa. Ammattiryhmittäin joukosta erottuvat terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit): heistä noin kolmannes oli tehnyt tutkimusviikolla korvattuja ylitöitä.

Palkattomien ylitöiden tekeminen tutkimusviikolla oli vuonna 2023 hieman vähäisempää (naiset 8 %, miehet 8 %) kuin palkallisten ylitöiden tekeminen. Palkattoman ylityön teko yleistyi voimakkaasti vuosien 1984–1997 välillä, mutta sen jälkeen trendi on ollut 2000-luvulla laskeva.

Päinvastoin kuin palkallinen tai korvattu ylityö, palkaton ylityö – tai tarkalleen ottaen ilman korvausta tehtävä normaalin työajan ylittävä työ – on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 15 prosenttia oli tehnyt tutkimusviikolla palkatonta ylityötä vuonna 2023, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 6 prosenttia ja työntekijöillä 2 prosenttia.

Ilman korvausta tehtävä työajan ylittävä työ oli yleisintä yliopistomaailmassa (18 %), mutta myös 13 prosenttia valtiosektorin palkansaajista oli tehnyt sitä tutkimusviikolla. Kunta-alalla sekä yksityissektorilla osuus jäi 8 prosenttiin ja hyvinvointialueilla 6 prosenttiin. Palkattoman ylityön tekijöiksi nousevat ammattiluokkatarkastelussa erityisesti johtajat, joista noin kolmannes oli tehnyt korvauksetonta työtä tutkimusviikolla.

Työsähköpostin seuraaminen työajan ulkopuolella

Vuonna 2023 yhteensä 11 prosenttia palkansaajista kertoi **lukevansa sähköpostejaan lomalla** päivittäin tai lähes päivittäin. Tulokset ovat suhteellisen vertailukelpoisia vuoden 2018 kanssa, jolloin vastaava osuus oli 15 prosenttia.

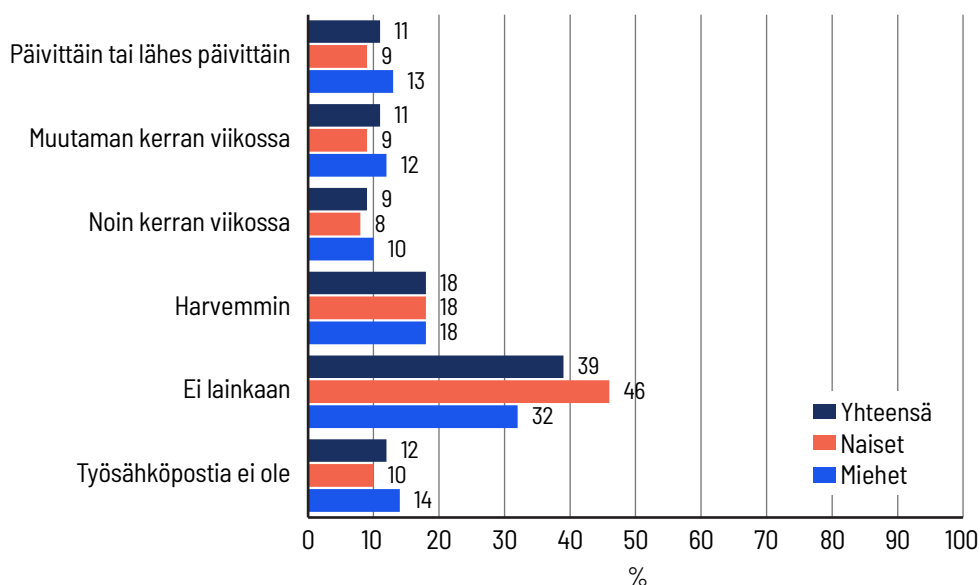
Miehille työsähköpostien päivittäinen tarkistaminen oli selvästi yleisempää (13 % vuonna 2023) kuin naisille (9 %). Noin joka kymmenes – miehet jälleen naisia yleisemmin – luki postejaan muutaman kerran viikossa. Kaiken kaikkiaan vajaa kolmannes (31 %) palkansaajista kävi kurkkimassa viestejään vähintäänkin noin kerran viikossa: miehistä 36 ja naisista 26 prosenttia. (Kuvio 19.5.)

Vuonna 2023 kaikista palkansaajista 12 prosentilla (miehet 14 %, naiset 10 %) ei ollut työsähköpostia lainkaan. Vuonna 2018 vastaava osuus oli ollut 15 prosenttia.

Joukossa oli kaikenikäisiä, lähinnä työntekijäasemassa olevia palkansaajia. Työntekijäasemassa olevista 33 prosentilla ei ollut työsähköpostia, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus jäi 6 prosenttiin ja ylemmillä toimihenkilöillä prosenttiin.

Kuvio 19.5

Työsähköpostin lukeminen lomalla sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Työsähköpostin seuraaminen lomalla oli erityisen tyypillistä ylemmille toimihenkilöille, joista joka kuudes (16 %) luki postejaan lomallakin päivittäin tai lähes päivittäin ja 15 prosenttia vähintäänkin muutaman päivän välein. Ainoastaan joka kolmas (33 %) ylemmistä toimihenkilöistä jätti työsähköpostin kokonaan rauhaan lomalla.

Alemmista toimihenkilöistä 11 prosenttia luki posteja päivittäin tai lähes päivittäin ja lisäksi 10 prosenttia muutaman kerran viikossa. Noin puolet (48 %) ei lukenut niitä loman aikana koskaan. Työntekijöillä osuudet olivat samaa tasoa kuin alemmilla toimihenkilöillä, jos tarkastellaan vain niitä työntekijöitä, joilla ylipäänsä oli työsähköposti.

Ammattiryhmittäin katsottuna ahkerimpia sähköpostin seuraaja olivat johtajat ja ylemmät virkamiehet, joista reilu kolmannes (34 %) selaili postejaan päivittäin ja yhteensä yli puolet (55 %) vähintään muutaman kerran viikossa. Päivittäin viestinsä tarkistavien osuudet nousivat keskimääräistä selvästi korkeammiksi myös liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilla (päivittäin 18 %, muutaman kerran viikossa 16 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoilla (päivittäin 17 %, muutaman kerran viikossa 20 %). Kaikissa näissäkin ryhmissä päivittäin sähköpostinsa tarkistavien osuudet olivat kuitenkin selvästi alhaisemmat kuin vuonna 2018.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa työsähköpostiaan lomansa aikana vähintään kerran viikossa lukevilta kysyttiin edelleen syitä, **miksi he lukivat sähköpostejaan**. Tyypillisin vastaus oli halu pysyä ajan tasalla työasioista, seuraavaksi yleisintä pyrkimys hallita työkuormaa tällä tavoin samoin kuin se,

että sähköpostin vilkuilusta oli tullut tapa. Osa koki olevansa asemassa, jossa heidän odotettiin seuraavan sähköpostejaan myös lomalla.

Työntuntien kokonaismäärän seuranta

Kun työteko hajoaa monipaikkaiseksi ja limittyy vapaa-ajan kanssa, työnantajan ja esihenkilön mahdollisuus seurata työajan toteutumista heikkenevät. Työajan seuranta ei ole vain työnantajan kontrollin väline, vaan sen voi ymmärtää myös työsuojelulliseksi tekijäksi.

Vuosien 2018 ja 2023 työolotutkimuksissa vastaajia pyydettiin valitsemaan kolmesta **työntuntien kokonaismäärän seuraamista** koskevasta väittämästä se, joka piti heidän kohdallaan parhaiten paikkansa.

Yleisin tilanne oli vaihtoehto **”Työnantajani seuraa työtuntieni kokonaismäärää aktiivisesti ja puuttuu tarvittaessa tilanteeseen”**. Sen valitsi vajaa puolet (48 %) palkansaajista, naiset (52 %) yleisemmin kuin miehet (44 %). Kun työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä yli puolet (55 %) katsoi väittämän kuvaavaan omaa tilannettaan, ylemmistä toimihenkilöistä se päti vain reiluun kolmannekseen (35 %).

Valtion ja hyvinvointialueiden palkansaajista noin 60 prosenttia kertoi työnantajan seuraavan ja tarvittaessa puuttuvan työtuntien kertymiseen, mutta yliopistojen palkansaajista tämä päti vain 30 prosenttiin. Kunta-työnantajan ja yksityissektorin palkansaajilla vastaava osuus oli vajaa puolet.

”Työaikani kirjataan, mutta kokonaismäärään ei juurikaan kiinnitetä huomiota” päti reiluun kolmannekseen (37 %, naiset 34 %, miehet 39 %) palkansaajista. Tämä oli tyypillisintä ylemmille toimihenkilöille (41 %); työntekijöillä vastaava osuus oli 36 prosenttia ja alemmilla toimihenkilöillä 33 prosenttia.

Näin kävi ylivoimaisesti yleisimmin yliopistoilla työskenteleville (47 %) sekä yksityissektorin palkansaajille (38 %). Julkisen sektorin työpaikoilla vastaava osuus oli 33–35 prosenttia.

Tilanne, jossa **työnantaja ei seuraa kokonaistyöaikaa lainkaan**, oli harvinaisin (yhteensä 15 %, naiset 13 %, miehet 17 %). Kun ylemmistä toimihenkilöistä vajaa neljännes (23 %) kuului tähän ryhmään, alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 12 prosenttia ja työntekijöillä 9 prosenttia.

Yliopistoissa työskentelevistä vajaa neljännes (23 %), kuntasektorilla lähes viidennes (19 %) ja yksityissektorilla 16 prosenttia koki, ettei kukaan seurannut

heidän kokonaistyöaikaansa. Valtiolla ja hyvinvointialueilla vastaava osuus oli vain 4 prosenttia.

Millä eri tavoin työtuntien kertymistä ja työntekoa sitten seurataan? Sitä käsitellään lähemmin tämän julkaisun luvussa 7.

Lopuksi

Työaikojen joustavuuden lisääntyminen on jatkunut suomalaisessa työelämässä pitkään. Valitettavasti vuoden 2023 työolotutkimuksen tuloksia työaikajoustoista ei voi liittää osaksi pitkää aikasarjaa tiedonkeruumenetelmän muuttumisen vuoksi.

Vaikka vuoden 2023 tuloksia ei uskalla suoraan verrata työolotutkimuksen aiempiin aikasarjoihin, alaryhmien keskinäiset erot ovat säilyneet. Miehillä on naisiin verrattuna tyypillisesti enemmän työaikajoustoja, jotka vastaavat heidän omia tarpeitaan – mutta tuotannolliset joustot kuten ylityöt ja työhön liittyvistä syistä työajoissa joustaminen ovat naisille ja miehille yhtä tavallisia.

Ylempien toimihenkilöiden työajat joustavat enemmän kuin alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden. Huomionarvoista on se, että ylempien toimihenkilöiden työajat joustavat molempiin suuntiin enemmän kuin muilla sosioekonomisilla ryhmillä.

Ylemmät toimihenkilöt voivat yhtäältä käyttää enemmän yksilöllisiä joustoja omiin tarpeisiinsa ja vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen muita useammin. Toisaalta he myös tekevät muita ryhmiä yleisemmin työajan ylittävää työtä ilman korvausta samoin kuin korvattua ylityötä, ja he joutuvat joustamaan työajoissaan työtehtävien vaatimuksesta selvästi useammin kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijäasemassa olevat. Ylemmille toimihenkilöille on myös muita yleisempää se, että työnantaja ei seuraa tai ei ainakaan puutu heidän työaikansa kokonaismäärään, vaikka se venyisi kohtuttomiin.

20 Työn paikat ja etätyö

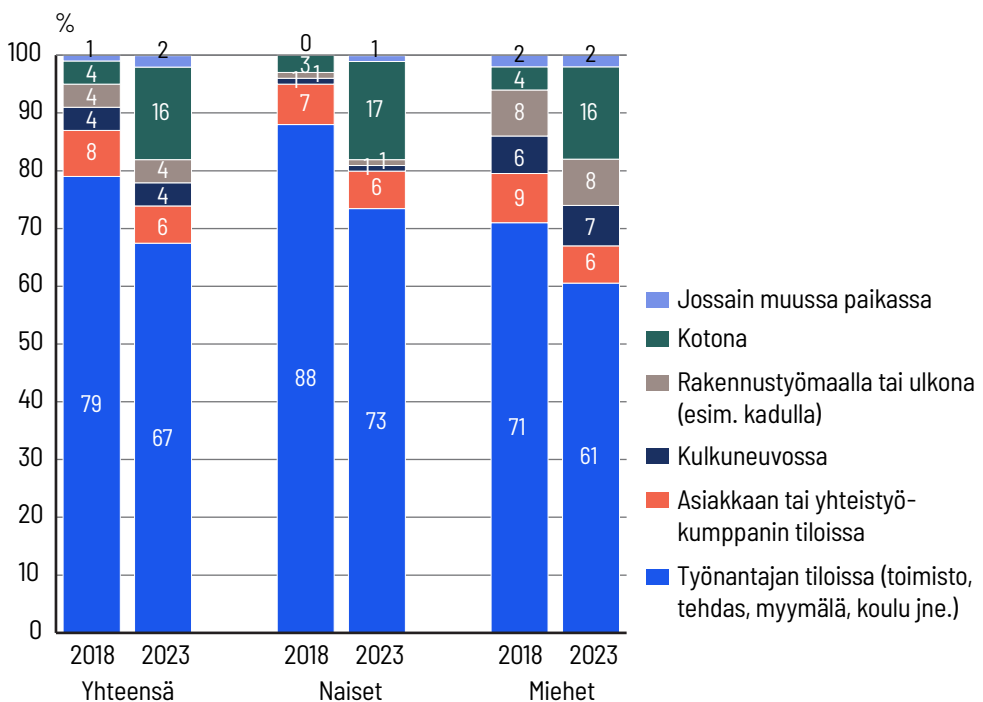
Työn monipaikkaistuminen, etätyö ja monitilatoimistot lisääntyivät hyvää vauhtia jo ennen vuotta 2018. Vuoden 2018 työolotutkimuksen julkistuksen yhteydessä todettiin, että kokouksia voidaan hoitaa ”**yhä useammin myös videoneuvotteluina ja muuten etäyhteydellä**”.

Koronakriisi vauhditti muutosta entisestään. Vuonna 2023 etäkokoukset olivat etenkin ylemmillä toimihenkilöillä jo arkipäivää.

Vuosien 2018 ja 2023 työolotutkimusten tuloksia siitä, missä kaikkialla vastaajat työtään pääasiassa tekivät, voi pitää melko vertailukelpoisina keskenään. Tiedonkeruutavan muutos ei tällaisiin faktakysymyksiin juurikaan vaikuta.

Kuvio 20.1

Työnteon pääasiallinen paikka sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2018 ja 2023



Vuonna 2023 työnantajan tilat olivat useimmille palkansaajille (67 %) edelleen **pääasiallinen työnteon paikka**. Etä- ja hybridityön yleistymisen myötä heidän osuutensa oli kuitenkin pienentynyt (67 % vuonna 2023 vs. 79 % vuonna 2018) samalla kun ykkösvaihtoehdoksi oli noussut yhä useammalla oma koti

(16 % v.2023 vs. 4 % v.2018). Asiakkaiden tiloissa pääosin töitä tekevien osuus näytti sekin hieman pienentyneen (8 % vs. 6 %). Pääasiassa ulkona (4 %) tai ajoneuvossa työntekijänä (4 %) työskentelevien osuuksissa ei ollut muutosta. (Kuvio 20.1.)

Vuonna 2023 työnteon pääasiallista paikkaa tiedustelevalle kysymyksen vastausvaihtoihin lisättiin ”**Jossain muussa työskentelytilassa (esim. co-working tilat, kirjaston työtilat)**” sekä ”**Vapaa-ajan asunnolla**”. Ne osoittautuivat työnteon pääasiallisiksi paikoiksi äärimmäisen harvalle, joten kyseiset luokat on tässä kuviossa sisällytetty luokkaan ”**jokin muu**”.

Sukupuolten ammatillinen segregatio näkyy siinä, että naiset tekivät töitä pääosin työnantajan tiloissa selvästi useammin kuin miehet, joille taas pääasiassa kulkuvälineessä työntekijänä työskentely tai työ ulkona, kuten rakennustyömaalla, oli selvästi yleisempää kuin naisille. Koti samoin kuin asiakkaan tilat olivat naisille ja miehille työnteon pääasiallisia paikkoja jotakuinkin yhtä usein.

Vuosien 2018 ja 2023 välinen muutos näkyy parhaiten ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä noin 90 prosenttia vuonna 2018, mutta enää 64 prosenttia vuonna 2023 nimesi työnantajan tilat pääasialliseksi työnteon paikakseen. Joka kolmas (33 %) heistä työskenteli ensisijaisesti kotonaan vuonna 2023, kun vastaava osuus vuonna 2018 oli 7 prosenttia.

Alemmilla toimihenkilöillä pääasiassa työnantajan tiloissa työskentelevien osuus oli vähentynyt vajaasta 90 prosentista 77 prosenttiin, ja vastaavasti kotona etupäässä työskentelevien osuus kasvanut 3 prosentista 14 prosenttiin.

Työntekijöillä suurta muutosta ei kuitenkaan näy. Hieman yli 60 prosenttia vuonna 2018 ja hieman alle 60 prosenttia vuonna 2023 työskenteli pääasiassa työnantajan tiloissa eikä juuri kukaan nimennyt kotiaan ensisijaiseksi työnteon paikaksi.

Alemmista toimihenkilöistä lisäksi 6 prosenttia teki pääosin töitä asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa vuonna 2023. Työntekijäasemassa olevilla vastaava osuus oli 13 prosenttia, minkä lisäksi 13 prosenttia työntekijöistä työskenteli ensisijaisesti kulkuneuvoissa ja 13 prosenttia rakennustyömaalla tai ulkona.

Noin joka kolmannen siivoojan sekä sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijän (mm. sähköasentajat) pääasiallinen työnteon paikka oli asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona. Vastaavat osuudet nousivat selvästi yli keskiarvon myös suojelu- ja vartiointityöntekijöillä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon

työntekijöillä (kuten lähihoitajat ja kodinhoitajat), rakennustyöntekijöillä sekä palvelutyöntekijöillä.

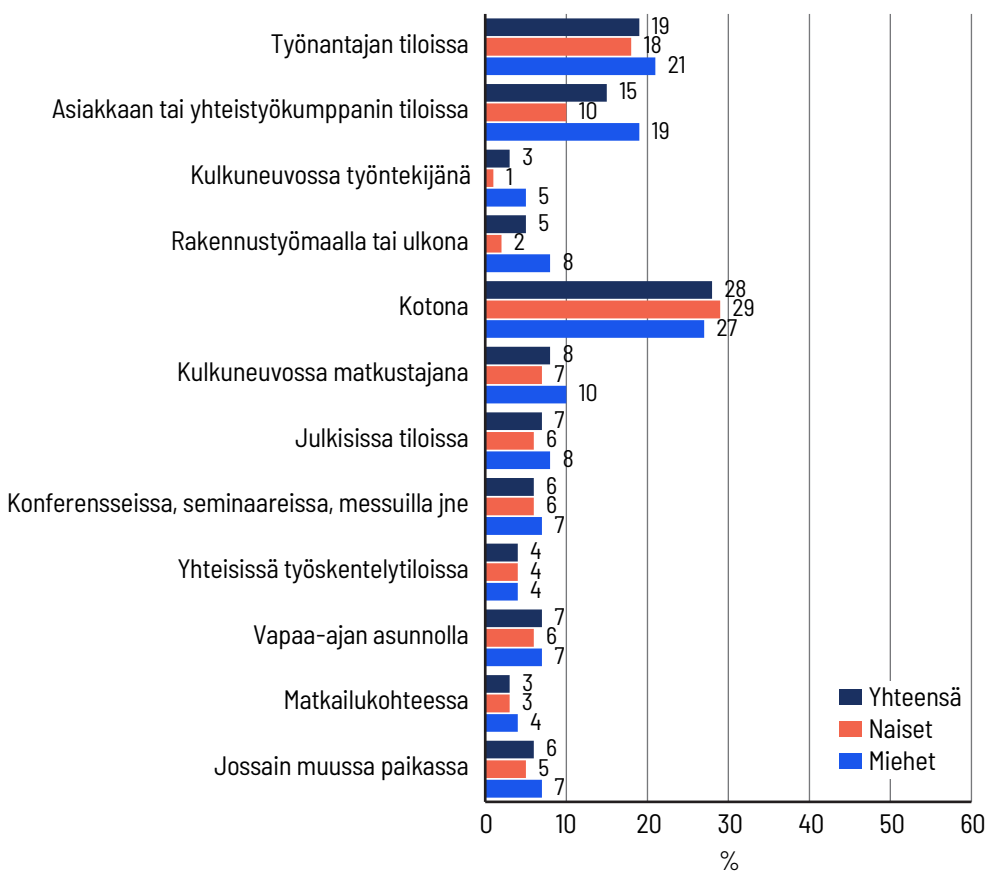
Pääasiallista ulkona, kuten rakennustyömaalla, työskentelyä esiintyi lähinnä rakennustyöntekijöiden, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijöiden, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijöiden, teollisuuden ja rakentamisen avustavien työntekijöiden, kuljetustyöntekijöiden sekä luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoiden ammattiryhmissä.

Työnteon monipaikkaisuus

Vuonna 2023 yli puolet (yhteensä 54 %, naiset 52 %, miehet 56 %) palkansaajista työskenteli toisinaan myös muualla kuin pääasiallisella työnteon paikallaan. Osuus oli samaa tasoa kuin vuonna 2018.

Kuvio 20.2

Missä muualla tehnyt työtä kuin päätyöpaikallaan edellisten 3 kuukauden aikana
Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Ylemmistä toimihenkilöistä 83 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 48 ja työntekijöistä 29 prosenttia teki tällaista monipaikkaista työtä. Ainoa ylempien toimihenkilöiden ammattiryhmä, jossa työnteke ei ollut voittopuolisesti

monipaikkaista, oli terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden (kuten lääkärit) joukko. Heistä vain puolet oli tehnyt edellisten kolmen kuukauden aikana töitä myös muualla kuin pääasiallisella työnteon paikallaan.

Joka neljäs (yhteensä 25 %, naiset 28 %, miehet 22 %) palkansaaja oli tehnyt edellisten kolmen kuukauden aikana töitä päätyöpaikkansa lisäksi yhdessä muussa paikassa, 14 prosenttia kahdessa muussa paikassa ja 8 prosenttia kolmessa muussa paikassa. Seitsemän prosenttia mainitsi työnteon pääasiallisen paikan lisäksi vähintään neljä muutakin paikkaa.

Kuvio 20.2 näyttää, **missä kaikkialla muualla vastaajat olivat tehneet töitä edeltävien kolmen kuukauden aikana päätyöpaikkansa lisäksi**. Kysymysteknisistä syistä luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2018 tulosten kanssa.

Koti työn ensisijaisena paikkana

Vuonna 2023 noin joka kuudes (yhteensä 16 %, naiset 17 %, miehet 16 %) palkansaaja nimesi kodin pääasialliseksi työnteon paikakseen. Osuus oli 33 prosenttia ylemmillä toimihenkilöillä ja 14 prosenttia alemmilla toimihenkilöillä. Työntekijäasemassa toimivista ei käytännössä kukaan työskennellyt pääasiallisesti kotonaan.

Kaikista ammattiryhmistä kotona pääasiassa työskentelevien osuus oli suurin (63 %) tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoilla (kuten sovellussuunnittelijat ja -arkkitehdit). Vuonna 2018 vastaava osuus tässä ryhmässä oli alle 20 prosenttia.

Suurin osa ensisijaisesti kotona työskentelevistä oli työskennellyt kolmen kuukauden aikana myös jossain muualla, yleisimmin (85 %) työnantajan tiloissa. Vajaa viidennes oli tehnyt töitä satunnaisesti asiakkaan tai toimeksiantajan tiloissa, vajaa viidennes kulkuneuvossa matkustajana ja vajaa viidennes vapaa-ajan asunnolla. Useampi kuin joka kymmenes oli tehnyt töitä myös julkisissa tiloissa kuten kahviloissa ja/tai esimerkiksi konferensseissa tai messuilla. Tästä ryhmästä löytyi myös niitä, jotka olivat tehneet töitä muissa työskentelytiloissa (8 %), matkailukohteissa (7 %) tai jossain muualla kuin kysymyksessä mainituissa paikoissa (7 %).

Noin joka kymmenes pääosin kotona työskentelevä palkansaaja ei kuitenkaan ollut tehnyt kotinsa lisäksi missään muualla töitä edellisten kolmen kuukauden aikana.

Monitilatoimistossa työskentely

Palkansaajakunnan toimihenkilöistymisen (ks. luku 2) myötä työ on nykypäivän Suomessa paljolti ”siistiä sisätyötä”. Noin kaksi kolmesta palkansaajasta (yhteensä 65 %, naiset 68 %, miehet 62 %) vastasi vuonna 2023 tekevnsä ainakin osan työajastaan toimistotyypistä työtä.

Ylemmille toimihenkilöille toimistotyypinen työ oli pikemminkin sääntö kuin poikkeus (91 %). Valtaosa niistä ylemmistä toimihenkilöistä, jotka eivät mielestään tehneet toimistotyypistä työtä, oli opettajia ja opetusalan erityisasiantuntijoita – joskin mukaan mahtui esimerkiksi eläinlääkäreitä, lääkäreitä tai kulttuurialalla työskenteleviä ylempiä toimihenkilöitä.

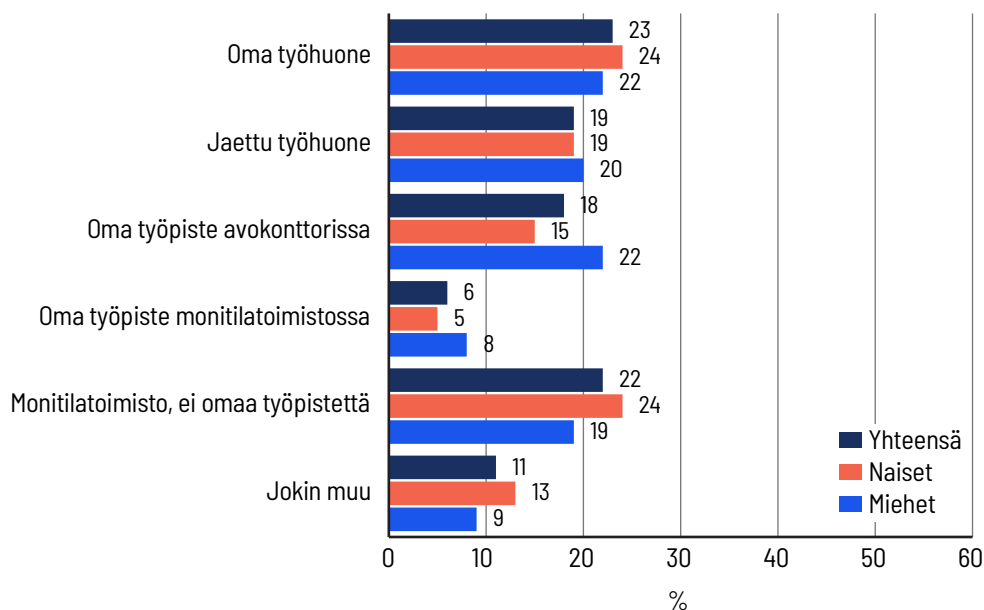
Alemmilla toimihenkilöillä ainakin joskus toimistotyypistä työtä tekevien osuus oli 69 prosenttia. Voi yllättää, että myös työntekijöillä osuus nousi 21 prosenttiin – tämä liittyyne kysymysmuotoon ”**ainakin osan työajasta**”.

Ainakin osan aikaa toimistotyötä työnantajan tiloissa tekeviltä vastaajilta tiedusteltiin vuoden 2023 työolotutkimuksessa edelleen, millainen työtila heillä oli työnantajan tiloissa. Osuudet käyvät ilmi kuvioista 20.3.

Kuvio 20.3

Työtilat työnantajan tiloissa

Osuus toimistotyötä ainakin osan työajastaan tekevästä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Vajaalla neljänneksellä (23 %) toimistotyypistä työtä tekevästä palkansaajista oli käytössään oma työhuone ja vajaa viidenneksellä (19 %) jaettu työhuone.

Avokonttorissa tai monitilatoimistossa työskenteli lähes puolet (46 %). Noin joka kymmenes vastasi työtilan olevan ”joku muu”.

Oma työhuone työnantajan tiloissa oli yleisintä hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajille (34 % toimistotyypistä työtä tekevästä), ja harvinaisinta yksityissektorin (20 %) sekä valtiosektorin (22 %) palkansaajille.

Monitilatoimistot ovat yleisimpiä valtiosektorilla (58 % toimistotyötä tekevästä). Myös yksityissektorilla osuus nousi noin puoleen (51 %), muilla sektoreilla noin kolmannekseen. Valtiosektorilla oli muita sektoreita selvästi tyypillisempää myös se, että työntekijöillä ei ollut omaa nimettyä työpistettä.

Kaiken kaikkiaan noin puolet (47 %) ylemmistä toimihenkilöistä työskenteli ainakin osan työajastaan monitilatoimistoissa tai avokonttoreissa, alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia ja työntekijöistä 6 prosenttia. Vaikka avokonttorissa tai monitilatoimistossa työskentely oli yhtä yleistä molemmille sukupuolille, miehillä oli selvästi useammin käytössään avo- tai monitilassa oma työpiste (30 %) kuin naisilla (20 %).

Vuoden 2023 monitilatoimistoja koskevat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien työolotutkimusten kanssa kysymystekniikan muutoksesta johtuen. Karkeasti ottaen voi kuitenkin todeta, että avokonttoreissa tai monitilatoimistoissa työskentelevien osuus kaikista palkansaajista ei näyttäisi enää vuosien 2028 ja 2023 välillä suuresti kasvaneen, vaan avotilojen varsinainen yleistymisen ajoittui vuosien 2013 ja 2018 välille.

Myöhempi muutos liittyy siihen, että oma työpiste avotiloissa on käynyt yhä harvinaisemmaksi. Kun vuonna 2013 lähes 90 prosentilla avo- tai monitiloissa työskentelevistä oli oma työpiste, vastaava osuus oli 75 prosenttia vuonna 2018 ja noin 50 prosenttia vuonna 2023. Yleistyneen etätönnä myötä useissa työorganisaatioissa on karsittu toimistotilaa niin, ettei tilaa omille työpisteille yksinkertaisesti enää riitä.

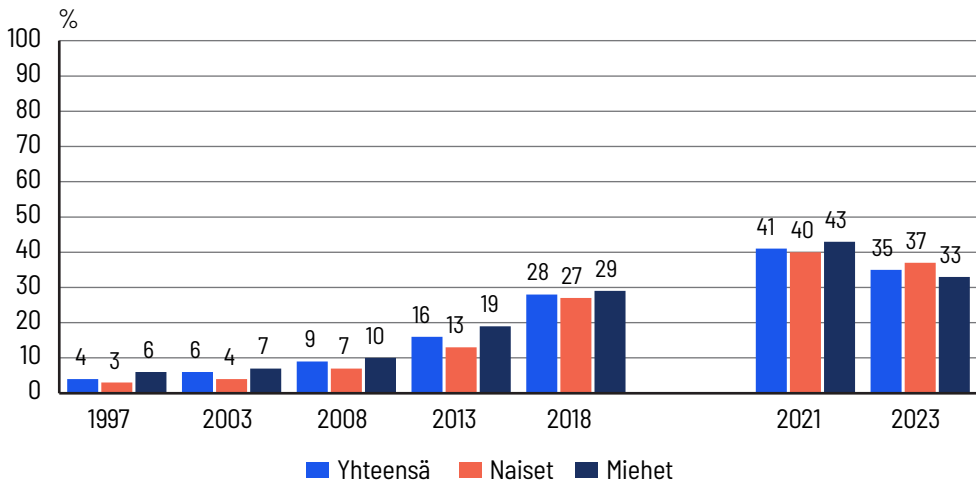
Etätö

Työolotutkimuksesta julkaistiin ensimmäisiä ”**kotona tehtävää atk-työtä**” – tai ”**etätöä**”, kuten sitä tuolloin myös kutsuttiin – kuvaavia lukuja 1990-luvulla, jolloin aihe nousi tietoteknologian kehityksen myötä keskusteluun. Vuonna 1990 palkansaajista 2 prosenttia (naiset 1 %, miehet 3 %) teki töitä osittain kotona niin, että oli sopinut siitä työnantajansa kanssa ja käytti kotona työskentelyyn tietotekniikkaa. Tätä voi pitää yhtenä etätönnä määrittelyinä.

Vuoden 1997 työolotutkimukseen lisättiin oma kysymyksensä siitä, tekikö vastaaja etätöitä. Etätöitä tekevien osuudet kasvoivat hitaasti 2010-luvulle asti, jolloin vauhti kiihtyi ja sukupuolten välinen ero kuroutui kapeammaksi. (Kuvio 20.4.)

Kuvio 20.4

Etätöiden teko sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013, 2018, 2021 ja 2023



Keväällä 2021 Tilastokeskus toteutti VN TEAS -hankkeeseen liittyvän verkkotiedonkeruun ”Koronakriisin vaikutukset työoloihin” ([Sutela & Pärnänen 2021](#), [Mesiäislehto ym. 2022](#)). Tiedonkeruun aikana oli voimassa valtakunnallinen etätöysoitus, ja 41 prosenttia palkansaajista (naiset 40 %, miehet 43 %) kertoikin tekevänsä etätöitä. Lisäksi 8 prosenttia molemmista sukupuolista kertoi tehneensä etätöitä aiemmin jossain vaiheessa koronakriisiä; heistä moni toimi opetustehtävissä.

Vuoden 2023 verkkotiedonkeruuna toteutetun työolotutkimuksen mukaan pandemiavuosien huipusta näytetään tulleen hieman alaspäin. Etätöitä tekevien osuus oli kuitenkin jäänyt korkeammalle tasolle (35 %) kuin se oli ennen pandemiaa. Naiset (37 %) kertoivat ensimmäistä kertaa miehiä (33 %) yleisemmin tekevänsä etätöitä.

Naisten yleisempi etätöiden teko selittyy pitkälti nais- ja miespalkansaajien erilaisesta sosioekonomisesta rakenteesta: naiset työskentelevät useammin toimihenkilöammateissa kuin miehet, ja etätöitä tekevät ovat lähes yksinomaan toimihenkilöitä. Ylemmistä toimihenkilöistä 68 prosenttia teki etätöitä vuonna 2023, alemmista toimihenkilöistä 31 prosenttia.

Sosioekonomisia ryhmiä tarkasteltaessa näkyikin, että miehet tekivät myös vuonna 2023 jonkin verran yleisemmin etätöitä kuin naiset niin ylempien toimihenkilöiden (naiset 66 %, miehet 69 %) kuin alempien toimihenkilöiden

(naiset 29 %, miehet 35 %) joukossa. Työntekijäammateissa etätyö oli yhtä harvinaista sekä naisille että miehille, vain parin prosenttiyksikön luokkaa.

Sukupuolten välisen eron tasoittumisen taustalla vaikuttanee sekin, että etätyö yleistyi vuosien 2013–2018 välillä erityisen voimakkaasti alemmissa toimihenkilöammateissa, joissa työskenteli tuolloin – ja yhä edelleen – yli puolet naispalkansaajista. Muutokseen vaikutti esimerkiksi palveluiden siirtyminen fyysisistä konttoreista verkkoon ja chat-palveluihin, minkä vuoksi etätyöstä tuli mahdollista monille asiakasneuvonnassa työskenteleville.

Esihenkilöt tekivät vuonna 2023 etätyötä ainakin osan työajastaan yleisemmin (45 %) kuin ne palkansaajat, joiden työtehtäviin ei kuulunut toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista (31 %). Nais- ja miesesihenkilöiden välillä ei ollut tässä suhteessa eroa.

Valtiosektorin palkansaajista lähes kaksi kolmesta (64 %) teki etätyötä vuonna 2023, ja yliopistoväestä lähes yhtä suuri osuus (59 %). Yksityissektorilla osuus oli 36 prosenttia ja kunta-alan palkansaajilla 28 prosenttia. Osuus jäi alhaisimmaksi (20 %) hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaajilla.

Kiinnostus ja mahdollisuus etätyöhön

Etätyön yleistymisestä huolimatta edelleen vuonna 2023 noin puolet palkansaajista teki työtä, jossa **etätyö ei ollut mahdollista**. Syynä oli yleensä työtehtävien laatu, hyvin harvoissa tapauksissa se, että työnantaja ei sallinut etätyötä. Valtaosa heistä, joille etätyö ei syystä tai toisesta olisi ollut nykyisessä työssä mahdollista, ei kertomansa mukaan olisi ollut siitä kiinnostunutkaan.

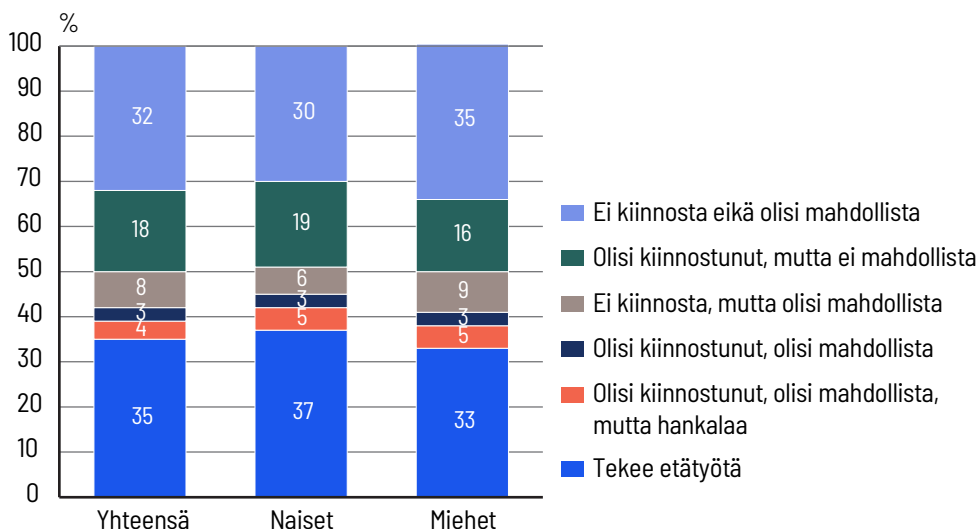
Yli 90 prosenttia työntekijäammateissa ja 50 prosenttia alemmina toimihenkilöinä työskentelevistä piti etätyötä omissa tehtävissään mahdottomana. Lisäksi työntekijöistä 5 ja alemmista toimihenkilöistä 10 prosenttia piti etätyötä periaatteessa mahdollisena, mutta hankalana toteuttaa.

Ylemmistä toimihenkilöistä 15 prosenttia piti etätyötä työtehtävien vuoksi mahdottomana ja lisäksi 7 prosenttia hankalana toteuttaa. Kyse oli ennen kaikkea opettajista, mutta myös lääkäreistä sekä luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijoista.

Kuviossa 20.5 on esitetty etätyötä parhaillaan tekevien palkansaajien osuuden lisäksi palkansaajista niiden osuudet, jotka olisivat olleet kiinnostuneita / eivät olleet kiinnostuneita etätyöstä ja joille se olisi / ei olisi ollut mahdollista.

Kuvio 20.5

Etätyön tekeminen, mahdollisuus ja kiinnostus siihen sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Kuvion lukuja voi tulkita niin, että 50 prosenttia suomalaispalkansaajista teki vuonna 2023 työtä, joka ei ollut paikkaan ainakaan täysin sidottua, vaan jota oli tai jota olisi ollut mahdollista tehdä ainakin osittain etätyönä. Tämä käy hyvin yhteen sen kanssa, että vuoden 2021 Koronakriisin vaikutuksen työelämään -kyselyssä noin puolet palkansaajista joko teki tai oli koronakriisin aikana tehnyt etätyötä. Ne, jotka eivät missään vaiheessa koronakriisin aikana olleet tehneet etätyötä, olivat etupäässä sellaisissa työtehtävissä, joissa etätyö ei ollut mahdollista ([Sutela & Pärnänen 2021](#)).

Digitalisaation kehittyminen ja asenteiden muuttuminen näkyvät siinä, että vielä vuoden 2018 työolotutkimuksen käyntihaastattelussa ”vain” 43 prosenttia palkansaajista joko teki etätyötä tai oli sitä mieltä, että se olisi omissa tehtävissä mahdollista. Pandemian poikkeusolojen aikana osa sellaisista tehtävistä, joissa etätyötä pidettiin aiemmin mahdottomana – kuten opetustyö – siirtyi ainakin väliaikaisesti etäyhteyksien varaan. Jotkut näistä poikkeusajan luovista ratkaisuista ovat ajan myötä todennäköisesti vakiintuneet uusiksi käytännöiksi, jolloin etätyökin näyttäytyy aiempaa useammalle mahdollisempaan.

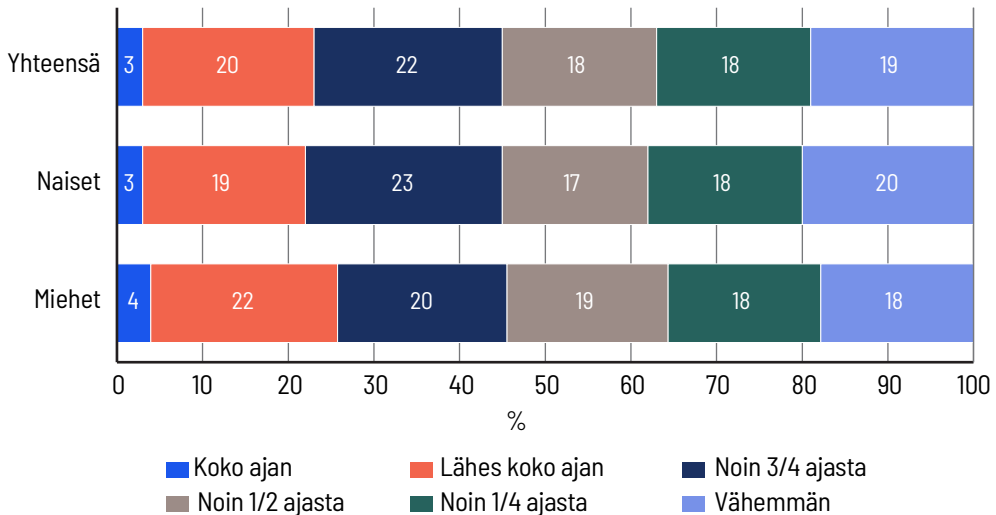
Etätyön osuus työajasta

Viidennes etätyötä tekevästä oli lähes koko työaikansa etätyössä, reilu viidennes teki etätyötä noin kolme neljäsosaa ajasta, vajaa viidennes noin puolet työajastaan, vajaa viidennes noin neljäsosan ja noin viidennes tätä vähemmän. Muutama prosentti teki pelkästään etätyötä. Sukupuolen tai iän mukaisia eroja ei juuri ollut. (Kuvio 20.6.)

Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (kuten sovellussuunnittelijat ja -arkkitehdit) erottuvat ryhmänä, jossa etätyön tekeminen joko koko tai lähes koko työajan oli selvästi yleisempää (73 %) kuin muissa ammattiryhmissä.

Kuvio 20.6

Etätyön osuus työajasta
Etätyötä tekevät palkansaajat, Työolotutkimus 2023



Ylemmistä toimihenkilöistä 65 ja alemmista 60 prosenttia teki etätyötä vähintään puolet työajastaan. Niillä harvoilla työntekijäasemassa olevilla, jotka tekivät etätyötä, etätyön osuus työajasta jäi yleisimmin alle neljännekseen.

Valtiosektorin ja yliopiston etätyötä tekevästä palkansaajista noin 70 prosenttia teki etätyötä vähintään puolet työajastaan. Yksityissektorilla vastaava osuus oli hieman yli 60 prosenttia, kunta-alan palkansaajilla noin puolet. Hyvinvointialueiden tai -yhtymien etätyötä tekeville palkansaajilla etätyötä vähintään puolet työajastaan tekevien osuus jäi alle 40 prosenttiin.

Esihenkilötehtävissä toimivat tekivät yleisemmin etätöitä (45 %) kuin muut palkansaajat (31 %), mutta etätyön osuus työajasta jäi esihenkilöillä pienemmäksi. Etätyötä tekevästä esihenkilöistä 55 prosenttia oli etätyössä vähintään puolet työajastaan, kun vastaava osuus muilla etätyötä tekeville palkansaajilla oli 62 prosenttia.

Etätyötuntien kirjaaminen

Etätyön yhdeksi riskitekijäksi on nähty se, että työajan leimauslaitteen puuttuessa työpäivät saavat venyä joskus kohtuuttomiksi eikä työajasta tule pidetty kovin tarkasti kirjaa. Työterveyslaitoksen vuonna 2021 tekemässä kyselyssä kolmannes vastaajista arvioi tekevänsä etätyössä pidempää työviikkoa kuin toimistolla työskennellessään ([Ruohomäki ym. 2023](#)).

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa valtaosa (yhteensä 68 %, naiset 73 % ja miehet 64 %) etätyötä tekevistä palkansaajista sanoi kirjaavansa kaikki etätyössä tekemänsä tunnit työajaksi. Alemmista toimihenkilöistä näin teki 74 prosenttia, ylemmistä toimihenkilöistä 65 prosenttia.

Noin joka kuudennella (molemmat sukupuolet 17 %) etätyöläisellä osa etätyössä tehdyistä tunteista jäi kirjaamatta. Tämä oli hieman yleisempää ylemmille kuin alemmille toimihenkilöille.

Kaiken kaikkiaan lähes joka viides mies (19 %) ja noin joka kymmenes (11 %) etätyötä tekevä nainen koki, ettei kysymys työajan kirjaamisesta etätyössä koskenut heitä. Nämä vastaajat olivat ennen kaikkea johtajina sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoina ja asiantuntijoina työskenteleviä, ja valtaosa heistä toimi esihenkilöasemassa. Suuri osa tästä ryhmästä ei todennäköisesti ollut työaikalain piirissä.

Seuraavaksi tarkastellaan vain niitä etätyöntekijöitä, jotka kokivat kysymyksen työtuntien kirjaamisesta koskevan itseään. Naisten ja miesten välillä ei ollut juurikaan eroa: noin 80 prosenttia kirjasi kaikki etätyössä tehdyt tunnit, noin 20 prosenttia ei. Ylemmillä toimihenkilöillä kirjaamatta jättäminen oli yleisempää (22 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (16 %).

Useimmiten työtunnit jäivät kirjaamatta johtajilla ja ylemmillä virkamiehillä (40 %). Esihenkilöinä toimiville oli muita tyyppillisempää myös se, että osa etätyötunneista jäi kirjaamatta silloinkin, kun he olivat työaikalain piirissä.

Mitä iäkkäämmistä etätyöntekijöistä oli kyse, sitä useammin työtunteja jäi kirjaamatta. Kun esimerkiksi 25–34-vuotiaista etätyöntekijöistä vain 14 prosenttia jätti tunteja kirjaamatta, yli 55-vuotiailla osuus oli 29 prosenttia.

Etätyön osuudella työajasta ei näytä olevan juurikaan yhteyttä siihen, kuinka tunnollisesti työtunneista pidetään kirjaa. Pelkästään etätyötä tekevät erottuvat kuitenkin ryhmänä, jossa työtunteja jää kirjaamatta harvemmin (14 %) kuin muissa ryhmissä.

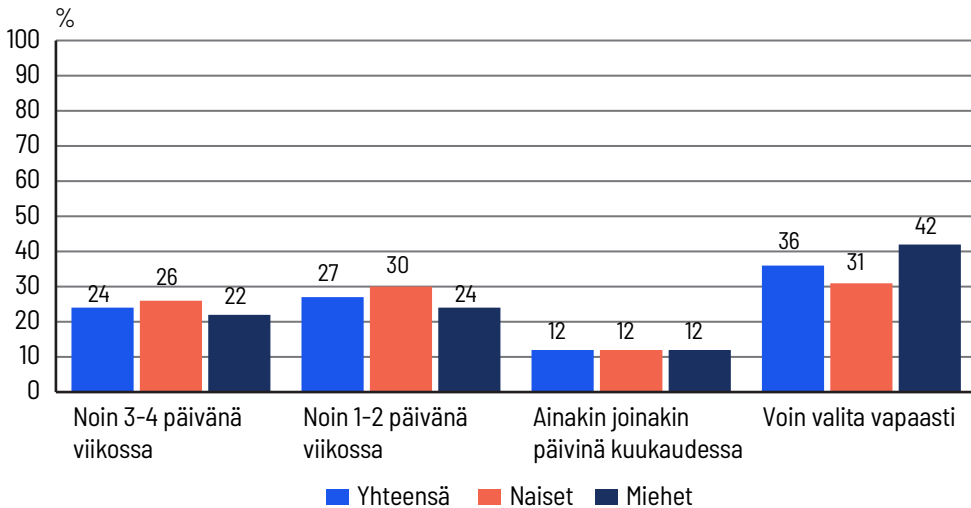
Lähipäivien velvoite

Työpaikkojen välillä on eroja siinä, missä määrin työntekijöille sallitaan etätyötä ja missä määrin heidän odotetaan olevan työpaikalla. Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan noin joka neljännellä palkansaajalla oli lupa etätyöhön korkeintaan päivänä, parina viikossa, kun taas reilu kolmannes

sai valita lähestulkoon vapaasti itse, kuinka usein kävi työpaikalla. Miehillä oli enemmän vapauksia tämän suhteen kuin naisilla. (Kuvio 20.7.)

Kuvio 20.7

Miten usein työnantaja edellyttää työpaikalla työskentelyä
Etätyötä tekevät palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Ylemmillä toimihenkilöillä oli selvästi enemmän vapausasteita kuin alemmilla toimihenkilöillä. Etätyötä tekevästä ylemmistä toimihenkilöistä joka viidennen (20 %) oli työskenneltävä työnantajan tiloissa 3–4 päivänä viikossa, kun alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 28 prosenttia.

Ylemmistä toimihenkilöistä 27 prosentin piti ilmestyä työpaikalle päivänä, parina viikossa ja 12 prosentin joinakin päivinä kuukaudessa, mutta 41 prosenttia sai valita etätyön määrän itse. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 29, 13 ja 30 prosenttia.

Hyvinvointialueiden ja -yhtymien etätyöpolitiikka oli tiukin. Siellä joka toisen (53 %) etätyöntekijän oli oltava työpaikalla useita päiviä viikossa, joka viidennen (22 %) päivä, pari viikossa, joka kymmenennen (10 %) joinakin päivinä kuukaudessa ja vain 14 prosenttia sai valita etätyön määrän itse.

Kuntatyönantajalla velvoite oli hieman löyhempi. Joka kolmannen (33 %) edellytettiin olevan työpaikalla 3–4 päivänä viikossa, ja joka kolmatta (32 %) koski velvoite olla paikalla 1–2 päivää viikossa. Kymmenelle prosentille riitti ilmestyminen joinakin päivinä kuukaudessa, ja joka neljäs (24 %) sai valita itse.

Yliopistoilla käytäntö oli kaikkein vapain. Ainoastaan 13 prosentin odotettiin työskentelevän työpaikalla 3–4 päivänä viikossa, kun 44 prosenttia koki voivansa valita etätyöpäivien määrän itsenäisesti.

Etätyön määränsä vapaasti itse valitsevien osuus oli lähes yhtä suuri yksityissektorilla (42 %) kuin yliopistoissa, mutta toisaalta noin joka viidettä (21 %) yksityissektorin palkansaajaa koski velvoite tulla työpaikalle 3–4 päivänä viikossa. Joka neljännestä (26 %) oli oltava paikalla päivänä parina viikossa ja joka kymmenennen joitakin kertoja kuukaudessa (10 %).

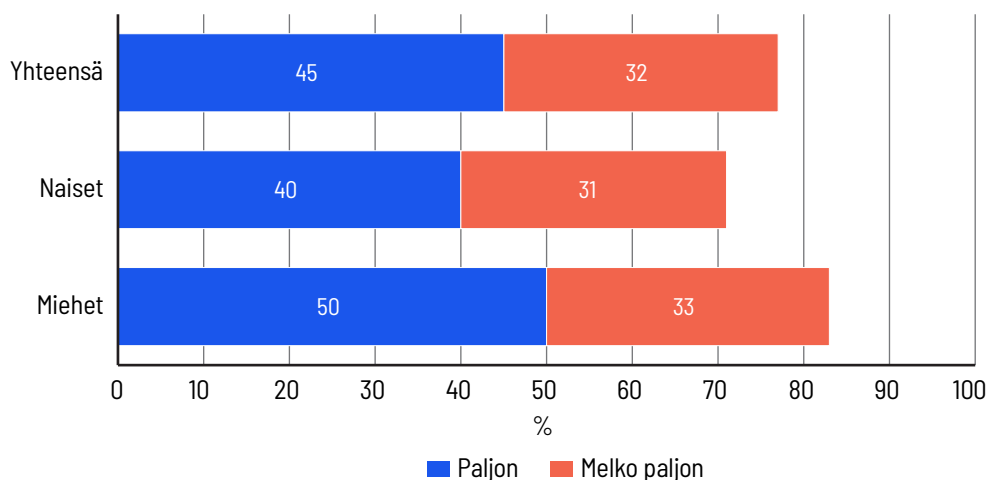
Valtiosektori muistutti yliopistoja siinä suhteessa, että ainoastaan 15 prosentilta etätyötä tekevästä palkansaajista työpaikalla läsnäoloa edellytettiin 3–4 päivänä viikossa. Valtiosektorin yleisin (34 %) käytäntö oli se, että työpaikalla odotettiin oltavan viikoittain ainakin päivä pari: täysin tai lähes täysin vapaasti etätyön määrän sai valita 23 prosenttia. Velvoite käydä työpaikalla vähintään muutaman kerran kuukaudessa koski 27:ää prosenttia.

Vaikutusmahdollisuudet etätyön määrään

Etätyöntekijöiltä kysyttiin vuonna 2023 myös sitä, missä määrin he itse kokivat voivansa vaikuttaa tekemänsä etätyön osuuteen työajasta. Lähestulkoon puolet (45 %) etätyöntekijöistä koki voivansa vaikuttaa paljon, noin kolmannes (32 %) melko paljon ja vajaa neljännestä (23 %) vain vähän tai ei lainkaan. Miehillä vaikutusmahdollisuuksia oli tässäkin asiassa yleisemmin kuin naisilla (ks. myös luku 9). (Kuvio 20.8)

Kuvio 20.8

Vaikutusmahdollisuudet siihen, miten paljon ja milloin etätyötä tekee
Etätyötä tekevät palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Eniten sananvaltaa etätyön ajoitukseen ja osuuteen oli yliopistojen palkansaajilla (53 % paljon). Yksityissektorilla (48 %) ja valtiolla (45 %) osuudet olivat vähän pienemmät. Kuntasektorilla vain reilu kolmannes (35 %) ja hyvinvointialueilla ja -yhtymissä vajaa neljännestä (24 %) koki voivansa vaikuttaa paljon siihen, milloin ja missä määrin he tekivät etätyötä.

Ylemmillä toimihenkilöillä paljon vaikutusmahdollisuuksia oli odotetusti yleisemmin (50 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (38 %). Molemmissa ryhmissä 32 prosenttia koki voivansa vaikuttaa melko paljon.

He, joilla vaikutusmahdollisuuksia oli eniten, myös tekivät tiiviimmin etätyötä. Kun vaikutusmahdollisuuksia oli paljon, 36 prosenttia teki pelkästään tai lähestulkoon koko työaikansa etätyötä. Neljännes (24 %) teki etätyötä korkeintaan neljäsosan työajastaan. Melko paljon vaikutusmahdollisuuksia omaavista 14 prosenttia teki ainoastaan tai lähestulkoon koko ajan etätyötä ja 37 prosenttia korkeintaan neljänneksen työajastaan. Niillä, joilla vaikutusmahdollisuuksia oli vähän, vastaavat osuudet olivat 8 ja 66 prosenttia.

Työolotutkimuksen luvut kuvaavat tilannetta loppuvuodesta 2023. Sittemmin, syksyllä 2024 on julkisuudessa keskusteltu paljon työpaikkojen paineista ottaa aiempaa tiukempaa linjaa, mitä tulee sallitun etätyön määrään (mm. [Yle 2.9.2024](#), [Yle 9.9.2024](#), [Helsingin Sanomat 29.9.2024](#), [Helsingin Sanomat 4.11.2024](#)).

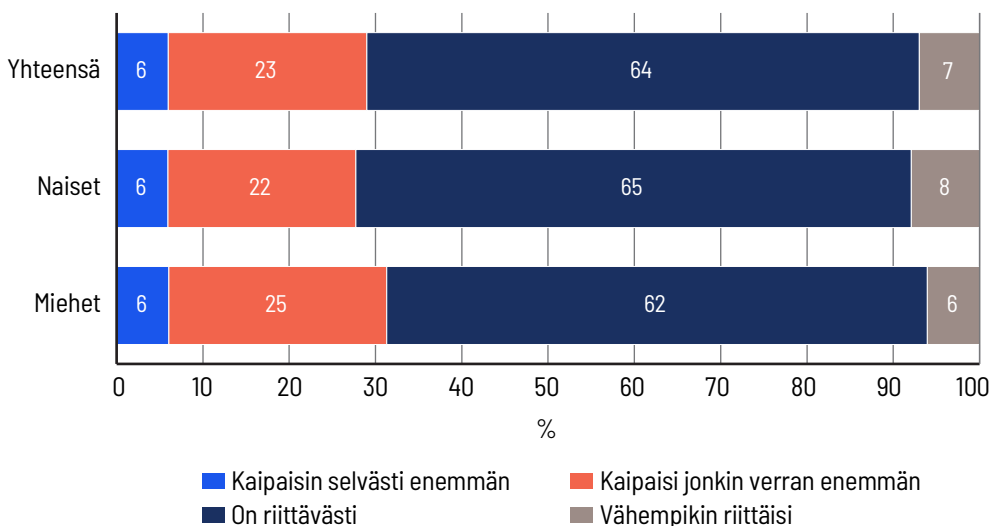
Kasvokkaisen vuorovaikutuksen kaipuu

Alle kolmannes (29 %) etätyön tekijöistä olisi kaivannut joko selvästi tai ainakin jonkin verran enemmän kasvokkaista vuorovaikutusta työssään kuin sitä nykyisellään oli – miehet hieman useammin kuin naiset. Vastaavasti kaksi kolmasosaa piti kasvokkaisen vuorovaikutuksen määrää nykyisellään riittävänä, naiset hieman useammin kuin miehet. Kaikista etätyöntekijöistä 7 prosentille olisi riittänyt nykyistä vähempikin kasvokkainen tapaaminen. (Kuvio 20.9)

Kuvio 20.9

Kasvokkaisen vuorovaikutuksen riittävyys

Etätyötä tekevät palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Mitä suurempi osuus työajasta kului etätyössä, sitä harvemmin kasvokkaista vuorovaikutusta pidettiin riittävänä nykyisellään. Lähes koko työaikansa etätyötä tekevästä 37 prosenttia olisi kaivannut enemmän vuorovaikutusta, kun 54 prosenttia piti määrää riittävänä – mutta toisaalta lähes joka kymmenes (9 %) olisi tullut hyvin toimeen vähemmälläkin kasvokkaisen vuorovaikutuksen määrällä.

Alle neljänneksen työajastaan etätyössä olevista 18 prosenttia olisi kaivannut lisää tapaamisia ja 76 prosenttia piti vuorovaikutuksen määrää riittävänä.

Ne, jotka parhaiten pystyivät vaikuttamaan oman etätyönsä määrään, olivat muita yleisemmin valtaosan työajastaan etätyössä. Samalla he olivat myös ryhmä, joka kaipasi muita useammin lisää kasvokkaisia kontakteja. Tämän ryhmän käyttäytyminen ja toiveet – paljon etätyötä ja kaipuu kasvokkaiisiin kohtaamisiin – näyttivät siis olevan osittain ristiriidassa keskenään.

Etätyön vapaudesta nauttiminen ja yhteisöllisyyden kaipuu eivät kuitenkaan välttämättä sulje toisiaan pois. Mutta jos on osa työyhteisöä, jossa tehdään paljon etätyötä, ei oman etätyörupeamansa jälkeen toimistolle tullessaan välttämättä tapaakaan työkavereita – koska he ovat puolestaan etätöissä.

Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan runsaasti etätyötä tekevät kärsivät muita enemmän yksinäisyydestä ja työssä tylsistymisestä ([Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2024](#)). Yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja edistäminen onkin todettu keskeiseksi haasteeksi etä- ja hybridityössä ([Ruohomäki ym. 2023](#)).

Ergonomia etätyössä ja haittojen arviointi

Ergonomia ei välttämättä toteudu etätyöympäristössä kaikilta osin yhtä hyvin kuin työnantajan tiloissa. Työrauhan kanssa näyttää olevan toisin, kuten taulukosta 20.1 ilmenee.

Noin joka neljäs (26 %) etätyötä tekevä koki vaikeat tai epämukavat työasennot häiritteviksi etätyöympäristössään. Samoista henkilöistä ainoastaan 5 % koki työnantajan tiloissa häiritteviä vaikeista tai epämukavista asennoista.

Toisaalta vain joka kymmenes etätyötä tekevä nimesi työympäristön rauhattomuuden etätyönsä häiritteviksi, mutta noin joka kolmas (32 %) koki rauhattomuutta työpaikalla työskennellessään.

Etätyön puutteellinen ergonomia oli tutumpaa naisille kuin miehille. Naiset kokivat selvästi miehiä useammin etätyönsä häiritteviksi vaikeat tai

epämukavat työasennot (naiset 34 %, miehet 16 %) sekä toistuvat yksipuoliset liikkeet (naiset 16 %, miehet 11 %).

Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 -kyselytutkimuksessa ilmenikin, että naisilla oli etätyössä selvästi harvemmin käytössään oma työhuone tai oma työpiste kuin miehillä; naiset tekivät etätyötä miehiä yleisemmin paikoissa, jotka periaatteessa oli varattu muuhun toimintaan, kuten ruokapöydän ääressä tai olohuoneen sohvalla. (Sutela & Pärnänen 2021.) Sama ilmiö on huomattu muuallakin (Felstead, tulossa).

Taulukko 20.1

Koetut haittatekijät työympäristön ja sukupuolen mukaan, %
Etätyötä tekevät palkansaajat, Työolotutkimus 2023

	Etätyöympäristö	Työympäristö työnantajan tiloissa
Yhteensä		
Heikko tai häikäisevä valaistus	11	8
Työympäristön rauhattomuus	10	32
Toistuvat yksipuoliset liikkeet	14	6
Vaikeat tai epämukavat asennot	26	5
Tilanahtaus	14	5
Naiset		
Heikko tai häikäisevä valaistus	13	9
Työympäristön rauhattomuus	9	36
Toistuvat yksipuoliset liikkeet	16	7
Vaikeat tai epämukavat asennot	34	5
Tilanahtaus	12	5
Miehet		
Heikko tai häikäisevä valaistus	8	5
Työympäristön rauhattomuus	10	27
Toistuvat yksipuoliset liikkeet	11	4
Vaikeat tai epämukavat asennot	16	4
Tilanahtaus	14	4

Etätöön työölojen ja työympäristön arviointi yhdessä työnantajansa

kanssa ei näyttänyt olevan kovin yleistä. Tätä oli tehnyt joka viides etätyöntekijä (naiset 21 %, miehet 18 %, yhteensä 20 %). Alemmat toimihenkilöt olivat tehneet arviointia yhdessä työnantajan kanssa useammin (25 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (17 %).

Valtiosektorin etätyötä tekevistä palkansaajista joka viides (25 %) kertoi työnantajan kanssa tehdystä arviosta, yliopistosektorilla ainoastaan 14 %. Muilla työnantajasektoreilla noin 20 % etätyöntekijöistä oli tehnyt tällaista arviointia työnantajansa kanssa.

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työpaikan olosuhteet vaikuttavat paljolti siihen, missä hybridityöntekijät haluavat tehdä töitä. Keskeiseksi syyksi

tulla toimistolle on osoittautunut se, että siellä tapaa kasvokkain työkavereita. Kuitenkin myös toimistojen laatu ja toimivuus vaikuttavat halun tulla toimistolle. Toimistolle vetää hyvä työrauha ja se, että käytössä on riittävästi tiloja keskittymistä vaativaan työhön. Vastaavasti tyytymättömyys työtiloihin lisää halukkuutta jäädä etätöihin. ([Haapakangas ym. 2024](#), [Ruohomäki 2024](#).)

Etätöiden osuus ja käytössä olevien työtilojen tyyppi näyttävät olevan yhteydessä myös työolotutkimuksen mukaan. Etätöiden osuus on suurin niillä etätöitä tekeillä palkansaajilla, joiden työpaikalla on käytössä monitilatoimisto tai avokonttori ilman omaa työpistettä (33 % koko tai lähes koko työpäivän etätöissä, 18 % korkeintaan neljänneksen työpäivästä etätöissä). Nimetyt työpisteet avo- tai monitoimitiloissa omaavista etätöiden tekijöistä selvästi harvempi (17 %) on koko tai lähes koko työaikansa etätöissä ja 38 prosenttia tekee etätöitä korkeintaan neljänneksen työpäivästä. Jos työnantajan tiloissa on käytössä jaettu työhuone 1–3 muun henkilön kanssa, lähes tai koko työaikansa etätöitä tekevien osuus on enää 11 prosenttia, ja noin puolet (51 %) jää etätöihin korkeintaan neljäsosaksi työpäivästä. Työnantajan tiloissa omassa työhuoneessa työskentelevistä etätöitä tekee koko tai lähes koko työaikansa 9 prosenttia, kun 60 prosentilla etätöiden osuus jää korkeintaan neljännekseen työpäivästä.

Kyseessä voi olla myös kehämäinen ilmiö. Kun työnantaja tiivistää työtiloja eikä omaa rauhallista työskentelysoppea ole työpaikalla kaikille enää luvassa, voi tulla entistä useammin tarve jäädä kodin rauhaan työskentelemään, jos se on mahdollista. Mitä vähemmän väkeä toimistolla sitten käy, sitä hyödyttömämmältä työnantajasta tuntuu maksaa kalliisti puolityhjistä tilasta. Ja kun tiivistetään edelleen, seurauksena voi olla se, että etätöiden määrä vastaavasti kasvaa.

21 Perhe ja työ

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut yksi työelämän keskustelluimpia aiheita 2000-luvulla niin kansallisesti kuin EU-politiikassakin. EU-politiikan keskeisen tavoitteen, naisten työllisyysasteen nostamisen, kannalta työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on keskiössä. Vuonna 2019 EU:ssa hyväksyttiin työelämän tasapaino -direktiivi, jossa säädellään isyysvapaasta, vanhempainvapaasta, omaishoitovapaasta ja joustavista työjärjestelyistä.

Suomessa naisten työssäkäynti on historiallisesti aina ollut laajaa, mutta samat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset koskevat myös meitä. Suomessa näkökulmana on ollut sukupuolten tasa-arvo, lapsiperheiden hyvinvointi sekä työelämän laatu yleisesti. Vuoden 2022 perhevapaaudistuksella pyritään lisäämään sukupuolten välistä tasa-arvoa, kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja, helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista, tunnistamaan paremmin perheiden moninaisuutta sekä parantamaan naisten työmarkkina-asemaa.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei koske kuitenkaan vain pikkulapsiperheen arkea eläviä työllisiä, vaan myös muunlaisessa elämäntilanteessa elävillä palkansaajilla on tarve ja oikeus löytää sopiva tasapaino työn ja yksityiselämänsä välille.

Työolotutkimuksissa työn ja perheen yhteensovittamista on käsitelty tutkimussarjan alusta saakka. Jo vuoden 1977 työolotutkimus sisälsi kysymyksiä vastaajan perhetilanteesta, ja sittemmin työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa on laajennettu joka tutkimuskierroksella. Ajan myötä on lisätty myös lapsettomille palkansaajille sopivia työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevia kysymyksiä.

Perherakenne

Suurimmalla osalla palkansaajista on joko puoliso tai lapsia tai molemmat. Työolotutkimuksen vuoden 2023 aineistossa naimisissa, avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa oli 69 prosenttia vastaajista. Eronneita, leskiä tai naimattomia oli sekä nais- että miespalkansaajista noin kolmasosa.

Ensisynnyttäjien keski-ikäen nousu näkyy perherakenteissa esimerkiksi siten, että 18–29-vuotiailla kahden aikuisen lapsiperheessä elävistä

naispalkansaajista vain 11 prosentilla ja 30–39-vuotiailla enää vain joka toisella (49 %) oli kotitaloudessa alle 18-vuotiaita lapsia vuonna 2023, kun vastaavat osuudet vuonna 1990 olivat 23 ja 66 prosenttia. Toisaalta taas iäkkäämmillä on aiempaa useammin vielä kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Esimerkiksi 40–49-vuotiaista naispalkansaajista kahden aikuisen kotitaloudessa lapsiperhevaihetta eli yli puolet (56 %). (Taulukko 21.1.)

Vuonna 2023 palkansaajista 34 prosentilla oli kotona pysyvästi asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, 4 prosentilla kotona osan aikaa asuvia lapsia ja 2 prosentilla sekä pysyvästi että osan aikaa asuvia lapsia. Vastaajista 60 prosentilla ei ollut alaikäisiä lapsia kotitaloudessa.

Taulukko 21.1

Palkansaajien perherakenne

Palkansaajat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan,

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023

Kahden aikuisen lapsiperhe, %

	1990	1997	2003	2008	2013 ¹⁾	2018 ¹⁾	2023 ¹⁾
Naiset							
Yhteensä	39	41	33	31	31	32	31
15–29 v. ²⁾	23	22	14	14	12	10	11
30–39 v.	66	67	59	58	55	56	49
40–49 v.	48	48	53	51	53	57	56
50–64 v.	6	10	9	10	10	8	10
Miehet							
Yhteensä	42	42	39	39	38	36	34
15–29 v. ²⁾	19	19	17	14	14	14	9
30–39 v.	65	60	59	61	56	50	45
40–49 v.	57	57	56	60	62	64	60
50–64 v.	13	20	20	20	19	19	21

Lapseton liitto, %

	1990	1997	2003	2008	2013 ¹⁾	2018 ¹⁾	2023 ¹⁾
Naiset							
Yhteensä	32	33	40	40	40	39	38
15–29 v. ²⁾	33	41	43	42	41	42	43
30–39 v.	12	10	18	19	24	21	26
40–49 v.	32	30	24	26	22	19	18
50–64 v.	67	62	67	64	63	62	60
Miehet							
Yhteensä	31	31	35	33	35	32	34
15–29 v. ²⁾	27	29	35	31	33	29	31
30–39 v.	14	17	18	18	21	22	25
40–49 v.	27	23	23	18	20	14	17
50–64 v.	74	66	62	61	63	58	58

Yksinhuoltaja, %

	1990	1997	2003	2008	2013 ¹⁾	2018 ¹⁾	2023 ¹⁾
Naiset							
Yhteensä	6	6	6	6	6	6	7
15-29 v. ²⁾	2	4	5	2	3	2	- ³⁾
30-39 v.	9	9	8	8	7	6	6
40-49 v.	8	7	10	12	14	13	14
50-64 v.	2	3	3	2	2	3	4
Miehet							
Yhteensä	1	1	1	1	3	4	4
15-29 v. ²⁾	-	1	-	-	3	2	- ³⁾
30-39 v.	2	2	1	2	4	4	- ³⁾
40-49 v.	2	2	2	3	4	9	9
50-64 v.	1	-	2	1	2	2	- ³⁾

Eronnut, leski, %

	1990	1997	2003	2008	2013 ¹⁾	2018 ¹⁾	2023 ¹⁾
Naiset							
Yhteensä	6	7	8	7	7	7	7
15-29 v. ²⁾	1	1	1	-	-	-	- ³⁾
30-39 v.	2	1	2	2	2	1	- ³⁾
40-49 v.	7	7	7	5	3	3	- ³⁾
50-64 v.	20	18	18	18	18	18	18
Miehet							
Yhteensä	4	5	5	6	4	5	5
15-29 v. ²⁾	1	1	2	1	2	-	- ³⁾
30-39 v.	4	3	3	4	1	2	- ³⁾
40-49 v.	6	7	6	7	4	3	- ³⁾
50-64 v.	7	9	8	10	8	13	10

Naimaton, %

	1990	1997	2003	2008	2013 ¹⁾	2018 ¹⁾	2023 ¹⁾
Naiset							
Yhteensä	17	13	13	15	16	17	17
15-29 v. ²⁾	41	31	38	41	43	46	43
30-39 v.	11	12	13	12	13	16	17
40-49 v.	6	8	6	6	9	8	10
50-64 v.	6	7	4	6	7	8	8
Miehet							
Yhteensä	22	21	20	21	17	22	23
15-29 v. ²⁾	53	50	47	54	47	55	55
30-39 v.	14	18	19	15	17	22	25
40-49 v.	7	11	12	12	10	11	11
50-64 v.	6	5	7	9	8	9	9

¹⁾ Vuosina 2013, 2018 ja 2023 mukana myös etävanhemmat

²⁾ Vuonna 2023 18-29-vuotiaat

³⁾ Ei riittävästi havaintoja, joten tietoja ei voida esittää

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi

Työolotutkimuksessa on aiemmin raportoitu työelämästä lastenhoidon vuoksi pidempään poissaolleiden, eritoten perhevapailloiden, tietoja. Vuoden 2023 tulosten tarkastelussa havaittiin, että työelämästä lastenhoidon vuoksi pidempään poissaolleiden osuudet olivat niin naisten kuin miestenkin kohdalla huomattavasti pienempiä verrattuna aiempiin vuosiin. Todennäköinen syy tälle oli vuoden 2023 uudenlainen kysymysmuotoilu, jossa ei erikseen mainittu perhevapaita, kuten aiempina vuosina. Tästä syystä osa vastaajista on ilmeisesti ajatellut kysymyksen kohdalla lähinnä muista kuin perhevapaasta aiheutuneita poissaoloja eivätkä perhevapaita lainkaan. Vuoden 2023 tuloksia ei siis raportoida tämän kysymyksen osalta.

Perhevapaiden pitämiseen liittyviä tietoja voidaan kuitenkin tarkastella esimerkiksi Kelan lapsiperhe-etuustilastosta. Miehille korvattujen päivien osuus vanhempainpäivärahapäivistä kasvoi vuonna 2023 edellisvuodesta 12,2 prosentista 15,6 prosenttiin. Tämän lisäksi perhevapaauudistuksen myötä 4.9.2022 tai sen jälkeen vuonna 2022 syntyneiden lasten isät ovat pitäneet keskimäärin 78 vanhempainrahapäivää, kun vielä vanhan lain mukaisen mallin aikana eli vuonna 2021 syntyneiden lasten isät ovat pitäneet keskimäärin 44 vanhempainrahapäivää ja vuonna 2020 syntyneiden lasten isät keskimäärin 41 vanhempainrahapäivää. ([Suomen virallinen tilasto \(SVT\): Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023, Kela 2024.](#)) Vanhempainpäivärahoja ovat 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen mukaan erityisraskausraha, raskausraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha. Tutkimuksen mukaan isät myös hoitavat pieniä lapsia entistä itsenäisemmin yhä useammin siten, että kun isä hoitaa lasta kotona, niin äiti on töissä tai opiskelee ([Kinnunen, Lammi-Taskula, Miettinen, Närvi, Saarikallio-Torp 2024](#)). Kaikki tämä kertoo osaltaan isien halusta osallistua entistä useammin pienten lasten hoitamiseen.

Äideillä lasten kotihoidon tuen käytön yleisyys on pysynyt pitkään lähes samalla tasolla, mutta tukikausien kesto on viime vuosikymmenen kuluessa hieman lyhentynyt. Sosioekonomiset erot näkyvät kotihoidontuen jaksojen pituudessa: matalasti koulutetut tai pienituloiset äidit käyttävät tukea pidempään kuin korkeasti koulutetut tai suurituloiset äidit. Pidemmät kotihoidontuen jaksot ovat yleisimpiä myös esimerkiksi yhden vanhemman talouksissa, kuntasektorilla, naisvaltaisilla aloilla sekä pienten työnantajien palveluksessa työskentelevillä. ([Kinnunen ym. 2024, Miettinen & Saarikallio-Torp 2023.](#)) Miesten osuus kaikista kotihoidon tukea saaneista oli vuonna 2023 8,8 prosenttia ja osuus on kasvanut viime vuosina vain hienoisesti ([Suomen virallinen tilasto \(SVT\): Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023](#)).

Lastenhoidosta johtuviin pidempiin poissaoloihin vaikuttaa yhtäältä kulloinenkin työllisyystilanne: hyvän taloussuhdanteen aikana äidit palaavat nopeammin perhevapailta töihin. Vaikuttaa myös siltä, että äidit ovat valmiimpia laittamaan lapsen kodin ulkopuoliseen hoitoon nuorempana kuin aiemmin, mikä heijastelee muutoksia pienten lasten vanhempien arvomaailmassa ja näkemyksissä lapsen sopivasta varhaiskasvatuksen aloituksesta ([Kinnunen ym. 2024](#)).

Suomessa perinteisesti vallinneen kokoaikatyön kulttuurin mukaisesti pienten lasten vanhemmat – käytännössä äidit – ovat pikemminkin valinneet kotona kotihoidontuen turvin olemisen tai kokoaikatyön kuin osa-aikaisen työskentelyn, päivittäin kuin useissa muissa Euroopan maissa (ks. myös luku 5). Suomalainen perhepolitiikka on 2000-luvulla kuitenkin enenevästi kannustanut vanhempia palaamaan perhevapaalta töihin edes osa-aikaisesti silloinkin, kun ajatus kokoaikatyöstä tuntuu liian äkkinäiseltä muutokselta.

Alle 3-vuotiaiden lasten ja pienten koululaisten vanhempien osa-aikaista työskentelyä tuetaan nykyisin osittaisella hoitorahalla ja joustavalla hoitorahalla. Vuonna 2023 osittaista hoitorahaa vuoden aikana saaneiden lukumäärä oli noin 15 000 vanhempaa. Tämän lisäksi joustavaa hoitorahaa sai noin 22 000 vanhempaa. Miesten osuus osittaista hoitorahaa saaneista oli 10,6 prosenttia ja joustavaa hoitorahaa saaneista 11,9 prosenttia vuonna 2023. Osuuksissa on ollut varsin vähäistä kasvua viime vuosina. ([Suomen virallinen tilasto \(SVT\): Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023.](#))

Tilapäinen hoitovapaa

Tilapäinen hoitovapaa mahdollistaa vanhemman jäämisen kotiin hoitamaan alle 10-vuotiasta sairasta lasta enimmillään neljäksi päiväksi. Vuodesta 2006 oikeus on koskenut myös etävanhempia.

Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 2003 alkaen alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta siitä, **kuinka usein he olivat jääneet kotiin hoitamaan sairasta lasta edeltävien 12 kuukauden aikana**. Vuosina 1984 ja 1997 samaa asiaa tiedusteltiin edeltävää puolta vuotta koskien.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa alle 10-vuotiaiden lasten palkansaaja-äideistä 70 prosenttia ja isistä 66 prosenttia oli ollut poissa työstä sairaan lapsen hoidon takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana niin, että poissaolo oli kestänyt 1–4 päivää. Vastaavasti noin joka kymmenes (11 %) äiti ja 8 prosenttia isistä oli ollut poissa työstä niin, että poissaolo oli kestänyt vähintään 5 päivää.

Sukupuolten välinen ero on tässä suhteessa kaventunut merkittävästi 1980-luvun puoliväliin verrattuna: tuolloin äidit (35 %) olivat olleet sairaan lapsen vuoksi kotona (edeltävän kuuden kuukauden aikana) kaksi kertaa niin yleisesti kuin isät (17 %).

Isien vähäisempi poissaolo äiteihin verrattuna selittyy osittain sillä, että monella pienen lapsen isällä on puoliso, joka hoitaa nuorinta lasta tai lapsia joka tapauksessa kotona. Tällöin työssäkäyvän puolison ei tarvitse jäädä pois töistä sairaan lapsen takia.

Kiinnostavaa kuitenkin on, että äitien ja isien ero kääntyy jopa hieman isien hyväksi, jos tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat vanhemmat kävivät kokoaikatyössä. Vuonna 2023 sellaisista perheistä, joissa molemmat puoliset kävivät kokopäivätyössä, alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 71 prosenttia ja isistä 73 prosenttia oli ollut poissa töistä 1–4 päivää viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana hoitaakseen sairasta lastaan. Yli viisi päivää kestäneiden poissaolojen osalta havaintoja ei ole riittävästi tietojen raportoimiseksi luotettavasti.

Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla

Tasa-arvoisen ja perheystävällisen työelämän näkökulmasta perhevastuiden jakamiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen kytkeytyy olennaisesti se, miten työpaikoilla suhtaudutaan perhevapaiden pitämiseen.

Työolotutkimuksessa on kysytty alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta, **kuinka helppoa tai vaikeaa heidän työpaikallaan isien ja äitien on pitää erilaisia perhevapaita**. Tältä osin vuoden 2023 tulokset vaikuttavat kovin myönteisiltä, vaikka ne eivät olekaan vertailukelpoisia aiempiin vuosiin tiedonkeruutavan muutoksesta johtuvan menetelmävaikutuksen vuoksi. Kuviossa 21.1 on esitetty osuudet palkansaajista, joiden mielestä äidin tai isän on erittäin helppo jäädä pidemmälle perhevapaalle tai osittaiselle hoitovapaalle eli osa-aikatyöhön lastenhoidon vuoksi.

Vuonna 2023 alle 10-vuotiaiden lasten palkansaajavanhemmista 53 prosenttia (naiset 55 %, miehet 51 %) arvioi, että heidän työpaikallaan äidin on erittäin helppoa jäädä pidemmälle perhevapaalle (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset). Vastaavasti 46 prosenttia (naiset 50 % ja miehet 43 %) katsoi, että isän on erittäin helppoa jäädä pidemmälle perhevapaalle (pl. **ei koske työpaikkaani** -vastaukset). Kun vastauksissa huomioidaan myös **melko helppoa** -vastaukset, nousevat osuudet äitien osalta 93 prosenttiin

(sukupuolten välillä ei juuri eroa) ja isien osalta 88 prosenttiin (naiset 90 %, miehet 86 %).

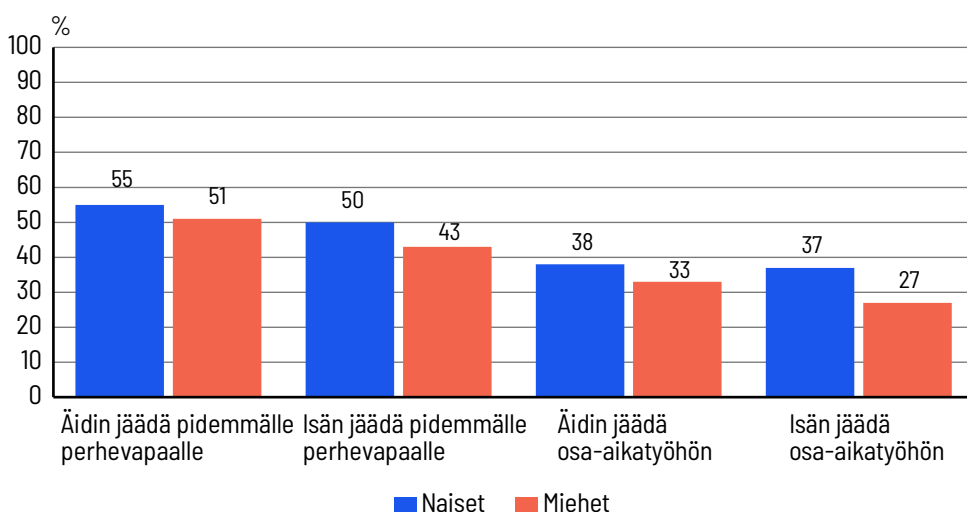
Ylemmistä toimihenkilöistä 60 prosenttia piti äitien jäämistä pidemmälle perhevapaalle työpaikallaan erittäin helppona, kun alemmista toimihenkilöistä näin katsoi 52 prosenttia ja työntekijäasemassa toimivista 37 prosenttia. Isän jäämistä pidemmälle perhevapaalle piti erittäin helppona 52 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 49 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja vajaa kolmasosa (29 %) työntekijäasemassa olevista.

Reilu kolmannes (36 %) palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan äidin on erittäin helppoa jäädä osa-aikatyöhön lastenhoidon vuoksi (naiset 38 %, miehet 33 %) ja 32 prosenttia piti isän osa-aikatyöhön jäämistä erittäin helppona (naiset 37 %, miehet 27 %) (kuvio 21.1). Kuten aiempina tutkimusvuosina, osa-aikatyön tekemiseen lastenhoidon vuoksi suhtaudutaan työpaikoilla siis penseämmin kuin pidempien perhevapaiden pitämiseen. Kun mukaan lasketaan myös **melko helppoa** -vastaukset, 80 prosenttia piti äidin (ei eroa sukupuolten välillä) ja 76 prosenttia isän (naiset 78 %, miehet 74 %) jäämistä helppona.

Sekä ylemmät että alemmat toimihenkilöt kokivat työntekijöitä selvästi useammin äidin tai isän jäämisen osa-aikatoihin erittäin helpoksi: toimihenkilöistä 38–39 prosenttia katsoi äidin ja 36 prosenttia isän jäämisen erittäin helpoksi, kun työntekijöillä osuudet olivat 22 ja 17 prosenttia.

Kuvio 21.1

Äitien tai isien erittäin helppo jäädä työpaikalta perhevapaalle Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat sukupuolen mukaan (pl. "ei koske työpaikkaani"-vastaukset), Työolotutkimus 2023



Työn ja perheen rajat

Perhevapaiden ja työnantajien suhtautumisen lisäksi työolotutkimuksessa on selvitetty myös palkansaajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta usein eri mittarein. Näissä väittämässä tiedonkeruutavan muutoksesta johtuva menetelmävaikutus on selvä, joten vuoden 2023 tuloksia ei verrata aiempiin.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa joka neljäs (26 %) palkansaaja koki, että **kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä työhön**. Tämä oli naisille (30 %) tyypillisempää kuin miehille (21 %). Jos tarkastellaan vain täysin samaa mieltä olevien osuuksia, naisista 5 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia katsoi kotiasioiden häiritsevän työhön keskittymistä.

Kotiasiat häiritisivät työntekoa useammin silloin, jos vastaajalla oli kotitaloudessa asuvia lapsia ja erityisesti, jos lapset olivat alle 10-vuotiaita (äidit 49 %, isät 38 %). Vastaava osuus lapsettomilla naisilla oli 22 prosenttia ja miehillä 16 prosenttia.

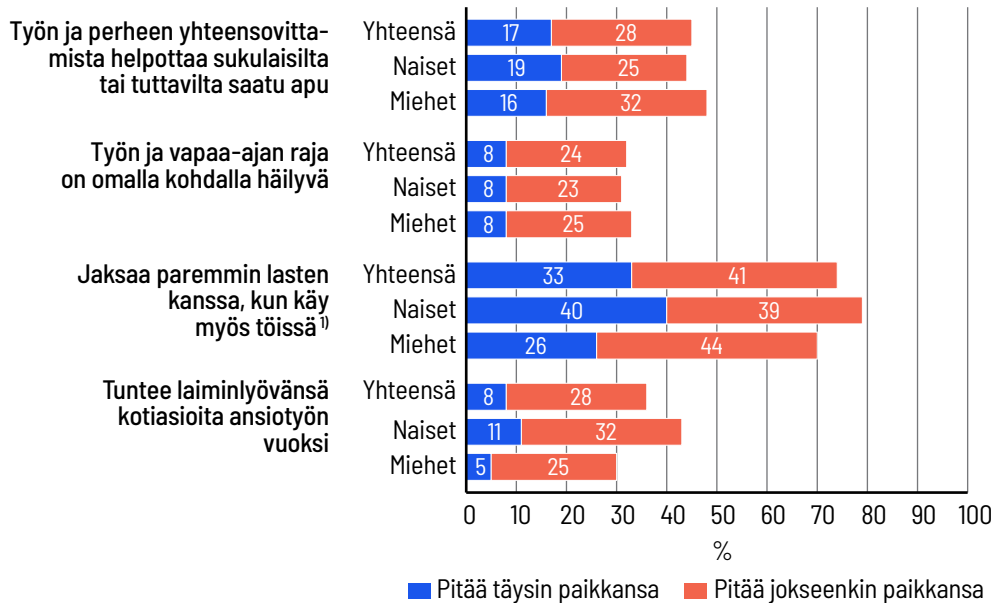
Työolotutkimuksessa kysyttiin asiaa myös toisin päin eli ansiotyön vaikutusta kotiasioihin. Palkansaajista 37 prosenttia **koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi**. Naisista näin tunsivat 43 prosenttia ja miehistä lähes joka kolmas (30 %) (kuviot 21.1 ja 21.2).

Laiminlyönnin tunteet olivat yleisempiä ylemmille (42 %) ja alemmille (38 %) toimihenkilöille kuin työntekijöille (30 %). Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä naiset kokivat näin useammin kuin miehet. Ylemmillä toimihenkilönaisilla osuus oli 49 prosenttia, alemmilla toimihenkilönaisilla 42 prosenttia ja työntekijänaisilla 35 prosenttia. Miesten vastaavat osuudet olivat ylemmillä toimihenkilöillä 34 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 29 prosenttia ja työntekijöillä 28 prosenttia.

Lapsettomat palkansaajat tunsivat laiminlyönnin tunteita harvemmin (naiset 37 % ja miehet 25 %) kuin ne palkansaajat, joilla oli kotona asuvia lapsia (naiset 52 % ja miehet 38 %). Äideillä tällaiset tunteet olivat yleisempiä silloin, kun nuorin lapsi oli 3–6-vuotias (59 %) tai 7–12-vuotias (57 %). Vastaava osuus alle 3-vuotiaiden äideillä oli 49 prosenttia ja vähintään yläasteikäisten lasten äideillä 46 prosenttia. Myös isillä laiminlyönnin tuntemuksia oli eniten silloin, kun nuorin lapsi oli 3–6-vuotias (43 %). Tosin myös 7–12-vuotiaiden sekä alle 3-vuotiaiden lasten isistä näin tunsivat noin 40 prosenttia. Osuus laski 32 prosenttiin lasten ollessa jo yläasteella tai sitä vanhempia.

Kuvio 21.2

Työn ja perheen yhteensovittaminen sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, Työolotutkimus 2023



¹⁾ Pl. "Ei koske minua" -vastaukset

Suurin osa (74 %) palkansaajavanhemmista oli kuitenkin sitä mieltä, että **he jaksavat paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös töissä** (kuvio 21.2.). Naisista tätä mieltä oli 79 prosenttia ja miehistä 70 prosenttia. Tässä tarkastelussa on poistettu **ei koske minua**-vastaukset.

Ylemmistä toimihenkilöäideistä hieman suurempi osuus (82 %) tunsi jaksavansa paremmin lasten kanssa käydessään töissä verrattuna alempiin toimihenkilöihin (77 %) ja työntekijöihin (76 %). Myös miehistä ylemmät toimihenkilöt kokivat jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun kävivät myös töissä (76 %). Vastaavat osuudet olivat alemmilla toimihenkilömiehillä 68 prosenttia ja työntekijämiehillä 64 prosenttia.

Äitien osalta lapsien iällä on vaikutusta niin, että nuorimman lapsen ollessa alle 3-vuotias 84 prosenttia koki jaksavansa paremmin lasten kanssa käydessään töissä. Osuudet laskivat jonkin verran lasten ollessa vähän vanhempia (80 % nuorimman lapsen ollessa 3–6-vuotias, 79 prosenttia nuorimman lapsen ollessa 7–12-vuotias ja 74 prosenttia nuorimman lapsen ollessa vähintään 13-vuotias).

Noin kolmannes (sukupuolet yhteensä 33 %, naiset 31 %, miehet 34 %) palkansaajista oli täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että heidän kohdallaan **työn ja vapaa-ajan raja on häilyvä** (kuvio 21.2). Osuudet ovat varsin alhaisia suhteessa siihen, että esimerkiksi vuoden 2019 työvoimatutkimuksen lisätutkimuksen mukaan peräti 70 prosenttia suomalaisista 15–74-vuotiaista

työllisistä kertoi, että heihin oli otettu yhteyttä työasioissa työajan ulkopuolella edellisten kahden kuukauden aikana. Suomi erottuikin tässä suhteessa maana, jossa tällaisia yhteydenottoja oli ollut eniten ja tiheimmin. ([Eurostat 2020](#), [Sutela 2020a](#).)

Työn ja vapaa-ajan rajan häilyminen oli tyypillisintä ylemmille toimihenkilöille (45 %). Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 28 prosenttia ja työntekijöillä 24 prosenttia. Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna yliopistoissa työskentelevistä puolet koki rajan olevan häilyvä (50 %). Vastaavasti yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla näin tunsu 34 prosenttia, valtiosektorilla 30 prosenttia ja hyvinvointialueilla tai -yhtymissä vain joka viides (21 %).

Palkansaajat ovat tehneet myös valintoja, joilla helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Yksi näistä keinoista on työskennellä osa-aikaisesti. Kaikista palkansaajista joka viides (20 %) oli **tehnyt jossain vaiheessa työuraansa osa-aikatyötä perheen vuoksi**, naisista (30 %) selvästi miehiä (9 %) useampi. Jos tarkastellaan vain niitä, joilla oli kotona asuvia lapsia, osuus nousi kaikilla palkansaajilla 32 prosenttiin: naisilla peräti 50 prosenttiin ja miehilläkin 13 prosenttiin.

Hyvinvointialueilla tai -yhtymissä työskentelevistä naisista, joilla oli kotona asuvia lapsia, 60 prosenttia oli työskennellyt osa-aikaisesti perhesyistä jossain vaiheessa työuraansa. Vastaava osuus valtiosektorilla työskentelevillä naisilla oli 52 prosenttia, yksityisellä sektorilla 48 prosenttia ja kuntasektorilla 46 prosenttia. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna palkansaajanaisilla ei juurikaan ollut eroja osuuksissa (alemmat toimihenkilöt 51 %, ylemmät toimihenkilöt 49 % ja työntekijät 49 %).

Palkansaajilta tiedusteltiin myös sitä, olivatko **he jättäneet ottamatta vastaan vaativampaa työtä tai työtehtäviä perhesyistä** joskus työuransa aikana. Näin oli tehnyt 18 prosenttia palkansaajista, naiset (22 %) useammin kuin miehet (14 %). Ylemmät toimihenkilöt (21 %) ja alemmat toimihenkilöt (19 %) olivat kieltäytyneet vaativammista töistä useammin kuin työntekijät (14 %). Jos vastaajalla oli kotona asuvia lapsia, vaativammasta työstä tai työtehtävistä kieltäytyneiden osuus nousi 28 prosenttiin (naiset 33 %, miehet 22 %). Ylemmillä (29 %) ja alemmilla toimihenkilövanhemmilla (28 %) osuudet olivat hieman suuremmat kuin työntekijävanhemmilla (23 %).

Lähes puolet (48 %) palkansaajavanhemmista, joiden kotitaloudessa asui alle 18-vuotiaita lapsia, koki vuonna 2023, että **työn ja perheen yhteensovittamista helpotti heidän kohdallaan sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu**. Miehet (51 %) kokivat naisia (46 %) hieman useammin saavansa

tukea (kuvio 21.2). Työntekijöistä (51 %) ja alemmista toimihenkilöistä (49 %) hieman suurempi osuus arvioi sukulaisilta tai tuttavilta saadun avun helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista kuin ylemmistä toimihenkilöistä (45 %).

Kotityöt

Työolotutkimuksessa on jo vuodesta 1990 lähtien tiedusteltu myös puolisoiden keskinäistä **kotitöiden jakoa**. Vaikka kotityöt eivät suoraan liity ansiotyöhön, vaikuttavat ne kuitenkin välillisesti myös ansiotyön tekemiseen. Jos vastuu kotitöistä jää vain toisen puolison harteille, voi hänelle tällöin jäädä vähemmän aikaa ja jaksamista ottaa vastaan esimerkiksi vaativampia työtehtäviä. Kotitöistä vapautuminen voi siis auttaa palautumaan työpäivästä ja toisaalta myös mahdollistaa panostuksen työelämään ja ylipäänsä itsensä kehittämiseen.

Vuonna 2023 naisista puolet (50 %) katsoi tekevänsä enemmän kuin puoliso, kun vastaavasti miehistä 44 prosenttia katsoi puolison tekevän enemmän kuin he itse. Tasan kotitöiden jaon koki menevän 35 prosenttia naisista ja 44 prosenttia miehistä.

Vaikka vuoden 2023 tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa, ja naisten ja miesten käsitykset työnjaosta poikkeavat hieman toisistaan, on molempien sukupuolten vastauksista havaittavissa kuitenkin sama kehityksen suunta: kotitöiden jakaminen on huomattavasti tasaisempaa nyt kuin yli kolmekymmentä vuotta sitten. On kuitenkin huomattava, että kaikista palkansaajista edelleen puolet (50 %) katsoi naisen tekevän perheessä kotitöitä joko paljon tai jonkin verran enemmän kuin mies. Se, että mies tekisi paljon tai jonkin verran enemmän kotitöitä kuin nainen, on yhä varsin vähäistä (11 %). (Taulukko 21.2.)

Taulukko 21.2

Kotitöistä huolehtiminen, %

Palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023

	Yhteensä	Naiset	Miehet
Puoliso tekee paljon enemmän	18	26	10
Puoliso tekee jonkin verran enemmän	32	31	33
Puolisot tekevät saman verran	39	35	43
Puoliso tekee jonkin verran enemmän	8	6	9
Puoliso tekee paljon enemmän	3	2	4

Kun tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat puoliset olivat töissä ja kotona oli lapsia, kertoi 53 prosenttia vastaajista naisen tekevän kotitöitä paljon tai jonkin verran enemmän.

Ajankäytön ristiriidat

Töiden, kotitöiden ja vapaa-ajan yhteensovittaminen luo aika ajoin ristiriitoja puolisoiden välille, kun aikaa pitäisi riittää niin perheelle, työlle, kotitöille kuin harrastuksille ja rentoutumiseen. Etenkin pikkulapsivaiheessa puoliset joutuvat usein väistämättä sovittamaan aikataulujaan ja neuvottelemaan ajankäytöstä.

Parisuhteessa elävistä palkansaajista 62 prosenttia (naiset 58 %, miehet 65 %) vastasi vuonna 2023, että ajat sovitellaan puolison kanssa sopuisasti. Reilu kolmasosa (36 %) kertoi ristiriitoja esiintyvän joko silloin tällöin (sukupuolet yhteensä 33 %, naiset 35 %, miehet 31 %) tai paljon (sukupuolet yhteensä 3 %, naiset 4 %, miehet 2 %). Tulokset eivät ole vertailukelpoisia vuoteen 2023.

Ajankäytön ristiriidat ovat tavallisempia silloin, kun perheessä on pieniä lapsia. Alle 3-vuotiaiden sekä 3–6-vuotiaiden lasten vanhemmista alle puolet (46 %) koki, että ajat sovitellaan sopuisasti. Ajankäytöstään sopuisasti sopivien osuus näyttäisi kuitenkin jossain määrin kasvavan lasten varttuessa, kun ajankäyttöön tulee enemmän joustoa. 7–12-vuotiaiden lasten vanhemmista 54 prosenttia ja 13–17-vuotiaiden lasten vanhemmista 51 prosenttia sovitteli ajat sopuisasti. Tuloksessa voi tietysti osaltaan näkyä myös se, että tässä vaiheessa kaikkein riittäisimmat liitot ovat jo mahdollisesti päättyneet.

Taulukko 21.3

Ajankäytön ristiriidat
Palkansaajat sukupuolen ja nuorimman lapsen iän mukaan
Työolotutkimus 2023

	Yhteensä, %	Ajat sovitellaan sopuisasti, %	Ristiriitoja silloin tällöin/ paljon, %	Ristiriitoja aiemmin, ei enää, %
Yhteensä	100	62	36	2
Naiset	100	58	39	2
Miehet	100	65	33	-1)
Kotitaloudessa ei lapsia	100	71	27	2
Kotitaloudessa nuorin lapsi alle 3-vuotias	100	46	52	-1)
Kotitaloudessa nuorin lapsi 3–6-vuotias	100	46	53	-1)
Kotitaloudessa nuorin lapsi 7–12-vuotias	100	54	44	-1)
Kotitaloudessa nuorin lapsi 13–17-vuotias	100	51	47	-1)

Huolenpitovastuut aikuisista ja lapsista

Varsin monella palkansaajalla on **huolenpitovastuita** myös **oman kotitalouden ulkopuolisista aikuisista ja lapsista**. Kotitalouden ulkopuolista huolenpitoa tarvitsevat aikuiset ovat pääsääntöisesti omia tai puolison vanhempia ja kotitalouden ulkopuoliset lapset pääosin lastenlapsia

(kysymyksessä ei tarkoitettu etävanhempien lapsia, jotka asuvat osan aikaa toisessa kotitaloudessa, vaan muita lapsia).

Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan tällaisia vastuita oli 43 prosentilla palkansaajista, naisilla useammin (46 %) kuin miehillä (39 %). Huolenpitovastuut tyypillisesti kasvavat iän myötä: kun 18–24-vuotiaista neljäsosa (25 %) huolehti kotitalouden ulkopuolisista läheisistä, oli vastaava osuus 55–67-vuotiailla 60 prosenttia. Tämän ikäisillä on usein jo varsin ikääntyneet, eriateista apua kaipaavat vanhemmat sekä monilla myös lapsenlapsia. Kuitenkin myös nuoremmilla on yllättävän paljon hoivavastuita, mitä voi selittää se, että kysymyksen ohjeissa huolenpidolla tarkoitettiin myös yhteydenpitoa puhelimitse. Huolenpidon laadusta ei näillä kysymyksillä saada tämän tarkempaa tietoa.

Palkansaajista reilulla neljänneksellä (27 %) oli **huolenpitovastuita sekä kotitalouden ulkopuolisista aikuisista että lapsista** (naiset 29 %, miehet 25 %). Eniten tämäntyyppistä hoivavastuita oli 45–54- ja 55–67-vuotiaiden ikäryhmissä (36 % ja 38 %), kun vastaava osuus oli 35–44-vuotiailla 25 prosenttia, 25–34-vuotiailla 15 prosenttia ja 18–24-vuotiailla 17 prosenttia.

Palkansaajista 13 prosenttia **auttoi pelkästään kotitalouden ulkopuolella olevia aikuisia** (naiset 14 %, miehet 12 %). Tämä oli yleisintä 45–54-vuotiaiden ja 55–67-vuotiaiden keskuudessa (17 % ja 16 %). Nuoremmissa ikäryhmissä osuudet olivat 35–44-vuotiailla 12 prosenttia, 25–34-vuotiailla 11 prosenttia ja 18–24-vuotiailla 7 prosenttia.

Niiden palkansaajien osuus, joilla oli **huolenpitovastuita pelkästään kotitalouden ulkopuolisista lapsista**, oli vuonna 2023 yhteensä 3 prosenttia (naiset 3 %, miehet 2 %). 55–64-vuotiaista tällaista huolenpitovastuita oli noin 7 prosentilla, kun nuoremmissa ikäryhmissä osuus oli noin prosentin-parin luokkaa.

Työelämäkeskustelussa on puhuttu myös niin sanotusta sandwich-sukupolvesta ([Brody 1981](#), [Miller 1981](#)). Käsitteellä voidaan viitata henkilöihin, jolla on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisista samaan aikaan, kun omat lapset ovat vielä pieniä. Käsitteellä voidaan myös kuvata henkilöitä, jotka omien ikääntyneiden vanhempien lisäksi auttavat omia varttuneempia lapsia ja lapsenlapsiaan. Työolotutkimuksen mukaan reilulla kolmanneksella (35 %) palkansaajista, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia, oli samaan aikaan huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista tai lapsista. Noin neljäsosa (26 %) auttoi sekä aikuisia että lapsia, 7 prosenttia huolehti vain aikuisista ja noin pari prosenttia pelkästään lapsista.

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Lopuksi vastaajilta kysyttiin, **kuinka tyytyväisiä he olivat siihen, miten hyvin he pystyivät yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssään.**

Kaikista palkansaajista neljäsosa (25 %) oli tähän erittäin tyytyväisiä ja 53 prosenttia melko tyytyväisiä. Sukupuolten väliset erot jäivät varsin pieniksi: erittäin tyytyväisiä oli naisista 24 prosenttia ja miehistä 26 prosenttia.

Vastaavasti melko tyytyväisiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen oli naisista 54 prosenttia ja miehistä 52 prosenttia. Iän mukaan tarkasteltuna tyytyväisyys oli tässä asiassa korkeimmillaan 18–24-vuotiailla, joista erittäin tyytyväisiä oli 31 prosenttia. Vastaavat osuudet olivat 25–34-vuotiailla 22 prosenttia, 35–44-vuotiailla 24 prosenttia, 45–54-vuotiailla 25 prosenttia ja 55–67-vuotiailla 27 prosenttia.

Ylemmillä toimihenkilöillä työn ja muun elämän yhdistämiseen erittäin tyytyväisten osuus (27 %) oli hieman suurempi kuin alemmilla toimihenkilöillä (25 %) tai työntekijöillä (23 %). Työnantajasektorin mukaan katsottuna tässä suhteessa tyytyväisimmät palkansaajat löytyivät valtiolta (33 % erittäin tyytyväisiä). Yliopistoissa erittäin tyytyväisten osuus oli 30 prosenttia, yksityisellä sektorilla 25 prosenttia ja kuntasektorilla 24 prosenttia. Erittäin tyytyväisten osuus jäi hyvinvointialueilla - ja yhtymissä 20 prosenttiin. Tätä selittää osaltaan se, että esimerkiksi hyvinvointialueiden- ja yhtymien järjestämistä vastuuseen kuuluvalla sosiaali- ja terveysalalla – sekä pelastustoimessa – tehdään paljon vuorotyötä, joka voi osaltaan hankaloittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (esim. [Karhula ym. 2017](#)). Kyseisillä aloilla myös mahdollisuus etätöiden tekemiseen on moniin muihin aloihin verrattuna vähäisempää.

Yhteenveto

Työn ja perheen yhteensovittamista koskevat tulokset näyttävät varsin positiivisina vuoden 2023 työolotutkimuksen tietojen valossa, vaikka tulokset eivät olekaan vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.

Perherakenteissa on havaittavissa viime vuosien laskusuuntainen syntyvyys sekä se, että lapsia saadaan myös entistä vanhemmalla iällä, minkä vuoksi lapsiperheiden osuus on yleisesti siirtynyt myöhempään elämänvaiheeseen.

Perhevapaiden pitämisen osalta äitien ja isien toiminta on jatkanut lähentymistään. Vaikka naiset edelleen pitävät valtaosan perhevapaista ja ovat selvästi pidempiä aikoja perhevapailla kuin miehet, ovat suomalaiset isät olleet

aikaisempaa pidempiä aikoja poissa työstä lasten hoidon vuoksi. Etenkin vuoden 2022 perhevapaaudistus näyttäisi vauhdittaneen isien pitämien vanhempainrahapäivien määrän kasvua.

Myös perhevapaisiin suhtautumisen osalta vaikuttaa siltä, että asenneilmapiiri työpaikoilla on hyvinkin myönteistä. Osa-aikatyöhön lasten hoidon takia suhtaudutaan kuitenkin edelleen nihkeämmin kuin varsinaisiin perhevapaisiin.

Kuitenkin varsin iso osa palkansaajista, etenkin pienten lasten äidit, kokivat laiminlyövänsä kotiasioita työn takia. Tämä oli havaittavissa jo vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksista. Kun otetaan huomioon, että työn ja perheen yhteensovittamisen nähdään onnistuvan varsin hyvin, perhevapaiden pitämiseen suhtaudutaan työpaikoilla jokseenkin positiivisesti, kotitöiden jakaminen on vuosien saatossa muuttunut tasapuolisemmaksi eikä työn ja vapaa-ajan rajaakaan koeta erityisen häilyväksi, herää kysymys, että mistä tämä tulos sitten kumpuaa? Onko kyse siitä, että suorittamisen ja korkeiden vaatimusten kulttuuri on läpäissyt myös kodin piirin? Viitteitä tästä antavat osaltaan tutkimustulokset yksilökeskeisiin kulttuureihin kytkeytyvästä täydellisyyden tavoittelusta ja ulkoapäin koetutuista suorituspainaista sekä vanhemmuuteen liitetystä yksinpärjäämisen kulttuurista, joiden on osoitettu myötävaikuttavan myös suomalaisvanhempien kokemaan uupumukseen ([Roskam ym. 2024](#)).

22 Palkkaus

Työolotutkimuksessa on ollut kysymyksiä palkkauksesta 1980-luvulta lähtien. Tässä luvussa esitellään työolotutkimuksen tietoja liittyen palkkaustyyppiin, tulospalkkioiden saamiseen, esihenkilön kanssa käytyihin palkkakeskusteluihin samoin kuin palkka-avoimuuteen sekä palkan oikeudenmukaisuuteen.

Kiinteä kuukausipalkka oli palkansaajien yleisin palkkausmuoto Suomessa vuonna 2023 (yhteensä 58 %, naiset 64 %, miehet 52 %). Vajaa viidennes (19 %) palkansaajista sai kiinteää tuntipalkkaa, miehet (24 %) selvästi useammin kuin naiset (13 %).

Noin joka viidennen naisen (22 %) ja miehen (20 %) palkkaus koostui kiinteästä peruspalkasta sekä lisistä (esimerkiksi vuorolisästä, palkkiopalkasta tai osa-urakkapalkasta, pl. ylityökorvaukset). Lisäksi kolmisen prosenttia miehistä ja pari prosenttia naisista työskenteli pelkällä provisiopalkalla tai muun palkkausmuodon piirissä.

Palkkausjärjestelmän perusteet

Vajaa puolet palkansaajista – miehet useammin kuin naiset – on ollut **työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän** piirissä vuosina 2008–2018. Trendi on ollut nouseva vuodesta 2003. Vuoden 2023 luvut eivät kuitenkaan ole vertailukelpoisia aiempiin, sillä verkossa vastaavat näyttävät valitsevan huomattavan usein **”en tiedä”**-vaihtoehdon verrattuna käyntihaastatteluihin.

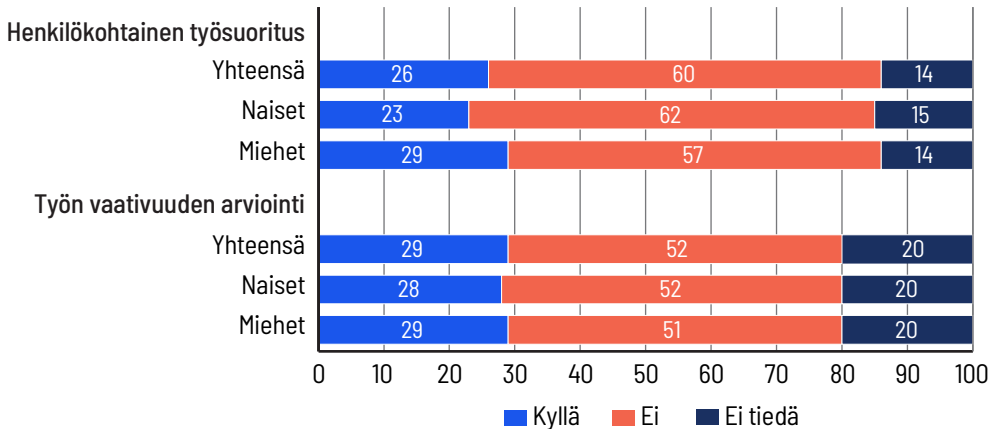
Vuonna 2023 työolotutkimuksessa 28 prosenttia palkansaajista vastasi heitä koskevan palkkausjärjestelmän perustuvan työn vaativuuden arviointiin, mutta viidennes (19 %) tiennyt, perustuiko se vai ei. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut juurikaan eroa.

Vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät olivat yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä (kyllä 32 %), jotka muita useammin myös tunsivat palkkausjärjestelmänsä perusteet (en tiedä 15 %). Vähiten kyllä-vastauksia (24 %) ja eniten en tiedä -vastauksia (26 %) oli työntekijöillä.

Kuten aiemminkin, valtiolla (83 %) ja yliopistolla (68 %) oli yleisimmin käytössä työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä vuonna 2023. Kunnalla sekä hyvinvointialueilla (29 %), samoin kuin yksityisellä sektorilla (24 %), tämä oli harvinaisempaa.

Kuvio 22.1

Palkkausjärjestelmän perusteet sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Päinvastoin kuin työn vaativuuden arviointi, **henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi palkkauksessa** näytti pikemminkin vähentyneen vuosien 2003–2018 välillä. Vuonna 2023 noin joka neljäs (26 %, naiset 22 %, miehet 29 %) palkansaaja sanoi olevansa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän piirissä. Kaikkiaan 14 prosenttia vastaajista ei tiennyt, perustuiko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Ylemmillä toimihenkilöillä (33 %) osuus oli selvästi isompi kuin alemmilla toimihenkilöillä (23 %) tai työntekijäasemassa (19 %) työskentelevillä. Yleisintä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi oli valtiosektorilla (83 %), hyvänä kakkosena yliopistot (60 %). Yksityissektorilla (24 %), kunnalla (15 %) ja hyvinvointialueilla (10 %) osuudet jäivät pienemmiksi.

Ammattiluokituksen 2-numerotasolla tarkasteltuna johtajien, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoiden ammateissa palkkaus perustui yleisimmin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin; osuudet olivat näissä ryhmissä vähintään 40 prosenttia. Osuudet jäivät 10 prosentin tienoille tai sen alle seuraavissa ammattiryhmissä: terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), kuljetustyöntekijät ja siivoojat.

Tulospalkkaus ja palkkakeskustelut

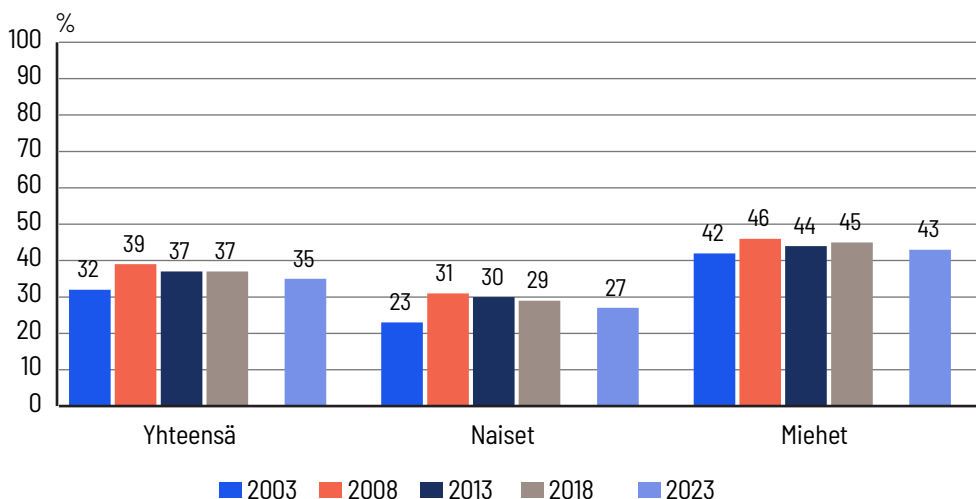
Työn vaativuuden arvioinnin sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 2003 lähtien **tulospalkkioista** eli siitä, maksetaanko työpaikalla työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita. Työnantajat voivat käyttää tulospalkkausta

esimerkiksi motivoitakseen työntekijöitä parempiin suorituksiin tai sitouttaakseen henkilöstöä.

Tulospalkkioiden maksaminen ei näytä ainakaan lisääntyneen vuoden 2008 jälkeen (kuvio 22.2). Yli kolmanneksella (35 %) palkansaajista oli työpaikalla käytössä tulospalkkausjärjestelmä vuonna 2023. Miehillä (43 %) tämä oli selvästi yleisempää kuin naisilla (27 %). Tulospalkkausta koskevia vuoden 2023 tuloksia voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin, sillä vuoden 2018 tuloksissa ei ollut käytännössä lainkaan eroa verkko- ja käyntihaastatteluvastausten kesken.

Kuvio 22.2

Tulospalkkausjärjestelmä käytössä työpaikalla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Tulospalkkaus koski useammin ylempiä (41 %) kuin alempia toimihenkilöitä (31 %) tai työntekijöitä (33 %). Ylemmistä toimihenkilöistä puolet (49 %), mutta naisista joka kolmas (33 %) työskenteli tulospalkkioita maksavilla työpaikoilla. Alempien toimihenkilöiden joukossa osuus oli miehillä 43 ja naisilla 24 prosenttia, työntekijämiehillä 37 prosenttia ja -naisilla 25 prosenttia.

Tulospalkkioita maksettiin lähinnä yksityisellä sektorilla (45 %), muilla sektoreilla osuus oli 7–11 prosenttia. Yksityisen sektorin työ onkin periaatteessa voittoa tuottavaa toisin kuin julkisen sektorin työ. Sukupuolierot olivat kuitenkin selvät niin yksityissektorilla, kuntasektorilla kuin hyvinvointialueilla, joilla miehet saivat yleisemmin tulospalkkioita kuin naiset. Valtiosektorilla ja yliopistoissa sukupuolten välillä ei ollut eroa.

Kuviossa 22.3 on esitetty **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Tässä faktakysymykseksi mielletävässä kysymyksessä vuoden 2023 lukuja voi pitää vertailukelpoisina aiempien kanssa.

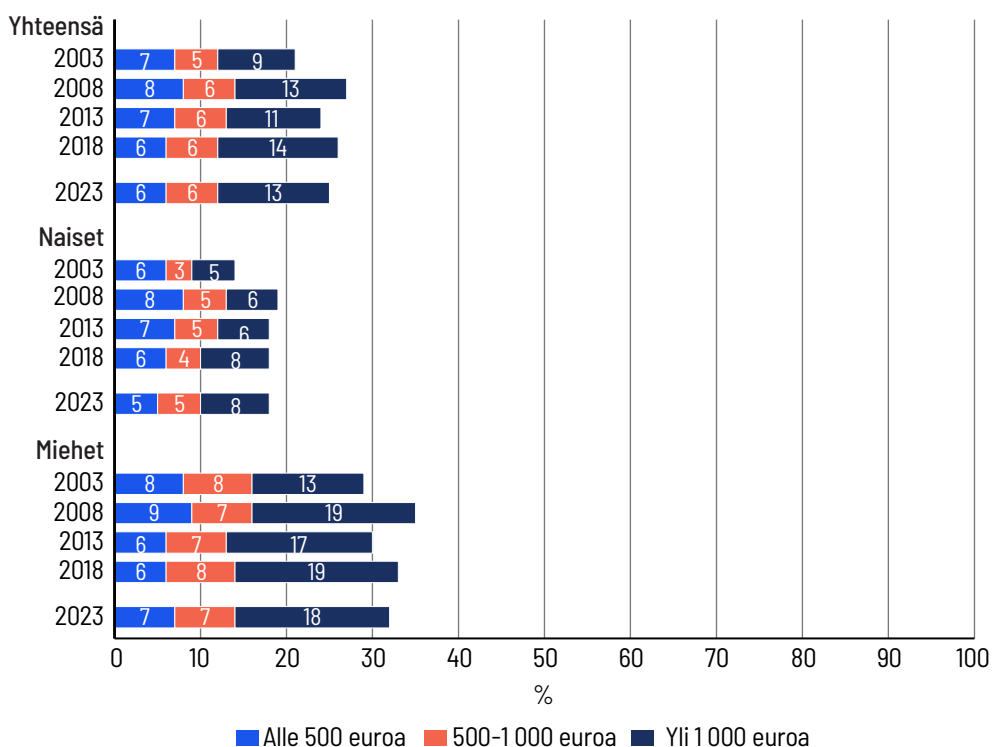
Vuonna 2023 joka neljäs (25 %) palkansaaja oli saanut tulospalkkioita viimeksi kuluneen vuoden aikana, naisista vajaa viidennes (18 %) ja miehistä lähes joka kolmas (32 %). Tulospalkkioita saaneiden osuuksien vaihtelu tutkimusvuosittain liittyyne kulloisiinkin taloustilanteisiin.

Miehille maksettujen tulospalkkioiden summat olivat huomattavasti suurempia kuin naisilla. Vuonna 2023 miespalkansaajista 18 prosenttia oli saanut tulospalkkioina yli 1 000 euroa, naisista vastaavasti 8 prosenttia. Pienempien summien osalta ero ei ole yhtä suuri.

Suuret yli 1 000 euron palkkiot yhdistyivät korkeaan koulutukseen, ylempään toimihenkilöasemaan ja yksityiseen sektoriin. Yksityissektorilla työskentelevistä joka viides (20 %, miehet 23 %, naiset 15 %) oli saanut edeltävän 12 kuukauden aikana yli 1 000 euron suuruisen tulospalkkion, kun muilla sektoreilla näin suuria summia saaneiden osuus oli vain prosentin, pari.

Kuvio 22.3

Saanut tulospalkkioita vuoden aikana sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Palkkakeskustelut esihenkilön kanssa

Vuonna 2023 palkansaajista 37 prosenttia – miehet aktiivisemmin (42 %) kuin naiset (31 %) – oli **käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esihenkilönsä kanssa** kuluneen vuoden aikana. Tuloksia voi pitää vertailukelpoisina aiempiin. (Kuvio 22.4.)

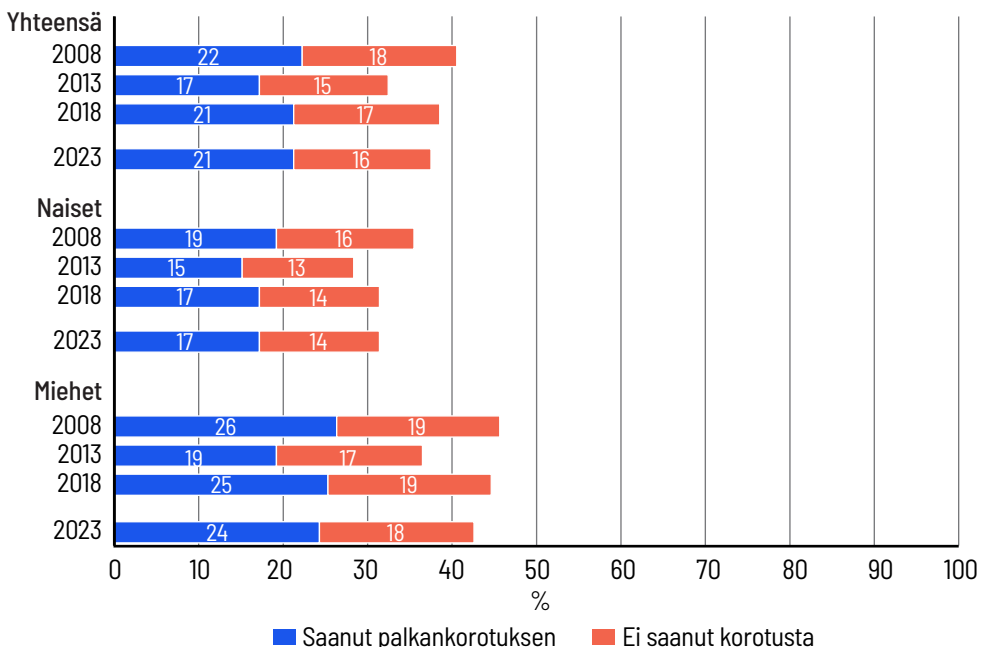
Ylemmillä toimihenkilöillä keskusteluja käyneiden osuus oli 43 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 34 ja työntekijöillä 30 prosenttia. Miehet olivat käyneet palkkakeskusteluja naisia selvästi yleisemmin kaikissa ryhmissä.

Henkilökohtaiset palkkakeskustelut olivat huomattavasti yleisempiä valtiosektorilla (70 %) kuin yksityisellä sektorilla (40 %) tai yliopistolla (38 %), puhumattakaan kuntasektorista (21 %) tai hyvinvointialueista (16 %). Palkkakeskustelut yhdistyvät usein niin sanottuihin kehitys- tai one-to-one-keskusteluihin, joita käydäänkin yleisimmin valtiosektorilla (ks. luku 9).

Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan noin joka viides (21 %) kaikista palkansaajista eli reilut puolet esihenkilönsä kanssa palkkakeskustelun käyneistä oli saanut keskustelun tuloksena palkankorotuksen. Käydyt keskustelut olivat johtaneet palkankorotukseen vain hieman useammin keskusteluja käyneillä miehillä (58 %) kuin naisilla (54 %). Yksityissektorilla ja yliopistoissa työskentelevistä palkansaajista noin 60 prosenttia oli onnistunut keskusteluissa. Valtio- ja kuntasektoreilla osuus jäi noin 50 prosenttiin ja hyvinvointialueilla 40 prosenttiin. Osuus oli alemmilla toimihenkilöillä hieman pienempi (53 %) kuin työntekijöillä (56 %) tai ylemmillä toimihenkilöillä (59 %).

Kuvio 22.4

Käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja vuoden aikana sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Parhaiten palkkakeskusteluissaan olivat onnistuneet informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, palvelutyöntekijät sekä rakennustyöntekijät, kun osuus lasketaan vain palkkakeskusteluja käyneistä. Tulos oli jäänyt vastaavasti

laihimmaksi ammattiryhmissä myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, terveydenhuollon asiantuntijat, suojele- ja vartiointityöntekijät sekä useimmat teollisuustyön työntekijäammatit.

Palkka-avoimuus ja palkan oikeudenmukaisuus

Työolotutkimuksessa on vuodesta 2003 lähtien kysytty palkkojen avoimuudesta väittämällä **Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa**. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa vajaa kolmannes (31 %) palkansaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Sukupuolten välillä ei ollut juuri lainkaan eroa. (Kuvio 22.5.)

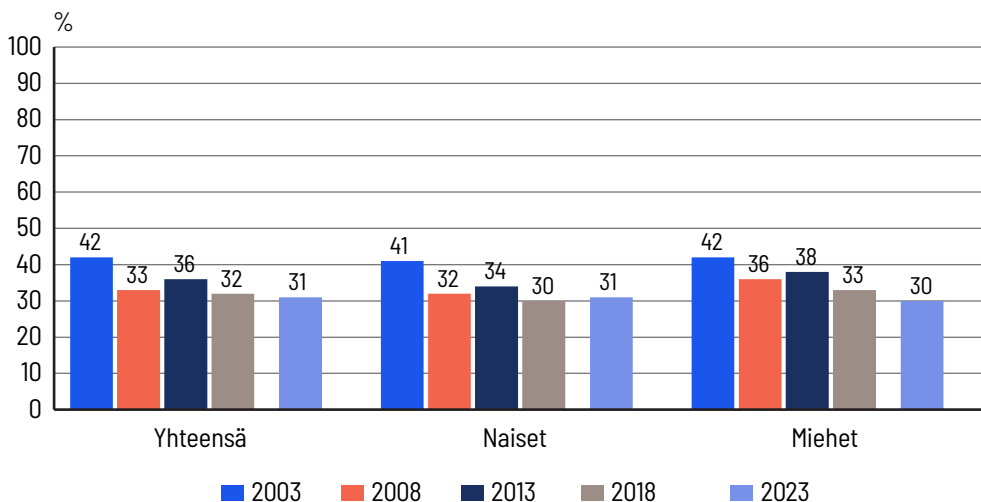
Yleinen trendi palkka-avoimuudessa on ollut pikemminkin alaspäin vuosina 2003–2018. Vaikka vuoden 2023 tulos ei ole täysin vertailukelpoinen aiempiin vuosiin, tilanne ei näyttäisi juurikaan muuttuneen vuodesta 2018.

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna työntekijäasemassa (35 %) olevat olivat useammin tietoisia työpaikkansa palkoista ja lisistä kuin alemmat (31 %) tai ylemmät toimihenkilöt (27 %).

Julkisen sektorin työpaikoissa – valtiolla, kunnissa ja hyvinvointialueilla – noin 40 prosenttia palkansaajista koki palkka-avoimuuden vallitsevan työpaikallaan, mutta yliopistojen palkansaajilla osuus oli reilu viidennes (35 %) ja yksityissektorilla 27 prosenttia.

Kuvio 22.5

Työpaikan palkat ja henkilökohtaiset lisät yleisesti tiedossa sukupuolen mukaan
Täysin tai jokseenkin samaa mieltä, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Ammatteja, joissa palkat ja henkilökohtaiset lisät olivat yleisimmin tiedossa, olivat opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, palvelutyöntekijät, suojelu- ja vartiointityöntekijät, prosessityöntekijät ja kuljetustyöntekijät sekä siivoajat. Näissä ammateissa noin 40 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siinä, että palkat olivat työpaikalla yleisesti tiedossa.

Ammatteja, joissa palkka-avoimuus oli vähäisintä, olivat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat samoin kuin laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät sekä asiakaspalvelutyöntekijät. Näissä ryhmissä korkeintaan parikymmentä prosenttia tiesi työkavereidensa palkkatason.

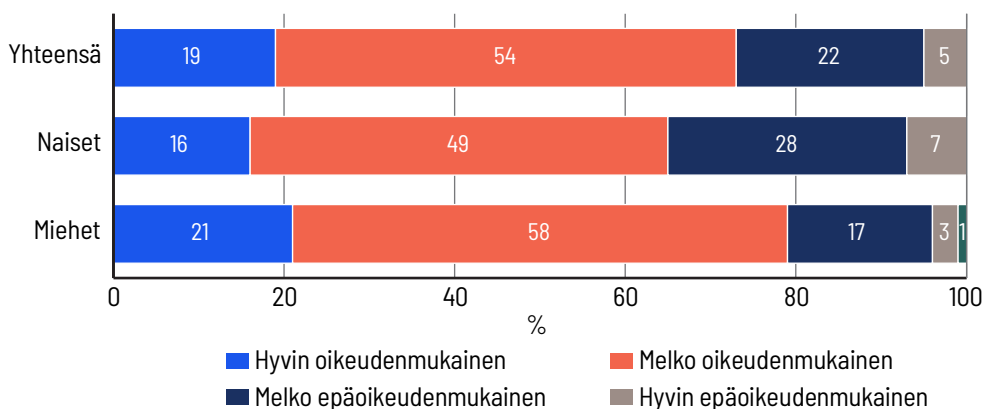
Palkan koettu oikeudenmukaisuus

Työolotutkimuksessa kysyttiin myös sitä, kuinka **oikeudenmukaisena vastaaja pitää omaa palkkaansa** (kuvio 22.6). Miehet pitivät palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena useammin (21 %) kuin naiset (16 %) vuonna 2023, kuten aiemminkin. Jos mukaan lasketaan palkkansa vähintäänkin melko oikeudenmukaiseksi kokevat, miehillä osuus oli 80 prosenttia ja naisilla 65 prosenttia. Kaikista palkansaajista vajaa viidennes (19 %) piti palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena ja yhteensä 72 prosenttia vähintäänkin melko oikeudenmukaisena.

Naisista 28 prosenttia koki palkkansa melko epäoikeudenmukaiseksi ja 7 prosenttia hyvin epäoikeudenmukaisesti. Miehillä vastaavat osuudet olivat 17 ja 3 prosenttia. Tulokset eivät ole vertailukelpoisia aiempiin.

Kuvio 22.6

Palkan koettu oikeudenmukaisuus sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2023



Ylemmillä toimihenkilöillä oikeudenmukaisuuden kokemus oli yleisempää (24 % hyvin oikeudenmukainen) kuin alemmilla toimihenkilöillä (15 %) ja työntekijöillä (18 %). Alemmat toimihenkilönaiset (12 %) olivat huomattavasti tyytymättömämpiä palkkaansa kuin alemmat toimihenkilömiehet (20 %). Sukupuolten ero on samansuuntainen, mutta pienempi, ylemmillä toimihenkilöillä (naiset 22 % ja miehet 26 %) ja työntekijöillä (naiset 17 %, miehet 19 %).

Tyytyväisimpiä palkan oikeudenmukaisuuteen oltiin valtiosektorilla (25 %) ja yksityissektorilla (21 %). Osuudet olivat matalampia yliopistoissa (15 %), kunnalla (13 %) ja hyvinvointialueilla (10 %).

Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet (21 %) olivat hieman tyytyväisempiä palkkansa oikeudenmukaisuuteen kuin toisen asteen (17 %) tai perusasteen suorittaneet (16 %). Sukupuolten välillä oli niin ikään tässä merkittävä ero: korkea-asteen suorittaneilla naisilla osuus oli 19 prosenttia, miehillä 25 prosenttia. Toisen asteen suorittaneilla naisten osuus oli 13 prosenttia ja miesten 20 prosenttia. Perusasteen suorittaneiden välillä ero oli pienempi (naiset 15 %, miehet 18 %).

Eroja sosioekonomisten ryhmien tai koulutusluokkien sisällä selittävät mitä luultavimminkin ammattirakenne. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla sekä palvelualan ammateissa työskentelevistä naisista hyvin harva piti palkkaansa oikeudenmukaisena. Terveydenhuollon asiantuntijoina toimivista naisista (kuten sairaanhoitajat) 7 prosenttia ja hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöitä työskentelevistä naisista (kuten lähihoitajat) vain 4 prosenttia koki palkkansa hyvin oikeudenmukaiseksi, kun yli puolet piti sitä melko tai hyvin epäoikeudenmukaisena.

23 Oireet ja sairastavuus

Palkansaajien terveydentila, työkyky ja työhyvinvointi ovat työolotutkimuksen perusteemoja. Ne ovat tärkeitä mittareita niin työnantajille, työturvallisuudesta ja työterveyshuollosta vastaaville tahoille kuin tutkijoillekin. Yhtäältä sairastavuus ja poissaolot ovat kustannuserä työorganisaatioille ja yhteiskunnalle, toisaalta oireilu voi viestiä puutteista työoloissa ja auttaa kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä.

Työolotutkimus sisältää varsin kattavasti tietoa palkansaajien koetusta terveydentilasta ja työkyvystä, sairauspoissaoloista ja sairaana työskentelystä, tuki- ja liikuntaelinvaivoista sekä psyykkisistä oireista, ja lisäksi myös kuntoutuksen tarpeesta ja siihen osallistumisesta.

Tietoja on pisimmillään yli 40 vuoden ajalta. Vuoden 2023 tiedonkeruutavan muutos samoin kuin tietyt kysymystekniset muutokset tosin tarkoittavat sitä, että tuoreimmat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien kanssa. Verkkovastaajien on todettu arvioivan terveydentilansa tyypillisesti huonommaksi kuin haastatteluun osallistuvat vastaajat. Toisin sanoen on tulkinnanvaraista, mikä osuus tämän aihealueen muutoksista selittyy verkkovastaamisen vaikutuksella ja mikä on todellista muutosta.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

Palkansaajien tuki- ja liikuntaelinvaivoja on työolotutkimuksissa seurattu 1970-luvulta saakka. Erilaiset tuki- ja liikuntaelinten vaivat ovat pitkällä aikavälillä lisääntyneet, mikä osittain johtunee palkansaajakunnan ikääntymisestä, osittain myös istumatyön yleistymisestä. Lisäksi suomalaiset liikkuvat aikaisempaa vähemmän, mikä myös voi heijastua tuloksiin ([Ruuskanen 2019](#)). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden rinnalla yleisimmät syyt siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2023 ([SVT Eläketurvakeskus 2024](#)).

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysyttiin monivalintakysymyksellä, esiintyikö vastaajalla toistuvaa kipua tai särkyä jossakin seuraavista kohdista: niska, kaularanka tai hartiat, kädet tai käsivarret, selkä, jalat, lonkat mukaan lukien – vai eikö särkyä ollut ollut missään mainituista paikoista. Kyseessä oli uusi kysymystekniikka, sillä viisi vuotta aiemmin jokaisesta kohdasta oli kysytty erikseen, esiintyikö siinä toistuvaa kipua tai särkyä.

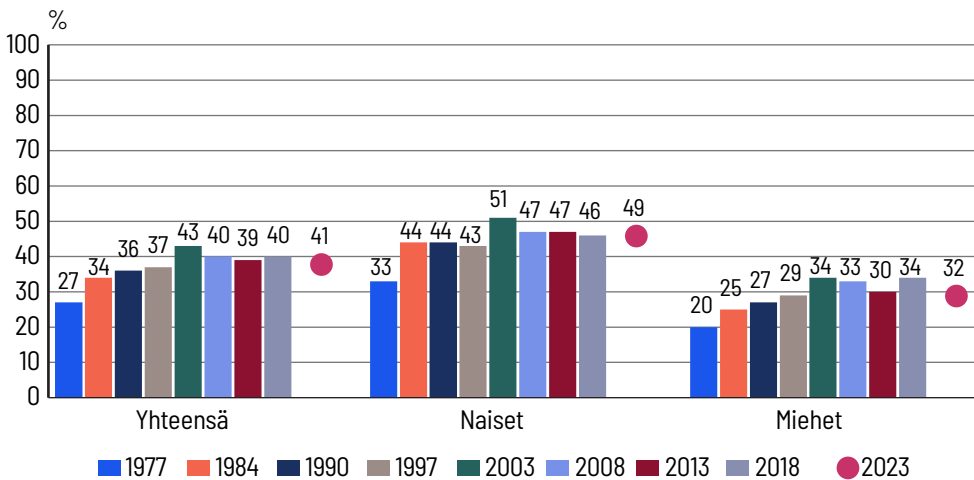
Niska, kaularanka tai hartiat

Kuten aikaisempinakin tutkimuskertoina myös vuonna 2023 yleisin tuki- ja liikuntaelinvaiva oli toistuva **särky niskassa, kaularangassa tai hartioissa**. Kivuista kertoi kärsineensä 41 prosenttia palkansaajista, naiset selvästi yleisemmin (49 %) kuin miehet (32 %).

Tämän tyyppiset vaivat yleistyivät 1970-luvun lopulta aina 2000-luvun alkuun saakka, minkä jälkeen taso oli huippuvuotta 2003 hieman alempana (kuvio 23.1). Niska- ja hartiakipujen yleistyminen 1970-luvun lähtötilanteeseen verrattuna selittynee osin palkansaajakunnan toimihenkilöistymisellä; ensin konekirjoitus- ja myöhemmin näyttöpäätetyön voi olettaa olevan yksi syy niska-hartiasärkyjen taustalla. Myös yleistynyt hoivatyö toistuvine ja raskaine nostoliikkeineen heijastunee erityisesti naisten kokemiin niska- ja hartiakipuihin.

Kuvio 23.1

Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa, kaularangassa tai hartioissa 15–64-vuotiaat (18–64-vuotiaat 2023) sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Niska- ja hartiasäryissä ei ollut vuonna 2023 juurikaan eroa nuorimpien ja iäkkäimpien palkansaajien kesken. Toistuvia kipuja ja särkyjä kokevien osuudet vaihtelivat alle 25-vuotiaiden 38 prosentista 35–44-vuotiaiden 44 prosenttiin, mistä ne taas vähenivät 55–67-vuotiaiden 39 prosenttiin (taulukko 23.1).

Tilanne on tässä suhteessa tyystin toinen kuin viime vuosituhaten puolella. Tuolloin vaivat olivat hyvin ikäsidonaisia: nuorilla palkansaajilla niitä oli selvästi harvemmin kuin viisi-kuusikymppisillä. Niska- ja hartiasäryt lisääntyivät roimasti erityisesti nuorilla vuosituhaten vaihteessa. Aikasarjaa

katsoessa on vaikea olla yhdistämättä ajankohtaa internetin yleistymiseen kotitalouksissa juuri vuosituhannen vaihteessa.

Taulukko 23.1

Toistuvaa kipua ja särkyä tuki- ja liikuntaelimissä

	15-24-v.*	25-34-v.	35-44-v.	45-54-v.	55-64-v.**
Niskassa, kaularangassa tai hartioissa					
1977	14	19	30	45	42
1984	22	29	37	46	49
1990	20	33	37	47	51
1997	20	31	40	43	36
2003	36	37	43	47	47
2008	36	36	42	45	42
2013	35	37	39	40	42
2018	37	38	41	41	42
2023	38	41	44	40	39
Käsissä tai käsivarsissa					
1977	9	13	25	39	40
1984	8	11	22	32	37
1990	7	11	21	35	42
1997	9	12	20	28	29
2003	15	15	23	29	33
2008	15	16	24	33	33
2013	13	15	21	27	36
2018	14	17	22	27	34
2023	11	12	18	21	23
Lanne-ristiselässä / selässä					
1977	18	20	33	42	38
1984	19	24	29	35	41
1990	18	20	26	36	38
1997	18	21	25	31	33
2003	26	26	30	33	38
2008	27	26	29	30	37
2013	29	25	30	31	35
2018	34	35	36	34	36
2023	32	30	33	31	28
Jaloissa, lonkat mukaan lukien					
1977	10	13	25	36	36
1984	11	13	22	35	45
1990	10	13	21	37	44
1997	12	10	18	24	35
2003	19	16	20	27	40
2008	19	16	22	34	38
2013	22	18	23	32	40
2018	20	20	28	35	45
2023	13	16	22	30	38

* 18-24 -vuotiaat vuonna 2023

** 55-67-vuotiaat vuonna 2023

Niska- ja hartiasäryt olivat vuonna 2023 miltei yhtä tyypillisiä alemmille toimihenkilöille (42 %), ylemmille toimihenkilöille (40 %) kuin työntekijöillekin (40 %). Tilanne oli muuttunut viiden vuoden takaiseen verrattuna sikäli, että vuonna 2018 ylemmillä toimihenkilöillä oli selvästi vähemmän (35 %) niska- ja hartiasärkyä kuin alemmilla toimihenkilöillä (43 %) ja työntekijöillä (41 %). Muutos voi olla yhteydessä ylempien toimihenkilöiden voimakkaasti lisääntyneeseen etätöyöhön, sillä ergonomia kotitoimistolla on harvoin yhtä hyvä kuin työnantajan tiloissa (ks. luku 20).

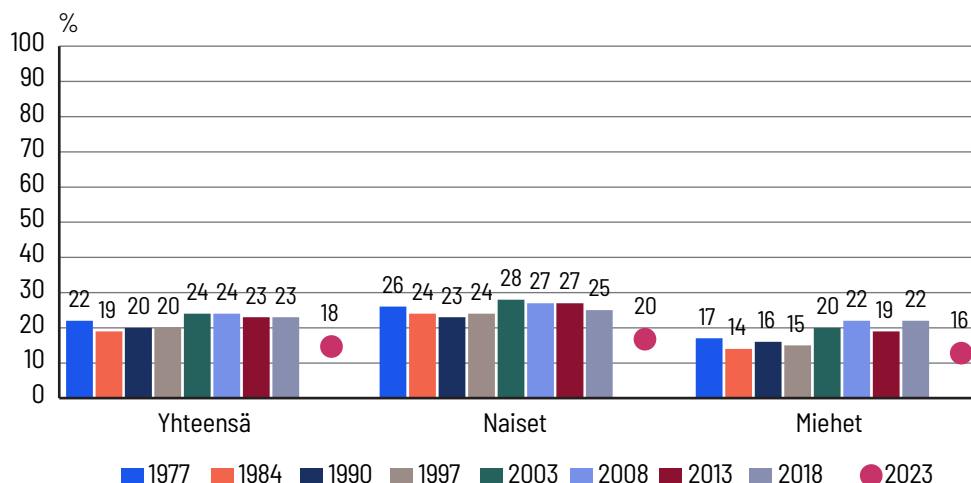
Hyvinvointialueiden (46 %) ja kuntien (45 %) palkansaajat kärsivät niska- ja hartiasäryistä muiden sektoreiden palkansaajia hieman useammin, joskin ero ei ole kovin suuri (yliopistot 43 %, yksityinen sektori 40 % ja valtio 37 %).

Kädet ja käsivarret

Toistuvasta kivusta **käsissä ja käsivarsissa** kärsi vuonna 2023 vajaa viidennes palkansaajista (18 %), naiset (20 %) hieman useammin kuin miehet (16 %). Käsiin ja käsivarsiin kohdistuvien kiputilojen yleisyydessä tapahtui kasvua 2000-luvulle tultaessa, minkä jälkeen tilanne pysyi varsin vakaana vuoteen 2018 asti. Vuoden 2023 tulokset eivät ole vertailukelpoisia aiempien tutkimusvuosien kanssa. (Kuvio 23.2.)

Kuvio 23.2

Toistuvaa kipua ja särkyä käsissä sekä käsivarsissa 15–64-vuotiaat (18–64-vuotiaat 2023) sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018 sekä 2023



Käsien ja käsivarsien toistuva kipu oli selvästi yleisintä työntekijöiden parissa (26 %) siinä missä alemmilla toimihenkilöillä osuus oli vajaa viidennes (18 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä vain 12 prosenttia.

Eroa löytyi myös työnantajasektoreittain. Yleisimpiä käsi- ja käsivarsikivut olivat hyvinvointialueiden (21 %) ja kuntien (18 %) työntekijöillä, vähäisimpiä valtiolla (11 %). Muut sektorit sijoittuivat tähän väliin (yksityinen 18 %, yliopistot 15 %).

Käsissä ja käsivarsissa koetut toistuvat kivut olivat sitä yleisempiä, mitä vanhemmista palkansaajista on kyse. Alle 25-vuotiaista vain 11 prosenttia raportoi viikoittaisista kivuista käsissä ja käsivarsissa, mutta 55–67-vuotiailla osuus oli 23 prosenttia vuonna 2023. Yhteys ikään oli samansuuntainen aiempinakin vuosikymmeninä, mutta ikäryhmittäiset erot ovat ajan myötä pienentyneet: kivut ovat yleistyneet nuorimmilla ja vähentyneet vanhimmilla palkansaajilla (taulukko 23.1).

Selkä

Selkävaivoista kysyttiin työolotutkimuksessa vuoteen 2013 saakka siten, että kysymys koski särkyä ristiselässä. Vuosien 2018 ja 2023 lomakkeilla kysymystä ei enää tarkennettu vaan kysyttiin yleisemmällä tasolla, oliko vastaajalla toistuvaa kipua tai särkyä selässä.

Kuten kuvioista 23.3 näkyy, ristiselkäkivuista on vuosien saatossa kärsinyt 26–31 prosenttia palkansaajista pienin vaihteluin. Selkävaivat näyttävät olleen 2000-luvulla hieman yleisempiä – erityisesti naisilla – kuin vielä 1970-, 1980- tai 1990-luvulla.

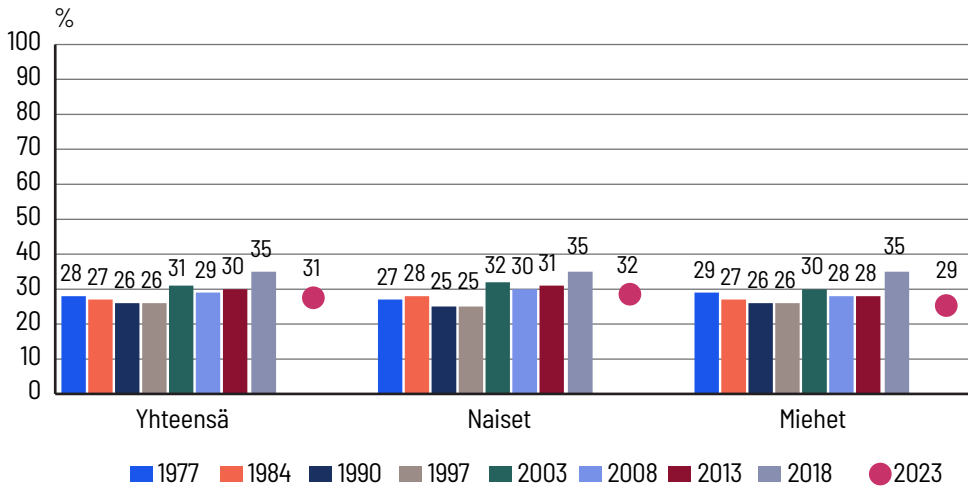
Vuonna 2023 vajaa kolmannes (sukupuolet yhteensä 31 %, naiset 32 %, miehet 29 %) palkansaajista koki toistuvaa kipua ja särkyä selässään. Selkäkivut vaivasivat työntekijöitä (37 %) yleisemmin kuin alempia toimihenkilöitä (30 %) tai ylempiä toimihenkilöitä (25 %). Hyvinvointialueiden (33 %), kuntien (30 %) ja yksityisen sektorin (31 %) palkansaajat kärsivät selkäkivuista yleisemmin kuin yliopistoissa (27 %) ja valtiolla (19 %) työskentelevät.

Ristiselkäkipuja kuvaavan vuosien 1977–2013 aikasarjan alussa on selkeä ikäsidonaisuus: mitä nuoremmista palkansaajista oli kyse, sitä harvinaisempia kivut olivat. Vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimusten välissä erityisesti nuorten selkäkivut yleistyivät harppausmaisesti ja selkäsärkyjen vahva yhteys ikään alkoi muutenkin lieventyä 2000-luvulla. (Taulukko 23.1.)

Vuosina 2018 ja 2023 ikäryhmittäisiä eroja ei enää juurikaan ollut, vaan vuonna 2023 selkäongelmat olivat lähes yhtä yleisiä kaikissa ikäryhmissä. Selkäongelmista kärsivät itse asiassa muita harvemmin iäkkäimmät 55–67-vuotiaat palkansaajat, joilla nuo vaivat olivat aiemmin olleet yleisimpiä.

Kuvio 23.3

Toistuvaa kipua ja särkyä ristiselässä (1997–2013) tai selässä (2018, 2023), 15–64-vuotiaat (18–67-vuotiaat 2023) sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Jalat, lonkat mukaan lukien

Jalkoihin ja lonkkiin kohdistuva kipu yleistyi palkansaajilla vuosien 1997 ja 2018 välillä. Vuoden 2023 tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempiin.

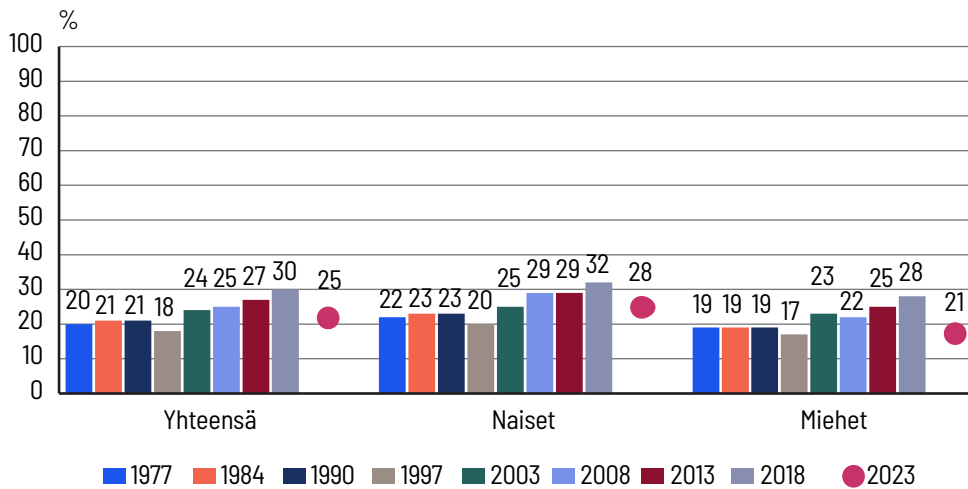
Vuonna 2023 neljänneksellä (25 %) palkansaajista oli toistuvaa kipua tai särkyä jaloissa tai lonkissa, naisilla (28 %) useammin kuin miehillä (21 %) (kuvio 23.4). Erilaiset tehtävänkuvat heijastunevat siihen, että useampi työntekijä (31 %) ja alempi toimihenkilö (26 %) koki jalka- ja lonkkakipuja verrattuna lähinnä istumatyötä tekeviin ylempiin toimihenkilöihin (18 %). Oireet olivat ylivoimaisesti yleisimpiä hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (32 %) verrattuna muihin sektoreihin (kunnat 26 %, yksityinen 24 %, valtio 20 %, yliopistot 21 %).

Jaloissa tuntuvat kiputilat olivat selvästi yleisempiä vanhemmissa ikäluokissa kuin nuoremmissa. Kun 18–24-vuotiaista vain 13 prosenttia ja 25–34-vuotiaista vain 16 prosenttia kärsi viikoittain kivuista jaloissa, oli vastaava osuus 55–67-vuotiailla yli kaksi kertaa suurempi (37 %) (taulukko 23.1).

Jalka- ja lonkkakivut ovat työolotutkimuksessa mitatuista tuki- ja liikuntaelinvaivoista ainoita, joissa yhteys ikään on säilynyt vuosikymmenten saatossa yhtä suoraviivaisena: oireet ovat olleet ja ovat edelleen yleisimpiä vanhimmassa ikäryhmässä ja vähäisimpiä nuorimmassa ikäryhmässä.

Kuvio 23.4

Toistuvaa kipua jaloissa, lonkat mukaan lukien, 15–64-vuotiaat (18–67-vuotiaat 2023) sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Ei toistuvia tuki- ja liikuntaelinvaivoja

Vuonna 2023 naisista ainoastaan reilu neljännes (27 %), mutta miehistä 42 prosenttia (sukupuolet yhteensä 34 %) oli säästynyt kaikilta työolotutkimuksessa kysytyiltä toistuvilta tuki- ja liikuntaelinvaivoilta.

Ylemmät toimihenkilöt olivat päässeet tässä suhteessa vähimmällä (40 %). Alemmilla toimihenkilöillä (33 %) ja työntekijöillä (30 %) kivuttomuus oli harvinaisempaa. Myös työnantajasektorikohtaiset erot olivat selvät (valtiosektori 43 %, yliopistot 37 %, yksityinen 35 %, kuntasektori 31 %, hyvinvointialueet 27 %).

Erityisesti nuorten tuki- ja liikuntaelinvaivat näyttävät lisääntyneen vuosikymmenten aikana, ja selvä harppaus tässä suhteessa paikallistuu vuosituhannen vaihteeseen (taulukko 23.1.) Tästä huolimatta vuonna 2023 nuorissa alle 25-vuotiaissa oli muihin ikäryhmiin verrattuna eniten (42 %) kaikilta kysytyiltä tuki- ja liikuntaelinvaivoilta välttyneitä. Vielä 25–34-vuotiaillakin toistuvilta tuki- ja liikuntaelinkivuilta säästyneiden osuus oli 40 prosenttia, mutta osuus laskee 35–44-vuotiailla 34 prosenttiin, 45–54-vuotiailla 31 prosenttiin ja 55–67-vuotiailla 28 prosenttiin. Kaikissa ikäryhmissä miehet olivat välttyneet vaivoilta yleisemmin kuin naiset; sukupuolten välinen ero oli erityisen suuri alle 25-vuotiailla ja 25–34-vuotiailla.

Psyykkiset ja somaattiset oireet

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu erilaisten psyykkisten ja somaattisten oireiden esiintymistä aina vuoden 1977 tutkimuksesta lähtien vuoteen 2018

saakka omana kysymyspatteristonaan, jossa tiedusteltiin kunkin vaivan osalta, kuinka usein sitä esiintyi. Vuoden 2023 lomakkeella tätä kokonaisuutta uudistettiin muun muassa niin, että somaattisista oireista kysyttäviksi jäivät vain päänsärky ja silmien väsyminen; muun muassa vatsavaivat ja rytmihäiriöt karsittiin tilanpuutteen vuoksi pois.

Lisäksi kysymystekniikka muuttui. Vuonna 2023 kysyttiin monivalinta-kysymyksellä, oliko vastaajaa vaivannut joku seuraavista oireista vähintään kerran viikossa: toistuva silmien väsyminen, päänsärky, univaikeudet, jännittyneisyys tai ärtyisyys, vaikeus muistaa asioita, haluttomuus ja henkinen väsymys töihin lähtiessä tai etätyöt aloittaessa – vaiko ei mitään näistä.

Työolotutkimuksen aiempi aikasarja – jota ei siis tule verrata suoraan vuoden 2023 tuloksiin – näytti viikoittaista päänsärkyä potevien osuuden vaihdelleen vuosien 1977 ja 2013 välillä 15–18 prosentissa, mistä se nousi 21 prosenttiin vuonna 2018 (kuvio 23.5).

Vuonna 2023 naisilla oli viikoittaista **päänsärkyä** kaksi kertaa niin yleisesti (30 %) kuin miehillä (15 %). Päänsärky oli jotakuinkin yhtä tuttu oire kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Ylemmistä toimihenkilöistä siitä kärsi 21 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 24 prosenttia ja työntekijöistä 22 prosenttia vähintään viikoittain.

Työnantajasektoreiden välillä oli sen sijaan selvät erot. Päänsärkyä podettiin yleisimmin naisenemmistöisillä hyvinvointialueilla (31 %) ja muita harvemmin valtiolla (17 %). Yliopiston palkansaajilla osuus oli 25 prosenttia, kuntasektorilla 26 prosenttia ja yksityissektorilla 21 prosenttia.

Päänsärky oli huomattavasti harvinaisempaa yli 45-vuotiailla kuin heitä nuoremmilla vuonna 2023. Alle 45-vuotiaiden 10-vuotisikäryhmissä päänsärystä kärsi viikoittain 27–28 prosenttia palkansaajista, mutta 45–54-vuotiailla vastaava osuus oli 18 prosenttia ja 55–67-vuotiailla 14 prosenttia.

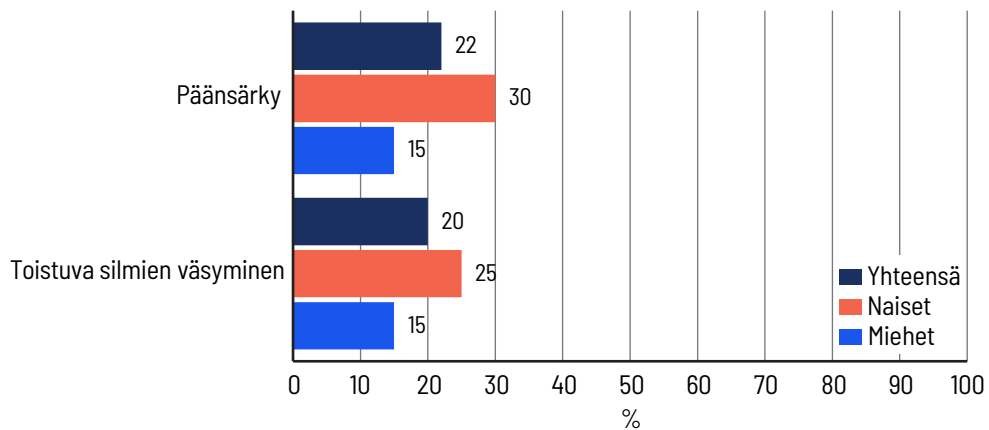
Aina tilanne ei ole ollut tämä, vaan muutama vuosikymmen sitten ikäryhmien välillä ei ollut suuriakaan eroja. Taulukossa 23.1 näkyvät ikäryhmittäiset aikasarjat päänsäryn yleisyydessä. Pitkällä aikavälillä iäkkäämpien palkansaajien päänsäryn potemisen trendi on laskeva ja nuorimpien trendi nouseva.

Silmien toistuva väsyminen vaivasi vähintään viikoittain joka viidettä (20 %) palkansaajaa, naisia selvästi useammin (25 %) kuin miehiä (15 %). Silmien väsymiseen liittyi mitä ilmeisemmin näyttöpäätetyöskentely, sillä

silmät väsyivät yleisemmin ylemmillä toimihenkilöillä (23 %) sekä alemmilla toimihenkilöillä (21 %) kuin työntekijöillä (15 %). Nuorilla alle 25-vuotiailla (18 %) sekä yli 55-vuotiailla (17 %) oli viikoittaisia silmäoireita hieman harvemmin kuin keskimmäisiin ikäryhmiin kuuluvilla (21–22 %).

Kuvio 23.5

Päänsärky ja toistuva silmien väsyminen sukupuolen mukaan
Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimus 2023



Univaikeudet

Palkansaajien **univaikeuksia** on kartoitettu kahdella erilaisella muotoilulla työolotutkimuksessa. Vuosina 1977–2018 kysyttiin, kuinka usein vastaaja koki joko vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin. Vuonna 2023 kysyttiin pelkästään univaikeuksista.

Univaikeuksien jatkuva yleistyminen viime vuosikymmenten aikana on yksi työolotutkimuksen selvimmistä trendeistä vuosina 1977–2018. Vähintään viikoittain univaikeuksista kärsivien osuus kasvoi tutkimus tutkimukselta, erityisesti 2000-luvulle tultaessa sekä vuosien 2013 ja 2018 välillä. Väistämättäkin herää ajatus mahdollisista yhteyksistä ei vain työoloissa tapahtuneisiin muutoksiin, vaan myös niihin teknologisiin ja yhteiskunnallisiin muutoksiin, joita noina ajankohtina tapahtui: vuosituhannen vaihteessa internetin yleistyminen kotitalouksissa ja 2010-luvulla älypuhelimien ja sosiaalisen median läpimurto.

Aikasarja on esitetty kuviossa 23.6 yhdessä vuoden 2023 lukujen kanssa, mutta tuoreimpien lukujen vertailukelpoisuuteen tulee siis suhtautua varauksella.

Vuonna 2023 kolmasosalla (33 %) palkansaajista oli univaikeuksia vähintään viikoittain. Univaikeudet olivat selvästi tavallisempia naisille (38 %) kuin

miehille (27 %). Toimihenkilöt – niin ylempät (35 %) kuin alemmat (33 %) – painivat uniongelmien kanssa työntekijöitä (29 %) useammin.

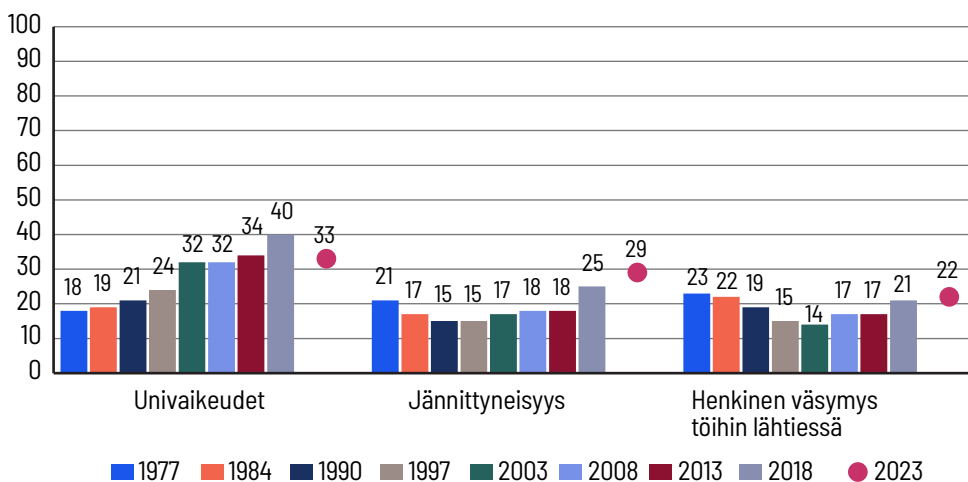
Eroja löytyi myös työnantajasektoreittain. Eniten univaikeuksista kärsivät valtion (39 %), hyvinvointialueiden (39 %) ja kuntien (38 %) palkansaajat. Varsin yleisiä univaikeudet olivat kuitenkin myös yliopistoissa työskenteleville (33 %) ja yksityisen sektorin palkansaajien parissa (31 %).

Kuvio 23.6

Psykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat (18–64-vuotiaat vuonna 2023),

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023

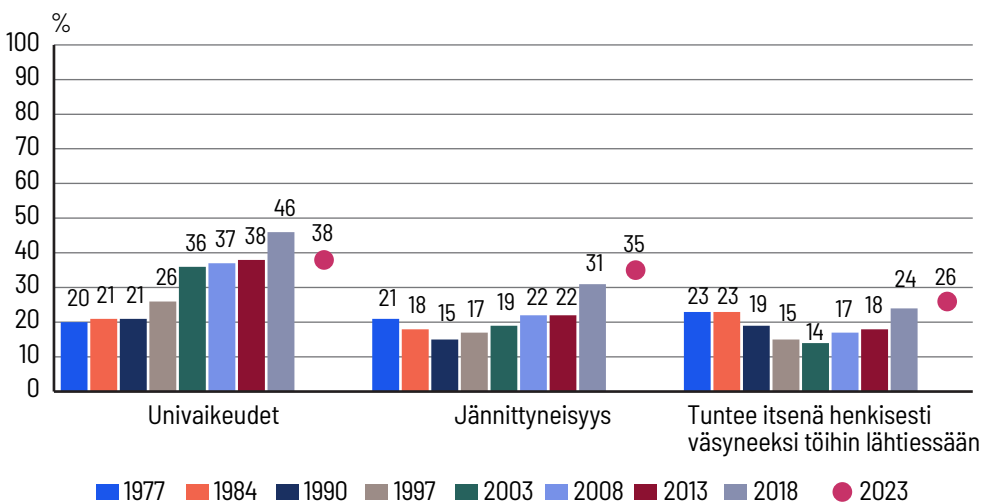


Kuvio 23.7

Naisten psykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat (18–67-vuotiaat 2023), Työolotutkimukset 1977,

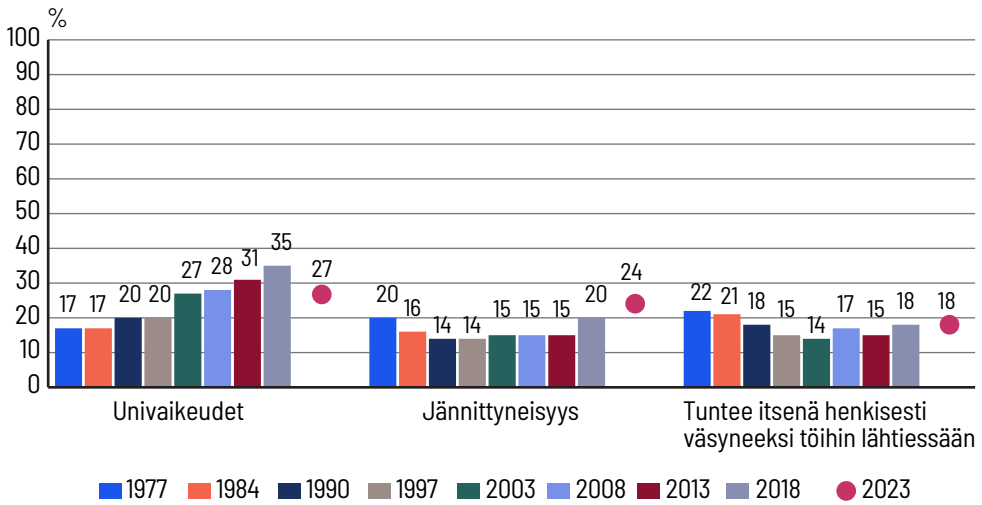
1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Kuvio 23.8

Miesten psyykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat (18–67-vuotiaat 2023), Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Univaikeuksien yleisyydessä ei ollut suurta eroa iän mukaan vuonna 2023. Univaikeudet olivat yleisimpiä 55–67-vuotiaille sekä 45–54-vuotiaille (molemmat ikäryhmät 35 %), mutta niistä kärsi myös hieman alle tai yli 30 prosenttia muissa ikäryhmissä.

Vaikka vuoden 2023 tulosten **tasoa** ei voi suoraan verrata aiempiin työolotutkimuksiin, ne auttavat näkemään ikäryhmien suhteellisissa eroissa tapahtuneen muutoksen vuosikymmenten kuluessa (taulukko 23.2). Univaikeudet yleistyivät vuosina 1977–2018 kaikissa ikäryhmissä, mutta erityisen paljon nuorimpien joukossa.

Univaikeudet ovat olleet yleisimpiä vanhimmille palkansaajille kaikkina tutkimusvuosina. Aikasarjan alussa 1970- ja 1990-luvuilla univaikeudet olivat jopa kaksi kertaa niin yleisiä yli 55-vuotiailla kuin alle 35-vuotiailla. Vuonna 2023 ikäryhmien erot olivat kuitenkin tasoittuneet selvästi: karkeasti ottaen noin joka kolmas palkansaaja kärsi univaikeuksista kaikissa ikäryhmissä.

Taulukko 23.2

Psykkiset oireet iän mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023

	15-24-v.*	25-34-v.	35-44-v.	45-54-v.	55-64-v.**
Päänsärky					
1977	19	17	16	19	19
1984	16	15	14	17	21
1990	17	17	14	13	17
1997	22	21	17	14	13
2003	24	20	19	17	13
2008	26	18	17	16	11
2013	20	20	19	14	13
2018	28	25	23	19	14
2023	28	27	27	18	14
Univaikeudet					
1977	15	14	18	25	30
1984	15	16	18	25	34
1990	20	17	18	27	32
1997	18	20	20	29	33
2003	27	28	27	36	38
2008	29	30	30	36	35
2013	28	32	31	37	41
2018	36	37	40	42	46
2023	31	30	33	35	35
Jännittyneisyys, hermostuneisuus ja ärtyisyys***					
1977	20	21	21	21	19
1984	16	18	17	18	14
1990	16	15	14	14	17
1997	14	17	16	13	15
2003	19	19	17	17	15
2008	19	21	20	17	13
2013	20	24	20	16	12
2018	29	30	29	22	17
2023	29	36	35	26	20
Haluttomuus ja henkinen väsymys työhön lähtiessä					
1977	32	21	18	21	17
1984	28	23	18	22	21
1990	25	17	17	17	19
1997	17	18	13	13	17
2003	15	16	12	14	14
2008	22	20	16	16	11
2013	23	21	16	14	13
2018	26	24	20	18	20
2023	25	28	24	18	17

* 18-24 -vuotiaat vuonna 2023

** 55-67-vuotiaat vuonna 2023

*** Jännittyneisyys ja ärtyisyys vuonna 2023

Jännittyneisyys tai ärtyisyys

Työolotutkimukset 1977–2018 mittasivat muiden psyykkisten oireiden lisäksi sitä, kuinka usein vastaaja koki jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyisyyttä. Vuonna 2023 kysymyksestä jätettiin pois hermostuneisuus.

Vuonna 2023 vajaa kolmannes (29 %) 18–67-vuotiaista palkansaajista koki **viikoittain jännittyneisyyttä tai ärtyisyyttä**, naiset jälleen selvästi useammin (35 %) kuin miehet (24 %) (kuviot 23.6, 23.7 ja 23.8).

Vähintään viikoittaiset ärtymyksen tai jännittyneisyyden tunteet olivat tyypillisempiä ylemmille (33 %) ja alemmille (30 %) toimihenkilöille kuin työntekijöille (25 %). Tyypillisintä tällaiset tuntemukset olivat valtion (34 %), hyvinvointialueiden (33 %) ja kuntien (31 %) palkansaajille. Sen sijaan yksityisen sektorin (28 %) ja yliopistojen (25 %) työntekijät kokivat jännittyneisyyttä ja ärtyisyyttä muita jonkin verran vähemmän.

Jännittyneisyyden ja ärtyisyyden tunteet ovat alkaneet ajan myötä yleistyä erityisesti nuorten aikuisten ja varhaiskeski-ikäisten joukossa. Vuosituhannen vaihteeseen asti ikäryhmittäiset erot näissä tuntemuksissa olivat suhteellisen pieniä, mutta 2000-luvulla erot kasvoivat. Vuonna 2023 viikoittainen jännittyneisyys ja ärtyisyys oli yleisintä 25–34-vuotiailla (36 %) ja 35–44-vuotiailla (35 %), ja vähäisintä 55–67-vuotiailla (20 %). (Taulukko 23.2.)

Haluttomuus ja henkinen väsymys töihin lähtiessä

Myös haluttomuutta ja henkistä väsymystä töihin lähtiessä on kysytty työolotutkimuksessa 1970-luvulta saakka.

Kuvioissa 23.6, 23.7 ja 23.8 näkyy, kuin vuosien 1977–2018 kehitys on noudattanut U-kirjainta: työolotutkimuksen alkuvuosien reilun parinkymmenen prosentin tasosta tultiin alaspäin siten, että vuonna 2003 vain 14 prosenttia palkansaajista koki itsensä vähintään kerran viikossa haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään. Tämä kuvanee myös suomalaisen työelämän kehittymistä sekä ammatillista ja sosioekonomista rakennemuutosta: työ on tullut aikaisempaa itsenäisemmäksi, vaihtelevammaksi ja matalahierarkkisemmaksi, jolloin myös töihin lähtö on tuntunut mukavammalta.

Sittemmin 2000-luvulla osuuksissa tapahtui kuitenkin kasvua. Töihin lähtiessään itsensä henkisesti väsyneeksi vähintään viikoittain tuntevien

osuus oli vuonna 2018 palannut vuoden 1977 tasolla. Kasvua oli tapahtunut erityisesti naisilla, joilla työssä haittaavan kiireen kokemus oli kohonnut ennätystasolle.

Vuoden 2023 tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia edelliskertoihin. Naisista reilu neljännes (26 %) ja miehistä vajaa viidennes (19 %) koki itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään tai etätyöpäivän aloittaessaan. Henkinen väsymys ja haluttomuus töihin lähtiessä oli jonkin verran tyypillisempää ylemmille toimihenkilöille (26 %) kuin alemmille toimihenkilöille (23 %) tai työntekijöille (17 %).

Työnantajasektoreittain ei sen sijaan ollut suuria eroja. Itsensä henkisesti väsyneeksi työt aloittaessaan tuntevien osuus oli enimmillään 25 prosenttia kuntasektorilla, mutta myös muilla sektoreilla vastaava osuus oli 22–23 prosenttia.

Yhteys ikään on kuitenkin ilmeinen: nuoremmille palkansaajille työpäivän aloittaminen oli hankalampaa kuin vanhemmille. Vastentahtoisinta se oli 25–34-vuotiaille, joista 28 prosenttia tunsivat itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työt aloittaessaan vuonna 2023. Alle 25-vuotiaille osuus oli 25 prosenttia ja 35–44-vuotiaille 24 prosenttia. Vanhemmissa ikäryhmissä vastaava osuus oli alle viidenneksen: 45–54-vuotiaille 18 prosenttia ja 55–67-vuotiaille 17 prosenttia.

Mitkä seikat sitten vaikuttavat henkiseen väsymykseen töihin lähtiessä? Yhteys vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin työssä on käänteinen: mitä paremmaksi palkansaajat kokevat mahdollisuutensa näissä suhteissa, sitä harvemmin töihin lähtö tuntuu vastentahtoiselta.

Myös kiireen vaikutus näkyy selvästi. Työssään kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista palkansaajista puolet (49 %) koki vähintään viikoittain haluttomuutta lähteä töihin. Jos kiire haittasi vain melko vähän tai ei lainkaan, oli vastaava osuus 14 prosenttia.

Niin ikään työpaikan sosiaalisilla suhteilla oli merkitystä. Jos työpaikalla esimerkiksi esiintyi jatkuvaa kiusaamista, 44 prosenttia palkansaajista koki joka viikko haluttomuutta lähteä töihin. Vastaava osuus niistä, joiden työpaikalla ei kiusattu ketään, oli 17 prosenttia. Työpaikan työntekijöiden välisistä vuorovaikutusongelmista erittäin tai melko usein kuormittuneista 43 prosenttia koki haluttomuutta työt aloittaessaan.

Vaikeus muistaa asioita

Viime vuosina on puhuttu paljon työikäisten keskittymiskyvyn ongelmista ja **muistihäiriöistä**. Ne ovat usein ylikuormittuneisuuteen, univaikeuksiin ja työuupumukseen liittyviä oireita, jotka toki voivat olla myös merkkejä alkavasta muistisairaudesta tai masennuksesta. Työelämän monikaistaisuus, paineisuus, kiireen tunne, jatkuva tietotulva ja älypuhelinien käyttö vaikuttavat kaikki keskittymiskykyyn ja voivat pidemmällä aikavälillä heijastua muistin toimintaan (mm. Huotilainen & Moisala 2018).

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa neljänneksellä (25 %) palkansaajista oli vaikeuksia muistaa asioita vähintään viikoittain. Naisille tämä oli selvästi yleisempää (31 %) kuin miehille (18 %).

Muistivaikeudet vaivasivat eniten alempia toimihenkilöitä (27 %) sekä ylempiä toimihenkilöitä (26 %) osuuden jäädessä vähäisemmäksi työntekijöillä (20 %). Muistivaikeudet olivat yleisimpiä julkisen sektorin palkansaajilla eli kuntien (31 %), valtion (30 %) ja hyvinvointialueiden (30 %) työntekijöiden parissa. Yliopistoissa (20 %) ja yksityissektorin palkansaajilla (23 %) osuudet olivat selvästi pienemmät.

Toisin kuin voisi ehkä helposti ajatella, muistamisvaikeudet eivät olleet leimallisesti iäkkäimpien palkansaajien ongelma – vaan täysin päinvastoin. Viikoittaisia muistiongelmia oli eniten 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä (29 %), hyvänä kakkosena 25–34-vuotiaat (27 %) ja aivan heidän kannoillaan 19–24-vuotiaat (26 %). Osuus oli hitusen alhaisempi 45–54-vuotiailla (23 %) ja kaikkein pienin 55–67-vuotiailla (19 %).

Yhteys ikään oli samanlainen myös vuonna 2018. Nuorten aikuisten ja varhaiskeski-ikään ehtineiden muistia kuormittavat ja keskittymiskykyä heikentänevät työelämän hektisyyden lisäksi ruuhkavuosien elämänvaihe, jossa työasioiden hoitamisen ja muistamisen lisäksi huomiota voivat vaatia myös lasten ja ehkä myös omien vanhempien asiat sekä aikataulut.

Vuonna 2013 muistiongelmista kysyttiin yhdessä keskittymiskyvyn ongelmien kanssa, joten tuloksia muistiongelmien yleisyydestä ei voi verrata suoraan edes vuosien 2013 ja 2018 välillä. Myös vuonna 2013 huonomuistisuus oli hieman yleisempää 25–34- ja 35–44-vuotiailla, mutta ikäryhmien väliset erot olivat kaiken kaikkiaan varsin pienet. Tulokset antavatkin viitteitä siitä, että muistin ongelmat ovat yleistyneet erityisesti juuri nuorten aikuisten ja varhaiskeski-ikäisten ikäryhmissä ja tämä erottaa ikäryhmiä entistä enemmän.

Ei liene yllätys, että työssään kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista puolet (48 %) unohteli asioita viikoittain, kun kiireestä korkeintaan melko vähän tai ei lainkaan haittaa kokevista näin tapahtui joka viidennelle (20 %). Jatkuvat keskeytykset työssä ja huomion siirtyminen asiasta toiseen näyttivät myös olevan yhteydessä muistiongelmiiin. Usein tai melko usein liiallisesta tietotulvasta kuormittuneista 40 prosenttia kärsi huonomuistisuudesta viikoittain, kun osuus oli 16 prosenttia niillä, joita liiallinen tietomäärä oli kuormittanut vain harvoin, jos silloinkaan. Itsensä erittäin paljon tai melko paljon stressaantuneeksi tuntevista noin puolella (48 %) pätki myös muisti. Niillä, jotka kokivat melko vähän stressiä, osuus oli 11 prosenttia ja stressiltä kokonaan säästyneillä 5 prosenttia.

Muistin pätkimisen taustalla voi olla unettomuutta ja unihäiriöitä. Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan univaikeuksista kärsivien joukossa muistiongelmia kokevien osuus oli yli kaksinkertainen (39 %) verrattuna niihin, joilla ei ollut viikoittaisia uniongelmia (18 %). Niistä palkansaajista, jotka saivat mielestään riittävästi unta vain harvoin tai tuskin koskaan, 40 prosenttia unohteli asioita viikoittaan. Omasta mielestään lähes aina riittävästi unta saavista vain 15 prosentilla muisti petti viikoittain.

Ei psyykkisiä tai somaattisia vaivoja

Edellä raportoituja psyykkisiä ja somaattisia oireita eli silmien väsymistä, päänsärkyä, univaikeuksia, jännittyneisyyttä tai ärtyisyyttä, vaikeutta muistaa asioita tai haluttomuutta työhön lähtiessä kysyttiin siis vuonna 2023 yhdessä ja samassa monivalintakysymyksessä. Vastaja poimi listalta ne oireet, joita hänellä oli vähintään kerran viikossa.

Vuonna 2023 naisista vajaa neljännes (24 %) ja miehistä 40 prosenttia oli säästynyt kaikilta näiltä viikoittaisilta vaivoilta (sukupuolet yhteensä 32 %).

Huonoin tilanne oli 35–44-vuotiailla, joista vain 27 prosenttia oli välttynyt kyseisiltä oireilta. Tilanne ei ollut 25–34-vuotiailla kovinkaan paljon parempi (29 %). Sekä 18–24- että 45–54-vuotiailla vastaava osuus oli 34 prosenttia. Yli 55-vuotiaiden joukossa oli eniten (37 %) tällaisilta viikoittaisilta vaivoilta säästyneitä. Kaikissa ikäryhmissä miehet olivat välttäneet vaivoilta yleisemmin kuin naiset, mutta sukupuolten välinen ero oli erityisen suuri alle 25-vuotiailla (naiset 17 %, miehet 50 %).

Vaikka työntekijöillä oli muita yleisemmin tuki- ja liikuntaelinvaivoja, he olivat välttäneet toimihenkilöitä useammin viikoittaiset psyykkiset ja somaattiset vaivat. Työntekijöistä 38 prosentilla ei ollut viikoittaisena vaivanaan yhtään

kysytyistä oireista (38 %), kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 30 ja ylempillä 29 prosenttia.

Koettu stressi

Stressin kokeminen on kaiken edellä esitetyn lisäksi yksi työolotutkimuksessa kartoitetuista työhyvinvointiin liittyvistä seikoista. Työolotutkimuksen lomakkeella stressi määriteltiin tilanteeksi, ”**jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä**”.

Kaikki stressi ei ole haitallista: positiivinen stressi voi antaa ylimääräistä puhtia ja tarmoa asioiden hoitamiseen. Negatiivisessa stressissä kuormitus ylittää käytössä olevat voimavarat, ja pitkittyessään stressi voi johtaa vakaviin terveydellisiin seurauksiin kuten työuupumukseen.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa 7 prosenttia palkansaajista koki itsensä erittäin paljon stressaantuneeksi ja 18 prosenttia melko paljon stressaantuneeksi. Jonkin verran stressiä tunsivat 36 prosenttia palkansaajista ja melko vähän 29 prosenttia. Joka kymmenes (10 %) oli kokonaan säästynyt stressiltä. Naiset kokivat itsensä selvästi useammin stressaantuneiksi (30 % erittäin tai melko paljon) kuin miehet (20 %).

Stressin kokemus oli selvästi yleisempää nuorilla kuin iäkkäämmillä palkansaajilla. Niin alle 25-vuotiaista (32 %) kuin 25–34-vuotiaistakin (33 %) noin kolmannes tunsivat erittäin tai melko paljon stressiä. Osuus laski ikäryhmittäin: 35–44-vuotiailla se oli 28 prosenttia, 45–54-vuotiailla 21 prosenttia ja yli 55-vuotiailla 16 prosenttia. Yhteys ikään oli samankaltainen myös vuonna 2018, mutta erot ikäryhmien välillä eivät olleet yhtä suuret kuin vuonna 2023.

Stressi vaivasi erityisesti ylempiä toimihenkilöitä, joista 28 prosenttia koki itsensä erittäin paljon tai melko paljon stressaantuneeksi. Osuus oli tosin lähes yhtä suuri myös alemmilla toimihenkilöillä (26 %). Työntekijöistä joka viides (20 %) koki stressiä erittäin tai melko paljon.

Stressin yleisyydessä ei ollut suuren suurta vaihtelua työnantajasektoreittain: erittäin tai melko paljon stressiä koettiin niin valtiosektorilla (27 %), yliopistoissa (26 %), kuntasektorilla (30 %), yksityissektorilla (24 %) ja hyvinvointialueilla (26 %).

BAT-4: työuupumuksen arviointi

Vuoden 2023 työolotutkimuksen psyykkisiä oireita koskevaa kysymyskokonaisuutta uusittiin myös niin, että lomakkeelle lisättiin työuupumuksen arviointiin tarkoitetun Burnout Assessment Tool (BAT) -mittarin ([Hakanen & Kaltiainen 2022](#)) lyhyt versio, niin sanottu BAT-4.

BAT-4 koostuu neljästä kysymyksestä, jotka koskevat työssä koettua henkistä uupumusta, kiinnostuksen ja innostuksen puutetta työtä kohtaan, keskittymisvaikeuksia sekä vaikeuksia hallita tunteita. Tässä julkaisussa ei tarkastella mallin perusteella todennäköisen työuupumuksen raja-arvon ylittäviksi luokiteltavia palkansaajia omana ryhmänään, vaan neljän kysymyksen jakaumat raportoidaan erillisinä indikaattoreina.

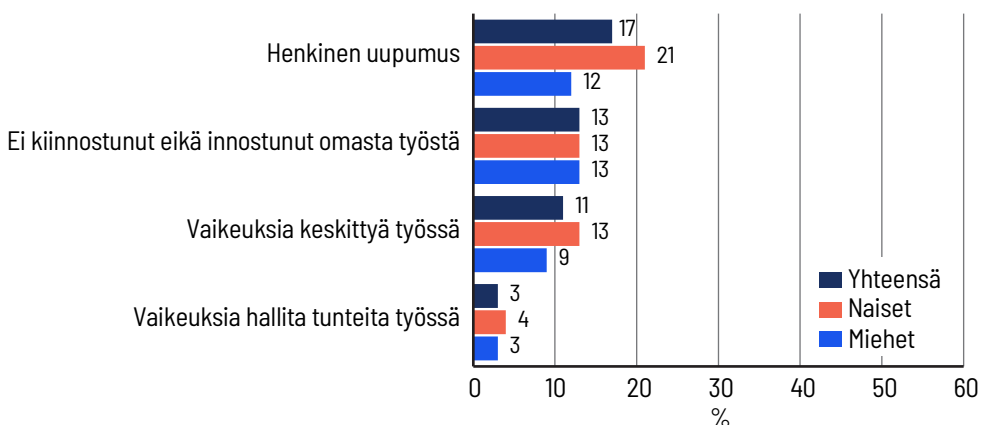
Noin joka kuudes (17 %) palkansaaja tunsi itsensä **työssään henkisesti uupuneeksi** aina tai usein. Naisilla osuus (21 %) oli lähes kaksi kertaa niin suuri kuin miehillä (12 %). (Kuvio 23.9.) Yhteensä 39 prosenttia palkansaajista sanoi, että heillä oli tällaisia tuntemuksia vain harvoin tai ei koskaan.

Henkinen uupumus työssä oli yleisintä nuorilla aikuisilla. Useampi kuin joka viides (22 %) 25–34-vuotias palkansaaja tunsi itsensä työssään henkisesti uupuneeksi usein tai aina; alle 25-vuotiailla osuus oli 18 prosenttia ja 35–44-vuotiailla 17 prosenttia. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaat osuus laski 14 prosenttiin ja yli 55-vuotiailla 13 prosenttiin.

Henkistä uupumusta työssä tunnettiin yleisemmin ylempien toimihenkilöiden (19 %) ja alemmien toimihenkilöiden (18 %) parissa kuin työntekijöiden keskuudessa (13 %). Osuus oli noin 20 prosenttia hyvinvointialueilla ja kuntasektorilla, 18 prosenttia yliopistoissa, 16 prosenttia yksityissektorilla ja 15 prosenttia valtiosektorilla.

Kuvio 23.9

Työuupumuksen osatekijöitä sukupuolen mukaan (BAT-4)
Tuntemuksia aina tai usein omassa työssä, Työolotutkimus 2023



Sekä naisista että miehistä 13 prosenttia koki aina tai usein työssään tuntemuksia, **ettei ollut kiinnostunut eikä innostunut työstään** (kuvio 23.9). Reilulla puolella (sukupuolet yhteensä 53 %, naiset 52 %, miehet 54 %) palkansaajista oli tällaisia tuntemuksia vain harvoin tai ei koskaan.

Alle 25-vuotiaat kokivat muita yleisemmin (18 %) innostuksen ja kiinnostuksen puutetta työssään aina tai usein. Nuorilla 25–34-vuotiailla aikuisilla osuus oli hieman matalampi (15 %) ja laski edelleen 33–44-vuotiailla (13 %). Joka kymmenenneltä 45–54-vuotiaalta ja 12 prosentilta yli 55-vuotiaita puuttui innostuksen kipinä työhön joko aina tai usein.

Tylsistymisen tunne oli hieman yleisempää työntekijäasemassa työskenteleville (15 %) kuin alemmille toimihenkilöille (13 %) tai ylemmille toimihenkilöille (12 %). Työnantajasektoreittain osuudet vaihtelivat 11 prosentin (hyvinvointialueet) ja 14 prosentin (yksityissektori) välillä.

Noin joka kymmenes (11 %) palkansaaja koki työssään aina tai usein **keskittymisvaikeuksia**. Naisilla osuus oli 13 ja miehillä 9 prosenttia. Keskittymisvaikeudet olivat yleisimpiä 25–34-vuotiailla (15 %) ja 35–44-vuotiailla (13 %). Alle 25-vuotiailla ja 45–54-vuotiailla osuus jäi 9 prosenttiin ja yli 55-vuotiailla 7 prosenttiin.

Keskittymisvaikeuksien osalta sosioekonomiset ryhmät erottuivat toisistaan. Ylemmistä toimihenkilöistä joka kuudes (17 %) koki aina tai usein vaikeuksia keskittyä työhönsä, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 10 prosenttia ja työntekijöillä 5 prosenttia.

Vain 3 prosentilla (naiset 4 %, miehet 3 %) palkansaajista oli aina tai usein **vaikeuksia hallita tunteitaan työssään**. Yli 55-vuotiailla osuus oli 2 prosenttia, muissa ikäryhmissä 3–4 prosenttia. Neljälle viidestä palkansaajasta (sukupuolet yhteensä 80 %, naiset 77 %, miehet 82 %) tällainen tilanne tuli eteen vain harvoin tai ei koskaan.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja on kysytty työolotutkimuksessa 1970-luvulta asti, mutta kysymystekniikka ja kysymyksen viiteaika ovat muuttuneet pariinkin otteeseen niin, etteivät vuoden 2023 tulokset ole vertailukelpoisia aiempiin.

Vuonna 2023 lähes kolme neljästä palkansaajasta (73 %) oli ollut edeltävien 12 kuukauden aikana pois töistä sairauden vuoksi. Naiset olivat yleisemmin (78 %) olleet pois töistä sairauden vuoksi ainakin kerran kuin miehet (69 %).

Sairauspoissaoloja oli ollut yleisimmin 35–45-vuotiailla (79 %) sekä 25–34-vuotiailla (76 %). Kaikkein nuorimmista alle 25-vuotiaista palkansaaajista 71 prosenttia oli ollut oman sairauden vuoksi pois töistä, ja 45–54-vuotiailla osuus oli 72 prosenttia. Yli 55-vuotiaista palkansaaajista huomattavasti harvempi, 65 prosenttia, oli ollut oman sairauden vuoksi pois töistä edellisten 12 kuukauden aikana.

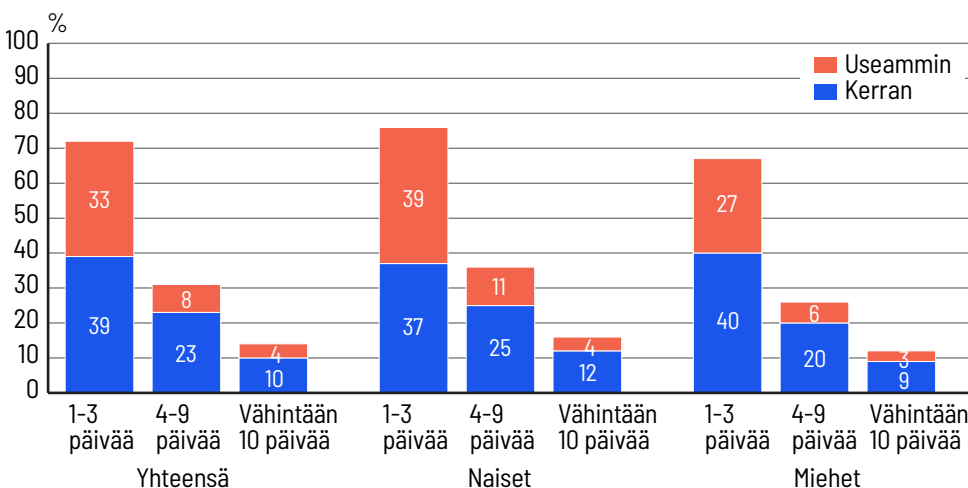
Ylemmistä toimihenkilöistä harvemmalla (70 %) oli ollut sairauspoissaoloja kuin työntekijöistä (73 %) tai alemmista toimihenkilöistä (76 %). Kuntasektorin sekä hyvinvointialueiden ja -yhtymien palkansaaajista 81 prosenttia oli ollut vähintään kerran pois töistä oman sairauden vuoksi edellisvuoden aikana, kun valtiosectorilla vastaava osuus oli 74 prosenttia, yksityissektorilla 71 prosenttia ja yliopistoissa vain 60 prosenttia.

Kaikissa yli 25-vuotiaiden 10-vuotisikäryhmissä suurin piirtein yhtä suurella osuudella, 38–40 prosentilla oli takanaan yksi **lyhyt 1–3 päivän poissaolo** vuoden ajalta. Alle 25-vuotiaista hieman harvempi, 34 prosenttia, oli ollut pois kerran lyhyellä sairauslomalla.

Useamman kerran lyhyellä sairauslomalla olleiden osuus sen sijaan vaihteli enemmänkin, pienimmillään yli 55-vuotiaiden 26 prosentista enimmillään 35–44-vuotiaiden 39 prosenttiin. Alle 25-vuotiaista reilu kolmannes (35 %) oli ollut useammin kuin kerran edellisvuoden aikana lyhyellä sairauslomalla. Kun kerran tai useamman kerran vuoden aikana lyhyellä sairauslomalla olleet lasketaan yhteen, poissaolteiden osuus oli suurin nuorilla aikuisilla eli 25–34-vuotiailla ja pienin 55–67-vuotiailla. Naisilla oli ollut lyhyitä poissaoloja useammin kuin miehillä.

Kuvio 23.10

Sairauspoissaolot edellisten 12 kuukauden aikana poissaolon pituuden ja sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kaikkien työnantajasektoreiden palkansaajista jotakuinkin yhtä moni (37–40 %) oli ollut lyhyellä sairauslomalla kerran edellisvuoden aikana. Useita kertoja lyhyellä sairauslomalla olleiden osuus vaihteli yliopistojen 18 prosentista kunta- ja hyvinvointialueiden noin 40 prosenttiin.

Tilanne on vastaava myös sosioekonomisten ryhmien suhteen. Kaikissa ryhmissä hieman alle 40 prosenttia oli ollut lyhyesti pois kerran. Alemmilla toimihenkilöillä useita lyhyitä poissaoloja oli kuitenkin jonkin verran useammin (37 %) kuin työntekijöillä (32 %) tai ylemmillä toimihenkilöillä (30 %).

Myös **4–9 päivän pituiset sairaspoussaolat** olivat naisille yleisempiä kuin miehille, kuten kuviossa 23.10 näkyy. Kaikissa yli 25-vuotiaiden 10-vuotisikäryhmissä jotakuinkin yhtä moni (22–24 %) oli ollut kerran pois töistä edellisten 12 kuukauden aikana niin, että tuo poissaolo oli kestänyt 4–9 päivää. Vastaava osuus alle 25-vuotiailla oli 19 prosenttia.

Useamman 4–9 päivän pituisen sairauslomajakson pitäneiden osuus ei sekään vaihdellut suuresti: pienimmillään osuus oli 7 prosenttia (25–34-vuotiaat) ja enimmillään 10 prosenttia (55–67-vuotiaat). Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä oli selvästi enemmän tämän mittaisia poissaoloja kuin ylemmillä toimihenkilöillä, olipa kyse sitten yhden tai useamman kerran poissaoloista.

Pitkiä, vähintään 10 päivän poissaoloja oli ollut edellisvuonna 14 prosentilla palkansaajista. Kymmenellä prosentilla oli ollut yksi näin pitkä poissaolo, mutta 4 prosentilla useampikin.

Pitkiä poissaoloja oli ollut yleisimmin hyvinvointialueiden palkansaajilla (21 %) ja kuntasektorilla (17 %). Yksityissektorilla osuus oli 13 prosenttia, valtiolla 12 prosenttia ja yliopistoissa 10 prosenttia. Pitkät poissaolot olivat yleisempiä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä (molemmat ryhmät 16 %) kuin ylemmillä toimihenkilöillä (10 %).

Ikäryhmien välillä ei ollut suurtakaan eroa niiden osuuksissa (10–12 %), joilla oli yksi pitkä poissaolo – tosin alle 25-vuotiailla osuus oli vain 7 prosenttia. Yli 55-vuotiailla oli kuitenkin ollut kaksi tai useampia pitkiä poissaoloja hieman useammin (6 %) kuin nuoremmassa ikäryhmissä, joissa osuus vaihteli 2 ja 4 prosentin välillä. Yli 55-vuotiaista kaikkiaan 18 prosenttia oli ollut ainakin kerran vähintään 10 päivän sairauslomalla, kun 35–54-vuotiailla vastaava osuus oli 14 prosenttia ja tätä nuoremmilla noin 10 prosenttia.

Se, että alle 25-vuotiailla on muita ikäryhmiä vähemmän kaiken pituisia sairauspoussaoloja voi osaltaan heijastaa myös sitä, että tämä joukko on kiinnittynyt työmarkkinoille keskimäärin löyhemmin kuin vanhemmat

ikäryhmät. Joukossa on suhteellisen paljon vain tilapäisesti opintojen ohella työskenteleviä tai esimerkiksi kutsuttaessa töihin tulevia sekä vastikään työmarkkinoille tulleita. Toisin sanoen heillä on muita ikäryhmiä harvemmin takanaan yhtenäistä 12 kuukauden työssäoloa, jonka aikana sairauspoissaoloja olisi voinut kertyä edes teoriassa.

Työstä poissaolo sairauden vuoksi ilman todistusta

On varsin tyypillistä, että palkansaajat voivat olla **työstä pois ilman lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta** sairauden vuoksi kolme työpäivää. Työolotutkimuksen mukaan tällainen käytäntö koski 52 prosenttia niin nais- kuin miespalkansaajista vuonna 2023.

Vuonna 2023 noin joka kymmenes (naiset 8 %, miehet 13 %, sukupuolet yhteensä 11 %) palkansaajista tarvitsi todistuksen jo päivänkin poissaoloon. Vuoden 2023 tulokset eivät ole tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi täysin vertailukelpoisia aiempaan. Aiempi aikasarja kuitenkin näyttää, että tällainen ”nollatoleranssi” olisi 2010-luvulla selvästi vähentynyt suomalaistyöpaikoilla. Vuonna 2013 vielä reilu viidennes (22 %) palkansaajista kertoi tarvitsevansa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistuksen jo päivänkin poissaolosta, mutta vuonna 2018 vastaava osuus oli puolittunut 12 prosenttiin, ja suurin piirtein tällä tasolla se siis oli myös vuonna 2023.

Lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta vaaditaan jo yhden päivän poissaolosta lähinnä yksityissektorin työpaikoilla (13 %). Kymmenen vuotta aiemmin vuonna 2013 vastaava osuus oli vielä 29 prosenttia.

Yliopistossa ja kuntatyönantajalla 6 prosenttia palkansaajista joutui toimittamaan todistuksen jo yhden päivän poissaolosta, kun osuus valtiolla ja hyvinvointialueilla oli 4 prosenttia. Nolla-käytäntö liittyi erityisesti työntekijätason tehtäviin (19 %). Alemmista toimihenkilöistä 9 ja ylemmistä toimihenkilöistä 6 prosenttia joutuu toimittamaan todistuksen jo ensimmäisestä päivästä.

Sairaana työskentely

Naispalkansaajista vajaa puolet (47 %) ja miehistä 39 prosenttia sanoi vuonna 2023 **tehneensä töitä sairaana ollessaan edeltäneiden 12 kuukauden aikana**. Kysymyslomakkeen ohjeistuksessa täsmennettiin, että kysymyksellä tarkoitettiin sitä, että oli ollut niin sairas, että olisi pitänyt jäädä lepäämään.

Toisaalta 8 prosenttia kaikista palkansaajista (naiset 7 % ja miehet 9 %) ilmoitti, ettei ollut lainkaan sairastanut edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Jos sairaana työskennelleiden osuus lasketaan vain heistä, jotka ylipäätään olivat sairastelleet, osuus oli 50 prosenttia naisilla ja 43 prosenttia miehillä (sukupuolet yhteensä 47 %).

Sairaana työskentely oli yleisintä niissä samoissa ruuhkavuosien ikäryhmissä, missä myös sairauspoissaoloja oli eniten. Noin puolet 35–44-vuotiaista oli työskennellyt edellisvuoden aikana sairaana ja vain 5 prosenttia sanoi, ettei ollut lainkaan sairastanut.

Vastaavat osuudet 25–34-vuotiailla olivat 47 ja 7 prosenttia ja 45–54-vuotiailla 43 ja 9 prosenttia. Nuorimmista alle 25-vuotiaista ja vanhimmista yli 55-vuotiaista noin joka kolmas (35 % ja 33 %) sanoi työskennelleensä sairaana, mutta toisaalta molemmissa ryhmissä 11 prosenttia ei ollut kertomansa mukaan sairastellut lainkaan edellisvuoden aikana.

Sairaana työskentely oli ollut yleisintä yliopistoväen keskuudessa (50 %) sekä kuntasektorilla (47 %). Muilla sektoreilla vastaava osuus oli 41–43 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä puolet (50 %), alemmista toimihenkilöistä 43 prosenttia ja työntekijöistä reilu kolmannes (35 %) oli tehnyt töitä kunnossa, jossa olisi pitänyt jäädä kotiin lepäämään. Sairauksilta vuoden aikana kokonaan säästyneiden osuus oli 8–9 prosenttia kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Sosioekonomiset erot voivat pitkälti selittyä yhtäältä erilaisilla työtehtävillä: ylemmissä toimihenkilöammateissa on helpompi työskennellä sairaana kuin vaikkapa sairaanhoitajan tai kirvesmiehen työssä. Toisaalta ero voi selittyä ylemmille toimihenkilöille tyypillisellä etätyöllä, jolloin päivän mittaan voi kotona työskennellessä välillä levätä. Etätyötä tekevästä 51 prosenttia kertoi työskennelleensä 12 kuukauden aikana sairaana, kun vastaava osuus niistä, jotka eivät tehneet etätyötä, oli 37 prosenttia.

Sairaana töitä tehneiltä vastaajilta kysyttiin vuoden 2013 työolotutkimuksessa myös syytä sairaana työskentelyyn. Yleisin syy sairaana työskentelyyn oli tuolloin se, ettei haluttu lisätä työtovereiden taakkaa (58 %), ja lisäksi pelättiin työtehtävien kasaantumista (48 %). Palkan menetys oli syynä 8 prosentille. Varsin harva oli kuitenkin tehnyt töitä sairaana sen vuoksi, että pelkäisi asemansa vaarantuvan poissaolon vuoksi (6 %). ([Sutela & Lehto 2014.](#))

Karkeistaen voidaan sanoa, että ylemmillä toimihenkilöillä korostui töiden kasaantuminen syynä sairaana työskentelyyn, alemmilla toimihenkilöillä

ja työntekijöillä korostui taas työtovereiden taakan helpottaminen. Lisäksi työntekijöillä syynä painottui palkan menettäminen yleisemmin kuin muilla.

Itsearvioitu terveydentila

Vuoden 2023 työolotutkimuksen tulokset itsearvioidusta terveydentilasta, työkyvystä ja työhyvinvoinnista eivät ole tiedonkeruumuutoksen jälkeen vertailukelpoisia aiempiin työolotutkimuksiin suuren menetelmävaikutuksen vuoksi. Verkossa omalle terveydelle ja työkyvyille annetaan tyypillisesti huonompi arvosana kuin käyntihaastatteluissa.

Vuonna 2023 noin kolmasosa (32 %) palkansaajista piti **terveydentilaansa** hyvänä ja 44 prosenttia melko hyvänä vuonna 2023. Miehet kokivat terveydentilansa hyväksi yleisemmin (35 %) kuin naiset (29 %).

Tilannetta tasasi hieman se, että naisilla terveytensä melko hyväksi tuntevien osuus (46 %) oli hieman suurempi kuin miehillä (42 %). Toisin sanoen 75 prosenttia naisista ja 77 prosenttia miehistä piti terveydentilaansa hyvänä tai melko hyvänä. Kohtalaiseksi sen arvioi reilu viidennes (21 %) naisista ja vajaa viidennes (19 %) miehistä. Melko huonoksi tai huonoksi terveydentilansa mielsi 4 prosenttia sekä miehistä että naisista.

Itsearvioitu terveydentila on yhteydessä ikään ja sosioekonomiseen asemaan: terveydentilansa hyväksi arvioivien osuus oli suurin nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä (39 %) ja toiseksi suurin (37 %) 25–34-vuotiailla. Vastaava osuus 35–44- ja 45–54-vuotiailla oli 30 prosenttia ja 55–67-vuotiailla 28 prosenttia. Kohtalaisena terveydentilaansa pitävien osuus nousi suoraviivaisemmin alle 25-vuotiaiden 16 prosentista yli 55-vuotiaiden 24 prosenttiin.

Ylemmistä toimihenkilöistä 38 prosenttia koki terveydentilansa hyväksi, mikä oli selvästi enemmän kuin alemmilla toimihenkilöillä (30 %) tai työntekijöillä (28 %). Eroja oli jossain määrin myös työnantajasektoreittain: itsensä terveimmiksi kokevat palkansaajat löytyivät valtiosektorilta (37 % hyvä terveydentila) osuuksien ollessa 33 prosenttia yksityissektorilla, 32 prosenttia yliopistoissa, 29 prosenttia hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sekä 28 prosenttia kunnissa.

Työnantajasektoreittain tarkasteltaessa tulee muistaa, että sektoreissa on rakenteellisia eroja: valtiolla ja yliopistoissa on suhteellisesti eniten ylempiä toimihenkilöitä ja yksityisellä sektorilla työntekijöitä. Kuntasektorin ja hyvinvointialueiden ikärakenne taas on vanhin, yksityissektorin nuorin.

Työkykyindeksi

Vuodesta 1997 lähtien työolotutkimuksessa on selvitetty vastaajien työkykyä niin sanotulla **työkykyindeksillä**. Vastaajia on toisin sanoen pyydetty arvioimaan, minkä pistemäärän he antaisivat nykyiselle työkyvyllään; oletus on, että parhaimmillaan oma työkyky voi saada arvon 10 ja huonoimmillaan arvon 0.

Vuonna 2023 palkansaajat antoivat omalle työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 8,1. Miehet arvioivat oman työkykynsä keskimäärin hieman korkeammaksi (8,2) kuin naiset (8,0).

Työkykyarvosana on yhteydessä ikään. Alle 25-vuotiaat antoivat työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 8,3, mutta 25–34-vuotiailla keskiarvo laski 8,2 pisteeseen, seuraavassa kahdessa 10-vuotisikäluokassa 8,1 pisteeseen ja yli 55-vuotiailla 7,9 pisteeseen.

Miehet arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin naiset kaikissa ikäluokissa lukuun ottamatta 55–67-vuotiaita, joiden parissa naisten keskiarvo oli aavistuksen korkeampi (7,9) kuin miesten (7,8). Sukupuolten välinen ero oli erityisen iso alle 25-vuotiailla naisilla (8,1) ja miehillä (8,5).

Vaikka vuoden 2023 tuloksia ei voi verrata aiempiin vuosiin, on syytä nostaa esiin jo aiemmin, vuosina 2008–2018, tapahtunut kehitys nuorten naisten työkykyarvioissa. Kun vielä vuonna 2008 alle 25-vuotiaat naiset antoivat työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 9,1, vuoden 2018 keskiarvo oli 8,5. Tässä ikäryhmässä miesten työkykyarviot eivät muuttuneet tuolla aikavälillä. Itsearvioidut työkyky pisteet laskivat vuosien 2018 ja 2018 välillä aikana myös 25–34-vuotiailla ja 35–44-vuotiailla, mutta lasku koski sekä miehiä että naisia.

Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työkykynsä keskimäärin paremmaksi (8,2) kuin alemmat toimihenkilöt (8,1) tai työntekijät (7,9). Miesten itsearvioitu työkyky oli keskimäärin parempi kuin naisten niin ylemmillä toimihenkilöillä (naiset 8,1 vs. miehet 8,4) kuin alemmilla toimihenkilöillä (naiset 8,0 vs. miehet 8,2), mutta työntekijöiden parissa ei ollut eroa sukupuolten välillä

Valtiosektorilla ja yksityissektorin palkansaajat arvioivat työkykynsä keskimäärin muita paremmaksi (molemmat 8,2). Yliopistojen palkansaajilla vastaava keskiarvo oli 8,1, ja kuntasektorilla sekä hyvinvointialueilla 7,9.

Jopa lähes viidennes (19 %) palkansaajista antoi työkyvyllään arvosanan 10, ja useampi kuin joka neljäs (26 %) antoi arvosanan 9. Yleisimmin valittu numero

oli 8 (29 %). Reilu kymmenesosa (12 %) palkansaajista arvioi työkykynsä korkeintaan numeron 6 arvoiseksi.

Miehet antoivat naisia useammin arvosanan 10, ja naiset hieman miehiä useammin arvosanan 9 tai 8.

Työhyvinvointi-indeksi

Työkykyindeksin takana oleva ajatus on saada yksi kuvaava luku kertomaan vastaajien fyysisestä työkyvystä. Vastaavanlainen mittari on kehitetty kuvaamaan palkansaajien henkistä hyvinvointia. Vuodesta 2013 lähtien vastaajia on pyydetty antamaan arvosana omalle työhyvinvoinnilleen asteikolla 0–10.

Työhyvinvointi arvioitiin selvästi huonommaksi kuin työkyky. Kaikkien palkansaajien työhyvinvoinnistaan antaman arvosanan keskiarvo oli 7,7 (naiset 7,6, miehet 7,8).

Eroa työkykyindeksiin verrattuna oli erityisesti siinä, kuinka moni antoi itselleen arvosanan 10 tai 9. Kun työkykynsä arvioi kympin arvoiseksi viidennes palkansaajista, oli vastaava osuus työhyvinvoinnin osalta vain 12 prosenttia. Työkyvylleen antoi arvosanan 9 reilu neljännes palkansaajista, mutta työhyvinvoinnilleen reilu viidennes (21 %). Lähes viidennes (19 %) arvioi työhyvinvointinsa korkeintaan arvosanan 6 arvoiseksi.

Itsearvioitu työhyvinvointi oli korkeimmillaan alle 25-vuotiailla (keskiarvo 7,9) ja 45–54-vuotiailla (7,8). Kahdessa väliin jäävässä 10-vuotiskäryhmässä keskiarvo oli 7,6 molemmissa. Työhyvinvointipisteet olivat alhaisimmat yli 55-vuotiailla (7,5).

Miehet arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin naiset kaikissa 10-vuotiskäryhmissä. Ero oli suurimmillaan alle 25-vuotiailla (naiset 7,5 vs. miehet 8,3).

Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työhyvinvointinsa keskimäärin parhaimmaksi (7,8) alempien toimihenkilöiden (7,7) tullessa vanavedessä. Työntekijöillä keskimääräinen työhyvinvointi oli alhaisin (7,5). Miehet antoivat työhyvinvoinnilleen korkeampia pisteitä kuin naiset kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä; suurimmillaan keskiarvojen ero oli ylemmillä toimihenkilöillä (naiset 7,6 vs. miehet 7,9).

Työnantajasektoreittain erot olivat varsin suuret. Parhaimmillaan työhyvinvointi oli 7,8 valtiosektorin ja yliopistojen palkansaajilla, ja matalimmillaan 7,5 hyvinvointialueiden ja -yhtymien sekä kuntasektorin palkansaajilla. Yksityissektori jäi tähän väliin arvosanalla 7,7.

Sukupuolten välillä oli selvä ero miesten hyväksi niin yliopistosektorilla (naiset 7,5 vs. miehet 8,1), valtiosektorilla (naiset 7,7 vs. miehet 8,0) kuin yksityissektorilla (naiset 7,6 vs. miehet 7,8). Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (naiset 7,6 vs. miehet 7,4) ja kuntasektorilla (naiset 7,6 vs. miehet 7,4) tilanne oli kuitenkin päinvastainen: naiset arvioivat työhyvinvointinsa keskimäärin paremmaksi kuin miehet.

Vaikka vuoden 2023 tuloksia ei voi tasoltaan verrata aiempiin vuosiin tiedonkeruumenetelmävaikutuksen vuoksi, mielenkiintoista on se, että eri ryhmien keskinäiset erot näyttävät kasvaneen verrattuna vuoteen 2018. Toisin sanoen vuonna 2018 keskimääräiset työhyvinvointipisteet eri sosioekonomisissa ryhmissä tai työnantajasektoreilla olivat lähempänä toisiaan, samoin naisten ja miesten välinen ero.

Salliiko terveys ammatissa jatkamisen

Työolotutkimuksessa palkansaajilta kysyttiin myös sitä, uskoivatko he **pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua**. Valtaosa (83 %) palkansaajista uskoi pystyvänsä, miehet useammin (86 %) kuin naiset (80 %). Naisista vastaavasti useampi (14 %) kuin miehistä (10 %) oli asiasta epävarma.

Lisäksi naisista 4 ja miehistä 3 prosenttia vastasi, että tuskin pystyy jatkamaan. Loput parisen prosenttia valitsi vaihtoehdoista ”ei koske minua”, koska he olivat esimerkiksi jo muutoin siirtymässä pois työelämästä tai eivät edes halunneet jatkaa nykyisessä ammatissa.

Työntekijäammateissa toimivista ainoastaan 79 arveli pystyvänsä jatkamaan, kun 19 prosenttia ei tätä uskonut tai oli asiasta epävarma. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 82 ja 16 prosenttia, ja ylemmillä toimihenkilöillä 88 prosenttia ja 11 prosenttia.

Yliopistojen palkansaajista noin 90 prosenttia uskoi pystyvänsä jatkamaan ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua, muilla sektoreilla vastaavat osuudet olivat 80–84 prosenttia.

Tuloksia tarkasteltaessa pistää silmään se, että yhteys ikään ei ole suoraviivainen. Kaikkein nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä lähes viidennes (19 %) ei joko ollut varma, pystyisikö terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan enää kahden vuoden päästä tai ei uskonut pystyvänsä. Tässä joukossa oli paljon nuoria palvelu- ja myyntityöntekijöitä ja työ koettiin yleisesti sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi.

Terveyttään ammatissa jatkamisen kannalta epäilevien osuus laski keskimmaisissa ikäluokissa (25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat) 12 prosenttiin. Yleisimmin sitä, salliiko terveys työskentelyn ammatissa vielä kahden vuoden kuluttua, epäilivät 55–67-vuotiaat (25 %).

Niistä palkansaajista, jotka kokivat työnsä henkisesti erittäin raskaaksi, vain 61 prosenttia uskoi voivansa jatkaa vielä kahden vuoden ajan, ja työnsä fyysisesti erittäin raskaaksi kokevista tähän uskoi 65 prosenttia. Jatkokykyihinsä uskovien osuudet jäivät matalimmiksi lainopillisilla avustajilla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla (kuten sosiaalialan ohjaajilla), toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä sekä siivoojilla, kotiapulaisilla ja muilla puhdistustyöntekijöillä.

Noin kaksi kolmesta (sukupuolet yhteensä 65 %, naiset 67 %, miehet 61 %) sellaisesta palkansaajasta, jotka epäilivät kykyään jatkaa samassa ammatissa tai olivat varmoja, etteivät pystyisi, olisi kuitenkin ollut valmis **kouluttautumaan uuteen ammattiin tai kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveyden puolesta mahdollista vielä kahden vuoden kuluttua.**

Kouluttautumisesta tai uuden työn kokeilusta kiinnostuneiden osuus laski iän myötä. Alle 45-vuotiaiden 10-vuotisikäryhmissä lähes yhdeksän kymmenestä (85–89 %) olisi ollut tähän valmis, 45–54-vuotiaista kolme neljästä (74 %) ja yli 55-vuotiaista – joilla työuraa oli vähemmän jäljellä – enää vajaa kolmannes (30 %).

Ylemmillä toimihenkilöillä (70 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (67 %) oli enemmän innokkuutta kouluttautumaan uuteen ammattiin tai kokeilemaan uutta työtä kuin työntekijöillä (58 %).

Kuntoutuksen tarve ja siihen osallistuminen

Työ- ja toimintakyvyn parantamiseen pyrkivää **kuntoutusta koki tarvitsevana** 15 prosenttia (naiset 16 %, miehet 13 %) palkansaajista vuonna

2023. Koettu kuntoutuksen tarve lisääntyi iän myötä: alle 35-vuotiaista alle 10 prosenttia koki sille tarvetta, mutta yli 55-vuotiaista reilu viidennes (22 %).

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat selvät: työntekijöistä 19 prosenttia koki olevansa kuntoutuksen tarpeessa, alemmista toimihenkilöistä 15 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 12 prosenttia. Kuntoutuksen koettu tarve oli suurin hyvinvointialueiden palkansaajilla (22 %), kun muilla sektoreilla osuudet olivat 14–17 prosenttia.

Kaikista palkansaajista 10 prosenttia koki tarvitsevansa **fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta**, 8 prosenttia **henkistä jaksamista ja hyvinvointia tukevaa kuntoutusta** ja 3 prosenttia **ammattillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta**. Vain äärimmäisen harva työolotutkimuksen vastaaja ilmaisi tarvetta **päihdekuntoutukselle**.

Naiset tunsivat olevansa sekä fyysistä jaksamista tukevan kuntoutuksen (11 %) että henkistä jaksamista ja hyvinvointia tukevan kuntoutuksen (10 %) tarpeessa useammin kuin miehet (9 % ja 6 %).

Fyysisen kuntoutuksen koettu tarve lisääntyi iän myötä alle 25-vuotiaiden 4 prosentista yli 55-vuotiaiden 18 prosenttiin. Myös henkistä jaksamista tukevan kuntoutuksen tarve lisääntyi alle 25-vuotiaiden 4 prosentista yli 55-vuotiaiden 10 prosenttiin.

Työntekijät (15 %) ja alemmat toimihenkilöt (10 %) kaipasivat fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta selvästi yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt (6 %). Koettu tarve oli suurin hyvinvointialueilla (15 %) ja kuntasektorilla (12 %). Henkistä jaksamista tukevan kuntoutuksen tarve ei sen sijaan juurikaan katsonut sosioekonomista asemaa tai työnantajasektoria, vaan siihen koettiin tarvetta melko tasaisesti kaikissa ryhmissä.

Ammattillisia valmiuksia tukevan kuntoutuksen koettu tarve oli yhtä yleistä molemmille sukupuolille. Työntekijät kaipasivat sitä hieman enemmän kuin toimihenkilöt.

Kuusi prosenttia kaikista palkansaajista (7 %, miehet 5 %) oli **saanut** sellaista **työ- ja toimintakykyä tukevaa kuntoutusta**, jota varten on tehty henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Kuntoutusta saaneiden osuus vaihteli ikäryhmittäin vain vähän, 4–7 prosentin välillä niin, että osuus hieman kasvoi iän myötä.

Myös sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat pienet: työntekijöistä kuntoutukseen oli osallistunut 7 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 6

prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 5 prosenttia. Työnantajasektoreittain osallistuneiden osuus liikkui 5–7 prosentin välillä.

Vuoden 2023 työolotutkimuksessa kysyttiin, oliko vastaaja **käyttänyt työkykyyn vaikuttavien psyykkisten haasteiden takia lyhytkestoisia terveyspalveluja kuten lyhytpsykoterapiaa** viimeksi kuluneiden 12 kk aikana. Kaikista palkansaajista 8 prosenttia kertoi käyttäneensä terveyspalveluja, naiset selvästi useammin (11 %) kuin miehet (4 %).

Psyykkisiin haasteisiin haettu apu oli yleisempää alle 44-vuotiailla, joiden parissa noin 10 prosenttia kustakin 10-vuotiskäluokasta oli hakeutunut tällaisiin palveluihin. Osuudet olivat hieman pienemmät 45–54-vuotiailla (7 %) ja erityisesti yli 55-vuotiailla (5 %).

Ylemmille toimihenkilöille avun hakeminen oli ollut yleisempää (10 %) kuin alemmille toimihenkilöille (8 %) tai työntekijöille (6 %). Valtiosektorin palkansaajista, yliopistoväestä sekä kuntasektorin palkansaajista tällaisia mielenterveyttä tukevia palveluja oli käyttänyt reilut 10 prosenttia, mutta yksityissektorilla sekä hyvinvointialueilla 8 prosenttia.

Palautuminen ja riittävä uni

Työn kuormittavuudesta puhuttaessa keskeistä on se, kuinka hyvin kuormituksesta palaudutaan. Työolotutkimukseen vastaajia pyydettiin itse arvioimaan, kuinka hyvin he kokevat yleensä **fyysisesti palautuvansa työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen** sekä kuinka hyvin he kokevat **palautuvansa henkisesti**.

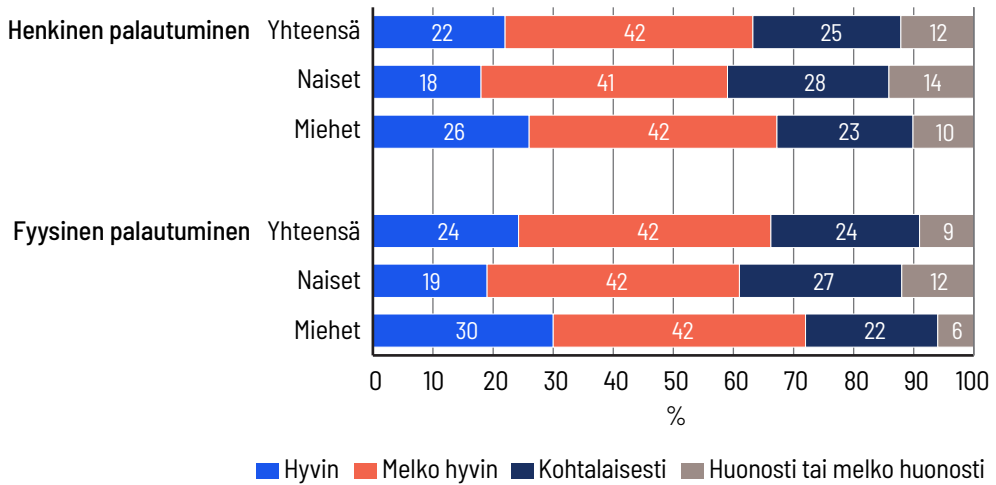
Lähes neljännes (24 %) palkansaajista koki palautuvansa työstä fyysisesti hyvin ja 42 prosenttia melko hyvin. Noin joka neljännellä (24 %) palautuminen jäi kohtalaiseksi ja lähes joka kymmenes (9 %) palautui huonosti tai melko huonosti. (Kuvio 23.11.)

Naisista vain noin viidennes (19 %), mutta miehistä lähes joka kolmas (30 %) koki palautuvansa fyysisesti hyvin työrupeamansa jälkeen. Huonosti palautuvien osuus oli naisilla kaksinkertainen (12 %) verrattuna miehiin (6 %).

Henkinen palautuminen osoittautui hieman haastavammaksi kuin fyysinen palautuminen. Työpäivästään tai työvuorostaan palautui henkisesti hyvin reilu viidennes (22 %) palkansaajista, melko hyvin 42 prosenttia ja kohtalaisesti 25 prosenttia. Useampi kuin joka kymmenes (12 %) kaikista palkansaajista koki palautuvansa henkisesti huonosti tai melko huonosti.

Kuvio 23.11

Fyysinen ja henkinen palautuminen työpäivän tai työrupeaman jälkeen sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Kuten fyysinen palautuminen, myös henkinen palautuminen oli vaikeampaa naisille kuin miehille. Naisista alle viidennes (18 %) palautui hyvin, miehistä useampi kuin joka neljäs (26 %). Vastaavasti 14 prosenttia naisista ja 10 prosenttia miehistä koki palautumisensa olevan huonoa tai melko huonoa.

Toisin sanoen noin kaksi kolmesta (sukupuolet yhteensä 67 %, naiset 61 %, miehet 72 %) palkansaajasta koki palautuvansa fyysisesti vähintäänkin melko hyvin ja 63 prosenttia (naiset 59 %, miehet 68 %) koki palautuvansa henkisesti hyvin tai melko hyvin.

Iän yhteys palautumiseen oli erilainen fyysisen ja henkisen palautumisen osalta. Fyysinen palautuminen tuli iän myötä haasteellisemmaksi: alle 35-vuotiailla hyvin tai melko hyvin palautuvien osuus oli 72 prosenttia mutta laski iän myötä yli 55-vuotiaiden 61 prosenttiin.

Henkinen palautuminen oli helpointa yhtäältä alle 25-vuotiaille ja toisaalta yli 55-vuotiaille (molemmat 67 %). Myös 45–54-vuotiaista 65 prosenttia koki palautuvansa henkisesti hyvin tai melko hyvin. Vastaava osuus jäi noin 60 prosenttiin 25–34-vuotiailla sekä 35–44-vuotiailla.

Sosioekonomisten ryhmien järjestys oli täysin päinvastainen riippuen siitä, puhutaanko fyysisestä vai henkisestä palautumisesta. Ylemmillä toimihenkilöillä fyysinen palautuminen oli parasta (72 % hyvin tai melko hyvin), mutta henkinen palautuminen heikointa (59 %). Työntekijöillä fyysinen palautuminen oli ryhmistä heikointa (62 %), mutta henkinen parasta (69 %). Alemmista toimihenkilöistä 66 koki palautuvansa hyvin tai melko hyvin fyysisesti ja 63 prosenttia henkisesti.

Valtiosektorilla (73 %) ja yliopistojen palkansaajien (75 %) parissa palaututtiin fyysisesti parhaiten, kuntasektorilla (59 %) ja hyvinvointialueilla (60 %) heikoimmin. Yksityissektorilla vastaava osuus oli 68 prosenttia.

Henkisen palautumisen suhteen työnantajasektorit eivät jakautuneet yhtä selvästi kuin fyysisen palautumisen osalta. Yksityissektorilla ja yliopistoissa 64 prosenttia palkansaajista koki palautuvansa henkisesti hyvin tai melko hyvin, valtiosektorillakin lähes yhtä moni (63 %). Hyvinvointialueilla vastaava osuus oli 60 prosenttia ja kunnissa 58 prosenttia.

Kun henkistä ja fyysistä palautumista katsotaan ristiin, nähdään, että reilu puolet palkansaajista (naiset 49 %, miehet 60 %, yhteensä 54 %) koki palautuvansa sekä henkisesti että fyysisesti hyvin tai melko hyvin työpäivänsä tai työrupeamansa jälkeen. Kuusi prosenttia palkansaajia (naiset 7 %, miehet 4 %) koki, että palautuminen oli huonoa sekä henkisesti että fyysisesti. Muilla oli vähintäänkin jonkin verran haasteita jommassakummassa.

Riittävä uni on olennainen osa palautumista. Työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa vuonna 2018 sitä, kokeeko vastaaja **nukkuvansa tarpeeksi työviikon aikana**.

Vuonna 2023 peräti neljännes (naiset 26 %, miehet 24 %, sukupuolet yhteensä 25 %) palkansaajista koki nukkuvansa vain harvoin tai tuskin koskaan riittävästi. Muut kokivat saavansa riittävästi unta lähes aina tai useimmiten. Tulos on suhteellisen vertailukelpoinen vuoden 2018 kanssa, jolloin 26 prosenttia palkansaajista koki unimääränsä riittämättömäksi.

Unen riittämättömyys oli tavallisinta 35–44-vuotiailla (28 %) ja harvinaisinta yli 55-vuotiailla (22 %). Muissa ikäryhmissä osuus oli 24–26 prosenttia. Työntekijöistä 27 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 25 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 24 prosenttia ei kokenut saavansa riittävästi unta.

Valtiosektorilla ja hyvinvointialueilla liian vähäinen uni oli ongelma 28 prosentille palkansaajia, kuntasektorilla 27 prosentille. Yliopistoissa osuus oli 25 ja yksityissektorilla 24 prosenttia. Työaikamuodon mukaan erot näkyvät selvemmin: säännöllistä yötyötä tai vuorotyötä tekevistä noin kolmannes nukkui liian vähän.

Työterveyshuollon tuki

Noin kaksi kolmesta palkansaajasta (68 %) koki, että **työterveyshuolto pystyi tukemaan heidän työkykyään ja työssä jaksamistaan**. Joka neljännän

mielestä väittämä piti täysin paikkansa ja 43 prosentin mielestä se piti jokseenkin paikkansa. Miehet kokivat saavansa työterveyshuollosta tukea yleisemmin (29 % pitää täysin paikkansa + 45 % jokseenkin paikkansa) kuin naiset (23 % + 40 %).

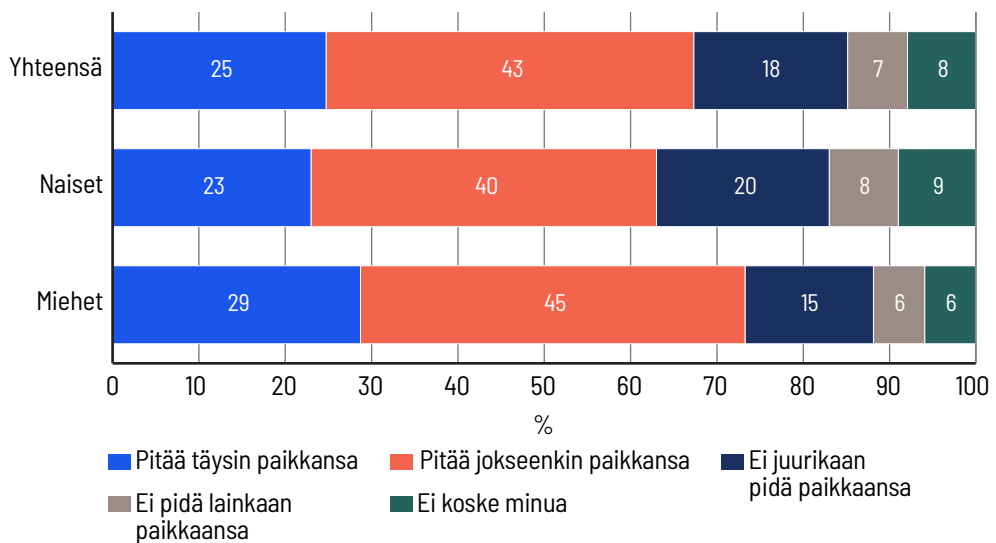
Kahdeksan prosenttia palkansaajista ei katsonut työterveyshuoltoon liittyvän väittämän koskevan heitä. Osuus nousi 33 prosenttiin nollatuntisopimuksella työskentelevien joukossa ja lähes 30 prosenttiin vuokratyöntekijöillä. Myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä osuus oli kaksinkertainen verrattuna kaikkiin palkansaajiin. **”Ei koske minua”** -vastaukset olivat erityisen yleisiä majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä muun palvelutoiminnan toimialoilla.

Monet näin vastanneista tarkoittivat vastauksellaan ilmeisesti sitä, että heillä ei ollut työterveyshuoltoa. Työterveyshuoltolaki kuitenkin velvoittaa työnantajaa järjestämään ehkäisevän työterveyshuollon kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Toisin sanoen työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto myös osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa tai nollatuntisopimuksella työskenteleville. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto on vuokratyönantajan vastuulla.

”Ei koske minua” -vastauksissa kyse lieneekin usein siitä, että oikeudesta työterveyshuoltoon ei tiedetä, kuin siitä, etteikö työterveyshuoltoa periaatteessa olisi järjestetty tai että vastaaja kokee, ettei tarvitse tukea.

Kuvio 23.12

Työterveyshuolto pystyy tukemaan työkykyä ja työssä jaksamista, sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Työterveyshuollon tukeen oltiin tyytyväisimpiä yliopistoissa (31 % pitää täysin paikkansa), valtiosektorilla (29 %) sekä yksityissektorilla (27 %). Kuntasektorilla vastaava osuus jäi 19 prosenttiin ja hyvinvointialueilla- ja yhtymissä niinkin matalaksi kuin 14 prosenttiin.

Hyvinvointialueilla ja -yhtymissä vastaavasti 43 prosenttia oli sitä mieltä, ettei väittämä pitänyt juurikaan tai lainkaan paikkaansa. Vastaavat osuudet olivat 31 prosenttia kuntasektorilla, 24 prosenttia yliopistoissa, 21 prosenttia yksityissektorilla ja 19 prosenttia valtiosektorilla.

Mielenkiintoista kyllä, sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut isoja eroja, vaan kaikissa ryhmissä 24–26 prosenttia katsoi väittämän työterveyshuollon tuesta pitävän täysin paikkansa ja 22–26 prosenttia oli sitä mieltä, ettei väite pitänyt juurikaan tai lainkaan paikkaansa.

24 Eläkeaikeet

Suomessa on tehty 2000-luvulla kaksi suurta eläkeuudistusta, joiden tarkoituksena on ollut pidentää suomalaisten työuria ja varmistaa eläkerahojen riittävyys tulevaisuudessa. Ensimmäinen uudistus ajoittui vuoteen 2005, ja sen myötä vanhuuseläkkeelle pystyi siirtymään joustavasti 63 ja 68 ikävuoden välillä.

Toinen eläkeuudistus ajoittui vuoteen 2017. Vanhuuseläkkeen uudet ikärajat koskivat vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä: esimerkiksi vuonna 1958 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on 64 vuotta, mutta vuonna 1959 syntyneillä 64 vuotta ja 3 kuukautta. Vuonna 1962–1964 syntyneillä alaraja on 65 vuotta, mutta vuosiluokasta 1965 alkaen eläkeikä sidotaan elinajanodotteeseen.

Myös vanhuuseläkkeen yläraja nousee niin, että se on 70 vuotta vuonna 2027. Ylärajan jälkeen voi edelleen jatkaa työntekoa, mutta työnantaja ei ole enää velvollinen järjestämään työntekijälle eläkevakuutusta eli työ ei kerrytä uutta eläkettä.

Eläkkeen määrää leikataan elinaikakertoimella, jonka suuruus sekin vaihtelee syntymävuoden mukaan: esimerkiksi vuonna 1959 syntyneillä eläkkeestä vähennettävä prosenttiosuus on 5,0 prosenttia ja vuonna 1962 syntyneillä 5,3 prosenttia.

Jokaiselle vuosiluokalle on laskettu tavoite-eläkeikä, joka on alinta eläkeikää reilun vuoden korkeampi. Jos eläkkeelle jäämistä lykkää yli alimman vanhuuseläkeiän, työssäolo kerryttää lykkäyskorotusta. Tavoite-eläkeiässä tuo lykkäyskorotus on korottanut eläkettä saman verran kuin elinaikakerroin on sitä ehtinyt leikata. Vuodesta 2027 alkaen eläkeikä kytketään elinajanodotteeseen siten, että työssä ja eläkkeellä oloajan suhde säilyy vuoden 2025 tasolla.

Ikääntyvien työllisyysasteet ovat Suomessa jatkuvasti nousseet 1990-luvun lopulta lähtien (ks. luku 2 taulukko 2.2), ja 2000-luvun eläkeuudistukset ovat jouduttaneet tuota nousua ([Nivalainen & Ilmakunnas 2023](#)). Suomessa 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste (73,4 %) oli vuonna 2023 EU27-maiden kolmanneksi korkein Viron (77,7 %) ja Ruotsin (75,3 %) jälkeen, ja näin ollen myös EU-keskiarvoa (58 %) selvästi suurempi. Ikäluokan miesten

työllisyysaste (70,0 %) jäi juuri ja juuri EU27-maiden keskiarvon (70,1 %) alle. ([Eurostat 2024d](#)), ks. myös [Sutela 2024](#)).

Tieto alimmasta eläkeiästä

Työolotutkimukset tarjoavat välineen sen tutkimiseen, mitä työssä olevat palkansaajat itse ajattelevat omasta eläkkeelle siirtymisestään ja miten heidän kokemuksensa mukaan työpaikoilla suhtaudutaan ikääntyneiden työssä jatkamiseen. Kun eläkeaikeita on verrattu todelliseen eläkkeelle siirtymiseen, on havaittu, että aiottu eläkeikä ennustaa toteutunutta eläkeikää varsin hyvin, vaikkakin keskimäärin eläkkeelle jääetään hieman myöhemmin kuin on ollut aikomus. Naisten eläkeaikeet toteutuvat täsmällisemmin kuin miehillä. Elämäntilanteen muuttuminen työttömyyden tai sairauden vuoksi aiheuttaa suurimman poikkeaman aiotun ja toteutuneen eläkeiän välillä. ([Nivalainen & Järnefelt 2017](#).)

Työolotutkimuksessa eläkeaikeita koskevat kysymykset on esitetty vähintään 50-vuotiaille palkansaajille, joille asian ajattelemisen on ajankohtaisempaa kuin nuoremmille palkansaajille. Muutokset eläkejärjestelmässä ovat tehneet eläkeaikeiden tutkimisen kuitenkin haasteelliseksi, kun lomakkeen kysymyksiä on jouduttu päivittämään useampaan kertaan.

Vuoden 2023 lomakkeella eläkekysymyksiä käsittelevän osion aluksi 50–64-vuotiaille vastaajille kerrottiin, mikä heidän ikäluokallaan oli alin ikä, jolloin vanhuuseläkkeelle voi jäädä. Tuo alin eläkeikä vaihteli vastaajan syntymävuodesta riippuen 64 vuodesta ja 3 kuukaudesta (vuonna 1959 syntyneet) 66 vuoteen 2 kuukauteen (vuonna 1973 syntyneet). Vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneille vastaajille tosin huomautettiin, että kyseessä oli vasta ennuste vanhuuseläkkeen ikäraja ja että todellinen ikäraja vahvistettaisiin vastaajan ikäluokan täyttäessä 62 vuotta. Tämän jälkeen vastaajalta kysyttiin, oliko hän ollut tietoinen vanhuuseläkkeen alimmasta ikäraja.

Vuonna 2023 valtaosa (79 %) 50–64-vuotiaista oli ollut **tietoinen alimmasta eläkeiästään**. Noin viidennes (naiset 20 %, miehet 21 %) ei sitä ollut tiennyt. Pieni osa vastaajista oli jo kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä.

Näyttäisi siltä, että ikäryhmän tietoisuus alimmasta eläkeiästä ei ole viidessä vuodessa ainakaan kohentunut, sillä vuonna 2018 alimman eläkeikänsä tietävien osuus oli pari prosenttiyksikköä isompi kuin vuonna 2023. Niiden osuus, jotka eivät olleet tuota ikää tienneet, oli muutaman prosenttiyksikön aiempaa pienempi.

Mitä lähemmäs eläkeikää on päästy, sen paremmin asia tiedetään. Tutkimushetkellä 50–54-vuotiaista yli 40 prosenttia, mutta 55–59-vuotiaista vain 16 prosenttia oli tietämätön alimmasta eläkeistään vuonna 2023. Vähintään 60-vuotiaista vastaajista käytännössä kaikki olivat perillä alimmasta eläkeistään. Tämän ikäryhmän vastaajista jokunen oli jo kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut tässä suhteessa juurikaan eroa.

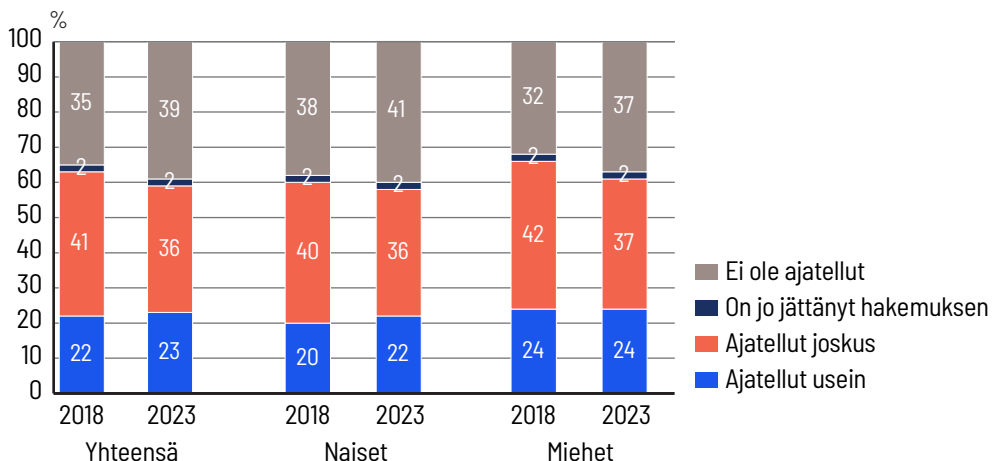
Eläkkeelle jo ennen alinta eläkeikää?

Seuraavaksi 50–64-vuotiailta vastaajilta kysyttiin, olivatko he ajatelleet lähtevänsä **eläkkeelle ennen alinta vanhuuseläkeikää**. Miehistä 37 prosenttia ja naisista 36 prosenttia (yhteensä 36 %) oli ajatellut asiaa joskus, ja lisäksi 24 prosenttia miehistä ja 22 prosenttia naisista (yhteensä 23 %) oli ajatellut sitä usein. Parisen prosenttia oli jo saanut eläkepäättökseen tai ainakin jättänyt eläkehakemuksensa.

Tulokset ovat suhteellisen vertailukelpoiset vuoden 2018 tulosten kanssa. Näyttäisi siltä, että aiempaa harvempi yli 50-vuotias palkansaaja oli harkinnut jättäytymistä työelämästä ennen alinta eläkeikää. Asiaa ”usein” ajatelleiden osuus ei tosin ollut pienentynyt – pikemminkin päinvastoin – mutta ajatusta ”joskus” puntaroineiden osuus oli laskenut molemmilla sukupuolilla. (Kuvio 24.1.)

Kuvio 24.1

Ajatellut lähtevänsä eläkkeelle ennen alinta vanhuuseläkeikää 50–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018 sekä 2023



Vaikka ajatukset eläkkeelle jäämisestä ennen alinta eläkeikää olivatkin viidessä vuodessa jonkin verran vähentyneet, edelleen noin 60 prosenttia 50–64-vuotiaista palkansaajista oli vuonna 2023 ainakin jossain määrin

leikitellyt tällä ajatuksella. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt olivat harkinneet asiaa useammin kuin ylemmät toimihenkilöt.

Ikäryhmässä 55–59-vuotiaat asiaa oli ajateltu yleisimmin (27 % usein, 39 % joskus, 32 % ei lainkaan). Ikäryhmässä 60–64-vuotiaat 5 prosenttia oli jo jättänyt eläkehakemuksen tai oli vanhuuseläkkeellä, viidennes (20 %) oli ajatellut asiaa usein ja vajaa kolmannes (32 %) joskus. Reilut 40 prosenttia sanoi, ettei ollut ajatellutkaan jäävänsä pois työelämästä ennen alinta eläkeikänsä.

Mahdollisuus lykätä eläkkeelle jäämistä

Tämän jälkeen 50–64-vuotiaille (pl. kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä olevat) vastaajille kerrottiin, kuinka monta prosenttia elinaikakerroin vähentää heidän eläkettään, jos he jäävät alimmassa eläkeiässä pois töistä – ja toisaalta kuinka jokainen lisäkuukausi työelämässä pienentää elinaikakertoimen vaikutusta eli nostaa myöhemmin eläkkeellä saatavaa summaa. Arveliko vastaaja tämän kuultuaan voivansa myöhentää eläkkeelle siirtymistään vai ei?

Naisista 34 prosenttia ja miehistä 38 prosenttia (yhteensä 36 %) oli sitä mieltä, että **voisi siirtää eläkkeelle jäämistään** yli alimman eläkeiän. Osuudet olivat nousseet vuodesta 2018 (naiset 30 %, miehet 31 %, yhteensä 31 %) ja tietoja voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina.

Ajatus eläkkeelle jäämisen myöhentämisestä näytti sitä mahdollisemmalta, mitä lähempänä alinta elinikää vastaaja oli. Vuonna 2023 kaksi viidestä (40 %) 60–64-vuotiaasta arveli voivansa siirtää eläkkeelle jäämistään, kun 50–59-vuotiaista näin ajatteli joka kolmas. Ylemmät toimihenkilöt (46 %) olivat muita valmiimpia myöhentämään eläkkeelle jäämistään. Alemmilla toimihenkilöillä (34 %) ja työntekijöillä (29 %) osuudet olivat matalampia.

Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 40 prosenttia, toisen asteen koulutuksen saaneista 34 ja ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevista (ml. tuntematon) 29 prosenttia olisi saattanut harkita eläkkeelle jäämisen lykkäämistä alinta ikärajaa myöhemmäksi.

Yliopistolla työskentelevistä noin puolet ja valtion palkansaajista 43 prosenttia olisi voinut ajatella lykkäämistä, kun kunta- ja yksityissektorilla sekä hyvinvointialueilla osuus oli 35–36 prosenttia.

Digitaidot ja eläkeajatuks

Tämän julkaisun puitteissa ei ole mahdollista tehdä kovin pitkälle vietyä analyysia siitä, mitkä työympäristön seikat ovat yhteydessä ikääntyneiden palkansaajien haluun siirtää eläkkeelle jäämistään yli alimman vanhuuseläkeiän.

Yksittäisenä tekijänä voi tässä yhteydessä kuitenkin nostaa esiin palkansaajien **digitaidot**, joita ilman nykyvauhdilla muuttuvassa työelämässä on vaikea pysyä mukana. Luvussa 7 kävi ilmi, että yli 55-vuotiaat palkansaajat arvioivat omat digitaaliset taitonsa keskimäärin huonommiksi kuin heitä nuoremmat ikäryhmät. Itsearvioiduilla digitaidoilla on puolestaan selkeä yhteys haluihin jatkaa työelämässä. Niistä vähintään 50-vuotiaista, jotka pitivät itseään digiekspertteinä, yli puolet (52 %) sanoi voivansa myöhentää eläkkeelle jäämistään yli alimman eläkeiän, kun vastaava osuus osajilla oli 45 prosenttia, pärjääjillä 31 prosenttia ja putoajilla 22 prosenttia. Yhteys oli samansuuntainen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Luvussa 18 puolestaan todettiin, kuinka 50 ikävuoden jälkeen yleistyi **pelko siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin**. Joka neljäs (25 %) yli 50-vuotias koki tästä huolta. Niistä yli 50-vuotiaista, jotka eivät asiaa etukäteen pelänneet, 38 prosenttia oli valmiita lykkäämään eläkkeelle jäämistään. Siinä joukossa, jota uuden teknologian opettelu hirvitti, harvempi kuin joka kolmas (30 %) olisi voinut lykätä eläkkeelle jäämistä.

Missä iässä kokoaikaiselle eläkkeelle?

Työolotutkimuksessa on kysytty 2000-luvulla, **missä iässä vastaajat arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle**. Vuosien 2013 ja 2018 välillä kysymystekniikka muuttui hieman, joten jo noiden vuosien vertailukelpoisuuteen tulee suhtautua tietyllä varauksella. Vuonna 2023 muuttui myös tiedonkeruutapa, joka sekin vaikuttaa lukujen vertailukelpoisuuteen jossain määrin.

Vuosina 2003–2013 arviota omasta eläkkeelle jäämisen iästä kysyttiin kaikilta 50–64-vuotiailta yhdellä kysymyksellä. Vuosien 2018 ja 2023 luvut taas ovat syntyneet kahden kysymyspolun yhdistämisestä:

Kaikilta niiltä 50–64-vuotiailta, jotka edellä olivat vastanneet voivansa myöhentää eläkkeelle jäämistään yli alimman eläkeiän, kysyttiin, mihin ikään asti he voisivat ajatella lykkäävänsä eläköitymistä. Niiltä, jotka eivät halunneet lykätä eläkkeelle jäämistään, kysyttiin, missä iässä he arvelivat jäävänsä

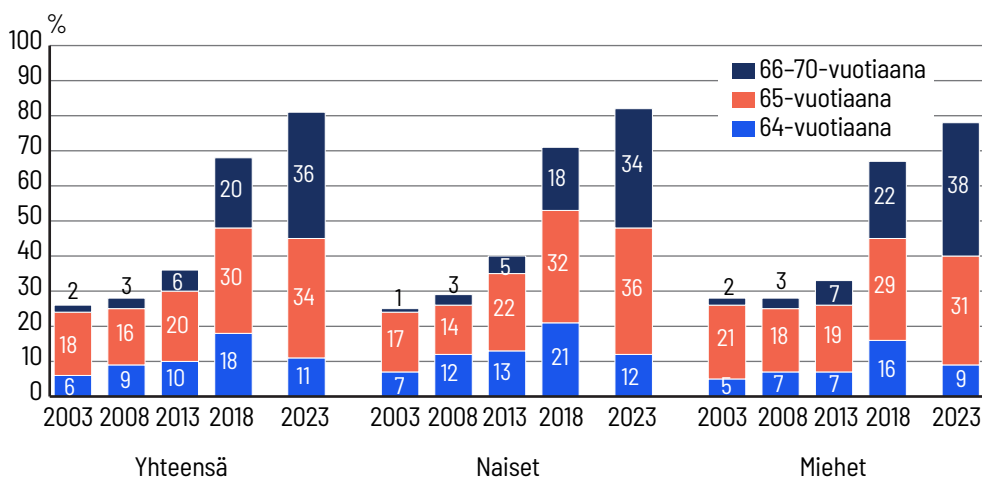
kokoaikaiselle eläkkeelle. Viimeksi mainittu kysymys esitettiin myös niille vastaajille, jotka olivat jo ylittäneet alimman vanhuuseläkeikänsä.

Kuvion 24.2 pylväät kuvaavat niiden 50–64-vuotiaiden palkansaajien osuutta, jotka ovat ajatelleet jatkavansa työssä vähintään 64-vuotiaaksi tai pidempään. Vuosien 2018 ja 2023 osalta luvut on muodostettu siis kahden toisensa poissulkevan kysymyksen vastausten perusteella.

Vertailukelpoisuuteen liittyvistä varauksista huolimatta ei liene epäilystä siitä, että eläkkeelle aiotaan siirtyä yhä myöhemmässä vaiheessa – mihin eläkeuudistukset ovat voimakkaasti ohjanneetkin.

Kuvio 24.2

Missä iässä arvelee jäävänsä kokoaikaeläkkeelle? 50–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Joka tutkimuskerralla 3–5 prosenttia yli 50-vuotiaista vastaajista ei ole osannut tai halunnut arvioida kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen ikäänsä. Hankalinta eläkkeelle jäännin arviointi on ollut 50–54-vuotialle. Tätä vanhempien joukossa vain harva on ollut asiasta epätietoinen. Lisäksi esimerkiksi vuonna 2023 vastaajissa oli muutama henkilö, jotka arvelivat jatkavansa työelämässä yli 70-vuotiaaksi.

Eläkeuudistusten muutokset eläkkeelle jäämisen ikärajiin näkyvät vastauksissa. Vuonna 2003 yleisin arvio eläkkeellä jäämisen iäksi oli 60 vuotta. Kaikkiaan 28 prosenttia vähintään 50-vuotiaista arveli tuolloin jäävänsä eläkkeelle 60-vuotiaana, monet (11 %) jopa tätä ennen.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä alin eläkeikä asetettiin 63 vuoteen kansaneläkkeen vanhuuseläkeiän ollessa 65 vuotta. Nähdäänkin, että vuonna 2008 vastaajista 34 prosenttia ja vuonna 2013 jo 43 prosenttia sanoi jäävänsä

eläkkeelle juuri 63-vuotiaana. Tosin 34 prosenttia vuonna 2008 ja 15 prosenttia vuonna 2013 arveli jäävänsä eläkkeelle jo ennen 63-vuotissyntymäpäiväänsä. Osalla vastaajista on ollut esimerkiksi yksityinen eläkevakuutus, joka on tämän mahdollistanut eläkeuudistuksesta huolimatta. Lisäksi vastaajat ovat voineet ennakoita esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä tai ajatelleet jäävänsä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä alin eläkeikä on kohonnut vuosiluokka vuosiluokalta yli 63 vuoden. Vuoden 2023 työolotutkimuksen aineiston vanhimmilla, 1950-luvun lopulla syntyneillä vastaajilla alin eläkeikä oli jo 64 vuoden paikkeilla, ja 1973 syntyneillä se on näillä näkymin hieman yli 66 vuotta.

Niinpä vuoden 2023 työolotutkimukseen osallistuneista naisista enää 13 ja miehistä 16 prosenttia arveli jäävänsä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää. Tämän voi mahdollistaa esimerkiksi alempi ammatillinen eläkeikä. Heitä, jotka arvelivat jatkavansa vielä yli 70-vuotiaaksi oli vastaajissa toisaalta vain muutamia.

Työajan lyhentäminen ennen eläkkeelle jäämistä

Kaikilta niiltä 50–67-vuotialta vastaajilta, jotka eivät jo olleet kokoaikaisella eläkkeellä tai olleet jättäneet eläkehakemusta, kysyttiin, haluaisivatko he **tehdä lyhennettyä työaikaa ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistään**. Naisille työajan lyhentäminen näytti selvästi mieleisemmältä (11 % teki jo lyhennettyä työaikaa + 48 % halusi lyhentää) vaihtoehdolta kuin miehille (5 % + 44 %). Yhteensä lähes puolet (46 %) ikäryhmän palkansaajista olisi halunnut lyhentää työaikaa työuran loppupäässä, minkä lisäksi 8 prosenttia oli sitä jo lyhentänyt.

Edellä nähtiin (kuvio 24.2), että naiset ajattelivat jatkavansa työelämässä vähintään 64-vuotiaiksi useammin kuin miehet. Ehkä naisten ajatus miehiä useammin olikin, että työaikaa lyhentämällä he jaksaisivat jatkaa pidempään? Miehet kenties useammin ajattelivat jäävänsä kerralla pois työelämästä.

Hyvinvointialueiden ja -yhtymien sekä kuntien yli 50-vuotiaat palkansaajat olivat kaikkein kiinnostuneimpia lyhennetystä työajasta. Vuonna 2023 hyvinvointialueiden yli 50-vuotiaista palkansaajista 13 prosenttia teki jo lyhennettyä työaikaa ja 50 prosenttia olisi halunnut tehdä sitä työuransa loppuvuosina. Kuntasektorilla vastaavat osuudet olivat 8 ja 52 prosenttia. Kiinnostus oli vähäisempää yksityissektorilla (8 % ja 46 %), valtiosektorilla (2 % ja 35 %) sekä yliopistoissa.

Kiinnostus lyhennettyyn työaikaan työuran viimeisinä vuosina oli suurempaa alemmilla toimihenkilöillä (10 % teki +47 % olisi halunnut) sekä työntekijöillä (11 % + 44 %) kuin ylemmillä toimihenkilöillä (5 % + 47 %).

Yli 50-vuotiaiden tarkastelu näyttää, että ikäryhmän nuorimmilla oli eniten työajan lyhentämistoiveita ja vanhimmat jo tekivät yleisimmin lyhyempää työaika. Kun lyhentämisen toive ja toteutunut toive lasketaan yhteen, osuus oli 50–54-vuotiailla 64 prosenttia (5 % oli jo lyhentänyt + 59 % halusi lyhentää), 55–59-vuotiailla 57 prosenttia (6 % + 51 %) ja 60–67-vuotiailla 44 prosenttia (17 % + 27 %).

Toisin sanoen mitä nuoremmista yli 50-vuotiaista oli kyse, sitä yleisemmin työajan lyhentäminen houkutti. Tämä voi liittyä yhtäältä ikäryhmien rakenteeseen eli siihen, että työajan lyhentämisestä jo viisikymppisinä haaveilevista osa karsiutuu työelämästä muutenkin pois suhteellisen nuorina – ja toisaalta siihen, että mitä kauemmin kokoaikatyössä on jaksanut ja mitä vähemmän eläkkeelle jäämiseen on enää aikaa, sitä vähemmän kenties tuntee enää tarvitsevansa työajan lyhentämistä – tai sitä mahdottomammalta ajatus taloudellisesta näkökulmasta tuntuu.

Työnteon jatkaminen ja toimeentulo vanhuuseläkkeellä

Eläketurvakeskuksen kyselytutkimuksen mukaan noin joka kolmas vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä oli jatkanut työnteoa vanhuuseläkkeellä; yleisintä työskentely oli heti eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Työskentely oli kuitenkin usein epäsäännöllistä, satunnaista ja kesti lyhyen aikaa – vain harva eläkeläinen työskentelee säännöllisesti kokoaikatyössä. (Polvinen ym. 2023.)

Työolotutkimuksen yli 50-vuotiailta vastaajilta kysyttiin, voisivatko he **harkita työnteon jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä** ollessaan. Kuvion 24.3 aikasarja kuvaa vertailukelpoisuuden vuoksi 50–64-vuotiaita, sillä vastaajien yläikärajaa nostettiin 67 ikävuoteen vasta vuonna 2018. Tulokset eivät kuitenkaan olennaisesti muuttuisi, vaikka vuosien 2018 ja 2023 osalta mukaan laskettaisiin myös 65–67-vuotiaat.

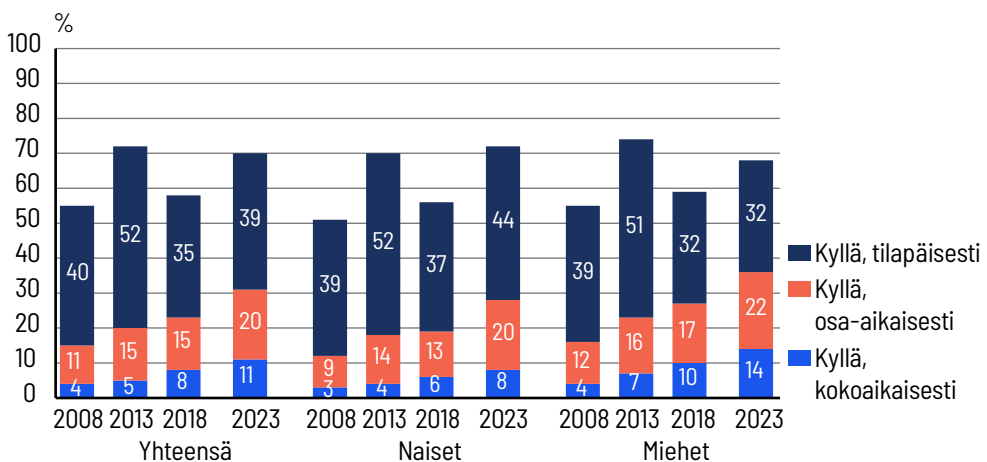
Aikasarjaa tulkitessa on hyvä myös muistaa, että kyseessä olevan ajanjakson aikana ovat nousseet niin ikä, jolloin kokoaikaiselle eläkkeelle on mahdollista jäädä, kuin ikä, jolloin palkansaajat itse ajattelivat jäävänsä eläkkeelle (vrt. kuvio 24.1). Toisin sanoen mielikuva siitä, minkä ikäinen on kokoaikaisella

vanhuuseläkkeellä oleva henkilö, on voinut muuttua erityisesti vuosien 2013 ja 2018 välillä eläkeuudistuksen vuoksi.

Kuvio 24.4 näyttää, kuinka niin kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta sekä naisilla myös tilapäisestä työskentelystä vanhuuseläkkeellä kiinnostuneiden osuudet ovat kasvaneet vuodesta 2018 vuoteen 2023. Toisin sanoen suunnitelmat jatkaa säännöllistä työssäkäyntiä vielä vanhuuseläkkeellä jossain muodossa ovat yleistyneet siitä huolimatta, että vanhuuseläkkeelle pääsee edeltäviä vuosiluokkia myöhemmin. Tämä ei sikäli yllätä, että tilastojen mukaan eläkkeellä työskentely on 2000-luvulla yleistynyt (Kannisto 2022).

Kuvio 24.3

Voisiko harkita työn jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä 50–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Ajatus työn jatkamisesta jossain muodossa oli yleisin niille vastaajille, joille asia myös alkoi olla pian ajankohtainen. Toisin sanoen 60–67-vuotiaista useampi kuin joka kymmenes (13 %) ajatteli voivansa työskennellä vanhuuseläkkeellä kokoaikaisesti, 21 prosenttia osa-aikaisesti ja 39 prosenttia tilapäisesti (yhteensä 73 %) vuonna 2023. Vastaavat osuudet 50–54-vuotiailla olivat 9 prosenttia, 21 prosenttia ja 40 prosenttia (yhteensä 70 %).

Lienee niin, että mitä kauempana tulevaisuudessa jokin tilanne hämmöittää, sitä vaikeampi on arvioida, miten siinä mahdollisesti toimisi. Osittain kyse lienee myös siitä, että iäkkäimpien palkansaajien joukko on nuorempia valikoituneempaa terveyden ja motivaation suhteen. Vaikka eläkeikä on jo lähellä, he tuntevat jaksavansa vielä hyvin. Vanhuuseläkkeellä työskentely onkin yleisintä niillä, jotka ovat jääneet keskimääräistä myöhemmin eläkkeelle ja joilla on hyvä terveys, työkyky ja sosioekonominen asema (Polvinen ym. 2023).

Sektoreiden välillä ei ollut vuonna 2023 järin suuria eroja siinä, moniko voisi harkita tekevänsä ansiotöitä vielä vanhuuseläkkeellä. Eroja löytyi kuitenkin siitä, että yliopistojen (20 %) ja valtion (17 %) palkansaajilla näytti olevan eniten kiinnostusta jatkaa kokoaikatyössä – muilla sektoreilla vastaava osuus oli noin 10 prosenttia. Sen sijaan kuntasektorilla (46 %) ja hyvinvointialueilla (45 %) kiinnostusta oli ennen kaikkea tilapäisesti heitettävään keikkatyöhön, kun vastaavat osuudet muilla sektoreilla olivat 33–36 prosenttia. Osa-aikaisesta työnteosta kiinnostuneiden osuus oli suurempi yksityissektorilla (23 %) kuin muilla sektoreilla (16–19 %).

Ylemmät toimihenkilöt olivat hieman halukkaampia jatkamaan työssä kuin alemmat toimihenkilöt, kun taas työntekijöillä oli kaikkein vähiten jatkamishaluja. Ylemmistä toimihenkilöistä 36 prosenttia olisi ollut valmis jatkamaan säännöllisesti koko- tai osa-aikatyössä ja 37 prosenttia silloin tällöin keikkailen. Alemmista toimihenkilöistä säännöllistä koko- tai osa-aikatyötä olisi voinut harkita 29 prosenttia, keikkailua 42 prosenttia. Työntekijöistä 31 prosenttia olisi ollut taipuvainen säännönmukaiseen työntekoon ja 35 prosenttia tilapäiseen työskentelyyn.

Työvoimatutkimuksen vuoden 2023 lisäosa käsitteli eläkkeellä olevien osallistumista työmarkkinoille. Sen mukaan yleisimmät syyt jatkaa työskentelyä eläkkeellä olivat työnteosta nauttiminen (naiset 30 %, miehet 31 %), taloudellinen välttämättömyys (naiset 22 %, miehet 19 %) ja halu pysyä sosiaalisesti aktiivisena (naiset 14 %, miehet 16 %). ([SVT Tilastokeskus 2024.](#))

Taloudellinen toimeentulo eläkeaikana

Viimeinen työolotutkimuksen eläkekysymyksistä koski vastaajan arviota siitä, miten hän **tulee toimeen taloudellisesti eläkeaikanaan**. Tämä kysymys esitettiin kaikille palkansaajille myös alle 50-vuotiaat mukaan lukien.

Vuosien 2013 ja 2018 lukuja ei voi pitää vertailukelpoisina vuoden 2023 kanssa tiedonkeruumuutoksen vaikutuksen vuoksi. Yhteistä aiempiin tuloksiin on kuitenkin se, että vuoden 2023 vastaajista miehet arvioivat tulevan toimeentulonsa selvästi paremmaksi kuin naiset kuten aiemminkin kerroilla.

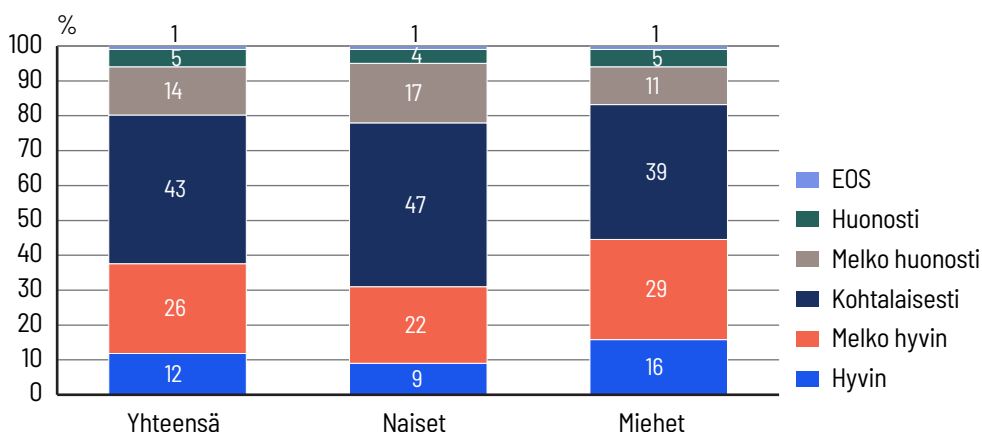
Miehistä 16, mutta naisista 8 prosenttia arveli tulevansa eläkkeellä toimeen hyvin, minkä lisäksi 29 prosenttia miehistä ja 22 prosenttia naisista arveli tulevansa toimeen melko hyvin. Vastaavasti 16 prosenttia miehistä ja 22 prosenttia naisista arveli tulevansa toimeen melko huonosti tai huonosti. (Kuvio 24.4.)Tässäkään ei piile suurta yllätystä, sillä sukupuolten välinen

palkkaero kertautuu työeläkkeissä, ja naisten eläkkeet ovat keskimäärin viidenneksen matalampia kuin miesten eläkkeet (Kuivalainen ym. 2019).

Kuvio 24.4

Arvio taloudellisesta toimeentulosta eläkkeellä

18–67-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2023



Yhteys ikään on mielenkiintoinen. Alle 50-vuotiaista noin 40 prosenttia arveli tulevaisuutta eläkkeellä toimeen hyvin tai melko hyvin, mutta sitä vanhemmissa 5-vuotiskäluokissa vastaava osuus oli vain noin 30 prosenttia.

Sosioekonomisista ryhmistä ylemmät toimihenkilöt luottivat yleisimmin taloudellisesti turvattuun eläkepäiviin (hyvin tai melko hyvin 51 %, huonosti tai melko huonosti 11 %). Työntekijöistä hyvään tai melko hyvään toimeentuloon uskoi 33 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 30 prosenttia. Vastaavasti työntekijöistä 22 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 23 prosenttia arveli tulevaisuutta toimeen huonosti tai melko huonosti.

Valtio- ja yliopistosektoreilla noin 40 prosenttia uskoi tulevaisuutta hyvin tai melko hyvin toimeen eläkevuosinaan, ja yksityissektorilla osuus oli 36 prosenttia. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista turvattuun eläkepäiviin luotti vajaa kolmannes (31 %).

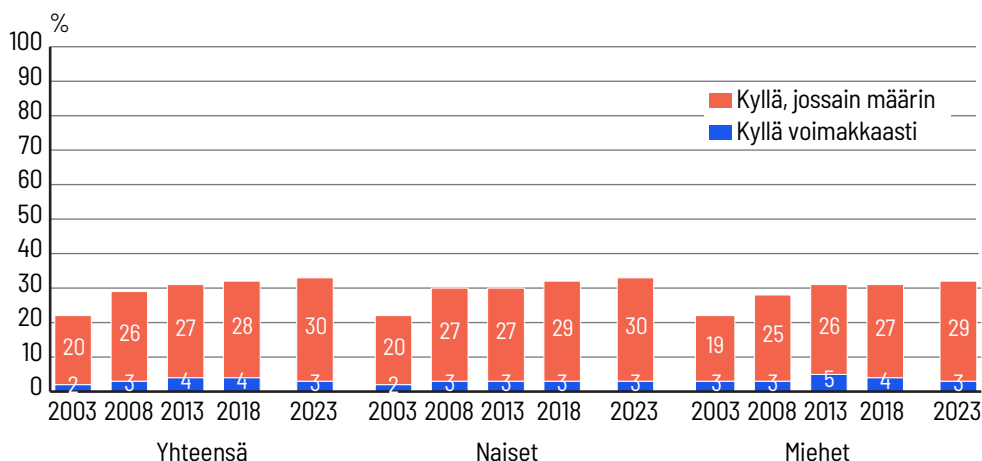
Edistetäänkö ikääntyneiden työssä pysymistä työpaikalla?

Eläkeikäisten lisäksi vähintään 50-vuotiailta palkansaajilta on työolotutkimuksessa myös kysytty, **edistetäänkö** heidän työpaikallaan **ikäntyvien työntekijöiden työssä pysymistä nykyistä pidempään**. Tämän kysymyksen osalta vuoden 2023 tuloksia voi pitää suhteellisen vertailukelpoisina aiempiin.

Asiassa näyttäisi tapahtuneen 2000-luvun kuluessa myönteistä kehitystä. Suurin muutos ajoittuu vuosien 2003 ja 2008 väliin, mutta nouseva trendi on jatkunut maltillisena myös sen jälkeen. Ero sukupuolten välillä on varsin pieni. (Kuvio 24.5.)

Kuvio 24.5

Työpaikalla edistetään ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä vähintään 50-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018 sekä 2023



Alemmat toimihenkilöt kertoivat vuonna 2023 työpaikan kannustuvan ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan töissä (35 % voimakkaasti tai jossain määrin) hieman useammin kuin ylemmät toimihenkilöt (31 %) tai työntekijät (30 %). Ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen oli selvästi yleisempää hyvinvointialueilla ja -yhtymissä (40 %) kuin muilla sektoreilla (29–32 %). Sosiaali- ja terveystyö (39 %), taiteet, viihde ja virkistys (38 %) sekä hallinto- ja tukitoimet (36 %) erottuvat toimialoina, joilla ikääntyneiden työssä pysymistä edistettiin keskimääräistä selvästi yleisemmin.

Vuonna 2023 joka neljäs (naiset 24 %, miehet 25 %, yhteensä 25 %) sellaisista palkansaajista, joiden työpaikalla ikääntyvien työssä jatkamista ei aktiivisesti edistetty, katsoi, että ikääntyneistä pyrittiin pikemminkin pääsemään eroon. Kaikkiin yli 50–67-vuotiaisiin palkansaajiin suhteutettuna tämä tarkoittaa, että noin joka kuudennen (naiset 16 %, miehet 17 %, yhteensä 17 %) palkansaajan mielestä heidän työpaikallaan koetettiin pikemminkin päästä eroon ikääntyvästä työvoimasta.

Kokemus oli yleisempi valtiosektorilla (20 %), yksityissektorilla (18 %) sekä yliopistoissa kuin kuntatyönantajalla (14 %) ja hyvinvointialueilla (11 %). Osuus nousi yli 20 prosentin informaatio- ja viestinnän, rahoitus- ja vakuutus toiminnan, teollisuuden sekä julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen toimialoilla.

Yhteenvedoa ja pohdintaa

Vuoden 2023 työolotutkimus kertoo suomalaisesta työelämästä monien murrosten keskellä. Ilmastonmuutos, tekoäly, koronapandemian jäljet, ennätysalhainen syntyvyys, ulkomaalaistaustaisen väestön kasvu, epävakaa maailmantilanne...

Kaikkien näiden murrosten keskellä valtaosa Suomen 18–67-vuotiaasta väestöstä lähtee päivittäin palkkatyöhön tai avaa kannettavan tietokoneensa kotioloissa uuteen etätyöpäivään valmistautuen. Maailma muuttuu heidän ympärillään, ja ne muutokset heijastuvat myös työoloihin.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset ovat kuvanneet työolojen muutoksia jo lähes viiden vuosikymmenen ajan, vuodesta 1977. Vuoden 2023 työolotutkimus on tutkimussarjan yhdeksäs.

Vuonna 2023 työolotutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin ensimmäistä kertaa kokonaan verkkokyselynä aiemmista käyntihaastatteluista poiketen. Vaikka tiedonkeruutavalla on vaikutusta tuloksiin (ks. Liite 1), osaa vuoden 2023 työolotutkimuksen tuloksista voi kaikesta huolimatta pitää varsin vertailukelpoisina aiempiin työolotutkimuksiin. Joissakin tapauksissa muutosten suuruutta – ja joskus myös suuntaa – on kuitenkin haasteellista tai jopa mahdotonta arvioida. Niissäkin tapauksissa jonkinlainen vertailu on yleensä mahdollista, tietyin varauksin.

Palkansaajat iäkkäämpiä ja koulutetumpia

Tässä raportissa kuvataan palkansaajien työoloja Suomessa vuonna 2023. Kun palkansaajien kokemuksia suhteutetaan aiempiin tutkimusvuosiin, on muistettava, että työelämän mullistukset eivät koske vain työympäristöä globalisaatioineen ja digitalisaatioineen, vaan nykypäivän palkansaajakunta on keskimäärin koulutetumpaa, iäkkäämpää ja toimii aiempaa useammin toimihenkilöammateissa.

Enää alle 10 prosenttia 18–67-vuotiaista palkansaajista oli esimerkiksi vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa vuonna 2023. Vastaava osuus oli yli 50 prosenttia vuonna 1977. Tuolloin korkea-asteen koulutuksen oli suorittanut vain joka kymmenes palkansaaja, kun vuonna 2023 yli puolella

palkansaajanaisista oli korkea-asteen koulutus, ja miehistäkin reilulla kolmanneksella.

Palkansaajien koulutustason nousun ja elinkeinorakenteen muutoksen myötä myös ammattirakenne on mullistunut. Erityisasiantuntijoina toimivien osuus on kasvanut erityisen voimakkaasti vuosien 2018–2023 välillä niin nais- kuin miespalkansaajilla. Miehillä myös asiantuntijoina tai palvelu- ja myyntityöntekijöinä työskentelevien osuus kasvoi. Samalla palvelu- ja myyntityöntekijöiden sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuus on vähentynyt naisilla, ja suorittavaa työtä tekevien osuus pienentynyt miehillä.

Myös palkansaajakunnan ikärakenne on käynyt läpi ison muutoksen. Vielä 1990-luvun loppupuolella harvempi kuin joka kymmenes palkansaaja oli täyttänyt 55 vuotta. Vuonna 2023 noin joka viides palkansaaja oli vähintään 55-vuotias, ja joka viides 45–55-vuotias.

Selvää on, että kaikilla näillä rakennemuutoksilla on vaikutusta myös siihen, millaisina palkansaajat kokevat työolonsa ja millaisia odotuksia heillä niiden suhteen on. Kun vertaamme varhaisten työolotutkimusten tuloksia tämän päivän tuloksiin, taustalla vaikuttaa myös se, että tämän päivän palkansaajat ovat monilta osin erilaista joukkoa kuin viisi vuosikymmentä sitten.

Mullistuksia työmarkkinoilla

Vuosien 2018 ja 2023 tutkimusvuosien väliin jäi viisi vuotta poikkeuksellisen vauhdikasta työmarkkinakehitystä. Äkillinen koronapandemia pysäytti hyvässä vauhdissa olleen työllisyyskasvun: työt vähenivät vuonna 2020 erityisesti majoitus- ja ravitsemisalalan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Rakennusalakin kärsi, mutta tuntuvammin vasta seuraavana vuonna 2021.

Lähes kolmannes vuoden 2023 palkansaajista kertoikin kokeneensa lomautuksia tai työttömyyttä edellisten viiden vuoden aikana. Tätä yleisempiä työttömyyskokemukset ovat työolotutkimuksessa olleet vain vuoden 1997 tutkimuksessa 1990-luvun laman jälkeen.

Työllisyys lähti kuitenkin uuteen kasvuun vuonna 2021 ja hyvä kehitys jatkui vuonna 2022. Naisten työllisyyskehitys eteni suotuisammin kuin miesten, ja vuonna 2023 naisten työllisyysaste ylitti ensimmäistä kertaa miesten työllisyysasteen. Vuoden 2023 viimeisellä neljänneksellä, johon työolotutkimuksen tiedonkeruu pääosin paikallistuu, kasvu oli kuitenkin jo hiipunut.

Työmarkkinoiden liikkuvuus näyttää 2000-luvulla lisääntyneen. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa työpaikkaa edellisten viiden vuoden aikana vaihtaneiden osuus oli suurempi kuin koskaan aiemmin. Taustalla vaikutti osaltaan muutaman vuoden takainen koronapandemia; tilanteen pitkittyessä pahimmin kärsineiltä aloilta lomautetuiksi tai työttömäksi jääneistä palkansaajista osa oli etsiytynyt muihin töihin.

Syksyllä 2023 palkansaajat pitivät mahdollisuuksia uuden työpaikan hankkimiseen varsin hyvinä. Erityistä oli se, että naiset kokivat mahdollisuutensa hyviksi lähes yhtä usein kuin miehet. Kaikkina aiempina tutkimusvuosina miehet ovat olleet huomattavasti luottavaisempia työllistyvyytensä suhteen kuin naiset.

Koronapandemia jätti jälkensä

Koronapandemian työelämään jättämistä jäljistä yksi keskeisimpiä on etätyön voimakas yleistyminen ja normalisoituminen. Pandemian aikana käytännössä kaikki palkansaajat, joiden työtehtävät sen suinkin sallivat – eli noin puolet kaikista palkansaajista – tekivät ainakin jossain vaiheessa etätyötä.

Vuonna 2023 etätyötä tekevien osuus oli asettunut korkeammalle tasolle (35 %) kuin vuonna 2018 (28 %). Muutosta näkyi myös siinä, että etätyötä tehtiin aiempaa huomattavasti suurempi osuus työajasta. Lähes puolella etätyöntekijöistä pääasiallinen työnteon paikka oli oma koti.

Työpaikoilla muutos aikaisempaan on yllättänyt ja hämmentänyt. Tilanne on puhuttanut paljon erityisesti työyhteisöjen yhteisöllisyyden, innovoinnin sekä uusien työntekijöiden porukkaan integroitumisen näkökulmasta. Uusia toimivia toimintatapoja ollaan yhä etsimässä. Uhkakuvina nähdään, että pitkällä aikavälillä etätyössä voi ilmetä kasautuvia, kielteisiä vaikutuksia, joita ei tänä päivänä vielä välttämättä tunnisteta (mm. [Ruohomäki 2024](#)).

Pandemian poikkeuksellisissa oloissa valjastettiin etätyökaluja aivan uudenlaisiin yhteyksiin, ja hyviksi havaitut käytännöt jäivät elämään. Asiakastyöstä – työssä, jossa ollaan vähintään puolet työajasta tekemisissä muiden ihmisten kuin omien työkavereiden kanssa – aiempaa suurempi osa tapahtuu tänä päivänä virtuaalisessa ympäristössä esimerkiksi videoyhteyden, chatin tai muun vastaavan sovelluksen kautta.

Myös koulutukseen osallistumisessa näkyy muutos. Työnantajan kustantamaan koulutukseen edellisten 12 kuukauden aikana osallistuneiden palkansaajien määrä on romahtanut viidessä vuodessa. Tämä tuskin

tarkoittaa sitä, etteikö edelleen valtaosa palkansaajista pitäisi työssä kehittymistä itselleen tärkeänä asiana, tai etteikö elinikäisen oppimisen ideaa olisi Suomessa sisäistetty (ks. myös [Mannonen, Nissinen, Virolainen & Rautopuro 2024](#)). Syy muutokseen löytynee pikemminkin uusista oppimisen muodoista, jotka digitaalisena aikana ovat osittain korvanneet perinteistä kurssimuotoista koulutusta: vuoden 2023 työolotutkimuksessa puolet palkansaajista kertoi kehittäneensä osaamistaan erilaisin verkkokurssein edellisten 12 kuukauden aikana.

Digitalisoituva työelämä

Teknologinen kehitys ja työn digitalisaatio ovat määrittäneet vahvasti työelämän murrosta 2000-luvulla. Periaatteessa työkalut olivat olemassa jo ennen pandemia-aikaa, mutta ne jalkautettiin lopullisesti tuolloin ja ihmiset oppivat käyttämään niitä aiempaa paremmin. Erityisesti etätapaamiset mahdollistavien videosovellusten käyttö yleistyi vuosien 2018 ja 2023 välisenä aikana.

Tänä päivänä digitaaliset välineet ovat kiinteä osa suomalaista työelämää lähes työssä kuin työssä. Vain joka kymmenes palkansaajista ei käytä mitään digivälineitä työssään, joskin erojakin on: ylemmistä toimihenkilöistä digilaitteita käyttivät työssään lähes kaikki vuonna 2023, mutta työntekijäammateissa toimivista vain 73 prosenttia.

Ilman digitaitoja on nykypäivän työelämässä melkein pä mahdoton selvitä. Vuonna 2023 lähes kaksi kolmesta digivälineitä työssään käyttävästä palkansaajasta piti digitaitojaan erinomaisina tai hyvinä. Reilu kolmannes koki pärjäävänsä työnsä digivaatimusten kanssa, mutta pari prosenttia koki pudonneensa kelkasta.

Osaamistaso vaihteli eri ryhmissä: miehet, ylemmät toimihenkilöt ja 25–34-vuotiaat arvioivat taitonsa parhaimmiksi. Heikointa osaaminen oli työntekijäasemassa olevilla, yli 55-vuotiailla sekä hyvinvointialueilla ja kunnissa.

Tekoäly tulee

Tekoälyyn pohjautuvat teknologiat olivat jo rantautuneet osalle suomalaisia työpaikkoja syksyllä 2023 ja niiden ennustetaan muuttavan työnteon tapoja lähitulevaisuudessa entisestään. On esitetty arvioita, että Suomessa yli 60 prosenttia työntekijöistä hyöttyy tekoälystä tuottavuuden kasvun kautta, mutta samalla noin 6 prosenttia työpaikoista on vaarassa hävitä. Ainoastaan noin 30

prosenttiin töistä tekoälyn ei ennusteta vaikuttavan millään tavoin. ([Implement Consulting Group 2024.](#))

Syksyllä 2023 reilu neljännes (28 %) palkansaajista kertoi, että työpaikalla oli käytössä tekoälyyn perustuvaa teknologiaa kuten chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekääntämistä tai koneoppimiseen perustuvaa data-analyysia. Noin joka kymmenes käytti näitä teknologioita työssään itse.

Tekoälyyn perustuvat teknologiat olivat hieman tutumpia miehille, mutta sukupuolten välinen ero ei ollut suuri. Sen sijaan sosioekonomisten ryhmien välillä erot olivat selviä. Ylemmistä toimihenkilöistä 40 prosenttia työskenteli työpaikoilla, joilla tekoälyyn perustuvia teknologioita oli käytössä ja 20 prosenttia käytti niitä työssään itse. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä vastaavat osuudet olivat huomattavasti pienemmät. Lähes kolmannes (30 %) ylemmistä toimihenkilöistä ennakoivat robotiikan tai tekoälyn muuttavan heidän työnteon tapojaan lähitulevaisuudessa tai oli tällaisia muutoksia jo kokenut. Koko palkansaajakunnassa vastaava osuus oli 17 prosenttia.

Suomalainen media on jo ahkerasti listannut ammatteja, jotka ovat vaarassa hävitä tekoälyn myötä. Asia askarruttaakin monia palkansaajia. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa lähes joka kymmenes palkansaajista koki työssään uhkana, että heidän työpanoksensa voidaan lähitulevaisuudessa korvata tekoälyllä tai teknologialla.

Työn ekologinen kestävyys

Vuoden 2023 työolotutkimuksen erityisteemana oli työn ekologinen kestävyys. Etenevä ilmastokriisi, luontokato ja kansalliset sekä kansainväliset tavoitteet hiilineutraaliuden saavuttamiseksi ovat saaneet yhä useammat suomalaiset työpaikat ja palkansaajat arvioimaan oman toimintansa ympäristövaikutuksia.

Vuonna 2023 noin puolet palkansaajista kertoi, että työpaikalla oli laadittu erityinen ilmastostrategia, tai ekologinen kestävyys oli otettu muuten työpaikan tavoitteissa huomioon. Reilusti yli puolet kertoi toimintatapojen muuttuneen työpaikalla ekologisesti kestävämmiksi. Ympäristöarvot eivät toki aina olleet olleet näiden muutosten ensisijaisena moottorina; muutokseen olivat ajaneet esimerkiksi lainsäädäntö tai taloudelliset syyt, mutta seuraukset olivat myönteisiä myös ympäristönäkökulmasta. Esimerkiksi parantunut energiatehokkuus ei tuota vain taloudellista säästöä, vaan on myös ekologisempaa.

Naiset, iäkkäät ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneet palkansaajat osoittautuivat ympäristötietoisemmiksi oman työnsä suhteen kuin miehet, nuoret ja matalammin koulutetut. Omia työtapojaan olivat merkittävästi muuttaneet lähinnä vain ne, joille työn ekologinen kestävyys oli erittäin tärkeää. Työnantajan ekologiset arvot erittäin tärkeiksi kokevat kertoivat muita useammin voivansa myös itse vaikuttaa työtapojensa ekologisuuteen.

Viimeksi mainittu tulos herättää tietysti kysymyksen siitä, onko sen taustalla valikoitumista töihin, jossa oman toiminnan ekologisuuteen voi vaikuttaa, vai onko kyse siitä, että tietyllä tavalla virittyminen auttaa tunnistamaan herkemmin mahdollisuuksia vaikuttaa omien toimintojen ekologisuuteen.

Kaiken kaikkiaan vuoden 2023 työolotutkimuksen tulokset näyttävät, että tahtotilaa ympäristövastuullisempaan toimintaan alkaa työpaikoilla jo olla, mutta käytännön toimet vaikuttavat toistaiseksi aika vaatimattomilta. On mielenkiintoista nähdä, miten tilanne muuttuu lähivuosina, vai muuttuuko se.

Työelämän epävarmuus koskettaa kaikkia

Tällä hetkellä yleinen maailmantilanne näyttää monessa suhteessa epävarmalta. Yleinen käsitys tuntuu olevan, että myös työn epävarmuus on kasvanut 2000-luvulla. Globalisaatio, kvartaaleihin perustuva markkinatalous sekä viime vuosien maailmanpoliittiset tapahtumat ovat eittämättä lisänneet työmarkkinoiden rakenteellista epävarmuutta.

Puhutaan myös työelämän pirstaloitumisesta ja pätkätyösuhteista. Toisaalta kun tarkastellaan työn teon muotoja, tilastojen mukaan niin sanottujen normaalityösuhteiden eli kokoaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevissa palkkatyösuhteissa olevien osuus kaikista työllisistä on vähentynyt vain prosenttiyksiköllä-parilla 2000-luvun kuluessa (Sutela & Pärnänen 2024).

Ehkä kyse onkin pikemminkin epävarmuuden kokemuksesta, esimerkiksi siitä, kuinka pysyväksi ”pysyvä” palkkatyösuhde tänä päivänä koetaan, kuin tuon työsuhteen tyypistä sinänsä.

Selvää on se, että työn määrällinen epävarmuus jakautuu uudella tapaa. Kokemus, joka muutama vuosikymmen sitten liittyi ennen kaikkea suhdanneherkkiin miesvaltaisiin työntekijäammatteihin, on laajentunut kaikkia palkansaajaryhmiä tasapuolisemmin yhdistäväksi ilmiöksi: sukupuoli, hyvä koulutus, asema ylempänä toimihenkilönä tai työ julkisella sektorilla eivät enää samassa määrin suojaa epävarmuudelta kuin ennen.

Työelämän tasa-arvo etenee – vai eteneekö?

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä on ollut yksi työolotutkimuksen kantavia teemoja läpi vuosikymmenten. Periaatteena on ollut esittää tulokset sukupuolen mukaan eriteltyinä, minkä lisäksi tutkimuslomakkeella on pyritty ottamaan tasapuolisesti huomioon naistyyppillisten ja miestyyppillisten töiden piirteitä.

Vuonna 2023 naisten työllisyystilanne oli kehittynyt muutaman vuoden ajan suotuisammin kuin miesten. Myös naisten työorientaatio näyttäytyi vahvana suhteessa miehiin mitä tulee sukupuolten eroon esimerkiksi ansiotyön arvostuksessa, oman työn merkityksellisyyden tai hyödyllisyyden kokemuksessa tai kehittymismahdollisuuksien arvostamisessa.

Naiset myös pitivät työtään sopivassa määrin vaihtelevana, tunsivat itsensä tyytyväiseksi työhön syventyessään ja olivat innostuneita työstään yleisemmin kuin miehet. Työtyytyväisyydessä ja tyytyväisyydessä työn eri osatekijöihin naisten ja miesten välillä ei ollut suurta eroa vuonna 2023, ei myöskään siinä, moniko koki olevansa itselleen sopivassa työssä.

Naisten työoloissa oli työn laadun näkökulmasta kuitenkin enemmän toivomisen varaa kuin miesten. Tilanne ei näyttänyt olennaisesti muuttuneen vuodesta 2018, jolloin miehet työskentelivät naisia selvästi useammin niin sanotuissa ”hyvissä töissä” ([Immonen & Sutela 2020a](#)).

Naiset muun muassa kokivat selvästi yleisemmin kiireestä haittaava rasitusta, kärsivät työpaineisiin liittyvistä lieveilmiöistä useammin kuin miehet, naisilla oli vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä eri osatekijöihin kuin miehillä, mutta enemmän kokemuksia väkivallasta tai seksuaalisesta häirinnästä työssään. Naiset myös selvästi harvemmin kuin miehet kokivat palkkansa oikeudenmukaiseksi suhteessa työpanokseensa.

Huomionarvoista on myös se, kuinka paljon harvemmin naiset (38 %) verrattuna miehiin (50 %) katsoivat sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin.

Keskeinen tekijä naisten ja miesten erilaisten kokemusten taustalla on se, että Suomessa sukupuolen mukainen eriytyminen ammatteihin, toimialoille ja työnantajasektoreille on erittäin vahvaa. Monet – joskaan eivät kaikki – naisten ja miesten työolojen väliset erot selittyvätkin ainakin osittain sillä, miten ja missä suuri osa naisista ja suuri osa miehistä työskentelee.

Ammatillista sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregatiota pidetään yhtenä Suomen keskeisimmistä tasa-arvo-ongelmista. Segregaation kerrannaisvaikutukset heijastuvat sukupuolten palkkaeroihin ja siitä edelleen eläkkeisiin, mutta myös työsuhteiden tyyppeihin ja työoloihin.

Segregaation purku on suomalaisen tasa-arvopolitiikan ikuisuusaihe. Vuosikymmenien ajan toteutetuista lukuisista segregaaation purkuun tähtäävistä hankkeista huolimatta työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio näyttää olevan sitkeää laatua.

Segregaation mittarina pidetään yleisesti tasa-ammateissa työskentelevien palkansaajien tai työllisten osuutta. Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa eri sukupuolta olevien osuus on 40–60 prosenttia. Näin mitattuna segregatio ei näyttäisi 2010-luvulla vähentyneen, vaan pikemminkin päinvastoin ([SVT Työssäkäynti 2013](#), [SVT Työssäkäynti 2022](#)).

Työolotutkimuksessa ammatillista eriytymistä ei lähestytä työmarkkinoiden vaan organisaatiotason näkökulmasta. Vuodesta 1984 lähtien työolotutkimuksessa on kysytty, kuinka suuri osa vastaajan kanssa suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevistä työkavereista on miehiä ja kuinka suuri osa naisia.

Vuonna 2023 useampi kuin joka kolmas (34 %) palkansaajista kertoi työtovereiden olevan tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, kun vastaava osuus vuonna 2018 oli 30 prosenttia ja vuonna 2013 vain 21 prosenttia. Edistystä on nähtävissä myös ääripäissä eli siinä, että aiempaa harvempi mies kertoi kaikkien samanlaisissa tehtävissä toimivien työkavereiden olevan miehiä tai että nainen totesi heidän kaikkien olevan naisia.

Myös vertikaalisessa segregaatiossa näkyy edelleen maltillista lientymistä. Johtajina työskentelevien naisten osuus on jatkanut hidasta kasvua edellisten viiden vuoden aikana, samoin niiden palkansaajien osuus, joiden esihenkilö on nainen.

Vuonna 2023 valtaosa niin naisista kuin miehistä katsoikin, että heidän työpaikallaan henkilöstön oli yhtä helppo edetä urallaan sukupuolesta riippumatta, suurin osa niin naisista kuin miehistä koki esihenkilön kohtelevan naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, ja aiempaa useampi tiesi tasa-arvosuunnitelman teosta työpaikallaan.

Huomionarvoista on sekin, että vuonna 2023 noin 90 prosenttia alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan niin äitien kuin isien oli helppo jäädä pidemmälle perhevapaalle. Vuonna 2018

tässä oli vielä selvää eroa niin, että äitien perhevapaalle jäämistä pidettiin helpompana kuin isien perhevapaita.

Palkansaajien oireilu

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa hätkähdytti jaksamisongelmien ja psyykkisten oireiden jyrkkä kasvu erityisesti nuorilla naisilla vuosien 2013–2018 välillä. Kuva ei näytä kovin paljon valoisammalta vuoden 2023 tulosten perusteella.

Psyykkisesti erityisen kovilla näyttävät olevan 25–34-vuotiaat palkansaajat, erityisesti naiset. Henkinen uupumus työssä, keskittymisvaikeudet, stressin kokemus, haluttomuus töihin lähtiessä ja vakavan työuupumuksen kokeminen selvänä vaarana oli yleisintä juuri tässä ikäryhmässä vuonna 2023.

Vaikka työn fyysinen rasittavuus on laskenut 2000-luvulla ammattirakenteen muutoksen myötä, kaksi kolmesta palkansaajasta kärsi myös erilaisista toistuvista tuki- ja liikuntaelinvaivoista vuonna 2023. Naisille sekä fyysiset että psyykkiset oireet olivat yleisempiä kuin miehille, mutta iän yhteys ei ollut yhtä suoraviivaista.

Huomiota herättävät erityisesti niska-hartiaseudun kiputilat sekä selkäsäryt eri ikäryhmissä. Kun vielä 1990-luvulla niska-hartiasäryt ja selkäkivut olivat selvästi yleisempiä yli 45-vuotiailla kuin nuoremmilla palkansaajilla, ne yleistyivät vuosituhannen vaihteessa nuorilla ikäluokilla niin paljon, ettei vuonna 2023 ikäryhmittäisiä eroja enää juuri ollut. Sama pätee univaikeuksiin.

Väistämättä herää ajatus mahdollisista yhteyksistä ei vain työoloissa tapahtuneisiin muutoksiin, vaan myös niihin teknologisiin ja yhteiskunnallisiin muutoksiin, joita vuosien 1997–2003 sekä 2013–2018 työolotutkimusten välillä tapahtui: vuosituhannen vaihteessa internetin yleistymisen kotitalouksissa ja 2010-luvulla älypuhelimien ja sosiaalisen median läpimurto.

Työolotutkimus muutoksen mittaajana

Työelämän kehittämisellä on Suomessa ja ylipäänsä Pohjoismaissa pitkät perinteet. Erilaisia työelämän kehittämisohjelmia on toteutettu Suomessa jo vuosikymmenten ajan. Niissä ovat yhdistyneet niin tuottavuuteen, kilpailukykyyn kuin työhyvinvointiin ja kansanterveyteen tähtäävät tavoitteet.

Työelämän ja työvoiman korkeasta laadusta on tullut 2000-luvun Suomessa yhä keskeisempi päämäärä. Parhailaan käynnissä olevan [TYÖ2030](#)-ohjelman

tavoitteena on nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.

Työolotutkimuksen mukaan suomalainen työelämä näyttäytyikin vahvana monessa suhteessa. Palkansaajien kokemukset työpaikan ilmapiiristä, yhteisöllisyydestä ja työkavereilta saadusta tuesta olivat pääosin myönteisiä vuonna 2023. Reilusti yli puolet palkansaajista pystyi myös vaikuttamaan omassa työssään paljon tai melko paljon työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen, työtahtiin sekä työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin. Lisäksi tyytyväisyys esihenkilön toimintatapaan on parantunut 2000-luvulla.

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisen työelämän laatu on parhaimmistoa mitä tulee vaikkapa työaikojen joustavuuteen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, työssä kehittymisen mahdollisuuksiin tai esihenkilötyöhön.

Toisaalta suomalaisten naispalkansaajien aikapaineet ovat Euroopan kärjessä ja sukupuolten välinen ero monissa työn piirteissä, kuten juuri kiireen kokemuksessa tai vaikutusmahdollisuuksissa, on poikkeuksellisen suuri – miesten eduksi ([Sutela 2020b](#)). Taustalla vaikuttaa työmarkkinoidemme erityisen jyrkkä eriytyminen naisten ja miesten töihin.

Työolotutkimus on kuvannut suomalaisen työelämän muutosta jo lähes viiden vuosikymmenen ajan – eikä työ tunnu loppuvan kesken, sillä työelämän muutos monien murrosten keskellä on jatkuvaa!

Kirjallisuus

Attila, Henna & Baumgartner, Tarja & von Bell, Aku & Koivuranta, Sara & Pietiläinen, Marjut (2024). [Raskaussyrjintä Suomessa – Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia](#). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20.

Baumgartner, Tarja (2024). [Ulkomaalaistaustaisten työllisyyden kasvu pysähtyi vuonna 2023](#). Tieto&trendit, 14.6.2024. Tilastokeskus.

Brody, Elaine M. (1981). [Women in the Middle and Family Help to Older People](#). Gerontologist, 21 (5): 471–480.

de Leeuw, Edith D. (2005). [To Mix or Not to Mix Data Collection Modes in Surveys](#). Journal of Official Statistics Vol. 21, No. 2, pp. 233–255.

de Leeuw, Edith D. (2018). [Mixed-Mode: Past, Present, and Future](#). Survey Research Methods, 12(2), 75–89.

De Witte, Hans & Näswell, Katharina (2003). ['Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries](#). Economic and Industrial Democracy 24(2):149-188.

Edwards, Martin R. & Lipponen, Jukka & Edwards, Tony & Hakonen, Marko (2017). [Trajectories and antecedents of integration in mergers and acquisitions: A comparison of two longitudinal studies](#). Human Relations, 70 (10), pp. 1258–1290.

Eurofound (2016). [Sixth European Working Conditions Survey – Overview report](#).

Eurofound (2021). [European Working Conditions Telephone Survey 2021](#).

Eurofound (2024). [Job quality side of climate change](#), Working conditions and sustainable work. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2020). [Work organisation and working time arrangements in 2019](#). 141/2020.

Eurostat (2024a). [Employment rates by sex, age and citizenship \(%\), lfsa_ergan](#).

Eurostat (2024b). [Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age \(%\), lfsa_eppga.](#)

Eurostat (2024c). [Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship \(%\), lfsa_etpgan.](#)

Felstead, Alan (2025, tulossa). Conceptualising the changing location of work. Orchid Number: <https://orcid.org/0000-0002-8851-4289>.

Green, Francis (2009). [Subjective Employment Insecurity Around the World.](#) Cambridge Journal of Regions Economy and Society 2(3), s. 343–363.

Haapakangas, Annu & Hirvonen, Suvi & Airaksinen, Jaakko & Tulenheimo-Eklund, Elina & Ruohomäki, Virpi (2024). [Workplace experiences as push and pull factors – How are perceived office conditions associated with teleworking preferences?](#) Journal of Corporate Real Estate, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Hakanen, Jari (2011). [Työn imu.](#) Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Harju, Lotta & Seppälä, Piia, & Laaksonen, Anna & Pahkin, Krista (2012). [Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia.](#) Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2012). [Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen.](#) Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne (2022). [Työuupumuksen arviointi Burnout Assesment Tool \(BAT\) –menetelmällä.](#) Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari J. & Rouvinen, Petri & Ylhäinen, Ilkka (2021). [The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions – A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees.](#) Sustainability 13, no. 4: 1626.

Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000). Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joustaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus.

Harju, Lotta & Hakanen, Jari (2017). Työn imu ja työn tuunaaminen aktiivisen sopeutumisen vahvistajina muutoksissa. ARTTU2-tutkimusohjelman julkaisusarja 6/2017. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. Saatavilla:

<https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2017/1832-tyon-imu-ja-tyon-tuunaaminen-aktiivisen-sopeutumisen-vahvistajina-muutoksissa>, viitattu 29.5.2024.

Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus & Isaksson, Kerstin (1999). [A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being](#). European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 179–195.

Hiltunen, Ilmari (2018). [Experiences of External Interference Among Finnish Journalists: Prevalence, Methods and Implications](#). Nordicom Review, 1: 1–19. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57 98.

[Huotilainen](#), Minna & Moisala, Mona (2018). Keskittymiskyvyn elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma.

Iltasanomat (16.1.2024). [Työnantaja asensi koneelle seurantaohjelman – kirjanpitäjä vaati palkkaansa, joutui itse maksajaksi](#).

Immonen & Sutela (2020a). [Työoloprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset](#). Tieto&trendit, 9.9.2020. Tilastokeskus.

Immonen & Sutela (2020b). [Työolot ovat osiansa summa – liiallinen kiire syö kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa](#). Tieto&trendit, 9.9.2020. Tilastokeskus.

Implement consulting group (2024). [The economic opportunity of AI in Finland. Capturing the next wave of benefits from generative AI](#). An Implement Consulting Group study commissioned by Google. April 2024.

Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002). [Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla](#). Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus.

Kalenius, Alekski & Karhunen, Hannu (30.11.2018). [Miksi nuorten koulutustaso laskee?](#) Yhteiskuntapolitiikka: 5–6. Yhteiskuntapolitiikka-lehti.

Kangas, Emilia & Lämsä, Anna-Maija & Heikkinen, Suvi (2016). [Miesjohtajien isyydiskurssit](#). Työelämän tutkimus, 14(3), 257–275.

Kanninen, Ohto & Virkola, Tuomo & Lilja, Eero & Rask, Shadia (2022). [Tavoitteena syrjimätön työelämä – Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi](#). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. Valtioneuvoston kanslia.

Kannisto, Jari (2022). [Eläkkeellä ja työssä: Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2021](#). Eläketurvakeskuksen tilastoja 14/2022. Helsinki.

Karhula, Kati & Puttonen, Sampsa & Ropponen, Annina & Koskinen, Aki & Ojajärvi, Anneli & Kivimäki, Mika & Härmä, Mikko (2017). [Objective working hour characteristics and work–life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study](#). Chronobiology International, 34(7), 876–885.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2012). Is unwanted flexibility good for labour market career Transitions from involuntary temporary work in the Finnish labour market. Labour Institute for Economic Research Discussion papers.

Kela (2024). [Perhevapaauudistus on tuonut toivottuja tuloksia – yhä useammat isät hoitavat lasta kotona aiempaa pidempään](#), viitattu 8.12.2024.

Kinnunen, Anu & Lammi-Taskula, Johanna & Miettinen, Anneli & Närvi, Johanna & Saarikallio-Torp, Miia (toim.). (2024). [Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä](#). Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165. Kela.

Knuutila, Alekski & Kosonen, Heidi & Saresma, Tuija & Haara, Paula & Pöyhtäri Reeta (2019). [Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon](#). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57, Valtioneuvoston kanslia.

Kuivalainen, Susan & Järnefelt, Noora & Kuitto, Kari & Ritola, Suvi (2019). [Naisten ja miesten eläke-erot: Katsaus tutkimukseen ja tilastoihin](#). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:66. Helsinki.

Kuitto, Kati & Salonen, Janne (2019). [Perhevapaat eriarvoistavat työuria](#), Työeläke 1:2019.

Kuitto, Kati & Salonen, Janne & Helmdag, Jan (2019). [Perhevapaat työurarinä? Trajektorianalyysi nuorten aikuisten työurapoluista](#), Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):2.

Kultalahti, Susanna 2015. ["It's so nice to be at work!": adopting different perspectives in understanding Generation Y at work](#). Acta Wasaensia, 339. Vaasan yliopisto.

Laaksonen Seppo & Heiskanen, Markku (2014). [Comparison of three modes for a crime victimization survey](#). Journal of survey statistics and methodology, 2(4), 459–483.

Lehto, Anna-Maija (1988). [Naisten ja miesten työolot](#). Tutkimuksia 138. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija (1992). [Työelämän laatu ja tasa-arvo](#). Työolokomitean liiteselvitys. Tutkimuksia 189. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija (1996). [Työolot tutkimuskohteena](#). Tutkimuksia 222. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998). [Tehokas, tehokkaampi, uupunut](#). Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999). [Tasa-arvo työoloissa](#). Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004). [Uhkia ja mahdollisuuksia](#). Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Leinonen, Taina (2014). [Disability Retirement. Socioeconomic Differences and Health Outcomes](#). Department of Social Research. University of Helsinki.

Leskinen, Tatu (2019). [Osa-aikatyö on yleistynyt, tyytymättömyys siihen ei – pitäisikö muuttaa puhetta?](#) Tieto&trendit, 9.8.2019. Tilastokeskus.

Leskinen, Tatu & Hannula, Ulla (2023). [Entistä useampi tekee vuokratyötä – työntekijöistä kolmasosa nuoria ja neljäsosa ulkomaalaistaustaisia](#). Tieto&trendit, 29.9.2023. Tilastokeskus.

Lukkarinen, Henri (2018). [Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla](#). Tieto&trendit, 31.10.2018. Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2024). [Työolobarometri 2023](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16.

Mannonen, Joonas & Nissinen, Kari & Virolainen, Maarit & Rautopuro, Juhani (2024). [PIAAC II: Toisen Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen ensituloksia](#). Valtioneuvoston julkaisuja 2024:61.

McVicar, Duncan & Wooden, Mark & King Fok, Yin (2019). [Contingent Employment and Labour Market Pathways: Bridge or Trap?](#) European Sociological Review, 2019, 35 (1), 98–115.

Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005): Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvuorokauden toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina (2020). Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Mesiäislehto, Merita & Elomäki, Anna & Kivipelto, Minna & Närvi, Johanna & Räsänen, Tapio & Sutela, Hanna & Kärkkäinen, Elina (2022). [Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa](#), Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:46, Valtioneuvoston kanslia.

Miettinen, Anneli & Saarikallio-Torp, Miia (2023). [Äitien kotihoidon tukijaksot lyhentyneet - väestöryhmittäiset erot yhä suuria](#). Yhteiskuntapolitiikka 88:2.

Miller, Dorothy A. (1981). [The 'Sandwich' Generation: Adult Children of the Aging](#). Social Work 26: 419-423.

Moilanen, Fanni & Toikka, Arho (2023). [Measuring employees' perceptions of sustainability transitions at work: a novel survey with findings from Finland](#). Discov Sustain 4, 45.

Moilanen, Fanni & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo (2024). [Ilmastonmuutos työn arjessa: Kyselytutkimus suomalaisten työntekijöiden näkemyksistä](#). Työterveyslaitos.

Mundbjerg Eriksen, Tine & Høgh, Annie & Hansen, Åse Marie (2016). [Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence](#). Labour Economics, Elsevier, vol. 43(C), pages 129-150.

Myrskylä, Pekka (2023). [Maahanmuuttajat paikkaavat Suomen työllisyysvajetta](#). Tieto&trendit, 16.3.2023. Tilastokeskus.

Mölsä, Eetu & Salmirinne, Tiina & Herttalampi, Mari & Feldt, Taru (2023). [Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikaisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa](#). Työelämän tutkimus, 21(2), 210-238.

Nivalainen, Satu & Järnefelt, Noora (2017). [Eläkeaiheet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen: sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset](#). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. Helsinki.

Nivalainen, Satu & Ilmakunnas, Ilari (2023). [Vuoden 2017 eläkeuudistus: Vanhuuseläkeiän nousun vaikutus työllisyyteen ja muihin työmarkkinatiloihin](#). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2023. Helsinki.

Nätti, Jouko (1993). [Temporary Employment in the Nordic countries: A Trap or a 'Bridge'?](#) Work, Employment and Society 1993:7 (3), 451–464.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila (2018). [Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment](#). Social Indicators Research, 138(1), 141–163.

Pekola-Sjöblom, Marianne & Airaksinen, Jenni (2018). [Häirintä ja uhkailu kuntajohtajien työssä](#). Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Pietiläinen, Marjut & Lahtela, Johanna (2022a). [Korona-arki erilaista lähi- ja etätyössä – miltä näyttää sukupuolten tasa-arvon kannalta?](#) Tieto&trendit, 17.6.2022. Tilastokeskus.

Pietiläinen, Marjut & Lahtela, Johanna (2022b). [Palkansaajat ovat kokeneet korona-ajan työolot eri tavoin – onko sukupuolella ollut merkitystä?](#) Tieto&trendit, 23.5.2022. Tilastokeskus.

Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014). [Työsyrynnän seuranta Suomessa](#). Helsinki: Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen, Marjut & Viitasalo, Niina & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Jokinen, Esa & Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko (2018). [Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura](#). Loppuraportti: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampereen yliopisto.

Pietiläinen, Marjut & Nätti, Jouko & Ojala, Satu (2019). [Perceived gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women](#). European journal of public health.

Polvinen, Anu (2016). [Socioeconomic status and disability retirement in Finland. Causes, changes over time and mortality](#). Finnish Centre for Pensions, studies 05/2016. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Polvinen, Anu & Tenhunen, Sanna & Järnefelt, Noora & Kivelä, Matilda & Kuivalainen, Susan & Nivalainen, Satu & Sten-Gahmberg, Susanna (2023). [Työnteko vanhuuseläkkeellä: Kyselytutkimus palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle](#)

[vuosina 2019–2021 siirtyneille](#). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2023. Helsinki.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016). [Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?](#) Yhteiskuntapolitiikka 2016:1.

Pyöriä, Pasi (toim.) (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus Helsinki University Press.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Nätti, Jouko (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa: Heiskanen, Tuula & Syvänen, Satu & Rissanen, Tapio (toim.) [Mihin työelämä on menossa? -tutkimuksen näkökulmia](#). (s.139–169).

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014). [Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013](#). Tilastokeskus.

Pärnänen, Anna (2022). [Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita](#). Tieto&trendit, 4.4.2022. Tilastokeskus.

Pöyhtäri, Reeta & Haara, Paula & Raittila Pentti (2013). [Vihapuhe sananvapautta kaventamassa](#). Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Rafferty, Alannah E. & Restubog, Simon L. D (2010). [The impact of change process and context on change reactions and turnover during a merger](#). Journal of Management, 36(5), 1309–1338.

Reunanen, Esa & Harju, Auli (2012). [Media iholla - Poliitiikan julkisuus kansanedustajien ja aktivistien kokemana](#). Tampere: Tampere University Press.

Roskam, Isabelle & Aguiar, Joyce & Akgun, Ege ym. (2024). [Three reasons why parental burnout is more prevalent in individualistic countries: a mediation study in 36 countries](#). Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 59, 681–694.

Ruohomäki, Virpi & Vuorento, Mirkka & Kaila-Kangas, Leena & Laitinen, Jaana & Joensuu, Matti & Soikkanen, Antti (2023). [Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: terveyskäyttäytyminen etätyössä](#). Helsinki: Työterveyslaitos.

Ruohomäki, Virpi (2024). [Etätyön kaikkia riskejä ei vielä tunnisteta](#). Työterveyslaitos blogi 4.4.2024. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ruuskanen, Timo (2019). [Perinteinen kävelylenkkeily edelleen suosituin koko kansan liikuntaharrastus](#). Tieto&trendit, 18.4.2019. Helsinki: Tilastokeskus.

Ruuskanen, Timo (2023). [Korona vaikutti aikuiskoulutukseen – eikä pelkästään kielteisesti](#) Tieto&trendit, 23.12.2023. Helsinki: Tilastokeskus.

Rynes, Sara L., Gerhart, Barry and Minette, Kathleen A. (2004). [The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies between What People Say and What They Do](#). Human Resource Management, 43, 381–394.

Saari, Tiina, & Pyöriä, Pasi (2012). Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa; Pyöriä, Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys (pp. 41–60). Helsinki: Gaudeamus.

Saresma, Tuija & Pöyhtäri, Reeta & Knuutila, Alekski & Kosonen, Heidi & Juutinen, Marko & Haara, Paula & Tulonen, Urho & Nikunen, Kaarina & Rauta, Jenita (2022). [Verkkoviha: Vihapuheen tuottajien ja levittäjien verkostot, toimintamuodot ja motiivit](#). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:48.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002). [The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach](#). Journal of Happiness Studies 3, 71–92.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa (2014). [Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace](#).

Seppälä, Piia & Harju, Lotta & Virkkala, Jussi & Hakanen, Jari J. (2024). [Is boredom at work bad for your health? Examining the links between job boredom and autonomic nervous system dysfunction](#). Stress and Health, 40(3), e3326.

Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Smollan, Roy (2015). [Causes of stress before, during and after organizational change: A qualitative study](#). Journal of Organizational Change Management. 28. 301–314.

Sorjanen, Tuija & Vainio, Annina (2020). Millenniaalit. Uuden vuosituhannen tekijät. Into.

Standing, Guy (2009). Work After Globalization: building occupational citizenship. Cheltenham: Edward Elgar cop.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT). Eläketurvakeskus (2024). [Suomen työeläkkeensaajat 2023](#). Eläketurvakeskuksen tilastoja 5/2024. ISSN=1796-0479. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): [Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023](#). Viiteajankohta: 2023. ISSN=1796-0479. Helsinki: Kela.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. [Toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2013](#). Viiteajankohta 31.12.2013. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): [Työssäkäynti](#). Viiteajankohta: 31.12.2022. Helsinki: Tilastokeskus.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. [Sekä työllisten että työttömien määrä kasvoi vuonna 2023](#). Viiteajankohta: 2023. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2024. [Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna](#). Viiteajankohta: 2023. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus.

Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (toim.) (2018). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.

Sutela, Hanna (2006). [Finnish surveys measuring quality of work](#). [Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe](#), vol. 23, no. 1, pp. 57-67, 2006.

Sutela, Hanna (2007). Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007). [Tasa-arvo työn takana](#). Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2013). [Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008](#). Tutkimuksia 259. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2015). [Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista](#). Tieto&trendit, 30.10.2015. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2020a). [Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa](#). Tieto&trendit, 13.10.2020. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2020b). [Palkansaajilla on Suomessa hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä – etenkin miehillä](#). Tieto&trendit, 24.11.2020. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2020c). [Suomalaisten naispalkansaajien kiire korostuu eurooppalaisessa vertailussa](#). Tieto&trendit, 24.11.2020. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2021). [Toiset kukoistavat, toiset kuormittuvat – koronan vaikutukset työoloihin ovat moninaisia](#). Tieto&trendit, 20.12.2021. Tilastokeskus.

Sutela Hanna (2023) [Viime vuosien työllisyyskasvu on ollut naisten sekä nuorten ja ikääntyvien miesten varassa](#), Tieto&trendit, 12.6.2023. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2024a). [Suomi on kirinyt ikääntyneiden työllisyydessä – miehet edelleen jäljessä pohjoismaisessa vertailussa](#). Tieto&trendit, 16.4.2024. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2024b). [Millaisia töitä ulkomaalaistaustaiset tekevät? IT-ala noussut yhdeksi keskeisistä työllistäjistä](#). Tieto&trendit, 14.6.2024. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007). [Tasa-arvo työn takana](#). Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2008). [Fourth European Working Conditions Survey: qualitative post-test analysis](#). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014). [Työolojen muutokset – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2013](#). SVT. Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018). [Yrittäjät Suomessa 2017](#). Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2021). [Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin](#). Tilastokeskus: Helsinki.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2024). Työnteon moninaistuvat muodot 2000-luvulla tilastojen valossa. Esitys Työelämän tutkimuspäivillä 7.11.2024, Tampere.

Suutala, Sampo & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari J. (2024). Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä, 2.10.2024. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>, viitattu 2.12.2024.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2002). [No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences](#). Journal of Occupational Health Psychology 7(3), pp. 242–264.

Taskinen, Pertti (2020). [Suomessa työajat joustavat, mutta myös työn tekijät joustavat](#). Tieto&trendit, 13.10.2020. Tilastokeskus.

Teperi, Anna-Maria & Ala-Laurinaho, Arja & Moilanen, Fanni (2022).

[Miten työpaikka voi hallita ilmastonmuutoksen vaikutuksia – Oppeja turvallisuusjohtamisesta.](#) Työn tuuli 2/2022, ss.26–33. ISSN=2343-2055.

TJNK Tiedonjulkaisemisen neuvottelukunta (2015). [Kysely tutkijoiden asiantuntijaroolissa saamasta palautteesta.](#) Tulosityhteenvedo.

Tourangeau, Roger (2017). Mixing modes: tradeoffs among coverage, nonresponse, and measurement error. In P. Biemer, E. de Leeuw, S. Eckman, B. Edwards, F. Kreuter, L. Lyberg, B. West (Eds.), Total survey error in practice (pp. 115–132). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.

Työsuojelu.fi, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2024). [Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely](#), viitattu 11.12.2024.

Työsuojelu.fi, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2024). [Psykososiaaliset kuormitustekijät - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#), viitattu 31.10.2024.

Työvoimabarometri.fi (2024). [Työvoimabarometrin verkkopalvelu](#), viitattu 27.9.2024. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Vainikka, Eliisa & Noppari, Elina & Heinonen, Ari & Huhtamäki, Jukka (2013). [Twiiteryhmiä ja uutispäivittelyä – toimittajana sosiaalisessa mediassa.](#) Tampereen yliopisto.

Viitasalo, Niina, & Nätti, Jouko (2015). [Perceived age discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employees.](#) Journal of occupational and environmental medicine, 57(7), 801–805.

Witting, Mika (2022). [Osaaminen näivetty ilman panostuksia – erityisesti miesten koulutuspolku on kivikkoinen.](#) Tieto&trendit, 8.12.2022. Tilastokeskus.

Witting, Mika (2024). [Ulkomaalaistaustaisten koulutusrakenne samankaltainen kuin muulla väestöllä – täydennyskyselyillä tutkintorekisteriin 45 000 uutta tutkintoa.](#) Tieto&trendit, 25.6.2024. Tilastokeskus.

World Economic Forum (2023). [Future of Jobs report 2023.](#) Insight report. May 2023.

Liite 1 Menetelmät

Vuoden 2023 työolotutkimuksen tiedonkeruu ajoittui välille 5.9.2023 – 15.1.2024. Tiedonkeruu toteutettiin ensimmäistä kertaa verkkokyselyinä. Otos muodostettiin kahdella eri tavalla.

Lähtöotokseen 1 (työvoimatutkimuksen otos) poimittiin 18–67-vuotiaat henkilöt Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuoden 2023 elo–marraskuun kierrosten tietyistä rotaatioista. Työolotutkimuksen varsinaiseen otokseen 1 kuuluminen selvisi työvoimatutkimukseen vastaamisen aikana: otokseen 1 kuuluivat ne työllisiksi palkansaajiksi osoittautuvat henkilöt, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli vähintään 10 tuntia.

Puhelinhaastattelun tai verkkolomakkeen täyttämisen päätteeksi nämä otokseen valikoituneet henkilöt saivat tietää, että heihin otettaisiin piakkoin yhteyttä työolotutkimukseen osallistumisen merkeissä. Otosta kerrytettiin kolmen viikon ajan, minkä jälkeen otoshenkilöille lähetettiin tekstiviesti, joka sisälsi henkilökohtaisen linkin kyselylomakkeeseen. Näitä kolmen viikon jaksoja kertyi tiedonkeruun aikana yhteensä kuusi.

Niille kohdehenkilöille, jotka eivät vastanneet työolotutkimuksen kyselyyn noin viikon sisällä, lähetettiin muistutus tekstiviestillä. Tästä edelleen viikon päästä lähetettiin toinen muistutus, jos vastausta ei vielä ole tullut.

Kolmen viikon päästä ensimmäisen kutsulinkin lähettämisestä tilastohaastattelijat alkoivat puhelimitse tavoitella vastaamatta jättäneitä kohdehenkilöitä motivoidakseen heitä osallistumaan kyselyyn. Haastattelijoilla oli lupa tavoitella kohdetta useita kertoja, mutta varsinaisten puheluiden määrän oli jätävä korkeintaan kahteen. Tavoittelu lopetettiin hyvissä ajoin ennen kuin kohdetta aloitettiin mahdollisesti tavoitella seuraavaa työvoimatutkimuksen kierrosta varten.

Lähtöotos 2 eli paneeliotos poimittiin Tilastokeskuksen keväällä 2021 toteuttaman Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkokyselyn vastaajista. Otokseen poimittiin ne vastaajat, jotka olivat antaneet vuoden 2021 lomakkeen lopuksi suostumuksensa siihen, että Tilastokeskus ottaa heihin yhteyttä seuraavien 2–3 vuoden aikana mahdollista uutta työoloja koskevaa verkkokyselyä varten.

Suostumuksensa antaneet henkilöt etsittiin nyt tulorekisteristä ja tarkistettiin heidän palkkatulonsa syyskuussa 2023. Vähintään 500 euroa palkkatuloja syyskuussa saaneille lähetettiin tekstiviesti, jossa kerrottiin uudesta palkansaajien työoloja koskevasta tiedonkeruusta. Heiltä kysyttiin Elisa Dialogi -toiminnalla, olivatko he edelleen palkansaajia. Myöntävästi vastanneille lähetettiin edelleen henkilökohtaisen lomakelinkin sisältävä kutsu työolotutkimukseen.

Varsinaisen työolot-kyselyn aluksi näiltä paneelikohteilta tarkistettiin vielä kerran, mikä heidän senhetkinen työmarkkina-asemansa oli: olivatko he palkkatyössä tai tilapäisesti pois työstään esimerkiksi perhevapaan, sairausloman tai opintovapaan vuoksi. Kyselyä ei jatkettu niiden kohteiden osalta, jotka eivät olleet kyselyhetkellä palkansaajia lainkaan, vaan esimerkiksi yrittäjiä, työttömiä tai kokoaikaisella eläkkeellä.

Tästä eteenpäin muistutusviestien lähettämisessä sekä haastattelijoiden motivointisoitoissa noudatettiin samaa periaatetta kuin lähtöotoksen 1 suhteen.

Tavoitteena oli saada työvoimatutkimuksen otokseen 1 vähintään 8 000 kohdetta, mikä olisi tarkoittanut tavoitteeksi asetetulla 50 prosentin vastausosuudella noin 4 000:a vastaajaa aineistossa. Otospoimintaa oli tarkoitus tehdä tammikuuhun 2024 asti. Työolotutkimuksen vastausaste ylitti tavoitteen kuitenkin jo loppuvuonna 2023 niin reilusti, että otospoiminta lopetettiin marraskuun työvoimatutkimukseen, kun otokseen oli kertynyt noin 6 800 henkilöä ja kertynyt aineisto ylittänyt 4 000 vastaajan rajan.

Paneeliasetelman lähtöotos oli 1 461 henkilöä, jotka olivat keväällä 2021 antaneet suostumuksen uuteen yhteydenottoon. Yhteystiedot ja henkilötunnukset löytyivät tästä joukosta 1 428 henkilölle, joista puolestaan 1 263 henkilöllä oli vähintään 500 euroa palkkatuloja syyskuussa 2023. Elisa Dialogi -kyselyn kautta joukosta karsiutui vielä 19 ei-palkansaajaa. Henkilökohtaiset lomakelinkit lähetettiin 1 244 henkilölle – joista vielä kuusi henkilöä karsiutui pois ei-palkansaajana lomakkeen ensimmäisen kysymyksen myötä.

Vastausaste

Työolotutkimuksen tiedonkeruu jakautui kuuteen jaksoon, joista ensimmäisessä neljässä vastausaste oli 69,8–72,2 prosenttia. Viidennen jakson tiedonkeruu ajoittui joulun seutuun, ja vastausaste jäi aiempia jaksoja alhaisemmaksi 67,8 prosenttiin. Kuudennen jakson puhelintavoitteluaika

jätettiin tarkoituksella muita jaksoja selvästi lyhyemmäksi, jolloin vastausaste ehti nousta vain 62,1 prosenttiin.

Työolotutkimuksen yhteenlaskettu vastausosuus oli 69,2 prosenttia työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoskriteerit täyttävistä henkilöistä. Paneeliotoksen vastausaste oli 82,5 prosenttia.

Kun työvoimatutkimuksen otos ja paneeliotos lasketaan yhteen, koko aineiston vastausaste oli 71,2 prosenttia. Tämä on selvästi enemmän kuin edellisellä kerralla vuonna 2018 (66,8 %). Tulos yllätti aikana, jolloin vastausasteiden lasku on merkittävä ongelma henkilötiedonkeruissa.

Hyvää vastausosuutta voi selittää useampi seikka. Työvoimatutkimuksen katoa ei ole otettu huomioon vuosien 2018 ja 2023 luvuissa, vaan vastausaste on laskettu vain työvoimatutkimukseen tavoitetuista henkilöistä. Koska työvoimatutkimuksen kato oli suurempi vuonna 2023 kuin 2018, työvoimatutkimuksen vastaajat olivat aiempaa valikoituneempaa joukkoa – toisin sanoen vuoden 2023 otos poimittiin joukosta, joka suhtautui Tilastokeskuksen kyselyihin vastaamiseen todennäköisesti keskimääräistä myönteisemmin kuin vuoden 2018 työvoimatutkimuksen vastaajat.

Toiseksikin työolotutkimuksessa käytettiin nyt ensimmäistä kertaa insentiiviä vastaajille. Lomakkeen täyttävälle vastaajille luvattiin kiitokseksi 10 euron arvoinen etukoodi R-kioskille. Tämä tieto on saattanut vaikuttaa myönteisesti vastaamishalukkuuteen niilläkin, jotka eivät tuota etukoodi loppujen lopuksi edes lunastaneet. Lunastusaikaa etukoodilla oli helmikuun 2024 loppuun saakka, mutta ainoastaan 45 prosenttia etukoodin saaneista lunasti sen.

Kaikkein merkittävin vaikutus oli kuitenkin tilastohaastattelijoiden tekemällä motivointityöllä: Kaikissa työvoimatutkimuksen otosjaksoissa vastausaste oli noin 50 prosenttia kolmen viikon kuluttua ensimmäisen kutsulinkin lähettämisestä eli siinä vaiheessa, kun karhunaa oli tehty vain tekstiviestein ja haastattelijat aloittivat soittokierroksensa. Haastattelijoiden motivointisoihtojen myötä jaksokohtaiset vastausasteet nousivat noin 50 prosentista noin 70 prosenttiin.

Työolotutkimuksen 2023 aineiston koko on yhteensä 5 742 palkansaajaa, joista 4 722 päätyi otokseen työvoimatutkimuksen kautta ja 1020 paneeliotoksesta. Kyse on vastaajista, jotka täyttivät lomakkeen vähintäänkin rajapisteeksi asetettuun kysymykseen D1 saakka. Osittaiskatoa on 137 tapausta, toisin sanoen vastaajia, jotka saavuttivat rajapisteen, mutta eivät täyttäneet lomaketta aivan loppuun saakka.

Lomakkeen saattoi täyttää suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Puolet vastaajista oli pitänyt verkkolomaketta auki 33–52 minuuttia mediaanin ollessa 40 minuuttia. Neljännes oli selvinnyt vastaamisesta alle 33 minuutin ja neljännes käytti siihen yli 52 minuuttia.

Liitetaulukossa 1 näkyy saatujen vastausten määrä ja vastausprosentit sukupuolen ja 10-vuotiskäryhmän mukaan.

Liitetaulukko 1.

Vastanneet ja kato sukupuolen ja iän mukaan, Työolotutkimus 2023

	Vastausaste, %			Vastanneita aineistossa, N		
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
18-24-vuotiaat	55	60	50	245	123	122
25-34-vuotiaat	67	69	65	1 050	532	518
35-44-vuotiaat	70	71	69	1 431	741	690
45-54-vuotiaat	74	76	72	1 464	808	656
55-67-vuotiaat	76	78	74	1 552	882	670
Perusaste/tuntematon	52	59	48	237	97	140
Toinen aste	68	71	66	2 162	1 010	1 152
Korkea-aste	76	77	76	3 343	1 979	1 364
Yhteensä	71,5	73,4	68,8	5 742	3 086	2 656

Työolotutkimuksen kadon jakautuminen on hyvin samantyyppinen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä ja parempi vanhemmilla kuin nuoremmilla otoshenkilöillä. Lisäksi vastausaste on paras korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla ja alhaisin ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevilla; toisen asteen tutkinnon suorittaneilla vastausaste oli tältä väliltä.

Aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotiskäryhmän, maakunnan, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

Muutos otoskriteereissä

Työolotutkimuksen 2023 otoksen yläikärajana oli 67 vuotta kuten vuonna 2018. Vuoden 2018 tutkimuksessa katsottiin aiheelliseksi nostaa 64 vuoden ikäraja, koska vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä eläkeiät olivat nousemassa, ikääntyvien työllisyysasteet olivat voimakkaassa kasvussa ja työurien pidentämisestä oli tullut tärkeä politiikkatavoite.

Näiden vähintään 65-vuotiaiden osuus koko aineistosta vuonna 2023 oli 0,9 prosenttia ja heidän osuutensa 55–67-vuotiaista oli 3 prosenttia. Toisin sanoen ikärajan muutoksella ei ole juurikaan vaikutusta koko aineistoa tai edes vanhinta ikäluokkaa koskeviin tuloksiin. Tietyissä kysymyksissä, joissa iällä on merkitystä, aikasarjavertailua on kuitenkin tehty aiempaan tapaan alle 64-vuotiaiden osalta.

Vuoden 2023 otoksen alaikäraja päätettiin nostaa 18 vuoteen aiemmasta 15 vuodesta. Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä oppivelvollisuus oli ensinnäkin noussut 18 vuoteen vuonna 2021. Lisäksi aiemmasta kokemuksesta tiedettiin, että opintojensa ohella osa-aikatyötä tekevien hyvin nuorten vastaajien on vaikea ottaa kantaa työolotutkimuksen kysymyksiin.

Työolotutkimuksen alussa vuonna 1977 aineiston palkansaajista vain 1,3 prosenttia oli 15–17-vuotiaita. Koulutusrakenteen nousun myötä entistä harvempi alaikäinen on työskennellyt säännöllisesti yli 10 tuntia viikossa. Vuoden 2018 aineistossa oli 15–17-vuotiaita vastaajia enää neljä, mikä vastasi 0,1 prosenttia kaikista vastaajista. Toisin sanoen alaikärajan nosto ei käytännössä vaikuta tulosten ajalliseen vertailukelpoisuuteen.

Muutos tiedonkeruussa

Työolotutkimus on otantatutkimus, joka toteutettiin vuonna 2023 ensimmäistä kertaa kokonaan verkkokyselynä. Tämä tarkoittaa sitä, että tulokset eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia aiempien käyntihaastattelujen pohjalta muodostettujen aikasarjojen kanssa.

Vuoteen 2013 asti työolotutkimuksen tiedot kerättiin pelkästään käyntihaastatteluina. Vuonna 2018 Tilastokeskuksen uusi tiedonkeruustrategia edellytti yhdistelmätiedonkeruuseen siirtymistä. Sen mukaan verkkovastaamista halutaan tarjota ensisijaisena vastaamistapana kaikille, jolloin vastaaja voi vapaasti valita vastaamisen ajankohdan. Verkkovastaamisen mahdollisuuden tarjoaminen tuntuu luontevalta digiaikana, ja samalla verkkokysely on kustannustehokas tapa kerätä tietoa ihmisiltä. Ihmiset ovat myös aikaisempaa haluttomampia osallistumaan käyntihaastatteluihin ja näkemään vaivaa tapaamisten sopimiseen.

Yhdistelmätiedonkeruuta ja tämän menetelmämuutoksen vaikutusta tuloksiin ei ehditty kuitenkaan vuoden 2018 työolotutkimuksen osalta pilotoida. Niinpä päädyttiin ratkaisuun, että käyntihaastatteluotoksen rinnalle poimittiin erillisotos, jolta tiedot kerättiin verkkokyselyn avulla. Otokset pidettiin poikkeuksellisesti erillisinä, jotta tiedonkeruutavan vaikutusta voitaisiin

tarkastella ennen aineistojen yhdistämistä. (Ks. [Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019.](#))

Lopulta vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset julkaistiin vain käyntihaastattelujen osalta, sillä eri menetelmin (käyntihaastattelut vs. verkkokysely) kerättyjen aineistojen vertailukelpoisuus ei osoittautunut riittävän hyväksi. Monien keskeisten muuttujien osalta vastaustavalla näytti olevan vaikutusta tulosten jakaumiin.

Vertailukelpoisuus ei olennaisesti parantunut siitä, että vuoden 2018 käyntihaastattelu- ja verkkoaineistojen vastaajarakenteet painotettiin painokertoimin keskenään samanlaisiksi. Painotuksella korjattiin aineistojen sukupuoli-, ikä-, alue-, koulutus- ja sosioekonomiset rakenteet vastaamaan toisiaan ja varsinaisen kohderyhmän rakennetta.

Kun vuoden 2023 työolotutkimusta sitten alettiin suunnitella, harkittiin sen toteuttamista käyntihaastattelujen ja verkkokyselyn muodostamana yhdistelmätiedonkeruuna, jossa vastaajat olisivat voineet valita itselleen mieleisemmän vaihtoehdon. Tällöin myös vuoden 2018 käyntihaastattelu- ja verkkokyselyaineistot olisi voitu yhdistää ja verrata tätä yhdistelmäaineistoa uuteen vuoden 2023 yhdistelmäaineistoon.

Jotta luotettava ajallinen vertailu olisi onnistunut, olisi verkkovastausten pitänyt muodostaa noin neljännes vastauksista vuoden 2023 aineistossa eli yhtä suuri osuus kaikista vastauksista kuin vuoden 2018 yhdistelmäaineistossa. Tämä koettiin käytännössä haastavaksi varmistaa.

Toinen vaihtoehto olisi ollut painottaa saadut vastaukset vastaustavan mukaan niin, että verkkovastausten osuus olisi vastannut noin neljännestä kaikista vastauksista. Asetelma olisi pitänyt toistaa tällaisena myös mahdollisissa seuraavissa työolotutkimuksissa, jotta ajallinen vertailukelpoisuus säilyisi.

Menetelmällisistä haasteista ja kustannussyistä vuoden 2023 työolotutkimus päätettiin lopulta toteuttaa kokonaan verkkokyselynä. Näin vuoden 2023 verkkokyselyn aineisto aloittaa mahdollisen uuden aikasarjan, sikäli kun työolotutkimusta tehdään vielä jatkossakin.

Menetelmävaikutus ja esimerkkejä siitä

Vuoden 2018 käyntihaastattelu- ja verkkokyselyaineistoja vertaamalla päästiin lähemmin tarkastelemaan tiedonkeruumenetelmän vaikutusta tuloksiin ja tulosten keskinäiseen vertailukelpoisuuteen.

Menetelmävaikutus on ilmiönä tuttu lukuisista aiemmista tutkimuksista (mm. [de Leeuw 2005](#); [de Leeuw 2018](#); [De Vries, Elliot, Hepner, Keller & Hays 2005](#); [Laaksonen & Heiskanen 2014](#)). Menetelmävaikutuksen on todettu olevan erityisen voimakas työoloja koskevassa tutkimuksessa ([Razafindranovona 2017](#)). Menetelmävaikutusta voi syntyä yhtäältä mittausvirheestä ja toisaalta valikoitumisesta.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa niin sanottujen subjektiivisten tai kokemuksia kartoittavien kysymysten osalta verkossa vastanneiden vastaukset olivat painotusten jälkeenkin pääsääntöisesti kielteisempiä kuin käyntihaastatteluissa: verkkovastaajat olivat esimerkiksi harvemmin tyytyväisiä työhönsä, arvioivat esihenkilönsä toiminnan puutteellisemmaksi ja pitivät työpaikan ilmapiiriä, kehittymismahdollisuuksiaan sekä terveydentilaansa huonompina kuin käyntihaastatteluihin vastanneet. Pienimmillään erot olivat vain joitakin prosenttiyksiköitä, mutta tiettyjen muuttujien osalta ne nousivat reilusti yli 10 prosenttiyksikköön. ([Sutela ym. 2019](#), [Löytynoja, Pentala-Nikulainen & Honkala 2019](#).)

Tätä ilmiötä ei sen sijaan juurikaan esiintynyt neutraalimmissa tai niin sanotuissa faktakysymyksissä, jotka koskivat esimerkiksi työsuhteen tyyppiä (vakinainen/määräaikainen), esihenkilön sukupuolta tai työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista. Esimerkiksi työpaikkaa oli edellisten viiden vuoden aikana joko vaihdettu tai ei; asiassa ei ole varsinaisesti tulkinnanvaraa eikä siinä ole kyse mielipiteestä tai siitä, miten itse kukin asian kokee.

Mielenkiintoista kyllä, ”faktakysymyksiksi” osoittautuivat vuoden 2018 työolotutkimuksessa myös kysymykset, jotka koskivat esimerkiksi työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää ja työssä koettu väkivallan uhkaa. Näiden asioiden suhteen kyse näytti siis olevan pikemminkin selkeästi tunnistettavista ilmiöistä kuin subjektiivisista tulkinnoista tai tuntemuksista.

Selityksiä vastauseroille voi olla useita. Haastattelutilanteessa vastaajat voivat sopeuttaa vastauksiaan sen mukaan, minkä arvelevat miellyttävän haastattelijaa tai he haluavat hieman kaunistella omaa tilannettaan – toisin sanoen he toimivat niin sanotun sosiaalisen suotavuuden mukaisesti. Tämä koskee erityisesti sensitiivisiksi koettuja aiheita.

Esimerkiksi kysymykseen, pitääkö vastaaja tärkeämpänä työssään sen sisältöä vai palkkaa, vuoden 2018 käyntihaastatteluihin vastanneet nimesivät työn sisällön selvästi useammin palkkaa tärkeämmäksi tekijäksi kuin verkkokyselyyn vastanneet. Ei ole aina sosiaalisesti suotavaa myöntää, että

palkka tai rahapalkkiot ovat itselle tärkeitä – erityisesti tämä koskee naisia (esim. [Rynes, Gerhart & Minette 2004](#)).

Haastattelija saattaa vaikuttaa haastattelun kulkuun myös silloin, kun kysymyksessä esiintyy vaikeiksi tai monitulkintaisiksi osoittautuvia käsitteitä. Haastattelija voi lukea ääneen kysymyskohtaisen ohjeen, jossa käsite selitetään, hän saattaa täsmentää kysymystä, tai jos hän huomaa, ettei vastaaja ymmärtänyt kysymystä tai epäröi, hän saattaa toistaa kysymyksen ja varmistaa annetun vastauksen.

Myös verkkokyselyssä on tarjolla kysymyskohtaisia ohjeita vaikeiksi tai monitulkintaisiksi tiedettyjen käsitteiden osalta. Ohjeet ovat käytännön syistä yleensä kuitenkin tiiviimmät ja lyhyemmät kuin haastattelutilanteessa haastattelijan lukemat ohjeet. Lisäksi ei ole tietoa, kuinka moni verkkokyselyyn vastaava todellisuudessa malttaa käydä lukemassa ohjeet, etenkin jos ne ovat laajuutensa vuoksi lomakkeella erillisen ”napin takana”.

Palkkausjärjestelmää koskevat, jo alun perinkin hyvin haasteellisiksi tiedetyt kysymykset ovat esimerkkejä tästä. Työpaikoilla on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä. Vaikka käsitteet olisi avattu lomakkeella kysymyskohtaisissa ohjeissa (ks. liite 4), verkossa vastaavat eivät välttämättä pysähdy lukemaan niitä. Tilannetta mutkistaa se, että on varmasti paljon palkansaajia, jotka eivät oikeastikaan tunne palkkansa muodostumisen perusteita.

Vuonna 2018 käyntihaastattelujen ja verkkokyselyn välillä olikin merkittävät erot palkkausjärjestelmiä koskevissa vastauksissa. Käyntihaastatteluihin vastanneista noin puolet (49 %), mutta verkkovastaajista vajaa 30 prosenttia vastasi palkkausjärjestelmänsä perustuvan työn vaativuuden arviointiin. Käyntihaastatelluista 7 prosenttia, mutta verkkovastaajista 19 prosenttia valitsi vaihtoehdon ”en tiedä”.

Kysymykseen tulospalkkioista näytti sen sijaan olevan helpompi vastata kuin palkan muodostumisen perusteihin. Ihmisten voi olettaa yleensä tietävän, ovatko he saaneet tulospalkkioita vai eivät. Tämän kysymyksen suhteen käyntihaastattelu- ja verkkovastaukset eivät vuonna 2018 eronneetkaan toisistaan.

Vastaustilanteet ovat kaiken kaikkiaan erilaiset. Haastattelutilanteessa vastaaja saattaa pohtia asiaa ääneen haastattelijalle ja tulla puntaroinnin jälkeen erilaiseen tulokseen kuin jos ruksisi yksin rivakasti verkkolomaketta eteenpäin. Toisaalta verkkolomaketta täyttävä voi päätyä harkitumpaan

vastaukseen makustellessaan asiaa itseksensä silloin, jos hänellä on tunne, että edessä istuva haastattelija odottaa häneltä vastausta nopeasti.

Siitä kumpi vastaustapa tuottaa ”oikeampaa” tietoa voi olla montaa mieltä. Aikasarjavertailun kannalta asialla ei oikeastaan ole merkitystä. Jos yhdenlainen tiedonkeruutapa tuottaa tietynlaista mittausvirhettä, aikasarjan vertailukelpoisuus edellyttää saman mittausvirheen toistamista.

Aineistojen rakenteelliset erot ja vinouma

Menetelmävaikutus voi liittyä myös siihen, miten herkästi eri ihmiset vastaavat eri menetelmin toteutettuihin tiedonkeruisiin. Esimerkiksi vuoden 2018 työolotutkimuksessa verkossa vastanneiden joukossa oli enemmän naisia, korkea-asteen koulutuksen suorittaneita, yli 55-vuotiaita sekä ylempiä toimihenkilöitä kuin käyntihaastatteluihin osallistuneissa. Tällaiset rakenteelliset erot eivät välttämättä muodostu ongelmaksi silloin kun aineistot voidaan painokertoimia käyttäen korjata keskenään samanlaisiksi.

Suurempi ongelma on se, jos verkkokyselyyn ja haastatteluun osallistujat eroavat toisistaan sellaisten piirteiden osalta, joita ei voida ulospäin todeta tai ainakaan painokertoimin samankaltaistaa. Toisin sanoen silloin, kun erot vaikkapa kiireen, stressin tai työpaikkakiusaamisen kokemuksissa, mielialassa tai asenteissa vaikuttavat siihen, onko henkilö valmis kertomaan asioistaan haastattelijalle vai vastaako mieluummin anonyymisti verkossa.

Vuoden 2018 käyntihaastattelu- ja verkkoaineistoissa oli esimerkiksi iso ero sen suhteen, kuinka suuri osuus vastaajista oli erittäin tyytyväinen työn ja muun elämän yhteensovittamiseen senkin jälkeen, kun aineistot oli painotettu vastaamaan rakenteellisesti toisiaan (28 % käyntihaastattelut, 17 % verkkovastaajat). Tätä eroa voi selittää osaltaan yksinkertaisesti se, että niillä henkilöillä, jotka olivat valmiita sopimaan noin tunnin mittaisesta tapaamisesta haastattelijan kanssa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ei ehkä useinkaan ollut ylitsepääsemättömiä ongelmia.

Sen sijaan ne, joiden voimat ja aika eivät haasteellisen arjen pyörityksen keskellä riittäneet järjestämään haastattelutapaamista, saattoivat kuitenkin haluta ja pystyä vastaamaan verkkokyselyyn vaikkapa myöhään iltapuhteikseen. Tällaisia eroja elämäntilanteessa ja kokemuksissa sekä niiden vaikutusta vastaajien valikoitumiseen on painotuksella mahdoton korjata.

Kyselyihin vastaavat tyypillisesti hanakimmin ne, jotka kokevat tutkimusaiheen itselleen läheiseksi ja tärkeäksi. Mitä korkeampi vastausaste on, sitä enemmän

vastaajien joukossa voi olettaa olevan myös niitä, joille aihe ei ole erityisen ajankohtainen.

Vuoden 2018 verkkokyselyssä vastausaste jäi 48 prosenttiin, kun se käyntihaastattelujen osalta oli 67 prosenttia. Verkkovastaajien valikoituminen näkynee muun muassa siinä, että heistä tuntuvasti suurempi osa (70 %) arvioi ansiotyön itselleen erittäin tärkeäksi elämänsisällöksi kuin käyntihaastatteluihin vastanneista (63 %) – olihan tutkimuksen aiheena nimenomaan työ ja työolot.

Lisäksi voi olettaa, että verkkoaineiston antama, käyntihaastatteluihin verrattuna huomattavasti kielteisempi kuva suomalaisesta työelämästä ei johdu vain erilaisesta tiedonkeruutavasta vaan osittain myös siitä, että vastaajiksi kenties valikoitui keskimääräistä enemmän työoloissaan puutteita näkeviä ja niistä kertomaan halukkaita henkilöitä. Jos omassa tilanteessa ei nähty mitään mainittavaa eikä ollut tarvetta päästä purkamaan tuntojaan, kyselyyn vastaaminen ei ehkä tuntunut niin tähdelliseltä.

Toisin sanoen mitä korkeampi vastausaste on, sitä paremmin aineisto edustaa kohdejoukkoa myös asenteiden ja kokemusten osalta.

Vastausaste on verkkokyselyissä tyypillisesti matalampi kuin haastattelututkimuksissa. Myös vuoden 2023 verkkokyselynä toteutetussa työolotutkimuksessa vastausaste uhkasi jäädä 50 prosenttiin kolmen viikon vastausajan ja kahden tekstiviestimuistutuksen jälkeen.

Kuten edellä jo kuvattiin, vuonna 2023 turvauduttiin kuitenkin tilastohaastattelijoiden ammattitaitoon. Haastattelijat soittivat vastaamatta jääneille otoshenkilöille, kannustivat näitä vastaamaan tutkimukseen ja painottivat, että tutkimuksen edustavuuden kannalta on korvaamattoman tärkeää, että siihen osallistuivat kaikki otokseen valitut – myös he, jotka kokivat, ettei heidän työoloissaan ollut mitään erityistä kehuttavaa tai moitittavaa. Tämän seurauksena vastausaste nousi noin 20 prosenttia ja aineiston edustavuus parani merkittävästi.

Haasteita ajallisten muutosten tulkinnassa

Vuoden 2023 verkkokyselynä toteutetun, mutta vastausasteeltaan varsin hyvän työolotutkimuksen tuloksia ei toisin sanoen voi kaikilta osin verrata vuoden 2018 käyntihaastatteluina kerättyihin tietoihin vastaustavan erilaisuuden vuoksi. Vertailu vuonna 2018 verkkokyselyllä kerättyyn aineistoon

taas on osin kyseenalaista aineistojen vastausasteiden suuren eron ja sitä kautta niiden oletettavasti erilaisen koostumuksen vuoksi.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeella noin kaksi kolmasosaa kysymyksistä oli sellaisia, että niissä esiintyi selvästi menetelmävaikutus ([Löytynoja ym. 2019](#)). Niiden osalta vuoden 2018 käyntihaastattelussa saatuja tuloksia ei voi luotettavasti verrata vuoden 2023 verkkokyselyllä kerättyyn aineistoon.

Noin kolmasosaa tietosisällöstä voi kuitenkin pitää ajallisesti suhteellisen vertailukelpoisena vuosien 2018 ja 2023 välillä. Näissä kohdin vastaukset eivät käytännössä eronneet eri aineistoissa toisistaan vuonna 2018.

Tässä julkaisussa kunkin ilmiön ajallinen vertailukelpoisuus tai sen puute on pyritty ilmaisemaan kyseisen kohdan tekstissä. Toisinaan ajallinen vertailukelpoisuus on arvioitu niin heikoksi, että kuvioissa ei esitetä aiempien vuosien tuloksia, vaan ainoastaan vuoden 2023 tulokset. Aiempien vuosien aikasarjat löytyvät tällöin työolotutkimuksen edellisestä julkaisusta Digiajan työelämää ([Sutela ym. 2019](#)).

Silloin kun aiempien tutkimusvuosien tulokset esitetään samassa kuviossa, vuoden 2023 lukuja kuvaava pylväs tai palkki on erotettu aiemmasta aikasarjasta. Muutamassa kuviossa on päädytty ratkaisuun, jossa näytetään aiempi aikasarja, mutta vuoden 2023 luku esitetään pylväistä ja palkeista poiketen pallona. Näissä tapauksissa aikasarja ei ole katkennut vain tiedonkeruutavan vaan myös kysymystekniikan osalta. Aiemman aikasarjan näyttämistä on kuitenkin pidetty näissä tapauksissa tärkeänä.

Liite 2

Palkansaajat toimialan (TOL 2008) mukaan, 15-74-vuotiaat, 2009-2023

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus¹⁾

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä														
Toimialat yhteensä (00-99)	2 091	2 082	2 104	2 110	2 093	2 072	2 050	2 071	2 114	2 169	2 185	2 151	2 193	2 265	2 292
A, B Maatalous, metsätalous, kalatalous; kaivostoiminta (01-09)	38	39	39	38	40	37	38	36	36	35	37	37	39	37	32
C Teollisuus (10-33)	353	338	332	329	323	305	300	301	300	312	306	307	301	314	323
D, E Sähkö-, kaasu-, lämpö-, vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto (35-39)	26	25	24	24	25	25	22	27	27	23	23	28	28	31	32
F Rakentaminen (41-43)	132	132	135	133	134	128	128	134	146	157	150	148	142	140	140
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)	252	253	258	258	257	251	242	251	247	256	251	238	251	254	250
H Kuljetus ja varastointi (49-53)	128	131	124	121	123	122	117	123	125	129	130	121	116	117	116
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55-56)	75	73	74	77	77	76	77	75	78	79	91	71	74	89	87
J Informaatio ja viestintä (58-63)	84	83	87	89	87	87	91	87	89	97	106	110	113	122	126
K, L Rahoitus- ja vakuutus toiminta; kiinteistöala (64-68)	63	62	66	64	62	64	63	65	70	65	66	68	65	68	69
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69-75)	113	116	117	119	120	124	123	114	121	129	130	141	147	152	152
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77-82)	85	87	88	90	87	90	96	96	102	103	110	103	112	123	127
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)	112	112	111	107	105	100	100	105	109	110	106	111	117	121	125
P Koulutus (85)	155	164	168	166	165	167	164	161	166	169	170	171	174	174	185
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)	362	354	367	380	373	374	374	378	377	387	390	381	386	389	395
R Taiteet, viihde ja virkistys (90-93)	40	42	44	45	45	47	46	48	50	49	51	50	47	48	46
S-U Muu palvelutoiminta yms. (94-99)	64	61	59	60	60	65	63	63	66	65	63	60	68	70	68
X Toimiala tuntematon (00)	8	11	10	10	10	11	8	8	5	6	6	6	14	16	18

¹⁾ Tilastokeskuksen työvoimatutkimus uudistettiin vuoden 2021 alussa. Taulukko sisältää uudella estimointimenetelmällä takautuvasti tuotetut tiedot, jotka eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2018 ja sitä edeltävien työolotutkimuksen teemajulkaisuissa julkaistujen työvoimatutkimusta koskevien tietojen kanssa.

Liite 3

Palkansaajat ammatin (AML 2010) mukaan, 15–74-vuotiaat, 2018 ja 2023

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus¹⁾

	2018	2023	Muutos vuodesta 2018
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä ²⁾		
Ammatit yhteensä	2 169	2 292	122
1 Johtajat	62	62	0
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	9	6	-2
111 Ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	6	4	
112 Toimitusjohtajat ja pääjohtajat	.	.	
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	25	25	0
121 Liiketoiminta- ja hallintojohtajat	8	9	
122 Myynti-, markkinointi- ja kehitysjohtajat	17	16	
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	24	26	2
131 Maa-, metsä- ja kalatalouden johtajat	.	.	
132 Teollisuuden tuotantojohtajat sekä kaivos-, rakennus- ja jakelujohtajat	9	9	
133 Tieto- ja viestintäteknologiajohtajat	.	3	
134 Yhteiskunnan peruspalvelujen sekä rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajat	13	14	
14 Hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat	4	5	1
141 Hotellin- ja ravintolanjohtajat	.	.	
142 Vähittäis- ja tukkukaupan johtajat	.	.	
143 Muiden palvelualojen johtajat	.	.	
2 Erityisasiantuntijat	532	635	102
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	126	149	23
211 Luonnon- ja geotieteen erityisasiantuntijat	5	6	
212 Matematiikan ja tilastotieteen erityisasiantuntijat	.	7	
213 Biotieteiden erityisasiantuntijat	12	11	
214 Tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniikka)	61	71	
215 Sähkötekniikan erityisasiantuntijat	29	34	
216 Arkkitehdit, suunnittelijat ja maanmittaajat	19	20	
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	34	37	3
221 Lääkärit	18	20	
222 Hoitotyön erityisasiantuntijat	5	4	
223 Perinteisen ja vaihtoehtohoidon erityisasiantuntijat	.	.	
224 Muiden terveyspalvelujen tuottajat	.	.	
225 Eläinlääkärit	.	.	
226 Muut terveydenhuollon erityisasiantuntijat	10	12	
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	125	135	10
231 Yliopisto- ja korkeakouluopettajat	15	20	
232 Ammatillisen koulutuksen opettajat	11	14	
233 Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat	20	23	
234 Peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat	47	46	
235 Muut opetusalan erityisasiantuntijat	31	32	

	2018	2023	Muutos vuodesta 2018
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä ²⁾		
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	110	144	34
241 Rahoitusalan erityisasiantuntijat	27	33	
242 Hallinnon erityisasiantuntijat	35	59	
243 Myynnin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat	47	53	
25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	80	102	22
251 Systeemityön erityisasiantuntijat	72	92	
252 Tietokantojen,- verkkojen ja järjestelmäohjelmistojen erityisasiantuntijat	8	10	
26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	57	68	11
261 Lainopilliset erityisasiantuntijat	9	13	
262 Kirjaston- ja arkistonhoitajat sekä museoalan erityisasiantuntijat	4	4	
263 Yhteiskunta- ja sosiaalialan sekä uskonnollisen elämän erityisasiantuntijat	26	31	
264 Toimittajat, kirjailijat ja kielitieteilijät	11	11	
265 Taiteilijat	7	8	
3 Asiantuntijat	423	456	33
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	90	98	8
311 Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	37	52	
312 Työnjohtajat kaivos-, teollisuus- ja rakennustoiminnassa	28	23	
313 Prosessinvalvonnan asiantuntijat	10	7	
314 Biotieteiden asiantuntijat	9	11	
315 Laiva-, lento- ja satamaliikenteen päälliköt ja ohjaajat	6	4	
32 Terveydenhuollon asiantuntijat	99	99	-1
321 Terveydenhuollon tekniset asiantuntijat	14	14	
322 Sairaanhoidajat, kättilöt ym.	63	61	
323 Luontais- ja vaihtoehtohoitajat	.	.	
324 Seminologit ym.	.	.	
325 Muut terveydenhuollon asiantuntijat	21	22	
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	134	152	18
331 Rahoitus-, vakuutus- ja laskentatoimen asiantuntijat	21	24	
332 Myynti- ja ostoagentit	49	52	
333 Yrityspalveluiden välittäjät	18	22	
334 Hallinnolliset ja erikoistuneet sihteerit	28	33	
335 Julkishallinnon valmistelu- ja valvontavirkamiehet	19	21	
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	78	80	1
341 Lainopilliset asiantuntijat sekä sosiaalialan ja seurakunnan työntekijät	55	57	
342 Urheilijat, urheiluvalmentajat, liikunnanohjaajat ym.	15	15	
343 Taide- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä keittiöpäälliköt	8	8	
35 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	21	28	7
351 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian teknikot sekä käyttäjätukihenkilöt	18	24	
352 Teleliikenne- sekä radio- ja tv-teknikot		4	
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	141	123	-18
41 Toimistotyöntekijät	41	33	-8
411 Toimistoavustajat	.	.	
412 Yleissihteerit	38	30	
413 Tekstinkäsittelijät ja tallentajat	.	.	

	2018	2023	Muutos vuodesta 2018
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä ²⁾		
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	41	34	-7
421 Rahaliikenteen asiakaspalvelutyöntekijät	12	9	
422 Muut asiakaspalvelutyöntekijät	29	25	
43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	36	35	-2
431 Palkanlaskijat, vakuutus käsittelijät ym.	22	21	
432 Kuljetuksen ja varastoinnin toimistotyöntekijät	15	14	
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	22	21	-2
441 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	22	21	
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	428	437	9
51 Palvelutyöntekijät	97	91	-7
511 Matkustuspalvelutyöntekijät, konduktöörit ja oppaat	6	4	
512 Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	33	33	
513 Tarjoilutyöntekijät	15	15	
514 Kampaajat, parturit, kosmetologit ym.	3	.	
515 Kiinteistöhuollon ja siivoustyön esimiehet	36	33	
516 Muut henkilökohtaisen palvelun työntekijät	4	4	
52 Myyjät, kauppiat ym.	140	144	3
521 Katu- ja torikauppiat	.	.	
522 Myyjät ja kauppiat	104	114	
523 Kassanhoitajat ja lipunmyyjät	14	8	
524 Muut myyntityöntekijät	21	19	
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	173	184	11
531 Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat	58	64	6
532 Lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat	115	120	5
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	17	19	2
541 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	17	19	2
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	22	17	-5
61 Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	20	15	-5
611 Pello- ja puutarhaviljelijät	9	7	
612 Eläintenkasvattajat	8	6	
613 Yhdistetyn maanviljelyn ja eläintenkasvatuksen harjoittajat	.	.	
62 Metsä- ja kalatalouden työntekijät	.	.	
621 Metsurit ja metsätyöntekijät	.	.	
622 Kalanviljelijät, kalastajat ja metsästäjät	.	.	
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	224	206	-18
71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	83	69	-13
711 Rakennustyöntekijät ym.	46	37	
712 Rakennusten viimeistelytyöntekijät	26	24	
713 Maalarit ja rakennuspuhdistajat	10	9	
72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	81	77	-4
721 Valimotyöntekijät, hitsaajat, levysepät ym.	21	17	
722 Sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat	20	18	
723 Koneasentajat ja -korjaajat	40	41	
73 Käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät	6	5	-2
731 Käsityötuotteiden valmistajat ja hienomekaanikot	.	.	
732 Painoalan työntekijät	4	.	

	2018	2023	Muutos vuodesta 2018
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä ²⁾		
74 Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	36	36	0
741 Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	24	25	
742 Elektroniikka- ja tietoliikenneasentajat ja -korjaajat	12	11	
75 Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym.	18	19	1
751 Lihanleikkaajat, leipurit, meijeristit ym.	7	7	
752 Puutavaran käsittelijät, puusepät ym.	7	8	
753 Vaatetusalan työntekijät ym.	.	.	
754 Muut pääluokkaan 7 luokiteltavat työntekijät	.	.	
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	170	163	-8
81 Prosessityöntekijät	55	55	0
811 Kaivos- ja louhintatyön koneenkäyttäjät	6	5	
812 Metalliteollisuuden prosessityöntekijät ja viimeistelijät	.	.	
813 Kemianteollisuuden ja valokuvatuotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	4	6	
814 Kumi-, muovi- ja paperituotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	6	8	
815 Tekstiili-, turkis- ja nahkatuoteteollisuuden prosessityöntekijät	4	4	
816 Elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät	11	12	
817 Sahatavaran sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	11	10	
818 Muut prosessityöntekijät	8	6	
82 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	17	18	1
821 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	17	18	
83 Kuljetustyöntekijät	98	90	-9
831 Raideliikenteen kuljettajat ja työntekijät	.	.	
832 Henkilö- ja pakettiauton- sekä moottoripyöräkuljettajat	12	14	
833 Raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat	54	47	
834 Työkoneiden kuljettajat	29	25	
835 Kansimiehistö ym. vesiliikenteen työntekijät	.	.	
9 Muut työntekijät	156	165	9
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	63	67	4
911 Koti-, hotelli- ja toimistosivoojat ym.	62	66	
912 Ajoneuvojen puhdistajat, ikkunanpesijät ym.	.	.	
92 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	.	3	
921 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	.	3	
93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	52	53	1
931 Avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät	8	7	
932 Valmistusalan avustavat työntekijät	5	5	
933 Rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym.	39	41	
94 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24	28	4
941 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24	28	
95 Katumyyjät, kengänkiillottajat ym.	4	3	-1
951 Mainosten jakajat, kengänkiillottajat ym.	3	3	
952 Katumyyjät (pl. elintarvikkeet)	.	.	
96 Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym.	10	11	1
961 Jätehuoltotyöntekijät	.	3	
962 Sanomalehtien jakajat, lähetit ym.	8	8	

	2018	2023	Muutos vuodesta 2018
	Vuosikeskiarvo, palkansaajat yhteensä, 1 000 henkeä ²⁾		
0 Sotilaat	8	7	-1
01 Upseerit	4	3	-1
011 Upseerit	4	3	
02 Aliupseerit	.	4	
021 Aliupseerit	.	4	
03 Sotilasammattihenkilöstö	.	.	
031 Sotilasammattihenkilöstö	.	.	
X Tuntematon		21	

- ¹⁾ Tilastokeskuksen työvoimatutkimus uudistettiin vuoden 2021 alussa. Taulukko sisältää uudella estimointimenetelmällä takautuvasti tuotetut tiedot, jotka eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2018 ja sitä edeltävien työolotutkimuksen teemajulkaisuissa julkaistujen työvoimatutkimusta koskevien tietojen kanssa.
- ²⁾ Taulukossa käytetyt symbolit: tieto on puuttuva tai tieto on liian epävarma esitettäväksi “.”

Liite 4

Työolotutkimus 2023

©Tilastokeskus

Lomakkeen tekijänoikeus on Tilastokeskuksella. Käyttöoikeus lomakkeeseen edellyttää luvan pyytämistä Tilastokeskukselta sähköpostilla.

Hanna Sutela, Anna Pärnänen, Joanna Viinikka

Yhteiskuntatilat

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
	<p>Tervetuloa vastaamaan tutkimukseen!</p> <p>Vastaaminen kestää noin 30-45 minuuttia.</p> <p>Jos joudut keskeyttämään, voit painaa Jatka myöhemmin -painiketta.</p> <p>Jos tarvitset apua lomakkeen täyttämässä, voit ottaa yhteyttä tyovoimatutkimus@stat.fi</p>				
A1A	<p>Aluksi luetellaan keskeisiä elämäalueita, joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri sinulle?</p> <p>Ansiotyö</p>	<p>1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä</p>			
A1B	<p>Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri sinulle?</p> <p>Koti- ja perhe-elämä</p>	<p>1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä</p>			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A1C	Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri sinulle? Vapaa-ajan harrastukset	1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä			
A3aa	Oletko elämäsi aikana ollut lasten hoidon vuoksi pidempään pois työelämästä?	1= En 2= Kyllä, korkeintaan kuukauden 3= Kyllä, yli kuukauden mutta korkeintaan puoli vuotta 4= Kyllä, yli puoli vuotta mutta korkeintaan vuoden 5= Yli vuoden, mutta korkeintaan kaksi vuotta 6= Yli kaksi, mutta korkeintaan kolme vuotta 7= Yli kolme vuotta		– Ei tarkoiteta satunnaisia, lyhyitä poissaoloja esim. lapsen sairastuttua. – Jos useampia jaksoja, laske jaksot yhteen.	
A4_luku	Kuinka monen lapsen vuoksi olit pois työelämästä?	1= Yhden lapsen vuoksi 2= Kahden tai useamman lapsen vuoksi	Jos A3aa=2,3,4,5,6, 7		
A5	Kuinka monessa eri ammatissa olet ollut elämäsi aikana?	1= Aina lähes samanlaisessa ammatissa 2= 2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 3= Useammassa selvästi erilaisessa ammatissa		– Tarkoitetaan vain ammatteja, joissa ansiotyö on ollut pääasiallinen toimintasi. – Älä laske mukaan tilapäistöitä tai kesätöitä.	
A6a	Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?	1= Kyllä 2= Ei		– Laske kaikki vaihdot kesätyöt mukaan lukien. – Tarkoitetaan myös siirtymistä saman työnantajan palveluksessa eri toimialan toimipaikkaan. – Ei tarkoita yrityksen omistajanvaihdosta.	
A6_ala	Oletko näiden viiden vuoden aikana vaihtanut myös ammattialaa, jolla työskentelet?	1= Kyllä 2= Ei	Jos vaihtanut työpaikkaa eli A6a=1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A6_syy	Mitkä näistä tekijöistä ovat vaikuttaneet siihen, että olet vaihtanut työpaikkaa?	[monivalinta] 1= Työn loppuminen tai työtilanteen epävarmuus 2= Palkkaus 3= Kodin ja työpaikan välinen matka 4= Työajat 5= Muut työoloihin liittyvät tekijät (kuten kiire, sosiaaliset suhteet, johtaminen) 6= Koin, että aiemman työpaikkani toiminta oli haitallista ympäristölle 7= Koin, että aiemman työpaikkani arvot olivat muulla tavoin ristiriidassa omieni kanssa 8= Työn sisältö 9= Jokin muu syy	Jos vaihtanut työpaikkaa eli A6a=1	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Jos olet vaihtanut työpaikkaa useamman kerran, ajattele kaikkia niitä. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
A8	Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?	1= Kerran 2= Useamman kerran 3= En lainkaan			
	Seuraavaksi joitakin kysymyksiä työnantajastasi.				
A11	Onko nykyinen työnantajasi:	1= Valtio (myös yliopistot) 2= Kunta tai kuntayhtymä (myös ammattikorkeakoulut) 5= Hyvinvointialue 3= Yksityinen työnantaja (yritykset, valtiolenemmistöiset yhtiöt ja konsernit, kirkko, seurakunta) 4= Kolmas sektori (yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)			
A11a	Onko työnantajasi yliopisto tai korkeakoulu?	1= Kyllä 2= Ei	Jos A11 =1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A13a	Onko työnantajallasi muita toimipaikkoja kuin se, missä olet työssä?	1= Kyllä 2= Ei	Jos A11 =3, 4		<p>Toimipaikka on yhden yrityksen omistama, yhdessä paikassa sijaitseva ja yhdellä toimialalla toimiva eli pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluja tuottava yksikkö.</p> <p>Varsinainen toimipaikka harjoittaa yrityksen normaalia tuotantotoimintaa. Toimipaikkoja ovat esim. tehdas, myymälä, toimisto ja verstaas. Liikenteessä ja rakennustoiminnassa toimipaikka on pää- tai piirikonttori, josta toimintaa johdetaan.</p>
A14	Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?	1= 1 - 4 henkilöä 2= 5 - 9 henkilöä 3= 10 - 19 henkilöä 4= 20 - 29 henkilöä 5= 30 - 49 henkilöä 6= 50 - 99 henkilöä 7= 100 - 199 henkilöä 8= 200 - 249 henkilöä 9= 250 - 499 henkilöä 10=500 - 999 henkilöä 11=1 000 henkilöä tai enemmän	Jos A13a=1	– Toimipaikka on yhden yrityksen omistama, yhdessä paikassa sijaitseva ja yhdellä toimialalla toimiva eli pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluja tuottava yksikkö.	
A15	Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa, jossa itse työskentelet?	1= 1 - 4 henkilöä 2= 5 - 9 henkilöä 3= 10 - 19 henkilöä 4= 20 - 29 henkilöä 5= 30 - 49 henkilöä 6= 50 - 99 henkilöä 7= 100 - 199 henkilöä 8= 200 - 249 henkilöä 9= 250 - 499 henkilöä 10=500 - 999 henkilöä 11=1 000 henkilöä tai enemmän		– Toimipaikka on yhden yrityksen omistama, yhdessä paikassa sijaitseva ja yhdellä toimialalla toimiva eli pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluja tuottava yksikkö.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A16_12	Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana muuttunut toimipaikassasi?	1= Lisääntynyt selvästi 2= Lisääntynyt jonkin verran 3= Pysynyt ennallaan 4= Vähentynyt jonkin verran 5= Vähentynyt selvästi 6= En tiedä		Jos työntekijöitä on ensin vähennetty ja sitten lisätty, merkitse "pysynyt ennallaan".	
A17B_12	Onko työpaikallasi irtisanottu työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä		Tarkoitetaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottuja.	
A17BB_12	Onko työpaikallasi lomautettu työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä			
A17C_12	Onko työpaikallasi vähennetty työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä	Jos A16_2=4,5,DK	– Tarkoitetaan luonnollista poistumaa, jossa henkilöitä on lähtenyt esim. eläkkeelle eikä uusia työntekijöitä ole palkattu tilalle. – Koskee myös määräaikaisia työsuhteita, jotka on jätetty uusimatta.	
A15E	Onko työpaikallesi ollut vaikeaa saada osaavia työntekijöitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä			
A104	Ostetaanko työpaikallesi vuokratyövoimaa tai henkilöresursseja esimerkiksi ostopalveluina toiselta yritykseltä?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä			
A19	Millainen työsopimus sinulla on?	1= Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus 2= Määräaikainen työsopimus		– Määräaikainen työsopimus on solmittu määräajaksi, koeajaksi tai tietyn työn suorittamisen ajaksi. – Merkitse työsopimus toistaiseksi voimassaolevaksi, vaikka hoitaisit tilapäisesti määräaikaista tehtävää tai projektia, jos sinulla on oma pysyvä toimi tai virka.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A20	Mikä on pääasiallinen syy työsuhteesi määräaikaaisuuteen?	1= Sijainen ilman pysyvää työsuhdetta 2= Koeajalla 3= Työllistämisvaroin palkattuna 4= Kausiluonteisessa työssä 5= Tulet työhön kutsuttaessa 6= Oppisopimussuhteessa 7= Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa 99=EOS	Jos A19=2		
A22	Mikä näistä tarkemmista vaihtoehdoista on syynä työsuhteesi määräaikaaisuuteen?	1= Avoinna olevan viran hoito 2= Projektiluonteinen työtehtävä 3= Urakaluonteinen työtehtävä 4= Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.) 5= Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 6= Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 7= Epäpätevyys 8= Määräaikainen virka tai työ 9= Tuntiopettaja 10=Jokin muu syy	Jos A20=7,99	Jos useita syitä, valitse tärkein.	
A25b_vuosi	Kuinka monta vuotta yhteensä olet työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa elämäsi aikana?	__vuotta	Jos A19=2	– Jos alle vuoden, merkitse 0. – Vähäistä (alle 5 tuntia/viikko) tai aivan satunnaista työntekoa ei lasketa.	
A26	Mitä arvelet, että tapahtuu, kun nykyinen määräaikainen työsuhteesi päättyy?	1= Määräaikaista työsuhdettani jatketaan samassa työpaikassa 2= Solmin vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan 3= Aloitan uuden työn muualla 4= Joudun työttömäksi 5= En halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi) 6= En vielä tiedä, mitä tapahtuu	Jos A19=2		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A27a	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi	Lapsi 1 0..30 vuotta Lapsi 2 0..30 vuotta Lapsi 3 0..30 vuotta . . . Lapsi 20 0..30 vuotta	Jos A19=2		
A27b	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos A19=2		
A27c	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos A19=2		
A27e	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos A19=2		
A27h	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos A19=2		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A27i	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi? Uskaltaisn puuttua nykyistä enemmän epäkohtiin työpaikallani, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos A19=2		
A10a	Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Erittäin tyytymätön			
A10bb	Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin? Ammattitaitosi arvostamiseen	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Erittäin tyytymätön			
A10be	Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin? Työtehtäviesi sisältöön	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Erittäin tyytymätön			
A28_intro	Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestasi.				
A28	Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaasi?	1= Kiinteä kuukausipalkka 2= Kiinteä tuntipalkka 3= Kiinteä peruspalkka sekä lisät, esim. vuorolisä, palkkiopalkka, osa-urakka, ei ylityökorvaukset 4= Pelkkä provisiopalkka 5= Muu palkkausmuoto		– Opettajat kuuluvat kiinteän kuukausipalkan piiriin, vaikka tunnit osittain määräävät palkan suuruutta.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
A29	Perustuuko sinua koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä		– Tarkoitetaan järjestelmää, jossa tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy työn vaativuuteen perustuvan pisteytyksen mukaan (esimerkiksi HAY, Palkkavaaka, Columbus, Jopiarvio).	
A30	Perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään?	1= Kyllä 2= Ei 3= En tiedä			
A31	Onko työpaikallasi käytössä tulospalkkausjärjestelmä, eli maksetaanko työpaikallasi työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?	1= Kyllä 2= Ei			
A34	Oletko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1= Kyllä 2= Ei	Jos A31=1		
A35	Paljonko sait tulospalkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1= Alle 500 euroa 2= 500 - 1 000 euroa 3= Yli 1 000 euroa	Jos A34=1		
A36a	Oletko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esihenkilösi kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1= Kyllä 2= Ei		Palkkakeskustelu voi olla myös osa kehityskeskustelua.	
A36b	Oletko sen perusteella saanut palkankorotuksen?	1= Kyllä 2= Ei	Jos A36a=1		
A106	Millainen palkkasi mielestäsi on suhteessa työpanokseesi?	1= Hyvin oikeudenmukainen 2= Melko oikeudenmukainen 3= Melko epäoikeudenmukainen 4= Hyvin epäoikeudenmukainen			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B1	Alla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika sinulla on?	1= Päivätyö (alkaa ja loppuu klo 6-18 välillä) 2= Säännöllinen iltatyö (osa työstä klo 18 jälkeen, mutta pääosa ennen klo 21) 3= Säännöllinen yötyö (pääasiassa klo 21-6 välillä) 4= Kaksivuorotyö, ei sisälly yötyötä 5= Kaksivuorotyö, sisältyy yötyötä 6= Kolmivuorotyö (myös muut vuorotyön muodot) 7= Saan itse päättää työaikani sijoittelusta 8= Muu työaikamuoto			
B4	Onko sinulla tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?	1= Määrätyt tulo- ja lähtöajat 2= Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika		– Tarkoitetaan työpaikan virallista sopimusta eikä mahdollista epävirallista käytäntöä.	
B102	Mikä seuraavista väittämistä pitää parhaiten paikkansa kohdallasi?	1= Työnantajani seuraa työtuntieni kokonaismäärää aktiivisesti ja puuttuu tarvittaessa tilanteeseen 2= Työaikani kirjataan, mutta kokonaismäärään ei juurikaan kiinnitetä huomiota 3= Työnantajani ei seuraa työtuntieni kokonaismäärää lainkaan			
B10	Kuinka usein joudut joustamaan työajoissasi työtehtävien tai esihenkilöiden vaatimuksesta?	1= Päivittäin 2= Viikoittain 3= Kuukausittain 4= Harvemmin 5= Ei koskaan			
B12	Minkä verran yleensä pidät työssasi tauko- ja lepohetkiä?	1= Riittävästi 2= Hieman liian vähän 3= Aivan liian vähän			
B_ruokis	Pidätkö useimpina työpäivinäsi vähintään puolen tunnin tauon ruokailua varten?	1= Kyllä, ja syön yleensä työkavereiden tai muiden ihmisten kanssa 2= Kyllä, ja syön yleensä yksin 3= En			
B_toimis	Teetkö toimistotyypistä työtä ainakin osan työajastasi?	1= Kyllä 2= Ei			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B113a	Missä teet yleensä töitä?	1= Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu, sairaala jne.) 2= Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa 3= Kulkuneuvossa 4= Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5= Kotona 8= Jossain muussa työskentelytilassa (esim. co-working tilat, kirjaston työtilat) 7= Vapaa-ajan asunnolla 6= Jossain muussa paikassa		– Tarkoitetaan nykyistä tilannetta.	
B113b	Teetkö välillä töitä myös muualla?	1= Kyllä 2= En			
B113c	Missä muualla olet tehnyt töitä viimeksi kuluneiden 3 kuukauden aikana?	1= Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu, sairaala jne.) 2= Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa 3= Kulkuneuvossa työntekijänä (esim. autonkuljettaja, lentoemäntä) 4= Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5= Kotona 10=Jossain muussa työskentelytilassa (esim. co-working tilat, kirjaston työtilat) 6= Kulkuneuvossa matkustajana 7= Julkisissa tiloissa (kahvila, lentokenttä jne.) 8= Konferensseissa, seminaareissa, messuilla jne 9= Vapaa-ajan asunnolla 12=Matkailukohteessa 11=Jossain muussa paikassa	Jos B113b=1; jos kysymyksessä b113a valittu 1-5, vastaavia vaihtoehtoja ei näytetä tässä	– Voit valita useamman vaihtoehdon. Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella. – Jos työnantajan tilat ovat samalla ns. "julkisia tiloja", kuten kahvila, kyse on työnantajan tiloista.	
B24	Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Se on työtä, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla. Teetkö etätyötä?	1= Teen tätä nykyä 2= En, mutta olen tehnyt joskus aiemmin 3= En tee			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B13_3	Mitä seuraavista häittatekijöistä esiintyy työympäristössäsi, jossa teet etätyötä ?	[monivalinta] 21. Heikko tai häikäisevä valaistus 23. Työympäristön rauhattomuus 24. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet 25. Vaikeat tai epämukavat työasennot 28. Tilanahtaus 31. Ei mitään näistä	Jos B24=1 Jos tekee etätyötä	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
	Kuinka paljon kaiutetaan 1. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon kaiutetaan 2. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon kaiutetaan 3. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon kaiutetaan 4. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=EI lainkaan			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B14_tila	Millainen työtila sinulla on työnantajasi tiloissa?	1 = Oma työhuone 2 = Oma työpiste jaetussa 2-4 hengen huoneessa 3 = Oma työpiste avotoimistossa (yli 4 hengen jaettu toimisto) 4 = Oma työpiste monitilatoimistossa (toimisto, jossa on erityyppisiin työtehtäviin tarkoitettuja työtiloja) 5 = Monitilatoimisto, ei omaa työpistettä 6 = Jokin muu	Jos B_toimis=1 JA (B113a=1 TAI B113c=1)		
B13_2	Mitä seuraavista haittatekijöistä esiintyy työympäristössäsi, kun teet työtä työnantajasi tiloissa ?	[monivalinta] 11. Kuumuus 12. Kylmyys 13. Tärinä 14. Veto 15. Melu 16. Savut, kaasut ja höyryt 17. Kosteus 19. Pölyt 32. Tunkkainen ilma 33. Hajuhaitat 20. Työympäristön likaisuus 21. Heikko tai häikäisevä valaistus 22. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet 23. Työympäristön rauhattomuus 24. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet 25. Vaikeat tai epä mukavat työasennot 27. Raskaat nostamiset 28. Tilanahtaus 29. Home työympäristössä 31. Ei mitään näistä	Jos B113a=1 JA B113b=1 (Jos tekee pääasiassa työpaikalla, mutta myös muualla) TAI B113a=5,7,8 JA B113c=1 (jos tekee pääasiassa kotona/vapaa-ajan asunnolla/co-working tilassa, mutta myös työpaikalla)	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B13_1	Mitä seuraavista häirtatekijöistä esiintyy työympäristössäsi ?	[monivalinta] 11. Kuumuus 12. Kylmyys 13. Tärinä 14. Veto 15. Melu 16. Savut, kaasut ja höyryt 17. Kosteus 19. Pölyt 32. Tunkkainen ilma 33. Hajuhaitat 20. Työympäristön likaisuus 21. Heikko tai häikäisevä valaistus 22. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet 23. Työympäristön rauhattomuus 24. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet 25. Vaikeat tai epämukavat työasennot 27. Raskaat nostamiset 28. Tilanahtaus 29. Home työympäristössä 31. Ei mitään näistä	Jos (B113b=2,9 ja B24=(2,3,9)) TAI B113a= (2,3,4,6) TAI (B113a=5,7,8 ja B24=(2,3,9) ja B113c ne 1)	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
	Kuinka paljon [kaiutetaan 1. valinta] aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon kaiutetaan 2. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
	Kuinka paljon [kaiutetaan 3. valinta] aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon [kaiutetaan 4. valinta] aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon [kaiutetaan 5. valinta] aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon [kaiutetaan 6. valinta] aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan			
	Kuinka paljon kaiutetaan 7. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaa			
B_kiire1	Esiintyykö työssäsi kiirettä tai kireitä aikatauluja?	1= Kyllä 2= Ei			
B_kiire2	Kuinka paljon kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat työssäsi haittaavaa rasitusta?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= Ei lainkaan	Jos B_kiire1 =1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B_arvio	Oletko osallistunut työpaikkasi työturvallisuusvaarojen arviointiin?	1= Kyllä 2= En			
B15AA	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Tapaturmavaara	1= Koen selvänä vaarana 2= Koen jossain määrin vaarana 3= En juurikaan koe vaarana 4= En koe vaarana lainkaan		– Tarkoitetaan itselle tapahtuvaa tapaturmaa.	
B15DD	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Sairauksien tartuntavaara	1= Koen selvänä vaarana 2= Koen jossain määrin vaarana 3= En juurikaan koe vaarana 4= En koe vaarana lainkaan			
B15FF	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Rasitusvammat	1= Koen selvänä vaarana 2= Koen jossain määrin vaarana 3= En juurikaan koe vaarana 4= En koe vaarana lainkaan			
B15HH	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Vakava työuupumus	1= Koen selvänä vaarana 2= Koen jossain määrin vaarana 3= En juurikaan koe vaarana 4= En koe vaarana lainkaan			
B16B	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Lomautuksen uhka	1= Kyllä 2= Ei			
B16C	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Irtisanomisen uhka	1= Kyllä 2= Ei			
B16D	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Työttömyyden uhka	1= Kyllä 2= Ei			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B16F	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Ennakoimattomat muutokset	1= Kyllä 2= Ei			
B16G	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn	1= Kyllä 2= Ei			
B16I	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Uhka siitä, että työpanostasi ei enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata tekoälyllä tai teknologialla, esimerkiksi Chat GPT:llä	1= Kyllä 2= Ei			
B16J	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Pelko siitä, että et opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin	1= Kyllä 2= Ei			
B16K	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Se, että omat työtehtäväsi ovat säännöllisen kilpailuttamisen kohteena	1= Kyllä 2= Ei		Tarkoitetaan sitä, että työtehtävät ovat julkisen tai yksityisen hankinnan ja kilpailutuksen kohteena.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B104	Alla on lueteltu digitaalisia välineitä ja sovelluksia. Mitä niistä käytät työssäsi?	[monivalinta] 11. Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä 12. Sähköisiä työtiloja tai yhteistyöalustoja, joissa kaikki käyttäjät pääsevät muokkaamaan tietoja 13. Välineitä, jotka mahdollistavat tapaamisen etäyhteydellä 14. Sosiaalista mediaa osana työtäsi 15. Tietomallinnussovelluksia (esim. rakennusten 3D-mallinnus) 16. Sovelluksia, joilla seuraat esineiden liikkumista, varastointia tai tavaran tilausjärjestelmiä 17. Erilaisia mobiilisovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan (esim. Effica, sähköiset ajanvarausjärjestelmät) 19. Sovelluksia, joille asiakkaat ovat itse vieneet tietojaan 20. Jotain muuta 21. Ei mitään näistä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B19	Kuinka suuren osan työajastasi käytät tällaisia digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietotekniikkaan perustuvia laitteita?	1= Lähes koko ajan 2= Noin 3/4 ajasta 3= Noin 1/2 ajasta 4= Noin 1/4 ajasta 5= Vähemmän	Jos kysymyksessä B104 valittu yksikin kohta 11-20	Tarkoitetaan vain aktiivista digitaalisten sovellusten tai tietoteknisten laitteiden kanssa työskentelyä.	
B106a	Miten työn digitalisaatio on mielestäsi vaikuttanut mahdollisuuteesi käyttää luovuutta omassa työssäsi?	1= Lisännyt sitä 2= Vähentänyt sitä 3= Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sanoa	Jos kysymyksessä B104 valittu yksikin kohta 11-20		
B_dityy	Miten tyytyväinen olet yleisesti ottaen työssä käyttämiesi digisovellusten ja välineiden käyttäjäystävällisyyteen?	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Erittäin tyytymätön	Jos kysymyksessä B104 valittu yksikin kohta 11-20		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B108	Ilmoitit aiemmin, että työntekijöiden määrä työpaikallasi on (kaiutetaan A-osioista: lisääntynyt/vähentynyt) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana . Onko tekoäly tai robotisaatio mielestäsi osasyynä tähän työntekijöiden määrän muutokseen?	1= Kyllä 2= Ei	Jos A16_12=1,2,4 tai 5		
B111	Mikä kuvaus näistä mielestäsi kuvaa parhaiten sinua ja digiosaamistasi työssäsi?	1= Digiekspertti 2= Osaaja 3= Pärjääjä 4= Putoaja	Jos kysymyksessä B104 valittu yksikin kohta 11-20	Katso digiosaamisen kuvaukset klikkaamalla alla olevaa?-painiketta.	
B20	Saatko työssäsi tukea tietotekniikan, tietojärjestelmien tai sovellusten käytössä?	1= Aivan riittävästi 2= Lähes riittävästi 3= Hieman liian vähän 4= Aivan liian vähän	Jos kysymyksessä B104 valittu yksikin kohta 11-20		
B24A	Sanoit aiemmin, että et tee etätöitä. Olisitko kiinnostunut tekemään etätöitä?	1= Kyllä 2= Ei	Jos B24=2,3		
B24B	Olisiko etätöitä nykyisessä työssäsi mahdollista?	1= Ei, työtehtävieni sisällön vuoksi se ei ole mahdollista 2= Ei, työnantajani ei salli etätöitä 3= Kyllä periaatteessa, mutta ei helppoa toteuttaa 4= Kyllä olisi	Jos B24=2,3		
B_osuus	Kerroit aiemmin, että teet etätöitä. Kuinka suuren osan työajastasi teet tätä nykyä etätöitä?	1= Lähes koko ajan 2= Noin 3/4 ajasta 3= Noin 1/2 ajasta 4= Noin 1/4 ajasta 5= Vähemmän 6= Teen pelkästään etätöitä	Jos B24=1		
B_kirjaus	Kirjaatko kaikki etätöissä tekemäsi työtunnit työajaksi vai jääkö osa työtunneista työaika-kirjauksen ulkopuolelle niin, että et saa niistä korvausta?	1= Kirjaan kaikki tunnit työajaksi 2= Osa tunneista jää kirjaamatta työajaksi 3= Ei koske minua	Jos B24=1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B_etaym	Oletko arvioinut etätöön työoloja ja työympäristöä yhdessä työnantajan kanssa?	1= Kyllä 2= Ei	Jos B24=1		
B_lahip	Miten usein työnantajasi edellyttää sinun olevan töissä työpaikallasi?	1= Noin 3-4 päivänä viikossa 2= Noin 1-2 päivänä viikossa 3= Ainakin joinakin päivinä kuukaudessa 4= Voin valita lähes vapaasti, miten usein käy työpaikalla	Jos B24=1	– Valitse "Voin valita lähes vapaasti", jos sinun ei tarvitse käydä työpaikalla lainkaan.	
B_kasvo	Onko sinulla mielestäsi riittävästi kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta työkavereidesi kanssa?	1= Ei, kaipaisin sitä selvästi nykyistä enemmän 2= Ei, kaipaisin sitä jonkin verran nykyistä enemmän 3= Kyllä, sitä on riittävästi 4= Minulle riittäisi nykyistä vähempikin		– Ei tarkoiteta videopalavereita.	
B114A	Kuinka usein luet työsähköpostiasi lomalla?	1= Päivittäin tai lähes päivittäin 2= Muutaman kerran viikossa 3= Noin kerran viikossa 4= Harvemmin 5= En lainkaan 6= Minulla ei ole työsähköpostia			
B27A	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B27BB	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Omien työtehtäviesi priorisointiin ja aikataulutukseen	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B27C	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työtahtisi	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B27DD	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B27E	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B27H	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työaikojesi ajoittumiseen	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B27I	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työmäärään	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan			
B_etavai	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Siihen, miten paljon ja milloin teet etätyötä	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= Ei lainkaan	Jos B24=1		
B40b	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi osallistua oman työorganisaation toiminnan kehittämiseen?	1= Hyvät 2= Jonkinlaiset 3= Heikot			
B32_keh	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallasi kehittämis ehdotuksia seuraaviin asioihin liittyen:	1= Omaan työhösi 2= Tuotteisiin tai palveluihin 3= Työpaikkasi työjärjestelyihin 4= Työturvallisuuteen 5= Työhyvinvointiin 6= Johonkin muuhun 7= En mihinkään näistä		– Merkitse kaikki kohdat, joihin liittyen olet tehnyt ehdotuksia. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B32H	Onko sinulla mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssäsi?	1= On mahdollisuus ja useimmiten myös aikaa siihen 2= On periaatteessa mahdollisuus, mutta ei useinkaan aikaa 3= Ei juurikaan mahdollisuutta muista syistä johtuen			
B117	Millä tavoin työnteokoasi seurataan?	1= Kulunvalvonnalla 2= Työaikakirjauksella 3= Erityisellä sovelluksella 4= Kaderoilla 5= Muilla teknisillä valvontalaitteilla 6= Työn tuloksellisuudella 7= Asiakaspalautteella 8= Jollain muulla tavoin 9= Työnteokoani ei seurata lainkaan		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B_seur	Miten suhtaudut tällaiseen seurantaan? Seuranta:	1= Auttaa parantamaan asiakaspalvelua 2= Auttaa kehittämään työtäni 3= Auttaa lisäämään työni turvallisuutta 4= Auttaa arvioimaan paremmin eri työtekijöiden työsuorituksia 5= Tuntuu käyttämiseltä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B30b	Kuinka suuren osan työajastasi olet työssäsi tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työkavereitasi, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa?	1= Lähes koko ajan 2= Noin 3/4 ajasta 3= Noin 1/2 ajasta 4= Noin 1/4 ajasta 5= Vähemmän 6= En lainkaan		– Tarkoitetaan myös sisäisiä asiakkaita, esimerkiksi IT-tuen asiakkaita samassa organisaatiossa.	
B118A	Minkä verran tekemästäsi asiakastyöstä tapahtuu virtuaalisesti esimerkiksi videoyhteyden, chatin tai muun vastaavan sovelluksen kautta?	1= Lähes koko aika 2= Noin 3/4 ajasta 3= Noin 1/2 ajasta 4= Noin 1/4 ajasta 5= Vähemmän 6= Ei lainkaan	Jos B30b=1,2,3,4	– Ei tarkoiteta sähköpostia tai puheluita	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B119A	Onko työpaikallasi käytössä robotteja? Roboteilla emme tarkoita tietokoneohjelmia tai tekoälyä, vaan fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita, esimerkiksi teollisuus- tai hoivarobottia.	1= Kyllä 2= Ei			
B119B	Millaisia robotteja työpaikallasi on käytössä?	1= Teollisuusrobotteja 2= Palvelu- tai hoivaroboteja 3= Logistiikka-alan robotteja 4= Maatalousrobotteja 5= Muita robotteja	Jos B119A=1	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B119CC	Oletko itse työssäsi suoraan tekemisissä robottien kanssa?	1= Kyllä 2= Ei	Jos B119A=1		
B119E	Kuvaile lyhyesti työtehtäviäsi, joissa robotti on mukana:	Avovastaus	Jos B119CC=1		
B119H	Onko robottien käyttö vapauttanut työaikaasi mielenkiintoisempiin tehtäviin?	1= Kyllä 2= Ei 3= Vaikea sanoa 4= Pikemminkin päinvastoin	Jos B119CC=1		
B_AI1	Onko työpaikallasi käytössä tekoälyyn perustuvaa teknologiaa kuten chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekäntämistä tai koneoppimiseen perustuvaa data-analyysia?	1= Kyllä, ja olen itse sen kanssa tekemisissä 2= Kyllä, mutta en ole työssäni sen kanssa tekemisissä 3= Ei		– Tarkoitetaan esimerkiksi Chat GPT -sovellusta	
B31AA	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajalla	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B31D	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työni sisältää tiukkoja aikatauluja	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31E	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31_huo	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työssäni käy helposti niin, että huomioni siirtyy jatkuvasti asiasta tai tehtävästä toiseen	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos B_toimis=1		
B31_kesk	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Joudun usein keskeyttämään meneillään olevan tehtävän suorittamisen muiden väliin tulevien tai kiireisempien asioiden takia	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B310	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31_arvot	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Joudun työssäni tekemään asioita, jotka ovat vastoin arvojani	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B31_AI	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Tekoälyn hyödyntäminen on olennainen osa työtäni	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos B_AI1 =1 eli käyttää tekoälyä työssään		
B31_vaih	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työni on sopivassa määrin vaihtelevaa	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B11A	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31z	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31XX	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Olen innostunut työstäni	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31YY	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31_tuki	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Saan tukea ja rohkaisua työkavereiltani, kun työ tuntuu hankalalta	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B31_hyod	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Näen oman työni tuloksellisena ja hyödyllisenä	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31_auten	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Koen olevani itselleni sopivassa työssä	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
B31_tyoter	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työterveyshuolto pystyy tukemaan työkykyäni ja työssä jaksamistani	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa 5= Ei koske minua			
tyoyht_intro	Seuraavaksi kysymyksiä työyhteisöstäsi.				
B_psytur	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työyhteisössämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
B_yhtei	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Minulla on työssäni usein tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B_hyva	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työyhteisössämme esihenkilöt ja työntekijät toimivat yhdessä hyvässä hengessä	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
B_kiitos	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Saan kiitosta työstäni työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
kuorm_intro	Seuraavassa työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä.				
B_kuor1	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsä kuormittanut haitallisesti: Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva © Työsuojeluhallinto	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor2	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsä kuormittanut haitallisesti: Epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa © Työsuojeluhallinto	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor3	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsä kuormittanut haitallisesti: Uusien työvälineiden, sovellusten tai tietojärjestelmien omaksuminen	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B_kuor4	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti: Tunne siitä, etten ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor5	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti: Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella liian suuren työmäärän vuoksi © Työsuojeluhallinto	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor6	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti: Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä © Työsuojeluhallinto	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor7	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti: Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa © Työsuojeluhallinto	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			
B_kuor8	Kuinka usein edellisten 6 kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti: Ajatus siitä, että työnantajani toiminta on haitallista ympäristölle	1= Kuormittanut erittäin usein 2= Kuormittanut melko usein 3= Kuormittanut silloin tällöin 4= Kuormittanut harvoin 5= Ei lainkaan 6= Ei koske työtäni			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B33b_intro	Seuraavaksi muutama kysymys väkivalta- ja häirintäkokemuksista työssä.				
B33b_12	Oletko joutunut fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssäsi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana , esimerkiksi asiakkaiden tai työkavereiden taholta?	1= Kyllä, vähintään kerran viikossa 2= Kyllä, pari kertaa kuussa 3= Kyllä, harvemmin 4= En kertaakaan			
B33BC_12	Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työssäsi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana , esim. asiakkaiden, työkavereiden tai esihenkilön taholta?	1= Kyllä, vähintään kerran viikossa 2= Kyllä, pari kertaa kuussa 3= Kyllä, harvemmin 4= En koskaan		– Seksuaalisella häirinnällä ja ahdistelulla tarkoitetaan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta.	
B33BD	Kenen taholta häirintää on esiintynyt?	1= Esihenkilöiden 2= Työkavereiden 3= Alaisten 4= Asiakkaiden (esim. oppilaiden) 5= Muiden	Jos B33BC_12=1,2,3	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B33CC	Oletko joutunut työsi vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa tai muualla verkossa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	1= Kyllä, vähintään kerran viikossa 2= Kyllä, pari kertaa kuussa 3= Kyllä, harvemmin 4= En koskaan		Vihapuheella tarkoitetaan halventavaa tai uhkaavaa puhetta tai kirjoittelua, joka kannustaa väkivaltaan tai vihaan yksilöitä tai ryhmiä vastaan tiettyjen ominaisuuksien vuoksi.	
C22	Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä?	1= Ei lainkaan 2= Joskus 3= Jatkuvasti			
C23	Oletko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?	1= Kyllä tällä hetkellä 2= Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää 3= Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa 4= En ole koskaan ollut			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C24	Keitä kiusaajat ovat olleet?	1= Esihenkilöitä 2= Työkavereita 3= Alaisia 4= Asiakkaita (esim. oppilaita) 5= Muita	Jos C23=1,2,3	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
B34_intro	Nyt kysymyksiä kehitymis- ja koulutusmahdollisuuksistasi työssäsi.				
B34	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi saada ammattitaitoasi kehittävää koulutusta?	1= Hyvät 2= Jonkinlaiset 3= Heikot			
B35	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että koulutusajalta on maksettu palkkaa?	1= Kyllä 2= Ei		– Tarkoitetaan mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai päivärahaa.	
B36	Kuinka monta päivää olet yhteensä ollut koulutuksessa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	_päivää	Jos B35=1	– 6 tuntia ja sen yli kestävät koulutukset lasketaan yhdeksi päiväksi. Laske alle päivän kestoiset koulutukset yhteen ja ilmoita kokonaisina päivinä. – Jos sinulla on ollut koulutusta yhteenlaskettunakin alle 6 tuntia 12 kuukauden aikana, merkitse nolla.	
B_taidot	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi työssä seuraavin keinoin?	1= Olen opiskellut verkkomateriaalien avulla työajalla 2= Olen saanut perehdytystä tai mentorointia työssäni 3= Olen saanut uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita 4= Olen oppinut työkavereilta 5= Olen kokeillut uusia työtapoja ja asioita 6= Olen kehittänyt osaamistani työhöni kuuluvien verkostojen avulla 7= Olen kouluttautunut tai opiskellut omaehtoisesti vapaa-ajallani 8= Olen vahvistanut osaamistani muilla tavoin 9= En millään näistä		– Merkitse kaikki sopivat kohdat. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B37_ura	Millaiset mahdollisuudet työsi tarjoaa urakehitykseen organisaatiosi sisällä?	1= Hyvät 2= Jonkinlaiset 3= Heikot			
B38	Kuinka tärkeää sinulle on, että voit edetä parempaan asemaan työpaikallasi?	1= Erittäin tärkeää 2= Melko tärkeää 3= Ei kovinkaan tärkeää			
B39	Kuinka tärkeää on se, että voit kehittyä nykyisessä työssäsi?	1= Erittäin tärkeää 2= Melko tärkeää 3= Ei kovinkaan tärkeää			
B40	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi kehittää itseäsi?	1= Hyvät 2= Jonkinlaiset 3= Heikot			
B42B	Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia? Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen	1= Tapahtunut 2= Tulossa 3= Sekä että 4= Ei ole		Esimerkiksi ulkoistuksen, fuusion tai sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstösiirtojen takia.	
B42E	Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia? Muut suurehkot organisaatiomuutokset	1= Tapahtunut 2= Tulossa 3= Sekä että 4= Ei ole			
B42F	Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia? Työnteon tapojen muuttaminen esimerkiksi robotiikalla tai tekoälyä, esimerkiksi Chat GPT:tä hyödyntämällä	1= Tapahtunut 2= Tulossa 3= Sekä että 4= Ei ole			
B28	Missä vaiheessa saat yleensä tietoja työtäsi koskevista muutoksista?	1= Jo suunnitteluvaiheessa 2= Vähän ennen muutosta 3= Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
B43	Millainen työpaikkasi taloudellinen tilanne on mielestäsi tällä hetkellä?	1= Täysin vakaa ja turvattu 2= Jokseenkin vakaa ja turvattu 3= Hieman epävarma 4= Hyvin epävarma			
C_EKO_intro	Seuraavassa muutama kysymys ekologisesta kestävydestä työssäsi. Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.				
C_EKO1	Onko työpaikkasi toimintoja muutettu ekologisesti kestävimiksi esimerkiksi päästöjä vähentämällä taikka materiaalien tai raaka-aineiden kestävällä käytöllä?	1= Kyllä, on muutettu ennen kaikkea ympäristösyistä 2= Kyllä, on muutettu ennen kaikkea muista syistä (esim. taloudelliset syyt), mutta muutos paransi myös ekologista kestävyyttä 3= Kyllä, on muutettu sekä ympäristöön liittyvistä että muista syistä 4= Ei, työn tekemisen tapoja ei ole juurikaan muutettu			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.
C_EKO2	Onko ekologinen kestävyys huomioitu työpaikkasi tavoitteissa tai strategiassa?	1= Kyllä, työpaikallani on tehty oma ilmasto-ohjelma tai -strategia 2= Kyllä, tavoitteita on kirjattu organisaation strategiaan 3= Kyllä, huomioitu muuten tavoitteissa 4= Ei 5= Ei koske työpaikkaani 6= En osaa sanoa			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.
C_EKO3	Kuinka tärkeänä itse pidät sitä, että ekologinen kestävyys huomioidaan työpaikkasi toiminnassa?	1= Erittäin tärkeänä 2= Melko tärkeänä 3= En kovin tärkeänä			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C_EK04	Oletko itse muuttanut keskeisiä työtapojasi tai työmenetelmiäsi ekologisesti kestävämmiksi?	1= Kyllä, merkittävästi 2= Kyllä, jossain määrin 3= En juuri lainkaan			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.
C_EK04B	Kuinka paljon ylipäänsä voit vaikuttaa työtapojesi tai työsi ekologiseen kestävyYTEEN?	1= Paljon 2= Melko paljon 3= Jonkin verran 4= En lainkaan 5= En ole ajatellut asiaa			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.
C_EK05	Alla on lueteltu eräitä ympäristötuotteita tai -palveluita. Mitä näistä olet ollut mukana tuottamassa työssäsi viimeksi kuluneiden 3 kuukauden aikana ?	1= Uusiutuva energia 2= Energiatehokkaat tuotteet ja palvelut 3= Saasteiden ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen ja poistaminen 4= Jätteiden kierrätys ja uudelleenkäyttö 5= Ympäristön- ja luonnonvarojen suojeleminen 6= Ympäristövaatimusten noudattaminen, kouluttaminen, julkiseen keskusteluun osallistuminen, tiedon tuottaminen, vaikuttaminen 7= Jotain muuta 8= Ei mitään näistä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
C_EK06	Kuinka suuren osan työajastasi käytit viimeksi kuluneiden 3 kuukauden aikana tällaisten ympäristötuotteiden ja -palvelujen tuottamiseen?	1= Lähes koko ajan 2= Noin 3/4 ajasta 3= Noin 1/2 ajasta 4= Noin 1/4 ajasta 5= Vähemmän	Jos edellä yksikin maininta kohdissa 1-7		
C5_intro	Seuraavat kysymykset koskevat ammattiliiton kuulumista.				
C5a	Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?	1= Kyllä 2= En 3= En halua vastata			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C5b	Kuulutko työttömyyskassaan?	1= Kyllä 2= En	Jos C5a=2		
C5C	Mihin keskusjärjestöön kuulut?	1= Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2= Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 3= Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava 4= Jokin muu	Jos C5a=1		
C5D	Mihin ammattiliittoon kuulut?	[trigam-haku] Lista ammattiliitoista / kaikkiin kieliversioihin sama lista	Jos C5c=4 tai EOS		
C6a	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat sinulle ammattiliittoon kuulumisesi kannalta? Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan	1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä	Jos C5a=1		
C6b	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisesi kannalta? Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan	1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä	Jos C5a=1		
C6c	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisesi kannalta? Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja	1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä	Jos C5a=1		
C6d	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisesi kannalta? Jäsenetujen saaminen kuten luottamus- henkilön tai juristin palvelut taikka koulutukseen tai lomailuun liittyvät edut	1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= Ei kovinkaan tärkeä	Jos C5a=1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C12a	Kuuluko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?	1= Kyllä 2= Ei		– Tarkoitetaan toisia työntekijöitä eikä siis esimerkiksi asiakkaita, potilaita tai oppilaita.	Työnjohtamista voi olla myös esimerkiksi tiiminvetäjänä toimiminen, vaikka varsinaisia alaisia ei olisikaan.
C12b	Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin alaisuudessasi?	__ henkilöä	Jos C12a=1	– Jos sinulla ei ole varsinaisia alaisia, merkitse 0.	– Alaisuudessa työskentelevillä tarkoitetaan työntekijöitä eikä siis esimerkiksi asiakkaita, potilaita tai oppilaita, joiden toimintaa ammattisi puolesta ohjaat tai valvot. – Työnjohtamista voi olla myös esimerkiksi tiiminvetäjänä toimiminen, vaikka varsinaisia alaisia ei olisikaan. Tällöin alaisten määräksi merkitään 0.
C13	Onko lähin esihenkilösi mies vai nainen?	1= Mies 2= Nainen 4= Muunsukupuolinen 3= Ei esihenkilöä		Valitse se esihenkilö, jonka kanssa olet eniten tekemisissä.	
C15A	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni tukee ja rohkaisee minua	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilmapiiiriin.	
C15E	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni kertoo avoimesti työpaikan asioista	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilmapiiiriin.	
C15F	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni luottaa työntekijöihinsä	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilmapiiiriin.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C15I	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni kannustaa työntekijöitään oppimaan ja kehittymään työssään	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilma- piiriin.	
C15J	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni tuntee riittävän hyvin työtehtäväni	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilma- piiriin.	
C15K	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilma- piiriin.	
C15L	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilma- piiriin.	
C15O	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni kohtelee eri sukupuoliä tasa-arvoisesti	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske minua	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilma- piiriin.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C15P	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni ohjeistaa työntekijöitään toimimaan ympäristövastuullisesti työssä	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilmapiiiriin.	
C17_121	Käytkö oman esihenkilösi kanssa säännöllisesti kahdenkeskisiä keskusteluja omaan työsuoritukseesi ja kehittämiseesi liittyen, esimerkiksi 1-2-1 tai kehitys- tai valmennuskeskusteluja?	1= Kyllä, useita kertoja vuodessa 2= Kyllä, noin kerran, pari vuodessa 3= arvemmin tai en lainkaan	Jos C13=1,2,4		
C16	Yleisesti ottaen, miten tyytyväinen olet esihenkilösi johtamistapaan?	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Hyvin tyytymätön	Jos C13=1,2,4	– Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vstauksesi yleiseen johtamisilmapiiiriin.	
C19_intro	Seuraavaksi joitakin työpaikkaasi koskevia kysymyksiä.				
C19AA	Oletko väittämän kanssa samaa vtai eri mieltä? Työpaikallamme työmäärä jakautuu liian epätasaisesti työntekijöiden kesken	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C19B	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
C19G	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
C19J	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
C19L	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikkaamme voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			
C_EK07A	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikkamme työsuojelussa on otettu huomioon ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä (helteet, myrskyt jne.) ja niihin varautumista	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei sovi			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C_EK07B	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme on yhdessä mietitty, miten voimme toimia ekologisesti kestävästi	1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä 5= Täysin eri mieltä 6= Ei koske työpaikkaani			Ekologinen kestävyys tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.
C9_intro	Seuraavat kysymykset koskevat työpaikkasi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä toimia näiden edistämiseksi.				
C9	Miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?	1= Erittäin hyvin 2= Melko hyvin 3= Keskinertaisesti 4= Melko huonosti 5= Erittäin huonosti 6= Ei koske työpaikkaani			
C9A	Miten yhdenvertaisuus on mielestäsi toteutunut työpaikallasi?	1= Erittäin hyvin 2= Melko hyvin 3= Keskinertaisesti 4= Melko huonosti 5= Erittäin huonosti 6= Ei koske työpaikkaani			Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksesta, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.
C10AA	Oletko havainnut, että työpaikallasi on laadittu tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma?	1= Kyllä, molemmat 2= Kyllä, vain tasa-arvosuunnitelma 3= Kyllä, vain yhdenvertaisuussuunnitelma 4= En 5= Ei koske työpaikkaani	Jos A14 ge 5 tai A15 ge 5 eli työnantajan/toimipaikan henkilöstömäärä vähintään 30		
C10B	Oletko havainnut, että työpaikallasi on pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1= Kyllä 2= En 3= Ei koske työpaikkaani			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C11a	Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita teet työpaikallasi, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työkaverisi naisia vai miehiä?	1= Kaikki naisia 2= Enimmäkseen naisia 3= Sekä miehiä että naisia 4= Enimmäkseen miehiä 5= Kaikki miehiä 6= Kukaan muu ei tee samankaltaista työtä			Tässä kysymyksessä kartoitetaan nimenomaan erityyppisten ammattien nais- tai miesenemmistöisyyttä ja siksi kysymys rajautuu naisiin ja miehiin.
C11aa	Onko henkilöstön yhtä helppo edetä urallaan organisaatiossasi sukupuolesta riippumatta?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työpaikkaani			
C11bb	Minkä verran työnantajasi palveluksessa on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä?	1= Ei yhtään 2= Yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia 3= Jonkin verran, mutta selkeästi vähemmän kuin suomalaistaustaisia 4= Yhtä paljon tai lähes yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia 5= Enemmän kuin suomalaistaustaisia 6= Kaikki tai lähes kaikki ovat ulkomaalaistaustaisia			
C11e	Koetko itse kuuluvasi johonkin vähemmistöryhmään?	1= En kuulu 2= En halua vastata 3= Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, ulkomaalaistaustainen, ihonvärin perusteella) 4= Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön 5= Kyllä, seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön (trans- ja muunsukupuolisuus) 6= Kyllä, vähemmistöön vammaisuuden perusteella 7= Kyllä, suomenruotsalaisiin 8= Kyllä, johonkin muuhun vähemmistöryhmään		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C20a_1	<p>Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.</p> <p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <p>Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?</p>	<p>1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani</p>			
C20a_2	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <p>Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?</p>	<p>1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani</p>			
C20a_3	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu</p> <p>Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?</p>	<p>1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani</p>			
C20a_4	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <p>Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?</p>	<p>1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani</p>			
C20a_5	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <p>Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay- liikkeessä?</p>	<p>1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani</p>			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C20a_15	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Uskonnolliseen vakaumukseen?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_6	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Perheellisyyteen tai raskauteen?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_7	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Suosikkijärjestelmiin?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_8	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_9	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_10	Oletko havainnut omassa työorganisaatiosasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Suomen (ruotsin) kielen taitoon?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C20a_11	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Terveydentilaan?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_14	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Vammaisuuteen?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20a_12	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Seksuaaliseen suuntautumiseen tai trans- tai muunsukupuolisuuteen?	1= Kyllä 2= Ei 3= Ei koske työorganisaatiotani			
C20b	KAIKISTA EDELLISISTÄ "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS: Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tullesi syrjityksi (1. SYY):n perusteella?	1= Kyllä 2= Ei			
	Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tullesi syrjityksi (2. SYY):n perusteella?	1= Kyllä 2= Ei			
	Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tullesi syrjityksi (3. SYY):n perusteella?	1= Kyllä 2= Ei			
C20K	Kenen taholta olet kokenut syrjintää?	1= Esihenkilöiden 2= Työkavereiden 3= Alaisten 4= Asiakkaiden (esim. oppilaiden) 5= Jonkun muun	Jos jossakin C20b_1--C20b_15 kohdassa "kyllä"	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella	
C20L	Onko syrjintä ollut kertaluontoista vai jatkuvaa?	1= Kertaluontoista 2= Jatkovaa	Jos jossakin C20b_1--C20b_15 kohdassa "kyllä"		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
C21B	Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa?	1= Rekrytointi- tai nimitystilanteessa 2= Palkkauksessa 3= Arvostuksen saamisessa 4= Etenemismahdollisuuksissa uralla 5= Työn tai työvuorojen jaossa 6= Koulutukseen pääsyssä 7= Tiedon saannissa 8= Työsuhde-etujen saamisessa 9= Muiden työntekijöiden tai esihenkilöiden asenteissa 10= Jossain muussa asiassa 11= En missään näistä		– Merkitse kaikki kohdat, joiden suhteen olet kokenut syrjintää. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
D1_intro	Seuraavaksi kysymyksiä perheestäsi.				
D1	Millainen on perhetilanteesi? Oletko:	1= Naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa 2= Asumuserossa 3= Eronnut 4= Leski 5= Naimaton			
D2a	Asuuko taloudessasi lapsia?	1= Kyllä, pysyvästi 2= Kyllä, osan aikaa 3= Kyllä, sekä pysyvästi asuvia että osan aikaa asuvia 4= Taloudessa ei asu lapsia		– Tarkoitetaan myös yli 18-vuotiaita kotona asuvia omia, adoptoituja ja puolison lapsia. – "Osan aikaa" tarkoittaa tilannetta, jossa lapset asuvat tässä kotitaloudessa vain ajoittain esimerkiksi jaetun vanhemmuuden vuoksi. – Ei tarkoiteta omia sisaruksiasi.	
D2b	Kuinka monta lasta taloudessasi asuu pysyvästi tai osa-aikaisesti?	1..20 lasta	Jos D2a=1,2,3		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
D3	Minkä ikäisiä nämä lapset ovat (nuorimmasta alkaen)?	Lapsi 1 0..30 vuotta Lapsi 2 0..30 vuotta Lapsi 3 0..30 vuotta . . . Lapsi 20 0..30 vuotta	Jos D2a=1,2,3 Näkyviin tulevien vastaukenttien lkm sama kuin lkm D2b:ssä		
D4	Mitä puolisisi tekee nykyisin?	1= Työssä 2= Työtön tai lomautettu ilman palkkaa 3= Vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla 4= Opiskelee 5= Työkyyvyn, työkyyvymyyseläkkeellä tai pitkäaikaisesti sairaana 6= Muulla eläkkeellä 7= Hoitaa omaa kotitaloutta 8= Tekee jotain muuta	Jos D1 = 1		
D5a	Onko puolisisi:	1= Kokoaikatyössä 2= Osa-aikatyössä	Jos D4= 1		
D5b	Onko puolisisi:	1= Palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa 2= Palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa 3= Yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer	Jos D4= 1		
D8	Onko perheessasi ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?	1= Ei, ajat sovitellaan sopuisasti 2= Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin 3= Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta 4= Ristiriitoja esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	Jos D1 = 1		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
D9	Kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon?	1= Minä teen paljon enemmän 2= Minä teen jonkin verran enemmän 3= Teen puolisoni kanssa saman verran 4= Puolisoni tekee jonkin verran enemmän 5= Puolisoni tekee paljon enemmän	Jos D1 = 1		
D11	Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpito- vastuita läheisistään. Käytkö auttamassa tai huolehditko muuten läheisistäsi, esimerkiksi omista tai puolisoni vanhemmista tai hoidatko lapsenlapsia?	1= Kyllä 2= En		– Tarkoitetaan muista kuin omassa kotitaloudessa asuvista läheisistä tai sukulaisista huolehtimista. – Huolenpito voi olla myös yhteyden- pitoa puhelimitse.	
D12a	Kuinka usein hoidat tai autat aikuisia ?	1= Lähes päivittäin 2= Joka viikko 3= Joka toinen viikko 4= Vähintään kerran kuussa 5= Harvemmin 6= Ei huolenpitovastuita	Jos D11 =1		
D12b	Kuinka usein hoidat tai autat lapsia ?	1= Lähes päivittäin 2= Joka viikko 3= Joka toinen viikko 4= Vähintään kerran kuussa 5= Harvemmin 6= Ei huolenpitovastuita	Jos D11 =1		
D_pois1	Oletko ollut pois töistä lapsen sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana niin, että poissaolo on kestänyt 1-4 päivää?	1= Kyllä, kerran 2= Kyllä, useammin 3= En	Kysytään vain jos alle 10v lapsia		
D_pois2	Entä oletko ollut pois töistä lapsen sairauden vuoksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana niin, että poissaolo on kestänyt vähin- tään 5 päivää?	1= Kyllä, kerran 2= Kyllä, useammin 3= Ei	Kysytään vain jos alle 10v lapsia		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
D14cc	Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on: Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1= Erittäin helppoa 2= Melko helppoa 3= Melko vaikeaa 4= Erittäin vaikeaa 5= Ei koske työpaikkaani	Jos alle10v=1		
D14cd	Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on: Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1= Erittäin helppoa 2= Melko helppoa 3= Melko vaikeaa 4= Erittäin vaikeaa 5= Ei koske työpaikkaani	Jos alle10v=1		
D14ce	Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on: Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1= Erittäin helppoa 2= Melko helppoa 3= Melko vaikeaa 4= Erittäin vaikeaa 5= Ei koske työpaikkaani	Jos alle10v=1		
D14cf	Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on: Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1= Erittäin helppoa 2= Melko helppoa 3= Melko vaikeaa 4= Erittäin vaikeaa 5= Ei koske työpaikkaani	Jos alle10v=1		
D16BB	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä työhöni	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
D16C	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
D16D	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa 5= Ei koske minua	Jos D2a=1,2,3		
D16E	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos D2a=1,2,3		
D16I	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä	1= Pitää täysin paikkansa 2= Pitää jokseenkin paikkansa 3= Ei juurikaan pidä paikkaansa 4= Ei pidä lainkaan paikkaansa			
D17G	Oletko joskus työurasi aikana työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1= Kyllä 2= En		– Perheellä tarkoitetaan myös muita lähisukulaisia.	
D17I	Oletko joskus työurasi aikana jättänyt hake-matta tai ottamatta vastaan vaativampaa tai mielenkiintoisempaa työtä perhesyistä?	1= Kyllä 2= En		– Perheellä tarkoitetaan myös muita lähisukulaisia.	
D21	Kuinka tyytyväinen olet siihen, miten hyvin pystyt yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssäsi?	1= Erittäin tyytyväinen 2= Melko tyytyväinen 3= Vaikea sanoa 4= Melko tyytymätön 5= Erittäin tyytymätön			
E_pois_intro	Seuraavaksi kysymyksiä sairauspoissaoloista.				
E_pois1	Oletko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana niin, että poissaolo on kestänyt 1–3 päivää?	1= Kyllä, kerran 2= Kyllä, useammin 3= En			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
E_pois2	Onko sinulla ollut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana 4–9 päivän mittaisia sairauspoissaoloja?	1= Kyllä, kerran 2= Kyllä, useammin 3= En			
E_pois3	Entä onko sinulla ollut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana vähintään 10 päivän sairauspoissaoloja?	1= Kyllä, kerran 2= Kyllä, useammin 3= En			
E2	Montako päivää voit olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?	0..19 päivää			
E2b	Oletko tehnyt sairaana töitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ?	1= Kyllä 2= En 3= En ole lainkaan sairastanut		– Tarkoitetaan sitä, jos olit niin sairas, että olisi pitänyt jäädä lepäämään.	
E4_intro	Seuraavat kysymykset koskevat työkykyäsi ja terveydentilaasi.				
E4	Oletetaan, että työkykyäsi saa 10 pistettä parhaimmillaan ja 0 pistettä silloin, kun et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisit työkyvyllesi nykyisin?	0= En pysty lainkaan työhön 1= 1 2= 2 . . 10= Työkykyäni on parhaimmillaan		-Arvioi työkykyäsi yleisesti ottaen, jätä huomioimatta mahdollinen tilapäinen haitta, esimerkiksi flunssa.	
F3b	Oletetaan, että työhyvinvointiasi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärään antaisit työhyvinvoinnillasi nykyisin?	0= Työhyvinvointini on huonoimmillaan 1= 1 2= 2 . . 10= Työhyvinvointini on parhaimmillaan			
E7	Millainen terveydentiläsi mielestäsi on nykyisin?	1= Hyvä 2= Melko hyvä 3= Kohtalainen 4= Melko huono 5= Huono			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
D19A	Kuinka hyvin koet yleensä fyysisesti palautuvasi työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen?	1= Hyvin 2= Melko hyvin 3= Kohtalaisesti 4= Melko huonosti 5= Huonosti			
D19B	Entä kuinka hyvin koet palautuvasi henkisesti?	1= Hyvin 2= Melko hyvin 3= Kohtalaisesti 4= Melko huonosti 5= Huonosti			
E7b	Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua ?	1= Melko varmasti pystyn 2= En ole varma pystynkö 3= Tuskin pystyn 4= Ei koske minua			
E7_jatko	Olisitko valmis kouluttautumaan uuteen ammattiin tai kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytesi puolesta mahdollista vielä kahden vuoden kuluttua?	1= Kyllä 2= En	Jos E7b=2,3		
E8	Koetko tarvitsevasi kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyäsi?	1= Kyllä 2= En			
E8a_bd	Millaista kuntoutusta koet tarvitsevasi?	1= Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta 2= Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta 3= Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta 4= Päihdekuntoutusta	Jos E8= 1	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	Ammatillisia valmiuksia edistävällä kuntoutuksella tarkoitetaan esimerkiksi työkokeilua, työhön valmennusta työpaikalla ja ammattitaitoa ylläpitävää tai muuta koulutusta
E9_uusi	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana saanut sellaista työ- ja toimintakykyäsi tukevaa kuntoutusta, jota varten on tehty henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma?	1= Kyllä 2= En			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
E9_terapia	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kk aikana käyttänyt työkykyyn vaikuttavien psyykkisten haasteiden takia lyhytkestoisia terveyspalveluja kuten lyhytpsykoterapiaa?	1= Kyllä 2= En			
E12C	Koetko itsesi stressaantuneeksi?	1= Erittäin paljon 2= Melko paljon 3= Jossain määrin 4= Melko vähän 5= En lainkaan		– Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.	
E10	Esiintyykö sinulla toistuvaa kipua tai särkyä? Merkitse ne kohdat, joissa särkyä esiintyy.	1= Niska, kaularanka tai hartiat 2= Kädet tai käsivarret 3= Selkä 4= Jalat, lonkat mukaan lukien 5= Ei mitään näistä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
E11	Alla on lueteltu erilaisia oireita. Vaivaako joku tai jotkut seuraavista oireista sinua vähintään kerran viikossa?	1= Toistuva silmien väsyminen 2= Päänsärky 3= Univaikeudet 4= Jännittyneisyys tai ärtyisyys 5= Vaikeus muistaa asioita 6= Haluttomuus ja henkinen väsymys työhön lähtiessä tai etätöiden alussa 7= Ei mitään näistä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
BAT4_A	Miten usein koet seuraavia tunteuksia työssäsi? Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi	1= Aina 2= Usein 3= Joskus 4= Harvoin 5= En koskaan			
BAT4_B	Miten usein koet seuraavia tunteuksia työssäsi? En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni.	1= Aina 2= Usein 3= Joskus 4= Harvoin 5= En koskaan			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
BAT4_C	Miten usein koet seuraavia tuntemuksia työssäsi? Minulla on vaikeuksia keskittyä työssäni	1= Aina 2= Usein 3= Joskus 4= Harvoin 5= En koskaan			
BAT4_D	Miten usein koet seuraavia tuntemuksia työssäsi? Minulla on vaikeuksia hallita tunteitani työssäni	1= Aina 2= Usein 3= Joskus 4= Harvoin 5= En koskaan			
E12B	Nukutko mielestäsi tarpeeksi työviikon aikana?	1= Kyllä, lähes aina 2= Kyllä, melko usein 3= Harvoin tai tuskin koskaan			
F2	Millaisina pidät nykyisiä työtehtäviäsi ruumiillisesti?	1= Erittäin kevyinä 2= Melko kevyinä 3= Melko raskaina 4= Erittäin raskaina			
F3	Millaisina pidät nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti?	1= Erittäin kevyinä 2= Melko kevyinä 3= Melko raskaina 4= Erittäin raskaina			
F6	Miten merkityksellisenä pidät nykyistä työtäsi?	1= Erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä 2= Melko tärkeänä ja merkityksellisenä 3= Ei erityisen tärkeänä tai merkityksellisenä 4= Ei lainkaan tärkeänä ja merkityksellisenä		– Arvioi työsi merkitystä laajasti esimerkiksi muiden ihmisten ja yhteiskunnan kannalta.	
F12	Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin mitä tekisit?	1= Vaihtaisin samalle ammattialalle 2= Vaihtaisin eri ammattialalle 3= En lainkaan vaihtaisi			

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
F12_syy	Mitkä näistä tekijöistä vaikuttavat siihen, että olisit kiinnostunut vaihtamaan ammattialaa tai työpaikkaa?	1= Nykyisen työn loppuminen tai työtilanteen epävarmuus 2= Palkkaus 3= Kodin ja työpaikan välinen matka 4= Työajat 5= Muut työoloihin liittyvät tekijät (kuten kiire, sosiaaliset suhteet, johtaminen) 6= Koen, että työpaikkani toiminta on haitallista ympäristölle 7= Koen, että työpaikkani arvot ovat muuten ristiriidassa omieni kanssa 8= Työn sisältö 9= Jokin muu syy	Jos F12 in (1,2)	– Voit valita useamman vaihtoehdon. – Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
F13	Millaiset mahdollisuudet uskoisit itselläsi olevan uuden työpaikan hankkimiseen?	1= Hyvät 2= Kohtalaiset 3= Huonot mahdollisuudet			
F14	Oletko ajatellut, että voisit siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?	1= En ole ajatellut 2= Olen ajatellut joskus 3= Olen ajatellut usein			
F101	Sinun ikäluokallasi alin ikä, jolloin voi jäädä vanhuuseläkkeelle, on _ _ vuotta ja _ _ kuukautta. Olitko tietoinen ikärajusta?	1= Kyllä 2= En 4= Olen jo kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä	Vain tänä vuonna 50–64-vuotta täyttävälle	Jos syntymävuosi 1965 tai myöhemmin, tulee teksti ohjeeksi "Tässä mainittu vanhuuseläkkeen ikäraja on ennuste, todellinen ikäraja vahvistetaan, kun ikäluokkasi täyttää 62 vuotta."	
F15	Oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen alinta vanhuuseläkeikäsi (_ _ vuotta ja _ _ kuukautta)?	1= En ole ajatellut 2= Olen ajatellut joskus 3= Olen ajatellut usein 4= Olen jo jättänyt eläkehakemuksen tai saanut eläkepäätöksen	Vain tänä vuonna 50–64-vuotta täyttävälle ja jos F101 ne 4		
F15_OVE	Onko kyseessä osittainen vanhuuseläke?	1= Kyllä 2= Ei	Jos F15=4		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
F103	Eläkkeelle siirtymisen yhteydessä eläkkeeseen tehdään elinaikakertoimen mukainen vähennys. Se on sinun ikäluokallasi __ prosenttia eläkkeestä. Jokainen lisäkuukausi työelämässä pienentää elinaikakertoimen vaikutusta eli nostaa myöhemmin eläkkeellä saamaasi summaa. Kun tällä hetkellä ajattelet asiaa, arveletko, että:	1= Voisin myöhentää eläkkeelle jäämistä 2= En aio siirtää eläkkeelle jäämistä	Vain tänä vuonna 50-64-vuotta täyttävälle ja jos F101 ne 4		
F104_vuosi	Mihin ikään asti voisit myöhentää eläkkeelle jäämistä? (Alin eläkeikäsi on siis __ v ja __kk)	50..97 vuotta	Jos F103=1		
F104_kk		kuukautta			
F18_vuosi	Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?	50..97 vuotta	Jos (F103=2,9 JA F101 ne 4) TAI ika =>65		
F18_kk		0..12 kuukautta			
F17d	Arveletko, että ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä haluat lyhentää työaikaasi?	1= Kyllä 2= En 3= Teen jo lyhennettyä työaika	(Tänä vuonna 50-64-vuotta täyttävälle ja jos F101 ne 4) TAI ika =>65		
F24	Edistetäänkö työpaikallasi ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä nykyistä pidempään?	1= Voimakkaasti 2= Jossain määrin 3= Ei erityisemmin 4= Ei lainkaan 5= Ei koske työpaikkaani	Vähintään 50-vuotiaille		
F24B	Oletko sitä mieltä, että ikääntyvistä työntekijöistä yritetään pikemminkin päästä eroon?	1= Kyllä 2= En	Jos F24=3,4,5		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
F19	Voisitko harkita työnteon jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä ollessasi?	1= Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä 2= Kyllä, vain osa-aikatyössä 3= Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden 4= En lainkaan	Vähintään 50-vuotiaille		
F19b	Miten arvioit tulevasi taloudellisesti toimeen eläkeaikana?	1= Hyvin 2= Melko hyvin 3= Kohtalaisesti 4= Melko huonosti 5= Huonosti			
F25	Mikä alla luetelluista vaihtoehdoista vastaa parhaiten mielipidettäsi työstä?	1= Palkka on ehdottomasti tärkein 2= Palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö 3= Työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka 4= Työn sisältö on ehdottomasti tärkein			
F26	Jos saisit rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä, niin miten paljon työtä tekisit?	1= Lopettaisin työnteon kokonaan 2= Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä 3= Pyrkisin lyhentämään työaikaa olennaisesti 4= Jatkaisin nykyisellä tavalla työnteoa			
EKO_AVO	Kerroit aiemmin, että olet muuttanut keskeisiä työtapojasi tai työmenetelmiäsi ekologisesti kestävämmiksi. Jos haluat, voit tässä kertoa tarkemmin, millä tavoin olet muuttanut työtapojasi.	Avokenttä	Jos C_EK06=1,2	– Voit siirtyä eteenpäin sivun alalaidan nuolipainikkeella.	
UUPU_AVO	Kerroit aiemmin kokemastasi stressistä tai työuupumuksen vaarasta. Jos haluat, voit tässä kertoa tarkemmin, mihin nämä jaksamisongelmat mielestäsi liittyvät.	Avokenttä	Jos B15hh=1 tai E12c=1 eli jos kokee työuupumuksen selvänä vaarana tai kokee paljon stressiä	– Voit siirtyä eteenpäin sivun alalaidan nuolipainikkeella.	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohje	Lisäohje (i)
Jatko	Hyväksytkö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietosi 5 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa tutkimusta varten?	1= Kyllä 2= En			
Loppu	Onko sinulla vielä mielessäsi jotain tärkeää, jonka haluaisit tuoda tässä yhteydessä esille? Voit kirjoittaa kommenttisi tähän.	Avokenttä			
	Kiitos vastauksistasi! Antamasi tiedot ovat tärkeitä. Vastauksesi tallentuvat, kun valitset tallenna ja lopeta.				
Lopetus (kiitos)	Vastauksesi ovat tallentuneet Kiitos osallistumisesta! Antamasi tiedot ovat tärkeitä.				
Yhteystiedotvälilehti	Yhteystiedot Tarvittaessa saat lisätietoja lomakkeen täyttämiseen tai työolotutkimukseen liittyen sähköpostitse: tyovoimatutkimus@stat.fi				
Jatka myöhemmin -välilehti	Haluatko keskeyttää lomakkeen täyttämisen? Jos keskeytät vastaamisen, voit jatkaa myöhemmin vastaamista sähköpostitse saamasi linkin kautta tai kirjautumalla lomakkeelle uudelleen.				

www.tilastokeskus.fi

www.facebook.com/Tilastotohtori

www.twitter.com/tilastokeskus