



*Työolojen muutokset  
1977–2013*

*Hanna Sutela – Anna-Maija Lehto*



# *Työolojen muutokset 1977–2013*

*Hanna Sutela – Anna-Maija Lehto*

---

*Tiedustelut – Förfrågningar – Inquiries:*

*Hanna Sutela*

*Puh. 029 551 2907*

*Tel. +358 29 551 2907*

*hanna.sutela@stat.fi*

*Anna-Maija Lehto*

*Puh. 029 551 3223*

*Tel. +358 29 551 3223*

*anna-maija.lehto@stat.fi*

*Kansikuva – Pärbild – Cover photograph: Vastavalo / Ari Andersin*

*Kannen suunnittelu – Pärmlanering – Cover design: Irene Koumolou*

*Taitto – Ombrytning – Layout: Hilikka Lehtonen*

*© 2014 Tilastokeskus – Statistikcentralen – Statistics Finland*

*ISSN 1796-0479*

*= Suomen virallinen tilasto*

*ISBN 978-952-244-515-5 (pdf)*

*ISBN 978-952-244-479-0 (print)*

## Esipuhe

Tähän julkaisuun on koottu Tilastokeskuksen seitsemännen, vuonna 2013 toteutetun työolotutkimuksen tuloksia. Tuloksia peilataan työelämässä tapahtuneeseen kehitykseen 36 vuoden ajalta eli koko siihen kauteen, jonka työolotutkimusten aikasarja kattaa.

Työolotutkimussarjan alku vuonna 1977 liittyi silloiseen sosiaali-indikaattoritryöhyön. Vajaassa neljässä vuosikymmenessä Työolotutkimus on vakiinnuttanut asemansa suomalaisten työolojen monipuolisena ja luotettavana kuvaajana. Tutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työelämän tilasta työpoliittista päätöksentekoa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Työolotutkimukset pyrkivät saattamaan yleiseen keskusteluun tietoa siitä, miten suomalaiset kokevat työolonsa ja millainen muutos niissä on tapahtunut. Ne tarjoavat myös aineistoa monilla eri tahoilla tehtävälle työoloja koskevalle tutkimukselle, koulutus- ja tiedotustoiminnalle. Työelämän muutoksen arvioijille työolotutkimuksen nyt jo 36 vuotta kattava aikasarja tarjoaa erittäin hyödyllisen välineen.

Tutkimussarjan yksittäisten tutkimusten suunnitteluun on osallistunut asiantuntijoita etenkin eri tutkimuslaitoksista, ministeriöistä ja yliopistoista. Vuoden 2013 tutkimuksen tiedonkeruuta ovat olleet rahoittamassa työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelurahasto, Valtiokonttori, Työterveyslaitos, Eläketurvakeskus, Keva, Työturvallisuuskeskus, Kansaneläkelaitos ja Kuntoutussäätiö. Työolotutkimuksella on ollut läheistä yhteistyötä entisen työministeriön, nykyisen työ- ja elinkeinoministeriön 1990-luvun alusta vuosittain tekemän työolobarometrin kanssa, samoin kuin lukuisten muiden työelämän tutkijoiden kanssa. Yhteydet ovat 2000-luvulla vahvistuneet myös Eurooppalaiseen työolotutkimukseen, jota on tehty vuodesta 1990 alkaen. Verkottumalla ulkopuolisten tahojen kanssa Tilastokeskus on pyrkinyt vastaamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin.

Vuoden 2013 työolotutkimuksesta ovat vastanneet erikoistutkija, YTT Hanna Sutela ja tutkimuspäällikkö, dosentti Anna-Maija Lehto, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Kenttätyöstä ovat vastanneet Tilastokeskuksen haastatteluorganisaatio ja sen ympäri Suomea toimivat haastattelijat. Tutkimuksen toteuttamisvaiheeseen on lisäksi osallistunut erikoistutkija, YTT Anna Pärnänen. Julkaisun on taittanut Hilikka Lehtonen. Heille sekä kaikille vuoden 2013 työolotutkimuksen mahdollistaneille ulkopuolisille yhteistyökumppaneille lämmin kiitos.

Helsingissä, marraskuussa 2014

Riitta Harala  
Tilastojohtaja

# Sisällys

Esipuhe .....	3
1 Johdanto .....	7
2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia .....	11
3 Työn merkityksen muutos .....	21
4 Työmarkkina-asema .....	25
5 Erityyppiset työsuhteet .....	33
Osa-aikatyö .....	33
Määräaikaiset työsuhteet .....	36
Vuokratyö .....	43
6 Muutoksia työorganisaatioissa .....	45
Työn organisoinnin muutoksia .....	49
7 Kehittymismahdollisuudet työssä .....	51
8 Vaikutusmahdollisuudet työssä .....	59
Kehityskeskustelut .....	63
9 Työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus .....	65
10 Kiireen haittaavuus .....	69
Miten kiire ilmenee ja mitä siitä aiheutuu? .....	72
11 Mikä työssä motivoi? .....	75
12 Sosiaaliset suhteet ja työntekijöiden osallistuminen .....	79
Työn organisointi ja työilmapiiri .....	79
Työyhteisön tuki ja rohkaisu .....	82
Työntekijöiden osallistuminen .....	84
Asiakastyö ja kiitokset .....	86
Ristiriidat ja kilpailuhenki .....	87
Työtovereiden sukupuoli .....	89
Ulkomaalaistaustaiset työtoverit .....	92
Vähemmistöön kuuluminen .....	93
Suomi Euroopassa .....	94

13	<b>Tiimityö</b> . . . . .	95
	Tiimityön piirteitä . . . . .	96
14	<b>Esimiestyö</b> . . . . .	99
	Naiset esimiehinä . . . . .	102
15	<b>Sukupuolten tasa-arvo</b> . . . . .	106
	Toimet tasa-arvon edistämiseksi . . . . .	108
16	<b>Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä</b> . . . . .	113
	Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työpaikkakiusaaminen . . . . .	114
	Työpaikkakiusaaminen . . . . .	116
	Suomiko työpaikkakiusaamisen johtavia maita? . . . . .	119
	Syrjintä . . . . .	119
	Syrjintätilanteet . . . . .	123
	Syrjinnän syyt eri tilanteissa . . . . .	125
	Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus . . . . .	125
17	<b>Fyysiset haitat, vaaratekijät ja työsuojelutyö</b> . . . . .	129
	Työhön liittyvät vaarat . . . . .	131
	Suomi Euroopassa . . . . .	135
	Työsuojelutyö . . . . .	135
18	<b>Työn epävarmuustekijät</b> . . . . .	139
19	<b>Työn ajat ja paikat</b> . . . . .	143
	Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin . . . . .	144
	Työajan yksilöllinen joustaminen . . . . .	145
	Tuotannolliset joustot . . . . .	148
	Ylityöt . . . . .	149
	Työnteon paikat . . . . .	151
	Kotona työskentely . . . . .	152
	Etätyö . . . . .	152
	Liikkuva työ . . . . .	154
	Tavoitettavissa olo . . . . .	155
	Tiedonsiirtovälineet . . . . .	157
	Työajan seuranta . . . . .	158
20	<b>Työ ja perhe</b> . . . . .	161
	Perherakenne . . . . .	161
	Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi . . . . .	163
	Tilapäinen hoitovapaa . . . . .	164
	Osittainen hoitovapaa . . . . .	166
	Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla . . . . .	168

	Työn ja perheen rajat . . . . .	170
	Mielipide puolison työnteon määrästä . . . . .	174
	Kotityöt . . . . .	176
	Ajankäytön ristiriidat . . . . .	178
	Huolenpitovastuut . . . . .	179
	Huolenpito aikuisista . . . . .	179
	Huolenpito lapsista . . . . .	180
	Huolenpitovastuiden kuormittavuus . . . . .	181
<b>21</b>	<b>Palkkaus . . . . .</b>	<b>183</b>
<b>22</b>	<b>Oireet ja sairastavuus . . . . .</b>	<b>193</b>
	Tuki- ja liikuntaelinvaivat . . . . .	193
	Psyykkiset ja somaattiset oireet . . . . .	195
	Henkinen väsymys töihin lähtiessä. . . . .	200
	Sairauspoissaolot ja työtaturmat. . . . .	201
	Sairaana työskentely. . . . .	203
	Koettu terveydentila, työkyky ja työhyvinvointi. . . . .	204
	Krooniset vaivat, kuntoutus ja vajaakuntoiset työpaikalla. . . . .	206
<b>23</b>	<b>Työtyytyväisyys . . . . .</b>	<b>209</b>
<b>24</b>	<b>Työhön sitoutuminen. . . . .</b>	<b>215</b>
<b>25</b>	<b>Eläkeaikeet . . . . .</b>	<b>219</b>
	Työuran jatkaminen . . . . .	219
	Eläkeuudistuksen vaikutuksia. . . . .	222
	Mitkä tekijät lisäävät halukkuutta jatkaa yli alimman eläkeiän?. . . . .	223
	Halukkuus työskennellä vielä eläkkeellä ollessa ja osa-aikaeläke . . . . .	224
	Edistetäänkö työssä pysymistä työpaikoilla?. . . . .	226
	<b>Yhteenveto. . . . .</b>	<b>229</b>
	<b>Lähteitä . . . . .</b>	<b>232</b>
	<b><i>Liitteet</i></b>	
1	Työolotutkimus 2013, vastanneet ja kato . . . . .	237
2	Palkansaajat toimialan mukaan (TOL 2008) . . . . .	240
3	Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan. . . . .	241
4	Haastattelulomake . . . . .	245



# 1 Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Tilastokeskuksen työolotutkimussarjan tuloksia lähes 40 vuoden ajalta, vuodesta 1977 aina vuoteen 2013. Tulokset siis kuvaavat työoloja viideltä eri vuosikymmeneltä.

Työolotutkimukset ovat laajoja (3 000–6 600 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia, joita on tehty seitsemän kertaa: vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Noin tunnin kestäneissä käyntihaastatteluissa on käsitelty sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Teemoista on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että monilta keskeisimmiltä aihealueilta on nyt saatavana tuloksia 36 vuoden ajalta. Tutkimuslomaketta on kuitenkin jossain määrin myös uudistettu joka kierroksella niin, että tutkimus tavoittaisi paremmin työelämän muutosta ja uusia ilmiöitä. Vuoden 2013 tutkimukseen on lisätty kysymyksiä muun muassa työn imusta, työntekijöiden osallistumisesta, vähemmistöön kuulumisesta ja syrjinnästä. Lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen aihealuetta on laajennettu. Koko tutkimussarja on seuraava:

- Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778. Vastausprosentti 91.
- Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkeä. Vastausprosentti 89.
- Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502. Vastausprosentti 85.
- Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkeä. Vastausprosentti 79.
- Työolotutkimus 2003. Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkeä. Vastausprosentti 78.
- Työolotutkimus 2008. Käyntihaastattelu, otos 6 500 palkansaajaa, aineistossa 4 392 henkeä. Vastausprosentti 68.
- Työolotutkimus 2013. Käyntihaastattelu, otos 7 000 palkansaajaa, aineistossa 4 876 henkeä. Vastausprosentti 69.

Tämän julkaisun tulokset koskevat ainoastaan palkansaajia, vaikka vuosien 1977 ja 1990 työolotutkimuksen otos kattoi myös yrittäjinä toimivia työllisiä. Käytännössä on osoittautunut hankalaksi haastatella palkansaaja- ja yrittäjäväestöä samalla lomakkeella. Lisäksi yrittäjien määrä ja näin ollen osuus työllisistä on Suomessa verrattain pieni. Työolotutkimuksen otoskokoa pitäisi kasvattaa nykyisestä huomattavasti, jotta mukaan saataisiin riittävä määrä sekä palkansaajia että erityyppisiä yrittäjiä. Näistä syistä työolotutkimuksissa on vuodesta 1997 lähtien päätetty keskittyä vain palkansaajaväestön tutkimiseen. Yrittäjien työoloja olisi paras selvittää nimenomaan tuolle ryhmälle suunnatuilla erityistutkimuksilla. Tästä

esimerkiksi käy Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät 2013 -tutkimus, jossa tutkittiin ensimmäistä kertaa kattavaan tilastoaineistoon pohjautuen yksin yrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskentelevien työllisten työoloja (Pärnänen & Sutela 2014).

Työolotutkimuksien tiedonkeruu on perinteisesti ajoittunut syksyyn lukuun ottamatta vuoden 2008 tutkimusta, joka toteutettiin keväällä 2008. Vuodenajan mahdollista vaikutusta tuloksiin on vaikea arvioida, mutta varsinaisia kesätyöntekijöitä ei mukaan ole tullut kumpanakaan vuodenaikana. Erityisesti vuoden 2008 tutkimusta ajatellen on kuitenkin hyvä muistaa, että tiedot on kerätty keväällä: tuossa vaiheessa työllisyyskasvu oli jatkunut vahvana jo neljättä vuotta, ja palkansaajien usko tulevaisuuteen näytti lujalta, vaikka taloustilanne sitten kääntyikin aivan toiseksi vuoden loppuun mennessä. Jos vuoden 2008 tiedot olisi kerätty syksyllä, olisivat tulokset oletettavasti olleet hieman erilaisia.

Vuoden 2013 aineistossa on syytä kiinnittää huomiota aikasarjaverailujen kannalta erityisesti kahteen seikkaan. Toinen on ammattiluokituksen muutos ja toinen työnantajasektorin muuttunut luokittelu valtion osalta. Työolotutkimuksen otos poimitaan työvoimatutkimuksen aineistosta, ja tieto vastaajan ammattiluokasta tulee työolotutkimukseen suoraan työvoimatutkimuksesta. Työolotutkimuksissa on käytetty vuosina 1990–2008 Tilastokeskuksen omaa, vuoden 1987 ammattiluokitusta, kun se oli vielä saatavissa työvoimatutkimuksesta. Työvoimatutkimuksen puolella kuitenkin siirryttiin käyttämään jo 2000-luvun alussa uutta, vuoden 2001 ammattiluokitusta, ja myöhemmin vielä uudempaa versiota, vuoden 2010 ammattiluokitusta. Ne ovat yhteneväisiä kansainvälisen ISCO-ammattiluokituksen kanssa (ISCO88, ISCO08). ISCO-pohjainen ammattiluokitus muistuttaa logiikaltaan pitkälti sosioekonomista luokitusta, kun taas Tilastokeskuksen vuoden 1987 ammattiluokitus on perustunut pikemminkin työn sisällöllisiin ja jossain määrin myös toimialakohtaisiin eroihin. Vuoden 1987 ammattiluokituksen on katsottu sopivan paremmin työolotutkimuksen tarpeisiin, koska se kuvaa karkealla tasolla eri palkansaajaryhmien työskentelyolosuhteiden ja työolojen eroja siinä missä uusi ammattiluokitus kuvaa pikemminkin sosioekonomisten ryhmien ja koulutustasojen eroja. Noin 10 vuoden ajan työvoimatutkimuksen aineistoon tuotettiin virallisen ISCO-pohjaisen ammattiluokituksen lisäksi myös vuoden 1987 ammattiluokitus, jota työolotutkimus käytti tulosten raportoinnissa. Enää näin ei ole. Vuoden 2013 työvoimatutkimuksen aineistossa on mahdollista käyttää ainoastaan vuoden 2010 (tai 2001) ammattiluokitusta. Tämä aiheuttaa katkon ammattiluokituksen mukaisiin aikasarjoihin työolotutkimuksessa.

Toinen muutos koskee valtiosektoria. Vuoden 2010 yliopistolain myötä yliopistot irtautuivat valtiotyönantajasta. Myös tieto työnantajasektorista tulee työolotutkimukseen työvoimatutkimuksesta. Työvoimatutkimuksessa käytössä olevien sektoritietojen lähteenä taas on toistaiseksi ollut yritysrekisterin omistajatyypin, jonka mukaan yliopistot luokitellaan edelleen valtiosektoriin. Tämä pätee myös Tilastokeskuksen viralliseen sektoriluokitukseen, joka on käytössä muun muassa kansantalouden tilinpidossa ja joka perustuu EU-tasolla kansainvälisesti sovittuihin käytäntöihin.

Valtiotyönantajan Tahti-järjestelmän budjettivaltion käsite ei sen sijaan sisällä yliopistoja enää vuoden 2010 jälkeen. Se ei myöskään sisällä Suomen Pankkia ja Kelaa, jotka nekin luetaan Tilastokeskuksen luokituksissa valtiosektoriin. Toisin sanoen Tahti-järjestelmä poikkeaa näiltä osin Tilastokeskuksen virallisesta

sektoriluokituksesta samoin kuin Tilastokeskuksen yritysrekisterin omistajatyyppi-luokituksesta.

Työolotutkimuksessa perinteisesti sovellettu omistajatyyppi-luokitus antaisi vuoden 2010 yliopistolain jälkeen jossain määrin harhaanjohtavan kuvan sen henkilöstön työoloista, jonka kanssa valtiotyönantaja nykyisin neuvottelee työehdoista. Näin ollen vuoden 2013 työolotutkimuksessa on tehty ratkaisu, että Tilastokeskuksen muissa luokituksissa valtiosektorina käsitelty luokka on jaettu tämän työolotutkimuksen aineistossa kahdeksi eri luokaksi: (budjetti)valtioksi ja yliopistoiksi. Aikasarjavertailussa on toisin sanoen otettava huomioon, että vuoden 2008 tuloksiin asti valtiosektori sisälsi myös yliopistot.

Tämä julkaisu sisältää jonkin verran myös kansainvälistä vertailua. Tähän käytetään pääasiassa Eurooppalaista työolotutkimusta, jota kerää Dublinissa sijaitseva Eurofound (Eurooppalainen säätiö työ- ja elinolojen parantamiseksi). Eurooppalainen työolotutkimus on toteutettu tähän mennessä viidesti (1990, 1995, 2000/2001, 2005 ja 2010). Sen seuraava tiedonkeruu ajoittuu vuodelle 2015. Tilastokeskuksen asiantuntijat ovat olleet 2000-luvun tutkimusten lomakesuunnittelussa mukana, ja Eurooppalainen työolotutkimus onkin saanut monia vaikutteita suoraan Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta. Kansainvälisessä vertailussa on käytetty lähteenä myös Euroopan unionin tilastoviraston Eurostatin internet-sivuja, joiden kautta on mahdollista taulukoida työvoimaa koskevia tietoja käyttäjän itse valitsemalla tavalla (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

Julkaisun kuvat ja taulukot kuvaavat koko palkansaajakuntaa, ellei toisin ole mainittu. Monissa kuvioissa on taustamuuttujana käytetty sukupuolta, taulukoissa mahdollisesti myös muita taustamuuttujia. Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin viimeisimmän työolotutkimuksen aineistoa, katoa ja sitä, miten tutkimus tehtiin. Liitteessä 2 on esitettynä työvoimatutkimuksen aikasarjatieto palkansaajien toimialarakenteesta vuosina 2000–2013. Liitettä 3 voi käyttää apuna tulkittaessa julkaisussa esitettyjä ammattiryhmittäisiä tietoja: liite selvittää vuoden 2010 ammattiluokituksen sisältöä ja näyttää, millaisista ammateista kaksinumerotason ammattiluokat pääasiassa koostuvat. Liite 4 käsittää Työolotutkimus 2013 haastattelulomakkeen. Lomakkeesta näkyy, mitä aihealueita ja kysymyksiä tutkimus on kattanut koko laajuudessaan.



## 2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

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

Eri tutkimuskertoina vuodesta 1977 lähtien ovat tutkittavien perusjoukot, eli palkansaajien määrät vaihdelleet melko paljon, yleensä kulloistenkin suhdanteiden mukaan. Taulukosta 2.1 näkyy, millaisia perusjoukot ovat olleet sukupuolen mukaan eri tutkimusajankohtina. Luvut ovat peräisin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ja kuvaavat vuosikeskiarvoja tuhansina henkilöinä.

**Sukupuolen mukaan** Suomen palkansaajaväestö on jakautunut siten, että naisia on tällä hetkellä selvä enemmistö. Syksyllä 2013, jolloin työolotutkimus tehtiin viimeksi, oli naispalkansaajia työvoimatilaston mukaan 1 078 000 henkeä ja miespalkansaajia 1 016 000 henkeä. Toisin sanoen naispalkansaajien enemmistö oli 62 000 henkeä. (Työvoimatilasto, 4. neljännes 2013.) Oheisesta asetelmasta näkyy, että naisenemmistö palkansaajissa saavutettiin jo vuoden 1990 tutkimuksen aikoihin. 1990-luvun laman jälkeisessä noususuhdanteessa 1997 miehet kuitenkin pääsivät hetkeksi johtoasemaan palkansaajien osuudessa. Sen jälkeen ero naisten hyväksi on ollut taas melko selvä. Tämänhetkinen ero naisten hyväksi on suurempi kuin koskaan aiemmin.

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

Työolotutkimuksessa ei valitettavasti ole enää käytettävissä sitä ammattiluokitusta, jonka pohjalta ammatin mukaista rakennemuutosta on aiemmin seurattu. Siksi seuraavassa kuviossa esitetään vain aiempien työolotutkimusten tiedot ammattijakaumasta vanhan luokituksen pohjalta (kuvio 2.1). Kuviossa 2.2 on kuvattuna uudemman luokituksen mukaiset jakautumat erikseen naisten ja

**Taulukko 2.1**

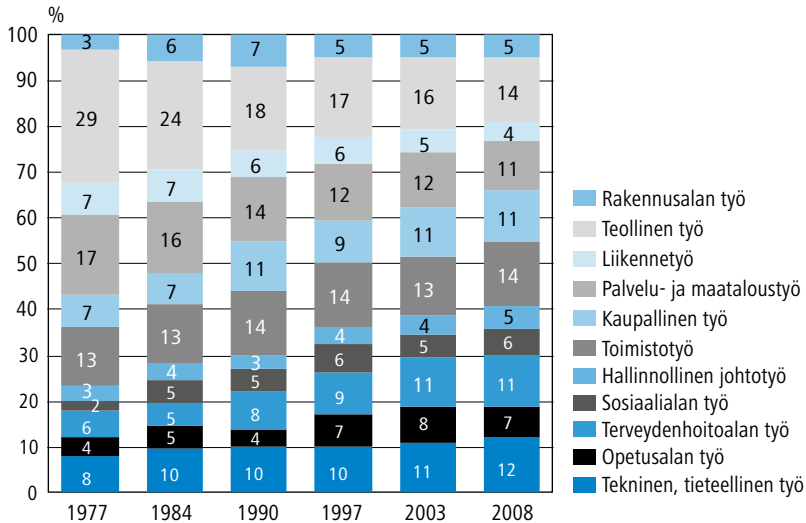
Palkansaajat sukupuolen mukaan vuosina 1977–2013. Työvoimatutkimuksen mukaan.

	1 000 henkeä		
	Palkansaajat 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	2 127	1 090	1 036

**Kuvio 2.1**

Palkansaajat ammatin mukaan.

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



miesten osalta. Näiden kuvioiden avulla on mahdollista hahmottaa sekä muutosta että tässä julkaisussa käytettyä ammattirakennetta ja luokittelua.

Palkansaajakunnan ammattirakenteen muutosta vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana osoittaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen (kuvio 2.1). Teollisuustyön osuus on pienentynyt 29 prosentista 14 prosenttiin. Kasvualoja sen sijaan ovat olleet terveydenhuoltoalan työ (6 prosentista 11 prosenttiin), sosiaalialan työ (2 prosentista 6 prosenttiin), tekninen ja tieteellinen työ (8 prosentista 12 prosenttiin) ja kaupallinen työ (7 prosentista 11 prosenttiin).

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

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

Edellä kuvattu siis koskee aiempien työolotutkimusten perusteella saatua tietoa palkansaajien ammattirakenteen muutoksesta. Esityksessä on käytetty niin sanottua yksinumerotasoa, sitäkin hieman yhdistellen. Kyse on tilastokielellä ilmaisten ”vanhasta”, vuoden 1987 ammattiluokituksesta. Tämän luokituksen käyttö on koettu työolotutkimuksen yhteydessä perustellummaksi kuin uudemman ammattiluokituksen käyttö. Uudempi luokitus niin sanotulla yksinumerotasolla ei kuvaa ammattien luonnetta työn kohteesta ja ympäristöstä käsin, vaan muistuttaa enemmänkin sosioekonomisen aseman luokitusta.

Työolojen kannalta on kuitenkin tärkeää kuvata juuri työn luonnetta. Toisaalta toimialaluokituksenkaan käyttö ei voi työolojen osalta tulla kyseeseen, sillä siinä työntekijät ja toimihenkilöt luokituvat samalle toimialalle, eikä työn luonne senkään avulla pääse esiin. Esimerkiksi teollisuuden toimihenkilöt ja työntekijät luokituvat toimialaluokituksessa molemmat teollisuuteen, vaikka tekevät hyvin erilaista työtä.

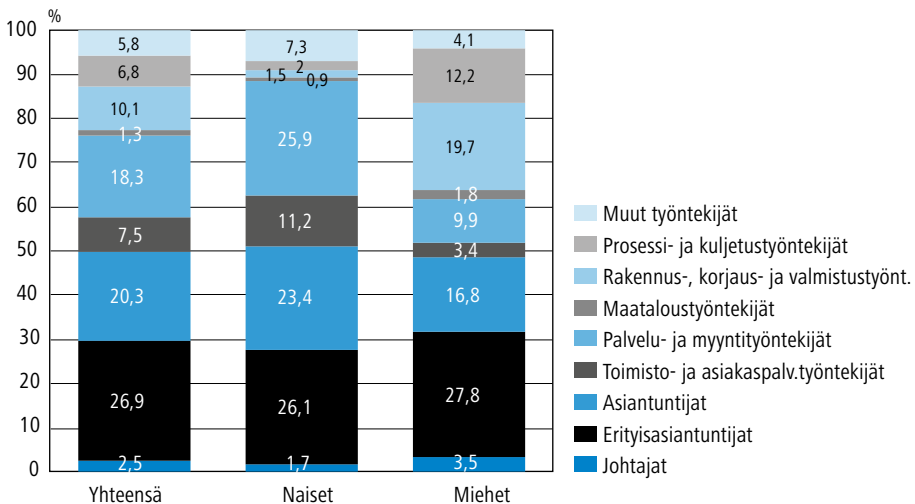
Toimialojen työllisyyden muutos on kuitenkin mielenkiintoinen juuri rakennemuutoksen kuvauksen kannalta. Liitteessä 2 on esitettyä työvoimatutkimukseen perustuva taulukko siitä, miten eri toimialojen työllisyys on kehittynyt 2000-luvun alusta lähtien. Kiinnostavaa on se, että teollisuustoimiala, johon sisältyy myös sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto, on pienentynyt lähes 100 000 hengellä. Samoin kuljetus- ja varastointi 10 000 hengellä. Kasvaneita toimialoja taas ovat olleet rakentaminen (16 000), tukku- ja vähittäiskauppa (26 000), majoitus- ja ravitsemistoiminta (10 000), informaatio ja viestintä (10 000), liike-elämän palvelut (60 000), koulutus (10 000), terveys- ja sosiaalipalvelut (60 000) ja muu palvelutoiminta (20 000). Rahoitus- ja vakuutus toiminta sekä julkinen hallinto ja maanpuolustus ovat toimialoina pysyneet lähes ennallaan. Palkansaajien kokonaismäärä on kasvanut noin 110 000 hengellä 2 016 000:sta 2 127 000:een vuodesta 2000 vuoteen 2013.

Tässä julkaisussa käytetty ammattiluokitus – lähinnä sen pääluokat – näkyvät oheisesta kuvioista 2.2. Kuvioista 2.1 ja 2.2 nähdään, että vanha ja uusi ammattiluokitus poikkeavat todella paljon toisistaan. Työolojen kannalta uudessa luokituksessa ei työympäristöjä voi juurikaan hahmottaa pääluokkatason erittelyn avulla. Varsinkin kaksi suurinta ryhmää asiantuntijat ja erityisasiantuntijat sisältävät hyvin erilaisissa ympäristöissä työskenteleviä ja erityyppisiä töitä tekeviä palkansaajia.

### Kuvio 2.2

Palkansaajat ammattiluokituksen 2010 mukaan 2013.

Ammattiluokituksen pääluokat. Työolotutkimus 2013



Erityisasiantuntijat -luokka sisältää aloina luonnontieteet ja tekniikan, terveydenhuollon, opetusalan, liike-elämän ja hallinnon, tieto- ja viestintätekniikan sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat. Liitteessä 3 on esitettyä työvoimatutkimuksen tulokset vuodelta 2013 Ammattiluokitus 2010 3-numerotason mukaan. Siitä on nähtävissä tarkemmin, millaisia yksittäisiä ammatteja nämä ”kaksinumero” -tason luokat sisältävät. Esimerkiksi terveydenhuollon erityisasiantuntijat ovat enimmäkseen lääkäreitä. Asiantuntija -luokka sisältää samalla tavalla hyvin erilaisia ammattialoja. Niitä vielä tarkemmin erittelemällä nähdään, että terveydenhuollon asiantuntijat ovat enimmäkseen sairaanhoitajia.

Tässä raportissa on eri työolojen ilmiöiden osalta usein katsottu myös ammatia taustamuuttujana. Silloin selvyuden vuoksi erityisasiantuntijoista ja asiantuntijoista on useimmiten mainittu, mihin ymmärrettävämpään ammattiluokkaan vastaajat kuuluvat.

Ammattirakenteen muutos on merkinnyt samalla muutosta **ammattiasemissa** siten, että suunta on ollut kohti toimihenkilöitymistä. Suomessa työntekijäryhmään luokittuvien osuus on 30 vuodessa pudonnut miltei puolesta (48 %) lähes neljäsosaan (29 %). (Kuviot 2.3, 2.4, ja 2.5) Naispalkansaajilla lasku on ollut noin kolmasosasta kuudesosaan. Miehistä 43 prosenttia kuuluu edelleen työntekijä -ryhmään. Osuus on kuitenkin laskenut selvästi vuoden 1984 luvusta (62 %). Työntekijöiksi lukeutuvien ryhmät ovat hyvin erilaisia sukupuolen mukaan. Naisille tyypillisiä ammatteja tuossa ryhmässä ovat erilaiset palvelutyön ammatit kuten siivoustyö. Miehillä tyypillisiä työntekijäryhmän töitä ovat taas teollisuuden ja liikenteen työt tai vartiointi- ja varastotyö. Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on noussut reippaasti niin naisten kuin miestenkin keskuudessa, naisten hieman enemmän. Nyt naisia on ylempistä toimihenkilöistä jo 46 prosenttia, johtavassa asemassa olevista ylempistä toimihenkilöistä kuitenkin vain 32 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2013.)

**Työnantajasektoreiden** osuutta arvioitaessa julkinen sektori on ollut erittäin tärkeä työllistäjä erityisesti Pohjoismaissa. Julkisen sektorin palvelujen alue on Suomessa ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoito ja sosiaaliset palvelut ovat kaikki miltei yksinomaan valtion ja kuntien hoidossa. Pohjoismaissa julkinen sektori on ollut erityisesti naisten työn kannalta tärkeä, kun se on tarjonnut toisaalta työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien tarvitsemia palveluja. Kun noin kolmasosa kaikista palkansaajista toimii julkisella sektorilla, naispalkansaajista osuus on miltei puolet. (Kuviot 2.6, 2.7 ja 2.8) Kuvioissa palkansaajien työnantajasektorista on vuoden 2013 tutkimuksen osalta valtio-sektorista erotettu valtion budjettitalouteen kuulumaton yliopistosektori. Tämä erotteluhan tehtiin vuoden 2008 tutkimuksen jälkeen.

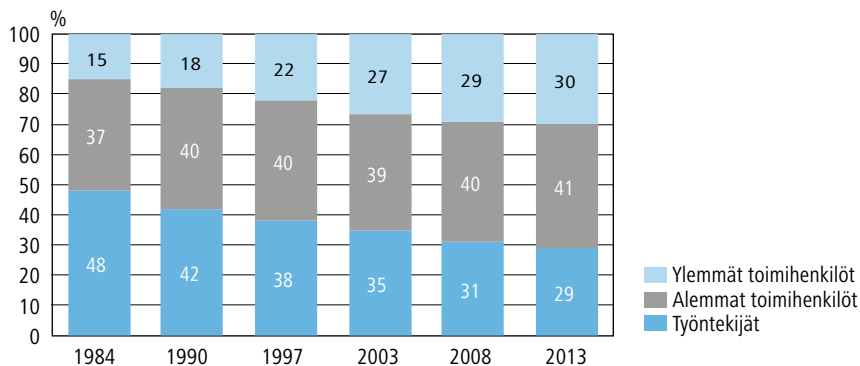
Kuten kuvio 2.6 osoittaa, kolmasosa (33 %) kaikista palkansaajista lukeutuu julkiselle sektorille ja naispalkansaajista miltei puolet (45 %). Näin suurta joukkoa ei voi jättää huomiotta puhuttaessa suomalaisesta työelämästä. Siksi tässä raportissa on sektorijako hyvin keskeisesti mukana, kun työolojen erilaisia piirteitä analysoidaan taustamuuttujien mukaan.

Suomalaisen palkansaajaväestön keskuudessa **koulutusrakenteen** muutos on ollut huikea. Kun vuonna 1977 kaikista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, tuo osuus on tällä hetkellä enää 11 prosenttia. (Kuviot 2.9, 2.10 ja 2.11) Koulutustason huima kasvu on myös tyypilli-

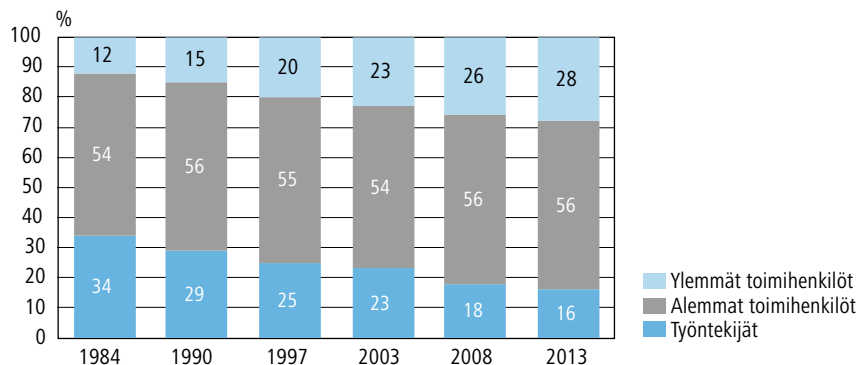


**Kuvio 2.3**

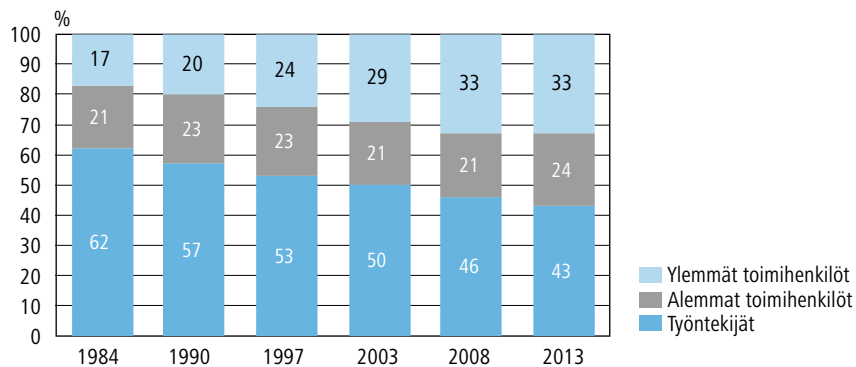
Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.4**

Naispalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.5**

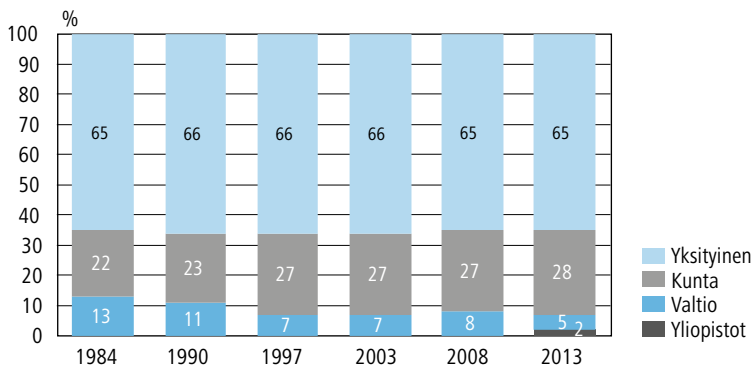
Miespalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 2.6**

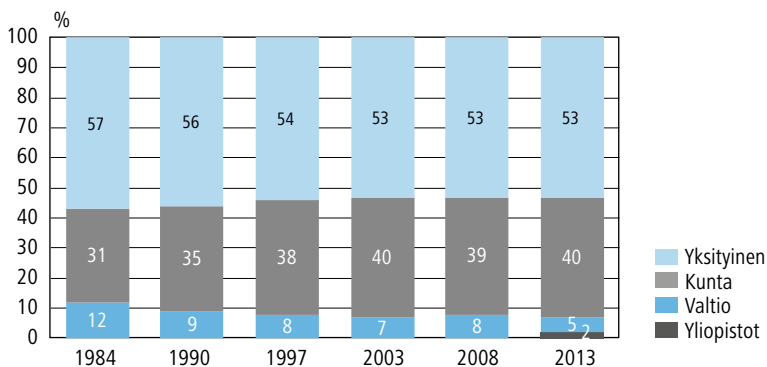
Palkansaajat työnantajasektorin mukaan.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.7**

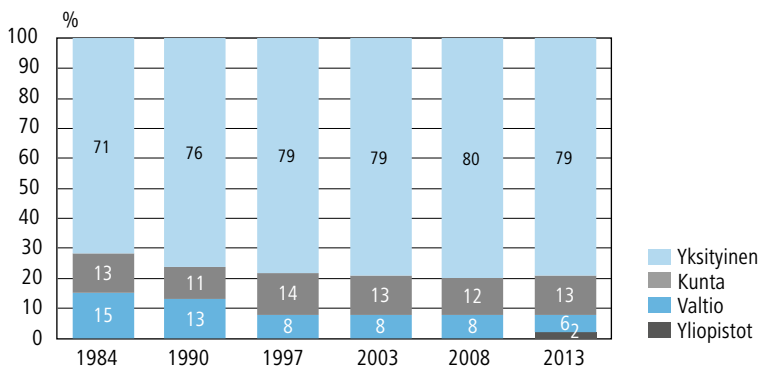
Naispalkansaajat työnantajasektorin mukaan.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.8**

Miespalkansaajat työnantajasektorin mukaan.

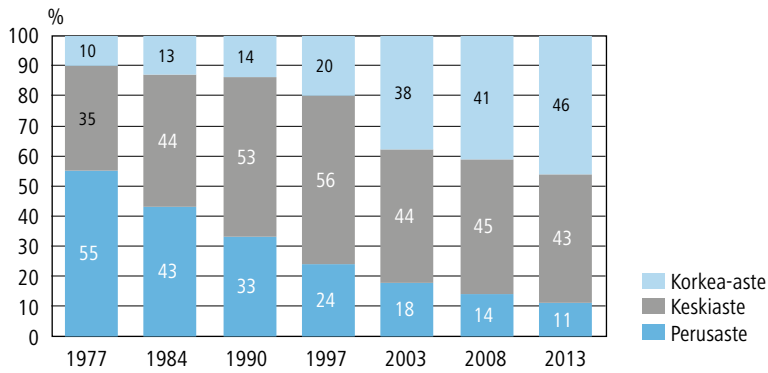
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 2.9**

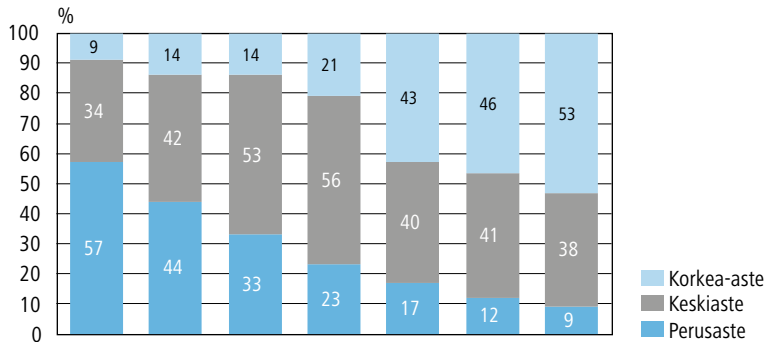
Palkansaajat koulutusasteen mukaan.

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.10**

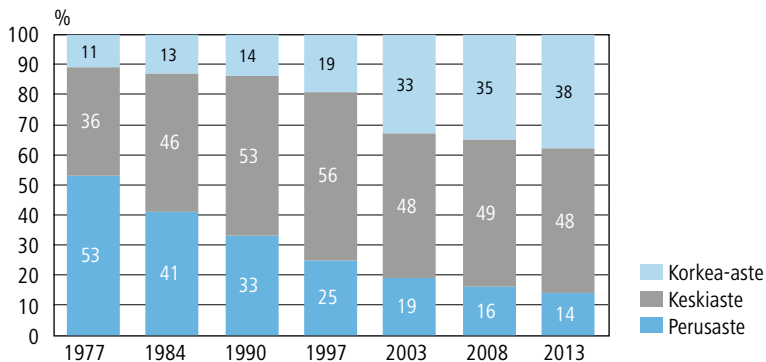
Naispalkansaajat koulutusasteen mukaan.

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 2.11**

Miespalkansaajat koulutusasteen mukaan.

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



sesti sellainen asia, jota ei aina muisteta, kun puhutaan työelämän muutoksesta. Asia jää usein huomiotta paitsi valtakunnallisissa työelämää koskevissa selvityksissä ja ennusteissa, myös aivan työpaikkatason toiminnassa.

Naispalkansaajista 43 prosenttia oli vuoden 1977 tutkimuksen mukaan suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Kolmessakymmenessäviidessä vuodessa osuus on noussut 91 prosenttiin. Miespalkansaajien koulutustaso on sekini noussut voimakkaasti, mutta naisilla koulutusosuuksien kasvu on ollut nopeampaa. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on miehillä noussut 47 prosentista 86 prosenttiin. Naisten koulutuksen nopeampi kohoaminen näkyy myös korkean asteen tutkinnoissa. Niiden osuus miespalkansaajista on uudella luokituksella 38 prosenttia ja naispalkansaajista vastaavasti jopa yli puolet eli 53 prosenttia.

Oheisissa koulutustasoja koskevissa kuvioissa on huomattava se, että vuosien 2003, 2008 ja 2013 työolotutkimukset ovat käyttäneet niin sanottua ”uutta” kansainvälistä ISCED koulutusluokitusta. Siinä eräät opistotason tutkinnot, jotka aiemmin ovat lukeutuneet keskiasteeseen, luokituvat korkean asteen tutkintoihin. Tästä syystä kuvioissa 10–12 näkyy hyppäksenomainen kasvu korkean asteen tutkinnoissa vuodesta 1997 vuoteen 2003.

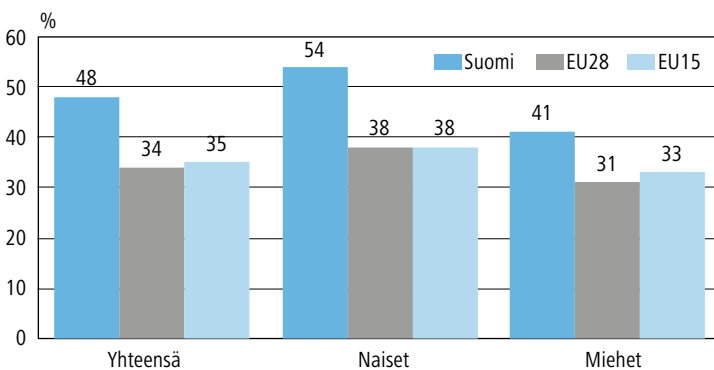
Suomalaisten koulutustaso – varsinkin naisten – on nykyisellään eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla. Kuviossa 2.12 on esitettyä Suomen ja EU28-maiden koulutustasot sellaisista työikäisten ikäryhmistä, joissa voidaan katsoa koulutusvaiheen pääasiassa päättyneen. Vuoden 2013 viimeisen neljänneksen työvoimatilastojen mukaan 25–64-vuotiaiden naisten korkean asteen koulutuksen osuus oli EU28-maissa 38 prosenttia, kun se Suomessa oli 54 prosenttia. Miestenkin osalta Suomen luku on paljon keskiarvoa korkeampi (41 % vs. 31 %). (Eurooppalainen työvoimatutkimus, Eurostat 2013.)

Selvin muutos palkansaajakunnan rakenteessa koskee edellä olevan mukaisesti toimihenkilöitymistä ja koulutusrakenteen kohoamista. Usein puhutaan myös palkansaajakunnan **ikärakenteen muutoksesta**, ikääntymisestä. Työolotutkimusten mukaan ikääntyminen onkin ollut varsin selkeästi havaittavissa. Taulukko 2.2 kuvaa, miten palkansaajien keski-iat ovat muuttuneet. Keski-ian

### Kuvio 2.12

Korkean asteen tutkinnon suorittaneet.

Osuudet 25–64 -vuotiaista työllisistä. EU:n Työvoimatutkimus 2013.



**Taulukko 2.2**

Palkansaajien keski-ikä ja ikääntyvien työllisyysasteet sukupuolen mukaan.

	Työolotutkimusten perusteella			Työvoimatutkimuksen perusteella		
	Keski-ikä			55–64-vuotiaiden työllisyysaste		
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	36,2	36,6	36,0	46,1	39,1	54,9
1984	36,8	37,1	36,5	46,2	43,1	49,6
1990	37,3	37,4	37,2	42,5	39,4	46,1
1997	39,7	40,1	39,1	35,8	33,8	38,0
2003	41,6	42,1	41,1	49,6	48,3	51,0
2008	42,2	42,7	41,6	56,5	55,8	57,1
2013	43,6	44,3	42,8	58,5	60,5	58,5

kohoaminen tapahtui 1980-luvulla vielä varsin hitaasti. Lukuunhan vaikuttavat sekä työmarkkinoille tulevat että sieltä poistuvat. 1990-luvun aikana ikääntymisen tahti on kiihtynyt ja vähän yli 10 vuoden aikana keski-ikä nousi yli neljällä vuodella, naisten osalta jopa viidellä vuodella. 2000-luvun aikana palkansaajien keski-ikä ovat työoloaineistojen mukaan edelleen tasaisesti nousseet.

Taulukossa 2.2 on esitettyä myös muutos, joka on tapahtunut ikääntyneiden (55–64-vuotiaiden) työllisyysasteessa. Työllisyysasteet selittävät osittain sitä, miksi keski-ikä nousi tutkimussarjan alussa varsin verkkaisesti: ikääntyneiden osallistuminen työelämään laski voimakkaasti 1990-luvun alussa. Laman jälkeisenä aikana on sitten nähty yli 55-vuotiaiden räjähdysmäinen työllisyysasteen kasvu. Se on ollut 15 vuodessa 23 prosenttiyksikköä ja naisilla jopa 27 prosenttiyksikköä.

Palkansaajien keski-ikä olisi noussut tästä työurien pidentymisestä johtuen vielä enemmän, ellei nuorten osuus olisi myös jonkin verran kasvanut. Päätoimisia opiskelijoita ei ole enää yhtä paljon kuin 1990 laman aikana, vaan nuoria on enemmän työelämässä. Työelämässä on enemmän sellaisia henkilöitä, joiden pääasiallinen toiminta on opiskelu. Työolotutkimuksen aineistossakin heitä on ollut 2–3 prosenttia viime tutkimuskertoina, vaikka tutkimukset on tehty luku-kausien aikana ja vain tietyn tuntirajan viikossa työskenteleville (vuonna 2003 vähintään 5 tuntia, vuodesta 2008 lähtien vähintään 10 tuntia).



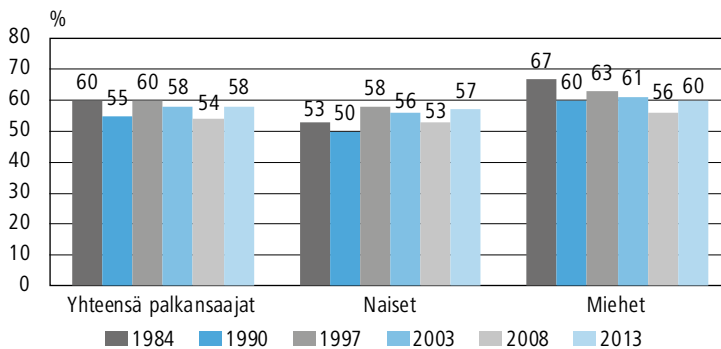
### 3 Työn merkityksen muutos

Palkkatyön merkityksen vähenemistä ennustettiin varsin yleisesti Suomessa varsinkin 1980-luvulla. Suomelle oli ollut tuohon saakka tyyppillistä palkansaajaväestön voimakas työsidonaisuus. Asiaa on tutkittu työolotutkimuksissa pyytämällä vastaajaa arvioimaan, miten tärkeänä hän pitää tiettyjä elämänalueita. Näitä elämänalueita ovat ansiotyö, perhe-elämä ja vapaa-ajan harrastukset. Oheiset kuviot (3.1 ja 3.2) osoittavat, millainen muutos **eri elämänalueiden tärkeäksi kokemisessa** on tapahtunut vuodesta 1984 lähtien.

Ansiotyön merkityksen kokemisessa oli odotusten mukainen laskeva trendi 1980-luvulla. Sen sijaan 1990-luvulla suunta ei enää jatkunutkaan, vaan työn merkityksen kasvu oli ilmeinen. Uusi nousu saavutettiin 1997 tutkimuksessa, minkä jälkeen 2000-luvun alussa oli nähtävissä hienoista laskua ja 2008 varsin

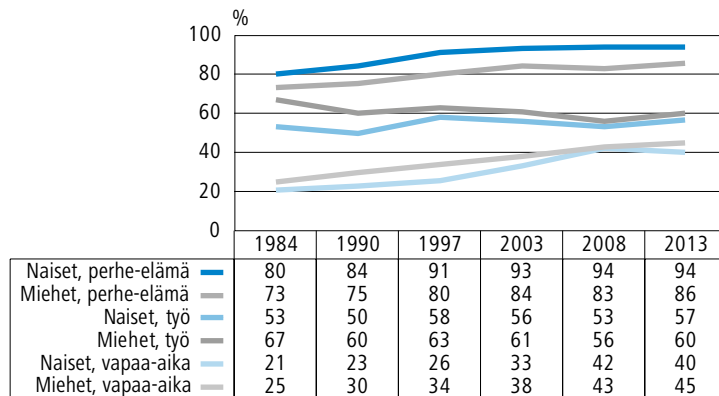
**Kuvio 3.1**

Ansiotyö erittäin tärkeä elämänsisältö.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 3.2**

Eri elämänalueiden tärkeys. Pitää erittäin tärkeänä.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



selvää laskua ansiotyön merkityksessä. Viimeisimmässä, vuoden 2013 tutkimuksessa on taas nähtävissä ansiotyön merkityksen kasvua. Edellinen kasvuvaihe, 1990-luvulla liittyi mitä ilmeisimmin taloudelliseen lamaan, työnsaannin vaikeutumiseen ja sitä kautta työn merkityksen kasvuun. Oletettavasti kyse on nyt samasta ilmiöstä: Taloudellisen epävarmuuden oloissa työn arvostus nousee.

Naisten ja miesten ero oli suurin ansiotyön pitämisessä erittäin tärkeänä elämänalueena työolotutkimusten alkuvaiheessa, jolloin ero oli 14 prosenttiyksikköä. Viimeisimmässä tutkimuksessa 2013 ero on enää kolme prosenttiyksikköä. Miehillä kokonaistrendi on laskeva, naisilla työn merkitys elämänalueena on vaihdellut ollen 2013 neljä prosenttiyksikköä korkeammalla kuin lähtötilanteessa 1984.

Työn merkityksen hienoinen lasku on tapahtunut samalla kun koti- ja perhe-elämän merkitys elämänalueena on noussut yli 10 prosenttiyksikköä pitkällä aikavälillä, siis vuodesta 1984. (Kuvio 3.2) Koti- ja perhe-elämää piti erittäin tärkeänä elämänalueena edellisessä vuoden 2008 tutkimuksessa 89 prosenttia, nyt 90 prosenttia. Naisilla osuus on pysynyt samalla tasolla (94 %), miehillä taas noussut 83 prosentista 86 prosenttiin. Koti- ja perhe-elämän arvostaminen on varsin luonnollisesti suurimmillaan silloin, kun perheissä on kotona asuvia pieniä lapsia (Sutela 2007). Vuonna 2013 ikäryhmittäin katsoen 35–44-vuotiaista naisista miltei kaikki (98 %) pitivät koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämänalueena, miehistä vastaavasti 88 prosenttia.

Käytetyssä jaottelussa vapaa-aika näyttäisi saaneen reippaasti lisäkannatusta molemmilta sukupuolilta. Naiset ovat lähentyneet miehiä tässä asiassa, ja molemmilla taso on nyt noin 20 prosenttiyksikköä korkeampi kuin 30 vuotta sitten (naiset 21 % vs. 40 %, miehet 25 % vs. 45 %).

Ansiotyön merkitystä painottavat 2013 tutkimuksessa erityisesti sellaiset miehet, joilla on vain perusasteen koulutus. Heistä 64 prosenttia pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä. Korkean asteen suorittaneilla miehillä osuus on 57 prosenttia. Naisilla koulutuksen merkitys on hieman toisenlainen, sillä perusasteen varassa olevista vain 54 prosenttia pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä, korkean asteen suorittaneista 57 prosenttia, joka on sama osuus kuin miehillä.

Samantapainen kehityssuunta kuin ansiotyön pitämisessä tärkeänä elämänalueena näkyy myös kysymyksessä, jossa vastaajalta on tiedusteltu, **miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa työtään** (kuvio 3.3). Siinäkin näkyy notkahdus 1980- ja 1990-lukujen taitteessa, jonka jälkeen oman työn arvostus on noussut selkeästi, ensin laman myötä, mutta sitten edelleen jatkuen, nyt taas hieman laskien. Kaikista palkansaajista pitää työtään erittäin tärkeänä nyt 37 prosenttia. Sukupuolten ero on suuri, sillä naisista näin ajattelevia on 43 prosenttia, mutta miehistä vain 31 prosenttia.

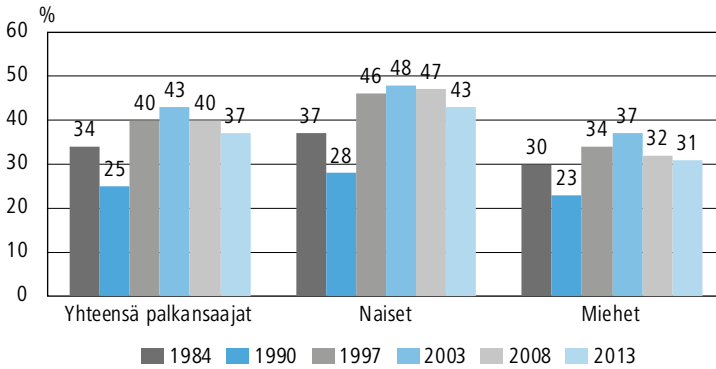
Oman työn arvostus jakautuu eri palkansaajaryhmissä hieman eri tavoin kuin ansiotyön pitäminen merkittävänä elämänalueena. Oman työn arvostus keskittyy korkeasti koulutettuihin, ja yleensä ihmissuhdeammatteihin, kuten opetukseen, terveydenhoitoon ja sosiaalialaan, kun taas esimerkiksi teollista työtä eivätsen tekijät pidä yhtä tärkeänä ja merkittävänä. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan opetustehtävissä työskentelevistä 64 prosenttia katsoi työnsä erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi. Teollisuustyöntekijöistä sama osuus oli vain 23 prosenttia.

Yleensä työn kokeminen tärkeäksi kasvaa iän mukana. Vanhimmassa ikäluokassa, 55–64-vuotiaissa, työnsä tärkeäksi kokevia on eniten, eli 42 prosenttia,



**Kuvio 3.3**

Pitää työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

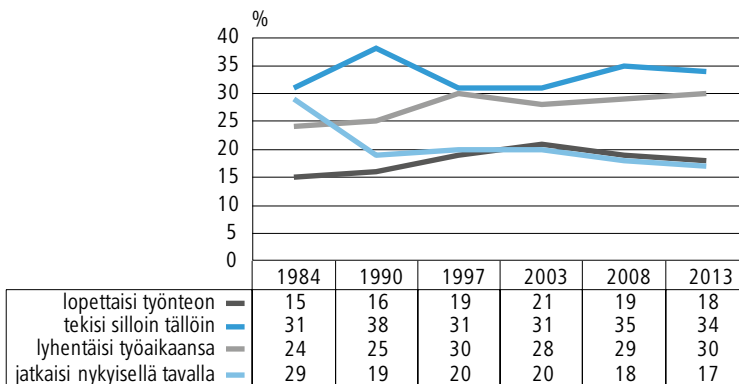


kun koko palkansaajaväestössä osuus on 37 prosenttia. Sukupuolten ero näkyy sikäli, että naisten keskuudessa työn merkitykselliseksi kokeminen keskittyy selvästi nuorempiin kuin miesten keskuudessa. Naisista ikäluokassa 35–44 piti työtään erittäin tärkeänä 43 prosenttia, kun vastaavan ikäisillä miehillä osuus on vain 29 prosenttia.

Niin sanottu **lottokysymys** on perinteisesti ollut mukana työolotutkimuksissa, aina samassa muodossa. Siinä tutkitaan työkeskeisyyttä kysymällä, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä (kuvio 3.4). Vaihtoehto ”lopettaisi työnteon kokonaan” on noussut suosiossa vuodesta 1984, mutta melko vähän. Kahtena viime kertana se on jopa hieman laskenut. Jonkin verran on kasvanut niiden joukko, jotka ”lyhentäisivät työaikaansa olennaisesti”. ”Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä” -vaihtoehdon suosio on vaihdellut eri tutkimuskertoina. Selvä pudotus oli aiemmin (1984–90) nähtävissä niiden osuuksissa, jotka ”jatkaisivat nykyisellä ta-

**Kuvio 3.4**

Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi?  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



valla työntekoa”, siis työstään erittäin innostuneissa. Sittemmin tämä joukko on pysynyt samalla tasolla, eli noin viidesosassa palkansaajia ja parina viime kertana hieman siitä laskenut.

Kuviosta eivät näy sukupuolten mukaiset erot, mutta viime tutkimuksissa on ollut suhteellisesti hieman enemmän työntekoa kokonaan lopettamaan valmiita miehiä kuin naisia (19 % vs. 17 % vuonna 2013), kun vaihtoehto vielä vuonna 1984 oli naisille yleisempi (16 % vs. 13 %).

Työnteon lopettaisivat talouden niin salliessa selvästi useimmin vanhimmat (55–64 v.) palkansaajat (31 %) verrattuna keskiarvoon (18 %). Koulutuksen mukaan tarkastellen lopettavien osuus on suurempi vain perusasteen koulutuksen saaneissa (26 %). Korkean asteen tutkinnon suorittaneilla lopetushalukkuus on vain 13 prosenttia. Nykyiseen työhön toiveet liittyvät siten, että sekä naiset että miehet lähtisivät halukkaimmin teollisesta työstä (31 % ja 28 %).

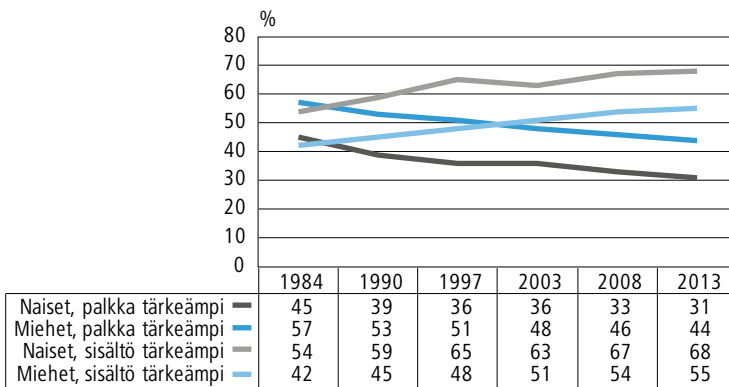
Kuviossa 3.5 on kuvattuna työn merkityksen muutosta kysymyksellä **mikä työssä on tärkeintä, palkka vai työn sisältö**. Nähdään, että naisille työn sisältö on kaikkina tutkimusajankohtina ollut tärkeämpi asia työssä kuin miehille. Miehet korostavat vastauksissaan vastaavasti palkkaa. Muutostrendi kuvaa kummankin sukupuolen osalta sitä, että työn sisältö on tullut merkittävämmäksi ja palkan tärkeys on vähentynyt.

Palkkaan orientoituminen on hyvin selvästi työn laatuun sidoksissa, sillä teollisessa työssä 26 prosenttia pitää palkkaa ehdottomasti tärkeämpänä kuin sisältöä, kun palkansaajien keskiarvo on 12 prosenttia. Myös koulutuksen mukaan erot ovat selviä: korkean asteen tutkinnon suorittaneilla palkka on ehdottomasti tärkein vain neljälle prosentille, kun perusasteessa osuus on 25 prosenttia. Toisin sanoen ne, joilla on suurempi palkka, arvostavat sitä vähemmän kuin muut tai ainakin itse kertovat työn sisällön olevan tärkeämpi. Kehityssuunta kuvastaa palkansaajakunnan koulutusrakenteessa tapahtunutta muutosta, koulutustasojen nousua. Toisaalta työhön orientoitumisessa on myös muuten nähtävissä kehitystä, jossa itse työ on muuttunut motivaation lähtökohdaksi palkan sijasta (esim. Siltala 2004). Työn sisältöjen kehittymisellä on ollut tässä tärkeä rooli.

### Kuvio 3.5

Palkka vai työn sisältö tärkeintä työssä?

*Ehdottomasti tai jossain määrin tärkeämpi. Työolotutkimukset 1984–2013*



## 4 Työmarkkina-asema

Työmarkkina-aseman muutoksia on tässä tarkasteltu työkokemusvuosien perusteella sekä ammattien vaihdon, työpaikkaliikkuvuuden ja ammattiliittoon kuulumisen näkökulmasta. Palkansaajien **työkokemus vuosissa mitattuna** on kasvanut tasaisesti vuodesta 1984 lähtien (kuvio 4.1). Ilmiö liittyy palkansaajakunnan ikääntymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. Koko palkansaajakunnassa työkokemusvuosien keskiarvo on 21,7 vuotta.

Kun katsotaan työkokemusvuosien keskiarvoja, nähdään, että kaikkien palkansaajien työkokemusvuodet ovat lisääntyneet 30 vuodessa 4,9 vuotta. Naisten keskimääräiset työkokemukset ovat tänä aikana kasvaneet 5,7 vuotta ja miesten 4,1 vuotta.

On kansainvälisesti melko harvinaista, että naisen ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole juuri lainkaan eroa: naisilla kokemusta on 21,6 vuotta ja miehillä 21,8 vuotta.

Taulukosta 4.1 näkyy tarkemmin, miten naisten ja miesten työkokemus kehittyy iän mukana. Vanhimmissa ikäryhmässäkin (55–64 v.) ero sukupuolten välillä on vain vajaa kolme vuotta. Siinä ikäluokassa on suurin sukupuolten ero vain perusasteen suorittaneilla (3,7 vuotta) ja pienin korkean asteen koulutuksen saaneilla (1,7 vuotta). Toisin sanoen korkea koulutus on lisännyt naisten työhön osallistumista suhteessa miehiin.

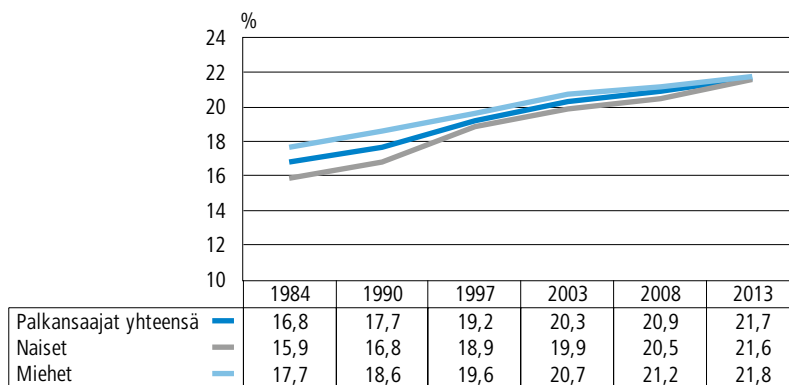
Tulokset **ammattien määrästä elämän aikana** ovat jossain määrin oletuksesta poikkeavia (kuvio 4.2). Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta on pysynyt lähes samalla tasolla koko tutkimusajan ajan. Naisten ja miesten eroa kuvaa se, että naisilla ammattiuskollisuus on ollut koko ajan hieman korkeammalla tasolla kuin miehillä.

Toinen kuvio samasta aiheesta osoittaa, että useammassa selvästi erilaisessa ammatissa olevien osuus on pysynyt koko tutkimusajan lähes samana, vaihdellen

**Kuvio 4.1**

Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



**Taulukko 4.1**

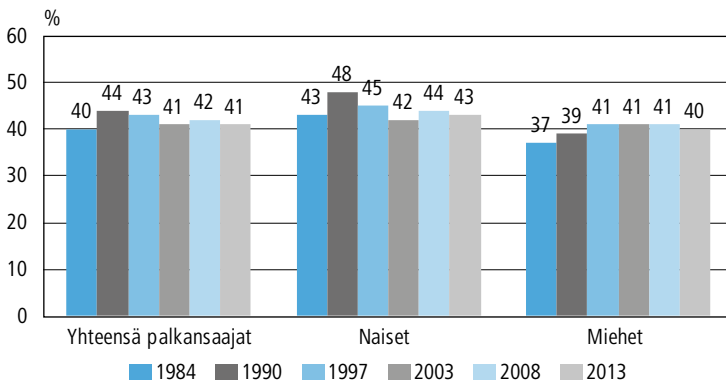
Keskimääräiset työkokemusvuodet iän, sukupuolen ja koulutuksen mukaan.

*Työolotutkimus 2013*

	Yhteensä	15–24 v.	25–34 v.	35–44 v.	45–54 v.	55–64 v.
Naiset	21,6	3,3	8,4	16,3	26,5	35,6
Perusaste	24,3	1,9	7,6	18,5	27,9	37,4
Keskiaste	22,1	3,9	9,2	16,9	27,5	36,4
Korkea aste	20,8	..	7,9	15,8	25,7	34,3
Miehet	21,8	3	9,3	18,2	28,2	38,4
Perusaste	25,2	1,8	9,8	19,9	30,2	41
Keskiaste	21,2	3,4	9,7	19,4	29,4	39
Korkea aste	21,4	..	8,6	16,7	26,5	36
Yhteensä	21,7	3,2	8,9	17,2	27,2	36,8

**Kuvio 4.2**

Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleet.

*Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*

13 ja 15 prosentin välillä (kuviot 4.3). Parissa, kolmessa ammatissa olleiden osuus on samoin pysynyt lähes paikallaan.

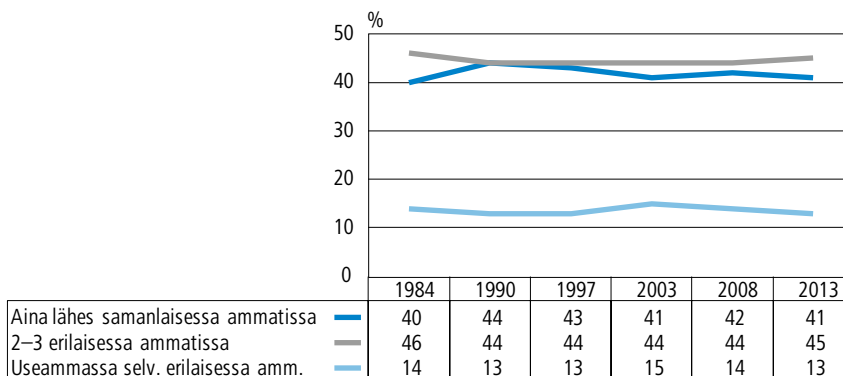
Puheet siitä, että ammattia joudutaan vaihtamaan useita kertoja elämän aikana, eivät siis näiden tulosten mukaan näytä löytäneen katetta. Ammatin vaihtamisen käsite on tosin varsin epämääräinen: ammattinimike saattaa säilyä, vaikka tehtävät muuttuisivatkin. Muut tämän tutkimuksen tulokset kertovat suuristakin muutoksista työtehtävissä ja erityisesti työvälaineissä, mikä näkyy muun muassa tietotekniikan käyttöönottona (ks. luku 19). Toisaalta ammattinimikkeet voivat muuttua, vaikka työntekijät eivät itse koe ammatin varsinaisesti vaihtaneen. Ammatin vaihtamisen käsitteen epämääräisyyden vuoksi työolotutkimuksessa on käytetty tällaista hyvin karkeaa jaottelua ammattikokemuksista.

Naisten ja miesten välillä ei ole suurta eroa ammatin vaihtamisessa: aina lähes samassa ammatissa on ollut 40 prosenttia miehistä ja 43 prosenttia naisista. Useissa ammateissa on miehistä ollut 14 prosenttia ja naisista 13 prosenttia. Yleensä ammatin vaihtoja on sitä vähemmän mitä enemmän on koulutusta. Korkean asteen tutkinnon suorittaneista miltei puolet on aina ollut lähes samassa ammatissa (45 %), naisista vielä useampi (46 %) kuin miehistä (43 %).

**Kuvio 4.3**

Ammattien määrä elämän aikana

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



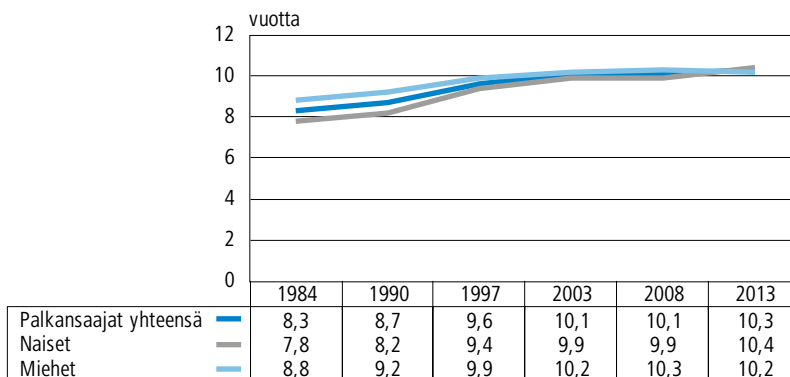
Ammateittain tarkastellen terveydenhoidon erityisasiantuntijoina (esim. lääkärit) tai asiantuntijoina (esim. sairaanhoitajat) työskentelevät (64 % ja 58 %) ja opetusallalla työssä olevat erityisasiantuntijat (46 %) ovat eniten pitäneet kiinni alastaan ja olleet aina lähes samassa ammatissa. Ammattiaseman mukaan näkyvät erot selvästi siten, että ylemmistä toimihenkilöistä 45 prosenttia on ollut samassa ammatissa mutta työntekijä-ryhmään kuuluvista vain 37 prosenttia. Kaikkein alhaisin osuus näitä samassa ammatissa pysyneitä on työntekijä-ryhmän naisissa, joilla osuus on 33 prosenttia.

Vaikka epävarmuus alkoi lisääntyä työelämässä 1990-luvulla, työsuhteet ovat toisaalta tulleet myös pysyvämmiksi. Työpaikkaa vaihtaneita on ollut tosin sanoen vähemmän ja liikkuvuus on ollut vähäisempää kuin 1990-luvun lamaa edeltäneenä aikana. Keskimääräinen **aika samassa työpaikassa** on jo yli kymmenen vuotta (10,3), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (kuvio 4.4).

**Kuvio 4.4**

Työpaikassa oloaika

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



Samalla kun työsuhteiden kestot ovat pidentyneet, ovat myös naisten ja miesten erot tässä suhteessa tulleet vähäisemmiksi. Vuonna 2013 ne ovat vaihtaneet paikkaa siten, että naisten työsuhteet ovat nyt pidempiä kuin miesten. Naisilla nykyinen työsuhde on kestänyt keskimäärin 10,4 vuotta ja miehillä vastaavasti 10,2 vuotta. Tämä tieto on oikeastaan vastoin työmarkkina-asemia koskevassa keskustelussa usein esitettyä näkemystä kaikenlaisen liikkuvuuden lisääntymisestä (Beck 1992, Suikkanen et al. 2002, Vähämäki 2007). Samaa pysyvyyttä ilmensi edellä esitetty kuvio ammattien vaihdosta. Aina lähes samassa ammatissa olleiden osuudet palkansaajista olivat pysyneet ennallaan.

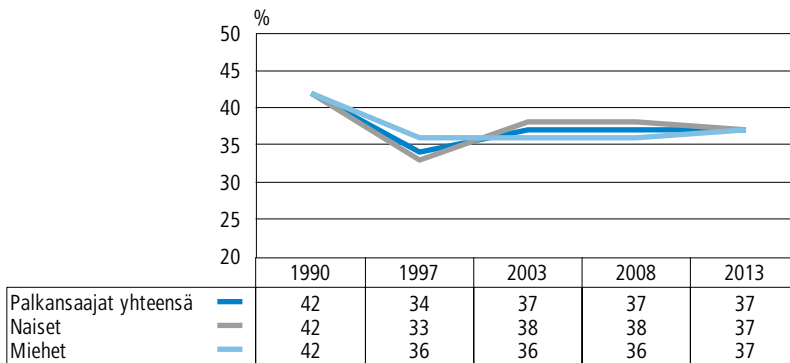
Työsuhteiden kestot pidentyvät iän myötä samoin kuin työkokemusvuodet. Silloin palkansaajakunnan ikääntyessä on luonnollista, että työsuhteiden kestotkin ovat pidempiä. Pätkätöiden lisääntyminen viimeisten parinkymmenen vuoden aikana vaikuttaa kuitenkin toiseen suuntaan. Siksi onkin yllättävää, että samalla työnantajalla oloajat ovat näin pitkiä. Ilmeisesti työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa työpaikkauskollisuuden kulttuuri on edelleen vahva. Se myös ilmentää aivan toisenlaista työnteon tapaa kuin esimerkiksi amerikkalainen kulttuuri, jossa jatkuva liike työmarkkinoilla on paljon tyyppillisempää, myös vapaaehtoinen siirtyminen työpaikasta toiseen. (Sennett 2006, Florida 2002, Rifkin 2004.)

Ikävakioiduissa keskimääräisissä työsuhteiden kestoissa ei Suomessa ole suuriakaan eroja sukupuolen ja koulutuksen suhteen. Ammattialojen välillä on jonkin verran eroja sikäli, että rakennustyöntekijät (5,9 vuotta) ja myyjät (6,8 vuotta) sekä tieto- ja viestintäteknologian alalla erityisasiantuntijat (8,4 vuotta) ja asiantuntijat (7,6 vuotta) poikkeavat erityisen lyhyillä työsuhteillaan. Sen sijaan luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat ovat olleet keskimääräistä pidempään saman työnantajan palveluksessa (14,7 vuotta), samoin eri alojen toimistotyöntekijät (yli 13 vuotta) ja prosessityöntekijät (14,2 vuotta). Aivan pieniä ammattiryhmiä tässä ei ole voitu tarkastella erikseen tapausten lukumäärän vuoksi.

Liikkuvuuden vähäisyyttä kuvastaa myös oheinen kuvio 4.5 siitä, kuinka monet ovat vaihtaneet työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Koko palkansaajakunnassa osuus on pudonnut vuoden 1990 tutkimuksen 42 prosen-

#### Kuvio 4.5

Työpaikkaa viimeisten 5 vuoden aikana vaihtaneet.  
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



tista 34 prosenttiin vuonna 1997, mutta on myöhemmin siitä vähän noussut, 37 prosenttiin. Sukupuolten välillä ei ole enää lainkaan eroja tässä asiassa.

Työpaikan vaihtaminen voi liittyä huonoon työmarkkina-asemaan, esimerkiksi pätkätöihin tai hyvään asemaan, jossa liikutaan omasta halusta työnantajalta toiselle. Määräaikaiset työsuhteet lisäävätkin vaihtojen todennäköisyyttä selvästi: pysyvässä työsuhteessa olevista vain 31 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa, kun sama osuus määräaikaisilla oli 78 prosenttia. Ikä määrittää myös vaihtoja: kun 15–24-vuotiailla vaihtoja oli 71 prosentilla, niin 55–64-vuotiailla niitä oli vain 15 prosentilla.

Ammattialoittain sekä naisilla että miehillä työpaikan vaihtoja oli runsaasti takanaan rakennustyöntekijöillä, myyjillä, siivoojilla, IT-alan asiantuntijoilla ja lääkäreillä, siis samoilla ryhmillä, joiden työsuhteiden kesto oli keskimäärin lyhyempi kuin muiden. Erityisen vähän työpaikan vaihtoja oli erilaisessa teollisessa valmistustyössä (26 %) ja prosessityöntekijöillä (16 %). Sektoreittain liikkuvuus keskittyy yksityiseen sektoriin.

**Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen** ovat vastaajien oman arviomukaan selvästi huonontuneet huippuvuoden 2008 tilanteesta, jolloin mahdollisuudet koettiin parhaimmiksi sitten vuoden 1984, kun asiaa ensimmäisen kerran tutkittiin (kuviokuva 4.6). Nyt 34 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä.

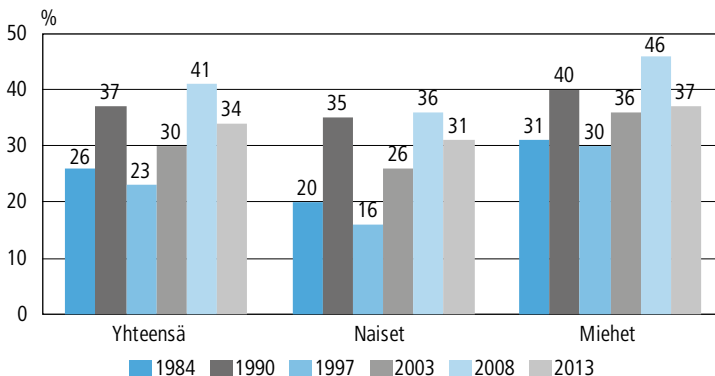
Työministeriön työolobarometrin mukaan usko omaa ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavan työn saamiseen muualta on vaihdellut 2000-luvun alusta hyvin samalla tavoin kuin työolotutkimuksen kysymyksen tulokset. Työolobarometrissä vuoden 2013 tulos on selvästi pudonnut vuoden 2008 tasosta ollen suurin piirtein samalla tasolla kuin vuonna 2003. (Lyly-Yrjänäinen 2014.)

Oheisessa kuvioissa (kuviokuva 4.6) ei ole esitettyä ikäryhmittäisiä tietoja. Mahdollisuus uuden työpaikan hankkimiseen on kuitenkin sellainen työmarkkina-asemaa ilmentävä tekijä, jossa iällä on erityisen paljon merkitystä. Iän myötä usko työpaikan vaihtomahdollisuuksiin heikentyy radikaalisti (taulukko 4.2). Yleensä arviot työnsaannista ovat heikentyneet tasaisesti kaikissa ikäryhmissä edellisestä tutkimuskerrasta. Nuorten miesten parissa (15–24 v.) on erityisen

**Kuvio 4.6**

Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen.

*Pitää mahdollisuuksiaan hyvinä. Työolotutkimukset 1984–2013*



**Taulukko 4.2**

Hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. %

	Yhteensä					Naiset					Miehet				
	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013
Yhteensä	37	23	31	41	34	35	16	26	36	31	40	30	36	46	37
15–24 vuotiaat	53	36	47	61	50	52	31	48	56	51	54	41	46	67	49
25–34 vuotiaat	50	41	48	60	55	48	32	46	58	52	52	50	50	63	57
35–44 vuotiaat	37	22	37	50	44	32	14	30	44	41	41	30	45	56	47
45–54 vuotiaat	19	10	19	28	24	18	7	15	25	22	20	14	23	31	26
55–64 vuotiaat	8	4	11	17	10	9	3	7	14	9	7	5	15	20	12

suurta vaihtelua taloussuhdanteiden mukaan siinä, miten mahdollisena uuden työpaikan saaminen nähdään. Kolmena viime tutkimuskertana mahdollisuuksiaan hyvinä pitävien osuus on vaihdellut prosentteina 46–67–49 välillä.

Taulukosta 4.2 näkyy myös se, että miehet (37 %) pitivät mahdollisuuksiaan uuteen työpaikkaan selvästi parempina kuin naiset (31 %). Tämä ero säilyi, vaikka vakioitaisiin koulutustaso, ammattiasema tai ammattiala. Suurimmillaan miesten ja naisten ero on työntekijä-asemassa olevilla, sillä naisista mahdollisuuksiaan hyvinä pitävien osuus on 22 prosenttia, mutta miehistä 34 prosenttia.

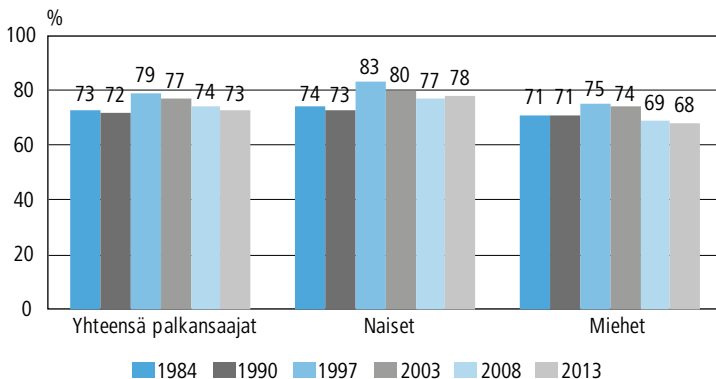
Mielenkiintoinen ero sukupuolten välillä on vain perusasteen suorittaneilla, sillä tuolla koulutustasolla miehistä selvästi suurempi osa (27 %) pitää mahdollisuuksiaan uuden työpaikan hankkimiseen hyvinä kun naisista osuus on vain 18 prosenttia. Myös valtiosektorilla miehet (30 %) eroavat selvästi naisista (16 %) tässä suhteessa.

Työllisyystilanteen radikaalisti heikennyttyä vuoden 1990 jälkeen oli loogista, että **ammattiliittoon kuulumisen** kasvoi, vaikuttaahan se ratkaisevasti työttömyyspäivärahan suuruuteen. (Kuvio 4.7.) Varsinkin naisten järjestäytymisaste nousi tuntuvasti vuoden 1997 tutkimuksessa. Tälläkin hetkellä naisille (78 %) järjestäytyminen on selvästi yleisempää kuin miehille (68 %). Ero on lisäksi kas-

**Kuvio 4.7**

Ammattiliittoon kuulumisen.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013





vanut naisten hyväksi edellisestä tutkimuskerrasta. Yhteensä palkansaajista kuului vuonna 2013 liittoon 73 prosenttia. Kansainvälisessä vertailussa osuus on edelleen hyvin korkea.

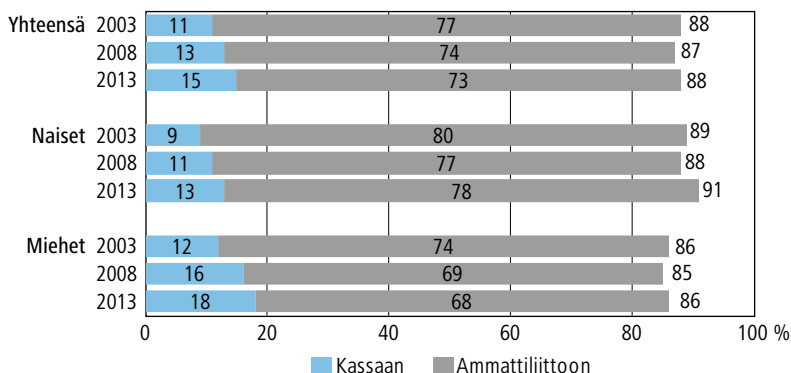
Järjestäytyminen kasvaa, kuten oletettavaa, iän mukana. Se on hieman yleisempää korkeasti koulutetuilla kuin muilla sekä kunnissa ja valtiolla (87 % ja 84 %) verrattuna yksityiseen sektoriin (66 %). Ammattiryhmittäin erot näkyvät siten, että terveydenhoitoalalla työskentelevillä erityisasiantuntijoilla (esim. lääkärin) (94 %) ja asiantuntijoilla (esim. sairaanhoitajat) (88 %) järjestäytyminen on yleisintä, ja myyjien (58 %) sekä kuljetusalan työssä (64 %) harvinaisinta. Työsuhteen laadun mukaan erottuvat määräaikaissa työssä olevat miehet, joista vain 59 prosenttia kuuluu ammattiliittoon, kun pysyvässä työsuhteessa olevista miehistä osuus on 69 prosenttia. Naisten kohdalla ero on lähes yhtä suuri: määräaikaissa työsuhteissa osuus on 70 prosenttia ja pysyvissä 79 prosenttia.

Viime vuosina ammattiliittoon kuulumisen vaihtoehtona on lisääntynyt **pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen**. Tätä on työolotutkimuksissa tutkittu vuodesta 2003 lähtien. Oheisen kuvion mukaan (kuvio 4.8) nähdään, että samalla kun ammattiliittoon kuuluminen on jonkin verran viime vuosina laskenut, on pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen lisääntynyt. Tällä hetkellä 15 prosenttia palkansaajista kuuluu pelkkään kassaan, miehistä 18 ja naisista 13 prosenttia. Liittoon tai kassaan kuuluvia on yhteensä 88 prosenttia palkansaajista, mikä on prosenttiyksikön enemmän kuin vuonna 2008 (87 %).

#### Kuvio 4.8

Ammattiliittoon tai työttömyyskassaan kuuluminen.

Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013





## 5 Erityyppiset työsuhteet

Huolimatta siitä, että keskustelu työnteon monimuotoistumisesta on käynyt vilkkaana jo pitkään, työmarkkinoiden rakenne on pysynyt tilastojen mukaan hämmästyttävän samankaltaisena 2000-luvulla. Niin sanotut normaalit eli kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassaolevat palkkatyösuhteet ovat pitäneet pintansa 2000-luvulla: kaksi kolmesta työllisestä teki työtä normaalissa työsuhteessa niin vuonna 2000 (65,4 %) kuin vuonna 2013 (65,4 %). Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikkien työllisten joukossa on hieman laskenut ja osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus noussut. Suurimmat muutokset työllisten ammattiasemarakenteessa 2000-luvulla liittyvät kuitenkin maatalousyrittäjien vähenemiseen ja erityyppisten yksityisyrittäjien – niin sanottujen itsensätyöllistäjien – lukumäärän ja osuuden kasvuun. Keskustelu työnteon monimuotoistumisesta kietoutuu yhä enemmän työn tekemiseen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa. Alue on jäänyt toistaiseksi vähälle kartoitukselle, joten tämänkertaisen työolotutkimuksen ohella Tilastokeskus toteutti vastaavantyyppisen itsensätyöllistäjät kattavan tutkimuksen vuonna 2013 (Pärnänen & Sutela 2014).

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

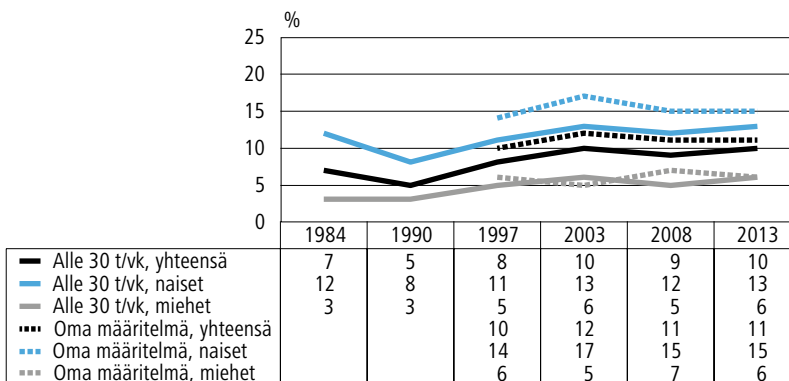
### Osa-aikatyö

Työolotutkimuksen tieto osa-aikatyön tekemisestä ja sen syistä tulee suoraan työvoimatutkimuksen haastattelusta. Vuosina 1984 ja 1990 osa-aikatyö määriteltiin säännöllisen viikkotyöajan mukaan niin, että alle 30 tuntia viikossa työskentelevät luokiteltiin osa-aikatyötä tekeviksi. Vuodesta 1997 alkaen haastateltavilta on kysytty myös suoraan, tekevtkö he osa-aikatyötä. Kuviossa 5.1 esitetään viikossa alle 30 tuntia säännöllisesti työskentelevien naisten ja miesten osuus

**Kuvio 5.1**

Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista työajan perusteella (alle 30 h/vk) sekä vastaajan oman ilmoituksen mukaan.

*Työolotutkimukset 1984–2013*



palkansaajista vuodesta 1984 alkaen. Vuodesta 1997 eteenpäin näkyy lisäksi niiden palkansaajien osuus, jotka itse ilmoittavat tekevänsä osa-aikatyötä. Kuviosta näkyy, että oman ilmoituksensa mukaan osa-aikatyötä tekeviä on enemmän kuin heitä, joiden viikkotyöaika jää alle 30 tuntiin.

Osa-aikatyötä tekevien osuus on ollut työolotutkimuksessa erityisesti viime tutkimuskertoina jonkin verran pienempi kuin työvoimatutkimuksessa. Työvoimatutkimuksen mukaan keskimäärin 20 prosenttia naispalkansaajista ja yhdeksän prosenttia miespalkansaajista eli yhteensä 15 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli osa-aikaisissa työsuhteissa vuoden 2013 viimeisellä neljänneksellä. Saman vuoden syksynä kerätyn työolotutkimuksen aineistossa osa-aikaisten osuus on kuitenkin vain 15 prosenttia naisilla ja kahdeksan prosenttia miehillä, eli yhteensä 11 prosenttia. Osittain ero selittyy sillä, että työolotutkimuksen aineistossa puuttuvat aivan lyhyttä osa-aikatyötä tekevät, sillä otokseenhan poimittiin vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Työolotutkimuksen vastausosuus saattaa osa-aikatyötä tehneillä olla myös matalampi kuin kokoaikatyössä työskennelleillä. Tämä liittyy pitkälti siihen, että vastausosuudet ovat alhaisimmat kaikkein nuorimmilla palkansaajilla, joiden parissa opiskelujen ohella tehtävä osa-aikatyö on erityisen yleistä.

Osa-aikatyön yleisyyden trendi on kuitenkin sama sekä työolotutkimuksessa kuin työvoimatutkimuksessa. Osa-aikatyö on yleistynyt selvästi viimeisen parin vuosikymmenen aikana, etenkin 1990-luvun loppupuolella. Vuonna 2008 osa-aikaisten osuus oli kuitenkin alhaisempi kuin vuonna 2003. Vuoden 2008 jälkeen osa-aikatyö on jälleen hieman yleistynyt.

Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyö on yleisintä palvelualoilla, etenkin vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyön yleistyminen 1990-luvulta alkaen johtuukin suurelta osin palvelujen kysynnässä ja asiakkaiden käyttäytymisessä tapahtuneista muutoksista, samoin julkisten ja yksityisten palvelujen saatavuuden paranemisesta muun muassa aukioloaikojen pidentyessä. Osittaisen hoitovapaan suosio samoin kuin osa-aikaeläke ovat vaikuttaneet osa-aikatyön lisääntymiseen. Lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työnteon nykyisin myös osa-aikaisen sairausloman ja osatyökyvyttömyyseläkkeen perusteella.

Työntekijän näkökulmasta on olennaista tarkastella syitä, joiden perusteella työntekijä on osa-aikaisessa työsuhteessa. Myös osa-aikatyön tekemisen syy tulee työolotutkimukseen suoraan työvoimatutkimuksesta. Työvoimatutkimuksen aikasarja osa-aikatyön syystä on vertailukelpoinen vuodesta 2008. Koska vuoden 2013 työolotutkimuksen aineistossa osa-aikatyötä tekevien joukko ei ole välttämättä täysin edustava – etenkin nuorimpia, opiskelujen vuoksi osa-aikatyön tekeviä lienee liian vähän – taulukossa 5.1 esitetään osa-aikatyön syyt työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan vuosina 2008 ja 2013.

Noin joka kolmas kaikista osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista kertoo osa-aikatyönsä syyksi opiskelun – tämä on osa-aikatyön yleisin syy, ja miehillä itse asiassa vielä paljon yleisempi syy kuin naisilla. Opiskelun vuoksi osa-aikatyötä tekevien osuus on kuitenkin hieman laskenut vuodesta 2008. Lähes 30 prosenttia osa-aikaisista tekee osa-aikatyötä siksi, ettei kokoaikatyötä ole ollut tarjolla: tämä syy on yleistynyt selvästi miehillä vuosien 2008 ja 2013 välillä. Useampi kuin joka kymmenes osa-aikainen nainen teki osa-aikatyötä lasten tai muiden

**Taulukko 5.1**

Osa-aikatyön syyt osa-aikatyötä tekeville palkansaajilla.  
Työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvot 2008 ja 2013

	Yhteensä	Ei löytänyt kokoaikatyötä	Opiskelu	Hoitaa lapsia tai omaisia	Terveys	Muu syy/ Ei halua kokoaikatyötä
	%	%	%	%	%	%
<b>Yhteensä</b>						
2008	100	28	35	8	7	22
2013	100	29	32	9	10	21
<b>Naiset</b>						
2008	100	30	32	11	6	21
2013	100	29	29	12	9	20
<b>Miehet</b>						
2008	100	24	41	..	8	26
2013	100	27	37	..	10	24

omaisten hoidon vuoksi, miehistä vain harva. Vuonna 2013 noin joka kymmenes osa-aikatyötä tekevä mainitsi syyksi terveydelliset seikat; tämä on enemmän kuin vuonna 2008. Kaikista osa-aikatyötä tekevistä reilu viidennes – miehet naisia hieman useammin – kertoo tekevänsä osa-aikatyötä omasta halustaan tai muiden syiden vuoksi. Osa-aikaeläkeläiset löytyvät niiden vastaajien joukosta, jotka kertovat osa-aikatyönsä syyksi terveyden, oman toiveensa tai muun syyn.

Osa-aikatyön syyt vaihtelevat luonnollisesti paljon iän mukaan. Alle 25-vuotiaista osa-aikaisista 68 prosenttia teki osa-aikatyötä opiskelujen vuoksi ja vain vajaa neljännes (24 %) kokoaikatyön puutteessa vuoden 2013 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan. Ikäryhmässä 35–44-vuotiaat lähes puolet (47 %) osa-aikaisista miehistä tekee osa-aikatyötä kokoaikatyön puutteen vuoksi, mutta ikäryhmän naisilla lasten tai omaisten hoito on kaikkein yleisin syy (38 %) osa-aikatyön tekoon. Tämän ikäryhmän naisista 33 prosenttia teki osa-aikatyötä, koska ei ollut löytänyt kokoaikaista työtä. Yli 55-vuotiaista osa-aikaisista puolet kertoo tekevänsä osa-aikatyötä omasta toiveestaan (50 %) ja lähes kolmannes (30 %) terveydellisistä syistä. Kyse on tällöin usein juuri osa-aikaeläkkeestä tai mahdollisesti osittaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä.

Osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten välinen ero ei ole Suomessa kuitenkaan yhtä suuri kuin useimmissa EU-maissa, sillä naiset tekevät Suomessa edelleen kansainvälisesti verrattuna varsin vähän osa-aikatyötä. Suomessa 19,4 prosenttia työllisistä naisista teki osa-aikatyötä vuonna 2013, kun EU-28 maiden keskiarvo oli 32,1 prosenttia ja niin sanottujen ”vanhojen” EU15-maiden keskiarvo oli 37,9 prosenttia. Esimerkiksi Ruotsissa 37,7 prosenttia ja Iso-Britanniassa 41,5 prosenttia naisista teki osa-aikatyötä vuonna 2013. (Eurostatin tilastot.)

Suomelle erityistä onkin, että meillä osa-aikatyön perusteena ei ole työntöön vähentäminen pienten lasten tai perheen takia yhtä laajasti kuin monissa muissa Euroopan maissa. Meillä vallitsee vahva kokoaikatyön kulttuuri, jossa molemmat sukupuolet ovat perinteisesti olleet kokoaikatyössä. Tätä ovat osaltaan mahdollistamassa myös päivähoitojärjestelmä ja kouluruokailu.

## Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisten palkansaajien osuus lähti kasvuun naisilla 1980-luvun loppupuolella ja miehillä hieman myöhemmin, 1990-luvun alussa. Huippu saavutettiin vuonna 1997, jolloin 21 prosenttia nais- ja 16 prosenttia miespalkansaajista eli yhteensä 18 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan. Tämän jälkeen määräaikaisten osuus on laskenut, ja 2000-luvulla se pysyi pitkään jotakuinkin vakaalla tasolla. Taluskriisin myötä määräaikaisten osuus kuitenkin hieman nousi miesten parissa vuoden 2008 jälkeen.

Syksyllä 2013 kerätyn työolotutkimuksen aineistossa naisista 16 ja miehistä kahdeksan prosenttia eli yhteensä 12 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Osuus oli sama kuin vuonna 2008. Vuoden 2013 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan 18 prosenttia naispalkansaajista ja 12 prosenttia miespalkansaajista – yhteensä 15 prosenttia kaikista palkansaajista – työskenteli määräaikaisena.

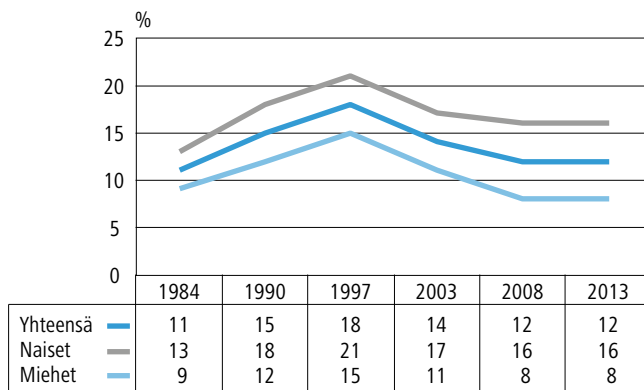
Työolotutkimuksessa määräaikaisten palkansaajien osuus on perinteisesti hieman pienempi kuin se on työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvoissa. Tämä johtuu siitä, että määräaikaisten palkansaajien osuus vaihtelee jonkin verran vuodenajasta riippuen. Koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöt nostavat määräaikaisten osuutta kesäkuukausina, ja tämä heijastuu myös vuosikeskiarvoon. Myös nuorten keskimääräistä alhaisempi vastausosuus työolotutkimuksessa, missä lukuja ei korjata korjauskertoimin kuten työvoimatutkimuksessa, vaikuttaa siihen, että määräaikaisten osuus on alhaisempi työolotutkimuksessa – määräaikaisuushan yhdistyy usein juuri nuoruuteen. Osavaikutus voi olla silläkin, että kaikkein lyhyintä osa-aikatyötä tekevät palkansaajat eivät ole työolotutkimuksen aineistossa mukana. (Kuvio 5.2.)

Määräaikaiset työsuhteet ja niihin liittyvät epäkohdat nousivat vuosituhannen vaihteessa vilkkaan keskustelun ja tutkimuksen aiheeksi. Ilmiöön havahduttiin myös poliittisella tasolla, ja määräaikaisten työsuhteiden käytön sääntelyä on

### Kuvio 5.2

Määräaikaisten osuus palkansaajista.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



lisätty 2000-luvulla useaan otteeseen samalla kun määräaikaisten työskentelevien palkansaajien asemaa on pyritty parantamaan.

Huolimatta 2000-luvulla tapahtuneesta vähenemisestään määräaikaisten työsuhteet ovat edelleen yleisempiä Suomessa kuin EU-maissa keskimäärin. Suomalaisille erityistä on se, että sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on meillä poikkeuksellisen suuri. Vuoden 2013 viimeisellä neljänneksellä määräaikaisten palkansaajien osuus oli EU-28 maissa keskimäärin 14,5 prosenttia naispalkansaajien ja 13,5 prosenttia miespalkansaajien joukossa. Vastaavat luvut Suomessa olivat 18,3 ja 12,2 prosenttia. (Eurostat.)

Sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on erityisen suuri 25–44-vuotiaiden joukossa. Tässä ikäryhmässä määräaikaisten osuus on noin kaksinkertainen naisilla miehiin verrattuna. (Kuvio 5.3.)

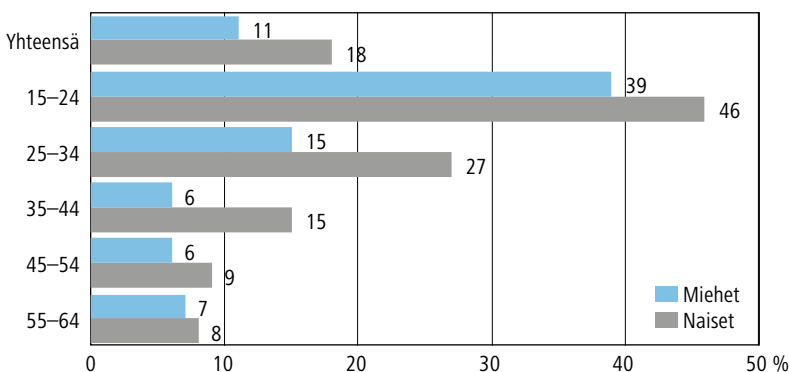
Määräaikaisten palkansaajien osuuksissa on suuret erot eri sektoreiden välillä. Vuoden 2013 aineistossa yliopiston palkansaajista 43 prosenttia työskenteli määräaikaisten, kuntasektorin palkansaajista 20 prosenttia, valtiosektorin palkansaajista 13 prosenttia ja yksityissektorilla kahdeksan prosenttia. Määräaikaisten osuus nousee erityisen korkeaksi terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden eli lääkäreiden joukossa (30 %). Osuus on parinkymmenen prosentin luokkaa myös seuraavissa ammattiryhmissä: opettajat, lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat ja asiantuntijat, hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät, siivoajat, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä maa- ja metsätalouden työntekijät.

Määräaikaisten palkansaajien ryhmä on hyvin heterogeeninen. Joissakin tilanteissa työsuhteen määräaikaisuus on myös toivottu, elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto. Vuoden 2013 viimeisellä neljänneksellä 71 prosenttia määräaikaista kertoi työskentelevänsä määräaikaista työsuhteesta siksi, ettei pysyvää työtä ollut saatavilla (naiset 72 %, miehet 68 %); joka viidennelle (20 % molemmat sukupuolet) se oli itse haluttu vaihtoehto, ja prosentille, parille kyseessä oli koeaika. Prosentti ei osannut sanoa.

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja niiden keskittymistä naisiin selittävät Suomessa osaltaan työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin

### Kuvio 5.3

Määräaikaisten palkansaajien osuus ikäryhmittäin.  
Työvoimatutkimuksen IV neljännes 2013



aloihin yhdistettynä naisten pitämiin pitkiin perhevapaisiin. Koska perhevapaalle jää yleensä äiti eikä isä, perhevapaasijaisten tarve keskittyy erityisesti naisvaltaisille aloille. Näissä naisten töissä vapaalle jäävää työntekijää tulee paikkamaan tyypillisesti toinen nainen, joka palkataan pestiinsä vain perhevapaan ajaksi. Ilmiöön on kiinnitetty 2000-luvulla yhä enemmän huomiota, ja monissa julkisen sektorin suuremmissa työorganisaatioissa on otettu enenevästi käyttöön järjestelyjä, joiden avulla perhe- ja muita vapaita sijaistavia henkilöitä voidaan palkata toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin.

Sijaisuus on kuitenkin vain yksi syy määräaikaisten työsuhteiden taustalla. Kaikista määräaikaisista naispalkansaajista vain 37 prosentilla määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus vuonna 2013 – tämä oli prosentti vähemmän kuin vuosina 2003 ja 2008. Miehistä sijaisuutta tekee vain 12 prosenttia. Miehet on palkattu määräaikaisiksi yleisimmin tehtävän projektiluonteisuuden tai rahoituksen katkonaisuuden vuoksi (19 %). Naisilla projektiluonteisuus on määräaikaisuuden syynä 13 prosentille. Lähes yhtä suuri osuus naisista (15 %) kuin miehistä (16 %) toteaa määräaikaisuuden perusteeksi sen, että kyse on määräaikaisesta virasta tai työstä tai että tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa. Miehillä määräaikaaisuudessa on kyse kausiluonteisesta tai urakatyöstä useammin kuin naisille, ja myös koeaika on miehille tyypillisempi syy määräaikaaisuuteen kuin naisille. (Taulukko 5.2)

Vaikka työsopimuslaki velvoittaa, että työsuhde voidaan solmia määräaikaiseksi vain perustellusta syystä, noin joka kymmenes (molemmat sukupuolet 11 %) määräaikainen palkansaaja ei ole saanut työnantajaltaan näitä perusteluja sen enempää kirjallisesti kuin suullisestikaan. Osuus on kuitenkin laskenut 15 prosentista vuoden 2008, samalla kun kirjallisesti perustelut saaneiden määräaikaisten osuus on noussut 53 prosentista 57 prosenttiin. Naisille kirjallinen peruste on annettu useammin (58 %) kuin miehille (54 %). Kuitenkin juuri miehillä kirjallisten perusteiden saaminen on yleistynyt merkittävästi, 45 prosentista vuonna 2008 aina 54 prosenttiin vuonna 2013. Naisilla kasvu on ollut 56 prosentista 58 prosenttiin. Noin joka kolmas (32 %) määräaikainen on saanut määräaikaaisuutensa perusteet suullisena eikä osuus ole muuttunut vuodesta 2008. Miehillä tämä on tavallisempaa (34 %) kuin naisille (31 %).

## Taulukko 5.2

Määräaikaisuuden peruste.

*Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimus 2013*

	Yhteensä	Naiset	Miehet
	%	%	%
Sijaisuus	29	37	12
Projekti, katkonainen rahoitus	15	13	19
Määräaikainen työ/ tehtävää ei haluttu vakinaistaa	15	15	16
Kausityö, urakka	7	5	11
Työllistetty	5	5	6
Oppisopimus, harjoittelu	5	5	6
Tuntiopettaja	3	2	4
Kutsuttaessa töihin tuleva	3	4	2
Avoimen viran hoito	3	2	3
Koeaika	2	1	5
Epäpätevyys	2	2	2
Muu	11	11	12
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



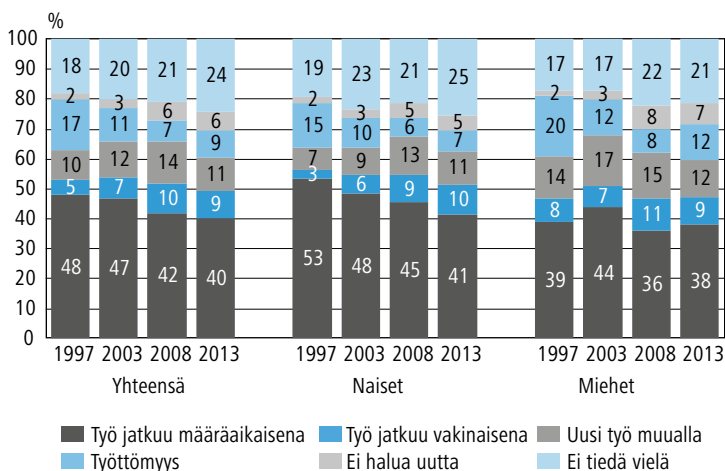
Tutkimuksessa on keskusteltu paljon siitä, onko määräaikaisuus ansa vai astinlauta vakaammille työmarkkinoille. Työolotutkimus tarjoaa tietoa siitä, miten määräaikaiset palkansaajat näkevät asemansa työmarkkinoilla tulevaisuudessa, määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Yleisin tilanne on se, että työn arvellaan jatkuvan nykyisessä työpaikassa uudella määräaikaisella työsuhteella. Lainsäädännössä määräaikaisten työsuhteiden niin sanottuun ketjuttamiseen on enenevästi puututtu, ja tulokset näyttävätkin, että tällainen ketjuttaminen on jatkuvasti vähentynyt naisilla reilun 15 vuoden aikana. (Kuvio 5.4.) Miesten osalta tilanne on sen sijaan jossain määrin vaihdellut. Vuonna 2008 aiempaa useampi uskoi, että työsuhde vakinaistetaan nykyisessä työpaikassa. Naisten joukossa näin uskovien osuus kasvoi vielä 2008–2013, mutta miehillä osuus väheni. Sekä naisista että miehistä aiempaa harvempi arveli vuonna 2013 jatkavansa toisessa työpaikassa nykyisen työsuhteen jälkeen.

Työttömyyteen varautuvien osuus on ollut 2000-luvulla selvästi pienempi kuin vuonna 1997, mutta vuosien 2008–2013 välillä työttömyyteen valmistautuvien osuus on jälleen kasvanut etenkin miehillä. Osa määräaikaisista ei edes haluaisi uutta työtä nykyisen työsuhteen päätyttyä: heillä on lähitulevaisuuden suhteen muita suunnitelmia. Hyvin yleistä on myös se, ettei tiedetä, mitä määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuu. Tämä on tilanne noin joka neljännellä määräaikaisella palkansaajalla – naisilla useammin (25 %) kuin miehillä (21 %).

Kulloisetkin talous- ja työmarkkinanäkymät heijastuvat määräaikaisten palkansaajien arvioihin tulevaisuudestaan määräaikaisen työsuhteen jälkeen. Erityisesti miesten vastausten jakautumiseen vaikuttaa myös se, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän miesjoukon rakenne vaihtelee melko lailla yleisestä työmarkkinatilanteesta riippuen. Samalla tapaa heidän osuutensa kaikista miespalkansaajista vaihtelee. ”Hyvinä” aikoina määräaikaisia töitä tekevät miehet

#### Kuvio 5.4

Mitä arvelee tapahtuvan työsuhteen päätyttyä.  
Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimukset 1997–2013



ovat keskimäärin nuorempia ja useammin perheettömiä kuin synkempien työmarkkinanäkymien aikaan, jolloin miesten määräaikaisten työsuhteiden osuus on ylipäänsä korkeampi.

Talouden suhdannevaihtelut näkyvät erityisen hyvin määräaikaisten palkansaajien aiemmassa työllisyydessä, etenkin kun tarkastellaan miehiä. Kun vuonna 1997 ainoastaan joka kolmas (33 %) vähintään 30-vuotiaista määräaikaisista palkansaajista oli ollut työssä edellisen kalenterivuoden aikana täydet 12 kuukautta (mukaan lukien loma), vastaava osuus nousi 46 prosenttiin vuonna 2003 ja edelleen 57 prosenttiin vuonna 2008. Talouden uusi taantuma näkyy siinä, että osuus oli laskenut 51 prosenttiin vuonna 2013.

Tämä takapakki on kohdistunut kuitenkin pelkästään miehiin. Edeltävänä vuonna täydet 12 kuukautta työssä olleiden määräaikaisten osuus oli noussut vuosina 2003–2008 miehillä 57 prosentista 66 prosenttiin, mutta se putosi vuonna 2013 takaisin 59 prosenttiin. Naisilla osuus sen sijaan nousi ensin 41 prosentista (2003) 54 prosenttiin (2008) ja vuonna 2013 tästä edelleen 58 prosenttiin.

Vuoden 2013 tutkimuksessa reilu kolmannes (35 %) määräaikaisista palkansaajista oli työpaikassaan ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa; miehille tämä oli yleisempää (40 %) kuin naisille (34 %). Osuus oli laskenut molemmilla sukupuolilla vuodesta 2008 (miehet 48 %, naiset 39 %). Toisaalta naisten keskuudessa vähintään viiden peräkkäisen työsuhteen ketjut ovat vähentyneet: vuonna 2008 naismääräaikaisista 28 prosenttia, mutta vuonna 2013 enää 24 prosenttia oli vähintään viidennessä peräkkäisessä työsuhteessa nykyiseen työnantajaansa. Miehillä sen sijaan vastaava osuus on kasvanut 16 prosentista 20 prosenttiin.

Naisten ja miesten tilanne on lähentynyt myös sen suhteen, monessako määräaikaisessa työsuhteessa he ovat edeltävien 12 kuukauden aikana työskennelleet. Niiden naisten osuus, joilla työsuhteita on ollut vähintään viisi, on laskenut 10 prosentista yhdeksään prosenttiin, mutta miehillä osuus on noussut neljästä prosentista seitsemään prosenttiin. Niiden naisten osuus, joilla kyseessä on vasta ensimmäinen määräaikainen työsuhde, on noussut yhdellä prosenttiyksiköllä 37 prosenttiin, mutta miehillä osuus on laskenut 43 prosentista 40 prosenttiin.

Kuinka kauan määräaikaisissa työsuhteissa sitten tyypillisesti työskennellään? Vuoden 2013 työolotutkimuksen määräaikaisista palkansaajista kahdeksan prosenttia oli työskennellyt elämänsä aikana vasta alle vuoden verran määräaikaisina eli he olivat todennäköisesti työuraansa aloittelevia. Toisaalta naisista 20 prosenttia ja miehistä 24 prosenttia laski työskennelleensä vähintään 10 vuotta määräaikaisissa työsuhteissa. Vuoden 2008 aineistoon verrattuna vuoden 2013 määräaikaiset olivat työskennelleet keskimäärin pidempään määräaikaisissa työsuhteissa kuin vuoden 2008 aineiston määräaikaiset. (kuvio 5.5.)

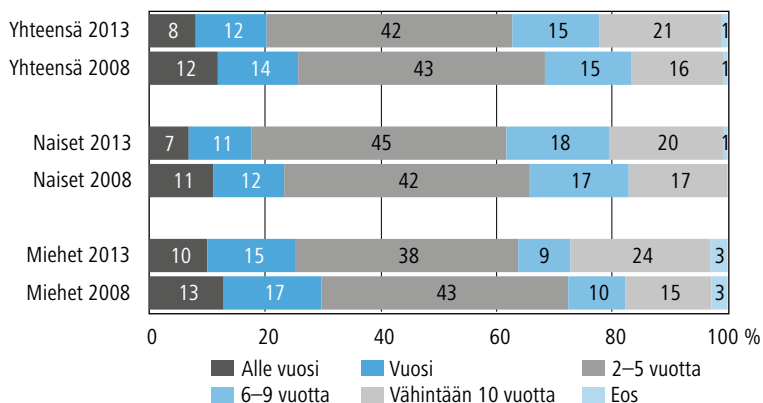
Työolotutkimuksessa on esitetty määräaikaisille palkansaajille heidän asemaansa ja tilannettaan koskien erinäisiä väittämiä, jotka ovat syntyneet vuoden 1997 työolotutkimuksen yhteydessä tehdyn laadullisen tutkimuksen haastattelujen perusteella. Näiden väittämien avulla on mahdollista tarkastella määräaikaisten palkansaajien suhtautumista työmarkkina-asemaansa sekä heidän kokemuksiaan asemastaan työyhteisössä.

Kuvio 5.6 näyttää, että suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen on muuttunut kaiken kaikkiaan myönteisemmäksi tutkimusjakson aikana. Naisilla on kielteisempi näkemys määräaikaisuudesta kuin miehillä, mutta toisaalta suku-

**Kuvio 5.5**

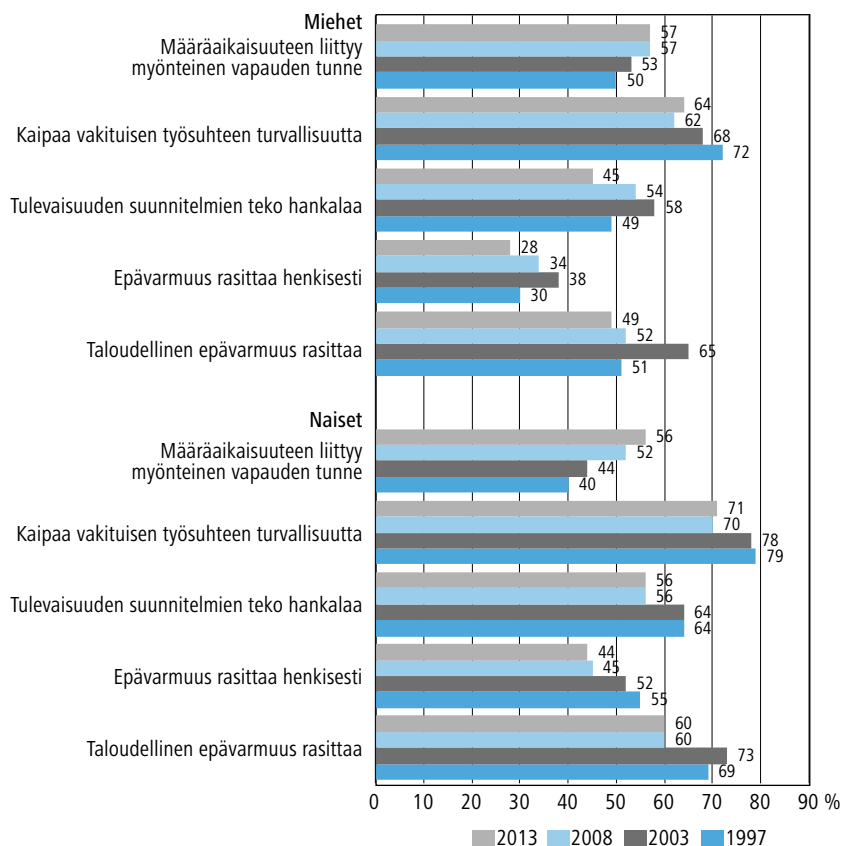
Työskentelyvuodet määräaikaisena.

Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimus 2008 ja 2013

**Kuvio 5.6**

Suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen.

Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimukset 1997–2013



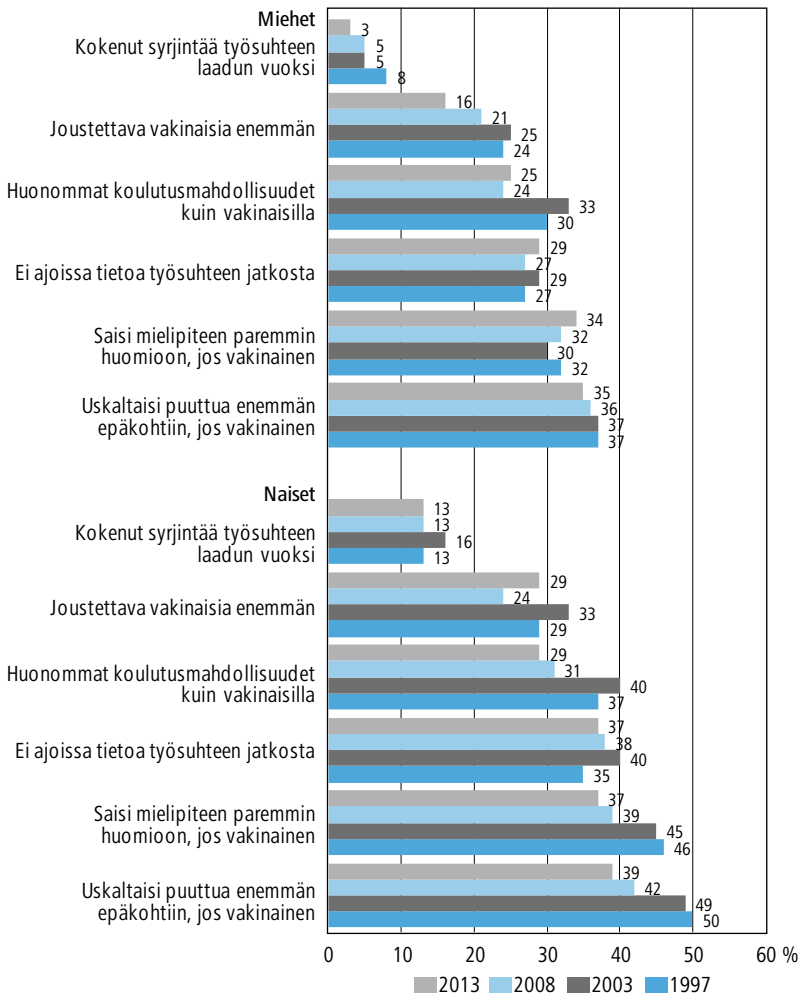
puolten välillä ei ole enää eroa siinä, moniko kokee määräaikaaisuuteen liittyvän myönteisen vapauden tunteen – aiemmin tämä yhdistyi ennen kaikkea miehiin.

Naiset kokevat myös asemansa määräaikaisena vähemmän kielteisesti kuin viisi vuotta aiemmin. Miehillä kehitys ei ole ollut yhtä johdonmukainen. Naisten ja miesten vastaukset ovat lähestyneet kuitenkin toisiaan monissa kohdin, missä ennen oli suuri ero. (Kuvio 5.7.)

### Kuvio 5.7

Koettu asema työyhteisössä.

Määräaikaiset palkansaajat. Työolotutkimukset 1997–2013



## Vuokratyö

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Se on työmarkkinoilla suhteellisen uusi ilmiö, josta on alettu kerätä tietoa työvoimatutkimuksessa vasta vuodesta 2008 alkaen. Tuolloin vuokratyötä koskevia kysymyksiä lisättiin myös työolotutkimukseen.

Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on pysytellyt noin prosentin eli vajaan 30 000 hengen tuntumassa vuosina 2009–2013. Vuokratyöntekijöissä on yhtä paljon miehiä kuin naisia. Vuokratyö on yleisintä 15–24-vuotialla nuorilla, joista noin viisi prosenttia tekee vuokratyötä. Vuokratyö jakaantuu monille toimialoille, mutta on yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa.

Myös työolotutkimuksissa 2008 ja 2013 noin prosentti vastaajista teki vuokratyötä. Työolotutkimuksen aineiston koon huomioon ottaen kyse on lukumäärällisesti varsin pienestä joukosta. Vuoden 2008 aineistoon sisältyy 25 vuokratyötä tekevää naista ja 26 miestä, vuoden 2013 aineistoon 22 naista ja 27 miestä. Tämän kokoisella joukolla ei voi tuottaa luotettavaa analyysia, mutta jotain oletuksia sen perusteella voi esittää.

Vaikka vuokratyön yleisyydessä ei näytä tapahtuneen muutosta, työolotutkimuksen aineisto antaa esimerkiksi viitteitä siitä, että vuonna 2013 vuokratyön tekeminen on aiempaa harvemmin oma valinta. Tämä on sikäli loogista, että vuoden 2008 tutkimus kerättiin alkuvuodesta hyvän työllisyystilanteen vielä vallitessa, mutta vuoden 2013 työmarkkinatilanne oli huomattavasti synkempi. Vuoden 2008 aineistossa joka kolmas vuokratyöntekijä (31 %) sanoi tekevänsä vuokratyötä siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla, mutta vuonna 2013 vastaava osuus oli lähes kaksinkertainen (61 %). Vuonna 2008 vuokratyöntekijöistä 43 prosenttia sanoi tekevänsä vuokratyötä omasta halustaan, vuonna 2013 vastaava osuus oli 24 prosenttia. Vuokratyön taustalta löytyi ”muu syy” joka neljännellä (25 %) vuokratyöntekijällä vuonna 2008, ja 14 prosentilla vuonna 2013.

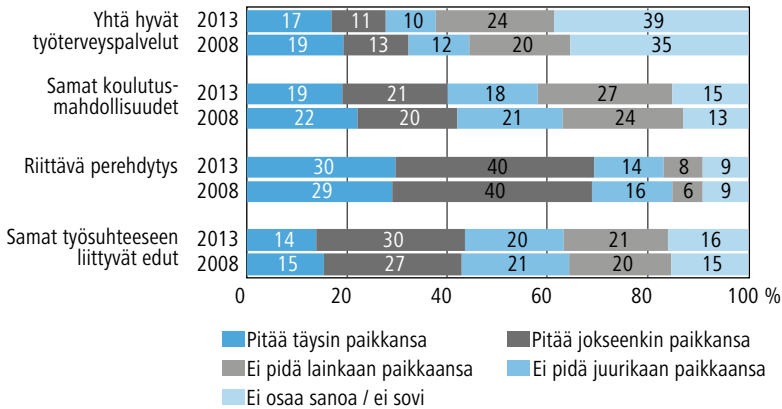
Vuokratyötä voi tarkastella myös toisesta näkökulmasta. Vuosina 2008 ja 2013 kaikilta palkansaajilta on kysytty sitä, käytetäänkö heidän työpaikallaan vuokratyövoimaa. Osuus on pysynyt jotakuinkin samana (26 % vuonna 2008, 25 % vuonna 2013). Miesten työpaikoilla vuokratyöläisiä on useammin (28 %) kuin naisten työpaikoilla (22 %); yksityissektorilla (29 %) yleisemmin kuin kuntasektorilla (17 %) tai valtiolla (11 %) puhumattakaan yliopistoista (6 %). Vuokratyön käyttö on sitä yleisempää, mitä isommista työpaikoista on kyse. Noin joka kymmenennellä (11 %) alle kymmenen hengen työpaikassa työskentelevistä on vuokratyöntekijä työtoverinaan, mutta yli 250 hengen työpaikoissa osuus on 38 prosenttia. Toimihenkilöistä 22–23 prosenttia kertoo, että työpaikalla käytetään vuokratyövoimaa, työntekijöistä 27 prosenttia.

Niitä palkansaajia, joiden työpaikalla käytetään vuokratyövoimaa, pyydettiin arvioimaan vuokratyöntekijöiden asemaa työpaikalla. Väittämät koskivat vuokratyöntekijöiden etujen, koulutusmahdollisuuksien sekä työterveyshuollon yhteneväisyyttä ”talon väkeen” verrattuna, sekä vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä. On syytä huomata, että varsin moni vastaaja ei osannut ottaa kantaa väittämiin.

**Kuvio 5.7**

Vuokratyöntekijöiden asema työpaikalla suhteessa ”talon väkeen”.

Palkansaajat joiden työpaikka käyttää vuokratyövoimaa. Työolotutkimus 2008 ja 2013



Vuokratyöntekijöiden **riittävä perehdyttäminen työtehtäviin** näytti olevan väittämässä mainituista seikoista parhaiten toteutunut. Ainoastaan noin joka viides palkansaaja arveli, ettei perehdytys ollut riittävää – minkä lisäksi noin joka kymmenes ei osannut ottaa kantaa. Jotakuinkin puolet niistä, jotka ilmaisivat näkemyksensä **työsuhteeseen liittyvien etujen** yhteneväisyydestä, piti vuokratyöntekijöiden tilannetta yhtä hyvänä taloon väkeen verrattuna, toinen puoli taas ei. **Koulutusmahdollisuuksia** piti yhtä hyvänä vajaa puolet väittämään kantaa ottaneista, ja myös **työterveyshuollon** tasa-vertaisuutta koskevat näkemykset jakautuivat tasan, sikäli kun asiaa on osattu arvioida. Juuri tämän seikan kohdalla esiintyy eniten epätietoisuutta. (Kuvio 5.8.)

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

## 6 Muutoksia työorganisaatioissa

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

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on ratkaisevaa, miten erilaiset muutokset viedään läpi. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet **työntekijöiden määrän muutokset**, irtisanomiset, lomautukset ja erilaiset muut järjestelyt työntekijöiden määrällisen jouston aikaansaamiseksi. 2000-luvulle tultaessa oli jo ohitettu tuntuvimmat laman aiheuttamat henkilöstövähennykset. Viimeisin tutkimus 2013 osoittaa, että henkilöstövähennykset ovat taas yleistyneet tuntuvasti (kuvio 6.1). Kaikista palkansaajista 27 prosenttia sanoo työpaikallaan vähennetyt henkilöstöä viimeisten kolmen vuoden aikana. Miesten työpaikoilla vähennykset ovat olleet yleisempiä kuin naisten työpaikoilla (29 % vs. 26 %).

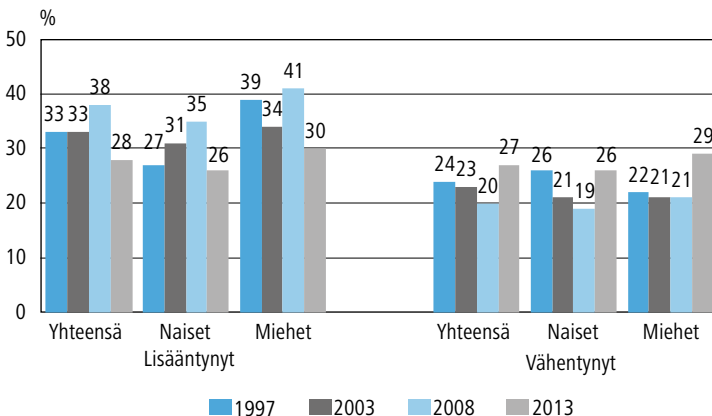
Heikko taloustilanne näkyy varsin selvästi myös osuuksissa, jotka kuvaavat henkilöstömäärän lisäyksiä. Näin vastanneiden osuudet ovat pudonneet erittäin selvästi: kaikissa palkansaajissa 38 prosentista 28 prosenttiin. Tässäkin suhteessa miesten työllisyys näkyy heikompana kuin naisten, sillä heillä työntekijämäärien lisäyksistä kertovien osuus on pudonnut 41 prosentista 30 prosenttiin. Naisilla vastaava muutos on 35 prosentista 26 prosenttiin.

**Tavat, millä tavoin työntekijöitä on vähennetty**, näkyvät kuviosta 6.2. Osuudet on laskettu kaikista palkansaajista, joista 26 prosentin työpaikalla on irtisanottu työntekijöitä ja 23 prosentin työpaikalla on vähennetty työntekijöitä

**Kuvio 6.1**

Työntekijöiden määrän muutos toimipaikalla.

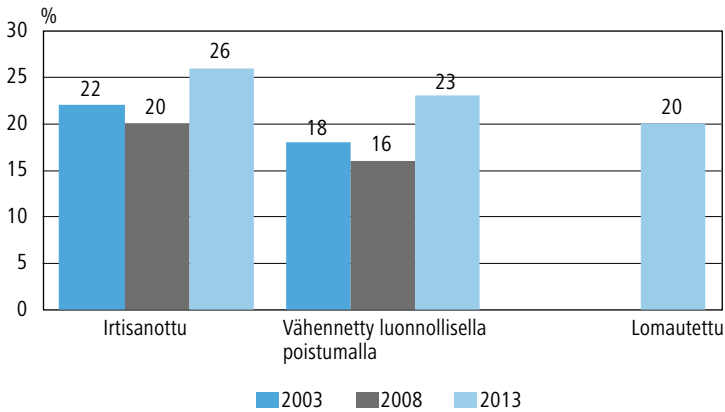
*Muutos viimeisten kolmen vuoden aikana. Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013*



**Kuvio 6.2**

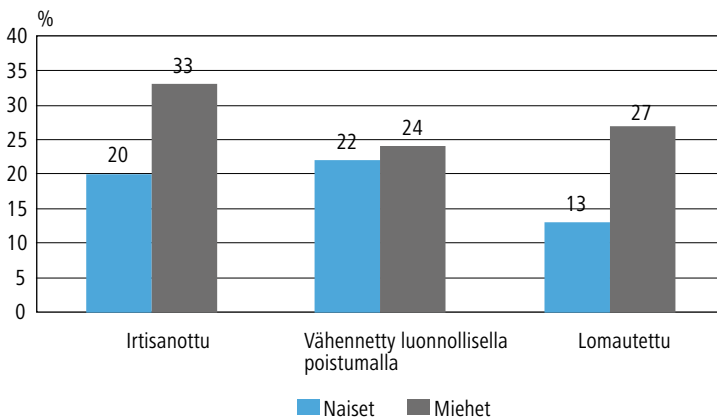
Työntekijämäärän vähentämistavat.

Työpaikalla tehdyt muutokset kolmen viime vuoden aikana. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 6.3**

Työntekijämäärän vähentämistavat sukupuolen mukaan.

Muutos kolmen viime vuoden aikana. Työolotutkimus 2013



käyttämällä luonnollista poistumaa eli että poislähteneiden tilalle ei ole palkattu uusia. Lomautuksista kysyttiin nyt 2013 tutkimuksessa ensimmäisen kerran. Joka viidennen palkansaajan työpaikalla oli tehty lomautuksia. On huomattava, että samoilla työpaikoilla on voitu käyttää useampia vähentämistapoja.

Sukupuolten eroja kuvaavan kuvion (kuvio 6.3.) mukaan on nähtävissä, että sekä irtisanomisten yleisyydessä että lomautuksissa miesten työpaikat näyttävät paljon epävarmemmilta kuin naisten työpaikat. Miesten työpaikoilla on toteutettu irtisanomisia selvästi enemmän (33 % vs. 20 %). Samoin lomautukset ovat paljon tyypillisempiä (27 % vs. 13 %).

Sektorin mukaan tarkasteltuna **irtisanominen** keskittyy yksityiseen sektoriin (36 %). Valtiolla osuus on 17 prosenttia ja kunnissa vain 8 prosenttia. Tässä ulkomaisessa omistuksessa olevat työpaikat ovat johtoasemissa, sillä niissä työs-



kentelevistä miltei puolet (47 %) sanoo työntekijöitä irtisanotun viimeisten kolmen vuoden aikana. Luonnollista poistumaa on vuoden 2013 tutkimuksen mukaan käytetty selvästi eniten valtiosektorilla (39 %). Kaikkien palkansaajien keskuudessa osuus on vain 23 prosenttia. Miesten työpaikoilla tätä menettelyä on käytetty vain vähän enemmän kuin naisten (24% vs. 22%). Omistajuuden mukaan myös luonnollisen poistuman käyttö on keskimääräistä tyypillisempää ulkomaisessa omistuksessa olevilla työpaikoilla (30 %).

Se, että muutoksia tapahtuu työpaikoilla jatkuvasti, näkyy hyvin oheisesta kuvioista 6.4, joka esittää **millaisia suurehkoja muutoksia työpaikoilla on tapahtunut tai tapahtumassa**. Noin puolet palkansaajista raportoi muutoksista esimiehissä ja johdossa (53 %) ja tietojärjestelmissä (41 %). Yli kolmasosa (34%) palkansaajista raportoi tapahtuneista tai tulossa olevista muutoksista asiakasryhmissä tai tuotteissa. Vuoden 2008 tutkimukseen lisättiin vielä vaihtoehto ”muut suurehkot organisaatiomuutokset”, joita nyt 2013 oli tapahtunut tai tulossa 40 prosentilla palkansaajista. Muutokset työpaikoilla eivät tunne juuri lainkaan eroja nais- ja miestyöpaikkojen välillä, vaan molemmat sukupuolet jakavat kokemuksen.

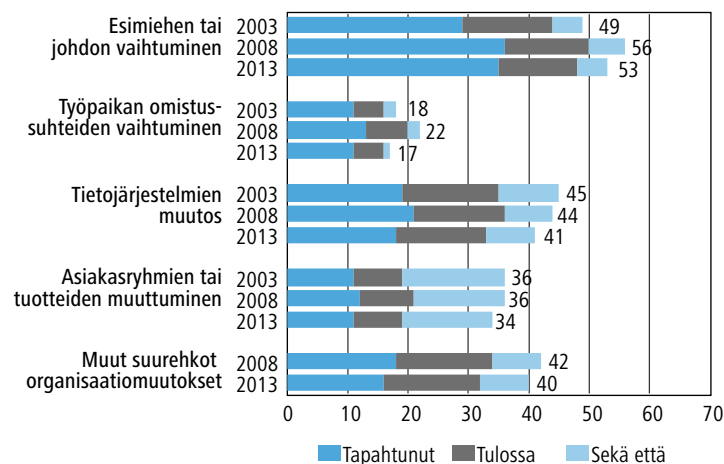
Sektoreittain mielenkiintoista on, että julkisella sektorilla odotetaan tapahtuvaksi enemmän esimiesten tai johdon muutoksia kuin yksityisellä sektorilla (valtiosektori 27 %, kunnat 18 % ja yksityinen 9 %). Voi tietenkin olla, että julkisella puolella tiedetään enemmän odotettavissa olevista muutoksista.

Myös tietojärjestelmien muutoksia on tapahtunut tai niitä odotetaan tavallista enemmän valtiolla (66 %) verrattuna kuntiin (42 %) ja yksityiseen sektoriin (39 %). Tietojärjestelmien muutokset ja johdon sekä esimiesten vaihtumiset keskittyvät toisaalta yksityisellä sektorilla työpaikkoihin, jotka eivät ole puhtaasti suomalaisessa omistuksessa. Tapahtuneita ja tulossa olevia tietojärjestelmämuutoksia on kotimaisissa yrityksissä olevilla 35 prosentilla, kun ulkomaisilla yrityksillä luku on 51 prosenttia. Johtajien vaihtumisessa vastaavat osuudet ovat 44

#### Kuvio 6.4

Suurehkoja muutoksia työpaikalla viime- tai lähivuosina.

Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



ja 64 prosenttia. Ulkomaisissa yrityksissä tieto muutoksista keskittyy jo tapahtuneisiin muutoksiin, mikä viittaa siihen, että etukäteistietoa ei ole yhtä paljon kuin kotimaisissa yrityksissä.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa vastaukset **työnantajan koti- tai ulkomaisuudesta** jakautuivat seuraavasti: ”yritys ulkomaisessa omistuksessa” 20 prosenttia yksityisen sektorin vastaajista (12 % kaikista palkansaajista), ”kotimaisessa omistuksessa” 75 prosenttia (45 % kaikista) ja ”vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa” 5 prosenttia (3 % kaikista). Jo noin viidesosa yksityisen sektorin työntekijöistä toimii siis yrityksissä, jotka ovat ulkomailta käsin johdettuja. Tällä seikalla on myös selviä vaikutuksia työoloihin, kuten edellä olevat tulokset osoittavat.

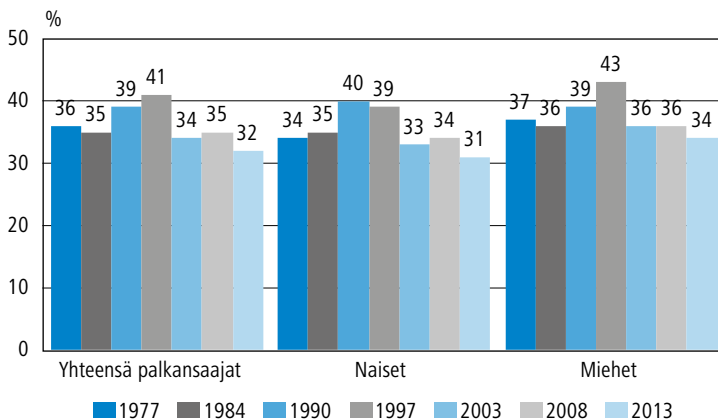
**Tieto työtä koskevista muutoksista** ja sen väheneminen oli eräs hätkähdyttävimpiä tuloksia työolotutkimuksen edellisissä haastatteluissa vuonna 2003 ja 2008. Tällä kertaa tiedonsaanti näyttää jälleen vähentyneen. Oheisessa kuviossa 6.5 on kuvattuna osa kysymystä, joka koskee tiedon saamista työtä koskevista muutoksista. Vastausvaihtoehdot ja vuoden 2013 tulokset olivat: ”Jo suunnitteluvaiheessa” (32 %), ”vähän ennen muutosta” (41 %) ja ”vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen” (25 %). Toisin sanoen joka neljäs palkansaaja joutuu kohtaamaan muutokset ilman etukäteisinformaatiota. Tässä asiassa on yllättävän selvä muutos tapahtunut vuoden 1997 tilanteesta. Jo suunnitteluvaiheessa sanoi tuolloin saavansa tietoa 41 prosenttia palkansaajista, nyt siis enää 32 prosenttia.

Kun tätä asiaa tutkitaan tarkemmin, näkyy, että vastaajan asema työorganisaatiossa vaikuttaa selvästi tiedonsaantiin. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 44 prosenttia saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa, vastaava osuus työntekijäasemassa olevien ryhmässä on vain 22 prosenttia. Sukupuolenkin mukaan erot näissä ryhmissä ovat varsin selviä: osuus on ylempien toimihenkilömiesten ryhmässä 49 prosenttia ja ylempien toimihenkilönaisten vastaavasti 38 prosenttia. Toisaalta juuri ylemmillä toimihenkilömiehillä tiedonsaanti on vaikeutunut edellisestä tutkimuskerrasta, 52 prosentista 49 prosenttiin.

### Kuvio 6.5

Tieto työtä koskevista muutoksista.

Saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa. Työolotutkimukset 1977–2013.



Yksityisen sektorin työntekijät kokivat suurimman vähennyksen muutosten tiedottamisessa etukäteen vuodesta 1997 vuoteen 2013: 41 prosentista 31 prosenttiin. Valtiosektori kunnostautui vielä vuoden 2003 tutkimuksen aikoihin tiedottamisessa, sillä se oli lisännyt tiedottamistaan verrattuna edelliseen tutkimuskertaan (1997): muutos oli 41 prosentista 49 prosenttiin. Nyt sekkin on palannut aiemmalle tasolle, ensin 40:een, sitten 43 prosenttiin.

Koulutuksen mukaan eroja löytyy siten, että 45 prosenttia korkean asteen tutkinnon suorittaneista miehistä saa tietoa muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, mutta vain 26 prosenttia keskiasteen tutkinnon suorittaneista naisista on jo suunnitteluvaiheessa mukana.

## *Työn organisoinnin muutoksia*

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

Työn organisoinnin muutoksissa on edelleen hyvin keskeistä **työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvan arvioinnin lisääntyminen**, mitä oli tapahtunut palkansaajista 60 prosentin työpaikalla. Sen sijaan töiden **ulkoistaminen** alihankkijoille ei ole ollut aivan yhtä yleistä. Ulkoistamisen lisääminen on tuttua 23 prosentille palkansaajista. (Kuviot 6.6 ja 6.7.) Kysymystä on täsmennetty vuoden 2003 tutkimuksesta lähtien siten, että kun aiemmin kysyttiin muutoksia ”viime vuosina”, niin nyt niitä kysyttiin ”viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana”. Tämä muutos tuskin on mitenkään vaikuttanut tuloksiin, mutta täsmällinen kysymys on vastaajalle helpompi.

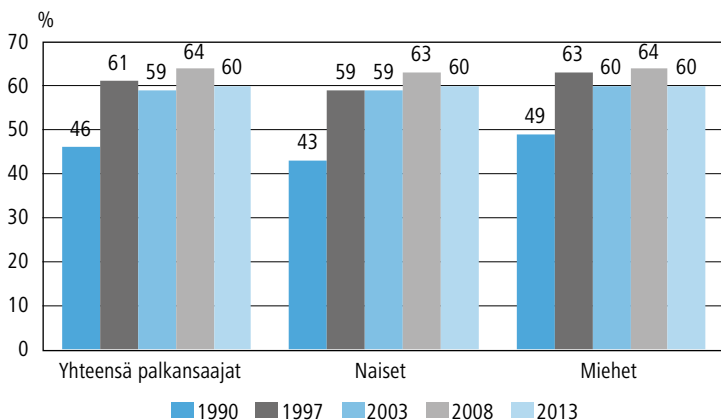
Tehostunut tuottavuustarkkailu on koskenut viimeisimmässä tutkimuksessa erityisesti yliopistosektoria, sillä sen palkansaajista 69 prosenttia ilmoitti tällaisesta tehostamisesta, kun vastaava osuus valtiolla on 61 prosenttia, kunnissa 58 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 60 prosenttia. Kaikilla sektoreilla on laskua edellisestä tutkimuskerrasta.

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

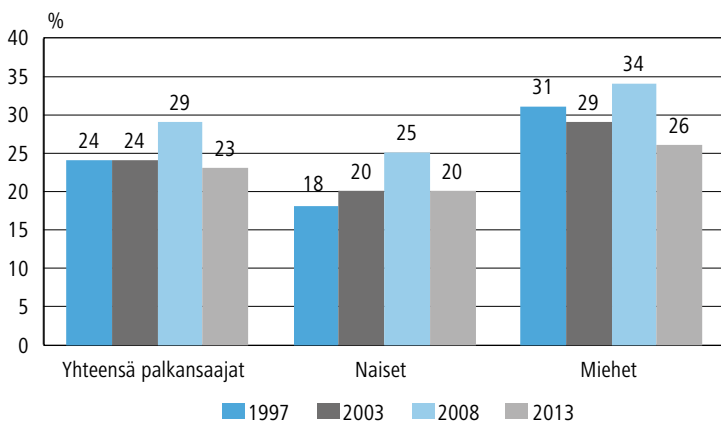
Yksityisellä sektorilla on selkeä ero tässäkin asiassa sen mukaan, onko kyse ulkomaisesta vai kotimaisesta työnantajasta. Ulkomaisissa yrityksissä tuottavuustarkkailua on lisätty eniten, 74 prosenttia vastaajista sanoi näin tapahtuneen, kun suomalaisissa firmoissa luku on vain 56 prosenttia. Tämä sama jako näkyy myös

**Kuvio 6.6**

Lisätty työn tuottavuusarviointia viime vuosina.  
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

**Kuvio 6.7**

Lisätty töiden ostamista ulkopuolelta.  
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013



töiden ulkoistamisessa, jota ovat lisänneet eniten ulkomaiset yritykset, ainakin työntekijöiden kokemuksen mukaan (33 %). Suomalaisissa yrityksissä vastaava osuus on 22 prosenttia. Toisaalta valtio näyttää lisänneen eniten ulkoistamista, sillä 30 prosenttia sen työntekijöistä arvioi näin tapahtuneen. Kunnissa osuus on 19 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 24 prosenttia.

## 7 Kehittymismahdollisuudet työssä

Jatkuva kehittyminen ja kouluttautuminen työelämässä on viime vuosien keskusteluissa tullut hyvin voimakkaasti esiin sekä Suomessa että Euroopan unionissa. Puhutaan ammattitaitovaatimusten jatkuvasta kasvusta ja elinikäisen oppimisen tarpeellisuudesta. Erityinen huoli on ollut sellaisista työelämässä olevista ja työtömistä, joilla ei ole mitään perusasteen järkeistä tutkintoa. Työssä kehittyminen on myös asia, jota palkansaajat arvostavat erittäin paljon. Kun on tutkittu työtyytyväisyyttä, työpaikan vaihtohalukkuutta tai työurien jatkamishalukkuutta, tulee aina esiin, että juuri töiden sisältämät kehittymismahdollisuudet korreloivat eniten näiden tekijöiden kanssa.

Työolotutkimuksissa on aivan alusta pitäen, vuodesta 1977, esitetty kysymyksiä siitä, miten erilaiset etenemis- kehitys- ja kouluttautumismahdollisuudet työpaikoilla koetaan. Näistä kaikkein alhaisimmat pisteet saa käsitys **etenemismahdollisuuksista** (kuvio 7.1). Etenkin naiset ovat kaikkina ajankohtina kokeneet ne huonoina ja huonompina kuin miehet. Viimeisimmässä, vuoden 2013 tutkimuksessa naisten ja miesten ero tässä suhteessa on taas hieman kasvanut, sillä miehistä 15 prosenttia pitää etenemismahdollisuuksiaan hyvinä, kun naisten keskuudessa sama osuus on 12 prosenttia.

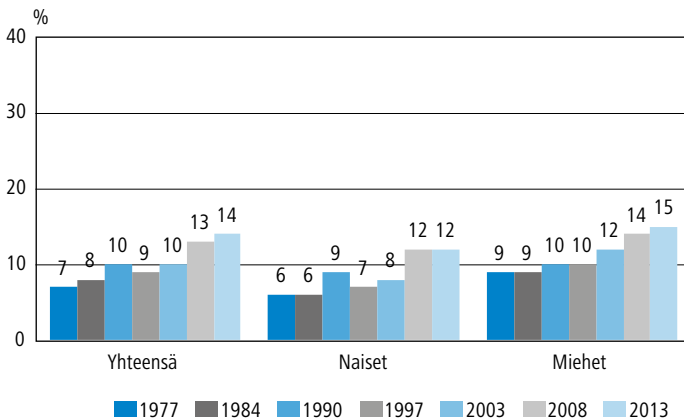
Ainoat ammattiryhmät, joissa etenemismahdollisuuksia pidetään jossain määrin hyvinä, ovat liike-elämän asiantuntijat ja myyjät. Esimerkiksi opetusalan ja terveydenhuollon erityisasiantuntijat (lääkärit) ja asiantuntijat (sairaanhoitajat) eivät usko etenemiseensä muuta kuin keskivertoisesti (13 – 12 %). Kaikkein vähiten hierarkkiseen etenemiseensä uskovat teollisuustyöntekijät, kuljetustyöntekijät ja siivoojat.

Ikäryhmistä erottuvat nuoret, sillä varsinkin nuorilla (15–24 v.) naisilla on vielä uskoa etenemismahdollisuuksiinsa (29 % pitää niitä hyvinä). Kunnallisel-

**Kuvio 7.1**

Etenemismahdollisuudet työssä.

*Hyvät mahdollisuudet. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*



la sektorilla on yleensä vähiten etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia (9 %). Ammattiaseman ja koulutuksen mukaiset erot ovat taas melko vähäisiä. Organisaation koolla on merkitystä sikäli, että suurissa toimipaikoissa mahdollisuudet nähdään parempina, varsinkin yli 500 hengen toimipaikoissa (miehet 22 %, naiset 17 %).

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

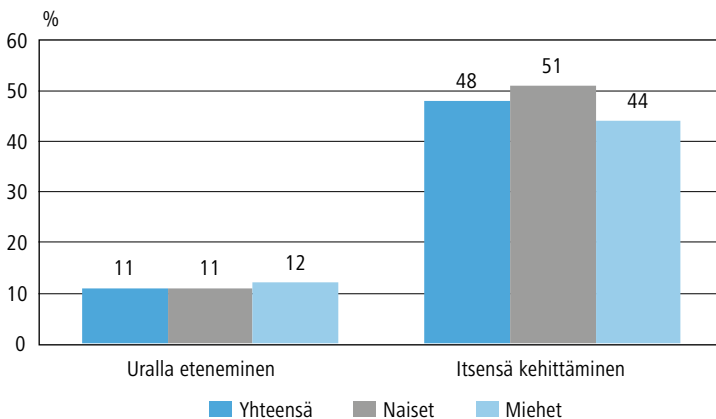
Kaikilla kolmella (2003, 2008 ja 2013) tutkimuskerralla on nähtävissä, että **uralla etenemistä** pitää erittäin tärkeänä huomattavasti harvempi kuin työssä kehittymistä (2013: 11 % vs. 48 %). (Kuvio 7.2.) Edellisissä tutkimuksissa 2003 ja 2008 nämä osuudet olivat 9 vs. 48 ja 9 vs. 45 prosenttia. Samoin edellisten kertojen mukaisesti etenemisen näkevät tärkeäksi uraansa aloittelevat 15–24-vuotiaat (26 %).

Paljolti samat ammattiryhmät, joissa palkansaajat näkevät uralla etenemisen mahdollisuuksia enemmän, myös pitävät tärkeänä parempaan asemaan etenemistä. Liike-elämän, hallinnon ja IT-alan erityisasiantuntijat ja myyntityössä olevat pitävät muita enemmän etenemistä tärkeänä (n. 17 %), mutta opetusalan ja terveydenhoitoalan asiantuntijat vähemmän tärkeänä (6 %). Myös kuljetusalalla on tavallista vähemmän (6 %) uralla etenemistä arvostavia.

Koulutus, asema ja organisaation ominaisuudet eivät muuten ole olennaisia uraodotuksissa, mutta työntekijäryhmään kuuluvilla odotukset ovat vähäisempiä kuin toimihenkilöillä. Työnantajasektoreista kunnat edustavat yhteisöjä, joissa parempaan asemaan etenemistä ei erityisemmin arvosteta (7 %).

### Kuvio 7.2

Uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen tärkeys.  
Erittäin tärkeitä, Työolotutkimus 2013



Käsitykset **kehittymismahdollisuuksista töissä** ovat huomattavan positiivisia (kuvio 7.3). Asiaa on tutkittu kuudessa työolotutkimuksessa ja kehitystrendi näyttää olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet vielä miehiä merkittävemmän kasvun näissä mahdollisuuksissa vuodesta 1977 vuoteen 2013: niiden osuus, jotka pitävät kehitysmahdollisuuksia hyvinä, on noussut 23 prosentista 44 prosenttiin. Miehillä vastaavat osuudet ovat nousseet 33 prosentista 45 prosenttiin.

Kehittymismahdollisuuksia tarjoavat erityisesti eri alojen erityisasiantuntijoiden työt. Niissä työskentelevistä 55–70 prosenttia pitää kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä. Huonoimmat kehittymismahdollisuudet ovat vastaajien mukaan kuljetus-, prosessi- ja rakennusalan töissä, joissa osuudet vaihtelevat 20–30 prosentin välillä.

Sektoreittain tarkastellen valtio (ilman yliopistoja) kunnostautuu tässä asiassa (miehet 57 %, naiset 48 %). Yliopistosektori toki johtaa ylivoimaisesti, sillä siellä kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä on 72 prosenttia kaikista, miehistä 74 ja naisista 69 prosenttia. Vastausten mukaan yksityinen sektori tarjoaa vähiten kehittymistä (miehet 42 %, naiset 43 %).

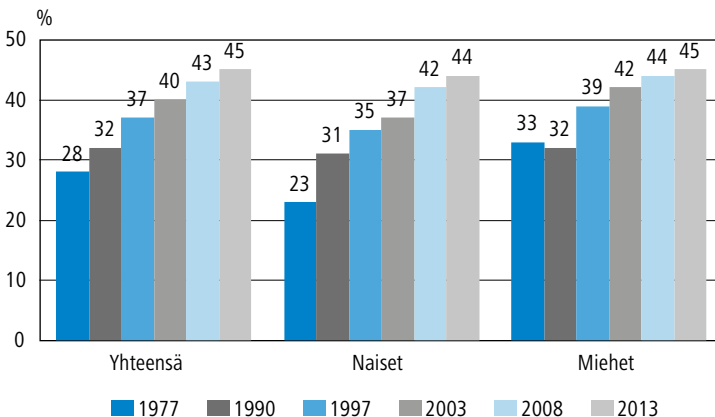
Kehittymismahdollisuuksien hyvinä näkeminen on selvästi yhteydessä korkeaan koulutukseen ja ylempien toimihenkilöiden työhön. Ikään se sen sijaan ei ole sidoksissa, eikä suuremmin organisaation ominaisuuksiin, kuten omistajuuteen. Suurilla, yli 500 hengen toimipaikoilla nähdään kehittymismahdollisuudet hieman parempina kuin muissa organisaatioissa. Erityisesti miesten keskuudessa organisaation koko vaikuttaa siten, että 52 prosenttia suurissa organisaatioissa pitää kehittymistä hyvänä, kun koko palkansaajakunnassa osuus on 45 prosenttia.

Kuvion 7.2 mukaan oli nähtävissä, että **itsensä kehittäminen** työssä on suomalaisille palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin hierarkiaportaissa eteneminen. Tarve edelleen kehittyä korostuu niiden keskuudessa, joilla ennestäänkin on korkea koulutustaso. Heistä 58 prosenttia pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 48 prosenttia. Kuitenkin on

### Kuvio 7.3

Kehittymismahdollisuudet työssä.

*Hyvät mahdollisuudet. Työolotutkimukset 1977, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*



huomattava, että vain perusasteen suorittaneistakin useampi kuin joka kolmas (34 %) pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä.

Koulutustasojen erot heijastuvat myös ammattien mukaisiin eroihin, sillä eniten kehittymistä korostavat opetusalaalla, teknisellä alalla, terveydenhoidossa ja hallinnon johtotyössä olevat erityisasiantuntijat. Kaikissa näissä ryhmissä yli 60 prosenttia pitää kehittymismahdollisuuksia erittäin tärkeinä. Kuitenkin myös esimerkiksi rakennusalan työntekijöistä ja kone- ja elektroniikka-alan työntekijöistä noin joka kolmas pitää itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä.

Ikä ei vaikuta niin paljon kuin luulisi tässä asiassa, sillä jopa vanhimmasta, yli 55-vuotiaiden ryhmästä 34 prosenttia pitää kehittymistä edelleen erittäin tärkeänä. Naisilla korostuu 25–34-vuotiaiden ryhmä, jossa kehittymistä erittäin tärkeänä pitävien osuus on 67 prosenttia. Naisilla kehittymishalukkuus on kaikkiaan suurempaa. Erityisesti se korostuu ylempinä toimihenkilöinä toimivien naisten kohdalla, sillä heistä 71 prosenttia pitää kehittymistä erittäin tärkeänä.

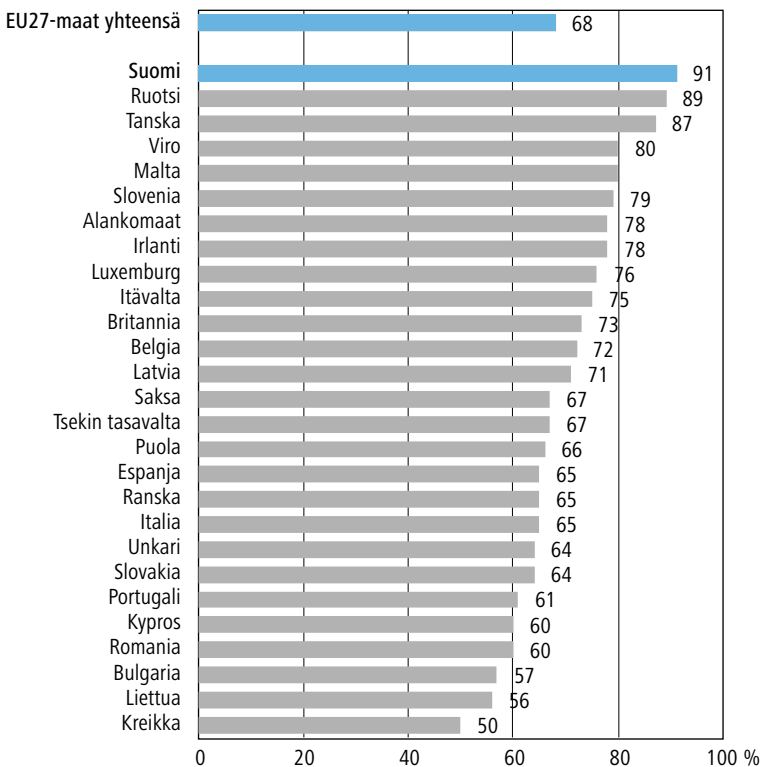
**Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa**, joka on viimeksi tehty vuonna 2010, on myös tutkittu yhtäältä työssä kehittymisen ja oppimisen mahdollisuuksia ja toisaalta uralla etenemisen mahdollisuuksia. Kuviossa 7.4 on kuvattuna, miten eri maissa on vastattu työssä kehittymisen mahdollisuuksiin, tässä tapauksessa

#### Kuvio 7.4

Työ sisältää uusien asioiden oppista, EU27-maat.

“Does your work involve learning new things?” Kyllä-vastaukset, työlliset.

Eurooppalainen työolotutkimus 2010





kysymykseen ”Sisältääkö työsi uusien asioiden oppimista”. Nähdään, että Suomi pärjää varsin hyvin tässä vertailussa: 91 prosenttia suomalaisista työllisistä vastaa myöntävästi tähän kysymykseen, kun EU27-maissa keskimäärin 68 prosenttia on sitä mieltä, että heidän työnsä sisältää uusien asioiden oppimista. Kuvion 7.4 mukaan nähdään, että listaa johtavat selvästi kaikki EU:hun kuuluvat Pohjoismaat.

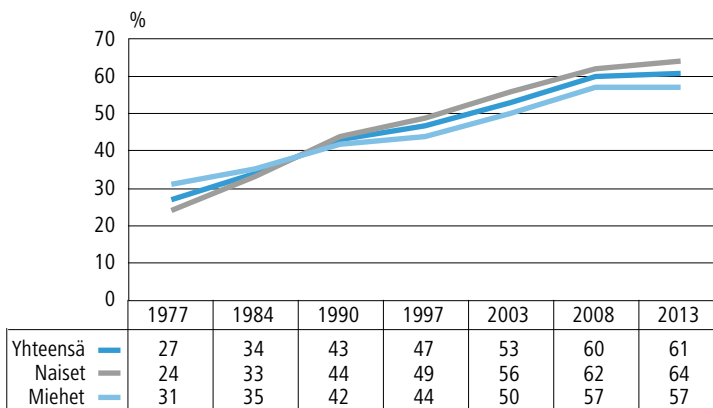
Uralla etenemisen mahdollisuuksia kysyttäessä Suomi sen sijaan ei poikkeakaan mitenkään edukseen muusta Euroopasta. Kysymyksessä esitettiin väittämä: ”Työni tarjoaa hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet”. Kun EU27-maissa keskimäärin 32 prosenttia oli samaa mieltä väittämän kanssa, oli Suomessa osuus myös 32 prosenttia, eli siis aivan keskivertoinen. Korkeimpia osuuksia, yli 40 prosenttia, löytyy sellaisista maista kuin Britannia, Irlanti, Malta ja Belgia. Nämä tulokset ovat siis hyvin linjassa suomalaisen työolotutkimuksen kanssa, jossa työssä kehittyminen ja uralla eteneminen nähdään sekä toiveissa että mahdollisuuksina hyvin eri tavoin, työssä kehittymistä korostaen.

Työolotutkimusten mukaan **työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen** on kolmenkymmenen vuoden aikana kasvanut selkeästi suomalaisessa työelämässä (kuvio 7.5). Niiden osuus, jotka ovat viimeksi kuluneen vuoden aikana osallistuneet koulutukseen, on kasvanut 27 prosentista 61 prosenttiin vuodesta 1977 vuoteen 2013. Kysymystä on viimeksi muutettu siten, että haastattelijan tueksi on lomakkeeseen lisätty lause ”Tarkoitetaan myös erilaisia seminaareja”. Tämä on saattanut hieman lisätä niiden osuutta, jotka ovat sanoneet osallistuneensa koulutukseen, sillä erilaiset seminaarit ovat aiempaa tyypillisempiä koulutusmuotoja työelämässä.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksessa, jossa kysytään ”työnantajan tukemaan koulutukseen (henkilöstökoulutukseen) osallistumista”, osallistuneiden palkansaajien osuus on kolmena viime tutkimuskertana (2000, 2006 ja 2012) ollut myös kasvusuunnassa, eli 56, 57 ja 59 prosentissa. (Niemi & Ruuskanen 2014.) Pieni tasoero työolotutkimukseen nähden johtuu ilmeisesti siitä, että kysymystekniikat poikkeavat näissä tutkimuksissa hieman toisistaan.

### Kuvio 7.5

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen.  
Edellisten 12 kuukauden aikana. Työolotutkimukset 1977–2013



Työkoulutukseen osallistuminen on erittäin selvästi asemaan ja aiempaan koulutukseen liittyvää. Kun ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen on osallistunut 72 prosenttia, niin työntekijäryhmässä osuus on vain 41 prosenttia. Julkinen sektori kunnostautuu tässä, sillä valtiolla (pl. yliopistot) työskentelevistä on koulutusta saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana 79 prosenttia ja kunnissa 71 prosenttia, kun yksityisellä sektorilla osuus on 55 prosenttia. Ikäryhmittäin erot näkyvät siten, että nuoriin satsataan selvästi vähiten: 15–24-vuotiailla osuus oli vain 44 prosenttia. On huomattava, että kaikkein vanhimmassakin ikäluokassa (55–64 v.) koulutukseen osallistuneita on varsin paljon, eli 55 prosenttia. Nuorten alhainen osallistuminen on mitä ilmeisemmin yhteydessä työsuhteiden tilapäisyyteen ja nuorten ammatteihin sekä ylipäänsä asemaan työpaikoilla.

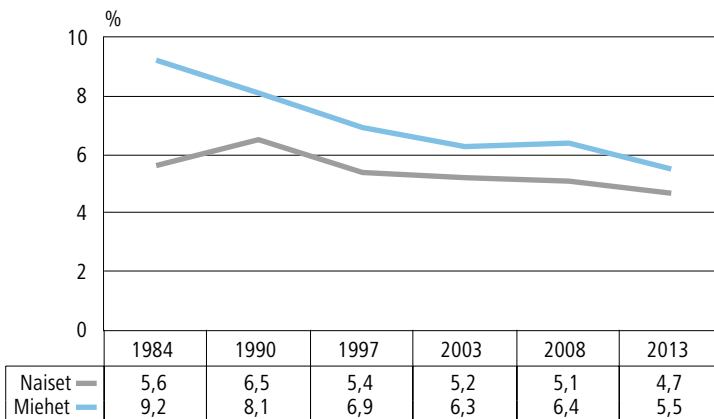
Sukupuolten välinen ero on varsin pieni, tosin ero kääntyi naisten hyväksi 1990-luvulle tultaessa. Tämän taustalla lienee enemmänkin naisten koulutustason nopeampi kohoaminen kuin työkoulutuksen kohdistaminen enemmän naisten töihin. Jos ammattiasema ja koulutus vakioidaan, ovat alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä ja vain perusasteen varassa olevat naiset saaneet henkilöstökoulutusta edelleen vähemmän kuin miehet vuoden 2013 tutkimuksen mukaan. Perusasteen varassa olevilla naisilla koulutettujen osuus on 36 prosenttia eli vähemmän verrattuna perusasteen varassa oleviin miehiin, 43 prosenttia.

Eniten työpaikkakoulutusta saavat terveydenhoidon erityisasiantuntijat (lääkärit, 95 %) ja asiantuntijat (sairaanhoitajat, 80 %). Yleensä erityisasiantuntijat, joilla on ennestään eniten koulutusta, saavat myös työpaikkakoulutusta eniten (70–80 %). Vähiten työnantajan kustantamaan koulutukseen ovat osallistuneet rakennustyöntekijät (38 %), siivoojat (36 %) ja teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät (26 %). On kuitenkin huomattava, että näissä alhaisimman osuuden ammateissakin siis vähintään joka neljäs on saanut jotain koulutusta vuoden aikana.

### Kuvio 7.6

Koulutuspäivien määrä.

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneet. Työolotutkimukset 1984–2013



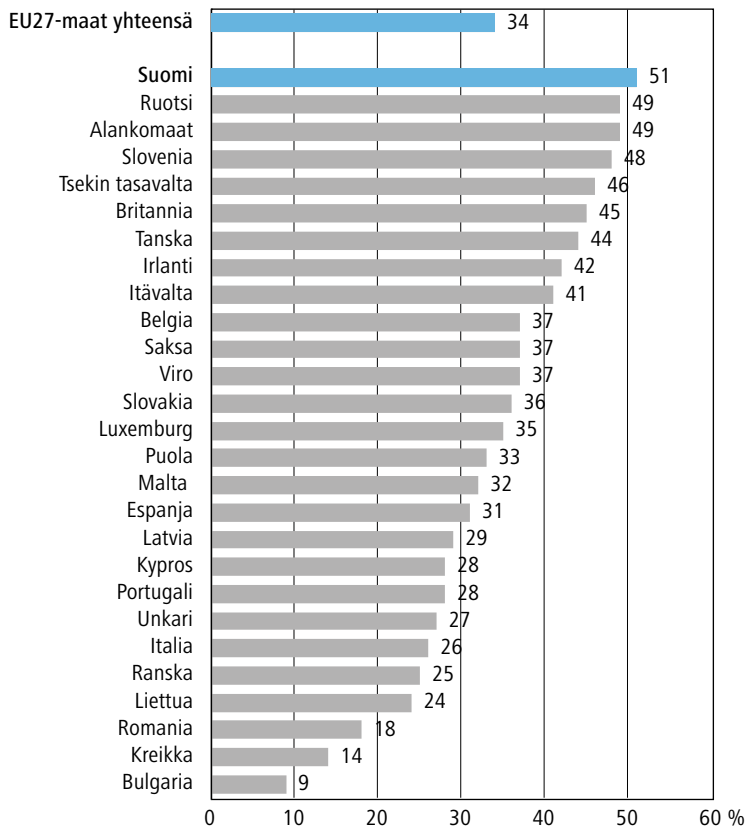
Työorganisaation koko vaikuttaa työpaikkakoulutuksen määrään varsin selvästi siten, että yli 1 000 hengen työpaikoilla työskentelevillä osallistumisprosentti on 74 prosenttia, kun taas 1–4 hengen työpaikoilla työskentelevillä se on vain 51 prosenttia. Kiinnostava tieto organisaatiotasolta on se, että niillä työpaikoilla, joilla väkeä on lisätty selvästi, on koulutusta saanut 70 prosenttia, mutta jos väkeä on selvästi vähennetty, osuus on 54 prosenttia.

**Koulutuspäivien kehitys** antaa naisten ja miesten asemasta hieman toisenlaisen kuvan kuin yleensä koulutukseen osallistuminen (kuvio 7.6). Tässä suhteessa miehet ovat säilyttäneet etumatkansa, joskin tendenssinä myös heillä on ollut lasku keskimääräisissä koulutuspäivissä. Koulutusta toisin sanoen annetaan useammille, mutta kestot ovat lyhentyneet. Oheisessa kuviossa esitetyissä keskiarvoissa ovat mukana koulutukseen vuoden aikana edes kerran osallistuneet. Vuoden 1977 tutkimuksessa koulutuspäiviä kysyttiin valmiiksi luokiteltuna, joten niistä ei ole mahdollista laskea keskiarvoa samalla tavoin.

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista on tutkittu myös Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa. Kuvio 7.7 kertoo selvästi, että tässä asiassa

#### Kuvio 7.7

Saanut työnantajan kustantamaa koulutusta viimeisten 12 kk aikana, EU27-maat.  
*"Have you had training paid for by your employer in the past year?" Työlliset.*  
 Eurooppalainen työolotutkimus 2010



Suomi on ykkösenä, kuten on ollut aiemmissakin eurooppalaisissa työolotutkimuksissa (1995, 2000 ja 2005). Suomi on vahvan koulutususkon maa, mitä ilmentävät tässäkin esitetyt tiedot kehittymishalukkuudesta ja koulutukseen osallistumisesta. Asia voidaan tietenkä esittää myös niin päin, että suomalaispalkansaajista noin 40 prosenttia suomalaisen työolotutkimuksen ja 50 prosenttia eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan on sellaisia, jotka eivät ole vuoden aikana saaneet minkäänlaista työnantajan tukemaa koulutusta ja että tässä suhteessa on vielä varaa kehittyä. Eurooppalaisittain olemme kuitenkin työpaikkakoulutuksen kärjessä.

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa, jossa koulutukseen osallistuminen on määritelty taas hieman eri tavoin kuin työolotutkimuksessa, oli Suomessa 51 prosenttia kaikista työllisistä, siis palkansaajista ja yrittäjistä yhteensä, osallistunut työnantajan tai yrittäjänä itsensä kustantamaan koulutukseen. EU-27 maiden keskiarvo oli vuonna 2010 paljon tätä alhaisempi, eli 34 prosenttia.

Pohjoismaat kunnostautuvat tässäkin kehittymistä mittaavassa asiassa ja Etelä-Euroopan maat eräiden Itä-Euroopan maiden kanssa pitävät perää. Yllättävän alhainen osuus on tutkimuksessa saatu Ranskan osalle työpaikkakoulutuksesta, 25 prosenttia. Luku on kuitenkin verraten luotettava, sillä vuoden 2005 eurooppalaisessa työolotutkimuksessa saatiin sama tulos.

## 8 Vaikutusmahdollisuudet työssä

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

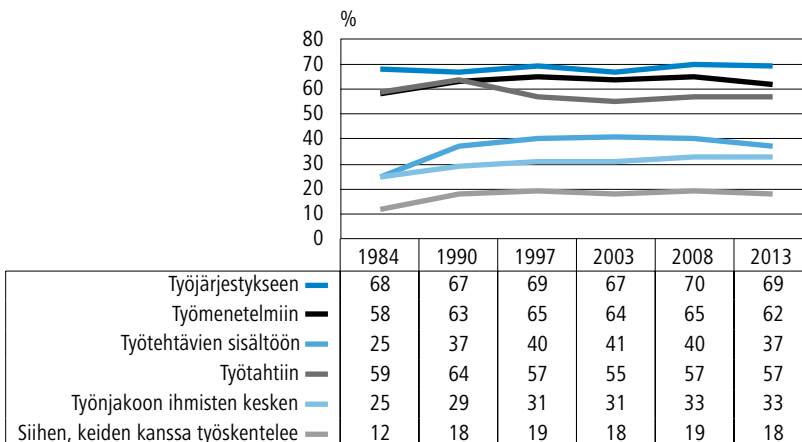
Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat hyvin vaikeasti lomakkeella tavoitettavia asioita. Työolotutkimuksissa on pyritty selvittämään työn autonomisuutta mahdollisimman yksityiskohtaisella kysymyksellä. Itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia ei kannata kysyä yleisesti, sillä silloin vastaukset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

Oheinen kuvio 8.1 kertoo koko palkansaajaväestön osalta muutoksen, joka on tapahtunut näihin työn piirteisiin vaikuttamisessa. Trendi on pitkällä aikavälillä ollut kohoava kaikissa muissa piirteissä paitsi työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttamisessa. Työtahtiin vaikuttamisessa suunta on kääntynyt laskuun vuoden 1990 jälkeen. Lasku näyttäisi tosin nyt kuitenkin pysähtyneen. Siihen, missä jär-

**Kuvio 8.1**

Vaikutusmahdollisuudet työssä.

*Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon. Työolotutkimukset 1984–2013*



jestyksessä työt tehdään, voidaan nyt vaikuttaa suunnilleen samalla tasolla kuin jo 1984 tutkimuksessa. Työmenetelmiin ja työtehtävien sisältöön vaikuttaminen on hieman vähentynyt viimeisimmässä tutkimuksessa 2013. Kaiken kaikkiaan vaikutusmahdollisuuksien kasvu näyttäisi nyt pysähtyneen.

Naisten ja miesten vastaukset vaikutusmahdollisuuksia koskevaan kysymykseen on kuvattu oheisessa taulukossa (taulukko 8.1). Naisten ja miesten työt eroavat systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa vähemmän kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin. Ero on varsin suuri miltei kaikissa asioissa, mutta erityisesti työtahtiin vaikuttamisessa. Kun naisista 51 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon tai melko paljon, on vastaava osuus miehillä 64 prosenttia.

Uudemmat kysymykset projektien tai palvelusten aikatauluihin ja työaikoihin vaikuttamisesta toistavat saman sukupuolten välisen eron kuin suurin osa muista vaikuttamiskysymyksistä: naisilla on selvästi vähemmän sananvaltaa.

Siihen **mitä työtehtäviin kuuluu** voivat vaikuttaa enemmän ylemmissä toimihenkilöasemissa olevat (50 %) kuin työntekijäasemassa olevat (30 %). Toisaalta pienillä, 1–4 hengen työpaikoilla, on enemmän vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin, sillä niissä 49 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työtehtäviensä sisältöön. Ikäryhmittäin vanhimmat, 55–64-vuotiaat (44 %) ovat tässä suhteessa paremmassa asemassa kuin nuoremmat, 15–24-vuotiaat (26 %).

Ammattiryhmittäin katsottuna on prosessityöntekijöillä (15 %) ja asiakaspalvelutyöntekijöillä (14 %) vähiten vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviensä sisältöön verrattuna muihin ja erityisesti eri alojen erityisasiantuntijoihin tai johtajiin (40–50 %).

**Työjärjestykseen** vaikuttaminen on jakautunut melko tasaisesti eri ryhmien kesken. On kuitenkin nähtävissä, että valtiolla, ylempien toimihenkilöiden ja korkeasti koulutettujen keskuudessa voidaan vaikuttaa eniten siihen, missä järjestyksessä työt tehdään. Ammateittain yleensä erityisasiantuntijat ja asiantuntijat voivat vaikuttaa tähän eniten, lukuun ottamatta opettajia.

**Työtahtiin** vaikuttaminen on nykyisessä työelämässä myös yllättävän tasaisesti jakautunut aseman ja koulutuksen mukaan. Hyvinvointipalveluissa, erityisesti kunta-alalla naisten keskuudessa, on vähiten niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa. Toisaalta ne ovat koulutusta vaativia aloja ja tasoittavat siten muuten

### Taulukko 8.1

Voi vaikuttaa työn eri osatekijöihin paljon tai melko paljon. *Työolotutkimukset 1984–2013*

	Naiset						Miehet					
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	1984	1990	1997	2003	2008	2013
Mitä työtehtäviin kuuluu	23	37	38	38	38	34	28	38	43	45	43	41
Missä järjestyksessä tekee työt	63	67	70	67	68	68	62	66	69	67	71	70
Työtahtiin	56	61	54	50	51	51	62	67	61	61	63	64
Työmenetelmiin	54	60	63	62	62	58	62	65	68	67	68	67
Miten työt jaetaan työn tek. kesken	22	27	29	28	30	30	27	30	33	35	36	37
Keiden kanssa työskentelee	9	16	16	15	16	13	16	19	21	23	23	22
Projektien tai palveluiden aikataul.				14	12	12				23	22	22
Työaikoihin				29	34	35				37	40	45
Työmäärään						16						27

selkeitä väestöryhmien välisiä eroja työn itsenäisyydessä, jolloin hyvä koulutuksellinen ja ammattiasema merkitsee samalla parempia vaikutusmahdollisuuksia. Ammattiryhmittäin tämä sama näkyy siten, että kaikkien tasojen terveydenhoitoalan ammattiryhmät kuten lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, toisaalta myös opettajat, ovat ammatteja, joissa voidaan vaikuttaa keskimääräistä vähemmän työtahtiin.

**Työmenetelmiin** vaikuttaminen on enemmän asemaan sidoksissa kuin työtahti, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 71 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työmenetelmiinsä, kun työntekijöistä vain 60 prosenttia vastaa näin. Iällä ei juurikaan ole merkitystä tässä, eikä työnantajatyypillä tai yrityskoolla. Suurimmat mahdollisuudet ovat opetustyössä olevilla, sillä heistä 86 prosenttia voi vaikuttaa työmenetelmiinsä paljon tai melko paljon, kun esimerkiksi teollisuuden prosessityössä vastaava osuus on 40 prosenttia.

Sananvalta siihen, **miten työt jaetaan tai keiden kanssa työskentelee**, on melko paljon sidoksissa asemaan työpaikalla. Ylemmät toimihenkilöt, joilla usein on myös esimiestehtäviä, ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Kun työntekijäryhmään kuuluvista 30 prosenttia sanoo, että ei voi vaikuttaa työnjakoon lainkaan, vastaava osuus on ylemmillä toimihenkilöillä vain 15 prosenttia. Yleensä pienillä työpaikoilla voidaan vaikuttaa enemmän töiden jakamiseen kuin isommilla. 1–4 henkeä käsittävissä toimipaikoissa 38 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa paljon siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken. Suurissa, yli 1 000 hengen toimipaikoissa osuus on sen sijaan 25 prosenttia.

Siihen, **keiden kanssa työskentelee**, voivat varsinkin naispalkansaajat vaikuttaa hyvin vähän (13 %), kun miehillä osuus on 22 prosenttia. ”Ei lainkaan” vastaavat tähän kysymykseen yleisimmin terveydenhoidossa ja asiakaspalvelussa työskentelevät, erityisesti naiset. Toisaalta, kuten taulukko 8.1 kertoo, parannusta näissäkin suhteissa on tapahtunut kolmenkymmenen vuoden aikana sekä naisten että miesten keskuudessa.

Vuoden 2003 työolotutkimukseen liitettiin uusina kysymyksinä, kuinka paljon voi vaikuttaa ”**projektien, tavarantoimitusten ja palveluiden aikatauluihin**” ja ”**omiin työaikoihin**”. Kumpikin näistä on selvästi asemaan sidoksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt ja johtotyössä olevat ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Tosin korkean asteen tutkinnon suorittaneet naiset näyttävät näissä asioissa olevan selvästi huonommassa asemassa kuin korkeasti koulutetut miehet. Tämä johtuu osittain ainakin ammatista ja sektorista, sillä naisille tyypillisellä kuntasektorilla on yleensä vähemmän niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon aikatauluihin (12 %) tai omiin työaikoihinsa (26 %). Koko palkansaajakunnassa vastaavat osuudet ovat 17 ja 39 prosenttia.

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa 2013 on vaikutusmahdollisuuskysymykseen liitetty vielä kohta, jossa kysytään **mahdollisuuksia vaikuttaa työmääräänsä**. Vastauksissa on hyvin suuret erot naisten ja miesten kesken, sillä naispalkansaajista vain 16 prosenttia sanoo vaikuttavansa paljon tai melko paljon työmääräänsä, mutta miespalkansaajista vastaavasti 27 prosenttia. Vähiten vaikutusvaltaa työmäärään on iäkkäimmillä (55–64 v.) naisilla ja julkisen sektorin työntekijöillä. Ammattiryhmistä erottuvat kaikki terveydenhuollon ammatit – lääkäreistä työntekijöihin – vähiten työmääräänsä hallitsevina. Työntekijöistä prosessityöntekijät ja siivoajat voivat myös keskimääräistä selvästi vähemmän vaikuttaa työmääräänsä.

**Eurooppalainen työolotutkimus** sisältää myös jonkin verran kysymyksiä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön. Kolme niistä kuvaa työprosessiin vaikuttamista (tehtävien suoritusjärjestys, työmenetelmät, työtahti) ja kaksi muita työn piirteitä (työtovereiden valinta, mahdollisuus halutessaan pitää taukoja). Nämä ovat melko hankalasti eri kielille käännettäviä kysymyksiä, mikä tuli ilmi tutkimuksesta tehdyssä jälkitestauksessa (Sutela 2007a). Käännösvirheistä ja epätarkkuuksista aiheutuu vaikeuksia maiden väliselle vertailulle.

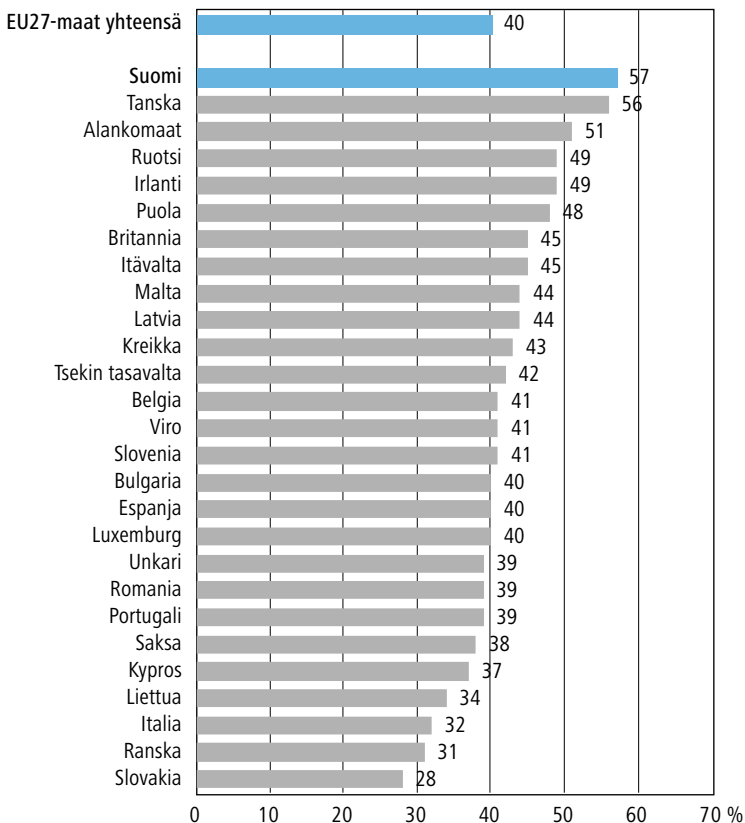
Kun näitä viittä työn autonomiaan liittyvää muuttujaa katsotaan erikseen eri EU-maissa, on tiettyä systematiikkaa selvästi nähtävissä. Miltei kaikissa asioissa johdossa ovat Pohjoismaat eli Suomi, Tanska tai Ruotsi. Sen jälkeen tulevat vaihtelevasti Viro, Latvia tai Alankomaat. Hyvin pitkälle tätä samaa järjestystä noudattaa seuraavassa kuviossa (kuvio 8.2) esitetty tieto siitä, voiko vastaaja vaikuttaa työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin. Pohjoismaat ja Alankomaat pitävät johtoasemaa tässäkin hallussaan.

### Kuvio 8.2

Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?, EU27-maat.

*"Can you influence decisions that are important for your work?" Työlliset.*

*Eurooppalainen työolotutkimus 2010*





## Kehityskeskustelut

Omiin työoloihinsa ja työtehtäviinsä vaikuttaminen on parhaimmillaan jatkuvaa ja päivittäistä. Viime vuosina on kuitenkin kehitetty myös vuosittaisen suunnittelun ja keskustelun käytäntöjä, jotka voivat olla tärkeässä osassa siinä, miten työntekijät voivat vaikuttaa omiin työoloihinsa. Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja **kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä**. Näistä on työolotutkimuksessa kysytty jo kolmena kertana, 2003, 2008 ja 2013.

Kuviossa 8.3 on esitettyä kehityskeskustelujen yleisyys näinä kolmena tutkimuskertana. Kaikista palkansaajista jo 61 prosenttia sanoo osallistuneensa tällaiseen esimiehen kanssa käytyyn keskusteluun. Edellisellä tutkimuskerralla viisi vuotta sitten osuus oli jo varsin korkea, eli 59 prosenttia. Tässä asiassa ei sukupuolten välillä ole juuri lainkaan eroja. Sen sijaan asema työpaikalla ja koulutus-taso vaikuttavat selvästi kehityskeskustelujen todennäköisyyteen. Mitä enemmän on koulutusta, sitä todennäköisemmin on osallistunut tällaiseen keskusteluun. Myös ylemmistä toimihenkilöistä selvästi useampi (72 %) on käynyt kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa kuin työntekijäryhmään kuuluvista (43 %).

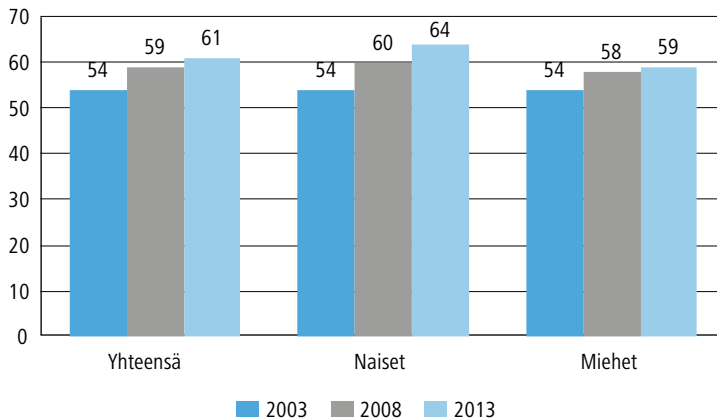
Työnantajasektoreista valtio (pl. yliopistot) erottuu paikkana, jossa kehityskeskustelu -ajattelu on kaikkein pisimmällä, sillä siellä työskentelevistä 89 prosenttia sanoo osallistuneensa esimiehen kanssa käytyyn kehityskeskusteluun viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kunnat ja yksityinen sektori ovat hyvin tasoissa ja lähempänä keskiarvoa (63 % ja 58 %). Ammattialoista yleensä erityisasiantuntijat ja asiantuntijat eri aloilla, paitsi terveydenhoidossa, ovat eniten osallistuneet tällaisiin keskusteluihin. Sen sijaan teollisuuden, kuljetuksen ja rakennusalan työntekijät ovat osallistuneet vähiten. Kuitenkin myös näissä ryhmissä vähintään joka kolmas työntekijä on käynyt kehityskeskusteluja.

Toimipaikan koolla on merkitystä sikäli, että suurissa, yli 500 hengen toimipaikoissa kehityskeskusteluja on käyty enemmän kuin pienissä, alle viiden hengen toimipaikoissa (78 % vs. 48 %). Toisaalta pienissä työpaikoissa varmaankin

### Kuvio 8.3

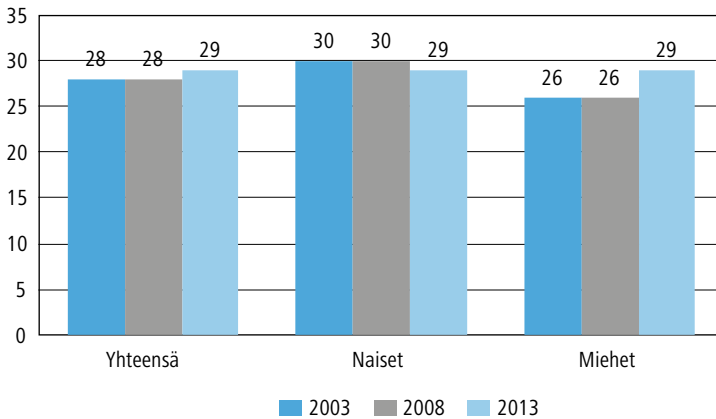
Käynyt kehityskeskustelun esimiehen kanssa.

Viimeksi kuluneiden 12 kk aikana. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 8.4**

Tyytyväisyys käytyyn kehityskeskusteluun  
Hyvin tyytyväinen. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



esimiesten ja alaisten välisiä keskusteluja käydään muuten paljon enemmän, eli ne kuuluvat päivittäiseen rutiiniin.

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu niiltä, jotka ovat käyneet kehityskeskusteluja, myös **tyytyväisyyttä käytyyn keskusteluun**. Kaikkina kolmena tutkimuskertana lähes sama osuus, nyt 29 prosenttia vastaajista, sanoi olleensa keskusteluun hyvin tyytyväinen. Melko tai hyvin tyytyväisiä yhteensä oli kaikkina kertoina lähes yhtä paljon (75 %, 76 % ja 76 %). Aiempina tutkimuskertoina naiset ovat olleet käymiinsä keskusteluihin hieman tyytyväisempiä kuin miehet. Viimeisimmässä, vuoden 2013 tutkimuksessa tämä ero on kuitenkin hävinnyt ja molemmat ovat yhtä tyytyväisiä. (Kuvio 8.4.)

Keskusteluun suhtautumisessa on mielenkiintoista se, että vähiten keskusteluja käyneet, nimittäin vain perusasteen koulutuksen saaneet, ovat kaikkein tyytyväisimpiä käymäänsä keskusteluun. Perusasteen koulutetuista 31 prosenttia oli hyvin tyytyväisiä, kun korkean asteen koulutetuista 27 prosenttia oli vastaavasti hyvin tyytyväisiä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna tyytyväisyydessä kehityskeskusteluun on melko vähän eroja. Kuitenkin sosiaalialan työt erottuvat alana, jossa ollaan kaikkein tyytyväisimpiä (47 %). Samoin erottuvat terveydenhoidon ja siivousalan työntekijät (38 %) ammattiryhminä, joissa kehityskeskustelut ovat toteuttaneet hyvin tarkoituksensa.

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuonna 2010 ei enää ole ollut mukana kysymystä esimiehen kanssa käydystä luottamuksellisesta keskustelusta. Edellisestä tutkimuksesta (2005) saattoi kuitenkin päätellä, että tällaiset keskustelut ovat erityisen tyypillisiä juuri suomalaiselle työelämälle, sillä 79 prosenttia suomalaisista vastasi tähän myöntävästi, kun EU27-maiden keskiarvo oli vain 48 prosenttia.

## 9 Työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus

Työn **yksitoikkoisuudesta** on kannettu paljon huolta niin kauan kuin erilaisia työn kehittämistoimia on harrastettu. Kehittäminen on ollut vastausta tayloristiseen työn organisointiin, jossa työn yksitoikkoisuus oli huipussaan äärimmilleen ositetun työn kautta. Suomessa oli 35 vuotta sitten vielä tyyppillistä, että naisten työ oli hyvin monotonista. Naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa (kuvio 9.1). Muutos on ollut kuitenkin nopeaa. Tällä hetkellä sukupuolten välillä ero on toisin päin: naisten työ on vaihtelevampaa kuin miesten. Eräs selitys muutokseen on palveluluontoisen työn yleistyminen ja esimerkiksi naisten teollisen – varsin tayloristisesti organisoitun – työn miltei täydellinen häviäminen.

Nyt enää 17 prosenttia palkansaajista on sitä mieltä, että heidän työnsä on yksitoikkoista, kun vuonna 1977 osuus oli vielä 24 prosenttia. Yksitoikkoisuuden kokemus on selkeästi asemaan sidoksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt pitävät työtään vähiten yksitoikkoisena (8 %) ja työntekijäryhmään kuuluvat eniten (29 %). Erot ovat samanlaisia naisilla ja miehillä. Työntekijäryhmään kuuluvilla naisilla työ on edelleen kaikkein yksitoikkoisinta (34 %).

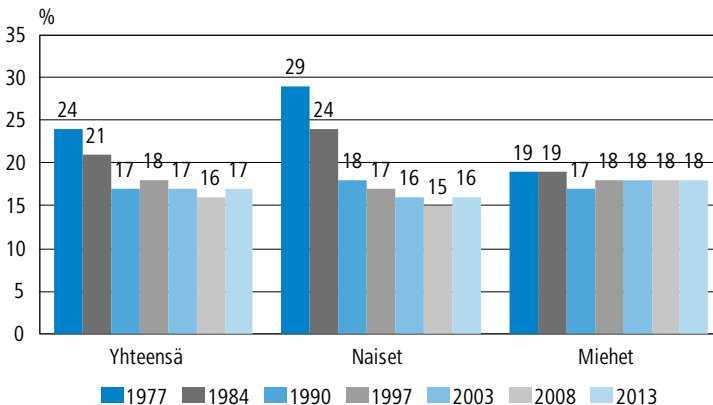
Koulutustasoltaan erottuvat ennen muuta korkean asteen koulutetut muista koulutusryhmistä. Nämä erot näkyvät myös ammattiryhmien vertailussa sikäli, että teollista työtä tekevissä – erityisesti prosessityöntekijöissä – on eniten niitä, jotka pitävät työtään yksitoikkoisena (52 %). Sen sijaan eri alojen erityisasiantuntijat, mutta myös hoivapalvelun, myynnin ja rakennusalan työntekijät pitävät työtään vähemmän yksitoikkoisena, opettajat kaikkein vähiten (6 %).

Yksitoikkoisuuden vähentyminen työolotutkimusten 35 vuoden aikana on siten paljolti yhteydessä ammattirakenteen ja koulutusrakenteen muutoksiin, mutta varmasti osittain myös erilaisiin työelämän kehittämistoimiin.

**Kuvio 9.1**

Työn yksitoikkoisuus.

*Työ erittäin tai melko yksitoikkoista, Työolotutkimukset 1977–2013*



Työn **ruumiillisessa rasittavuudessa** on tapahtunut tässä esitetyistä työn piirteistä selvästi vähiten muutosta (kuvio 9.2). Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden koneistumisen luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lienee siinä, että ammattirakenne on muuttunut palvelupainotteisemmaksi. Ainakin hoitotyö on säilynyt ruumiillisesti rasittavana.

Viimeisin työolotutkimus 2013 tuottaa kuitenkin tiedon melko selvästä muutoksesta ruumiillisessa rasittavuudessa: Viiden viime vuoden aikana fyysinen rasittavuus on vähentynyt, erityisesti naisten työssä mutta hieman myös miesten, kuten kuvio 9.2 osoittaa. Niiden osuus, jotka pitävät työtään fyysisesti erittäin tai melko raskaana on enää alle kolmannes, eli 32 prosenttia.

Ruumiillinen rasittavuus on erittäin selkeästi yhteydessä ammattiasemaan ja koulutustasoon, sillä kun ylemmistä toimihenkilöistä vain 8 prosenttia pitää työtään ruumiillisesti rasittavana, on työntekijäryhmään kuuluvilla sama osuus 62 prosenttia, naistyöntekijöillä jopa 66 prosenttia. Koulutustason mukaan erot näkyvät siten, että korkeasti koulutetuilla osuus on 14 prosenttia, mutta vain perusasteen suorittaneista miltei puolet, 49 prosenttia, pitää työtään ruumiillisesti erittäin tai melko rasittavana.

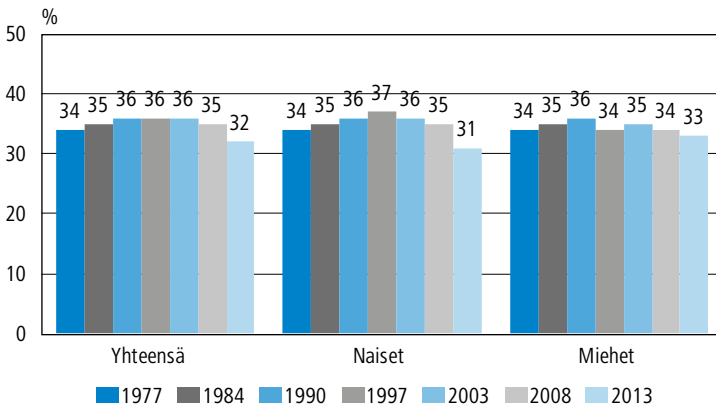
Ruumiillisesti rasittavimpien ammattien lista on pitkä, vaikka ainoastaan isohkot ammattiryhmät on ollut mahdollista luokitella erikseen. Ammattiryhmiä, joista yli puolet pitää työtään ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana, ovat palvelu- ja myyntityön tekijät (57 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (61 %), maatalouden työntekijät (78 %), rakennustyöntekijät (85 %), konepaja- ja valimotyöntekijät (+asentajat ja korjaajat) (66 %), sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät (62 %), prosessityöntekijät (53 %) siivoojat (70 %) ja keittiötyöntekijät (67 %).

**Henkinen rasittavuuden** kasvu ja työtahdin kiristyminen kulkevat hyvin rinnan. Henkisen rasittavuuden osatekijöitä on toki muitakin kuin kiire. Esimerkiksi työn lisääntyvät emotionaaliset vaatimukset ja eri syistä syntyvät ristiriidat työpaikalla lienevät kasvun taustalla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä rasittavammaksi henkisesti. (Kuvio 9.3.) Kun kaikista palkansaajis-

### Kuvio 9.2

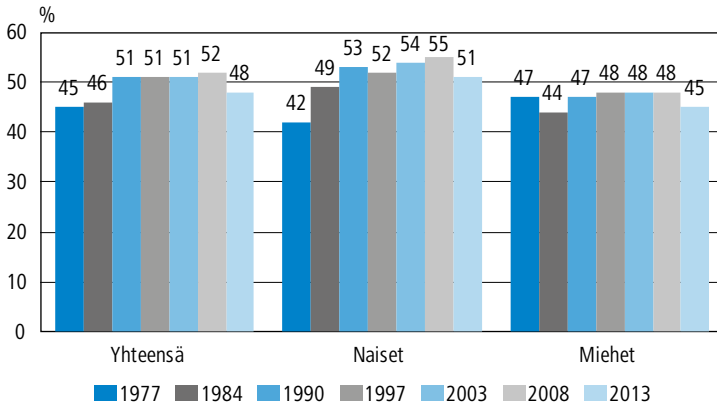
Työn ruumiillinen rasittavuus.

Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1977–2013



**Kuvio 9.3**

Työn henkinen rasittavuus.

*Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1977–2013*

ta nyt 48 prosenttia pitää työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana, on osuus naisilla 51 prosenttia ja miehillä 45 prosenttia.

Henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden työhön. Kun korkean asteen tutkinnon suorittaneista 61 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, on sama osuus vain perusasteen tutkinnon suorittaneilla 32 prosenttia. Ylemmillä toimihenkilöillä tämä osuus on 66 prosenttia ja työntekijäryhmässä 27 prosenttia.

Yleensä ihmissuhdetyöt lisäävät työn henkistä rasittavuutta. Työn henkinen rasittavuus onkin sektoreista pahimmillaan kuntien töissä, jossa ihmissuhdetyötä on paljon. Erityisesti naiset valittavat kunnissa työn psyykkistä raskautta, sillä heistä 63 prosenttia kokee työnsä erittäin tai melko raskaaksi henkisesti. Yksityisellä sektorilla vastaava osuus on naisilla 41 prosenttia.

Ammattiryhmittäin työn henkinen rasittavuus näyttää kasautuvan seuraaviin ammatteihin, joiden harjoittajista vähintään 60 prosenttia pitää työtään erittäin tai melko raskaana henkisesti: eri alojen erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoitajat), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat ja hoivapalvelun työntekijät. Henkisesti vähiten rasittavia ammatteja ovat toimistotyöntekijät (25 %), rakennustyöntekijät (21 %), prosessityöntekijät (26 %) ja siivoojat (26 %).

Rasittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Mitä suurempi työpaikka, sitä raskaampaa työ koetaan henkisesti. Mielenkiintoista on myös se, että erityisesti yksityisellä sektorilla ulkomaisissa yrityksissä työskentelevien miesten keskuudessa henkistä rasittavuutta koetaan enemmän kuin suomalaisissa (56 % vs. 39 %).

Työpaikan ristiriidat lisäävät henkistä rasittavuutta, varsinkin naisten kohdalla. Jos työssä esiintyy esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon, pitää naisista 65 prosenttia työtään henkisesti raskaana, kun naisten keskiarvo on 51 prosenttia. Työntekijöiden väliset ristiriidat nostavat naisten kokeman henkisen rasittavuuden 62 prosenttiin ja henkilöstöryhmien väliset jopa 72 prosenttiin. Miehillä esimiesten ja alaisten ristiriidat, työntekijöiden väliset ja henkilöstöryhmien väliset ristiriidat vaikuttavat vähemmän, sillä osuudet nouse-

vat henkisesti rasittavuudessa 56, 61 ja 62 prosenttiin. Miehillä osuus on keskimäärin 45 prosenttia.

Myös työpaikkakiusaaminen vaikuttaa selkeästi naisten työn henkisen rasittavuuden kokemukseen. Parhailaan nykyisessä työpaikassa kiusaamisen kohteina olleista naisista 67 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Miehillä osuus on 61 prosenttia, kun siis naisten keskimääräinen osuus on 51 ja miesten 45 prosenttia.

Erittäin selvästi työn henkinen rasittavuus on yhteydessä kiireen haittaavuuteen. Niistä, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, 71 prosenttia pitää työtään henkisesti rasittavana, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 48 prosenttia. Kiirettä paljon kokevilla naisilla tuo osuus on 71 prosenttia ja miehillä 70 prosenttia.

## 10 Kiireen haittaavuus

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

Samalla kun kiire ja työpaineet ovat olleet kasvussa, on tutkimusjärjestelmän puitteissa pyritty selvittämään, miten tätä ilmiötä olisi järkevintä tutkia, kun välineenä on lomaketutkimus.

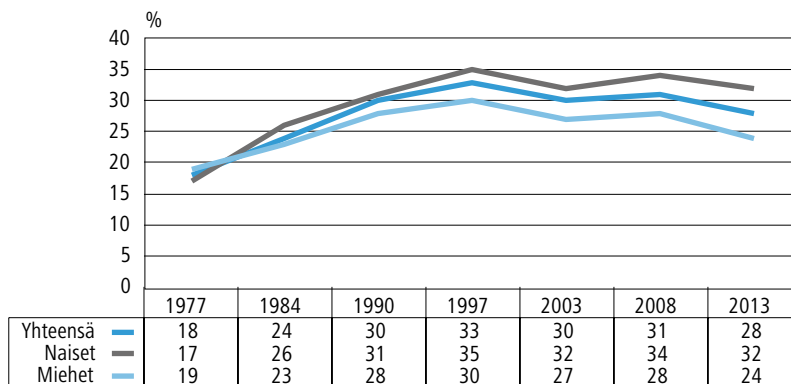
Kiireen haittaavuutta on kysytty työolotutkimuksissa aivan alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä. Siinä vastaajaa pyydetään mainitsemaan erilaisista ongelmista, muun muassa kiireestä ja kireistä aikatauluista, esiintyykö niitä työpaikalla, ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta. Kiire on näin tutkittuna selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä. Kun vuoden 1977 tutkimuksessa 18 prosenttia palkansaajista katsoi kiireestä aiheutuvan paljon haittaavaa rasitusta, oli vastaava osuus vuonna 1997 jo 33 prosenttia. Siitä kiireen haittaavuus on laskenut. Selvimmin lasku näkyy juuri viimeisimmissä 2013 tuloksissa, joiden mukaan 28 prosenttia sanoi kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon. (Kuvio 10.1.)

Ammattien välinen järjestys kiireen haittaavuudessa on muuttunut sikäli, että ensimmäisessä tutkimuksessa vuonna 1977 teollinen työ ja varsinkin naisten teollinen työ oli kaikkein kiireisintä. Vuonna 2008, kun vielä vanha ammattiluokitus oli käytettävissä, teollisen työn kohdalla niiden osuus, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, oli enää alle palkansaajien keskiarvon (30 % vs. 31 %). Uusimpien, vuoden 2013 tulosten mukaan kiire on selvästi haitalli-

### Kuvio 10.1

Kiireen haittaavuus

Kiire haittaa erittäin tai melko paljon. Työolotutkimukset 1977–2013



sinta terveydenhoitoalan töissä erilaisissa tehtävissä: erityisasiantuntijoista (lähinnä lääkärit) 50 prosenttia sanoo kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, asiantuntijoista (lähinnä sairaanhoitajat) osuus on 36 prosenttia ja työntekijöistä (muut hoitajat) 35 prosenttia. Myös opetusalan työ erottuu muista kiireen haittaavuudessa (38 %). Kaikilla mainituilla ammattialoilla kiire haittaa yleisimmin naisten työssä: terveydenhoitoalalla eri tasoilla (52 %, 36 % ja 37 %) sekä opetus­alalla 43 prosenttia, kun naisten keskiarvo on 32 prosenttia.

Miehillä terveydenhoidon erityisasiantuntijoiden eli lääkäreiden (40 %) ja sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijöiden (35 %) lisäksi kuljetustyö (34 %) on selvästi yläpuolella miesten keskiarvon, 24 prosenttia.

Edellisen kanssa yhdenmukainen on myös tulos, jonka mukaan kuntasektori on 1990-luvun alun jälkeen siirtynyt johtamaan työpainetilastoja. Erittäin tai melko paljon haittaa kiireestä kokee 34 prosenttia kuntien palkansaajista, valtion palkansaajista 22 prosenttia, yliopistojen 25 prosenttia ja yksityisen sektorin palkansaajista 27 prosenttia. Tämä järjestys pätee erityisesti naisiin, sillä kunnissa työskentelevistä naisista jopa 37 prosenttia pitää kiirettä haittaavan rasittavana.

Lisääntyvän kiireen kanssa kamppailevat myös muut maat. Tästä on näyttöä **Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta**. Siinä on aina vuoden 1990 tutkimuksesta lähtien ollut kaksi samanlaisena toistettua kysymystä: kuinka suuren osan työajasta joutuu työskentelemään ”hyvin nopeassa tahdissa” tai ”tiukkojen aikataulujen puitteissa”. Taulukossa 10.1 on kuvattuna vastaukset näihin kysymyksiin eri tutkimusajankohtina kulloistenkin jäsenmaiden keskiarvona. Osuuksista nähdään, että kummassakin kiiremittarissa on selvää kasvua viimeisten 15 vuoden aikana. Kuitenkin viimeisimmällä tutkimuskerralla, vuonna 2010, kiireen kasvu näyttäisi hellittäneen näiden mittareiden avulla tutkittuna. Siinä mielessä kiireen haittaavuus on kehittynyt samalla tavoin kuin Suomessa, tosin ehkä hienoisella viiveellä Suomeen verrattuna, sillä Suomessa kiireen haittaavuus laski jo 2000-luvulle tultaessa.

Suomi ja varsinkin naispalkansaajat Suomessa ovat useana tutkimusajankohd­ tana olleet hyvin kärkipäässä muuhun Eurooppaan nähden, kun katsotaan näitä kahta kiiremittaria erikseen naisten ja miesten osalta. (Taulukko 10.2.) Syy, miksi naisten kiire korostuu kansainvälisesti vertaillen, liittyy todennäköisesti suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammatteihin. Niihin­hän on juuri Suomessa kohdistunut voimakkaita säästövaatimuksia aina 1990-luvun lamasta lähtien.

Hyvin nopeassa tahdissa työskentely (”at very high speed”) on Suomessa Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan aivan huippulukemissa naisten keskuudessa (75 %). Ero eurooppalaiseen keskiarvoon on miltei 20 prosenttiyksik-

### Taulukko 10.1

Kiireen esiintyminen työssä.

Vähintään 1/4 työajasta. Prosenttia työllisistä. Eurooppalainen työolotutkimus 1990–2010

	1990 EU10	1995 EU15	2000 EU15	2005 EU25	2010 EU27
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	47	54	56	60	59
Työskenneltävä tiukkojen määräaikaisten puitteissa	49	56	60	62	62



**Taulukko 10.2**

Kiireen esiintyminen työssä Suomessa ja EU:ssa.

Vähintään 1/4 työajasta. Prosenttia työllisistä. Eurooppalainen työolotutkimus 1990–2010

	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	Suomi	EU	Suomi	EU	Suomi	EU
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	73	59	75	56	70	62
Työskenneltävä tiukkojen määräaikojen puitteissa	71	62	71	56	72	67

köä. Kuitenkin tässäkin lukemassa on pientä laskua edellisestä tutkimuskerrasta vuonna 2005, jolloin suomalaisista naisista 79 prosenttia kertoi joutuvansa työskentelemään hyvin nopeatahtisesti.

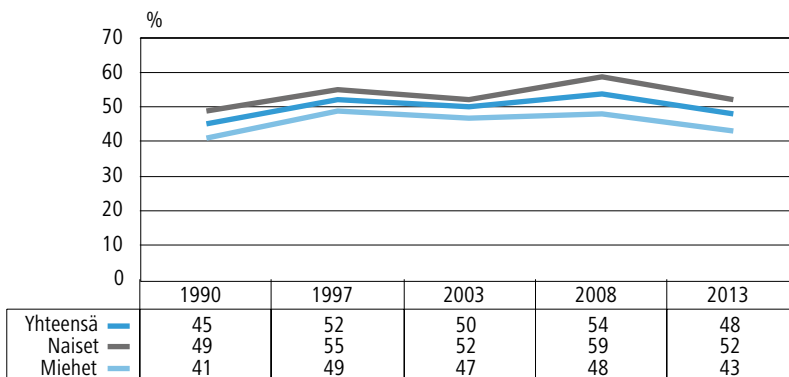
Tiukkojen määräaikojen puitteissa ("working to tight deadlines") työskentely on eurooppalaisittain katsottuna selvästi tyypillisempää miehille (67 %) kuin naisille (56 %). Suomessa tilanne on kuitenkin toinen, sillä naiset ovat "saaneet" varsin tasa-arvoisen annoksen myös tästä ongelmasta (naiset 71 %, miehet 72 %). Tämän kiireongelma on Suomessa hellittänyt jonkin verran 2000-luvulla sekä naisten että miesten osalta.

Eräs keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiseen on se, että **työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden**. Tämä tuli esille aiemmassa työolotutkimuksesta tehdyssä kiirettä koskevassa analyysissä (Lehto 2006). Henkilöstön riittämättömyyden yhteys useasta muuttujasta koostettuun kiiremittariin oli erittäin selvä. Kuvion 10.2 mukaan lähes puolet palkansaajista (48 %) on joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä tätä asiaa koskevan väittämän kanssa. Naisille asia on selvästi tutumpi (52 %) kuin miehille (43 %). Tämä johtuu mitä ilmeisemmin siitä, missä ammateissa henkilöstövajaus on tyypillisintä, sillä terveydenhoitoalalla näin ajattelevien osuus on kaikkein korkein. Terveydenhuollon eri ryhmät erottuvat muista: erityisasiantuntijat kuten lääkärit (53 %), asiantuntijat kuten sairaanhoitajat (56 %) ja terveydenhuollon työntekijät (58 %) valittavat eniten henkilöstövajauksesta. Myös lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat

**Kuvio 10.2**

Työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden.

Samaa mieltä olevien osuudet. Työolotutkimukset 1990–2013



(54 %) kertovat henkilöstöä olevan liian vähän. Työntekijäammateista erottuvat prosessityöntekijät (55 %) ja siivoojat (55 %) muista tässä suhteessa.

Henkilöstön riittämättömyys on tullut esiin työolotutkimuksissa jo usein aiemminkin. Vuodesta 1990 lähtien se on koskenut kaikkein eniten julkista sektoria, erityisesti kuntia. Nyt tehdyn 2013 tutkimuksen mukaan valtiosektorilla (pl. yliopistot) on erityisen paljon niitä, jotka katsovat henkilöstöä olevan riittämättömästi (58 %). Kuntasektori on kuitenkin hyvin lähellä tätä, sillä kunnissa työskentelevistä 54 prosenttia sanoo henkilöstöä olevan riittämättömästi.

## Miten kiire ilmenee ja mitä siitä aiheutuu?

Kiireen ilmenemistä ja siitä aiheutuneita seurauksia on työolotutkimuksessa selvitetty varsin mittavan väittämätönnä avulla vuodesta 1997 lähtien. Väittämät perustuvat laadullisiin kiirettä koskeviin erillistutkimuksiin, joista on kerrottu erityisesti tutkimusraportissa *Työhulluja vai hulluja töitä* (Järnefelt & Lehto 2002). Oheisiin kuvioihin 10.3 ja 10.4 on koottuna tämänkertaisen, vuoden 2013 tutkimuskerran tulokset näihin väittämiin vastaamisesta sukupuolen mukaan.

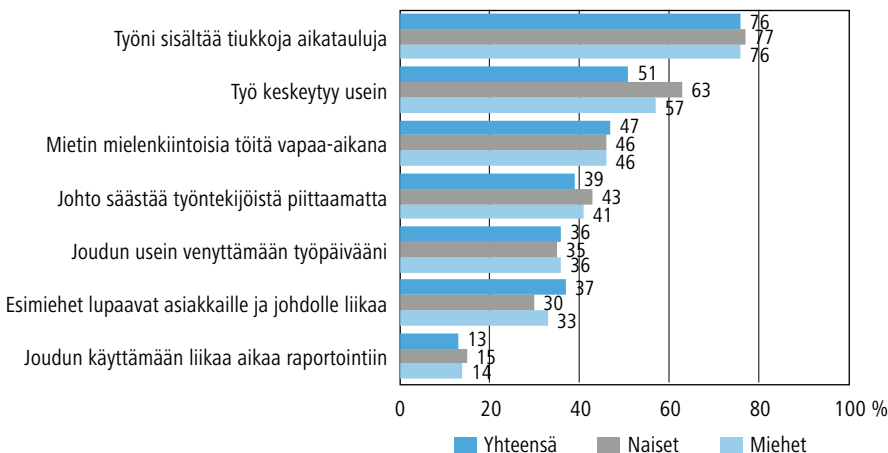
**Kiireen ilmenemisessä** sellaiset asiat kuin ”työni sisältää tiukkoja aikatauluja”, ”joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi” ja ”mietin ja teen mielenkiintoisia töitäni myös vapaa-aikana” ovat tulleet entistä merkittävämmiksi kiiretekijöiksi aiempiin tutkimuskertoihin verraten. Viimeksi mainittu on kasvanut jopa 5 prosenttiyksikköä vuoden 2008 tutkimuksesta. Ainoa kiiretekijä, jossa on nähtävissä pientä vähenemistä, on ”esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa”. Tämäkin on mitä ilmeisemmin yhteydessä yleiseen töiden vähentymiseen taantuman aikana, eikä niinkään töiden parempaan organisointiin.

Kiireen ilmenemistä kuvaavissa asioissa naisten ja miesten suurin ero on väittämässä ”joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen ym. vuoksi”. Tämä on

### Kuvio 10.3

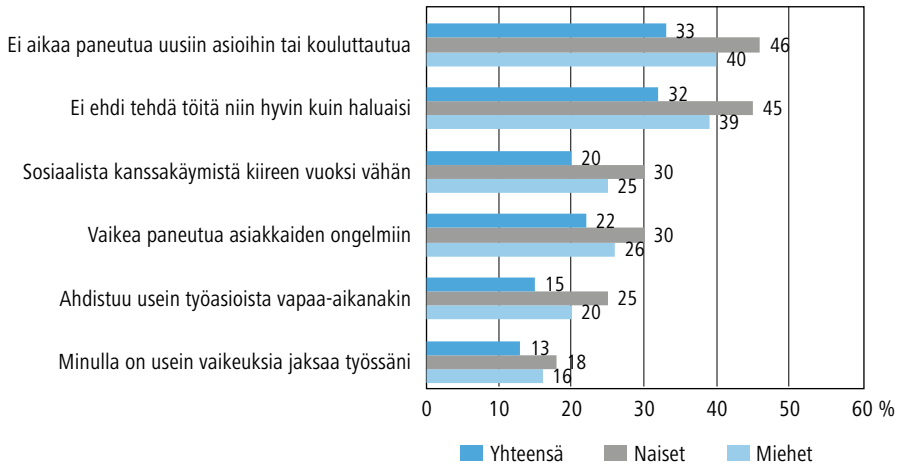
Kiireen ilmeneminen.

Pitää täysin tai joksensinkin paikkansa. Työolotutkimus 2013.



**Kuvio 10.4**

Mitä kiireestä aiheutuu?

*Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa. Työolotutkimus 2013*

naisten työlle selvästi tyypillisempää. Miehillä tyypillisempää taas on se, että ”esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa”.

Kuviossa esitetyistä kiireongelmista suurin osa on sellaisia, että ne ovat **koulutuksen mukaan** tyypillisimpiä korkean asteen tutkinnon suorittaneille. Eri-tyisen suuri ero muihin ryhmiin on väittämässä ”joudun usein keskeyttämään työni puhelujen ym. vuoksi”, sillä korkean asteen koulutuksella olevat vastaavat myöntävästi tähän yli 10 prosenttiyksikköä useammin kuin keskimäärin (70 vs. 57 %) Perusasteen koulutuksella olevat taas poikkeavat muista pienemmällä osuudella (39 %).

Korkea-asteen koulutetuilla on enemmän kiireongelmia myös seuraavien väittämien mukaan: ”työni sisältää tiukkoja aikatauluja”, ”mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikanani, koska työni on niin mielenkiintoista”, ”joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä” ja ”joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin”.

Eryityisesti korkean koulutuksen hankkineet miehet ovat joutuneet ”työn imuun” siinä mielessä, että he tekevät työhön liittyviä asioita myös vapaa-aikanaan, sillä heistä 62 prosenttia vastaa myöntävästi tähän väittämään. Vastaava osuus on naisillakin korkea korkean asteen koulutetuilla (54 %). Tässä on myös kasvua edellisestä tutkimuskerrasta, sillä vastaavat osuudet olivat tuolloin miehillä 57 prosenttia ja naisilla 51 prosenttia.

Kiireväittämiä on mielenkiintoista katsoa myös **työnantajasektorin mukaan**. Jos työnantajana on kunta, vastataan muita useammin myönteisesti väittämään ”johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä”. Kuntasektorin palkansaajista myönteisesti vastaa 47 prosenttia, kun keskiarvo kaikille palkansaajille on 41 prosenttia. Eryityisesti naiset kuntatyössä valittavat tästä (49 %).

Yksityisen sektorin palkansaajat taas poikkeavat muista siinä, että ”esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa” (37 vs. 33 %). Miehet yksityisellä puolella ovat yleisimmin tätä mieltä (40 %). Valtiosektori poikkeaa puolestaan

kiirekokemuksissa siinä, että ”joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työajan raportointiin” (26 vs. 14 %). Yliopistoissa ollaan myös hyvin lähellä valtiota tässä asiassa (24 %). Yliopistoissa työskentelevät kertovat myös muita enemmän tekevänsä työhön liittyviä asioita vapaa-aikana (75 vs. 46 %) tai joutuvansa venyttämään usein työpäiviään (57 vs. 36 %).

Kuviossa 10.4 on kuvattu väittämien avulla erilaisia ikäviä seurauksia, **mitä kiireestä aiheutuu**. Edellisestä tutkimuskerrasta on lisääntynyt sellainen ongelma kuin ”kiireen vuoksi ei ole aikaa paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua”. Ongelman ilmaisseiden osuus on kasvanut selvästi: 35 prosentista 40 prosenttiin palkansaajista. Sukupuolen mukaan kasvua on ollut tasaisesti sekä miehillä (29–33 %) että naisilla (39–46 %).

Kuviosta 10.4 näkyy havainnollisesti myös se, että kaikki kiireestä aiheutuvat ongelmat ovat tyypillisempiä naisille kuin miehille. Toisin sanoen naispalkansaajien kiireongelmat ovat tälläkin tavoin tarkasteltuna selvästi tuntuvampia kuin miesten. Suurin ero miehiin, yli 10 prosenttiyksikköä, on väittämässä ”ei aikaa paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua” ja ”ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi”.

**Koulutuksen mukaan** vastauksissa on yhtä systemaattista eroa kuin sukupuolenkin mukaan: korkeasti koulutetut kokevat kaikissa muissa kohdissa eniten harmia kiireestä paitsi viimeisessä väittämässä ”minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni”, jossa vain perusasteen varassa olevat ilmaisevat ongelmia hieman enemmän kuin korkean asteen tai keskiasteen suorittaneet. Selvästi suurimmat erot korkeasti koulutetuilla ja muilla on kahdessa ensimmäisessä väittämässä, jotka ilmaisevat ajanpuutteesta johtuvia ongelmia.

Jos näitä kiireestä aiheutuvia haittoja katsotaan **työnantajasektorin mukaan**, nähdään melko suuria eroja. Useimmiten on kyse siitä, että kuntasektori erottautuu työnantajasektorina, jossa kiireestä aiheutuvat ongelmat ovat suurimpia. Erityisesti väittämät ”en ehdi paneutumaan uusiin asioihin tai kouluttautumaan”, ”en ehdi tekemään töitä niin hyvin kuin haluaisin” ja ”kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin” ovat sellaisia, jotka koskevat kunnissa työskenteleviä ja siellä vielä erityisesti naispalkansaajia. Jossain määrin sama ero koskee myös väittämää ”sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän”.

Hieman muista poikkeava on väittämä ”tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana”, sillä ongelman tunnistavat voimakkaimpana yliopistoissa työskentelevät (30 vs. 20 %). Viimeisenä listalla oleva väittämä ”minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni” on taas hyvin tasaisesti jakautunut eri työnantajasektoreiden kesken.

## 11 Mikä työssä motivoi?

Viime vuosien työelämäntutkimus on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, millainen merkitys työntekijän sisäisellä motivoitumisella on tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Tämä on tullut esiin myös työolotutkimuksen analyyseissa. Esimerkiksi työtyytyväisyyden kannalta on erittäin tärkeää, että työ voidaan kokea motivoivana, kiinnostavana ja kehittäväenä. Viime vuosina paljon korostettu asia – halukkuus jatkaa työssä lähellä eläkeikää – on sekin selvästi riippuvainen vastaajan kokemasta sisäisestä motivaatiosta. Analyyseissä on tullut esiin, miten erityisesti työssä kehittymisen mahdollisuudet edistävät halukkuutta työurien jatkamiseen. (Lehto & Sutela 2010.)

Työssä kehittymistä on tässä raportissa analysoitu toisaalla. Sisäiseen motivaatioon liittyy kuitenkin huomattava määrä muitakin tekijöitä, joiden voidaan katsoa edistävän työhön motivoitumista. Kuviossa 11.1 on koottu näitä ”työn imuun” yhteydessä olevia tekijöitä. Osa niistä on uusia, tätä 2013 tutkimusta varten suunniteltuja väittämämuotoisia kysymyksiä. Väittämien valinnassa on käytetty osittain kysymysmalleja, jotka Jari Hakanen on kehittänyt ”työn imu” -käsitteen analysoimiseksi. (Hakanen 2009, Työterveyslaitos: Työn imu -testi.) Esitetystä väittämästä muut paitsi ”työssämme on hyvä tekemisen tuntu” ovat mukana Työterveyslaitoksen Työn imu-testissä.

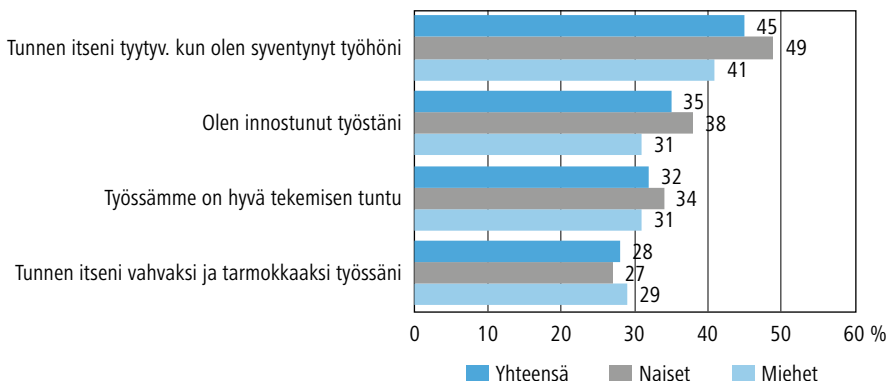
Tutkimukseen valituista työn imua ilmentävistä tekijöistä kaikkein eniten vastattiin myöntävästi väittämään ”**tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni**”. Palkansaajista 45 prosenttia vastasi ”pitää täysin paikkansa” tähän väittämään. Kun vastauksia eritellään hieman tarkemmin taustamuuttujien suhteen, on nähtävissä ensinnäkin, että naisten ja miesten välinen ero on varsin suuri: Naisista 49 prosenttia sanoo väitteen pitävän täysin paikkansa kohdallaan, kun miehillä vastaava osuus on 41 prosenttia.

Koulutustausta on varsin selvästi yhteydessä tähän työtä koskevaan kokemukseen, sillä korkean asteen tutkinnon suorittaneilla keskiarvo on 51 prosent-

### Kuvio 11.1

Mikä työssä motivoi?.

Pitää täysin paikkansa. Työolotutkimus 2013



tia (naiset 54 ja miehet 48). Keskiasteen ja perusasteen tutkinnoissa osuudet ovat lähes tasoissa: 40 ja 41 prosenttia. Sosioekonominen asema taas muodostaa tässä asiassa selvän hierarkian siten, että ylemmistä toimihenkilöistä 56 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 46 prosenttia ja työntekijöihin lukeutuvista 34 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Työnantajasektorit eroavat toisistaan väitteessä ”tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni” siten, että julkisella osuudet ovat varsin korkeita (valtio 50 % ja kunta 51 %) ja yksityisellä sektorilla taas matalampia (42 %). Varsin oletusten mukaista on, että yliopistoissa työskentelevien keskuudessa osuus on korkein (64 %). Ammattiryhmittäin kaikki erityisasiantuntijat erottuvat korkeimmilla osuuksillaan (52–59 %), mutta myös terveydenhuollon asiantuntijat (eli sairaanhoitajat, 54 %) ja sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (57 %) ilmaisevat olevansa tyytyväisiä työhön syventyessään. Kaikki työntekijäammattien edustajat taas ovat tässä alle keskiarvon, erityisesti prosessityöntekijät (24 %).

Väittämä ”olen innostunut työstäni” pitää useamman kuin joka kolmannen palkansaajan mielestä täysin paikkansa (35 %). Tämäkin työn imua ilmentävä kokemus omasta työstä on naisille melko selvästi tutumpi (38 %) kuin miehille (31 %). Vastauksissa on myös selkeästi eroja sosioekonomisen aseman mukaan, mutta ei koulutustasoja vertaillen. Ylemmistä toimihenkilöistä 41 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 36 prosenttia ja työntekijöistä 26 prosenttia sanoo väittämän ”olen innostunut työstäni” pitävän täysin paikkansa.

Iän mukaan ei juuri minkäänlaisia eroja ole nähtävissä siinä, miten innostuneita vastaajat sanovat olevansa työstään. Ainoa hieman poikkeava ryhmä on nuoret miehet (15–24-vuotiaat), joista vain 26 prosenttia sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa. Tosin heitäkin siis on yli neljännes.

Ammattiryhmittäin muita innostuneempia ovat yleensä erityisasiantuntijat, kuten lääkärit (48 %), opettajat (47 %) ja sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (43 %). Sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat ovat erityisen innostuneita työstään (53 %), samoin terveydenhuollon asiantuntijat eli enimmäkseen sairaanhoitajat (43 %). Vähiten innostusta löytyy prosessityöntekijöistä (18 %) ja teollisuuden ja rakentamisen avustavista työntekijöistä (18 %).

Kolmas kuviossa 11.1 esitetyistä työn imun mittareista, nimittäin väittämä ”**tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni**” antaa myös sen kuvan, että palkansaajat ovat hyvin yleisesti työstään innostuneita. Reilusti joka neljäs, 28 prosenttia, sanoo väittämän pitävän kohdallaan täysin paikkansa. Tässä asiassa miehet ilmaisevat suurempaa tyytyväisyyttä (29 %) kuin naiset (27 %).

Tämä väittämä kuvastaa hieman toisenlaista työorientaatiota kuin edellä kuvatut siinä mielessä, että sitä korostavat eniten fyysistä suorituskykyä vaativan työn tekijät. Eniten nämä erot näkyvät koulutustasoittain siten, että vain perusasteen koulutuksella niiden osuudet ovat korkeimpia, jotka sanovat väittämän pitävän kohdallaan täysin paikkansa (39 %). Keskiasteen suorittaneilla osuus on 30 prosenttia ja korkean asteen tutkinnon suorittaneilla 24 prosenttia. Varsinkin perusasteen tutkinnolla olevat naiset kokevat väittämän voimakkaasti omakseen (44 %).

Tämä sama jako näkyy myös sosioekonomisen aseman mukaisesti siten, että työntekijäryhmään kuuluvat ovat yleisimmin väittämän kanssa samaa mieltä (32 %), kun osuus alemmilla toimihenkilöillä on 29 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 24 prosenttia. Työnantajasektorien vertailu ei sen sijaan tuota juuri

minkäänlaisia eroja tässä asiassa. Iän mukaankin erottuvat vain lähinnä nuoret sekä 15–24-vuotiaat (37 %) että 25–34-vuotiaat (36 %) miehet ryhminä, jotka tuntevat itsensä erityisen vahvoiksi ja tarmokkaiksi työssään.

Ammattiryhmien mukaan katsottuna toistuu ajatus siitä, että tämä väittämä kuvaa enemmänkin fyysisen työn ominaisuuksia, sillä kärjessä ovat kuljetus-työntekijät (39 %), siivoojat (36 %) ja teollisuuden ja rakennustyön avustavat työntekijät (38 %). Onkin mitä ilmeisimmin niin, että näissä töissä motivaatio ja innostus syntyvät juuri fyysisestä suorituskyvystä. Toisaalta myös toimistotyön ammattiryhmässä on paljon sellaisia, jotka sanovat tuntevansa itsensä vahvaksi ja tarmokkaiksi työssään ja ovat väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Heitä on useampi kuin joka kolmas, eli 34 prosenttia. Kiinnostavaa on, että sellaisissa ammattiryhmissä kuin tekniikan ja IT-alan erityisasiantuntijoissa on varsin vähän sellaisia, jotka sanovat väittämän pitävän kohdallaan täysin paikkansa (18 ja 17 %).

Hyvää tekemisen tuntua mittaava kysymys on ollut aiemminkin työolotutkimuksessa. Vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa otettiin jo kiirepatteriin mukaan väittämä ”**työssämme on hyvä tekemisen tuntu**”, koska haluttiin kielteisten kiirekysymysten rinnalle myös positiivista henkeä ilmaiseva kysymys. ”Pitää täysin paikkansa” vastasi naisista 29, miehistä 26 ja kaikista palkansaajista 28 prosenttia. Nyt 2013 tehdyssä tutkimuksessa tähän myönteisesti vastaavia on entistä enemmän, sillä kaikista palkansaajista 32 prosenttia sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa. Naisilla osuus on 34 prosenttia ja miehillä 31 prosenttia.

Tämä väittämä koskee oikeastaan enemmän työyhteisöä kuin vastaajan oman työn ominaisuuksia. Ehkä siitä johtuu, että vastaajan henkilökohtaiset ominaisuudet kuten koulutustaso tai sosioekonominen asema tai ikä eivät juurikaan ole yhteydessä annettuihin vastauksiin. Ainoa mainitsemisen arvoinen poikkeama ovat 15–24-vuotiaat miehet, joiden mielestä heidän työssään on selvästi ”hyvää tekemisen tuntu” (44 %).

Työpaikan ominaisuuksien mukaan löytyy mielenkiintoisia eroja siten, että yleensä toimipaikat, joissa on alle 30 henkeä työssä, ovat vastaajien mielestä hyvässä tekemisen meiningsä yli keskiarvoisesti, eli 34–38 prosenttia sanoo väitteen pitävän täysin paikkansa. Toisaalta niillä työpaikoilla, joissa on yli 250 henkeä, ollaan keskiarvoa vähemmän (alle 26 %) tätä mieltä.

Ammattiryhmistä erottuvat lääkärit (40 %), opettajat (38 %), sairaanhoitajat (39 %) ja sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (40 %) sekä myös palvelu- ja myyntityön tekijät (41 %) ammatteina, joissa ollaan täysin samaa mieltä hyvää tekemisen tuntua koskevan väitteen kanssa. Sen sijaan prosessityöntekijät (17 %) allekirjoittavat hyvin harvoin tämän väittämän.

Tässä esitellyt tulokset väittämiin suhtautumisesta ovat suurelta osin uusia, eli niitä ei ole aiemmin ollut mukana työolotutkimuksen kaltaisessa koko väestön kattavassa tutkimuksessa. On hyvin mielenkiintoista nähdä, miten myönteinen kuva tulosten avulla syntyy palkansaajien käsityksistä oman työn motivoivuudesta. Kaikissa kolmessa työn imua koskevassa kysymyksessä sekä työyhteisön aktiivisuutta koskevassa kysymyksessä hyvin suuri osa tunnistaa myönteisten piirteiden olemassaolon. Vähintään joka neljäs, joissakin asioissa jopa lähes puolet, on sitä mieltä, että väittämät pitävät täysin paikkansa.





## 12 Sosiaaliset suhteet ja työntekijöiden osallistuminen

Lähes kaikilla suomalaisilla palkansaajilla on työtovereita; ainoastaan noin prosentti työskentelee kokonaan yksin. Hyvin toimivat sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa viihtyvyyden lisäksi myös työn tuloksellisuuteen. Kun sosiaaliset suhteet toimivat, tieto kulkee, ja ongelmatilanteissa on helppo pyytää ja saada apua työtovereilta tai esimiehiltä, sekä tarjota näille itse apua ja tukea. Ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa, pahimmillaan työpaikkakiusaaminen, voivat vaikuttaa työviihtyvyyteen ja tuottavuuteen monella tapaa vahingollisesti.

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

### *Työn organisointi ja työilmapiiri*

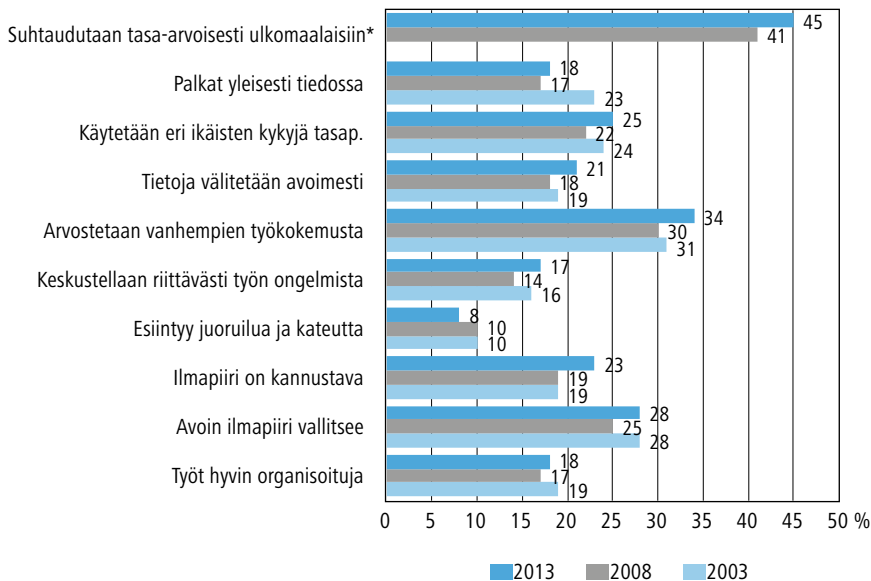
Töiden organisointia ja työpaikan ilmapiiriä koskevissa tuloksissa on tapahtunut mielenkiintoisia muutoksia 2000-luvulla. (Kuvio 12.1.) Vuonna 2008 oli nähtävissä monessa suhteessa kielteistä kehitystä verrattuna vuoteen 2003, mutta vuonna 2013 tilanne on korjautunut useiden osatekijöiden osalta entiselleen tai jopa paremmalle tolalle kuin vuonna 2003.

Pieni muutos on havaittavissa siinä, monenko palkansaajan mielestä työt on **työpaikalla organisoitu hyvin**. Näin kokevien osuus laski vuodesta 2003 vuoteen 2008 kahdella prosenttiyksiköllä eli 17 prosenttiin, mutta on vuonna 2013 jälleen noussut prosenttiyksikön verran. Myönteinen suunta koskee kuitenkin vain miehiä, joilla osuus ensin laski 20 prosentista 16 prosenttiin ja on nyt noussut 19 prosenttiin. Naisilla suunta on ollut 2000-luvulla tasaisen laskeva, ensin 18 prosentista 17 prosenttiin ja nyt 16 prosenttiin. Kunta- ja yksityissektorin palkansaajat (18 %) ovat selvästi tyytyväisempiä töiden organisointiin kuin valtiosektorin palkansaajat (13 %) tai yliopistolla työskentelevät (16 %). Työntekijät taas pitävät töiden organisointia hyvänä yleisemmin (23 %) kuin alemmat toimihenkilöt (18 %) tai ylemmät toimihenkilöt (13 %).

Mielipiteet työpaikan **avoimesta ilmapiiristä ja yhteishengestä** ovat palanneet vuoden 2008 notkahduksen jälkeen vuoden 2003 tasolle. Naisilla osuus on itse asiassa koko ajan pysytellyt 24–25 prosentissa, mutta miehillä vastaava osuus ensin romahti vuodesta 2003 vuoteen 2008 (31 % vs. 26 %) ja on nyt taas vastaavasti noussut 32 prosenttiin. Työnantajasektoreista yksityissektori pärjää hieman paremmin (29 %) kuin kunta (26 %), yliopistot (25 %) tai valtio (24 %). Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät pitävät ilmapiiriä ja yhteishenkeä hieman parempana (29 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (25 %).

**Kuvio 12.1**

Työpaikan ilmapiiri ”Täysin samaa mieltä” olevien osuus palkansaajista.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



\* Ei sovi -vastaukset poislukien

**Ilmapiiriä kannustavaksi** kuvailevien palkansaajien osuus on selvästi noussut viimeisen viiden vuoden aikana. Niitä edeltävien viiden vuoden aikana muutosta ei ollut suuntaan eikä toiseen. Miehillä osuus on tosin hieman saanut 2000-luvulla edestakaisin. Ilmapiirin kannustavaksi kokevien miesten osuus ensin laski vuodesta 2003 (20 %) vuoteen 2008 (17 %), mutta on sittemmin noussut 23 prosenttiin. Naisilla vastaava osuus on noussut prosenttiyksikön verran joka tutkimuskerta 2000-luvulla. Vuonna 2013 se on 22 prosenttia. Valtiosektori jää jälkeen (18 %) yliopistoista (26 %), kuntasektorista (24 %) ja yksityissektorista (22 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ole suurta eroa, joskin ylemmät (23 %) ja alemmat (24 %) toimihenkilöt pitävät työpaikkansa ilmapiiriä kannustavana hieman yleisemmin kuin työntekijät (21 %).

**Myös juoruilua ja kateutta työpaikallaan** havaitsevien palkansaajien osuus on kehittynyt myönteiseen suuntaan viimeisen viiden vuoden aikana. Osuus on tosin sanoen vähentynyt 10 prosentista kahdeksaan prosenttiin (naiset 9 %, miehet 7 %). Molemmilla sukupuolilla lasku on ollut kahden prosenttiyksikön suuruinen vuodesta 2008. Tässä suhteessa yliopistot (3%) ja valtiosektori (6 %) selviävät vertailusta paremmin kuin yksityis- (8%) tai kuntasektori (9%). Sosioekonomisten ryhmien välillä on selvä ero, sillä työntekijät kertovat juoruilusta ja kateudesta työpaikallaan kaksi kertaa niin yleisesti (11 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (5 %).

Kun **työn järjestelystä ja ongelmista työpaikalla käytyä keskustelua riittävänä** pitävien palkansaajien osuus laski vuodesta 2003 vuoteen 2008, on kehitys sen jälkeen kääntynyt päinvastaiseksi. Osuus on noussut naisilla prosenttiyksikön 15

prosenttiin ja miehillä peräti viisi prosenttiyksikköä 14 prosentista 19 prosenttiin. Työnantajasektoreita tarkasteltaessa oikeastaan vain yliopistot erottuvat muista 14 prosentin osuudellaan; yksityissektorilla osuus on 17 prosenttia, kunta- ja valtio-sektorilla 16 prosenttia. Työntekijät (19 %) ja alemmat toimihenkilöt (17 %) ovat keskustelun määrään yleisemmin tyytyväisiä kuin ylemmät toimihenkilöt (14 %).

**Vanhempien työntekijöiden osaamista arvostetaan** työpaikoilla vuonna 2013 aiempaa enemmän sekä naisten (33 %) että miesten (36 %) mielestä (yhteensä 34 %). Vuonna 2008 naisista 29 ja miehistä 32 prosenttia oli tätä mieltä. Naisilla osuus oli 29 prosenttia myös vuonna 2003, mutta miehillä se oli ehtinyt jo laskea vuosien 2003 (34 %) ja 2008 välillä. Mielenkiintoista on myös se, että vuonna 2003 ylemmät toimihenkilöt olivat selvästi yleisemmin sitä mieltä, että työpaikalla arvostetaan vanhempien työntekijöiden osaamista. Vuonna 2008 erot alkoivat tasoittua, ja vuonna 2013 sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat enää hyvin pienet: nyt alemmat toimihenkilöt kertovat muita useammin (36 %) ikääntyneiden työntekijöiden arvostuksesta, mutta ylemmät toimihenkilöt (34 %) tai työntekijät (33 %) eivät hekään jää kauas näistä luvuista. Yliopistoissa vanhempien työntekijöiden osaamisen arvostus on huipussaan (41 %), valtiolla alhaisinta (31 %). Tähän väliin sijoittuvat kunta- (34 %) ja yksityissektori (35 %). Mielenkiintoista on, että ikääntyvät ja ikääntyneet itse eivät ole osaamisensa arvostuksesta yhtä vakuuttuneita kuin heitä nuoremmat palkansaajat. Alle 35-vuotiaista yli 40 prosenttia kertoo, että työpaikalla arvostetaan vanhempien työntekijöiden osaamista, mutta tätä vanhemmissa kymmenvuotiskäryhmissä osuus laskee reiluun 30 prosenttiin.

Samantyyppistä ajallista kehitystä näkyy suhteessa väittämään siitä, että **työpaikalla välitetään tietoja avoimesti**. Näin kokevien osuus ensin hieman laski kaikilla palkansaajilla 19 prosentista 18 prosenttiin ja on noussut siitä 21 prosenttiin (naiset 19 % – 19 % – 20 % ; miehet 20 % – 18 % – 22 %). Vuoden 2008 muutos huonompaan suuntaan keskittyi yksinomaan valtiosektorille (11 % v. 2008), joka piti perää tässä suhteessa jo aiemmin. Kiinnostavaa on siis huomata, että vuosien 2008-2013 myönteinen muutos näkyy nyt erityisen hyvin valtio-sektorilla (pl. yliopistot), jossa osuus noussut 18 prosenttiin. Aiemmin valtio-sektoriin laskettavissa yliopistoissa osuus on niin ikään 20 prosenttia vuonna 2013. Kuntasektorilla ja yksityissektorilla kasvu on ollut maltillisempaa: kuntasektorilla osuus on noussut 20 prosentista 21 prosenttiin ja yksityissektorilla 19 prosentista 22 prosenttiin. Näin ollen työnantajasektorien välillä ei ole enää suuria eroja, eivätkä erot ole suuria sosioekonomisten ryhmienkään välillä. Ylempillä toimihenkilöillä osuus on 19 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 23 prosenttia ja työntekijöillä 21 prosenttia.

**Eri-ikäisten kykyjen käyttäminen työssä hyväksi tasapuolisesti** on sekin yleistyntä työpaikoilla vuoden 2008 jälkeen, vaikka sitä ennen näin kokevien osuus ehti laskea molemmilla sukupuolilla vuosina 2003–2008. Naisilla 2000-luvun aikasarja on vaihdellut 23 prosentista 22 prosenttiin ja edelleen 24 prosenttiin vuonna 2013, miehillä 25 prosentista 23 prosentin kautta 26 prosenttiin vuonna 2013. Osuudet ovat nousseet kaikilla työnantajasektoreilla, mutta valtiosektori (23 %) ja yliopistot (20 %) jäävät hieman jälkeen kuntasektorista (25%) ja yksityissektorista (26%). Ylemmät toimihenkilöt ovat tätä mieltä hieman useammin (27 %) kuin alemmat toimihenkilöt (25 %) ja työntekijät (24 %).

Vaikka useimpien tässä mainittujen tekijöiden kohdalla muutossuunta on siis ollut vuoden 2008 notkahduksen jälkeen takaisin vuoden 2003 tasoon tai sen yläpuolelle, näin ei ole tapahtunut palkkauksen avoimuuden suhteen. Palkkausjärjestelmien kirjavoituminen ja paikallisen sopimisen yleistymisen on johtanut siihen, että 2000-luvun kuluessa yhä harvempi palkansaaja kertoo **palkkojen ja henkilökohtaisten lisien olevan työpaikalla yleisesti tiedossa**. Vielä vuonna 2003 miehistä 22 ja naisista 24 prosenttia katsoi väittämän pitävän työpaikallaan täysin paikkansa, mutta vuonna 2008 osuus oli kummassakin ryhmästä enää 17 prosenttia. Naisilla laskeva trendi on jatkunut 16 prosenttiin vuonna 2013. Miehillä osuus on kylläkin noussut pari prosenttiyksikköä 19 prosenttiin, mutta on silti vähemmän kuin 10 vuotta aiemmin. Työntekijät ovat edelleen se ryhmä, joka parhaiten tietää työtovereidensa palkat (20 %). Alemmat toimihenkilöt eivät jää tästä kauas jälkeen (18 %), mutta ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus on vain 14 prosenttia. Lasku palkkapolitiikan avoimuudessa on ollut kymmenen vuoden aikana erityisen tuntuva valtiosektorilla: 28 prosentista vuonna 2003 budjettivaltion 19 prosenttiin ja yliopistojen 17 prosenttiin vuonna 2013. Kuntasektorilla osuus on pudonnut vastaavana aikana 30 prosentista 22 prosenttiin. Näin julkisen sektorin tilanne on alkanut muistuttaa yksityissektorin tilannetta, missä osuus jo vuonna 2003 oli vain 19 prosenttia ja on siitä laskenut 16 prosenttiin vuonna 2013.

Kaiken kaikkiaan työpaikan ilmapiiriä koskevan kehityksen kulku näyttää 2000-luvulla erittäin mielenkiintoiselta ja suoraan sanoen yllättävältä. Vuosien 2003 ja 2008 välillä, talustilanteen jatkuvasti parantuessa, erityisesti miesten työpaikkojen ilmapiirissä tapahtui muutoksia huomattavaan suuntaan. Naisten työpaikoilla tilanne ei tosin tuona aikana juurikaan muuttunut. Vuoden 2013 tulokset näyttävät kuitenkin hätkähdyttävän käänteen parempaan päin erityisesti juuri miesten työpaikoilla. Myös naisten työpaikoilla ilmapiiri on parantunut monessa suhteessa.

Kuinka paljon kyse on työelämän rakenteellisista muutoksista nousukauden vuoden 2008 ja taantumavuoden 2013 välillä? Ovatko taantumassa säilyneet ne työpaikat ja yksiköt, joilla ilmapiiri on keskimääräistä parempi ja kannustavampi, kun riitaisimmat ja toimimattomat yhteisöt ovat hajonneet? Vai onko taloustaantuma lisännyt yhteen hiileen puhaltamista?

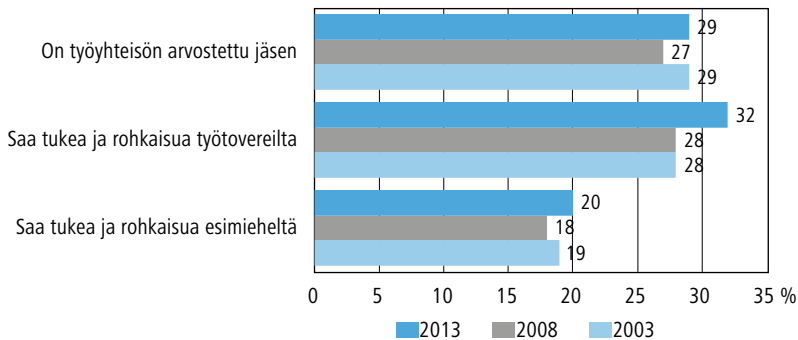
## *Työyhteisön tuki ja rohkaisu*

Myös työyhteisöltä saatavassa tuessa ja rohkaisussa on tapahtunut samantapaisia muutoksia kuin yleisessä ilmapiirissä. Työtovereilta ”aina” saatu tuki on kasvanut selvästi, erityisen paljon miehillä. Työtovereidensa tukeen ”aina” työn tuntuessa hankalalta voi nyt luottaa 28 prosenttia miehistä, kun osuus oli 21 prosenttia vuonna 2008. Naisilla osuus on nyt 37 prosenttia, kun se viisi vuotta aiemmin oli 33 prosenttia. Sitä edeltävien viiden vuoden aikana vastaava osuus oli pudonnut prosenttiyksikön molemmilla sukupuolilla. (Kuvio 12.2.)

Työtovereiden tuki on silmiinpistävän vähäistä yliopistoissa (22 % ”aina”) verrattuna yksityissektoriin (31 %), valtiosektoriin (35 %) ja ennen muuta kuntasektoriin (37 %). Tuen saaminen on yleistynyt kaikissa sosioekonomisissa ryh-

**Kuvio 12.2**

Työyhteisön tuki ja arvostus. "Aina"-vastausten osuus.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



missä; alemmat toimihenkilöt voivat luottaa tukeen yleisimmin (37 %), mutta ylempien toimihenkilöiden (30 %) ja työntekijöiden (30 %) välillä ei ole eroa.

Myös esimiehiltä "aina" tukea hankalissa työtilanteissa saavien osuus on kasvanut molemmilla sukupuolilla vuodesta 2008, joskin vain kaksi prosenttiyksikköä: naisilla 22:een ja miehillä 18 prosenttiin. Vuosien 2003 ja 2008 välillä suunta oli kuitenkin ollut juuri päinvastainen. Alemmat toimihenkilöt kertovat saavansa esimiestukea muita yleisemmin (23 %). Ylemmille toimihenkilöille (20 %) ja työntekijöille (17 %) se on jonkin verran harvinaisempaa. Osuudet ovat kuitenkin nousseet aikavälillä 2008–2013 kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, kun ne vuosien 2003 ja 2008 välillä vastaavasti laskivat kaikissa ryhmissä.

Vuosien 2003 ja 2008 välinen varsinainen romahdus esimiestuessa paikallistui valtiosektorille (21 % vuonna 2003 vs. 15 % vuonna 2008). Vuonna 2013 osuus oli kuitenkin noussut budjettivaltion sektorilla takaisin 21 prosenttiin ja yliopistoissa 19 prosenttiin. Kuntasektorin palkansaajien keskuudessa vastaava osuus pysytteli 19 prosentissa vuosina 2003 ja 2008, mutta nousi prosenttiyksikön verran vuonna 2013. Yksityissektorilla tilanne on parantunut sekä vuosiin 2003 (19 %) että 2008 (18 %) verrattuna; esimiestukea "aina" saavien osuus on nyt 21 prosenttia.

Esimiestukea tuntevat saavansa yleisimmin yhtäältä kaikkein nuorimmat, alle 25-vuotiaat palkansaajat (25 %) ja toisaalta iäkkäimmät, vähintään 55-vuotiaat (24 %). Keskimmaisissä ikäryhmissä osuus pysyttelee 18–21 prosentissa.

Tunne siitä, että on **työyhteisön arvostettu jäsen**, on niin ikään palannut molemmilla sukupuolilla vuoden 2003 tasolle (29 %) sen jälkeen, kun se jo ehti laskea vuonna 2008 naisilla 27 prosenttiin ja miehillä 26 prosenttiin. Ylemmät toimihenkilöt tuntevat itsensä muita hieman yleisemmin (32 %) työyhteisön arvostamiksi (alemmat toimihenkilöt 29 %, työntekijät 26 %). Työnantajasektoreiden välillä ei kuitenkaan ole käytännössä eroja: yksityissektorilla osuus on 28 prosenttia, kaikilla muilla sektoreilla 29 prosenttia. Mielenkiintoista on se, että yhtäältä alle 35-vuotiaata (31–32 %) ja toisaalta yli 55-vuotiaat (31 %) tuntevat itsensä työyhteisön arvostamiksi useammin kuin 35–44-vuotiaat (26 %) tai 45–54-vuotiaat (28 %).

## Työntekijöiden osallistuminen

Jos työpaikan ilmapiiri ja työyhteisön kannustavuus näyttääkin monessa suhteessa lisääntyneen, kehitys on päinvastainen, kun tarkastellaan palkansaajien kokemuksia mahdollisuuksistaan osallistua oman työnsä suunnitteluun ja ideointiin. Niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat voivansa olla mukana suunnittelemassa omaa työtään tai kokevat **voivansa soveltaa omia ideoitaan työssään** ”aina”, on laskenut johdonmukaisesti koko 2000-luvun ajan. Omia ideoita ”aina” soveltavien osuus on laskenut naisilla ja miehillä prosenttiyksikön (naiset 21 %, miehet 23 % vuonna 2013) viimeisen viiden vuoden aikana. Tätä edelsi kahden prosenttiyksikön lasku molemmilla sukupuolilla vuodesta 2003 vuoteen 2008. Ylivoimaisesti parhaiten ideoita voivat soveltaa yliopiston työntekijät (41 % ”aina”). Muut sektorit jäävät tästä kauas jälkeen. Kuntasektorilla vastaava osuus on 23 prosenttia, yksityissektorilla 22 prosenttia ja valtiolla alhaisin, 18 prosenttia. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet omien ideoiden soveltamiseen ovat lähes kaksi kertaa niin hyvät (32 %) kuin työntekijöillä (17 %). Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus jää 19 prosenttiin. Nuorimmat, alle 25-vuotiaat kokevat mahdollisuutensa omien ideoihin soveltamiseen heikommiksi (17 %) kuin muut 10-vuotisikäryhmät (22–23 %).

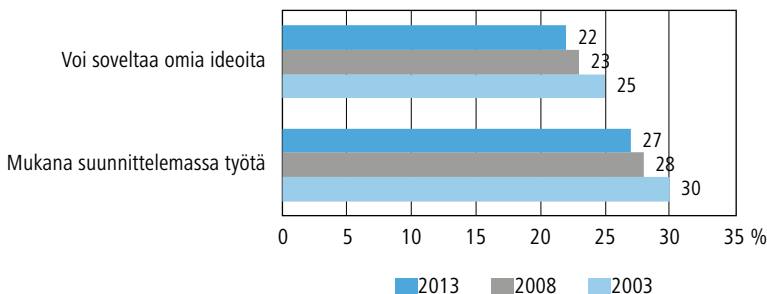
**Oman työnsä suunnitteluun osallistuvien** naisten palkansaajien osuus on laskenut 10 vuodessa tasaisesti 30 prosentista 27 prosenttiin. Naisilla lasku on ollut tänä aikana neljä prosenttiyksikköä (26 % vuonna 2013), mutta miehillä vain prosenttiyksikkö (28 %).

Erityisesti yliopistosektorin palkansaajat kokevat olevansa mukana suunnittelemassa työtään (42 %). Kun yliopistosektori vielä laskettiin valtiosektoriin vuonna 2003 ja 2008, vastaavat osuudet olivatkin valtion palkansaajilla 33 ja 25 prosenttia. Vuonna 2013, kun yliopistot eivät enää ole mukana valtiosektorissa, osuus on valtiolla 21 prosenttia. Kuntasektorilla osuus on jatkanut viidessä vuodessa laskua 35 prosentista 30 prosenttiin. Yksityissektorilla lasku on ollut maltillisinta; työnsä suunnittelussa mukana olevien palkansaajien osuus on laskenut 2000-luvulla prosenttiyksikön joka tutkimuskerta ollen 25 prosenttia vuonna 2013.

Mahdollisuudet oman työn suunnitteluun ovat vahvasti sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Toimihenkilöillä näitä mahdollisuuksia on enemmän kuin

### Kuvio 12.3

Työn suunnitteluun osallistuminen ja ideointi.  
Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013



työntekijöillä. Toisaalta suunnitteluun osallistuvien osuus on laskenut viidessä vuodessa nimenomaan toimihenkilöillä: ylemmillä toimihenkilöillä 42 prosentista 40 prosenttiin ja alemmilla toimihenkilöillä 28 prosentista 24 prosenttiin. Työntekijöillä osuus oli 16 prosenttia vuonna 2013, ja 15 prosenttia viisi vuotta aiemmin. Tässä suhteessa nuorimmat alle 25-vuotiaat palkansaajat ovat heikoimmilla (13 %), sillä oman työn suunnitteluun osallistuminen yleistyy iän myötä. Yli 35-vuotiaiden kymmenvuotisikäryhmissä osuudet ovat 28–29 prosenttia.

Vuonna 2013 työolotutkimuksen lomakkeelle lisättiin kysymyksiä työntekijöiden osallistumisesta. Vastaajilta kysyttiin, olivatko he **tehneet edellisten 12 kuukauden aikana työpaikallaan aloitteita, jotka koskevat omaa työtä, tuotteita tai palveluja taikka työjärjestelyjä**. Näin mitattuna osallistuminen vaikuttaa varsin yleiseltä. Naiset olivat tehneet hieman useammin omaa työtään koskevia aloitteita (73 %) kuin miehet (67 %), ja naisista myös useampi oli tehnyt työjärjestelyjä koskevia aloitteita (57 %) kuin miehistä (52 %). Tuotteisiin tai palveluihin liittyvät aloitteet olivat sen sijaan miehille hieman yleisempiä (49 %) kuin naisille (46 %).

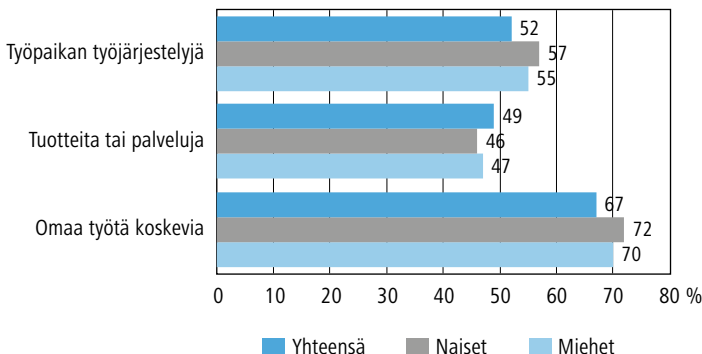
Aloitteiden teko oli kaikilla tasoilla yleisintä ylemmille toimihenkilöille, joista 80 prosenttia oli tehnyt omaa työtään, 63 prosenttia tuotteita tai palveluita ja 64 prosenttia työjärjestelyjä koskevia aloitteita. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 71, 47 ja 56 prosenttia. Työntekijöillä ne jäivät 56, 31 ja 43 prosenttiin.

Yliopistolla työskentelevät olivat tehneet yleisimmin omaan työhönsä sekä tuotteisiin ja palveluihin liittyviä aloitteita. Omaan työhön liittyvät aloitteet olivat harvinaisimpia yksityissektorilla, tuotteisiin ja palveluihin liittyvät aloitteet taas valtiosektorilla. Työjärjestyksen suhteen aloitteita oli tehty jotakuinkin yhtä usein kunnalla (60 %) kuin yliopistoissa (59 %). Tämä on hieman enemmän kuin valtiolla (55 %) tai yksityissektorilla (52 %). Keskimmäisiin ikäryhmiin kuuluville aloitteiden teko oli ollut kaikilla tasoilla yleisempää kuin alle 25- tai yli 55-vuotiailla.

#### Kuvio 12.4

Tehnyt aloitteita edellisten 12 kk aikana.

Työolotutkimus 2013



## Asiakastyö ja kiitokset

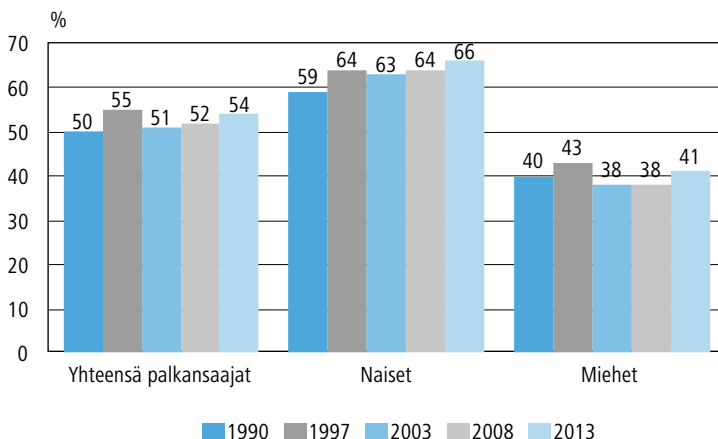
Merkittävä osa suomalaispalkansaajista on työpäivänsä aikana vuorovaikutuksessa myös muiden ihmisten kuin työtovereidensa kanssa. Kaksi kolmesta naisesta (66 %) ja 41 prosenttia miehistä tekee vähintään puolet työajastaan asiakastyötä. Naisilla tämä osuus nousi reippaasti vuosien 1990 ja 1997 välillä, minkä jälkeen noususuuntainen trendi on ollut lievempi. Asiakastyötä tekevien miesten osuus hieman laski 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa, mutta on jälleen noussut vuonna 2013. (Kuvio 12.5.) Asiakastyö on yleisintä alemmille toimihenkilöille (70 %) sekä kunta-alan työntekijöille (77 %); vähäisintä se on työntekijäammateissa (38 %), valtiosectorilla (33 %) ja yliopistoissa (28 %) työskentelevillä.

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

Asiakastyöhön kuuluukin varsin olennaisesti kiitosten saaminen. Kaiken kaikkiaan naiset saavat työstään useammin kiitosta työtovereilta tai asiakkailta kuin miehet (kuvio 12.6). Kiitoksen saaminen on itse asiassa pitkällä aikavälillä jopa hieman lisääntynyt, ainakin mitä tulee "harvemmin" kuultuihin kiitoksiin. Asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevistä naisista lähes puolet (48 %) ja miehistä kolmannes (33 %) kuulee kiitoksia työstään vähintään viikoittain. Vajaa viidennes (19 %) sekä naisista että miehistä (19 %) saa kiitosta myös sil-

### Kuvio 12.5

Asiakastyötä vähintään puolet työajasta.  
Työolotutkimuksen 1990–2013

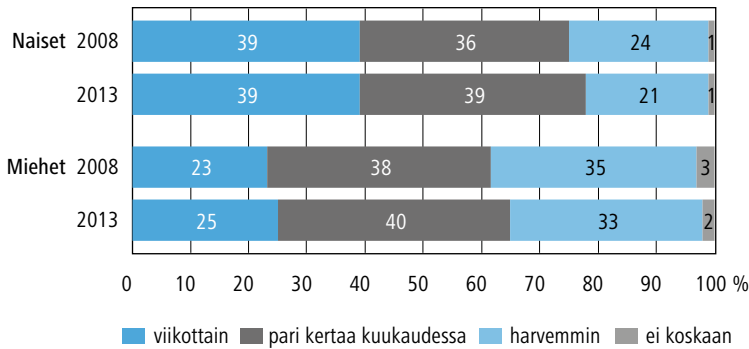




**Kuvio 12.6**

Saa työstään kiitosta.

Työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta. Työolotutkimus 2008 ja 2013



loin, kun heidän työnsä ei sisällä lainkaan asiakaskontakteja tai sisältää niitä ainoastaan alle neljänneksen ajasta. Mielenkiintoista on se, että naisilla tuo osuus on säilynyt jotakuinkin viiden vuoden takaisessa tasossa (20 %), mutta miehillä se on noussut selvästi oltuaan 13 prosenttia vuonna 2008.

## Ristiriidat ja kilpailuhenki

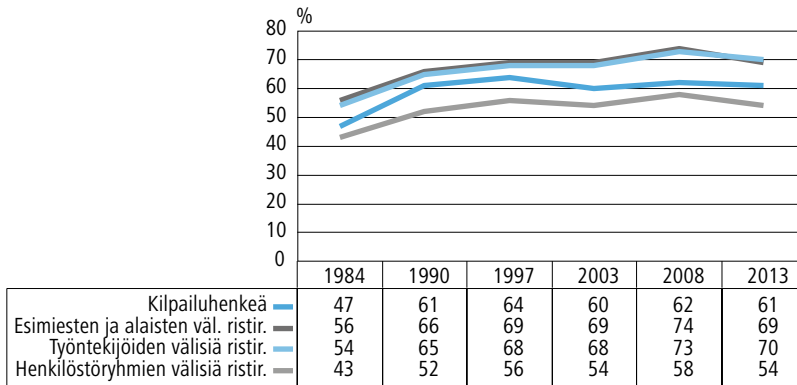
Kilpailuhengeltä tai erilaisilta ristiriidoilta kokonaan välttyneet työpaikat ovat tulleet työolotutkimuksen aikajakson aikana yhä harvinaisimmiksi. Uudet tulokset heijastelevat kuitenkin edellä esiteltäviä työpaikan ilmapiirin parantumisesta kertovaa tuoreinta kehityssuuntaa. Ristiriitojen yleistymisen on toistaiseksi pysähtynyt vuoteen 2013; ristiriitoja työpaikallaan kokevien palkansaajien osuus on jopa hieman vähentynyt vuodesta 2008.

Voi kysyä, kuinka realistista on odottaa, että työpaikoilla voitaisiin kokonaan välttyä ristiriidoilta. Varsinaisena ongelmana voinee kuitenkin pitää sitä, kun ristiriitoja alkaa esiintyä niin säännöllisesti ja tiheään, että niillä on vaikutusta työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Työpaikalla esiintyvistä kilpailuhengestä ja ristiriidoista esitetään alla kaksi kuvioita, joista ensimmäinen (kuvio 12.7) kuvaa kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintymistä työyksikössä ylipäänsä, ja toinen (kuvio 12.8) niiden vastaajien osuuksia, jotka kertovat kyseisiä ilmiöitä esiintyvän työyksikössään paljon tai melko paljon.

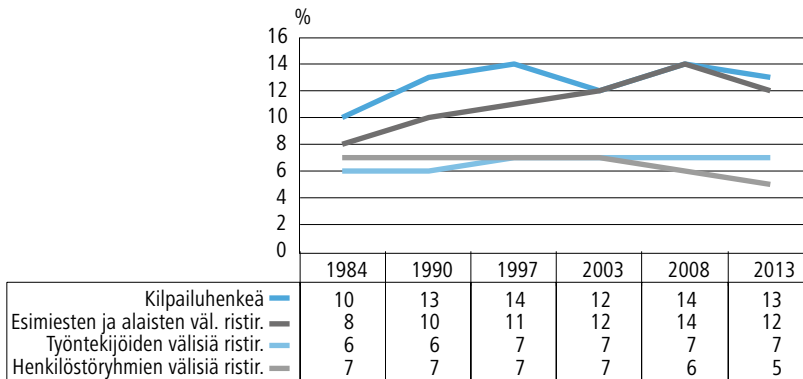
**Kilpailuhenki** näyttää selvästi kasvaneen 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa ja oli toistaiseksi suurimmillaan vuonna 1997. Koko 2000-luvun kilpailuhenkeä työpaikallaan havainneiden osuus on pysytellyt noin 60 prosentin tuntumassa. Paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä työyksikössään havaitsevien osuus on laskenut prosenttiyksikön verran eli 13 prosenttiin molemmilla sukupuolilla vuodesta 2008 vuoteen 2013. Kilpailuhenki on tuttua erityisesti yliopistoissa työskenteleville, joista noin joka neljännes (24 %) mukaan kilpailuhenkeä esiintyy paljon tai melko paljon ja yhteensä 80 prosentin mielestä ainakin jonkin verran. Kuntasektorilla vastaavat osuudet ovat yhdeksän prosenttia ja 57 prosenttia. Val-

**Kuvio 12.7**

Ristiriitojen esiintyminen työyhteisössä.  
Työolotutkimukset 1984–2013

**Kuvio 12.8**

Paljon ristiriitoja työyhteisössä.  
Työolotutkimukset 1984–2013



tiosektorilla 13 prosenttia ja yksityissektorilla 14 prosenttia palkansaajista kertoo, että kilpailuhenkeä on paljon tai melko paljon.

Kilpailuhengen kokeminen on vaihdellut 2000-luvulla selvimmin ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2003 tästä ryhmästä 13 prosenttia kertoi kilpailuhenkeä esiintyvän työyksikössä paljon tai melko paljon, vuonna 2008 vastaava osuus oli 19 prosenttia, mutta vuonna 2013 enää 15 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä ei ole vastaavana aikana mitään muutosta (13 %), ja työntekijöilläkin osuus on vaihdellut 10–11 prosentin välillä.

Pitkän aikavälin kasvu ja tuon kasvun äskettäinen taittuminen ovat näkyvissä myös niiden palkansaajien osuudessa, jotka kertovat kilpailuhenkeä esiintyvän vähintäänkin ”jonkin verran”. Vuonna 1984 näin koki alle puolet (47 %) palkansaajista, vuonna 2008 jo lähes kaksi kolmesta (62 %), vuonna 2013 prosenttiyksikkö vähemmän (61 %).

**Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat** yleistyivät johdonmukaisesti aina vuoteen 2008. Uusimman tutkimuksen mukaan niiden yleisyys on vähentynyt ja palannut vuoden 2003 tasolle. Erityisesti naisilla on laskenut niiden osuus, joiden työpaikalla on paljon tai melko paljon esimiesten ja alaisten välisiä kahnauksia: osuus on pudonnut 16 prosentista 13 prosenttiin. Miehillä vastaava pudotus on 11 prosentista kymmeneen prosenttiin. Jos mukaan lasketaan myös ”jonkin verran” -vastanneet, on osuus laskenut miehillä vuodesta 2008 viisi prosenttiyksikköä (68 % v. 2013), kun se sitä ennen ehti kasvaa 1980-luvulta lähes parisenkymmentä prosenttiyksikköä.

Erot sosioekonomisten ryhmien välillä eivät ole suuren suuria. Ristiriidat ovat vähentyneet vuoteen 2008 verrattuna ylemmillä toimihenkilöillä (nyt 10 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (13 %), mutta pysyneet samalla tasolla (13 %) työntekijöillä. Esimies-alaisristiriidat yleistyivät vuosien 2003 ja 2008 välillä kaikilla sektoreilla, ja vastaavasti vähenivät vuodesta 2008 vuoteen 2013 kaikilla sektoreilla. Vuonna 2013 niitä oli vähiten yliopistosektorilla (6 % paljon tai melko paljon) ja eniten kuntasektorilla (14 %). Valtio (12 %) ja yksityissektori (11 %) olivat tässä suhteessa samaa tasoa.

Paljon tai melko paljon **työntekijöiden välisiä ristiriitoja** havainneiden osuus on pysynyt vuodesta 1997 alkaen seitsemässä prosentissa oltuaan sitä ennen kuusi prosenttia. Vähintään jonkin verran ristiriitoja havainneiden osuus sen sijaan ensin nousi 1980-luvulta alkaen jotakuinkin samassa mitassa kuin esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat, ja sitten laski 2008 vuoteen 2013 kolmella prosenttiyksiköllä, 73 prosentista 70 prosenttiin. Paljon ristiriitoja kokevien naisten osuus on laskenut vuodesta 2008 vuoteen 2013 yhden prosenttiyksikön verran, kahdeksaan prosenttiin, mutta miehillä osuus on pysynyt viidessä prosentissa kuten koko 2000-luvun. Osuudet ovat samaa luokkaa niin ylemmillä toimihenkilöillä (6 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (7 %) ja työntekijöillä (7 %). Näistä tiedoista onkin helppo jo päätellä, että naisvaltaisella kuntasektorilla ristiriitoja on yleisemmin (9 %) kuin valtio- (7 %) tai yksityissektorilla (6 %) taikka yliopistoissa (5 %).

Jos **henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja** tarkastellaan sen mukaan, missä niitä esiintyy paljon tai melko paljon, on 2000-luvulla näkyvissä lievästi laskeva trendi, vuoden 2003 seitsemästä prosentista ensin kuuteen ja vuonna 2013 viiteen prosenttiin. Jos taas katsotaan sitä, kuinka suuressa osassa työyksiköitä näitä ristiriitoja esiintyy ainakin jonkin verran, on osuus sitä vastoin ensin kasvanut reilusti vuodesta 1984 (43 %) vuoteen 2008 (58 %), mutta vuonna 2013 palannut vuoden 2003 tasolle eli 54 prosenttiin. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ole eroja tässä suhteessa. Valtio-työnantaja erottuu kuitenkin korkeammalla osuudella (8 %) verrattuna yliopistoihin ja kuntasektoriin (6 %) tai yksityissektoriin (5 %). Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa nousee poikkeuksena esiin terveydenhoitotyön erityisasiantuntijat, jotka kertovat muita yleisemmin henkilöstöryhmien välisistä ristiriidoista (11 % paljon tai melko paljon).

## *Työtovereiden sukupuoli*

Suomalaiset työmarkkinat ovat muiden Pohjoismaiden ja Itä-Euroopan maiden tapaan varsin segregoituneet sukupuolen mukaan. Toisin sanoen naiset työsken-

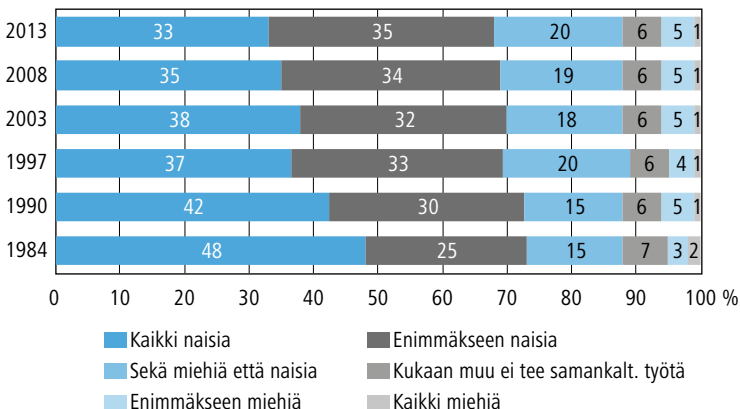
televät pääasiassa niin sanotuissa ”naisten töissä” naisvaltaisessa ympäristössä, miespalkansaajat taas löytyvät useimmiten ”miesten töistä” muiden miespuolisten työtovereiden seurasta. Ammatillinen segregatio sukupuolen mukaan tosin näyttää hieman lieventyneen Suomessa 2000-luvulla, mutta tahti on ollut varsin hidasta (Napari 2008). Eurostatin tilastojen mukaan Suomi sijoittui sukupuolten ammatillisissa segregaatiossa EU-maiden viidenneksi ja toimialakohtaisessa segregaatiossa neljänneksi vuonna 2013. Suomen edelle yltävät toimialatarkastelussa Viro, Slovakia, Liettua ja Latvia.

Segregatiota voi pitää haitallisena ennen kaikkea sen seurausten vuoksi: alan naisvaltaisuus tarkoittaa usein alhaisempaa arvostusta ja palkkatasoa kuin sekatai miesaloilla. Ylipäänsä on kuitenkin todettu, että segregatio tapaa olla voimakasta maissa, joissa naisten työllisyysasteet ovat korkeimmat. Kun myös naiset ovat mukana työelämässä, osa perheen hoivaan liittyvistä töistä ”ulkoistetaan” julkiselle sektorille, ja siellä näistä palveluista huolehtivat nimenomaan toiset naiset. (Emerek ym. 2002.)

Työolotutkimuksessa naisten ja miesten jakautumista eri ammattialoille on mahdollista tarkastella vuodesta 1984 lähtien sen mukaan, **kuinka suuri osa vastaajan kanssa suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevistä työtovereista on naisia, kuinka suuri osa miehiä**. Tässä suhteessa on tapahtunut tasaantumista molemmilla sukupuolilla, mutta muutos on varsin hidasta. Tasa-ammateissa työskentelevien osuus on lisääntynyt: naisilla osuus on noussut noin 30 vuodessa 15 prosentista 20 prosenttiin ja miehillä 12 prosentista 21 prosenttiin. Niiden palkansaajien osuus on vähentynyt, joiden kanssa samassa ammatissa työskentelevät kollegat ovat *kaikki* samaa sukupuolta kuin vastaaja, samalla kun niiden palkansaajien osuus on vastaavasti lisääntynyt, joiden työtoverit ovat vain *enimmäkseen* samaa sukupuolta kuin vastaaja itse. ”Ainokaisena” työskentely on kuitenkin edelleen hyvin harvinaista molemmille sukupuolille – tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit olisivat kaikki tai ainakin valtaosin eri sukupuolta kuin vastaaja. Aivan aikasarjan alussa tässä suh-

### Kuvio 12.9

Samankaltaisia työtehtävien tekevien työtovereiden sukupuoli.  
Naispalkansaajat. Työolotutkimukset 1984–2013



teessa tapahtui pientä edistystä, mutta 1990-luvun jälkeen ainokaisten osuudet eivät ole enää kasvaneet (naiset 6 %, miehet 7 %).

Ylemmistä toimihenkilöistä vajaa kolmannes (naiset 30 %, miehet 29 %) työskentelee tasa-ammateissa. Miehillä myös alemmat toimihenkilöt yltävät samaan osuuteen (29 %), mutta naisten parissa tämä ei ole kovin yleistä alemmille toimihenkilöille (15 %). Työntekijäammateissa toimivien keskuudessa naiset sen sijaan työskentelevät tasa-aloilla useammin (18 %) kuin miehet (11 %).

Ylemmistä toimihenkilöistä joka kymmenes työskentelee ainokaisena alalla, jossa valtaosa työtovereista tai he kaikki ovat vastakkaista sukupuolta (naiset 10 %, miehet 10 %). Tilanne on tosin vieläkin yleisempi alemmille toimihenkilömiehille (12 %) ja lähes yhtä yleinen työntekijäammateissa toimiville naisille (8 %). Työntekijäammateissa toimiville miehille (2 %) ja alempina toimihenkilöinä työskenteleville naisille (3 %) on sen sijaan hyvin harvinaista, että samoja työtehtäviä tekevät työtoverit olisivat vastakkaista sukupuolta.

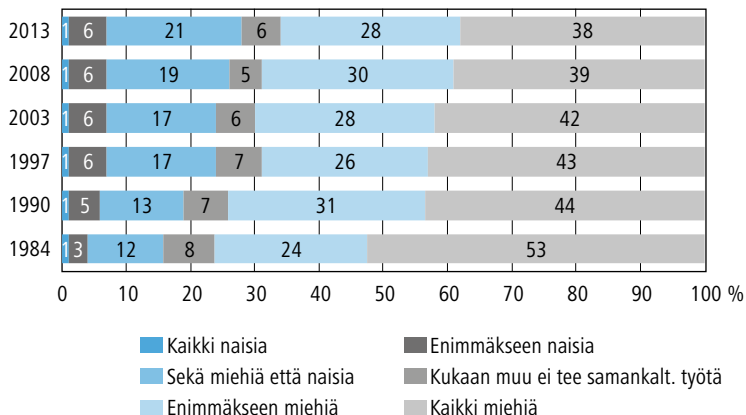
Alempien naistoimihenkilöiden kohdalla tosin näkyy jonkin verran muutosta niin, että entistä useammalla työtoverit ovat naisia enää ”enimmäkseen”, eivätkä ainoastaan. Työntekijäasemassa olevat miehet taas ovat ryhmä, jonka kohdalla muutoksista ei voi juuri puhua.

Yliopistolla (naiset 43 %, miehet 54 %) työskennellään yleisimmin ammateissa, joissa on sekä miehiä että naisia. Myös valtion töissä noin joka kolmas (naiset 34 %, miehet 29 %) toimii tasa-ammateissa. Tämä on yhtä yleistä myös kuntasektorilla työskenteleville miehille (28 %), mutta kuntasektorin naisilla tilanne on täysin toinen (14 %). Yksityissektorilla työskentelevistä noin joka viides (naiset 21 %, miehet 18 %) työskentelee tasa-alalla.

Naisten parissa miesvaltaisella alalla työskentelyä tapaa lähinnä vain yksityissektorilla (10 %). Muilla sektoreilla työskentelevistä naisista neljä prosenttia toimii miesvaltaisessa ammatissa. Miesten parissa taas kuntasektorilla työskentelevät ovat muita yleisemmin naisalalla (21 %). Myös yliopistoissa (12 %) ja valtiolla (9 %) naisvaltaisissa ammateissa työskentelevien miesten osuus on suurempi kuin yksityissektorilla (4 %).

### Kuvio 12.10

Samankaltaisia työtehtävien tekevien työtovereiden sukupuoli.  
Miespalkansaajat. Työolotutkimukset 1984–2013



## Ulkomaalaistaustaiset työtoverit

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus suomalaistyöpaikoilla on kasvanut nopeasti 2000-luvulla ja sen voi ennustaa kasvavan myös tulevaisuudessa. Kyse ei ole pelkästä maahanmuutosta, vaan jo nyt – ja tulevaisuudessa yhä enenevästi – myös ensimmäisen polven maahanmuuttajien lasten varttumisesta työkäisiksi ja astumisesta työelämään.

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

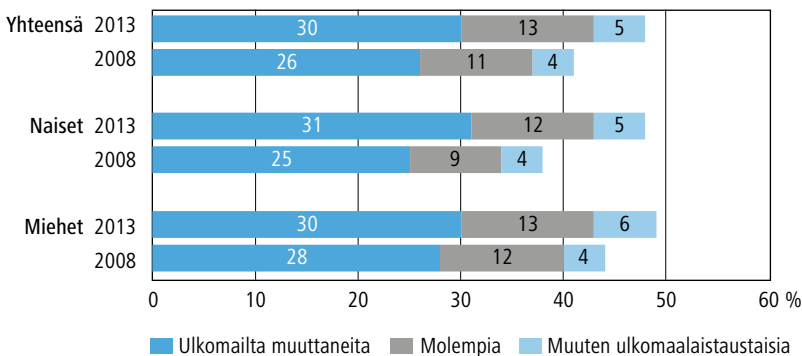
Ulkomaalaistaustaiset työtoverit ovat yhä useamman suomalaispalkansaajan arkipäivää myös työolotutkimuksen perusteella. Osuus on noussut miesten työpaikoilla 45 prosentista 49 prosenttiin ja naisilla vielä selvemmin, 39 prosentista 47 prosenttiin (yhteensä 48 %) vuosien 2008 ja 2013 välillä. Yliopistoissa tämä on pikemminkin sääntö kuin poikkeus (86 %), valtiosectorilla osuus jää pienimmäksi (37 %). Erityisen paljon kasvua on nähtävissä kuntasektorilla, 35 prosentista 45 prosenttiin viidessä vuodessa. Yksityissektorin palkansaajista puolet (49 %) kertoo työpaikallaan olevan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

Vaikka työolotutkimuksista ei tämän pidempää aikasarjaa saa, työministeriön työolobarometrit kuvaavat samansuuntaista kasvua pidemmällä aikavälillä. Vuoden 1997 työolobarometrin mukaan 23 prosenttia suomalaispalkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan on sellaisia työntekijöitä, jotka kuuluvat ”muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin” ja ovat ”muuttaneet Suomeen muualta”. Kymmenen vuoden päästä vastaava osuus oli 37 prosenttia ja vuonna 2013 se oli 42 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2014.)

### Kuvio 12.11

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työpaikalla.

Työolotutkimus 2008 ja 2013



Vuonna 2008 työolotutkimuksen vastaajille esitettiin ensi kertaa väite ”**Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin**”. Vuonna 2008 lähes 40 prosenttia ja vuonna 2013 noin joka kolmas (32 %) vastaaja ei pitänyt väitettä kohdallaan ajankohtaisena, lähinnä siksi, että työpaikalla ei ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Muiden vastaukset heijastavat kuitenkin myönteistä kehitystä. Väitettä täysin paikkansa pitävien osuus on noussut 41 prosentista 45 prosenttiin niiden joukossa, joille kysymys sopi (kuvio 12.1). Osuus on noussut erityisesti miehillä niin, ettei sukupuolten välillä ollut enää vuonna 2013 käytännössä eroa (naiset 46 %, miehet 45 %). Ulkomaalaistaustaiset työtoverit saavat tasa-arvoisimman kohtelun yliopistoilla (59 %). Myös yksityis-sektorilla osuus lähentelee puolta kaikista vastaajista (47 %). Kuntasektori (42 %) ja valtiosektori (39 %) jäävät näistä luvuista jonkin verran jälkeen.

Kun mukaan lasketaan myös ”jokseenkin samaa mieltä” -vastaukset, osuudet ovat naisilla 82 ja miehillä 80 prosenttia. Naisista kahdeksan ja miehistä yhdeksän prosenttia oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä, loput eivät osanneet ottaa kantaa. Sosioekonomisten ryhmien erot ovat selvät: ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa asenteet tässä suhteessa myönteisimmäksi (täysin tai jokseenkin eri mieltä 5 %), työntekijät kielteisimmäksi (eri mieltä 13 %). Toimihenkilöammattiryhmistä vain yksi muistuttaa sellaisia työntekijäammattiryhmittymiä kuin rakennustyöntekijät ja teollisuuden tietyt ammattiryhmät, joissa työpaikan suhtautuminen arvioidaan keskimääräistä selvästi kielteisemmäksi. Tämä ryhmä on terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit): heistä 27 prosenttia pitää suhtautumista työpaikalla myönteisenä (täysin samaa mieltä) ja 14 prosenttia kielteisenä. Toisaalta on huomattava, että kaikissa nais-säkin ammattiryhmissä 62–73 prosenttia on kuitenkin täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että suhtautuminen on myönteistä.

## Vähemmistöön kuuluminen

Työolotutkimuksen vastaajista tiedetään väestörekisterin tieto heidän syntymämaastaan, kansallisuudestaan ja äidinkielestään. Vuosina 2008 ja 2013 työolotutkimuksessa kysyttiin lisäksi vastaajien vanhempien syntymämaata, jotta myös toisen polven maahanmuuttajien kokemuksia voitaisiin tarvittaessa verrata kantaväestöön. Toistaiseksi ulkomaalaistaustaisten vastaajien määrä on työolotutkimuksen aineistossa vielä niin pieni, ettei tämän ryhmän kokemuksia kannata laajamittaisesti raportoida tai yleistää. Vuonna 2008 parilla, kolmella prosentilla vastaajista jompikumpi tai molemmat vanhemmat olivat syntyneet muualla kuin Suomessa, ja vuonna 2013 osuus oli noussut vasta neljään prosenttiin.

Vuoden 2013 lomakkeelle lisättiin kuitenkin muokattuna aiemmin vuoden 2008 Eurobarometrissä käytetty kysymys siitä, katsooko vastaaja kuuluvansa johonkin vähemmistöryhmään. Työolotutkimuksen vastaajista kaksi prosenttia katsoi kuuluvansa uskonnolliseen vähemmistöön ja prosentti etniseen vähemmistöön. Puolisen prosenttia kertoi kuuluvansa seksuaaliseen vähemmistöön ja puolisen prosenttia vähemmistöön vammaisuutensa perusteella. Lisäksi neljä prosenttia vastaajista sanoi kuuluvansa johonkin muuhun vähemmistöön. Suurimmalla osalla ”muista” kyse oli ilmeisesti kielivähemmistöön kuulumisesta, sillä

tässä joukossa kolme neljästä on äidinkieleltään ruotsinkielistä. Lukumäärällisesti kyse on 25–185 hengen vähemmistöryhmistä, joten mahdollisuudet käyttää tietoja taustatekijöinä esimerkiksi syrjäntäkysymysten analyysissa ovat rajalliset.

## *Suomi Euroopassa*

On mielenkiintoista nähdä, että myös **Eurooppalaisen työolotutkimuksen** mukaan työtovereiden ja esimiesten tuessa on tapahtunut kohentumista vuosina 2005–2010. Niiden työllisten osuus, jotka kokevat työtovereidensa aina tai useimmiten auttavan ja tukevan heitä, on noussut EU27-maissa 68 prosentista 72 prosenttiin. Esimieheltään aina tai useimmiten apua ja tukea saavien osuus on niin ikään noussut, 56 prosentista 60 prosenttiin.

Tämän tutkimuksen mukaan Suomi on kärkipäässä työtovereilta ja esimieheltä saatavan avun suhteen. Suomalaispalkansaajista 74 prosenttia (naiset 75 %, miehet 72 %) kertoi saavansa esimieheltään apua ja tukea ”aina tai useimmiten”, kun EU27-keskiarvo oli 60 prosenttia. Edelläkävijöitä ovat tässä suhteessa Malta (84 %) ja Irlanti (83 %). Suomea edellä ovat myös Etelä-Euroopan maat Kreikka (76 %), Espanja (75 %) ja Kypros (83 %). Britannia on Suomen kanssa samaa tasoa (74 %).

Vastaavasti apua työtovereilta sai ainakin useimmiten 85 prosenttia suomalaispalkansaajista, kun EU27-maiden keskiarvo on 72 prosenttia. Suomalaisia avuliaampia työtovereita löytyy vain Maltalta (89 %), ja jotakuinkin yhtä avuliata Irlannista (85 %) ja Kreikasta (85 %). Esimerkiksi Ruotsi (73 %) jää kauas Suomen luvuista, lähelle EU27-keskiarvoa.

Suomalaiset ovat myös EU27-maiden kärjessä, kun tarkastellaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä heidän oman työnsä kannalta. Suomalaisista työllisistä 57 prosenttia (naiset 52 %, miehet 62 %) katsoo voivansa vaikuttaa ”aina tai useimmiten” tällaisiin päätöksiin, kun EU27-maiden keskiarvo on 40 prosenttia (naiset 37 %, miehet 43 %). Ainoastaan tanskalaiset pääsevät lähes samoihin lukuihin suomalaisten kanssa (56 %) Toisaalta kun kyse on siitä, ovatko työntekijät mukana parantamassa työn organisoimista tai prosesseja omalla osastollaan tai organisaatiossaan, suomalaisten osallistuminen (yhteensä 53 %, naiset 56 %, miehet 50 %) ei ole aivan EU27-maiden kärjessä. ”Aina tai useimmiten” -vastanneiden osuus on meillä tosin tässäkin suhteessa selvästi korkeampi kuin EU27-maiden keskiarvo (yhteensä 47 %, naiset 45 %, miehet 48%).



## 13 Tiimityö

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

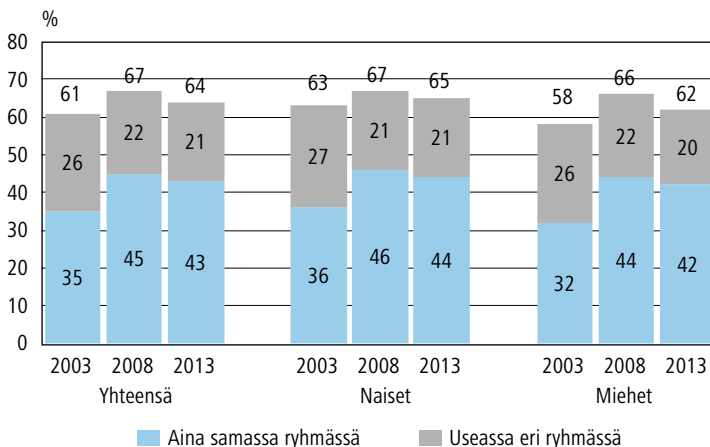
Kysymys vastaajan omasta tiimityön teosta on hieman muokkautunut kierrosten saatossa. Vuonna 1997 vastaajilta kysyttiin ”Teettekö ns. tiimityötä tai työskentelettekö ryhmissä?”. Vuonna 2003 kysymystä ja tiimityön käsitettä haluttiin hieman tarkentaa, ja se muuttui muotoon: ”Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?” Toisin sanoen vuoden 1997 tulokset eivät ole aivan vertailukelpoisia myöhempien tutkimusten kanssa. Tuolloisen, laveahkon määrittelyn mukaan 66 prosenttia palkansaajista (naiset 65 %, miehet 67 %) vastasi tekevänsä tiimityötä vuonna 1997.

Vuosien 2003, 2008 ja 2013 tuloksia voi sen sijaan pitää vertailukelpoisina keskenään. Niiden mukaan **tiimityötä tekevien** osuus ensin nousi 61 prosentista 66 prosenttiin, mutta laski taas hieman syksyn 2013 tutkimuksen mukaan (64 %). Määritelmän mukainen tiimi- tai ryhmätyön teko on yleistynyt kymmenessä vuodessa niin naisilla (63–65 %) kuin miehilläkin (58–62 %). Lisäys näyttäisi kohdistuneen ennen kaikkea yhdessä ja samassa tiimissä tai ryhmässä työskentelyyn. Se on viime tutkimuksissa ollut selvästi yleisempää kuin useassa eri ryhmässä työskentely. (Kuvio 13.1.)

Ylempinä toimihenkilöinä (76 %) tai alemmina toimihenkilöinä (65 %) työskentelevät osallistuvat tiimityöhön yleisemmin kuin työntekijäasemassa olevat palkansaajat (49 %), ja julkisen sektorin palkansaajat yksityissektoria yleisemmin.

### Kuvio 13.1

Pysyvässä työryhmässä tai tiimissä työskentely.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



Eri ammattiryhmät osallistuvat varsin vaihtelevasti ryhmätöihin. Kaikkein tutuinta tiimityöskentely on eri alojen erityisasiantuntijoille. IT-ala on kaikkein tyypillisimmin tiimityötä soveltava, sillä IT-alan erityisasiantuntijoina toimivista 81 prosenttia sanoo työskentelevänsä tiimeissä. Myös tekniikan, IT-alan sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla tiimityön osuudet ovat korkeita (yli 70 %). Sen sijaan esimerkiksi siivoojista vain 35 prosenttia sanoo tekevänsä töitä tiimissä.

Vuoden 2010 **eurooppalaisen työolotutkimuksen** mukaan tiimityö on erityisen yleinen työn organisoinnin muoto Suomessa verrattuna EU27-keskiarvoon. Suomalaisnaisista peräti 71 prosenttia kertoi tutkimuksessa, että heidän työnsä ”sisältää osaltaan tai kokonaan työskentelyä ryhmässä (tiimityö)” (”Does your job involve doing all or part of your work in a team?”) kun vastaava osuus kaikilla eurooppalaisnaisilla oli 56 prosenttia. Miehet tekevät Suomessa tiimityötä (60 %) kutakuinkin yhtä yleisesti kuin EU27-maissa keskimäärin (59 %). Kaikkiaan suomalaisista 65 prosenttia sanoi tekevänsä tiimityötä. Suomen edellä ovat vain Liettua, Slovenia ja Tanska. Eurooppalaisen työolotutkimuksen tiedot koskevat kaikkia työllisiä, eli niissä ovat myös yrittäjät mukana, mikä laskee yleensä jonkin verran osuuksia tällaisessa asiassa.

## Tiimityön piirteitä

Vaikka tiimityö on yleistynyt 2000-luvulla, aikasarja tiimityön eri piirteistä ei anna kovin valoisaa kuvaa sen sisällöllisestä kehityksestä. (Kuvio 13.2.) Tiimien toimintaedellytykset kaventuivat selvästi kymmenessä vuodessa vuodesta 1997 vuoteen 2008. Nyt syksyllä 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan huonontuminen näyttäisi pysähtyneen ja joissakin tiimityön piirteissä on muutos jo ollut myönteisempään suuntaan.

Tiimien mahdollisuudet valita itse esimiehensä, asettaa itse tavoitteensa ja päättää sisäisestä työnjaostaan heikentyivät selvästi aina 2008 tutkimukseen asti. Viimeisen viiden vuoden aikana näistä ainoastaan ”ryhmä asettaa itse tavoitteensa” on vielä muuttunut hieman huonompaan suuntaan. Myönteistä muutosta on sen sijaan nähtävissä siinä, että entistä useampi tiimityöläinen uskoo tiimityön lisäävän työn tuloksellisuutta tai on ylipäänsä itse tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan ja siihen, miten voi osallistua ryhmän päätöksentekoon. Samoin niiden osuus, jotka uskovat ryhmässä työskentelyn edistävän oppimista, on kasvanut vuodesta 2008 vuoteen 2013, 47 prosentista 51 prosenttiin.

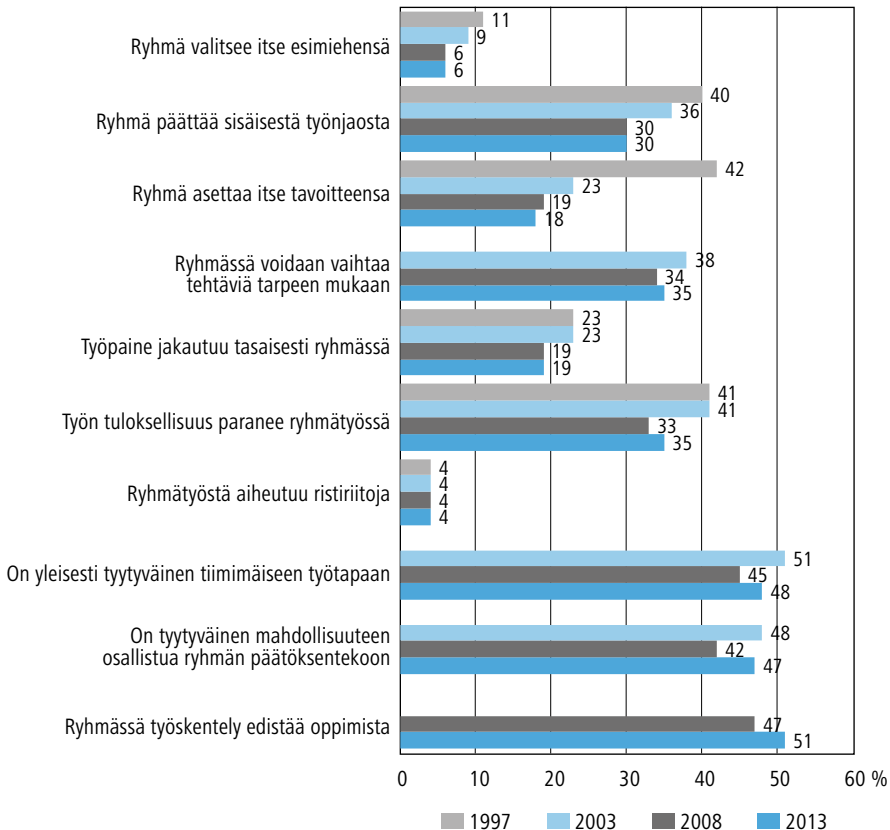
Ainoa asia, joka ei näytä muuttuneen ajassa, on tiimityö ristiriitojen aiheuttajana; asia, jota kaiken kaikkiaan ei koeta kovin suureksi ongelmaks tiimityössä.

Opetustyössä, missä tiimityö vie muuten vähiten aikaa kokonaistyöajasta, tiimien päätäntävalta on suurimmillaan: opetustyön ammattiteissa tiimit voivat muita useammin **valita itse esimiehensä ja päättää sisäisestä työnjaostaan**. Opetustyön ammattiryhmässä tiimit voivat keskimääräistä useammin **itse asettaa myös työnsä tavoitteet**. Tämä onnistuu hyvin myös sellaisille ammattiryhmille kuin sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijät ja siivoojat. Keskimääräistä vähemmän työnsä tavoitteisiin tiimeissä voivat vaikuttaa tekniikan erityisasiantuntijat, konepaja- ja prosessityöntekijät ja kuljetustyöntekijät.

**Kuvio 13.2**

Tiimityön piirteitä.

"Pitää täysin paikkansa". Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013



Työnkierto eli se, että tiimin jäsenet voivat **vaihdella työtehtäviä tarpeen mukaan**, toteutuu parhaiten palvelu- ja myyntityössä, terveydenhuollon työntekijöillä sekä rakennustyöntekijöillä ja siivoojilla tiimeissään. Sen sijaan sellaisissa ammattiryhmissä kuin tekniikan erityisasiantuntijat ja terveydenhuollon sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat ollaan vähemmän tyytyväisiä tehtävien vaihtomahdollisuuteen.

Viimeksi mainituissa ryhmissä, lisättynä vielä IT-alan erityisasiantuntijoilla, ollaan hyvin vähän sitä mieltä, että **työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä**. Näissä ryhmissä vain noin joka kymmenes on tyytyväinen työpaineen tasapuoliseen jakautumiseen, kun kaikista tiimeissä työskentelevistä palkansaajista näin ajattelee joka viides (19 %). Kaiken kaikkiaan työntekijät ovatkin tätä mieltä miltei kolme kertaa niin usein (30 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (11 %).

**Ryhmätyön tuloksellisuuteen** uskovien palkansaajien joukossa erottuvat myönteisessä mielessä terveydenhuollon, opetuksen ja sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijat. Myös terveydenhuollon työntekijät sekä rakennustyöntekijät ja siivoojat uskovat tavallista enemmän ryhmätyön tuloksellisuuteen. Kai-

kissa näissä ryhmissä osuus on yli 40 prosenttia, kun osuus on keskimäärin 35 prosenttia. Erityisen alhaista usko ryhmätyön tuloksellisuuteen on konepaja- ja asennustyössä (25 %).

Samaa kaava toistuu, kun mitataan **tyytyväisyyttä tiimimäiseen työtapaan** sekä tyytyväisyyttä siihen, miten voi **osallistua ryhmän päätöksentekoon**: konepaja- ja asennustyön tekijät, mutta myös tekniikan erityisasiantuntijat ovat näihin vähiten tyytyväisiä. Yleinen tyytyväisyys tiimityöhön on korkeimmillaan sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla (57 %), terveydenhuollon työntekijöillä (57 %) ja rakennustyöntekijöillä (55 %). Kaikista tiimeissä työskentelevistä palkansaajista 48 prosenttia sanoo olevansa yleisesti tyytyväinen tiimimäiseen työkentelytapaan. Samoin noin puolet eli 47 prosenttia sanoo olevansa tyytyväisiä mahdollisuuteen osallistua ryhmän päätöksentekoon. Tässä asiassa keskimääräistä tyytyväisempiä ovat opettajat (56 %), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (61 %) ja rakennustyöntekijät (52 %).

Tiimityön myönteisenä piirteenä nähdään se, että **tiimityö edistää työssä oppimista**. Yli puolet ryhmä- tai tiimityötä tekevästä palkansaajista sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa (51 %), ja lähestulkoon kaikkien (93 %) mielestä se piti ainakin jokseenkin paikkansa. Tämä näkemys saa kannatusta melko tasapuolisesti eri ryhmissä. Toimihenkilöt arvioivat väittämän täysin paikkansa pitäväksi tosin jonkin verran yleisemmin (55 % ja 51 %) kuin työntekijät (45 %). Ammattiryhmissä erottuvat terveydenhuollon erityisasiantuntijat (58 %) ja työntekijät (57 %), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (63 %), mutta myös rakennustyöntekijät (57 %). Kuljetustyöntekijöillä osuus on pieni (41 %).

Tulokset tiimityöhön liittyvistä kokemuksista saavat mielteliääksi. Edellisessä työolotutkimuksessa havaittu pudotus tiimityön toimivuudessa ei ole viimeimpienkään tulosten mukaan korjaantunut. Parhaimmillaan tiimityö edesauttaa tiedonkulkua, ideointia, oppimista, työviihtyvyyttä ja on keino tasata työpaineita. Eurooppalaisen työolotutkimuksen jälkitestauksessa kävi kuitenkin ilmi, että tiimityöhön siirtymiseen ei esimerkiksi riitä se, että tietyt henkilöt saavat käskyn muodostaa tiimi, vaan onnistunut tiimityö edellyttää selkeitä yhteisiä päämääriä, kaikkien jäsenten sitoutumista ja hyvin toimivia vuorovaikutussuhteita. Muussa tapauksessa ”tiimityöstä” tulee käytännössä vain ajan haaskausta ja pikemminkin hidaste kuin apu työn teolle. (Sutela 2007a.)

On mielenkiintoista pohtia, missä määrin työelämässä nähty työn yksilöllistymisen trendi (Julkunen 2008) on yhteydessä yllä kuvattuihin havaintoihin tiimityön vähentyneestä toimivuudesta; miten hyvin esimerkiksi henkilökohtaiseen työsuoritukseen kohdistuvan tarkkailun lisääntyminen ja yksilöllistä työsuoritusta painottavat palkkausjärjestelmät sopivat yhteen tiimimäisen työnteon periaatteen kanssa?

## 14 Esimiestyö

Organisaatioiden toiminnan kannalta on erittäin tärkeää, miten esimiestyö on järjestetty ja miten se toimii. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että esimiehen toiminta on ratkaisevaa esimerkiksi ikääntyvien työmotivaation kannalta (Ilmarinen 1999) tai työpaineista selviytymisessä (Järnefelt & Lehto 2002). Kuviossa 14.1 on kuvattuna, kuinka monen palkansaajan **työhön sisältyy esimiestehtäviä**. Kokonaisuudessaan kysymys on kuulunut: ”Kuuluuko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?”. Kysymys on ollut täsmälleen samassa muodossa aina vuoden 1984 tutkimuksesta saakka.

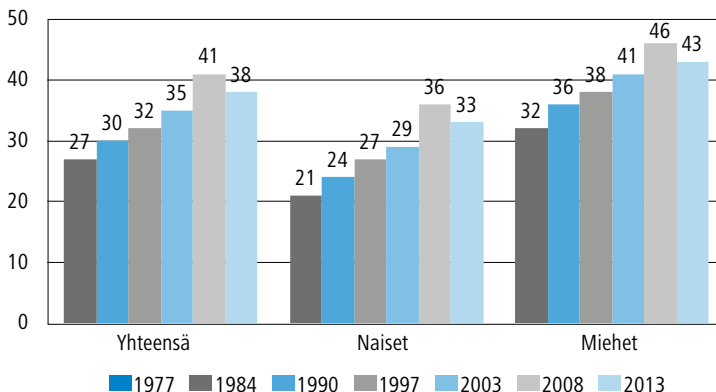
Trendi on tasaisesti kasvava aina vuoden 2008 tutkimukseen asti sekä naisten että miesten keskuudessa. Viimeisimmässä tutkimuksessa (2013) on kuitenkin pientä pudotusta niiden osuudessa, jotka sanovat työhönsä kuuluvan esimiestehtäviä. Kaikkien palkansaajien keskuudessa on nyt 38 prosenttia sellaisia, joiden työhön kuuluu toisten työn johtamista tai töiden jakamista toisille. Viisi vuotta sitten vastaava osuus oli peräti 41 prosenttia. Pitkän aikavälin kasvu on ollut naisten kohdalla hieman selvempää kuin miesten, sillä naisten keskuudessa esimiesten osuus on kasvanut 21 prosentista 33 prosenttiin aikavälillä 1984–2013. Miesten keskuudessa osuus on kasvanut 32 prosentista 43 prosenttiin. (Kuvio 14.1.)

Yleensä työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälillä siis vain kasvanut Suomessa huolimatta organisaatioiden madaltamispuheista. Tätä selittää osittain se, että esimiestyössä on tapahtunut selviä rakenteellisia muutoksia. Näitä on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin jo vuoden 2003 aineiston avulla tehdyssä artikkelissa (Konttinen 2006). Kuvio 14.2 kertoo näistä muutoksista osoittaen, että samalla kun esimiesten osuus palkansaajakunnasta on kasvanut, yhä useampi esimies on ilman omia suoria alaisia. Jo vuoden 2003 tutkimuksessa tämä ryhmä käsitti 13 prosenttia kaikista palkansaajista ja nyt 2013 näitä työnjohtollisia esimiehiä oli 16 prosenttia.

### Kuvio 14.1

Työhön kuuluu esimiestehtäviä.

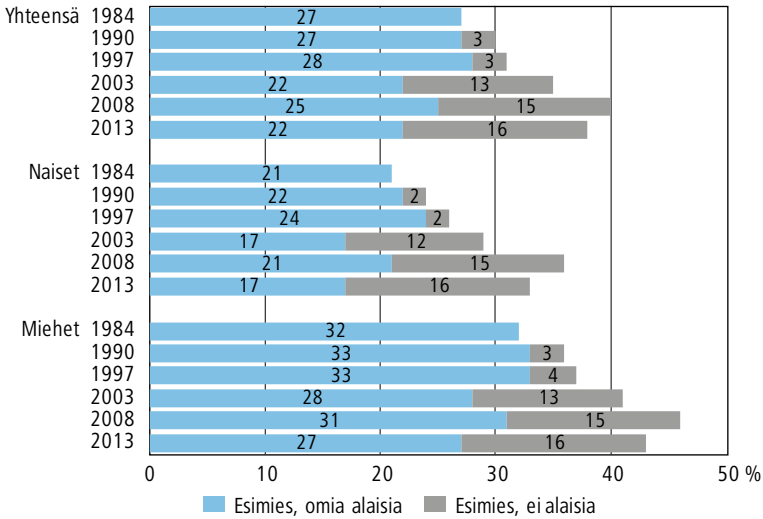
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 14.2**

Työnjohdolliset ja hallinnolliset esimiehet.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

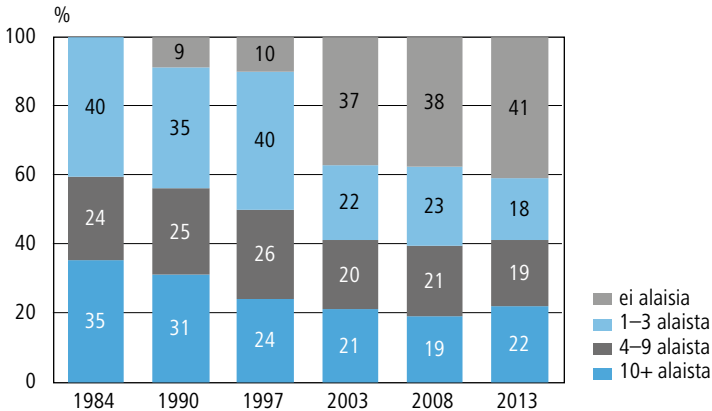


Kuvio 14.3 kertoo siitä, miten esimiesasemassa olevat jakautuvat alaisten lukumäärän mukaan. Niin sanottujen hallinnollisten esimiesten osuus palkan-saajista on 1990-luvulta 2000-luvulle tullessa voimakkaasti pienentynyt ja toiminnallisten – ilman alaisia olevien – esimiesten osuus taas kasvanut. Kuvion pohjalta voidaan myös arvioida, että työnjohdolliset yksiköt alaisten lukumäärällä mitattuna ovat pienenevään päin. Tämäkin osoittaa sitä, että organisaatioissa on pyritty vähentämään hierarkiatasoja ja ylisuuria yksiköitä. Sellaisten esimiesten osuus, joilla on vähintään 10 alaista, on pienentynyt 35 prosentista 22 prosenttiin vuodesta 1984 vuoteen 2013.

**Kuvio 14.3**

Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



Esimiehinä toimivien koulutus- ja ammattiryhmittäiset jakaumat viittaavat siihen, että esimiehenä toimiminen on sitä yleisempää mitä enemmän on koulutusta. Korkean asteen tutkinnon suorittaneista miltei puolet (46 %) toimii esimiestehtävissä, miehistä jopa yli puolet (58 %). Samalla se merkitsee, että ylempien toimihenkilöiden keskuudessa esimiehenä toimiminen on selvästi todennäköisempää (56 %) kuin palkansaajilla keskimäärin (38 %). Ylemmistä toimihenkilömiehistä jopa 60 prosenttia sanoo työhönsä kuuluvan esimiestehtäviä.

Jos esimiehenä työskentelyä katsotaan sen mukaan, liittyykö siihen hallinnollista työtä ja alaisia, on eroja sektorin ja ammatin mukaan. Kunnissa on eniten sellaisia esimiehiä, joilla ei ole varsinaisia alaisia (48 %, naisesimiehistä jopa 53 %). Kaikista esimiehistä osuus on siis 41 prosenttia (kuvio 14.3). Ammattiryhmittäin on mielenkiintoista, että yleensä erityisasiantuntijoina työskentelevistä esimiehistä yli puolet toimii ilman alaisia, mutta tekniikan alan erityisasiantuntijoista osuus on vain 16 prosenttia.

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa (2013) on myös uusia esimiehille kohdistettuja kysymyksiä. Väittämäryhmän avulla pyrittiin selvittämään, miten esimiestyöhön yleisesti liitetyt ongelmat koetaan eri esimiesryhmissä. Taulukossa 14.1 on lueteltuna nämä väittämät siten, kuin ne on esitetty haastattelututkimuksessa. Kolmen viimeisen väittämän osalta on tarkasteltu niiden vastaajien osuuksia, jotka ovat väittämän kanssa eri mieltä. Näin on saatu yhtenäisempi kuva siitä, kuinka ongelmallisena kukin asia koetaan. Esimerkiksi väittämään ”Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan” vastaa naisesimiehistä 78 prosenttia kielteisesti ja miesesimiehistä vastaavasti 58 prosenttia. Tämä kysymys kuvastaa hyvin nais- ja miesesimiesten eroja vaikuttamismahdollisuuksissa tai ainakin kokemusta siitä, sillä ero on peräti 20 prosenttiyksikköä miesten hyväksi.

Taulukossa on vastauksia eritelty myös sen mukaan, mikä on esimiesvastaajan koulutustaso. Kaikkein ongelmallisinta alaisten työsuhteen ehtoihin vaikuttaminen on keskiasteen tutkinnon suorittaneiden naisesimiesten keskuudessa, sillä

### Taulukko 12.1

Esimiestyön ongelmia esimiehen sukupuolen ja koulutuksen mukaan, %.  
Täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Työolotutkimus 2013

	Naiset				Miehet			
	Yhteensä	Perusaste	Keskiaste	Korkeaaste	Yhteensä	Perusaste	Keskiaste	Korkeaaste
Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella	22	33	20	22	16	14	16	15
Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni	37	25	29	40	31	22	23	39
Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi	49	50	38	53	42	32	36	48
Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään *	10	25	11	10	10	12	9	9
Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen *	24	17	19	26	24	26	21	26
Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan *	78	8	83	75	58	55	65	54

\* eri mieltä olevien osuus

heistä 83 prosenttia vastaa väitteeseen kieltävästi, eli kokee vaikuttamismahdollisuutensa vähäisinä.

Alaisten työsuhteen ehtoihin, kuten palkkaan, vaikuttamisen ohella yleinen ongelma on se, että ”eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittaminen” on hankalaa. Tässäkin naiesimiehet kokevat ongelman vielä suurempana (49 %) kuin miesesimiehet (42 %). Erityisesti korkean asteen tutkinnon suorittaneet esimiehet valittavat tästä ongelmasta, niin naiset (53 %) kuin miehetkin (48 %).

## Naiset esimiehinä

Kuviossa 14.4 taas on kuvattuna, kuinka monella palkansaajalla on **nainen esimiehenä**. Naisten lähiesimiehenä toimiminen on kasvanut koko ajan vuodesta 1984 ja nyt jo 41 prosentilla palkansaajista on naiesimies, naisista jo 65 prosentilla. Naisten osuus esimiehistä on kasvanut tasaisesti vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien, jolloin kaikista palkansaajista vain noin neljäsosalla oli naiesimies.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna keskiasteen koulutetuilla naisilla on aina ollut useammin kuin muilla nainen esimiehenä. Miesten keskuudessa korkeampi koulutus lisää todennäköisyyttä päätyä naisjohtajan alaiseksi. Tämä todennäköisyys on myös kasvanut siten, että korkeasti koulutetuista miehistä jo 18 prosentilla on nainen esimiehenä.

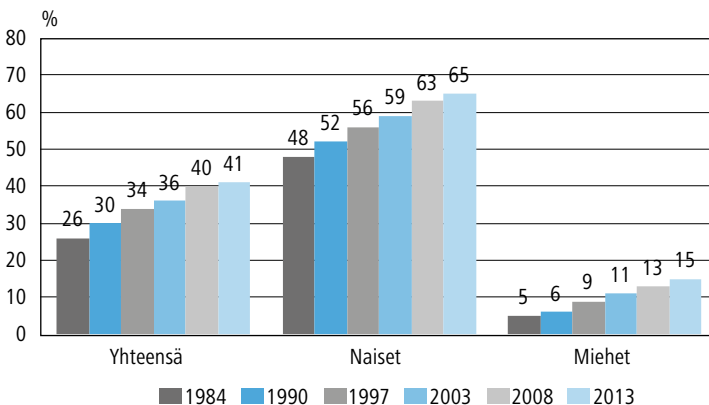
Naiesimiesten alaisina ovat aiemmin olleet yleensä nuoret. Nyt alaisten ikäjakauma on aiempaa paljon tasaisempi ja samanlainen kuin miehillä. Sektoreittain naiesimiesten osuus on kasvanut siten, että kunnissa yhä useammalla on naiesimies (69 %). Tämä on ollut varsinkin miesten osana, sillä kuntasektorin miehistä useampi kuin joka kolmas (37 %) toimii naisjohtajan alaisuudessa, kun miespalkansaajista keskimäärin vain 15 prosentilla esimiehenä on nainen.

Naisten toimiminen esimiesasemassa on Suomessa kansainvälisten vertailujenkin mukaan hyvin yleistä. Kuviossa 14.5 on kuvattuna EU27-maiden osalta,

**Kuvio 14.4**

Esimies on nainen.

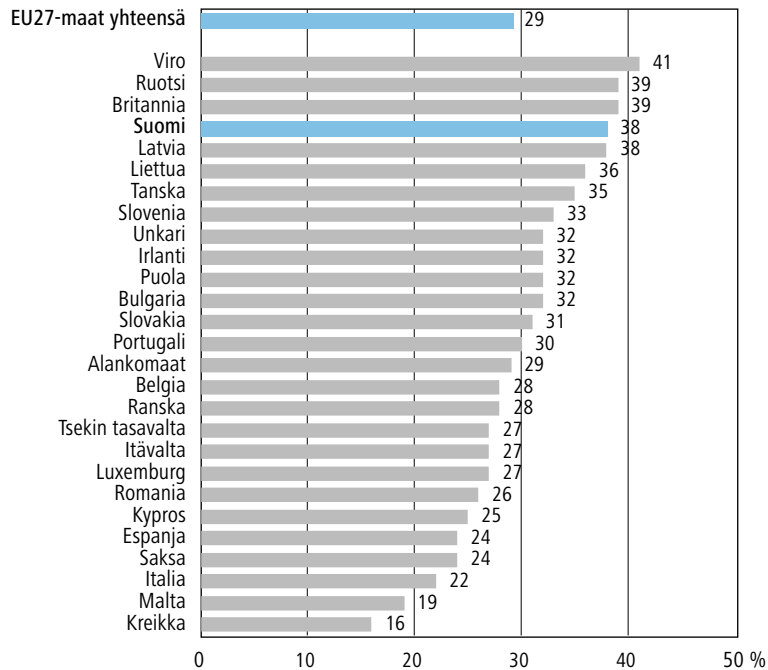
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013





**Kuvio 14.5**

Esimies on nainen. EU27-maat.

*"Is your immediate boss a man or a women?" Palkansaajat. Eurooppalainen työolotutkimus 2010*

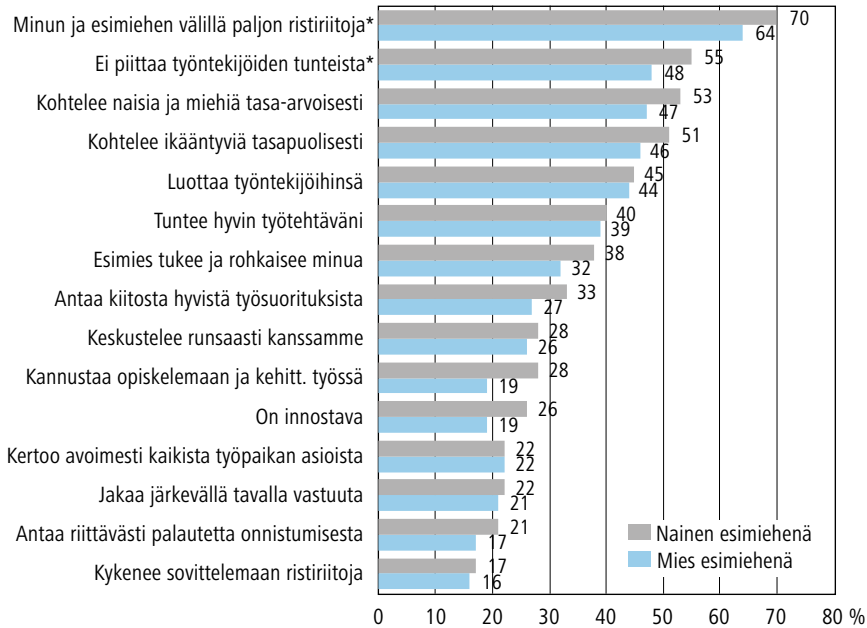
kuinka suurella osalla palkansaajista on naisesimies. Nähdään, että Suomi on tässä aivan kärkimaiden joukossa, eikä tilanne ole mitenkään uusi, vaan aiemmissakin eurooppalaisissa työolotutkimuksissa (1995, 2000 ja 2005) Suomi on ollut kärjessä (Paoli 1997, Paoli & Merllié 2001, Parent-Thirion, A. et al. 2007).

Naiset ovat esimiehinä ja työnjohtajina hieman erilaisia kuin miehet (kuvio 14.6). Kun työolotutkimuksessa on kysytty vastaajilta heidän käsityksiään lähimmän **esimiehensä ominaisuuksista**, osoittautuvat naisjohtajat selvästi miehiä paremmiksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, innostavuudessa, hyvistä työsuorituksista kiittämisessä, työntekijöiden tunteiden huomioon ottamisessa ja ennen muuta kannustamisessa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Sen sijaan esimerkiksi tiedon jakamisessa, ristiriitojen sovittelussa, keskustelussa, työtehtävien tuntemisessa tai vastuun jakamisessa ei näytä olevan suurtakaan eroa johtajan sukupuolen mukaan. Naisesimiehet keräävät siis pisteitä erityisesti kehittämisen alueella, alaisten tukemisessa ja tunteiden huomioon ottamisessa.

Taulukosta 14.2 näkyy ensinnäkin se, että hyvin monessa asiassa palkansaajien käsitykset esimiehensä toiminnasta ovat muuttuneet myönteisemmiksi. Esimiehet ovat parantaneet erityisesti työntekijöiden tunteiden huomioon ottamista sekä naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua. Näissä on parannusta niin nais- kuin miesesimiehillä. Jos katsotaan nais- ja miesesimiesten eroja ja niiden muuttumista, voidaan nähdä, että erot ovat hyvin monessa asiassa pienentyneet.

**Kuvio 14.6**

Esimiehen työtappaa koskevia väittämiä.  
*Täysin samaa mieltä. Työolotutkimus 2013*



\* täysin eri mieltä.

**Taulukko 14.2**

Nais- ja miesesimiesten johtamisominaisuuksia 2008 ja 2013, %.  
*Täysin samaa mieltä. Työolotutkimus 2013*

	2008				2013			
	Kaikki esimiehet	Nainen esimiehenä	Mies	Erotus pros. yks.	Kaikki esimiehet	Nainen esimiehenä	Mies	Erotus pros. yks.
Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja *	61	64	59	-5	66	70	64	-6
Esimies ei piittaa työntekijöiden tunteista *	42	48	39	-9	51	55	48	-7
Kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti	43	46	41	-5	49	53	47	-6
Kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti	44	47	42	-5	48	51	46	-5
Luottaa työntekijöihinsä	42	44	41	-3	44	45	44	-1
Tuntee hyvin työtehtäväni	39	40	38	-2	39	40	39	-1
Esimies tukee ja rohkaisee minua	31	37	27	-10	35	38	32	-6
Antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista	26	32	22	-10	29	33	27	-6
Keskustelee runsaasti kanssamme	24	26	23	-3	27	28	26	-2
Kannustaa opiskelemaan ja kehitt. työssä	21	28	17	-11	23	28	19	-9
On innostava	18	24	15	-9	22	26	19	-7
Kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	20	23	19	-4	22	22	22	0
Jakaa järkevällä tavalla vastuuta	21	24	19	-5	21	22	21	-1
Antaa riittävästi palautetta onnistumisesta	16	20	14	-6	19	21	17	-4
Kykenee sovittelemaan ristiriitoja	14	15	13	-2	16	17	16	-1

\* täysin eri mieltä

Kyse on useimmiten siitä, että erityisesti miesesimiehet saavat nyt parempia arvioita alaisiltaan kuin vuoden 2008 tutkimuksessa.

Kaiken kaikkiaan naisiesimiehiin ollaan tyytyväisempiä kuin miesesimiehiin. Tämä käy ilmi kysymyksestä, jossa kysytään yleisellä tasolla, **kuinka tyytyväinen vastaaja on esimiehensä johtamistapaan**. Tätä kysymystä tarkastellaan hieman lähemmin tämän raportin luvussa ”Työtyytyväisyys”, mutta lyhyesti ilmaisten esimiehen johtamistapaan hyvin tyytyväisiä on ollut vuodesta 1997 lähtien eri tutkimuskertoina palkansaajista 21, 25, 23 ja 28 prosenttia. Viimeisimmät tulokset osoittavat siis kaikkein korkeinta tyytyväisyyden astetta.

Jos näitä vastauksia katsotaan sen mukaan, onko kyseinen esimies mies vai nainen, saadaan hieman eriytyneempi kuva asiasta. Jos esimiehenä on nainen, on 30 prosenttia vastaajista erittäin tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Taas jos esimiehenä on mies, on vastaava osuus 27 prosenttia. Nämä luvut siis kuvaavat vuoden 2013 tutkimusta. Vastaajan oma sukupuoli vaikuttaa tässä asiassa siten, että naisiesimiehen alaisuudessa olevista miehistä erittäin tyytyväisiä on 37 prosenttia ja naisista 29 prosenttia. Toisin päin tarkasteltuna, miesesimiehiin erittäin tyytyväisiä on naisista 24 prosenttia ja miehistä 29 prosenttia. Näyttäisi siis siltä, että naisiesimiehiin ollaan yleensä tyytyväisempiä kuin miesesimiehiin ja aivan erityisen tyytyväisiä ovat naisiesimiehen alaisuudessa olevat miehet.

## 15 Sukupuolten tasa-arvo

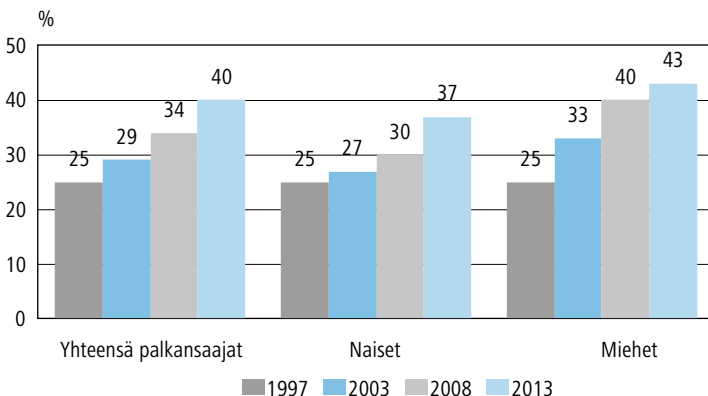
Työolotutkimukset ovat pyrkineet selvittämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työelämässä systemaattisesti aina vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Tavoitetta on toteutettu yhtäältä vertaamalla naisten ja miesten kokemuksia erilaisten työolojen piirteiden osalta ja toisaalta liittämällä tutkimukseen mukaan mahdollisimman tasapuolisesti kummallekin sukupuolelle tärkeitä kysymyksiä työoloista. Vuoden 1977 työolotutkimus keskittyi vielä paljolti miehille tyypillisiin työympäristöongelmiin, kuten fyysisiin työolosuhteisiin, mutta vuoden 1984 tutkimukseen lisättiin paljon naisille tyypillistä työtä kartoittavia kysymyksiä. Vuodesta 1997 alkaen työolotutkimuksessa on kysytty erikseen kokemuksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla sekä kokemuksia sukupuolen mukaisesta syrjinnästä. Sukupuolten tasa-arvon ja työolojen yhteyttä on työolotutkimuksen avulla analysoitu lukuisissa tutkimusraporteissa ja artikkeleissa (esim. Lehto 1988, Lehto 1992, Lehto & Sutela 1999, Sutela & Lehto 2007).

Kuvio 15.1 näyttää edellisen reilun 15 vuoden aikana tapahtuneen myönteisen kehityksen siinä, miten palkansaajat kokevat **sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen omalla työpaikalla**. Vuonna 1997 joka neljäs (25 %) palkansaaja koki tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin, mutta vuonna 2013 tätä mieltä oli jo kaksi viidestä (40 %) palkansaajasta. Aikasarjan alussa miesten ja naisten näkemyksissä ei ollut tässä suhteessa eroa, mutta seuraavissa tutkimuksissa miehet ovat kokeneet tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin useammin kuin naiset.

Vastauksissa on tosin kaikkina ajankohtina ollut varsin paljon ”ei sovi tai ei osaa sanoa” -vastauksia. Vuonna 1997 useampi kuin joka viides (yhteensä 21 %; miehet 24 % ja naiset 18 %) jätti ottamatta kantaa kysymykseen. Tämän jälkeen muun muassa kysymyksen paikkaa muuttamalla ja haastattelijoiden koulutukseen panostamalla eos-vastauksia on saatu vähennettyä siten, että vuonna 2003

**Kuvio 15.1**

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla.  
Toteutunut erittäin hyvin. Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013



niitä oli 18 prosenttia (miehet 21 % ja naiset 16 %), seuraavalla kerralla 16 prosenttia (miehet 17 % ja naiset 14 %) ja vuonna 2013 enää 12 prosenttia (miehet 15 %, naiset 10 %).

Ei sovi -vastaukset ovat erityisen yleisiä tilanteissa, joissa haastateltavan työpaikalla on (lähes) yksinomaan vain yhden sukupuolen edustajia. Haastattelijoita on kuitenkin ohjeistettu, että myös näissä tapauksissa vastaajan tulisi yrittää arvioida tasa-arvon toteutumista työpaikallaan, yleisemmällä tasolla. Esimerkiksi juuri työpaikan voimakas nais- tai miesvaltaisuus voi joskus olla merkki siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole toteutunut työpaikalla hyvin.

Kuvio 15.1 kuvanee melko hyvin palkansaajien todellisia kokemuksia huolimatta siitä, että ”ei sovi” -vastauksia ei ole poistettu, kun nämä osuudet on laskettu. Myönteinen kehitys, samoin kuin miesten erityisen optimistinen näkemys tasa-arvon toteutumisesta näkyy myös silloin, kun osuuksiin lasketaan mukaan ne palkansaajat, joiden mielestä tasa-arvo on toteutunut melko hyvin. Tämä yhteenlaskettu osuus on neljänä tutkimusajankohtana ollut 56 prosenttia, 61 prosenttia, 67 prosenttia ja 71 prosenttia. Miehillä kasvu on ollut jonkin verran nopeampaa (56 %, 62 %, 72 % ja 73 %) kuin naisilla (55 %, 58 %, 64 %, 70 %).

Mielenkiintoista on se, että eri työnantajasektoreiden välillä ei ole juuri lainkaan eroa siinä, moniko kokee sukupuolten tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Osuus on kaikilla sektoreilla 40 prosenttia lukuun ottamatta yliopistolla työskenteleviä, joista muita hieman useampi (44 %) katsoo sukupuolten tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Sektoreiden välillä on kuitenkin eroa työpaikkojen nais- ja miesvaltaisuudessa eli siinä, moniko vastaa, ettei kysymys tasa-arvon toteutumisesta sovi. Valtiosektorilla (4 %) ja yliopistoissa (3 %) ”ei sovi” -vastausten osuus on pieni verrattuna kuntasektoriin (10 %) ja yksityissektoriin (14 %). Sektoreiden väliset erot säilyvät silti vaatimattomina, vaikka ”ei sovi” -vastaukset poistetaan laskuista. Nyt kuitenkin valtiosektorilla ”erittäin hyvin” -vastausten osuus jää hieman alhaisemmaksi (41 %) kuin yliopistoilla (46 %), kunnalla (44 %) tai yksityissektorilla (46 %).

Kun ”ei sovi” -vastaukset poistetaan, näkyy, että ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset (37 %), korkeasti koulutetut naiset (39 %) ja valtiosektorilla työskentelevät naiset (30 %) ovat muita harvemmin sitä mieltä, että tasa-arvo on toteutunut heidän työpaikallaan erittäin hyvin. Muissa sosioekonomisissa ja koulutusryhmissä sekä muilla sektoreilla vastaava osuus vaihtelee naisilla 41–44 prosentin välillä.

Miehillä näkemykset poikkeavat selvemmin sosioekonomisen aseman mukaan. Kun ylemmistä (56 % pl. ”ei sovi”) ja alemmista (54 % pl. ”ei sovi”) toimihenkilömiehistä yli puolet katsoo sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin, työntekijäasemassa olevista miehistä tätä mieltä on 43 prosenttia. Sektoreiden välinen ero on sen sijaan miehillä pieni. Osuudet vaihtelevat yksityissektorin ja yliopistojen 50 prosentista valtion 53 prosenttiin ja kuntasektorin 54 prosenttiin ilman ”ei sovi” -vastauksia. Keskiasteen tutkinnon suorittaneet miehet pitävät tasa-arvon toteutumista työpaikallaan erittäin hyvänä harvemmin (47 %) kuin perusasteen (52 %) tai korkea-asteen (54 %) suorittaneet.

## Toimet tasa-arvon edistämiseksi

Vaikka kehitys näyttää myönteiseltä, sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa on vielä monia haasteita, jotka liittyvät muun muassa tasa-arvoiseen palkkaukseen, työnjakoon tai perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvolain mukaan jokaisella työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tulisi tehdä niin sanottu tasa-arvosuunnitelma. Kolmessa viimeisimmässä työolotutkimuksessa onkin haluttu selvittää, **onko organisaatioissa tehty jotain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.**

Tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa ja erilaisia muita tasa-arvon edistämistoimia on selvitetty kysymyksellä, jota koskevat tulokset ovat kuviossa 15.2. Kymmenen vuoden aikana on tapahtunut edistymistä työpaikan tasa-arvosuunnitelmien laatimisen, miesten perhevapaille kannustamisen ja oikeudenmukaisen työnjaon edistämisen suhteen, kuten kuvio osoittaa. Tämä kasvu on kuitenkin ajoittunut pikemminkin vuosien 2003 ja 2008 välille kuin vuosiin 2008–2013.

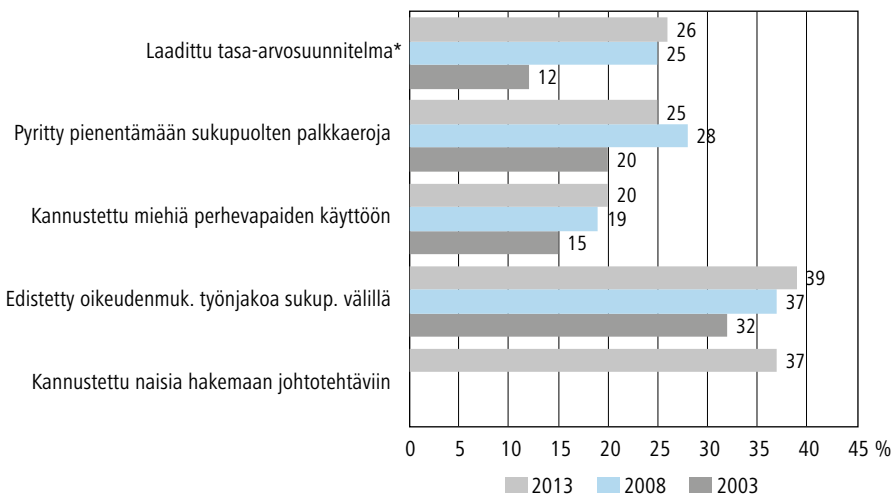
**Tasa-arvosuunnitelmien olemassa oloa** on kuvioissa tarkasteltu vain niiden osalta, joiden työpaikalla on vähintään 30 henkeä. Osuus kasvoi reippaasti vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta sen jälkeen vain prosenttiyksikön. Keskimäärin 26 prosenttia (naiset 24 %, miehet 27 %) vastaa kysymykseen myöntävästi, kun viisi vuotta aiemmin osuus oli 25 prosenttia (naiset 24 %, miehet 26 %). Vaikka osuutta voi edelleen pitää yllättävän alhaisena, vuosina 2008 ja 2013 osuudet olivat jo yli kaksinkertaisia kymmenen vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna, jolloin tasa-arvosuunnitelman havainneita oli vain 12 prosenttia.

Kaikista yli 30 hengen työpaikassa työskentelevistä 12 prosenttia ei osaa sanoa, onko tasa-arvosuunnitelmaa olemassa ja kuusi prosenttia katsoo, ettei kysymys sovi heille. Työpaikan sukupuolikoostumuksen voi toki arvella vaikuttavan siihen, miten tarpeellisena tasa-arvosuunnitelmia pidetään. Silti myös sellaisil-

### Kuvio 15.2

Tasa-arvon edistämistoimet työpaikalla.

”Kyllä” -vastaukset. Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013



\* Vähintään 30 hengen työpaikat.

la yli 30 hengen työpaikoilla, joissa vastaajan kanssa samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit ovat lähes tasapuolisesti kumpaakin sukupuolta, tasa-arvon edistämiseksi tehtyjä suunnitelmia on havainnut vajaa kolmasosa (31%). Vuonna 2008 vastaava osuus oli kolmasosa (33 %).

Yliopistot ja valtiosektori kunnostautuvat tässä asiassa selkeästi. Yliopistoissa työskentelevistä joka toinen (50 %) ja valtiosektorin palkansaajistakin 48 prosenttia kertoo työpaikalla tehdyistä tasa-arvosuunnitelmista, mutta kuntasektorilla osuus on 19 ja yksityissektorilla 25 prosenttia. Ainoa havaittava kasvu paikallistuu kuitenkin juuri perää pitävälle kuntasektorille, missä osuus on noussut 16 prosentista vuonna 2008.

On syytä huomata, että kysymys koskee vain vastaajan havaintoja tasa-arvosuunnitelmien olemassaolosta. Tasa-arvosuunnitelma voi hyvinkin olla olemassa, mutta sitä ei ole sen kummemmin tuotu työntekijöiden tietoisuuteen. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että erityisesti kunnissa työskentelevät ovat havainneet itseään koskevia tasa-arvosuunnitelmia huomattavasti vähemmän kuin mitä organisaatiot ilmoittavat (Melkas & Lehto 2005).

Miehet ovat havainneet kaikkia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarkoitettuja toimia yleisemmin kuin naiset. Havainnot toimista **sukupuolten välisten palkkaerojen pienentämiseksi** (naiset 23 %, miehet 27 %) eivät tee tässä suhteessa poikkeusta. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että toimia havainneiden miesten osuus on laskenut vuodesta 2008 selvästi, 33 prosentista 27 prosenttiin, kun naisilla laskua on vain yksi prosenttiyksikkö. Kaiken kaikkiaan vuoden 2013 tutkimuksessa harvempi palkansaaja oli havainnut työpaikallaan toimia palkkaerojen pienentämiseksi kuin vuonna 2008. Jos osuudet laskee ilman ”ei sovi”-vastauksia, näkyy, että miehillä osuus on laskenut 40 prosentista 35 prosenttiin ja naisilla 30 prosentista 27 prosenttiin.

Budjettivaltiolla työskentelevät kertovat muita yleisemmin (43 %) toimista palkkaerojen pienentämiseksi, ja myös yliopistoissa reilu kolmannes (35 %) on havainnut toimia. Näillä sektoreilla ”ei sovi”-osuudet ovat toisaalta suhteellisen pienet (13 % ja 12 %) verrattuna kunta- ja yksityissektoriin. Valtio- ja yliopistosektoreilla on kuitenkin tapahtunut myös selvän väheneminen havaintojen suhteen. Vuonna 2008 budjettivaltio ja yliopistot sisältyivät molemmat valtio-sektoriin, jolla työskentelevistä 50 prosenttia oli havainnut toimia palkkaerojen pienentämiseksi ja 11 prosentti vastasi, ettei kysymys sovi. Jos budjettivaltio ja yliopistot lasketaan vertailun vuoksi yhteen myös vuonna 2013, toimia havainneiden osuus on vain 41 prosenttia, vaikka ”ei sovi”-vastausten osuus on pysynyt jotakuinkin samassa (13 %). Ilman ”ei sovi”-vastauksia osuus oli valtiosektorilla 56 prosenttia vuonna 2008; vuonna 2013 vastaava osuus oli 50 prosenttia budjettivaltion työpaikoilla ja 40 prosenttia yliopistoissa.

Kuntasektorilla (24 %) vajaa neljännes on havainnut toimia palkkaerojen kaventamiseksi vuonna 2013, mikä on kaksi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2008. Yksityissektorilla osuus (23 %) on laskenut viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Kuntasektorilla 17 prosentin ja yksityissektorilla 19 prosentin mielestä kysymys ei sopinut heidän työpaikalleen vuonna 2013, kun vuonna 2008 vastaavat osuudet olivat 24 ja 18 prosenttia. Ilman ”ei sovi”-vastauksia osuus olisi kuntasektorilla 29 prosenttia vuonna 2008 ja saman verran, 29 prosenttia, vuonna 2013; yksityissektorilla osuus on sen sijaan laskenut 34

prosentista 29 prosenttiin. Työpaikoilla, missä vastaajan kanssa samankaltaista työtä tekevät työtoverit ovat suhteellisen tasapuolisesti sekä miehiä että naisia, on havaittu yleisimmin toimia palkkaerojen kaventamiseksi (naiset 32 %, miehet 38 %, yhteensä 35 %) ja toisaalta ”ei sovi” -vastausten osuus on pienin (7 %).

**Miesten kannustaminen perhevapaille** on yleistynyt verkkaisesti. Vuodesta 2003 vuoteen 2008 tällaisia toimia havainneiden osuus kasvoi 15 prosentista 19 prosenttiin, mutta vuodesta 2008 vuoteen 2013 enää prosenttiyksikön verran 20 prosenttiin (naiset 19 %, miehet 21 %). ”Ei sovi” -vastausten osuus oli 13 prosenttia vuonna 2008 (naiset 20 % ja miehet 5 %) ja 12 prosenttia vuonna 2013 (naiset 16 % ja miehet 7 %). Vuonna 2013 toimia havainneiden osuus olisi 23 prosenttia molemmilla sukupuolilla ilman ”ei sovi”-vastauksia.

Valtiosektori (29 %) ja yliopistot (30 %) ovat tässä asiassa edelläkävijöitä, ja niissä myös on suhteellisen vähän vastaajia, joiden mukaan kysymys ei sovi työpaikalle (valtio 4 %, yliopistot 6 %). Kuntasektorilla 17 ja yksityissektorilla 21 prosenttia palkansaajista kertoo, että miehiä on kannustettu perhevapaille jäämiseen, mutta toisaalta kunnilla 15 ja yksityissektorilla 11 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, ettei kysymys sovi heidän työpaikalleen. Järjestys säilyy, vaikka osuudet laskettaisiin ilman ”ei sovi” -vastauksia: budjettivaltio 30 prosenttia, yliopistot 33 prosenttia, kuntasektori 20 prosenttia ja yksityissektori 23 prosenttia.

Pyrkimykset **oikeudenmukaiseen työnjakoon sukupuolten välillä** ovat tasa-arvotoimia, joista on tehty eniten havaintoja. Tältäkin osalta miehillä on enemmän (41 %) havaintoja kuin naisilla (37 %). Tosin juuri naisilla osuus on kasvanut vuodesta 2008 (34 %), kun miehillä osuus ei ole muuttunut. Toimia on havaittu erityisesti valtiosektorilla (52 %) ja yliopistoissa (47 %), joissa ”ei sovi” -vastauksia on vähän (9 % ja 6 %). Kuntasektorilla 36 prosenttia on havainnut toimia, mutta 17 prosenttia vastaa, ettei kysymys sovi. Yksityissektorilla vastaavat osuudet ovat 39 ja 18 prosenttia.

Mielenkiintoista on se, että miesvaltaisilla aloilla on enemmän havaintoja oikeudenmukaisen työjaon pyrkimyksistä kuin naisvaltaisilla aloilla. Niillä työpaikoilla, missä vastaajan kanssa samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit ovat sekä miehiä että naisia, yli puolet (53 %) palkansaajista on havainnut pyrkimyksiä oikeudenmukaiseen työnjakoon ja vain 4 prosenttia vastaa, ettei kysymys sovi. Osuudet ovat lähes identtisiä (53 ja 5 %) niillä työpaikoilla, joissa samankaltaisia työtehtäviä tekevät ovat enimmäkseen miehiä. Sen sijaan niillä työpaikoilla, joissa työntekijät ovat enimmäkseen naisia, ”vain” 44 prosenttia vastaajista kertoo pyrkimyksistä oikeudenmukaiseen työnjakoon ja 6 prosenttia vastaa, ettei kysymys sovi.

Vuonna 2013 kysytyihin tasa-arvotoimiin lisättiin **naisten kannustaminen hakeutumaan johtotehtäviin**. Oikeudenmukaisen työjaon ohella tämä on toimi, josta on tehty suhteellisen paljon havaintoja. Yhteensä 37 prosenttia palkansaajista – 40 prosenttia naisista ja 33 prosenttia miehistä – on havainnut tämänkaltaisia toimia. Miesten joukossa on tosin kaksin verroin (18 %) sellaisia vastaajia, joiden työpaikalle kysymys ei sovi, kuin naisten joukossa (9 %). Ilman ”ei sovi” -vastauksia sukupuolten välinen ero havaintojen teossa pienenee: naisista 44 ja miehistä 40 prosenttia on havainnut toimia.

Työpaikoilla, joissa naiset ja miehet tekevät tasapuolisesti samankaltaisia työtehtäviä, on havaittu eniten (49 %) kannustusta naisten johtotehtäviin. Yliopis-



tot ovat tässä suhteessa tasa-arvon kärkeä (61 %), kun yksityissektorin työpaikat pitävät perää (34 %). Valtiolla osuus on 50 ja kuntasektorilla 40 prosenttia. On jälleen otettava huomioon, että ”ei sovi” -vastausten osuudet vaihtelevat valtion ja yliopistojen viidestä prosentista kuntasektorin kahdeksaan ja yksityissektorin 16 prosenttiin. Yksityissektorilla osuus nouseekin selvästi, 40 prosenttiin, ilman ”ei sovi” -vastauksia. Silti se on kaukana vastaavista osuuksista muilla sektoreilla (valtio 52 %, yliopistot 64 %, kunta 43 %).

Kaiken kaikkiaan voi siis todeta, että sukupuolten välisen tasa-arvon koetaan edistyvän suomalaistyöpaikoilla, joskin pienin askelin. Tätä johtopäätöstä tukevat luvussa 16 esitetyt tulokset siitä, että naiset ovat kokeneet aiempaa harvemmin syrjintää sukupuolensa perusteella. Samapalkka-ohjelmassa on 2000-luvun kuluessa aktiivisesti pyritty kiinnittämään huomion sukupuolten väliseen palkkaeroon ja edistämään toimia tuon eron kaventamiseksi. Työolotutkimuksen mukaan naisten kokemukset syrjinnästä palkkauksessa ovatkin vähentyneet (luku 16) – on kuitenkin mielenkiintoista, että tasa-arvotoimista kysyttäessä aiempaa harvempi palkansaaja kertoi vuonna 2013 havainneensa työpaikallaan toimia palkkaerojen pienentämiseksi. Osuus oli laskenut erityisesti yksityissektorin työpaikoilla.



## 16 Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä

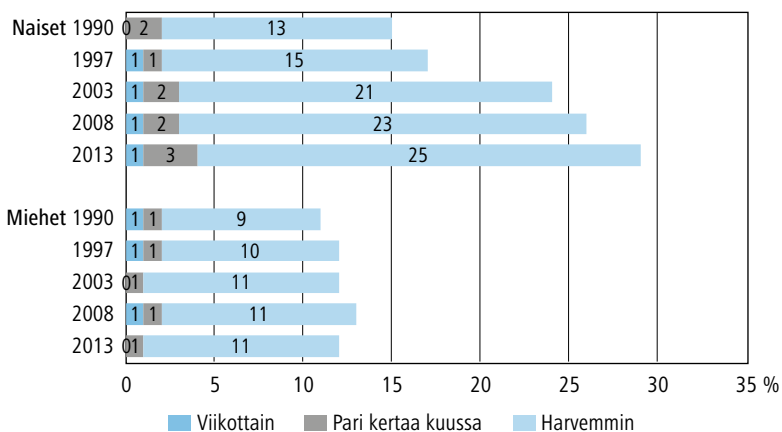
**Fyysinen väkivalta tai sen uhka** on lisääntynyt huolestuttavasti suomalaisten naispalkansaajien työssä vajaan parin viime vuosikymmenen aikana. Erityisen suuri harppaus huonompaan suuntaan näyttää tapahtuneen vuosituhannen vaihteessa. Miehet eivät sen sijaan kerro kohdanneensa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa juuri sen yleisemmin kuin vuonna 1990. Samansuuntaisia tuloksia saadaan työolotutkimuksen toisessa yhteydessä, kun tiedustellaan työhön liittyviä uhkia ja vaaroja (ks. luku 17). Tiuhaan toistuvat väkivaltatilanteet eivät sentään ole yleistyneet samassa määrin kuin epäsäännöllisemmin, ”harvemmin” esiintyvä väkivalta tai sen uhka.

Kaikista palkansaajista prosentti kohtaa työssään väkivaltaa vähintään viikottain ja kaksi prosenttia pari kertaa kuussa. Kun mukaan lasketaan vielä ne (19 %), joiden työssä väkivalta tai sen uhka on esillä tätä harvemmin, päästään yhteensä 22 prosenttiin. Naisten ja miesten välillä on tässä suhteessa kuitenkin suuri ero, kuten kuvio 16.1 näyttää. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan naisista 29 prosenttia, mutta miehistä 12 prosenttia kohtaa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa ainakin joskus.

Naisten ja miesten välinen ero väkivallan kohtaamisen yleisyydessä selittyy pitkälti ammattialojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Väkivallan kanssa joutuu tekemisiin työssään tosin ylivoimaisesti useimmiten miesvaltainen suoje- ja vartiointityöntekijöiden ammattiryhmä, jossa 28 prosenttia kohtaa sitä vähintään pari kertaa kuussa ja 46 prosenttia harvemmin (yhteensä 74 %). Muut ammattialat, joissa väkivaltaa esiintyy usein, ovat kuitenkin pääasiassa naisvaltaisia. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille (16 % vähintään pari ker-

**Kuvio 16.1**

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla.  
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



taa kuussa, 40 % harvemmin; yhteensä 56 %), terveydenhuollon asiantuntijoille kuten sairaanhoitajille (13 % ja 41 %, yhteensä 54 %) sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille (8 % ja 38 %, yhteensä 46 %) väkivalta tai sillä uhkailu on työssä erittäin tuttua. Väkivallan uhka on läsnä myös terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla kuten lääkäreillä, joista juuri kukaan ei kohtaa sitä jatkuvasti, mutta yli puolet (51 %) ”harvemmin”. Väkivallan uhka on koholla myös seuraavissa ammattiryhmissä: lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (yhteensä 27 %), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (yhteensä 33 %), palvelu- ja myyntityöntekijät (yhteensä 24 %), myyjät (yhteensä 26 %) sekä asiakaspalvelutyön toimistotyöntekijät (yhteensä 29 %). Väkivalta ja sen uhka on lähinnä alempien toimihenkilöiden ongelma: heistä kaksi prosenttia kohtaa sitä viikoittain, 4 prosenttia pari kertaa kuussa ja 25 prosenttia harvemmin (yhteensä 31 %).

Ammattiluokituksen muutosten vuoksi väkivallan lisääntymistä eri ammattiryhmissä ei voi vertailla pitkällä aikavälillä enää vuoden 2008 työolotutkimuksen jälkeen. Vuosien 1990–2008 vertailussa kuitenkin näkyy, että väkivallan ja sen uhan kokemukset ovat lisääntyneet ennen kaikkea terveydenhoitoalan ammateissa, sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön sekä palvelutyön ammateissa (vuoden 1987 ammattiluokitus). Esimerkiksi terveydenhoitoalan ammateissa vähintään pari kertaa kuussa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa kokevien osuus oli kasvanut kolmesta prosentista 11 prosenttiin ja ”harvemmin” kokevien osuus 34 prosentista 43 prosenttiin. Sen sijaan vartiointi- ja suojelutyön ammateissa (vartijat, poliisit, palomiehet) väkivallan riski ei näin mitattuna lisääntynyt vuosina 1990–2008, vaan se oli korkea jo vuonna 1990. Ainoa selkeästi miesvaltainen ammatti, jossa väkivaltatilanteet ovat selvästi lisääntyneet vajaan parinkymmenen vuoden aikana, on liikennetyö.

Vaikka ammattiryhmittäistä vertailua ei voi tehdä enää vuosien 2008 ja 2013 välillä, väkivallan ja sen uhan kasvua voi seurata tällä aikavälillä asiakastyötä tekevien keskuudessa. Asiakastyössähän väkivallan kohtaaminen on tyypillisintä. Asiakkaiden kanssa vähintään puolet työajastaan tekemisissä olevista palkansaajista joka kolmas (33 %: naiset 39 %, miehet 22 %) koki työssään väkivaltaa tai sen uhkaa ainakin silloin tällöin vuonna 2013, kun osuus viisi vuotta aikaisemmin oli pari prosenttiyksikköä pienempi – naisilla kokonaista neljä prosenttiyksikköä pienempi.

## *Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työpaikkakiusaaminen*

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

Työolotutkimuksessa on eri kohdissa kysytty häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutumista esimerkiksi asiakkaiden tai työtovereiden taholta, ja myöhemmin lomakkeella seuraa kysymyksiä myös työpaikkakiusaamisen esiintymisestä ja sen kohteeksi joutumisesta. Sukupuolista häirintää työolotutkimuksessa ei kysytä: aiempi kokemus osoittaa, että aihetta on työolotutkimuksen kaltaisella välineellä vaikea tutkia.

Naiset tuntuvat kohdanneen työssään häirintää ja epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet. Naisilla ”harvemmin” häirintää kohdanneiden osuus on myös hieman lisääntynyt vuodesta 2003. (Kuvio 16.2.) Naisista seitsemän ja miehistä neljä prosenttia koki häirintää tai epäasiallista kohtelua vähintään pari kertaa kuussa vuonna 2013; ainakin joskus sitä koki yhteensä 43 prosenttia naisista ja neljännes miehistä.

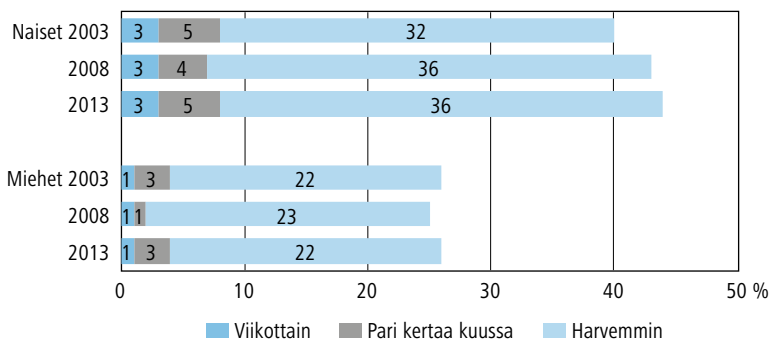
Lähes joka toinen (46 %) asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevistä palkansaajista kohtaa häirintää tai epäasiallista kohtelua ainakin ”harvemmin”. Osuus on erityisen korkea asiakastyössä työskentelevien naisten keskuudessa (52 %), sekä ylipäänsä nuorilla, alle 35-vuotiailla naisilla (50 %). Asiakastyötä tekevät nuoret naiset ovatkin todennäköisin häirinnän kohde: 59 prosenttia heistä kokee häirintää tai epäasiallista kohtelua työssään. Vastaavanikäisten, alle 35-vuotiaiden asiakastyötä tekevien miesten joukossa osuus jää 33 prosenttiin.

Häirintä ja epäasiallinen käytös keskittyy pääosin samoihin ammattiryhmiin kuin väkivalta ja sen uhka. Kaikkein tavallisinta sen kohtaaminen on jälleen suojelu- ja vartiointityöntekijöillä (yhteensä 78 %). Myös yli puolet terveydenhuollon asiantuntijoista ja erityisasiantuntijoista, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä myyjistä kohtaa häirintää ja epäasiallista käytöstä työssään ainakin ”harvemmin”; opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoistakin lähes puolet (49 %). Osuus on keskimääräistä selvästi korkeampi myös lainopillisilla, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoilla, palvelu- ja myyntityöntekijöillä sekä asiakaspalvelutyön toimistotyöntekijöillä, johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä, tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajilla sekä siivoojien ja kodinhoitajien ammattiryhmässä.

### Kuvio 16.2

Joutunut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



## Työpaikkakiusaaminen

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

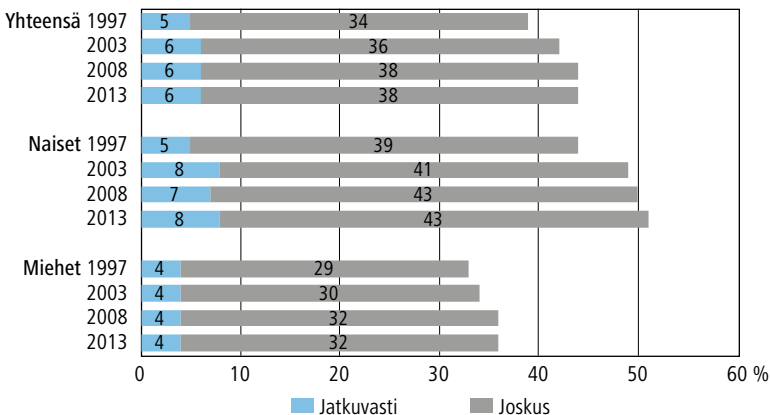
**Työpaikkakiusaamista työpaikallaan** havainneiden määrä on kasvanut tutkimuskerrasta toiseen. Suurin harppaus paikallistuu naisten koskemiin havaintoihin vuosituuhannen vaihteessa. Vuoden 2003 työolotutkimuksen yhteydessä pohdittiin, missä määrin tämä kasvu saattoi johtua siitä, että työpaikkakiusaaminen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

Työpaikkakiusaamista havainneiden osuus jatkoi kasvuaan myös vuosien 2003–2008 välillä, mutta sen jälkeen kasvu on miehillä tasaantunut. Vuosina 2008 ja 2013 useampi kuin kaksi viidestä (44 %) suomalaispalkansaajasta kertoi työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista ainakin joskus. Jatkuvas- ta kiusaamisesta raportoi molempina vuosina kuusi prosenttia palkansaajista. (Kuvio 16.3.)

Naisilla kiusaamista havainneiden osuudet ovat selvästi suuremmat kuin miehillä. Useampi kuin joka toinen (51 %) naispalkansaaja on törmännyt työpaikallaan kiusaamisilmiöön ainakin satunnaisesti, kun miehistä saman on kokenut reilu kolmannes (36 %). Yleisimmin jatkuvasta tai ajoittaisesta kiusaamisesta kertovat kuntasektorin palkansaajat (55 %) sekä valtiosektorin palkansaajat (49 %). Yliopistolla (44 %) ja yksityissektorilla (44 %) osuudet ovat matalampia.

### Kuvio 16.3

Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla.  
Työolotutkimukset 1997–2013



Terveydenhuollon asiantuntijat kertovat muita useammin kiusaamishavainnoista työpaikallaan (63 %), mutta kiusaamista on havainnut reilusti yli puolet myös suojelu- ja vartiointityöntekijöistä (62 %), terveydenhuollon erityisasiantuntijoista (55 %), opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista (55 %), lainopillisista, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoista (57 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä (57 %) sekä prosessityöntekijöistä (58 %).

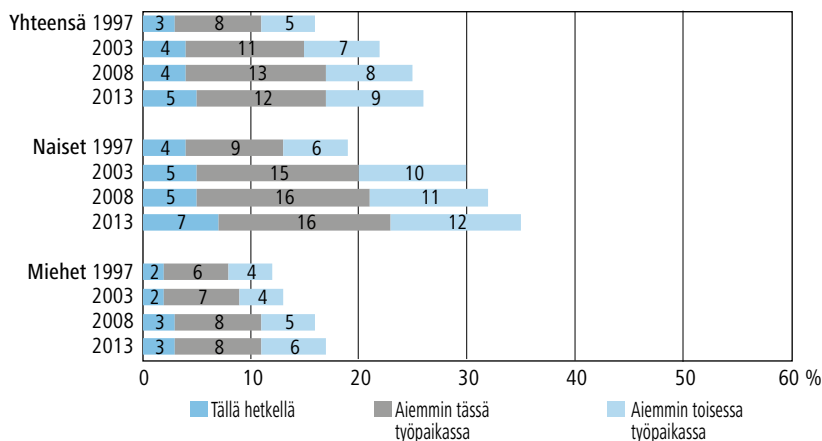
Kiusaaminen yhdistyy ammattialasta riippumatta moniin työympäristön epäkohtiin. Jatkuvaa kiusaamista esiintyy selvästi enemmän esimerkiksi niillä työpaikoilla, joilla kiire aiheuttaa erittäin paljon haittaavaa rasitusta (11 %), kuin niillä, joilla kiirettä ei esiinny tai joissa kiire haittaa korkeintaan ”jonkin verran” (4–5 %). Jatkuva kiusaaminen on harvinaisempi ilmiö niillä työpaikoilla, joilla työt on organisoitu hyvin (4 %) ja/tai työstä ja sen ongelmista keskustellaan riittävästi (3%) suhteessa työpaikkoihin, joissa tilanne on päinvastainen (13 % ja 12 %). Työpaikoilla, joissa esimies kertoo avoimesti työpaikan asioista, on vähemmän jatkuvaa kiusaamista (4 %) kuin niillä työpaikoilla, joissa tätä avoimuutta ei ole (10 %). (Ks. myös Parvikko 2006.)

Noin joka neljäs suomalaispalkansaaja on joutunut joskus **itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi** (kuvio 16.4). Naisista peräti 35 prosenttia eli reilu kolmannes, miehistä noin puolet vähemmän eli 17 prosenttia kertoo olleensa jossain vaiheessa työpaikkakiusattu. Näihin lukuihin sisältyvät kuitenkin siis myös työuran aiemmat tapahtumat jopa aiemmasta työpaikasta. Tutkimushetkellä ongelma oli ajankohtainen seitsemälle prosentille naisia ja kolmelle prosentille miehiä. Kiusaamiskokemukset tai ainakin niistä kertominen näyttävät pitkällä aikavälillä hieman yleistyneen.

Kiusaamista kokeneita palkansaajia löytyy eniten terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden joukosta, samoin lainopillisten, sosiaalialan

**Kuvio 16.4**

Ollut itse työpaikkakiusaamisen kohteena.  
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013



ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden parista, opettajista ja opetusalan erityisasiantuntijoista, palvelu- ja myyntityöntekijöistä, siivoojista ja kotiapulaisista, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä suojele- ja vartiointityöntekijöiden ammattiryhmästä.

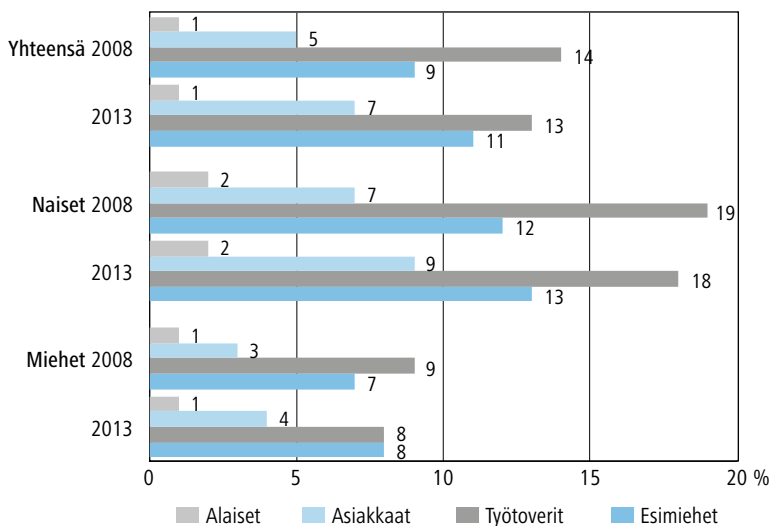
**Kiusaajat** ovat useimmiten omia työtovereita. Lähes joka viides nainen (18 %) ja lähes joka kymmenes mies (8 %) on kokenut kiusaamista työtovereiden taholta (yhteensä 13 %). Esimiehen kiusanteon kohteeksi on joutunut kaikista naispalkansaajista 13 ja miespalkansaajista kahdeksan prosenttia. Kiusaaminen asiakkaiden taholta on ollut edellisiä tapauksia harvinaisempaa: sitä on kokenut naisista yhdeksän ja miehistä neljä prosenttia. (Kuvio 16.5.) Toisaalta jos tarkastellaan vain vähintään puolet työajasta asiakastyötä tekeviä palkansaajia, nousee asiakkaiden kiusan kohteeksi joutuneiden osuus naisilla 12:een ja miehillä seitsemään prosenttiin. Alaisten kiusaamaksi on joutunut vain reilu prosentti palkansaajia – esimiestehtävissä toimivien joukossa osuus nousee tosin kuuteen prosenttiin.

Työpaikkakiusaamista parhaillaan kokevat kärsivät psyykkisistä ja somaattisista oireista selvästi yleisemmin kuin työtoverinsa, jotka ovat välttyneet kiusaamiselta. Jatkuva kiusaaminen työpaikalla lisää myös niiden palkansaajien psyykkistä ja somaattista oireilua, jotka eivät itse ole (parhaillaan) kiusaamisen kohteina vaan ainoastaan sivustakatsojina. Vähiten oireista kärsivät ne, joiden työpaikalla ei esiinny lainkaan henkistä väkivaltaa. Myös työuupumuksen uhka on merkitseväsä yhteydessä työpaikalla esiintyvään kiusaamiseen (Parvikko 2006).

### Kuvio 16.5

Työpaikkakiusaajat.

Osuudet kaikista palkansaajista, Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013





## *Suomiko työpaikkakiusaamisen johtavia maita?*

Vuosituhanen alussa Suomi sai julkisuudessa kyseenalaista kunniaa maana, missä esiintyy eniten työpaikkakiusaamista Euroopassa. Vuoden 2005 **Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta** ilmenevää tulosta uutisoitiin innokkaasti suomalaismediassa. Kiusaamisen, häirinnän ja sukupuolisen häirinnän aihepiirit ovat kuitenkin tutkimuskohteina hyvin ongelmallisia, etenkin kun lähdetään vertailemaan eri maita keskenään. Aiheet jo sinänsä ovat varsin sensitiivisiä, mutta myös kulttuurisidonnaisia: se, mikä kussakin kulttuurissa käsitetään kiusaamiseksi tai se, mitä pidetään seksuaalisena häirintänä, voi vaihdella suurestikin. Eroja on myös siinä, miten avoimesti näistä asioista ollaan valmiita eri kulttuureissa keskustelemaan – tai ylipäänsä tunnistamaan ja myöntämään ilmiöiden olemassaolo. Esimerkiksi Suomessa työpaikkakiusaamisen ongelma tiedostetaan varsin hyvin, mikä voi edesauttaa myös ilmiön tunnistamista ja nimeämistä. Juuri keskustelun vilkkaudesta johtuen haastateltavien kynnys myöntää tilastohaastattelijalle tullessa työpaikkakiusaustuksi on Suomessa oletettavasti matalampi kuin monessa muussa maassa.

Eräs varteenotettava virhelähde kansainvälisessä vertailututkimuksessa voi olla myös lomakkeiden eri kieliversioiden käännosten erilaisuus. Sanamuodoilla ja vivahteilla voi olla erittäin suuri merkitys erityisesti silloin, kun tutkitaan sensitiivisiä aihealueita. Työpaikkakiusaamisen esiintyminen Suomessa on tästä hyvä esimerkki. Vuonna 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen alkuperäisellä lomakkeella oleva ilmaisu ”bullying/harassment” oli käännetty suomenkieliselle lomakkeelle ”kiusaamista/epäasiallista kohtelua”. ”Epäasiallinen kohtelu” ymmärrettäneen paljon laajempaan käsitteeseen kuin pelkkä ”kiusaaminen”. Tämä varmasti lisäsi Suomessa kysymykseen myöntävästi vastanneiden määrää. Osuus nousi 17,2 prosenttiin vuonna 2005, kun EU27-maiden keskiarvo oli 5,1 prosenttia. Vuoden 2010 tutkimuksessa suomenkielistä ilmaisua muokattiin niin, että se sisälsi enää sanan ”kiusaamista”. Nyt myöntävästi vastanneiden osuus Suomessa oli enää 6,2 prosenttia. Sekin on toki yli EU27-maiden keskiarvon (4,1 %), mutta ero vuoden 2005 tulokseen on huima.

## *Syrjintä*

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

Kuvio 16.6 esittää eri syihin perustuvan syrjinnän havaintoja työpaikoilla vuosina 1997–2013. Havainnot **syrjinnästä suosikkijärjestelmien** – niin sanottun ”pärstäkertoimen” – **perusteella** ovat olleet koko tutkimusajanjakson syr-

jintäperusteista yleisimpiä. Niitä on raportoitu työpaikaltaan pienin vaihteluin noin viidennes palkansaajista (21 % vuonna 2013), naiset (24 %) useammin kuin miehet (17 %). Tässä kohdin vain alle pari prosenttia palkansaajista katsoo, ettei kysymys sovi heidän tilanteeseensa.

Vajaa kymmenesosa (8%) kaikista palkansaajista kertoo itse kokeneensa syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella, naiset useammin (11 %) kuin miehet (6 %). Pitkällä aikavälillä näkyy hieman muutosta: vuoteen 1997 verrattuna osuus on miehillä laskenut prosenttiyksikön verran ja naisilla noussut kolme prosenttiyksikköä.

**Syrjintä työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi** on syrjintäsyistä seuraavaksi yleisin. Havainnot siitä ovat palanneet vuoden 2003 piikin jälkeen vuoden 1997 tasoon, 15 prosenttiin. Vajalle neljälle prosentille palkansaajista kysymys ei sovi. Määräaikaisista noin joka kymmenes (9 %), naiset (13 %) useammin kuin miehet (3 %), oli kokenut itse tällaista syrjintää vuonna 2013; vuonna 2008 osuus oli miehillä hieman korkeampi, viisi prosenttia. Osa-aikaisten keskuudessa osuus oli seitsemän prosenttia (naiset 9 %, miehet 2 %). Edelliskertaan verrattuna osuus on hieman noussut osa-aikatyötä tekeville naisilla (8 % vuonna 2008) ja laskenut miehillä (4 % vuonna 2008).

Seuraavaksi tavallisinta on syrjintä **terveydentilan tai vajaakuntoisuuden** vuoksi (12 %), jota on tiedusteltu tässä muodossa ensimmäistä kertaa vasta vuonna 2013. Naiset ovat havainneet myös tätä syrjintää työpaikallaan useammin (14 %) kuin miehet (9 %).

Ikäsyrjintä on kysymyksissä jaettu yhtäältä **nuoreen ikään perustuvaan syrjintään** ja toisaalta **vanhaan ikään perustuvaan syrjintään**. Vajaa kymmenesosa palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) – mutta lähes yhtä moni on havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistuu nuoriin (8 %). Mielenkiintoista on se, että kun havainnot vanhaan ikään perustuvasta syrjinnästä näyttävät vähentyneen tasaisesti sitten 1990-luvun lopun, nuoriin kohdistuva syrjintä onkin yleistynyt. Ilmiö käy hyvin ilmi, kun tarkastellaan itse syrjinnän kohteeksi joutuneiden osuuksia ikäryhmittäin. Kaksi prosenttia kaikista palkansaajista on kokenut nuoriin kohdistuvaa ikäsyrjintää ja kaksi prosenttia vanhoihin kohdistuvaa syrjintää. Ikääntyneiden joukossa omakohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä ovat kuitenkin vähentyneet samaan aikaan kun nuorten kokema ikäsyrjintä on pikemminkin lisääntynyt. Alle 30-vuotiaista kuusi prosenttia (naiset 5 %, miehet 7 %) kertoi kokeneensa nuoreen ikään perustuvaa syrjintää vuonna 1997, mutta vuonna 2013 vastaava osuus oli kasvanut kahdeksaan prosenttiin (naiset 10 %, miehet 5 %). Vastaavasti yli 50-vuotiaista palkansaajista seitsemän prosenttia (naiset 8 %, miehet 6 %) kertoi kokeneensa vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää vuonna 1997, mutta enää neljä prosenttia vuonna 2013 (naiset 5 %, miehet 2 %).

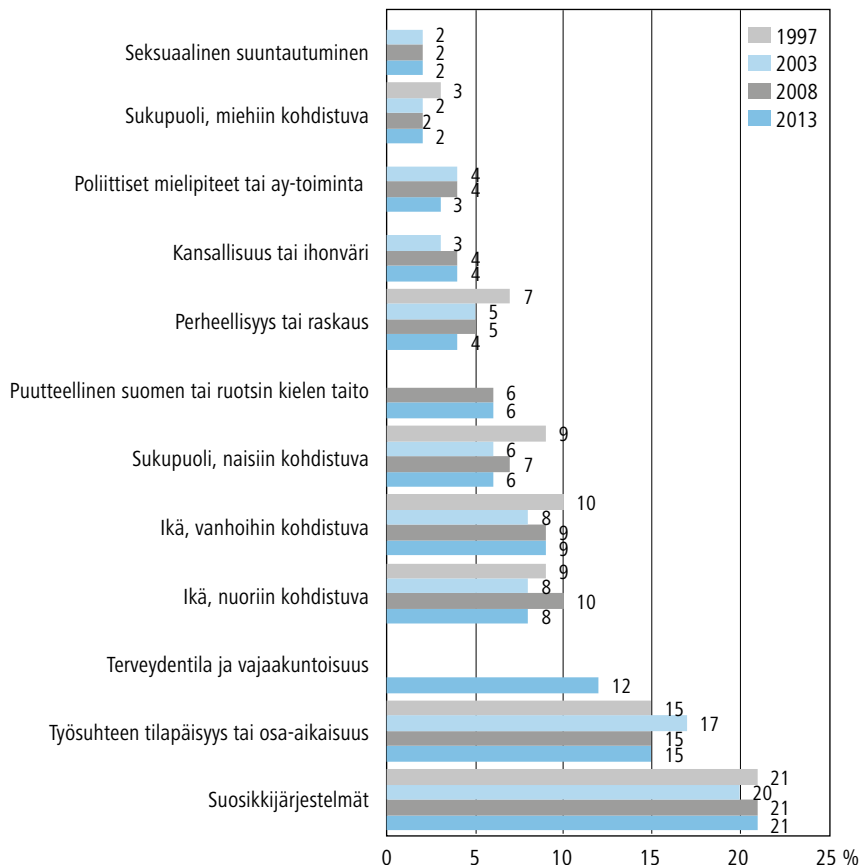
**Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä** on vähentynyt sekä naiset että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana. Tietoa tukee toisaalla tässä julkaisussa esitetty tulos siitä, että palkansaajat ovat aiempaa tyytyväisempiä siihen, miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut heidän työpaikallaan (ks. luku 15). Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia palkansaajista vuonna 2013, kun vastaava luku vuonna 2008 oli seitsemän, vuonna 2003 kuusi ja vuonna 1997 yhdeksän prosenttia. Sukupuolen

perusteella syrjintää itse kokeneiden naisten osuus (4 %) on vähentynyt prosenttiyksiköllä sitten 1990-luvun lopun (5 %).

**Puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää** on havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia kaikista palkansaajista, ja **kansallisuuden tai ihonvärin perusteella** tapahtuvaa syrjintää neljä prosenttia. Osuudet ovat tosin yhdeksän ja kuusi prosenttia niillä palkansaajilla, joiden työpaikalla ylipäänsä on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Kielitaitoon perustuvaa syrjintää ovat havainneet yleisemmin ne palkansaajat, joiden äidinkieli on jokin muu (13 %) kuin suomi (5 %) tai ruotsi (8%). Myös kansallisuuteen tai ihonväriin kohdistuva syrjinnän havaitseminen on yleisempää silloin, kun vastaajan jompikumpi tai molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (7 %), kuin silloin, kun molemmat vanhemmat ovat syntyperäisiä suomalaisia (3 %)

#### Kuvio 16.6

Syrjinnän havaitseminen työpaikalla.  
Työolotutkimukset 1997,2003,2008 ja 2013



**Perheellisyteen tai raskauteen** perustuvan syrjinnän havainnot (4 %) ovat laskeneet sitten 1990-luvun lopun (7 %). Naiset ovat joka tapauksessa havainneet sitä useammin (6 %) työorganisaatiossaan kuin miehet (3 %), alle 45-vuotiaat useammin kuin heitä vanhemmat. Naisista pari prosenttia oli kokenut perheellisyteen liittyvää syrjintää omakohtaisesti. Miesten keskuudessa tämä kokemus oli vielä paljon harvinaisempi.

Sukupuoleen perustuvaa, miehiin kohdistuvaa syrjintää (2 %) sekä syrjintää poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan vuoksi (3 %) havaitaan suomalaistyöpaikoilla vain vähän, samoin syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi (2 %).

Naiset ovat havainneet useampia syrjinnän muotoja useammin kuin miehet (taulukko 16.1).

Syrjinnän havaitsemisessa on joitakin sektorikohtaisia eroja syrjinnän syystä riippuen. Valtiosektorin työpaikoilla on havaittu muita sektoreita yleisimmin ikääntyviin kohdistuvaa ikäsyrjintää, poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan kohdistuvaa syrjintää sekä suosikkijärjestelmiin kohdistuvaa syrjintää. Ero on erityisen suuri viimeksi mainitussa; suosikkijärjestelmiin pohjautuvaa syrjintää on havainnut valtiosektorin työntekijöistä joka kolmas (33 %), yliopistoillakin 27 prosenttia, mutta kunta- (22 %) ja yksityissektorilla (19 %) vain noin viidennes.

#### Taulukko 16.1

Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%).  
Sukupuolen ja syrjintäperusteen mukaan. Työolotutkimus 1997, 2003, 2008 ja 2013

		1997	2003	2008	2013
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24
	Miehet	18	16	17	17
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19
	Miehet	13	11	11	11
Terveydentila ja vajaakuntoisuus	Naiset				14
	Miehet				9
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	8
	Miehet	11	9	10	8
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	11	10
	Miehet	10	6	8	7
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8
	Miehet	6	3	4	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset			6	7
	Miehet			5	5
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	6
	Miehet	3	3	2	3
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset		4	5	3
	Miehet		3	3	4
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset		3	4	3
	Miehet		4	4	4
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2
	Miehet	3	2	3	2
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset		3	2	1
	Miehet		2	3	2

Myös naisiin kohdistuva syrjintä on valtiolla suhteellisen yleistä verrattuna kunta- ja yksityissektoriin.

Yliopistot erottuvat siinä, että niissä on havaittu muihin sektoreihin verrattuna häviävän vähän ikäsyrjintää, mutta sitäkin enemmän sukupuolen perusteella naisiin kohdistuvaa sekä perheellisyyteen ja työsuhteiden tilapäisyyteen/osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää. Myös valtion ja kunnan työpaikoilla esiintyy syrjintää työsuhteen tyyppin perusteella lähes kaksi kertaa niin usein kuin yksityissektorilla. Kuntasektorin työpaikoilla taas on havaittu jonkin verran tavallista useammin perheellisyyteen ja raskauteen kohdistuvaa syrjintää – joskaan ei yhtä paljon kuin yliopistoilla – sekä enemmän terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää kuin muilla sektoreilla. Kielitaitoon, kansallisuuteen ja ihon väriin perustuvassa syrjinnässä ei ole eroa sektoreittain.

Pienimmissä, alle 10 hengen työpaikoissa on yleisesti havaittu vähemmän syrjintää kuin isommissa työpaikoissa. Selvimmin työpaikan koon yhteys syrjinnän havaitsemiseen näkyy naisiin kohdistuvan syrjinnän, vanhoihin kohdistuvan ikäsyrjinnän sekä suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän kohdalla. Ne kaikki käyvät sitä yleisemmiksi, mitä isommasta työpaikasta on kyse.

Työolotutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomattava, että ne koskevat palkansaajien havaintoja syrjinnästä työpaikoillaan. Palkansaajilla ei välttämättä ole havaintoja esimerkiksi syrjinnästä, joka tapahtuu uusien työntekijöiden rekrytointitilanteissa; jos syrjintää esiintyy jo tässä vaiheessa, työpaikalla ei edes ole tiettyyn vähemmistöön kuuluvia, potentiaalisesti syrjittäviä työntekijöitä.

## *Syrjintätilanteet*

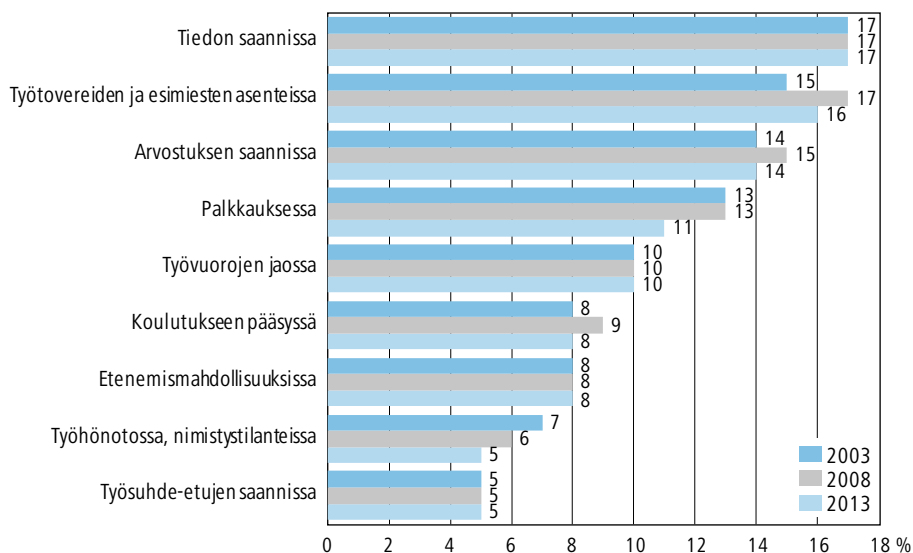
Työolotutkimuksessa on tiedusteltu myös tilanteita, joissa vastaaja on kokenut joutuneensa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi viimeisen viiden vuoden aikana nykyisessä työpaikassaan. Koetut syrjintätilanteet liittyvät yleisimmin tiedon saantiin (17 %) sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin (16 %). Myös arvostuksen saannissa koettu syrjintä on melko yleistä (14 %). Muutos on ollut 2000-luvulla kaiken kaikkiaan hyvin vähäistä; syrjinnän kokeminen on tämän mittarin mukaan vuosina 2008–2013 pikemminkin vähentynyt kuin yleistynyt. (Kuvio 16.7.) Työhönottotilanteisiin ja nimityksiin liittyviä syrjintä on ainoa syrjintätilanne, jonka yleisyys on tosin vähentynyt jo aikavälillä 2003 ja 2008. Palkkauksessa koettu syrjintä on vähentynyt parisen prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Tämä näkyy erityisesti naisilla, joilla osuus on laskenut kymmenessä vuodessa 15 prosentista 12 prosenttiin. Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin syrjintää kuin miehet. (Taulukko 16.2.)

Yliopistoissa työskentelevät raportoivat yleisesti ottaen harvemmin syrjinnästä eri tilanteissa kuin muut palkansaajat. Syrjintätilanteista kertovien osuus nousee yliopistoissa yli keskiarvon vain työhönotto- ja nimitystilanteiden sekä palkkauksen osalta. Julkisen sektorin palkansaajille syrjintätilanteista kertominen on yleisintä. Valtiosektorin työpaikoissa (pl. yliopisto) palkansaajilla on enemmän kokemuksia syrjinnästä etenemismahdollisuuksissa, arvostuksen saannissa, palkkauksessa sekä työhönotto- ja nimitystilanteissa kuin muissa työpaikoissa. Kuntasektorilla työskentelevät taas kertovat muita useammin eriarvoisesta kohtelusta tiedonsaannissa, koulutukseen pääsyssä sekä työn tai työvuorojen jaos-

**Kuvio 16.7**

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana.

Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013

**Taulukko 16.2**

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana.

Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013

		2003	2008	2013
Tiedon saannissa	Naiset	20	20	19
	Miehet	14	14	14
Työtovereiden ja esimiesten asenteissa	Naiset	20	21	19
	Miehet	10	12	12
Arvostuksen saannissa	Naiset	17	19	17
	Miehet	11	10	10
Palkkauksessa	Naiset	15	14	12
	Miehet	11	11	9
Työvuorojen jaossa	Naiset	13	13	12
	Miehet	7	7	7
Koulutukseen pääsystä	Naiset	10	11	10
	Miehet	6	6	5
Etenemismahdollisuuksissa	Naiset	9	9	8
	Miehet	6	7	7
Työhönotossa, nimistystilanteissa	Naiset	8	7	6
	Miehet	6	5	3
Työsuhde-etujen saannissa	Naiset	6	7	6
	Miehet	4	4	5

sa. Yksityissektorin palkansaajille lähes kaikkia syrjintätilanteita on tullut eteen suurin piirtein yhtä yleisesti kuin palkansaajille keskimäärin.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa on kysytty, kuuluuko vastaaja mielestään johonkin vähemmistöryhmään. Ne palkansaajat, jotka katsovat kuuluvansa johonkin etniseen vähemmistöön, kertovat kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää useammin kuin muut palkansaajat erityisesti arvostuksen saamisessa (21 % vs. 14 %), koulutukseen pääsyssä (15 % vs. 8 %) sekä etenemismahdollisuuksissa (18 % vs. 8 %). He ovat kokeneet syrjintää jonkin verran muita useammin myös työtovereiden ja esimiesten asenteissa (20 % vs. 16 %). Muissa tilanteissa (palkkaus, työn tai työvuorojen jako, tiedon saanti, työsuhte-edut) etniseen vähemmistöön kuuluvat eivät tunne kokeneensa eriarvoista kohtelua sen yleisemmin kuin muut palkansaajatkaan. Etniseen vähemmistöön itsensä identifioivia palkansaajia on tutkimuksessa kuitenkin vain 61 henkeä, joten tuloksia voi pitää ainoastaan viitteellisinä.

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

### *Syrjinnän syyt eri tilanteissa*

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa eri tilanteissa eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneilta on edelleen kysytty, mikä heidän mielestään on ollut kyseisessä tilanteessa syrjinnän syynä. Vaihtoehtoista on voinut valita useamman kuin yhden syyn.

Taulukko 16.3 näyttää niiden palkansaajien osuuden kaikista palkansaajista, jotka kertovat kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää tietyssä tilanteessa tietyn syyn perusteella. Syrjinnän perusteina on taulukossa listattu vain ne syyt, joiden kohdalla syrjintää jossakin tilanteessa kokeneiden osuus nousee yli 0,5 prosenttiin kaikista palkansaajista.

Taulukosta näkyy, että yleisin syrjintätilanteen ja syyn yhdistelmä on suosikijärjestelmiin perustuva eriarvoinen kohtelu, jota on koettu tiedon ja arvostuksen saannissa sekä asenteissa. Tällaiset tilanteet ovat tuttuja viidelle prosentille palkansaajista. Lisäksi naisista viisi prosenttia on kohdannut eriarvoista kohtelua sukupuolensa vuoksi arvostuksen saannissa ja neljä prosenttia niin palkkauksessa kuin asenteissakin.

### *Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus*

Omakohtaisesti koetun syrjinnän tarkastelu on työolotutkimuksen tyyppisellä aineistolla jossain määrin ongelmallista etenkin, jos tuloksia haluaisi yleistää koko palkansaajakuntaa tai väestöä koskeviksi. Tietyn syyn perusteella voi kokea syrjintää periaatteessa vain silloin, kun kuuluu kyseisen syyn perusteella potentiaalisesti syrjittävään kohderyhmään. Esimerkiksi syrjintää vajaakuntoisuuden vuoksi voivat kokea vain vajaakuntoiset henkilöt. Näin ollen omakohtaisen syr-

**Taulukko 16.3**

Eri tilanteissa syrjintää kokeneiden palkansaajien osuus syrjinnän syyn perusteella.  
*Työolotutkimus 2013*

		Kaikki	Naiset	Miehet
		%	%	%
Työhönotto- tai nimitystilanne	Suosikkijärjestelmät	2	3	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	–
	Nuori ikä	–	–	–
	Vanha ikä	–	1	–
	Työsuhteen tyyppi	1	1	–
	Perheellisyys tai raskaus	–	1	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	1	1	1
Palkkaus	Suosikkijärjestelmät	3	3	3
	Sukupuoli, nainen	2	4	–
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	–	–	–
	Työsuhteen tyyppi	1	1	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	4	4	4
Arvostus	Suosikkijärjestelmät	5	6	4
	Sukupuoli, nainen	3	5	–
	Nuori ikä	2	3	2
	Vanha ikä	1	2	1
	Työsuhteen tyyppi	1	2	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	1	1	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	4	5	4
Etenemismahdollisuudet	Suosikkijärjestelmät	3	3	3
	Sukupuoli, nainen	2	3	–
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	1	1	–
	Työsuhteen tyyppi	1	1	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	2	2	2
Työn tai työvuorojen jako	Suosikkijärjestelmät	3	5	2
	Sukupuoli, nainen	1	2	–
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	–	–	–
	Työsuhteen tyyppi	2	2	1
	Perheellisyys tai raskaus	1	1	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	3	3	3
Koulutukseen pääsy	Suosikkijärjestelmät	2	2	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	–
	Nuori ikä	–	1	–
	Vanha ikä	1	1	–
	Työsuhteen tyyppi	2	3	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	3	3	2



Taulukko 16.3

Jatkuu

		Kaikki	Naiset	Miehet
		%	%	%
Tiedonsaanti	Suosikkijärjestelmät	5	5	4
	Sukupuoli, nainen	2	3	1
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	–	1	1
	Työsuhteen tyyppi	2	3	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta	–	–	1
	Muu syy tai vaikea eritellä	8	8	7
Työsuhte-edut	Suosikkijärjestelmät	1	2	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	–
	Nuori ikä	–	–	1
	Vanha ikä	–	–	–
	Työsuhteen tyyppi	1	2	1
	Perheellisyys tai raskaus	–	–	–
	Terveystila tai vajaakuntoisuus	–	–	–
	Muu syy tai vaikea eritellä	2	2	2
	Asenteet	Suosikkijärjestelmät	5	6
Sukupuoli, nainen		1	4	1
Nuori ikä		2	3	2
Vanha ikä		1	1	–
Työsuhteen tyyppi		1	2	1
Perheellisyys tai raskaus		–	1	–
Terveystila tai vajaakuntoisuus		1	1	–
Muu syy tai vaikea eritellä		5	6	4

jinnän yleisyys heijastelee osaltaan sitä, mikä on eri kohderyhmien suhteellinen osuus palkansaajien joukossa sekä sitä, miten hyvin eri kohderyhmiä on onnistuttu tavoittamaan otostutkimukseen. Lisäksi on huomattava, että työolotutkimus on tehty periaatteessa vain sellaisille vastaajille, jotka ovat selvinneet noin tunnin mittaisesta haastattelututkimuksesta suomen- tai ruotsin kielellä: maahanmuuttajataustaiset palkansaajat ovat otoksessa aliedustettuina.

Tiettyjä kohderyhmiä voi toki tarkastella lähemmin, etenkin jos on syytä olettaa, että heitä on aineistossa kattavasti mukana. Tarkastelu kohderyhmittäin valottaa ikäsyrynnän ilmiötä tarkemmin. Alle 30-vuotiaat palkansaajat ovat kokeneet nuoren ikänsä perusteella eriarvoista kohtelua arvostuksen saamisen (8 %) ja asenteiden (8 %) tasolla vielä yleisemmin kuin yli 50-vuotiaat ovat kokeneet vastaavissa tilanteissa syrjintää ikänsä vuoksi (3 % ja 2 %). Nuorista palkansaajista neljä prosenttia kokee joutuneensa kärsimään iästään työn tai työvuorojen jaossa, kun vastaava osuus yli 50-vuotiailla on prosentti. Kolme prosenttia nuorista kokee saaneensa eriarvoista kohtelua etenemismahdollisuuksissa ikänsä vuoksi, yli 50-vuotiaista kaksi prosenttia. Nuorista kolme prosenttia on kokenut syrjintää palkkauksessa ja tiedon saannissa, kaksi prosenttia työsuhte-

de-eduissa ja prosentti koulutukseen pääsyn tai työhönotto- ja nimitystilanteiden suhteen. Kaikissa näissä viimeksi mainituissa tilanteissa ikänsä vuoksi syrjittyjen yli 50-vuotiaiden osuus on prosentti.

Työsuhdetyypeittäin asiaa tarkastellessa taas näkyy, että määräaikaisista palkansaajista 11 prosenttia kokee tulleen eriarvoisesti kohdelluksi tiedon saannissa työsuhteensa tyyppin vuoksi, ja seitsemän prosenttia kokee näin asenteiden ja työsuhte-etujen osalta. Viisi prosenttia on kärsinyt työsuhteensa tilapäisyydestä koulutukseen pääsyssä, työvuorojen jaossa ja arvostuksen saamisessa; neljä prosenttia etenemismahdollisuuksissa ja palkkauksissa. Osa-aikaisten joukossa työsuhdetyypin vuoksi eri tilanteissa syrjintää kokeneiden osuudet ovat pienemmät kuin määräaikaisilla.

Eriarvoisen kohtelu ja syrjintä, erityisesti omakohtaisesti koettuna, on tutkimusaiheena yhtä kaikki haasteellinen. Aihe voi olla monelle vastaajalle arkaluonteinen. Lisäksi tulokset siitä, mitä eriarvoisen kohtelu eri tilanteissa on tai mihin koettu epäoikeudenmukaisuus on perustunut, voivat vaihdella vastaajien kesken ja eri aikoina. Aina vastaaja ei itsekään osaa eritellä kokemansa syrjinnän syytä. Osuudet niistä palkansaajista, jotka kertovat kokeneensa tietyissä tilanteissa syrjintää, mutta eivät osaa eritellä tämän syrjinnän syytä tai nimeävät syyn ”muuksi”, ovat suhteellisen korkeita taulukossa 16.3.

Kaikesta tästä huolimatta Työolotutkimusta voi pitää varsin luotettavana välineenä palkansaajien kokemusten mittaamiseen myös syrjinnän osalta: otos on suuri, vastausosuus on korkea, kysymykset on säilytetty mahdollisimman samantapaisina jopa yli 15 vuoden ajan ja tutkimus tehdään luotettavalla käytäntöhaastattelumenetelmällä.

Työolotutkimuksen tulokset piirtävät varovaisen myönteistä kuvaa sukupuoleen liittyvän syrjinnän vähenemisestä työelämässä 2000-luvulla. Myönteistä on myös se, että työelämässä toimivien ikääntyvien työntekijöiden saama arvostus ei näytä ainakaan heikenneen, mihin viittasivat myös työpaikan ilmapiiriä kuvaavat tulokset luvussa 12. On kylläkin muistettava, että rekrytointitilanteissa tapahtuvaa ikääntyvien syrjintää ei tällä tutkimuksella tavoiteta. Lisäksi ikäsyrjintää koskevat tulokset näyttävät, että ikäsyrjinnästä puhuttaessa katseet olisi käännettävä myös siihen, millaista kohtelua nuoret saavat työpaikoilla osakseen.

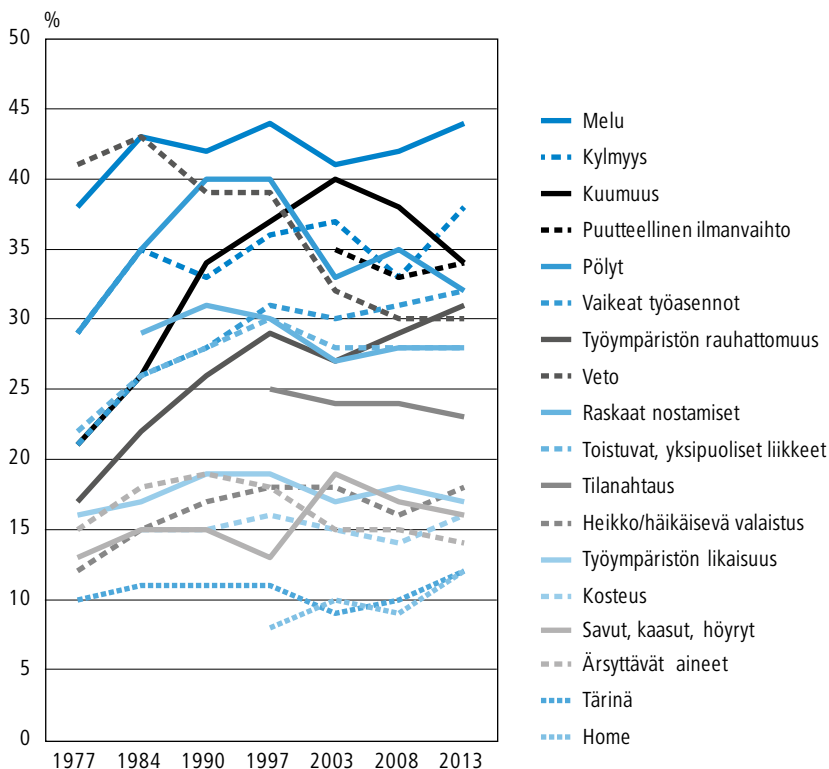
## 17 Fyysiset haitat, vaaratekijät ja työsuojelutyö

Vuoden 2013 palkansaajat havaitsivat työympäristössään edelleen enemmän **fyysisiä haittoja** kuin palkansaajat 1970-luvun lopussa tai 1980-luvun alussa. Pitkällä aikavälillä on erityisesti lisääntynyt työympäristön rauhattomuus, melu ja kuumuus, joiden kasvu tosin pysähtyi ja kääntyi laskuun vuonna 2008. Senkin jälkeen kasvua ovat jatkaneet vielä vaikeat työasennot, toistuvat ja yksipuoliset liikkeet sekä heikko tai häikäisevä valaistus. Kehitys ei tosin ole ollut aina aivan yksiselitteistä, vaan monien häirtatekijöiden osalta trendi on saannut edestakaisin.

Ainoa tutkitulla aikavälillä merkittävästi vähentynyt häirtatekijä on veto. Myös ärsyttäviä tai syövyttäviä aineita esiintyi vuonna 2013 jonkin verran harvemmin kuin 1980-luvun alussa. Sen sijaan esimerkiksi tärinä, kosteus, työympäristön likaisuus sekä raskaat nostamiset ovat pysytelleet jotakuinkin samalla tasolla tutkimussarjan alusta lähtien. (Kuvio 17.1.)

**Kuvio 17.1**

Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä.  
Työolotutkimukset 1977–2013



Se, että fyysisiä haittatekijöitä havaitaan 2000-luvulla työympäristössä jopa yleisemmin kuin noin 35 vuotta sitten, yllättää. Työsuojelutyötä on kuitenkin tehty tarmokkaasti koko tämä aika. Vertailua tämäntyyppisissä kysymyksissä hankaloittaa se, että tehostuneen työsuojelutyön ja kohonneiden standardien vuoksi myös palkansaajien tietoisuus erilaisista haittatekijöistä on kasvanut. Tämä vaikuttaa väistämättä omiin havaintoihin ja arvioihin.

Fyysisiä haittatekijöitä esiintyy selvästi yleisemmin miesten kuin naisten työympäristössä. Naisten töille selvästi tyypillisempiä ovat vain puutteellinen ilmanvaihto sekä työympäristön rauhattomuus. Lisäksi sukupuolten välillä on varsin vähän eroa sellaisissa haittatekijöissä kuin tilanahtaus, toistuvat ja yksipuoliset liikkeet, vaikeat työasennot, raskaat nostamiset ja home rakennuksissa.

Erilaisten haittatekijöiden esiintymisen yleisyys ei ole kuitenkaan kaikissa tapauksissa suoraan yhteydessä niistä aiheutuvaan haittaan. Esimerkiksi kylmyys on toiseksi yleisin (38 %) haittatekijä työpaikoilla, mutta toisaalta vain kahdeksan prosenttia palkansaajista kokee kylmyydestä aiheutuvan työssä erittäin tai melko paljon haittaa.

Jos haittatekijöitä listaakin niiden haittaavuuden eikä vain yleisyyden mukaan, muuttuu järjestys jossain määrin. Haittatekijöistä yleisin, melu, on tosin myös yleisimminkin erittäin tai melko paljon rasitusta aiheuttava haittatekijä suomalaistyöpaikoilla (18 %). Seuraavina listalla ovat kuitenkin vaikeat ja epämuukavat työasennot (16 %), toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet (14 %), työympäristön rauhattomuus (12 %), raskaat nostamiset (12 %), puutteellinen ilmanvaihto (12 %) ja pölyt (11 %), ja vasta niiden jälkeen haittatekijöistä esiintyvyydeltään kolmanneksi yleisin, kuumuus (10 %).

Lähes kaikkia kysytyjä fyysisiä haittatekijöitä esiintyy yleisimminkin työntekijäammateissa, missä niistä aiheutuu myös eniten haittaa. Poikkeuksia ovat

### Taulukko 17.1

Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä.  
Työolotutkimukset 1977–2013

	1977	1984	1990	1997	2003	2008	2013
Melu	38	43	42	44	41	42	44
Kylmyys	29	35	33	36	37	33	38
Kuumuus	21	26	34	37	40	38	34
Puutteellinen ilmanvaihto					35	33	34
Pölyt	29	35	40	40	33	35	32
Vaikeat työasennot	21	26	28	31	30	31	32
Työympäristön rauhattomuus	17	22	26	29	27	29	31
Veto	41	43	39	39	32	30	30
Raskaat nostamiset		29	31	30	27	28	28
Toistuvat, yksipuoliset liikkeet	22	26	28	30	28	28	28
Tilanahtaus				25	24	24	23
Heikko/häikäisevä valaistus	12	15	17	18	18	16	18
Työympäristön likaisuus	16	17	19	19	17	18	17
Kosteus		15	15	16	15	14	16
Savut, kaasut, höyryt	13	15	15	13	19	17	16
Ärsyttävät aineet	15	18	19	18	15	15	14
Tärinä	10	11	11	11	9	10	12
Home				8	10	9	12

puutteellinen ilmanvaihto, joka aiheuttaa haittaavaa räsitusta erittäin tai melko paljon noin joka kymmenennelle ylempälle toimihenkilölle (10 %), alemmalle toimihenkilölle (14 %) kuin työntekijällekin (12 %), sekä työympäristön rauhattomuus, joka räsittaa erittäin tai melko paljon pikemminkin ylempiä (13 %) ja alempia toimihenkilöitä (14 %) kuin työntekijöitä (8 %).

Teollisuuden työntekijäammattien lisäksi terveydenhuollon asiantuntijoiden ammattiryhmä (kuten sairaanhoitajat), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden ryhmä (kuten lähihoitajat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat) sekä opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat erottuvat ammattiryhmiä, joissa fyysisistä haittatekijöistä aiheutuu erityisen paljon haittaa. Kussakin näissä ammattiryhmissä lähes joka neljäs (23 %) kertoo työympäristön rauhattomuudesta aiheutuvan erittäin tai melko paljon haittaavaa räsitusta. Opettajat kärsivät myös melusta lähes yhtä paljon (31 % erittäin paljon tai melko paljon haittaavaa räsitusta) kuin rakennustyöntekijät (34 %) tai teollisuuden työntekijät.

Vaikeat ja epämukavat työasennot keskittyvät rakennustyöntekijöiden (38 %) sekä maataloustyöntekijöiden (31 %) ammattiryhmän lisäksi hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöille (36 %) ja terveydenhuollon asiantuntijoille (30 %). Myös raskaat nostamiset aiheuttavat paljon haittaavaa räsitusta lähinnä hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöille (30 %) rakennustyöntekijöiden (29 %) ja maataloustyöntekijöiden lisäksi (25 %). Raskaista nostamisista aiheutuu haittaa jossain määrin myös terveydenhuollon asiantuntijoille. Tilanah-tausta esiintyy haittaavuuteen asti lähinnä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijätöyön (22 %), terveydenhuollon asiantuntijatyön (21 %) sekä sähkö- ja elektroniikkatyöntekijöiden (22 %) ammattiryhmissä.

## *Työhön liittyvät vaarat*

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

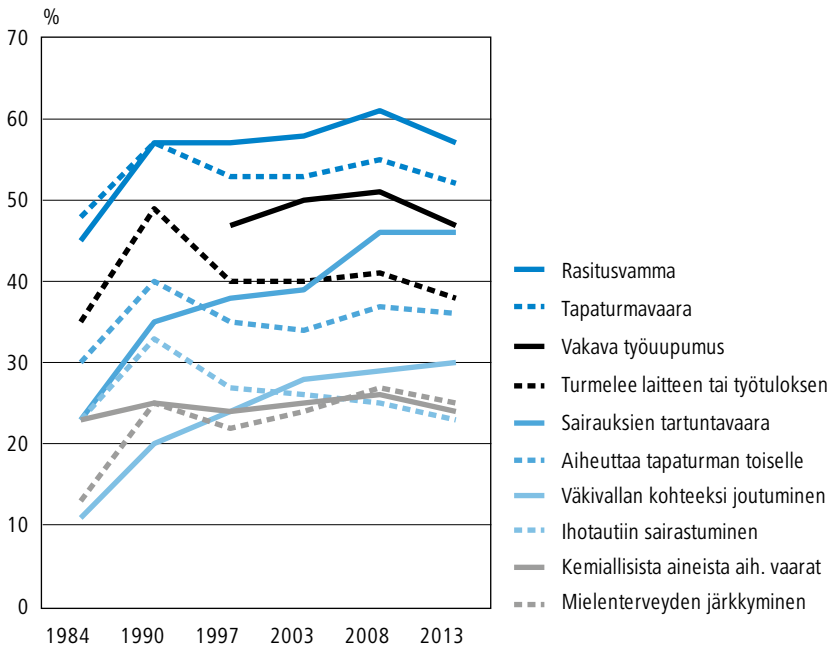
Kaikkien kysytyjen vaaratekijöiden suhteen tapahtui ensin voimakasta kasvua vuosien 1984 ja 1990 välillä. Tämän jälkeen tilanne näyttää useiden vaaratekijöiden kohdalla kääntyneen laskuun ja tasaantuneen, kunnes vuosien 2003 ja 2008 välillä oli nähtävissä uusi hienoinen kasvu. Vuoden 2008 jälkeen useimpien vaaratekijöiden pelko on kuitenkin jälleen hellittänyt. Vaaratekijöitä työssään ajattelevien osuudet ovat useimpien tekijöiden osalta nyt alhaisempia kuin vuonna 2003. (Kuvio 17.2)

Vuonna 1990 huipussaan ollut, sittemmin laantunut pelko arvokkaan laitteen turmelemisesta on hyvä esimerkki kehityksestä: tietotekniikan käyttö yleisty nopeasti 1980-luvulla, ja varsin moni uuden tekniikan käyttäjäksi joutunut palkansaaja taisi alkuvuosina jopa pelätä uusia ja outoja laitteita ja niiden rikkoutumista. Sittemmin näihin vempelisiin totuttiin ja pelko niiden rikkomisesta jossain määrin hellitti. Vaaraa ainakin silloin tällöin ajattelevien osuus tosin nousi prosenttisyksiköllä vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta sen jälkeen osuus on jälleen laskenut.

**Kuvio 17.2**

Kokee vaarana työssään.

Kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, Työolotutkimukset 1984–2013



**Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara** on vaaratekijä, joka on poikkeuksellisesti jatkanut johdonmukaista kasvua koko tutkimusjakson ajan. Tosin 2000-luvulla kasvutahti on hieman hidastunut. Tämä vaaratekijä keskittyy ennen kaikkea kunta-alan hyvinvointipalveluihin.

Ammattiluokituksen uudistus valitettavasti rajoittaa mahdollisuuksia tarkastella kehitystä ammattiryhmittäin. Vuosina 1997–2008 oli kuitenkin nähtävissä, että terveydenhuoltoalan ammattilaisten keskuudessa väkivallan selvä uhka yli kaksinkertaistui kahdeksasta prosentista 18 prosenttiin; kun mukaan laskettiin myös väkivallan vaaraa silloin tällöin ajattelevat, osuus oli noussut reilussa kymmenessä vuodessa 58 prosentista 73 prosenttiin terveydenhoitotyön ammattiteissa, 36 prosentista 56 prosenttiin sosiaalityössä ja 24 prosentista 43 prosenttiin opetustyön ammattiteissa.

Vuoden 2013 aineistossa on käytössä ”uusi”, vuoden 2010 ammattiluokitus. Tämän luokituksen mukaisista ryhmistä erottuvat erityisesti suojele- ja vartiointityöntekijät sekä terveydenhoidon asiantuntijat (mm. sairaanhoitajat) joista lähes 80 prosenttia ajattelee väkivallan uhkaa vaaratekijänä ainakin silloin tällöin. Myös jotakuinkin kaksi kolmasosaa terveydenhoidon erityisasiantuntijoista (lääkärit), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista (mm. sosiaalityöntekijät) sekä hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöistä (mm. lähihoitajat) ainakin joskus ajattelee väkivallan uhkaa. Osuus on keskimääräistä korkeampi, yli 40 prosenttia, myös opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla, myyjillä sekä asiakas-

palvelutyöntekijöillä. Kaiken kaikkiaan väkivallan riski on yleisintä alempien toimihenkilöiden työssä, missä 43 prosenttia ajattelee sitä vähintään silloin tällöin, kun ylemmistä toimihenkilöistä näin tekee vajaa neljännes (24 %) ja työntekijöistä noin joka kuudes (16 %). Kuntasektorilla työskentelevistä yli puolet vähintäänkin ajattelee silloin tällöin väkivallan uhkaa vaaratekijänä työssään (55 %).

**Sairauksien tartuntavaara** on väkivallan uhan lisäksi ainoa koko 1990-luvun ja aina vuoteen 2008 asti yleistynyt vaaratekijä. Vuosien 2003 ja 2008 välinen muutos on tässä suhteessa erityisen huima. Tämän jälkeen 2008–2013 kasvu on enää yhden prosenttiyksikön luokkaa. Ammattiryhmät, joissa koetaan sairauksien tartuntavaara riskiksi, ovat paljolti samoja, joissa väkivallan uhka on voimakkaasti läsnä. Vuonna 2013 osuudet nousevat 80 prosenttiin tai sen yli hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöillä, suojelu- ja vartiointityössä sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla ja asiantuntijoilla. Riski on koholla (57–65 %) myös opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla, lainopillisilla avustajilla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla, siivoojilla ja kotiapulaisilla sekä myyjillä.

Myös muiden riskien yleisyys vaihtelee selvästi ammattialoittain. Kaiken kaikkiaan yleisimmin koettu vaaratekijä eli **rasitusvammojen vaara** on tuttua yli 80 prosentille maa- ja metsätaloustyön työntekijöistä sekä rakennustyöntekijöistä. Osuus on noin 80 prosentin tuntumassa myös seuraavissa ryhmissä: hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijät, palvelu- ja myyntityöntekijät, teollisuuden työntekijät, siivoojat ja kotiapulaiset sekä avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät. Riski on mielessä tavallista yleisemmin myös terveydenhuollon asiantuntijoilla (72 %) sekä kuljetustyön työntekijöillä (70 %). Ammattiryhmien perusteella voi jo päätelläkin, että rasitusvammojen pelko on erityisen yleistä työntekijäammateissa (77 % ajattelee vähintään silloin tällöin). Se on kuitenkin läsnä usein myös alempien toimihenkilöiden töissä (59 %), ja varsin usein myös ylemmillä toimihenkilöillä (37 %).

**Tapaturmavaara** on koko palkansaajakunnassa toiseksi yleisimmin koettu riski. Se on erityisen tuttua kuljetustyöntekijöille (90 %). Osuudet ovat lähes yhtä korkeita kuitenkin myös useissa teollisuuden työntekijöiden ammattiryhmissä. Ne nousevat noin 80 prosenttiin tai yli myös rakennustyöntekijöillä, maa- ja metsätaloustyöntekijöillä sekä hoivapalvelu- ja terveydenhuollon työntekijäammateissa. Myös siivoojista, kotiapulaisista ja avustavista keittiö- ja ruokatyöntekijöistä, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoista samoin kuin terveydenhuollon asiantuntijoista keskimääräistä useampi (62–69 %) kokee tapaturmavaaran ainakin jonkinlaiseksi riskiksi työssään. Kaiken kaikkiaan tapaturmariskin selväksi vaaraksi kokevien osuus on moninkertainen työntekijäammateissa (22 %) verrattuna alempiin (9 %) tai ylempiin (5 %) toimihenkilöihin. Vähintään silloin tällöin tapaturmariskiä ajattelee työntekijöistä 78 prosenttia, mutta ylemmistä toimihenkilöistä alle kolmannes (31 %).

Vaara **tapaturman aiheuttamisesta jollekulle toiselle** on yleisintä työntekijäammateissa (56 %), vähäisempää alemmilla toimihenkilöillä (34 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (20 %). Riski onkin koholla teollisuustyöntekijöiden tietyissä ammattiryhmissä (55–67 %). Tätäkin korkeampi se kuitenkin on kuljetusalan työntekijöillä (83 %). Riski on merkittävä (51–61 %) myös hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöillä, rakennustyöntekijöillä, terveydenhuollon asian-

tuntijoilla ja erityisasiantuntijoilla, suojelu- ja vartiointityössä sekä maa- ja metsätalouden työntekijäammateissa.

Myös **arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen** riski liittyy erityisesti työntekijäammateihin (57 %), selväsi harvemmin alempien (33 %) tai ylempien (28 %) toimihenkilöiden työhön. Riski on keskimääräistä suurempi erityisesti monissa teollisuuden työntekijäammateissa, kuljetusalan työntekijöillä, maa- ja metsätalouden työntekijöillä sekä rakennustyöntekijöillä. Kuitenkin myös luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoista useampi kuin joka toinen kokee tämän asian riskitekijäksi työssään.

Vakava työuupumus on kohonnut riski yleisemmin ylemmillä (53 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (47 %) kuin työntekijöillä (44 %). **Vakavan työuupumuksen** vaaran kokevat suurimmaksi johtajat ja ylimmät virkamiehet (70 %). Osuudet ovat merkittäviä (54–61 %) myös lainopillisilla, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoilla ja asiantuntijoilla, hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöillä, terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla ja asiantuntijoilla sekä opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla.

**Mielenterveyden järkkyminen** koetaan vaaratekijäksi pitkälti samoissa ammattiryhmissä missä vakava työuupumuskin. Sitä vähintään silloin tällöin ajattelee nelisenkymmentä prosenttia lainopillisista, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoista ja asiantuntijoista, terveydenhuollon erityisasiantuntijoista ja asiantuntijoista, suojelu- ja vartiointityöntekijöistä sekä hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöistä. Myös lähes joka kolmas palvelu- ja myyntityöntekijä, opettaja tai muu opetusalan erityisasiantuntija sekä asiakaspalvelutyöntekijä kokee näin. Ylemmät (28 %) ja alemmat (27 %) toimihenkilöt erottuvat työntekijöistä (19 %).

**Ihotautiin sairastumisen** riski on varteenotettava terveydenhoidon asiantuntijoilla ja erityisasiantuntijoilla sekä hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöillä, suojelu- ja vartiointityössä, siivoojilla ja kotiapulaisilla sekä monissa teollisuuden työntekijöiden ammattiryhmissä, ennen kaikkea konepaja- ja valimotyöntekijöillä, asentajilla ja korjaajilla. Se nousee näissä ryhmissä yli 40 prosenttiin, enimmillään 49 prosenttiin.

**Kemiallisten aineiden** vaaraa koetaan ylivoimaisesti eniten teollisuuden työntekijöiden ammateissa. Myös siivoojat ja kotiapulaiset sekä vartiointi- ja suoje-lutyöntekijät, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijat ja asiantuntijat – toisin sanoen lääkärit ja sairaanhoitajat – ovat riskiryhmiä tämän vaaratekijän suhteen.

Eri riskitekijöiden keskittymisestä eri ammatteihin seuraa myös se, että naiset ja miehet altistuvat työssään tyypillisesti varsin erilaisille riskeille. Miehet kohtaavat tyypillisesti työssään itselle ja toisille aiheutettavien tapaturmien, arvokkaiden laitteiden turmelemisen ja kemiallisten aineiden vaaroja useammin kuin naiset; naisille taas väkivallan, tarttuvien sairauksien, vakavan työuupumuksen ja mielenterveyden järkkymisen riskit ovat selvästi tutumpia kuin miehille. Ihotautiin sairastumisen riski näyttää sen sijaan olevan yhtä yleinen miehille kuin naisille, eikä ero rasisvammojen kokemisessa riskinä (naiset 42 %, miehet 38 %) ole sekään kovin suuri.



## Suomi Euroopassa

Myös Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1991 alkaen fyysisten haitta- ja riskitekijöiden esiintyvyyttä työympäristössä. Kysytyjä tekijöitä ovat muun muassa melu, tärinä, kaasut, kuumuus ja kylmyys, raskaat taakat, toistuvat liikkeet ja tartuntariskejä sisältävien aineiden käsittely. Vuosien 1991–2010 tutkimukset muistuttavat suomalaisen työolotutkimuksen tuloksia siinä mielessä, että työntekijöiden altistuminen työympäristön fyysisille haittatekijöille ei näytä vähentyneen. Itse asiassa yhä useamman työ sisältää ”väsyttävissä ja kivuliaissa asennoissa työskentelyä” sekä ”toistuvia käsien tai käsivarsien liikkeitä”. Kyseiset kaksi riskitekijää ovat samalla EU-27 maissa yleisimmin koettuja riskitekijöitä: 63 prosenttia työllisistä kertoo altistuvansa vähintään neljäsosan ajasta toistuviin käsien liikkeisiin ja 46 prosenttia hankaliin asentoihin.

Vuoden 2010 eurooppalaisen työolotutkimuksen raporttia varten on rakennettu erityyppisistä riskeistä kolme indeksiä: asentoihin liittyvät riskit, biologisiin ja kemiallisiin aineisiin liittyvät riskit sekä ympäristöön liittyvät riskit. Kun eri riskitekijöille vähintään neljäsosan työajastaan altistuvien työntekijöiden osuutta tarkastellaan nykyisissä EU-maissa näillä indekseillä, riskit näyttävät olevan erityisen koholla Kreikassa, Ranskassa, Unkarissa ja Kyproksella. Mielenkiintoista kyllä, Suomi johtaa kemiallisten ja biologisten riskien yleisyydessä. Myös asentoihin ja ympäristöön liittyvissä riski-indekseissä Suomi asettuu hieman EU-27-maiden keskiarvon yläpuolelle.

## Työsuojelutyö

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

Työolotutkimus on sisältänyt kysymyksiä työsuojelusta ja sen yhteistoiminnasta vuodesta 1997 alkaen. Tutkimuksessa on ensinnäkin kysytty sitä, **toimiiko** vastaaja **työpaikallansa työsuojelutehtävissä**. Tämä työsuojelutehtävissä toimivien palkansaajien osuus on lisääntynyt vuoden 1997 tutkimuksen kuudesta prosentista seitsemään prosenttiin 2000-luvulle tultaessa. Naisten aikasarja on 4 % – 6 % – 6 % – 5 %, miesten 8 % – 10 % – 9 % – 9 %. Iäkkäämmät palkansaajat toimivat nuoria yleisemmin työsuojelutyössä: suurimmillaan osuus on vähintään 55-vuotiaiden joukossa (9 %), kun alle 25-vuotiaista ainoastaan parisen prosenttia on mukana työsuojelutyössä.

Aiemmin työolotutkimuksissa kysyttiin myös vastaajan toimimista ”muissa luottamustehtävissä”, mutta vuoden 2013 lomakkeella kohtaa täsmennettiin ja kysyttiin, **toimiiko** vastaaja **luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna**. Aiempi ylipäänsä luottamustehtävissä toimiminen keräsi enemmän myönteisiä vastauksia kuin uusi kysymys. Kaikista palkansaajista neljä prosenttia (naiset 3 %, miehet 5 %) kertoi vuonna 2013 toimivansa luottamushenkilönä tai -valtuutettuna. Osuus on jälleen suurin yli 55-vuotiailla (6 %) ja pienin alle 25-vuotiailla (2 %). Luottamushenkilönä tai -valtuutettuna toimiminen on hieman yleisempää kunta- ja yksityissektorin palkansaajille (4 %) kuin valtiosektorilla (3 %) tai yliopistoissa (2 %) työskenteleville. Sosioekonomisen aseman mukaan ei kuitenkaan ole juurikaan eroa.

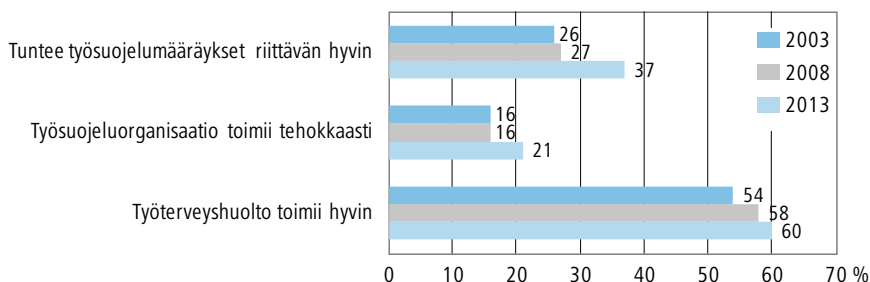
Erinäisiä työsuojelutyön toimivuuteen liittyviä väitteitä esitettiin jo vuoden 1997 työolotutkimuksessa. Koska kysymyksiä kuitenkin muokattiin vuonna 2003, vertailu tässä asiassa on mahdollista vain kolmen viimeisen tutkimuskerän välillä. (Kuvio 17.3.)

Erityisen paljon viimeisen viiden vuoden aikana on noussut niiden palkansaajien osuus, jotka **tuntevat** mielestään **työsuojelumääräykset riittävän hyvin**. Osuus on noussut tällä välin 27 prosentista 37 prosenttiin. Jos mukaan lasketaan myös ”pitää jokseenkin paikkansa” -vastaukset, osuus on kasvanut 77 prosentista 85 prosenttiin. Tässä suhteessa naisten ja miesten välillä on kuitenkin selvä ero. Kun lähes joka toinen mies (47 % ) pitää väittämää työsuojelumääräysten tuttuudesta täysin paikkansa pitävänä ja 91 prosenttia vähintään jokseenkin paikkansa pitävänä, naisilla osuudet ovat 28 ja 80 prosenttia. Työntekijöistä 46 prosenttia katsoo tuntevansa työsuojelumääräykset riittävän hyvin, toimihenkilöistä noin kolmannes (alemmat toimihenkilöt 32 %, ylemmät 36 %). Osuudet ovat kuitenkin nousseet kaikissa ryhmissä. Parhaiten määräykset tiedettiin yksityissektorin (41 %) ja valtiosektorin (38 %) työpaikoilla, hieman puutteellisemmin yliopistoissa (28 %) ja kuntasektorilla (29 %).

Kaikkiaan noin joka viidennen (21 %) palkansaajan mielestä väittämä **työsuojeluorganisaation (-päällikön, -valtuutetun, asiamiehen, -toimikunnan) tehokkaasta toiminnasta** työpaikalla pitää täysin paikkansa, ja yhteensä 77 prosenttia on sitä mieltä, että se pitää vähintään jokseenkin paikkansa. Tässäkin

### Kuvio 17.3

Työsuojelutyön toteutuminen työpaikalla.  
Pitää täysin paikkansa. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



suhteessa tilanne on parantunut huomattavasti, sillä vuonna 2008 vastaavat osuudet olivat 16 ja 67 prosenttia. Näin suuri kasvu on mielenkiintoista, etenkin, kun vuosien 2003 ja 2008 välillä ei näkynyt mitään muutosta. Miehet ovat tässä suhteessa tilanteeseen tyytyväisempiä kuin naiset (26 % vs. 17 % pitää täysin paikkansa). Tyytyväisyys on suurinta valtiolla (25 %) ja yksityissektorin palkansaajilla (23 %) sekä työntekijöillä (24 %). Parhaimmat arvot saivat työsuojeluorganisaatio 200–249 hengen ja yli 500 hengen työpaikoilla (29 %), kun alle 50 hengen työpaikoilla vastaavat osuudet jäivät korkeintaan 20 prosenttiin. Tilanteen kohentuminen vuodesta 2008 koskee selvimmin kuitenkin juuri pieniä työpaikkoja.

**Työterveyshuoltoa omalla kohdallaan hyvin toimivana** pitävien osuus on kasvanut 2000-luvulla tasaisesti ja noussut 61 prosenttiin (pitää täysin paikkansa) vuonna 2013. Kun mukaan lasketaan myös ”pitää jokseenkin paikkansa” -vastaukset, osuus oli 88 prosenttia vuonna 2013. Työterveyshuoltoon tyytyväisten osuus nousee aluksi jotakuinkin samaa tahtia työpaikan koon myötä saavuttaen 72 prosentin ”pitää täysin paikkansa” -osuuden 500–999 hengen työpaikoilla, mutta laskee tätä suuremmilla työpaikoilla 63 prosenttiin. Valtiosektorin palkansaajat ovat työterveyshuoltoonsa kaikkein tyytyväisimpiä (71 % pitää täysin paikkansa), ja seuraavina tulevat yliopistot (68 %) ja yksityissektori (65 %). Kuntatyönantaja jää tässä suhteessa pahasti jälkeen (48 %). Tämä selittää osaltaan sitä, että miesten joukossa työterveyshuollon toimintaa hyvänä pitävien osuus on suurempi kuin naisten joukossa (66 % vs. 56 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ole kuitenkaan suurta eroa: ylemmistä toimihenkilöistä 63 prosenttia, mutta myös alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä 59 prosenttia piti työterveyshuoltoaan hyvin toimivana.



## 18 Työn epävarmuustekijät

Työympäristöön liittyvien terveystekijöiden lisäksi työolotutkimuksissa on perinteisesti kysytty myös palkansaajien kokemia työmarkkina-asemaansa liittyviä epävarmuustekijöitä. Työn epävarmuuden lisääntymisestä on ylipäänsä keskusteltu ja aihetta tutkittu paljon aina 1990-luvulta saakka. Työn epävarmuuden kokemuksen on todettu vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin ja työasenteisiin. Koettu epävarmuus korreloi muun muassa alhaisen työtyytyväisyyden, alhaisen organisaatioon sitoutumisen, huonon terveydentilan, huonomman työsuorituksen ja alhaisen luottamuksen kanssa (mm. Cheng & Chan 2008, Sverke ym. 2002, Kinnunen & Nätti 1994). Seuraukset hyvinvoinnille voivat olla jo jopa pahempia kuin silloin, kun kyse on työttömyydestä. Työn menettäminen tapahtuu kerran ja välittömästi, mutta työn epävarmuus jatkuu päivästä toiseen ja pitkittyy.

Työn epävarmuutta pohdittaessa ongelmallista on se, että vaikka ilmiötä on tutkittu paljon, sen käsitteestä tai mittareista ei ole konsensusta. Työn epävarmuutta on ensinnäkin käsitelty joko *objektiivisena uhkana* tai *subjektiivisena kokemuksena*. Jos esimerkiksi työsuhteen määräaikaisuutta voi pitää yhtenä objektiivisen työn epävarmuuden ennustajana, subjektiivisessa eli koetussa työn epävarmuudessa kyse on loppujen lopuksi siitä, missä määrin henkilö tulkitsee tiettyt muutokset henkilökohtaisiksi uhiksi.

Työn epävarmuus on myös jaettu *määrälliseen* ja *laadulliseen* ulottuvuuteen. Pelkoa työpaikan menettämistä voi pitää määrällisenä epävarmuutena. Pelko työhön liittyvien tärkeiden ominaisuuksien (tehtävien sisältö, sosiaaliset suhteet jne.) muuttumisesta tai menettämisestä on pikemminkin laadullista epävarmuutta.

Lisäksi on voitu tutkia joko pelkkää työn/työn ominaisuuksien *menettämisen uhkaa* tai sen lisäksi myös *seurausten vakavuutta* kuten uuden työllistymisen mahdollisuutta tai muutosten taloudellisia seurauksia. 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 muun muassa yleiseen työllisyystilanteeseen sekä työ- ja koulutuspolitiikkaan.

Työolotutkimuksissa epävarmuustekijöiden kokeminen heijastelee selvästi kulloisenkin tutkimusajankohdan aikaan vallinneita taloudellisia suhdanteita. Määrällistä työn epävarmuutta kuvaavat **lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhat** ovat kaikkein selvimmän yhteydessä yleiseen työmarkkinakehitykseen. Näiden uhkien kokeminen väheni 1970-luvusta 1980-luvulle työllisyystilanteen parantuessa. Vuoden 1990 työolotutkimus ehdittiin tehdä juuri ennen talouden romahtamista ja laman alkua, mikä näkyy myös palkansaajien kokemuksissa vielä vähäisenä työttömyyden ja lomautuksen uhkana. Työolotutkimusta ei tehty seuraavina, synkimpinä lamavuosina, mutta laman seuraukset näkyvät vielä vuoden 1997 tuloksissa. Tietoisuus työmarkkina-asemaan kohdistuvista epävarmuustekijöistä oli tuolloin noussut. Se oli jäänyt korkeaksi vielä vuonna 2003, jolloin itse asiassa myös koettiin ”minitaantuma”. Vuoden 2008 keväälle ajoittuneessa tiedonkeruussa palkansaajien usko tulevaisuuteen oli sen sijaan palannut vahvana, ja työn menetystä pelkäävien osuudet laskeneet selvästi.

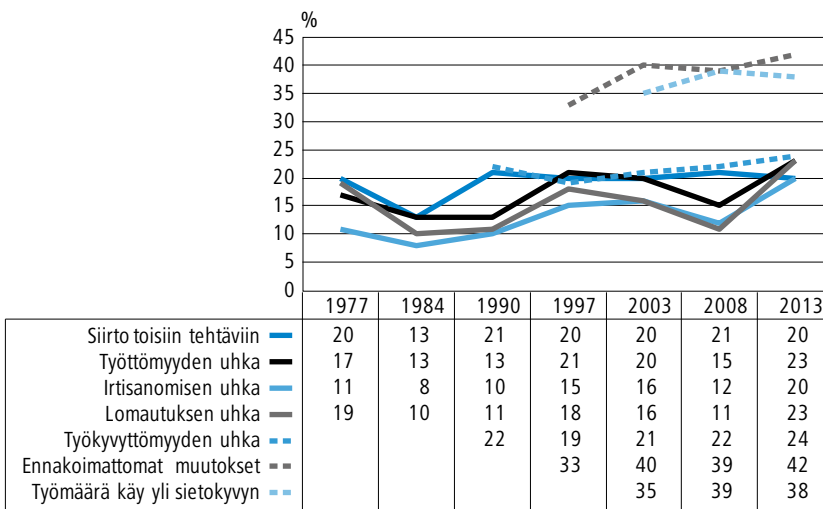
Jo loppuvuodesta 2008 ilmapiiri alkoi kuitenkin synkentyä ja samat tunnelmat jatkuivat vielä viisi vuotta myöhemmin. Vuonna 2013 lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä pelkäävien palkansaajien osuudet olivat nousset jälleen korkeiksi, jopa korkeammiksi kuin vuonna 1997. (Kuvio 18.1.)

Julkisesta keskustelusta painotetaan usein, kuinka työn epävarmuus on viime vuosikymmeninä jatkuvasti lisääntynyt. Työolotutkimusten aikasarja tukee kuitenkin Francis Greenin (2009) tulkintaa, jonka mukaan työn epävarmuuden kokemus heijastelee makrotalouden suhdanteita ja yleistä työttömyysastetta sen sijaan, että sen taso olisi johdonmukaisesti kasvanut viime vuosikymmeninä.

Työolotutkimuksen aineistolla on mahdollista seurata sekä työn määrällisen että laadullisen epävarmuuden kehitystä. Työn laadullista epävarmuutta kuvaavat sellaiset muuttujat kuin epävarmuus siirrosta toisiin tehtäviin, epävarmuus ennakoimattomista muutoksista sekä uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn. Epävarmuus siitä, että työhön voi sisältyä **siirto toisiin tehtäviin** on pysynyt parinkymmenen prosentin tuntumassa koko tutkimusajanjakson lukuun ottamatta notkahdusta vuonna 1984. **Ennakoimattomat muutokset** tuli mukaan kysymyspatteristoon vasta vuonna 1997; tämän uhkan kokeminen nousi selvästi vuosituhaten vaihteessa, pysyi kuitenkin alle 40 prosentin vielä vuosina 2003 ja 2008, mutta on noussut vuoden 2013 tutkimuksessa 42 prosenttiin. Tuorein tulokas kysymyspatteristossa on **uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn**. Siinä tapahtui jonkin verran kasvua tutkimusvälillä 2003–2008, minkä jälkeen tilanne on toistaiseksi tasaantunut. Kasvusuenta on näissä laadullista epävarmuutta mittaavissa tekijöissä ollut kuitenkin varsin johdonmukainen eikä samalla tapaa riippuvainen talouden suhdanteista kuin työn määrälliseen epävarmuuteen liittyvät tekijät ovat olleet.

### Kuvio 18.1

Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä.  
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



Vuodesta 1990 alkaen työolotutkimuksessa on kysytty myös **työkyvyttömyyden uhkaa**. Se on pysytellyt pitkään pienin vaihteluin samalla noin parinkymmenen prosentin tasolla, mutta noussut lievästi vuoden 2013 tutkimuksessa 24 prosenttiin.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna on mielenkiintoista huomata, että naiset kokevat useammin työn laadullista epävarmuutta kuin miehet. Naiset kokevat uhkaa ennakoimattomista muutoksista yleisemmin kuin miehet (44 % vs. 41 %), uhkaa siirrosta toisiin tehtäviin (naiset 22 % ja miehet 18%) sekä erityisesti uhkaa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn (44 % vs. 30 %).

Miehille työn määrälliseksi epävarmuudeksi luonnehdittava lomautuksen uhka on sen sijaan hieman yleisempää (25%) kuin naisille (21 %). Samansuuntainen, joskin hyvin pieni ero on myös irtisanomisen (naiset 19 %, miehet 20 %) ja työttömyyden (naiset 23 % ja miehet 24 %) uhan kohdalla. Myös työkyvyttömyyden pelko on miehille aavistuksen yleisempää (24 %) kuin naisille (23 %).

Epävarmuustekijöiden yleisyys ja viime aikaisen kasvun jyrkkyys vaihtelevat sektoreittain. Kaikki määrälliseen epävarmuuteen liittyvät pelot ovat yleisiä taloudellisista suhdanteista riippuvaisimmalla yksityissektorilla. Kaikki ne ovat myös kasvaneet yksityissektorilla viimeisen viiden vuoden aikana niin, että taso on jo korkeampi kuin vuonna 2003. Lomautuksen uhkaa pelkäsi yksityissektorilla 19 prosenttia palkansaajista vuonna 2003, 13 prosenttia vuonna 2008 ja 24 prosenttia vuonna 2013. Irtisanomisen uhkaa koki yksityissektorilla 23 prosenttia vuonna 2003, 15 prosenttia vuonna 2008 ja 23 prosenttia vuonna 2013. Työttömyyden uhan kokeminen on vaihdellut siellä 22 prosentista 16 prosenttiin ja siitä 26 prosenttiin vuonna 2013.

Lomautuksen uhka on kasvanut erittäin selvästi myös kuntasektorilla, seitsemästä prosentista vuonna 2008 neljännekseen (25 %) vuonna 2013. Työttömyyden uhka on palannut kuntasektorilla vuoden 2003 tasoon eli 18 prosenttiin käytyään vuonna 2008 alhaisessa 13 prosentissa. Irtisanomisia pelkää 14 prosenttia.

Myös joka neljäs (26 %) yliopistolla työskentelevä pelkää työttömyyttä, irtisanomisia kuitenkin vain 13 ja lomautuksia yhdeksän prosenttia. Valtiosektorilla työttömyyttä pelkää 19 ja irtisanomisia 16 prosenttia palkansaajista, mutta lomautuksia ainoastaan seitsemän prosenttia.

Valtiosektorilla koetaan muita sektoreita huomattavasti yleisemmin kuitenkin uhkaa siirrosta toisiin tehtäviin (32 %), kuntasektorilla taas työkyvyttömyyttä (28 %) ja työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn (47 %). Ennakoimattomat muutokset ovat tasaisimmin eri sektoreilla koettu epävarmuustekijä. Sitä kokee valtiosektorilla 39 prosenttia palkansaajista, yliopistoilla ja kuntasektorilla 44 prosenttia ja yksityissektorilla 42 prosenttia. Vertailussa näkyy, että uhka on noussut vuoden 2008 luvuista erityisesti kunta- ja yksityissektorilla (38 % ja 39 % vuonna 2008).

Eroja on ja ei ole sosioekonomisen aseman mukaan. Kaikissa ryhmissä josta-kin viidennes kokee uhkaa siirrosta toisiin tehtäviin, eivätkä erot irtisanomisen uhassa nekään ole kovin suuria (ylemmät toimihenkilöt 21 %, alemmat toimihenkilöt 17 %, työntekijät 22 %). Työttömyyden uhka on hieman tutumpi työntekijöillä (27 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (24 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (20 %). Sama pätee lomautuksen uhkaan (työntekijät 29 %, ylemmät toimihenkilöt 24 %, alemmat toimihenkilöt 18 %). Varsinaiset erot näkyvät työ-

kyvyttömyyden uhassa – jota kokee kolmannes työntekijöistä (32 %), vajaa neljännes (23 %) alemmista toimihenkilöistä, mutta vain 16 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä – sekä ennakoimattomissa muutoksissa ja työmäärän lisääntymisen uhassa. Näitä kahta viimeksi mainittu työn laadullista epävarmuutta mitaavaa uhkaa toimihenkilöt, erityisesti ylemmät toimihenkilöt, kokevat muita yleisemmin. Ennakoimattomia muutoksia pelkää ylemmistä toimihenkilöistä 47 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 43 prosenttia ja työntekijöistä 37 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 45 ja alemmista 40 prosenttia, mutta työntekijöistä vain 27 prosenttia pelkää työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn.

Työn epävarmuutta on tutkittu työolotutkimuksen aineistolla usein juuri työttömyyden, lomautuksen ja irtisanomisen uhista muodostetulla mittarilla (mm. Happonen & Nätti 2000, Saloniemi & Urla Zeitinoglu 2007, Kinnunen & Nätti 1994). Sutela (2013) on kuvannut väitöskirjassaan työmarkkina-aseman epävakautta summamuuttujalla, joka koostui näiden kolmen tekijän lisäksi edeltävien viiden vuoden aikana koetusta työttömyydestä sekä vastaajien käsityksestä omasta työllistyvyydestään eli mahdollisuudesta löytää uutta työtä. Myös näin mitattuna epävakaiden työmarkkina-asemien yleisyys on vaihdellut talouden suhdanteiden mukaan. Korkeimmillaan osuudet olivat tutkimusjakson 1984–2008 aikana vuosina 1997 (26,9 %) ja 2003 (24,3%), mutta vuoteen 2008 mennessä osuus (16,5 %) oli laskenut lähelle tutkimusjakson alun eli vuoden 1984 tilannetta (15,6 %). Sukupuolten keskinäinen asema oli tutkimusjakson aikana kuitenkin muuttunut, sillä naisilla epävakaiden osuus kasvoi ja miehillä laski. Pitkällä aikavälillä näin mitattu epävarmuus yleistyi pysyvissä työsuhteissa – etenkin naisilla – mutta vähentyi määräaikaisissa työsuhteissa, etenkin miehillä. Tulos tukee muita tuloksia työn epävarmuuden jakautumisesta uudella tapaa niin, etteivät korkea koulutus ja toimihenkilötyö enää suojaa siltä (Happonen & Nätti 2000, Siltala 2004, Green 2009).



## 19 Työn ajat ja paikat

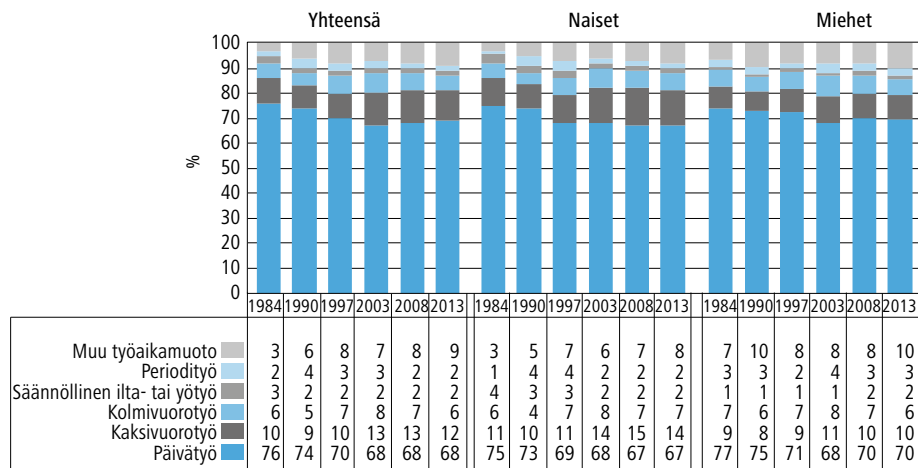
Työnteon aikojen ja paikkojen monimuotoistumisesta puhutaan paljon. Työajat joustavoituvat ja monessa työssä työnteko ei ole enää sidoksissa yhteen tiettyyn pisteeseen. Tämä tarjoaa palkansaajille parhaimmillaan mahdollisuuksia sovittaa paremmin yhteen työtä ja muuta elämää. Pahimmillaan työn ja vapaa-ajan rajojen liudentuminen ja töiden kulkeutuminen muille elämän alueille lisää palkansaajien kuormittumista kohtuuttomasti.

Meidän sanotaan jo elävän 24/7 -yhteiskunnassa. Kello 06.00:n ja 18.00:n välille ajoittuvaa päivätyötä tekevien palkansaajien osuus onkin laskenut pitkällä aikavälillä samalla, kun vuorotyötä tekevien palkansaajien osuus on kasvanut. Vuosien 2008 ja 2013 välillä tilanne **työaikamuotojen** jakautumisessa ei kuitenkaan ole muuttunut juuri lainkaan. Kahden viimeisen tutkimuskerran välillä ainoa muutos on se, että kaksi- ja kolmivuorotyötä tekevien osuus on laskenut yhteensä kaksi prosenttiyksikköä ja muuta työaikaa tekevien osuus noussut vastaavasti prosenttiyksikön. (Kuvio 19.1.)

Säännöllinen päivätyö on jonkin verran yleisempää miehille kuin naisille, naiset taas tekevät vuorotyötä useammin kuin miehet. Ainoastaan parilla prosentilla palkansaajista työaikamuotona on ilta- tai yötyö.

Työolotutkimuksen vastaajilta on erikseen kysytty, tekevätkö he periodityötä. Tällä tarkoitetaan työajan tasaamisjärjestelmää, jossa päivittäiset tai viikoittaiset työajat voivat ylittää laissa säädetyn enimmäistuntimäärän (8 h päivässä tai 40 h viikossa), mutta työtuntien lukumäärä tasoitetaan pidemmällä aikavälillä. Noin joka kuudes (17 %) palkansaaja sanoo tekevänsä periodityötä. Sukupuolten välillä on selvä ero, sillä naisista periodityötä tekee 23 prosenttia, miehistä 10 prosenttia. Suurin osa periodityötä tekevästä vastaa yleisessä työaikamuotokysymyksessä tekevänsä vuorotyötä. Osa periodityötä tekevästä kuitenkin nimeää

**Kuvio 19.1**  
Työaikamuodot.  
Työolotutkimukset 1984–2013



työaikamuodokseen päivätyön. Kuviossa 19.1 periodityötä tekeviksi on laskettu ainoastaan ne pari prosenttia palkansaajista, jotka ensin sanovat työaikansa olevan ”jokin muu” ja tarkentavassa kysymyksessä vastaavat tekevänsä periodityötä.

Palkansaajien työaikamuoto on selvässä yhteydessä muun muassa sosioekonomiseen asemaan sekä ikään. Ylemmät toimihenkilöt eroavat selvästi muista: päivätyö on heille ylivoimaisesti yleisintä (84 %) ja myös ”muu työaikamuoto” on heille tutumpaa (13 %) kuin muille palkansaajille. Päivätyön yleisyys on tosin laskenut ylemmillä toimihenkilöillä vuodesta 2008 (86 %) parilla prosenttiyksiköllä ja ”muu työaikamuoto” vastaavasti yleistynyt (10 % vuonna 2008). Ilta-, yö-, vuoro- tai periodityötä ei ylempien toimihenkilöiden joukossa juuri tehdä.

Vaikka päivätyö on yleisin työaikamuoto myös alemmilla toimihenkilöillä (63 %) ja työntekijöillä (60 %), heistä useampi kuin joka neljäs tekee vuorotyötä (alemmat toimihenkilöt 26 % ja työntekijät 27 %). Periodityössä käy kolmisen prosenttia molemmista ryhmistä. ”Muuta työaika” tekee seitsemän prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja kahdeksan prosenttia työntekijäaasemassa työskentelevistä.

Työajat ovat monimuotoisimmat kaikkein nuorimmilla palkansaajilla. Päivätyötä tekevien osuus kasvaa iän myötä ja samalla vuorotyötä tekevien osuus laskee. Kaksi viidestä (40 %) alle 25-vuotiaasta on päivätyössä – jotakuinkin yhtä moni kuin vuorotyössäkin (40 %). Yli 55-vuotiaista kolme neljäsosaa (75 %) työskentelee päivätyössä, ja enää 14 prosenttia vuorotyössä. Vuoteen 2008 verrattuna päivätyötä tekevien osuus on laskenut alle 25-vuotiailla entisestään (49 % vuonna 2008). Muu työaikamuoto on hieman yleisempää alle 25-vuotiaille (13 %) kuin muille 10-vuotisikäryhmille (8–11 %). Kaikkein nuorimmille myös ilta- tai yötyö on yleisempää (5 %) kuin muille ikäryhmille (1–2 %). Iän myötä vuorotyö sekä ilta- ja yötyö käynevät sen verran raskaiksi, että niistä pyritään hakeutumaan perinteisempiin työaikoihin.

## *Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin*

Työolotutkimuksen aineistoon on mahdollista yhdistää työvoimatutkimuksen tieto siitä, työskentelikö vastaaja työvoimatutkimuksen tutkimusviikon lauantaina tai sunnuntaina. Palkansaajista 15 prosenttia oli tehnyt työtä lauantaina ja 13 prosenttia sunnuntaina. Sunnuntaityötä naiset (13 %) ja miehet (12 %) olivat tehneet jotakuinkin yhtä yleisesti, mutta naiset olivat olleet työssä lauantaina jonkin verran yleisemmin (17 %) kuin miehet (14 %).

Nuorimmat 15–24-vuotiaat palkansaajat ovat muita yleisemmin työssä viikonloppuna: lauantaina heistä oli työskennellyt 29 ja sunnuntaina 20 prosenttia. Monelle kyse oli varmaankin opiskelujen ohella tehtävästä osa-aikatyöstä. Lauantaisin työskentely vähenee iän myötä asteittain niin, että 25–34-vuotiaista 17 prosenttia, seuraavasta ikäluokasta 16 prosenttia, 45–54-vuotiaista 14 prosenttia ja vanhemmista ikäluokasta vain 10 prosenttia oli tehnyt työtä lauantaina. Sunnuntaityön yleisyys vaihtelee 12–13 prosentin välillä keskimmaisissa ikäryhmissä ja laskee 10 prosenttiin yli 55-vuotiailla.

Viikonlopputyö on yleisintä työntekijäammateissa, etenkin naisilla. Työntekijäaasemassa – todennäköisesti palvelutyön ammateissa – työskentelevistä naisista

joka neljäs (25 %) oli tehnyt työtä lauantaina ja vajaa viidennes (19 %) sunnuntaina. Miehistä alemmat toimihenkilöt ovat tehneet työtä lauantaina useammin (18 %) kuin muut, mutta sunnuntaiutyössä ei juuri näy eroa sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmistä toimihenkilöistä, niin naisista kuin miehistä, vain joka kymmenes (10 %) oli ollut työssä lauantaina ja joka kymmenes sunnuntaina (10 %).

## Työajan yksilöllinen joustaminen

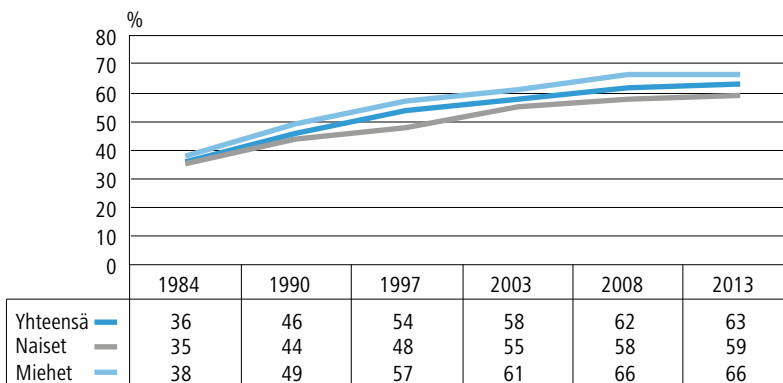
Palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikoihinsa ovat parantuneet viime vuosikymmenien aikana merkittävästi. Vuoden 1977 työolotutkimuksen mukaan naisista 17 prosentilla ja miehistä 14 prosentilla oli liukuva työaika. Vuodesta 1984 lähtien on kysytty konkreettisemmin, voiko vastaaja **vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla**: 35 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä vastasi tuolloin myöntävästi. Vuonna 2013 vastaava osuus oli naisilla jo 59 ja miehillä 66 prosenttia. Mahdollisuus vaikuttaa työn alkamis- ja päättymisaikaan ei ole kaikissa työtehtävissä edes teoriassa mahdollisia. Näyttääkin siltä, että jonkinlainen saturaatiopiste on nyt lähellä. Aiempien tutkimuskertojen välillä vaikutusmahdollisuudet tulo- ja lähtöaikoihin ovat nimittäin yleistyneet selvästi, mutta vuosien 2008 ja 2013 välillä tilanne ei ole enää juurikaan muuttunut. (Kuvio 19.2.)

Naisten ja miesten välinen ero ei näytä kuroutuneen umpeen ajan myötä, pikemminkin päinvastoin. Vaikutusmahdollisuudet tulo- ja lähtöajoissa ovat olleet koko ajan selvästi yleisempiä miehille kuin naisille. Vaikka vaikutusmahdollisuuksissa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä, miehillä on enemmän mahdollisuuksia kaikissa ryhmissä. Ylemmistä miestoimihenkilöistä peräti 87 prosenttia voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa, naisista 76 prosenttia (yhteensä 82 %). Työntekijöiden joukossa puolet (50 %) miehistä, mutta 39 prosenttia naisista voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa (yhteensä 47 %). Alempien toimihenkilöiden joukossa osuus on 68 prosenttia miehillä ja 56 prosenttia naisilla (yhteensä 59 %).

### Kuvio 19.2

Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin.

Vaikutusmahdollisuuksia vähintään puoli tuntia. Työolotutkimukset 1984–2013



Sukupuolten ja sosioekonomisten ryhmien väliset erot selittyvät tosin pitkälti ryhmien erilaisilla työaikaumuodoilla. Tulo- ja lähtöaikoihin vaikuttaminen on helpointa päivätyötä tekeville (72 %) ja ”muuta työaika” tekeville (72 %). Vuorotyöläisillä on siihen vähiten mahdollisuuksia (28 %). Miehillä on kuitenkin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin naisilla myös työaikaumodosta riippumatta.

Vuorotyö on nuorille yleisintä, ja tämä heijastuu myös alle 25-vuotiaiden vähäisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin (48 %). Vaikeusmahdollisuudet paranevat aina 35–44-vuotiaaksi saakka (66 %), mutta tätä vanhemmilla ikäryhmillä mahdollisuudet vähenevät taas hieman (yli 55-vuotiaat 61 %). Miesten mahdollisuudet vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin ovat paremmat kuin naisilla kaikissa ikäryhmissä.

Vuorotyössä vuoron alkamis- ja loppumisajankohdat ovat usein tarkkaan määriteltyjä ilman liukuman mahdollisuutta. Tämä ei välttämättä tarkoita sitä, että työaikoihin ei olisi mitään mahdollisuuksia vaikuttaa. Vuoro- ja periodityötä tekeviltä on kysytty vuosina 2008 ja 2013, **missä määrin he voivat vaikuttaa työvuorolistan suunnitteluun**. Naisten mahdollisuudet näyttäytyvät tässä suhteessa parempina kuin miesten: naisista 23 prosenttia kertoo voivansa vaikuttaa listoihin paljon ja 26 prosenttia melko paljon; miehillä vastaavat osuudet ovat 15 ja 19 prosenttia. Useampi kuin joka neljäs (27 %) vuoro- tai periodityötä tekevä mies ei voi vaikuttaa työvuorolistaansa lainkaan; naisilla vastaava osuus on 12 prosenttia. Miesten tilanne on tosin hieman parantunut verrattuna vuoteen 2008, jolloin 34 prosenttia ei voinut vaikuttaa lainkaan, ja vain 15 prosenttia koki voivansa vaikuttaa melko paljon. Naisten tilanne on pysynyt jotakuinkin samana kuin aiemmin.

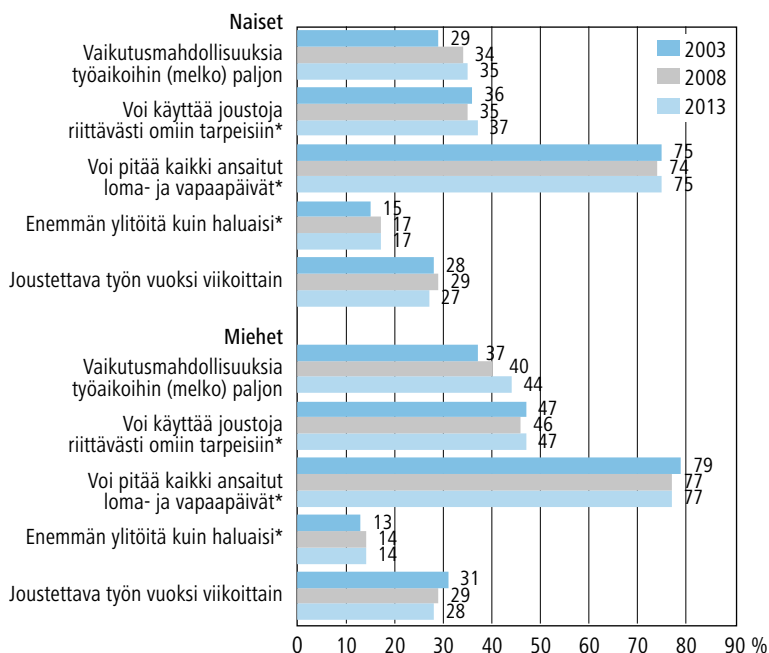
Työolotutkimuksessa on kysytty **vaikutusmahdollisuuksista työaikoihin** myös yleisemmällä tasolla vuodesta 2003 alkaen. Miesten vaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet parempina kuin naisten, vaikka kaiken kaikkiaan vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet tutkimuskerrasta toiseen molemmilla sukupuolilla. Naisista 35 prosenttia ja miehistä 44 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työaikoihinsa paljon tai melko paljon vuonna 2013 (yhteensä 39 %), mikä tarkoittaa naisilla yhden ja miehillä neljän prosenttiyksikön kasvua vuodesta 2008. Ylemmillä toimihenkilöillä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia lähes kaksi kertaa (52 %) niin usein kuin työntekijöillä (27 %). Vaikutusmahdollisuudet ovat suurimmat muuta työaika tekevillä (56 %) sekä päivätyössä käyvillä (44 %), ja vähiten niitä oli vuorotyötä (20 %) ja ilta- tai yötyötä tekevillä (21 %).

Naisista 37 prosenttia ja miehistä lähes puolet (47 %) katsoo voivansa **jous- taa työajoissaan riittävästi omiin tarpeisiinsa** (pitää täysin paikkansa). Osuudet ovat pysyneet jotakuinkin samalla tasolla koko 2000-luvun. (Kuvio 19.3.) Ylemmille toimihenkilöille kokemus on jälleen jonkin verran yleisempi (46 %) kuin alemmille toimihenkilöille (41 %) tai työntekijöille (38 %). Päivätyötä tai muuta työaika tekevistä lähes puolet katsoo väitteen pitävän täysin paikkansa, mutta muissa ryhmissä vain viidennes tai reilu viidennes on tätä mieltä.

Kaksi kolmesta (66 %) naisesta voi mielestään **pitää riittävästi taukoja työssä** (kuvio 19.4). Osuus on vaihdellut jonkin verran 30 vuoden aikana, mutta pysynyt alemmalla tasolla kuin näin vastaavien miesten osuus, joka on yltänyt jatkuvasti yli 80 prosentin; vuonna 2013 se oli 85 %. Mielenkiintoista kyllä, työntekijöillä tarjoutuu yleisemmin riittävästi taukoja (82 %) kuin alemmille (72 %) tai ylemmille toimihenkilöille (71 %). Päivätyötä (78 %) sekä ilta- ja yö-

**Kuvio 19.3**

Työaikojen joustaminen.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013.

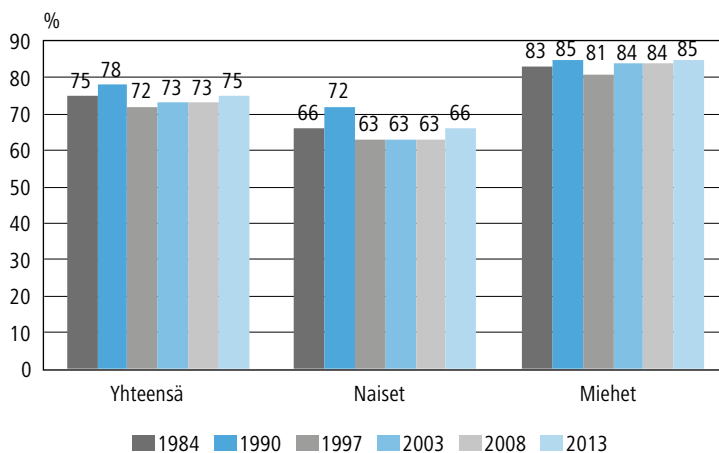


\* pitää täysin paikkansa.

työtä tekeville (75 %) taudit riittävät useammin kuin muissa työaikamuodoissa työskentelevillä (67–69 %). Aivan liian vähän taukoja voi pitää naisista 10 ja miehistä 3 prosenttia.

**Kuvio 19.4**

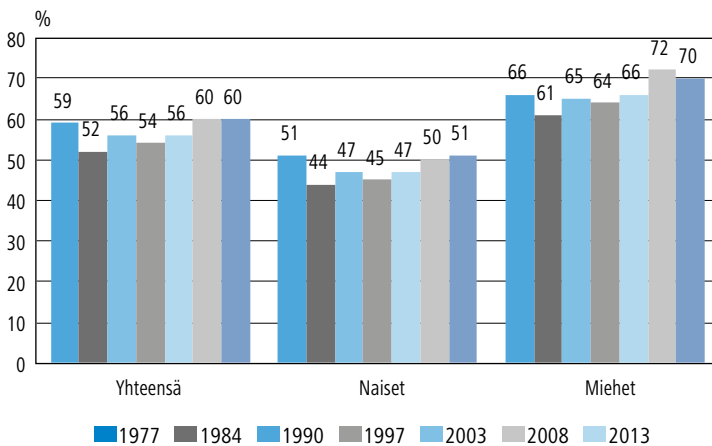
Mahdollisuus pitää työssä riittävästi taukoja.  
Työolotutkimukset 1984-2013



Miehille onnistuu helpommin myös **poistuminen lyhyesti työpaikalta työaikana hoitamaan omia asioita** (kuvio 19.5). Miehistä 70 prosenttia kertoi voivansa tehdä tämän aina tarvittaessa, naisista noin puolet (51 %). Osuudet ovat pitkällä aikavälillä kasvaneet molemmilla sukupuolilla, mutta ero sukupuolten välillä on siis edelleen selvä. Naisista 23 prosentilla ja miehistä 9 prosentilla ei ollut mahdollisuutta poistumiseen koskaan vuonna 2013; osuus on hieman pienempi kuin vuonna 2008.

### Kuvio 19.5

Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyesti asioimaan.  
Työolotutkimukset 1977–2013



## Tuotannolliset joustot

Edellä on kuvattu lähinnä työntekijästä lähtöisin olevaa työajan joustoa. Parhaimmat mahdollisuudet tällaisiin yksilöllisiin joustoihin näyttää olevan päivätai muuta työaikaa tekeillä sekä ylempillä toimihenkilöillä, miehillä useammin kuin naisilla.

Työajoissa joudutaan kuitenkin joskus joustamaan myös työnantajasta tai työtehtävistä lähtöisin olevista niin sanotuista tuotannollisista syistä. Näitä tarkastellaan seuraavaksi.

Työolotutkimuksessa kysyttiin vuonna 2003 ensimmäistä kertaa sitä, joutuuko vastaaja **joustamaan työajoissa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta**. Vajaalla 30 prosentilla palkansaajista, miehillä hieman useammin (29 %) kuin naisilla (27 %), on tullut tällaisia tilanteita eteen vähintään viikoittain – osuus on hitusen laskenut vuodesta 2003 vuoteen 2013. Ylempillä toimihenkilöillä työajat joustavat myös tähän suuntaan useammin (37 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (26 %) tai työntekijöillä (21 %). Tilanne on ylivoimaisesti tutuin ”muuta työaikaa” tekeville (44 %). Myös päivätyössä (28 %) sekä periodityössä (30 %) osuus on korkeampi kuin vuorotyössä (21 %) tai ilta- ja yötyössä (11 %).

Vähintään kerran kuukaudessa esimiehen tai työtehtävien vuoksi työajoissaan joustavilta palkansaajilta tiedusteltiin vuonna 2013 tarkemmin, mistä

näissä joustoissa on kyse. Ylivoimaisesti yleisintä tuntui olevan **työajoissa joustaminen työtehtävien vaatimuksesta** (naiset 86 %, miehet 91 %); se oli tuttu tilanne kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Erittäin yleistä oli myös **joustaminen asiakkaiden tarpeiden vuoksi** (naiset ja miehet 77 %) eikä tässäkään suhteessa sosioekonomisten ryhmien välillä ollut suurta eroa. **Esimiesten vaatimuksesta joustaminen** ei ollut näihin syihin verrattuna lainkaan yhtä yleistä (naiset 44 %, miehet 36 %), mutta työntekijöille (47 %) ja alemmille toimihenkilöille (43 %) kylläkin tutumpaa kuin ylemmille toimihenkilöille (33 %). Lisäksi 6 prosenttia naisista ja 12 prosenttia miehistä kertoi joustavansa työajoissaan siksi, että **työskenteli eri aikavyöhykkeillä** – heitä löytyi lähinnä ylemmistä toimihenkilöistä (16 %) osuuden jäädessä muissa ryhmissä muutama prosenttiin.

Jos osuudet lasketaan kaikista palkansaajista, nähdään, että 45 prosenttia joutuu joustamaan työajoissa työtehtävien vaatimuksesta vähintään kerran kuukaudessa, 40 prosenttia joustaa asiakkaiden tarpeiden vuoksi ja 21 prosenttia esimiesten vaatimuksesta. Lisäksi neljä prosentille on tuttua joustaa työajoissaan siksi, että he työskentelevät eri aikavyöhykkeillä.

## Ylityöt

Kun puhutaan tuotannollista joustoista, puhutaan usein ylityöistä. Vain rahana korvattun ylityön tekeminen on vähentynyt molemmilla sukupuolilla vuodesta 1984, jolloin sitä mitattiin työolotutkimuksessa ensimmäisen kerran. Vuonna 1984 naisista 25 prosenttia, mutta vuonna 2013 enää 15 prosenttia teki joskus rahana korvattavia ylityöitä; miehillä lasku on ollut 41 prosentista 26 prosenttiin.

Vain vapaana korvattavien ylityöiden teko on sen sijaan yleistynyt vastaavana aikana. Naisilla osuus on kasvanut 19 prosentista vuonna 1984 aina 32 prosenttiin vuonna 2013. Miehillä kasvu on ollut 9 prosentista 18 prosenttiin. Selvin muutos ajoittuu vuosien 1990 ja 1997 väliin.

Lisäksi miehistä 23 ja naisista 18 prosenttia kertoi vuonna 2013 tekevänsä molempia, sekä rahana että vapaana korvattavia ylityöitä – tämä on vähemmän kuin edellisellä tutkimuskerralla.

Rahana korvattavat ylityöt ovat siis yleisempiä miehille kuin naisille, ja ne ovat pitkällä aikavälillä vähentyneet, mutta vapaana korvattavat ylityöt ovat yleisempiä naisille kuin miehille, ja ne ovat yleistyneet. Niinpä miesten ja naisten välillä ei ole juurikaan eroa siinä, moniko tekee ylipäänsä korvattuja ylityöitä. Kaiken kaikkiaan **korvatut ylityöt** yleistyvät melko tasaisesti aina vuoteen 2008 asti, kunnes luku vuonna 2013 kääntyi laskuun. (Kuvio 19.6.)

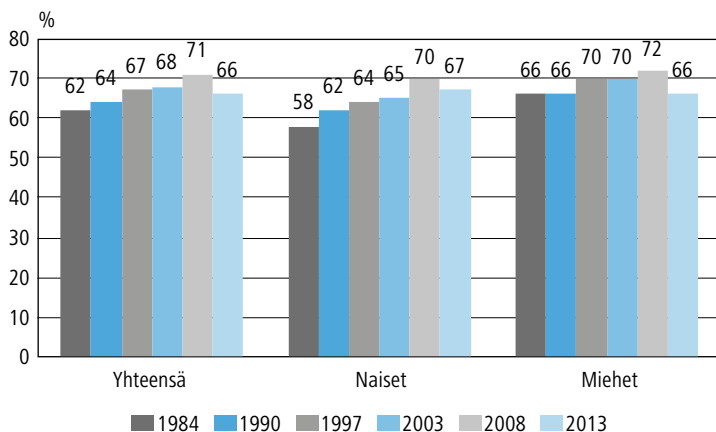
Naisten ja miesten välillä ei ole käytännössä lainkaan eroa siinäkään, kuinka usein korvattuja ylityöitä tehdään. Noin joka kuudes (naiset 16 %, miehet 17 %) kaikista palkansaajista tekee korvattuja ylityöitä vähintään kerran viikossa, ja reilu kolmannes (molemmat sukupuolet 35 %) kaikista palkansaajista tekee niitä harvemmin kuin kerran viikossa, mutta kuitenkin vähintään joka kuukausi. Neljännes (naiset 24 %, miehet 25 %) tekee korvattuja ylityöitä joskus, mutta harvemmin kuin joka kuukausi.

**Ylityö ilman korvausta** yleistyi voimakkaasti aikavälillä 1984–1997, mutta sen jälkeen trendi on ollut laskeva (kuvio 19.7). Naisille työajan ylittävä työ, josta ei saa korvausta, on hieman yleisempää kuin miehille, mutta ero on hyvin pieni. Sukupuolten

**Kuvio 19.6**

Korvattu ylityö.

Tekee joskus ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana Työolotutkimukset 1984–2013



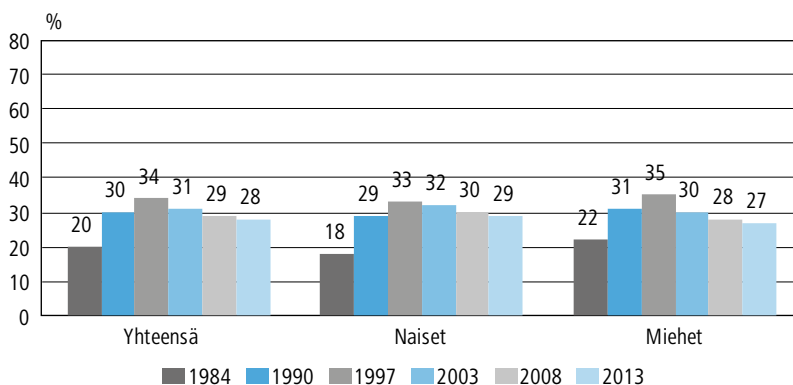
välillä on tuskin lainkaan eroa siinäkin, miten usein palkatonta ylityötä tehdään. Kaikista palkansaajista 13 prosenttia (molemmat sukupuolet) tekee viikoittain palkatonta ylityötä. Noin joka kymmenes (naiset 10 %, miehet 9 %) tekee sitä vähän harvemmin, mutta kuitenkin vähintään kerran kuussa. Viidellä prosentilla nais- ja miespalkansaajia palkatonta ylityötä esiintyy joskus, mutta harvemmin kuin kerran kuussa.

Ylitöiden teko on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Korvattua ylityötä tekevät yleisimmin työntekijät (74 % vuonna 2013), muita harvemmin ylempät toimihenkilöt (56 %). Alemmista toimihenkilöistä 69 prosenttia tekee

**Kuvio 19.7**

Ylityö ilman korvausta.

Tekee ylitöitä, joista ei saa korvausta Työolotutkimukset 1984–2013





toisinaan korvattuja ylitöitä. Työntekijöille korvaus tällaisista ylitöistä tulee yleisimmin rahana, toimihenkilöille vapaana.

Ylityö ilman korvausta on sen sijaan tuttua lähinnä ylemmille toimihenkilöille, joista puolet (50 %) teki ylityötä ilman korvausta sekä vuosina 2008 että 2013. Osuus on laskenut kymmenessä vuodessa kuusi prosenttiyksikköä. Alemmista toimihenkilöistä 27 prosenttia ja työntekijöistä vain 11 prosenttia tekee ylitöitä ilman korvausta.

Kaikkiaan 15 prosenttia palkansaajista toteaa tekevänsä enemmän ylityötä kuin haluaisi (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa). Naisille tunne on yleisempi (17 %) kuin miehille (14 %), mutta osuuksissa ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2008 jälkeen. Tunne on tuttu erityisesti heille, jotka tekevät ylityötä ilman korvausta viikoittain (44 %); korvattua ylityötä viikoittain tekevästä näin kokee kolmannes (33 %).

## Työnteon paikat

Työnteko moninaistuu jatkuvasti paitsi ajassa, myös paikassa. Ylempien toimihenkilöiden työssä ei liene kovin uutta se, että työpapereita lueskellaan kotona vielä iltaisin tai viikonloppuisin työpäivän tai -viikon jatkeeksi. Kehittyvän tietotekniikan – etäyhteyksien ja mobiililaitteiden yleistymisen – myötä etenkin ylemmät toimihenkilöt voivat enenevästi hoitaa myös normaaleita työtehtäviään lähes missä vain. Vaikka palaverit ja kokoukset yleensä edellyttävät osapuolten fyysistä läsnäoloa samassa paikassa, myös niitä voidaan osittain hoitaa etäyhteyksin ja videoneuvotteluin.

Työolotutkimuksessa ei ole kysytty varsinaisesti sitä, missä vastaajat tavanomaisesti työskentelevät – työnantajan tiloissa, asiakkaan tiloissa, kotona vai jossain muualla kuten kulkuvälineessä. Lomakkeelle sisältyy kuitenkin kysymyksiä etätöistä, kotona työskentelystä sekä niin sanotusta mobiilista työstä eli siitä, kuuluuko työtehtäviin työskentelyä varsinaisen työpaikan ulkopuolella.

Joillakin työpaikoilla työnteon paikkojen monimuotoistuminen ja etätöiden lisääntyminen on alkanut näkyä jopa siinä, että varsinaisista työhuoneista ja/tai työntekijöiden omista työpisteistä työnantajan tiloissa on luovuttu. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa haluttiinkin lisäksi selvittää, kuinka yleistä avokonttoreissa työskentelyä tätä nykyä on. Lomakkeelle lisättiin avokonttorissa työskenteleville myös jatkokysymys siitä, onko heillä omaa työpistettä.

Tulosten mukaan reilu viidennes (22 %) suomalaispalkansaajista **työskenteli avokonttorissa** vuonna 2013. Naisten ja miesten välillä ei ole eroa tässä suhteessa. Avokonttorit liittyvät luonnollisesti toimistotyötyyppiseen työhön. Niinpä ylemmistä toimihenkilöistä joka kolmas (33 %) ja alemmista reilu viidennes (26 %) vastasi työskentelevänsä avokonttorissa, kun työntekijöillä osuus oli vain viisi prosenttia. Avokonttorit olivat jonkin verran yleisempiä yksityissektorilla (26 %) kuin valtion (21 %) tai yliopiston (22 %) työpaikoissa. Kuntasektorilla niissä työskentelee varsin harva (12 %).

Suurimmalla osalla (86 %) avokonttorissa työskentelevistä palkansaajista on kuitenkin **oma työpiste**, miehillä (89 %) useammin kuin naisilla (82 %). Jos avokonttorit ovat yleisimpiä ylempien toimihenkilöiden työssä, heillä on myös

yleisemmin oma työpiste (93 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (81 %) tai työntekijöillä (69 %). Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna voi todeta, että avokonttorissa ilman omaa työpistettä työskentelevien palkansaajien osuus on tois- taiseksi häviävän pieni (3 %).

### *Kotona työskentely*

Joskus tai osittain kotona päätöitään tekevien palkansaajien osuus on kasvanut vuodesta 1990 alkaen, jolloin asiaa ensimmäisen kerran kysyttiin. Tuolloin osuus oli naisilla 24 ja miehillä 27 prosenttia. Vuonna 2013 useampi kuin joka kolmas nainen (36 %) ja kaksi viidestä (41 %) miehestä teki päätyöhönsä liittyviä töitä joskus kotona.

Kasvu kotona työskentelyn yleisyydessä 2000-luvulla selittyi sillä, että entistä useampi palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä. Niiden palkansaajien osuus, jotka työskentelivät joskus tai osittain kotona korvauksetonta työtä tehden, on pysynyt käytännössä katsoen samana vuodesta 2003 (naiset 17 %, miehet 18 %) vuoteen 2013 (molemmat sukupuolet 17 %). Sen sijaan niiden palkansaajien osuus, jotka ovat sopineet tekevän- sä osan normaalista työajastaan kotoa käsin, on kasvanut naisten yhdeksästä ja miesten 10 prosentista vuonna 2003 naisten 13 ja miesten 18 prosenttiin vuonna 2013. Lisäksi vuonna 2003 kolme prosenttia sekä miehistä että naisista sanoi työskentelevänsä osin kotona tehden sekä ylitöitä että normaalia työaikaa, mutta vuonna 2013 osuus oli noussut naisilla viiteen ja miehillä kuuteen prosenttiin.

Äärimmäisen harva, vain noin prosentti palkansaajista, työskentelee kuiten- kaan pelkästään kotona.

### *Etätyö*

Etätyön ennakoitiin 1990-luvun alussa mullistavan työnteon tapoja ja ratkaise- van osaltaan myös ympäristöongelmia, kun saastuttavat työmatkat vähenisivät. Työolotutkimuksissa etätyön tekemistä on mitattu kahdella eri tavalla. Kumpi- kin tapa näyttää, että vuosituhanen vaihteessa etätyön yleistymisen tahti oli maltillista, mutta aivan viime vuosina kasvu on ponkaissut vauhtiin.

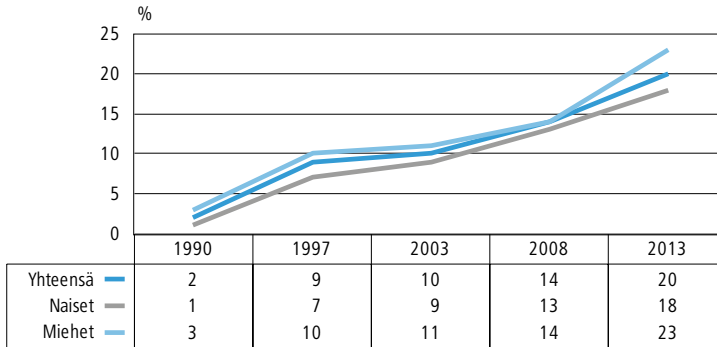
Etätyöstä voidaan puhua silloin, kun palkansaaja on **sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä** ja hän **käyttää kotona työskennel- sään tietotekniikkaa**. Tällöin mukaan ei lasketa esimerkiksi ”vapaaehtoisesti” kotiin kannettuja työpapereita, joihin perehtymisestä kotona ei ole erikseen sovittu. Näin määriteltynä etätyön tekijöiden osuus kaikista palkansaajista on kymmenkertaistunut reilussa kahdessa vuosikymmenessä: se on kasvanut kah- desta prosentista vuonna 1990 aina 20 prosenttiin vuonna 2013. Kasvu näkyy erityisen jyrkkänä miehillä vuosien 2008 ja 2013 välillä. (Kuvio 19.8.)

Toisaalta työolotutkimuksen vastaajilta on kysytty vuodesta 1997 alkaen myös suoraan, tekevätkö he etätyötä. **Etätyö** on tällöin määritelty ”ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työn- antajan kanssa”. Oman ilmoituksensa mukaan etätyötä tekeviä on hieman vä- hemmän kuin heitä, jotka on edellä esitetyissä luvuissa määritelty etätyöläisiksi kotona työskentelyn, tietotekniikan käytön ja työnantajan kanssa tehdyn sopi-

**Kuvio 19.8**

Etätyötä tekevät.

*Sopineet ainakin osittaisesta kotona työskentelystä työnantajan kanssa ja käyttävät tietotekniikkaa. Työolotutkimukset 1990–2013*



muksen perusteella. Myös oman ilmoituksensa mukaan etätyötä tekevien osuus on kasvanut vuosittuhannen vaihteessa maltillisesti, mutta vuodesta 2008 vuoteen 2013 se on kaksinkertaistanut. Vuonna 1997 osuus oli neljä prosenttia ja vuonna 2003 viisi prosenttia, mutta kasvoi kahdeksasta prosentista vuonna 2008 peräti 16 prosenttiin vuonna 2013. Naisilla osuus on kasvanut kahden viimeisimmän tutkimuskerran välillä seitsemästä prosentista 13 prosenttiin ja miehillä 10 prosentista 19 prosenttiin.

Molemmiin tavoin mitattuna etätyö on yleisempää miehille kuin naisille. Se on sidoksissa sosioekonomiseen asemaan, mitataanpa sitä kummalla tapaa hyvänsä. Työntekijäammateissa etätyö on harvoin käytännön vaihtoehto: vuonna 2013 edelleen vain 2–3 prosenttia työntekijöistä teki etätyötä. Ylemmistä toimihenkilöistä sen sijaan 21 prosenttia määritteli itsensä etätyötä tekeväksi vuonna 2008 ja 36 prosenttia vuonna 2013; vieläkin useamman voi tulkita tekevän etätyötä sen perusteella, että he ovat sopineet työnantajan kanssa ainakin osittaisesta kotona työskentelystä ja he käyttävät tähän työskentelyyn tietokonetta (34 % vuonna 2008 ja 45 % vuonna 2013). Alempien toimihenkilöiden joukossa etätyötä oman ilmoituksensa mukaan tekevien osuus kasvoi viidestä prosentista 10 prosenttiin vuosina 2008–2013; toisella tapaa tulkiten osuus kasvoi kahdeksasta prosentista 13 prosenttiin.

Sukupuolten välinen ero on erityisen selvä alempien toimihenkilöiden joukossa. Alemmista miestoimihenkilöistä itsensä luki etätyöläiseksi 18 prosenttia vuonna 2013, mutta alemmista toimihenkilönaisista vain kuusi prosenttia; etätyöläiseksi voitiin muiden muuttujien perusteella luokitella alemmista miestoimihenkilöistä 22 ja naistoimihenkilöistä 10 prosenttia.

## Liikkuva työ

Työ ei irtaudu paikasta vain etätöiden merkeissä. Osalla palkansaajia päivittäiseen työkuvaan liittyy liikkuminen työpisteestä toiseen. Toisille taas työmatkat katkaisevat rutiineja. Vuoden 2013 työolotutkimus sisälsi toista kertaa perättäin kysymyksiä niin sanotusta mobiilista eli liikkuvasta työstä.

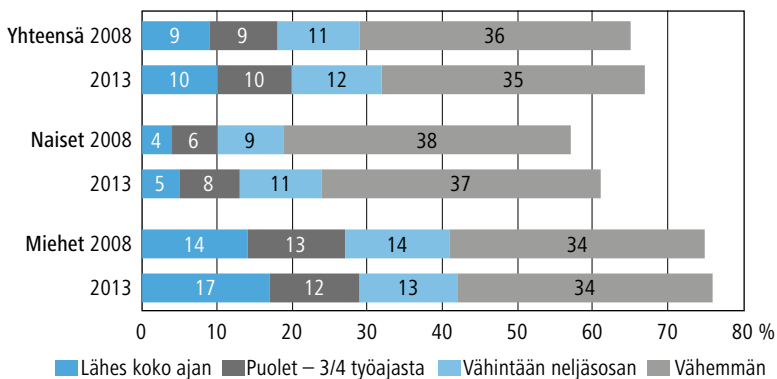
Suurin osa suomalaispalkansaajista **liikkuu työssään päätyöpaikkansa ulkopuolella** ainakin joskus, ja osuus on jopa hieman kasvanut vuosien 2008 ja 2013 välillä. Vuonna 2013 osuudet olivat 60 prosenttia naisilla ja 76 prosenttia miehillä. (Kuvio 19.9).

Jatkuva liikekannalla olo on tyypillisintä työntekijäammateissa, missä joka neljäs (25 %) palkansaaja kertoo liikkuvansa ”lähes koko ajan”. Ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus on vain kolme ja alemmilla toimihenkilöillä kuusi prosenttia. Näitä lähes koko ajan liikkeellä olevia työntekijöitä työskentelee esimerkiksi liikenne- ja kuljetustyön ammateissa, kodinhoitajina, asentajina, tarkastajina sekä maataloustyön ammateissa. Toisaalta 42 prosenttia työntekijäammateissa työskentelevistä ja 38 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ei liiku työpaikkansa ulkopuolella koskaan. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on ainoastaan 17 prosenttia. Työntekijöillä mobiilin työn tekeminen on siis hyvin polarisoitunutta – suuri osa liikkuu jatkuvasti ja suuri osa ei koskaan – kun taas ylemmistä toimihenkilöistä suurin osa kyllä liikkuu, mutta vain joskus.

Vähintään neljäsosa työajastaan päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvilta palkansaajilta on kysytty, **missä he liikkuvat**. Tyypillisimmillään liikkuminen tarkoittaa päätyöpaikan sijaintipaikkakunnalla tapahtuvaa paikasta toiseen, esimerkiksi asiakkaan luota toisen luo, tapahtuvaa liikkumista (kaikista palkansaajista naiset 20 % ja miehet 32 %). Eri puolille Suomea työ vie vähintään neljäsosaksi työaikaa joka viidennen miehen (21 %), mutta naisista vain seitsemän prosenttia. Naapurimaissa liikkuu neljänneksen tai enemmän työajastaan kuusi prosenttia palkansaajamiehistä ja kaksi prosenttia naisista, samoin muissa Euroopan maissa. Kaksi prosenttia miehistä ja prosentti naisista reissaa muissa maanosissa asti.

**Kuvio 19.9**

Liikkuu työn vuoksi päätyöpaikan ulkopuolella.  
Työolotutkimukset 2008 ja 2013



Vähintään neljäsosan työajastaan eri puolilla Suomea tai ulkomailla matkustavilta on kysytty edelleen, kuinka monta matkapäivää heillä keskimäärin on vuodessa. Kun näitä vastauksia suhteuttaa kaikkiin palkansaajiin, nähdään, että yhdeksälle prosentille palkansaajista kotimaan matkapäiviä kertyy yli 20 vuodessa; kolmella prosentilla päivien lukumäärä ylittää yli sataan. Kahdelle prosentille palkansaajia kertyy vuodessa ulkomailla yli 20 matkapäivää.

Matkapäivät kasautuvat miehille ja ylemmille toimihenkilöille. Miehistä 14 prosentilla on yli 20 kotimaan ja neljällä prosentilla yli 20 ulkomaan matkapäivää vuodessa; naisilla vastaavat prosentit ovat neljä ja yksi. Ylemmistä toimihenkilöistä 13 prosentille kertyy vuodessa yli 20 kotimaan matkapäivää ja viidelle prosentille yhtä paljon ulkomaan päiviä. Alemmista toimihenkilöistä viisi ja työntekijöistä yhdeksän prosenttia matkustaa näin paljon kotimaassa, ja molemmista ryhmistä vain prosentti ulkomailla.

### Tavoitettavissa olo

Etenkin ylempien toimihenkilöiden työ on aiempaa harvemmin tiettyyn paikkaan sidottua: töitä voidaan tehdä myös kotoa käsin tai jopa liikennevälineissä, kahviloissa tai kesämökillä. Samalla työ irtautuu entistä useammin myös tiukoista aikarajoista. Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyessä pahimmillaan työ liukuu niin vahvasti vapaa-ajan puolelle ja limittyy siihen, että siitä on enää vaikea halutessaankaan irtautua.

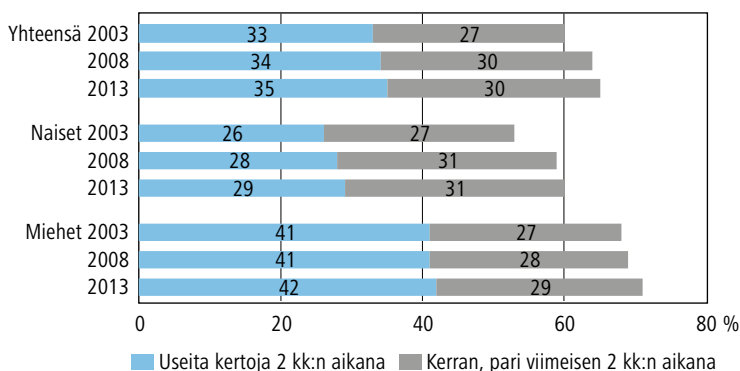
Vuodesta 2003 lähtien työolotutkimuksessa on kysytty, onko vastaajan **otettu yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella edellisen kahden kuukauden aikana**. Kysymyksessä on tarkennettu, että yhteydenotot voivat tapahtua esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostitse.

Yhteydenotot ovat jonkun verran yleistyneet 2000-luvun aikana. Miehiin on otettu yhteyttä yleisemmin kuin naisiin – tämä koskee erityisesti useammin kuin kerran, pari kahdessa kuukaudessa tapahtuvia yhteydenottoja. (Kuvio 19.9.) Yhteydenotot koskevat ennen kaikkea ylempiä toimihenkilöitä. Ylemmistä toimi-

#### Kuvio 19.10

Tavoitettu työasioissa työajan ulkopuolella.

Parin viime kuukauden aikana. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



henkilöistä ainoastaan vajaa neljännes (23 %) on kokonaan välttynyt tällaisilta yhteydenotoilta, kun lähes joka toiseen (48 %) on otettu yhteyttä useammankin kerran. Työntekijöistä sen sijaan valtaosa (53 %) on säästynyt yhteydenotoilta, ja ainoastaan joka viidenteen (20 %) yhteyttä oli otettu useammankin kerran.

Niistä palkansaajista, joihin on otettu yhteyttä useampia kertoja edellisen kahden kuukauden aikana, peräti puolen **odotetaan** lähes aina **vastaavan näihin yhteydenottoihin välittömästi**. Noin joka viidennellä välitöntä vastausta odotetaan joskus, mutta ei aina. Sen sijaan reilu neljännes (26 %) sanoo, ettei välitöntä reagoimista yleensä odoteta, mutta he haluavat itse vastata. Ainoastaan neljä prosenttia sanoo, ettei vastausta odoteta, eivätkä he yleensä vastaakaan. Naisten ja miesten välillä ei ole tässä suhteessa käytännössä juuri lainkaan eroa. (Kuvio 19.11.)

Jos vastaukset suhteutetaan kaikkiin palkansaajiin, nähdään, että miehissä on selvästi enemmän (22 %) heitä, joille tulee monta kertaa kuukaudessa lähes aina välitöntä vastaamista edellyttäviä yhteydenottoja, kuin naisissa (14 %). ”Joskus” välitöntä vastaamista edellyttäviä yhteydenottoja tulee useamman kerran kuussa kahdeksalle prosentille miespalkansaajista ja kuudelle prosentille naispalkansaajista. Miehistä 11 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia saa tällaisia yhteydenottoja, joihin haluaa itse vastata, vaikka sitä ei edellytetäkään.

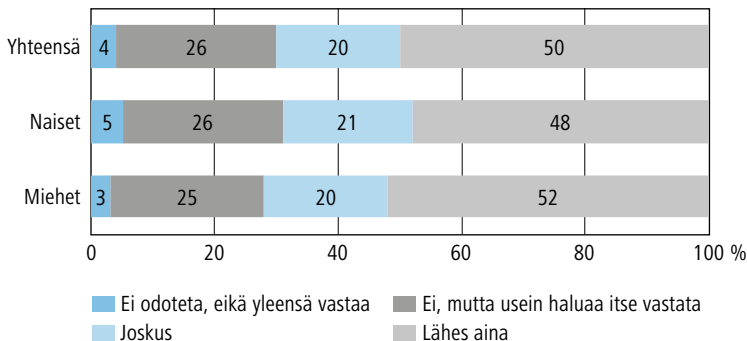
Edellä kävi ilmi, että työntekijäammateissa toimivat saavat vähemmän yhteydenottoja kuin muut. Toisaalta juuri heidän oletetaan vastaavan saamiinsa yhteydenottoihin välittömästi yleisemmin kuin muiden. Työntekijöistä 63 prosentin oletetaan lähes aina vastaavan yhteydenottoihin välittömästi, kun ylemmillä toimihenkilöillä vastaava osuus on 41 prosenttia. Jos luvut suhteutetaan kaikkiin palkansaajiin, voidaan todeta, että 22 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ja 16 prosenttia niin alemmista toimihenkilöistä kuin työntekijöistäkin saa työajan ulkopuolella usein sellaisia työasioihin liittyviä yhteydenottoja, joihin heidän oletetaan reagoivan nopeasti.

### Kuvio 19.11

Odotetaanko yhteydenottoihin välitöntä vastausta.

*Palkansaajat, joihin on otettu yhteyttä työasioissa vapaa-ajalla useita kertoja kahden kk aikana.*

*Työolotutkimus 2013*



## Tiedonsiirtovälineet

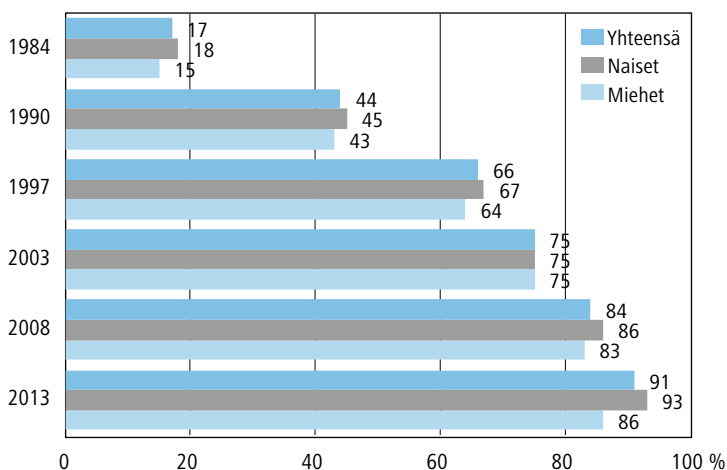
Mahdollisuus työnteon irtautumiseen ajasta ja paikasta perustuu pitkälti teknologian kehittymiseen. Jo lähes kaikki (91 %) suomalaispalkansaajat käyttävät työssään ainakin jonkinlaisia tietotekniikkaan perustuvia laitteita: naisilla osuus on jatkanut kasvuaan kahden viimeisimmän tutkimuskerran välillä 86 prosentista 93 prosenttiin ja miehillä 83 prosentista 86 prosenttiin. Kun tietotekniikan käyttöä tiedusteltiin ensimmäisen kerran vuonna 1984, oli vastaava osuus molemmilla sukupuolilla vain 17 prosenttia. Ne harvat palkansaajat, jotka eivät käyttäneet työssään mitään tietotekniikkaan liittyvää laitetta vuonna 2013, olivat lähes yksinomaan työntekijäammateissa. Tässä ryhmässä neljännes palkansaajista ei käytä tietotekniikkaa.

Uudet mobiililaitteet mahdollistavat yhteydenoton työpaikalle tai työpaikan sähköpostiin lähes mistä vain. Vuonna 2013 kysyttiin työolotutkimuksessa ensimmäistä kertaa, käyttäkö vastaaja jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelin tai tablettia, josta pääsee esimerkiksi lukemaan työsähköpostinsa. Miehistä lähes puolet (49 %) ja naisistakin kolmasosa (34 %) vastasi myöntävästi, yhteensä luku on 42 prosenttia. Vaikka mobiililaitteet kuuluivatkin yleisimmin ylempien toimihenkilöiden (68 %) vakiovarustukseen, myös reilulla kolmanneksella (36 %) alemmista toimihenkilöistä ja useammalla kuin joka viidennellä (22 %) työntekijällä oli käytössään sähköpostiyhteyden mahdollistava mobiililaitte.

Tietotekniikan käytön intensiteetissä on kuitenkin eroa ryhmien kesken. Tietotekniikkaa käyttäville naisille on tyypillisempää (37 %) se, että tietotekniikkaa käytetään suunnilleen koko työajan, kuin miehille (29 %). Miehistä hieman useampi (24 %) käyttää tietotekniikkaa työajastaan vain neljäsosan tai vähemmän kuin naisista (21 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 45 prosenttia käyttää tietotekniikkaa suunnilleen koko työajan, alemmista toimihenkilöistä 36 prosenttia ja työntekijöistä vain noin joka kymmenes (11 %). Vastaavasti yli puolet (51 %)

### Kuvio 19.12

Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus.  
Työolotutkimukset 1984–2013



työntekijöistä on tekemisissä tietotekniikan kanssa alle neljäsosan työajastaan, kun vastaava luku alemmilla toimihenkilöillä on 18 ja ylemmillä toimihenkilöillä 8 prosenttia.

Niin leimallista tietotekniikan käyttö nykypäivän työelämälle kuitenkin on, että tietotekniikkaa käyttävistä naisista 63 ja miehistä 60 prosenttia käyttää sitä vähintään puolet työajasta. Osuus on kasvanut molemmilla sukupuolilla pari-kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Sukupuolten välinen ero on tasoittunut vuoteen 1984 verrattuna: tuolloin niistä suhteellisen harvoista (17 %) palkansaajista, jotka ylipäänsä käyttivät tietotekniikkaa, naisista 49 ja miehistä 31 prosenttia käytti sitä puolet työajastaan tai enemmän.

Tietotekniikan käytön intensiteettiä ei erottelekaan enää niinkään sukupuoli vaan sosioekonominen asema. Tietotekniikkaa käyttävistä ylemmistä toimihenkilöistä 80 prosenttia, alemmista 64 ja työntekijöistä 29 prosenttia työskenteli sillä vähintään puolet työajastaan vuonna 2013.

Monelle lienee tuttua se, että työnteko ei etene tietotekniikan takkuilun vuoksi. Tietotekniset ongelmat haittaavat viikoittain tietotekniikkaa käyttäviä naispalkansaajista 29 prosentin ja miespalkansaajista 27 prosentin työntekoa. Lisäksi noin 30 prosentilla (naiset 31 %, miehet 28 %) näitä ongelmia tulee vastaan tätä harvemmin, mutta kuitenkin vähintään pari kertaa kuussa. Hyvin harva tietotekniikkaa käyttävä on välttynyt ongelmilta kokonaan (naiset 6 %, miehet 9 %). Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä ei ole juurikaan eroa siinä, miten usein tietotekniset ongelmat haittaavat. Niitä kokee vähintään viikoittain 32 prosenttia ylemmistä ja 30 prosenttia alemmista toimihenkilöistä, lisäksi vähintään pari kertaa kuussa ylemmistä toimihenkilöistä 36 ja alemmista toimihenkilöistä 31 prosenttia. Tämä on selvästi enemmän kuin työntekijöillä, joista viikoittaisia ongelmia kokee 18 prosenttia ja sen lisäksi kuukausittaisia 18 prosenttia. Toimihenkilöistä vain parisen prosenttia, mutta työntekijöistä joka viides (20 %) välttyy näiltä ongelmilta kokonaan. Erot selittyvät osittain niillä eroilla, joita eri ryhmien välillä on tietotekniikan käytön intensiteetissä. Ylemmistä toimihenkilöistä suurempi osa käyttää tietotekniikkaa suurimman osan työajastaan kuin työntekijöistä, jolloin ongelmiakin tulee yleisemmin.

Naiset (88 %) ja miehet (86 %) kokevat yhtä yleisesti saavansa tukea tietotekniikan tai tietojärjestelmien käytössä aivan tai lähes riittävästi. Vain nelisen prosenttia molemmista kokee saavansa sitä aivan liian vähän. Sosioekonomisen aseman mukaan eroa ei juuri ole, vaan aivan tai lähes riittävästi tukea saavien osuus on 83–84 prosenttia sosioekonomisesta asemasta riippumatta; toimihenkilöistä neljä ja työntekijöistä kuusi prosenttia kokee saavansa tukea aivan liian vähän.

## *Työajan seuranta*

Työn monipaikkaistumisen sekä työajan ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen ja eri elämäntilanteiden limittymisen myötä työajan seuranta nousee haastavaksi kysymykseksi. Työajan seuranta ei tule käsittää vain työnantajan kontrollin välineeksi. Sen voi ymmärtää myös työsuojelulliseksi tekijäksi. Kun työteko hajoaa monipaikkaiseksi ja limittyy vapaa-ajan kanssa, työnantajan ja esimiehen mahdoli-



suus seurata työajan toteutumista heikkenevät. Perinteisessä, yhdessä paikassa tehtävässä työssä työaikoja on helppo seurata kellokortilla tai muulla kulunvalvontatekniikalla – joka tosin kertoo vain fyysisestä paikalla olosta eikä välttämättä varsinaisesta tuottavan työn tekemisestä. Säännöllisen työajan ylittävistä tunteista voi tällöin pitää kirjaa ja niistä voidaan maksaa ylityökorvauksia tai vaihtaa niitä vapaiksi.

Työajan seurantatavoissa ei ole käytännössä lainakaan eroa naisten ja miesten välillä. Molemmilla sukupuolilla reilun kolmanneksen (35 %) työaika seurataan kellokortilla tai kulunvalvonnalla, vajaa 40 prosenttia (naiset 39 %, miehet 38 %) kirjaa itse työaikansa ja reilu neljänneksen (naiset 25 %, miehet 27 %) työaikoja ei seurata lainkaan. Ylemmät toimihenkilöt kertovat muita useammin (36 %) ettei työaikoja seurata lainkaan; alemmilla toimihenkilöillä osuus on 24 ja työntekijöillä 19 prosenttia. Kellokortin tai kulunvalvonnan piiriin kuuluu ylemmistä toimihenkilöistä 30, alemmista 35 ja työntekijöistä 41 prosenttia. Asiaa on kysytty vuodesta 2003, mutta kysymystä on muokattu matkan varrella niin, ettei aikasarja ole vertailukelpoinen.

Tietyissä työnteon muodoissa työajan seurannasta tulee erityisen haastavaa. Etätöitä tekevistä 36 prosenttia ja ylipäänsä kotona joskus tai osittain työskentelevistä 34 prosenttia sanoo, ettei kukaan seuraa heidän työaikaansa. Muilla palkansaajilla osuus on vain reilu 20 prosenttia. Työpaikalla voi olla käytössä kellokortti tai kulunvalvontajärjestelmä, joka kirjaa työpaikalla tehdyt tunnit, mutta työpaikan ulkopuolella tehtyjä tunteja ei seuraa kukaan. Vastuu työajan seurannasta ja sen suhteen kohtuudessa pysymisestä siirtyy enenevästi työn tekijälle itselleen. Ylempien toimihenkilöiden työssä tämä on yhä tavallisempi tilanne.



## 20 Työ ja perhe

Työn ja perheen yhteensovittaminen on pysynyt 2000-luvulla näkyvästi esillä niin kansallisella tasolla kuin EU-politiikassa. EU-politiikan tavoitteiden kannalta on keskeistä lisätä naisten työhön osallistumista, mutta samalla myös nostaa syntyyvyyttä. Mielenkiintoista kyllä, naisten korkean työllisyysasteen ja korkean hedelmällisyyden on todettu yhdistyvän positiivisesti toisiinsa OECD-maissa 1980-luvulta alkaen, vaikka aiemmin suhde oli päinvastainen. Toisin sanoen maissa, missä naisten työhön osallistuminen on yleistä, syntyy myös enemmän lapsia. Tämä kuitenkin edellyttää aktiivista julkista tukea työn ja perheen yhteensovittamiselle.

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen teema liittyy niin työssä jaksamiseen ja työelämän laatuun kuin lapsiperheiden hyvinvointiin ja sukupuolten tasa-arvoonkin. Meillä on viime vuosina perhe- ja työllisyyspolitiikassa keskitytty siihen, että pienten lasten äidit saataisiin palaamaan perhevapailta aikaisemmin työelämään muun muassa tukemalla erilaisia osa-aikatyön mahdollisuuksia pienten lasten vanhemmille. Myös isien osallistumista perhevapaiden pitoon on haluttu kannustaa.

Perhe-elämän vaiheet limittyvät työuran eri vaiheisiin. Pohdinnat lastenhankinnan sopivasta ajoittumisesta liittyvät usein työuran alkuun. Pikkulapsiperhevaihe taas ajoittuu usein vuosiin, jolloin työuraa pyritään viemään tietoisesti eteenpäin ja vahvistamaan omaa jalansijaa; tätä aikaa kutsutaan myös ruuhkavuosiksi. Kun ikääntyneiden työllisyysasteet ovat nousseet, on yhä tavallisempaa, että tulevat isovanhemmat ovat vielä aktiivisesti mukana työelämässä siinä vaiheessa, kun heidän aikuiset lapsensa alkavat perheellistyä. Koska myös väestön elinikä pitenee jatkuvasti, samoihin vuosiin voi lisäksi ajoittua vastuunkantoa omista tai puolison iäkkäistä vanhemmista, jolloin kyse on jo varsinaisista iltaruuhkavuosista.

Tämä jana ei kuitenkaan ole kaikille palkansaajille yhtä yksioikoinen. Kaikilla ei myöskään ole perhettä, ei ainakaan kaikissa elämänvaiheissa. On tärkeää muistaa, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei koske vain pikkulapsiperheen arkea eläviä työllisiä. Myös yksin asuvilla 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. Lisäksi mukaan on tullut enemmän sellaisia työn ja ylipäänsä muun elämän yhteensovittamista koskevia kysymyksiä, jotka sopivat myös lapsettomille.

### *Perherakenne*

Valtaosalla palkansaajia on puoliso ja/tai lapsia. Vaikka perheellisten osuus on pysynyt jotakuinkin yhtä suurena viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, on perhetyyppien yleisyydessä tapahtunut muutoksia palkansaajakunnan ikääntyessä. Yhä useamman palkansaajan kotona asuu enää puoliso, kun lapset ovat tulleet täysi-ikäisiksi ja muuttaneet pois kotoa.

Synnytyksiän nousu näkyy toisaalta siinä, että 2000-luvun nuorille palkansaajilla on aiempaa harvemmin (jo) syntynyt lapsia, kun taas iäkkäämmillä palkansaajilla lapset ovat aiempaa useammin vielä kotona asuvia alle 18-vuotiaita. On huomattava, että taulukossa 20.1 ”lapsilla” tarkoitetaan vain alle 18-vuotiaita samassa kotitaloudessa – ainakin osan aikaa – asuvia lapsia. Todellisuudessa useammalla kuin joka kymmenennellä taulukon mukaan ”lapsettomassa liitossa” elävällä palkansaajalla asuu kotonaan 18 vuotta täyttänyttä jälkikasvua, ja myös ”lapsettomista” ilman puolisoa elävistä palkansaajista 16 prosentilla asuu kotona täysi-ikäinen lapsi tai lapsia, ainakin osan aikaa.

Vuoden 2013 vertailussa aiempiin vuosiin on rajoituksia. Vuoden 2013 lomakkeella tarjottiin niin sanotuille etävanhemmille ja lapsen hoidon puoliksi jakaville, toisistaan erossa asuville vanhemmille selkeämpi mahdollisuus kertoa osan aikaa luonaan asuvista lapsista. Kysymykseen kotitaloudessa asuvista lapsista saattoi ennen vastata vain kyllä / ei -dikotomialla, mutta vuonna 2013 oli mahdollisuus valita seuraavien vaihtoehtojen välillä: Kyllä, pysyvästi / Kyllä, osan aikaa / Sekä että / Ei. Tässä taulukossa kahden aikuisen lapsiperheissä asuviksi sekä yksinhuoltajiksi on luokiteltu vuoden 2013 osalta kaikki ne, joiden kotitaloudessa asuu ainakin osana aikaa omia tai puolison lapsia mukaan lukien

### Taulukko 20.1

Palkansaajien perherakenne

*Palkansaajat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*

	Kahden aikuisen lapsiperhe					Lapseton liitto					Yksinhuoltaja				
	1990	1997	2003	2008	2013*	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013*
<b>Naiset</b>															
<b>Yhteensä</b>	39	41	33	32	31	32	33	40	41	41	6	6	6	6	6
15–29 vuotiaat	23	22	14	16	14	33	41	43	43	42	2	4	5	3	3
30–39 vuotiaat	66	67	59	60	57	12	10	18	18	22	9	9	8	9	7
40–49 vuotiaat	48	48	53	51	52	32	30	24	27	23	8	7	10	12	14
50–64 vuotiaat	6	10	9	10	9	67	62	67	66	63	2	3	3	2	2
<b>Miehet</b>															
<b>Yhteensä</b>	42	42	39	40	39	31	31	35	33	37	1	1	1	2	3
15–29 vuotiaat	19	19	17	15	16	27	29	35	32	33	–	1	–	–	3
30–39 vuotiaat	65	60	59	62	57	14	17	18	17	20	2	2	1	2	5
40–49 vuotiaat	57	57	56	60	62	27	23	23	18	20	2	2	2	3	4
50–64 vuotiaat	13	20	20	20	19	74	66	62	61	63	1	–	2	1	2
	Eronnut, leski					Naimaton									
	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013					
<b>Naiset</b>															
<b>Yhteensä</b>	6	7	8	9	8	17	13	13	13	13					
15–29 vuotiaat	1	1	1	–	1	41	31	38	39	40					
30–39 vuotiaat	2	1	2	2	2	11	12	13	12	12					
40–49 vuotiaat	7	7	7	5	3	6	8	6	6	8					
50–64 vuotiaat	20	18	18	17	18	6	7	4	5	7					
<b>Miehet</b>															
<b>Yhteensä</b>	4	5	5	6	4	22	21	20	19	17					
15–29 vuotiaat	1	1	2	1	2	53	50	47	52	47					
30–39 vuotiaat	4	3	3	4	1	14	18	19	15	17					
40–49 vuotiaat	6	7	6	7	4	7	11	12	12	10					
50–64 vuotiaat	7	9	8	10	8	6	5	7	8	8					

\* Vuonna 2013 mukana myös etävanhemmat

adoptoidut ja sijaislapset. Muutos näkynee lähinnä miesten yksinhuoltajuuden ”kasvuna” verrattuna aiempiin vuosiin.

Vuoden 2013 osalta voikin todeta tarkemmin, että 41 prosentilla palkansaajista asui kotitaloudessaan lapsia pysyvästi, kolmella prosentilla osan aikaa ja prosentilla lapsia asuu sekä pysyvästi että osan aikaa. Sukupuolten välinen ero tässä asiassa on lähes olematon: miehillä lapsia asuu kotitaloudessa osan aikaa (3 %) hieman yleisemmin kuin naisilla (2 %).

## Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi

Lähestulkoon kaikki (95 %) vuoden 2013 työolotutkimukseen osallistuneet naiset, joilla oli kotona ainakin osan aikaa asuvia lapsia, olivat olleet perhevapaalla. Myös valtaosa niistä iäkkäämmistä naispalkansaajista, joilla ei (enää) tutkimus- hetkellä ollut kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, oli ollut aikoinaan pois työelämästä lastenhoidon vuoksi.

Näistä lastenhoidon vuoksi pois työelämästä olleista naisista 15 prosenttia oli ollut kotona enintään vuoden, reilu neljännes (26 %) vuodesta kahteen vuotta ja 39 prosenttia yli kolme vuotta. Usean vuoden poissaolot johtuivat kuitenkin yleensä siitä, että vastaajalla on useampia sellaisia lapsia, joista poissaoloja on kertynyt. Vain yhden lapsen vuoksi poissaolleista naisista vajaa kolme neljäsosaa (73 %) oli viipynyt perhevapaalla korkeintaan puolitoista vuotta. Poissaolon keskimääräinen pituus onkin juuri tuo noin puolitoista vuotta lasta kohti.

Miesten perhevapaiden käytön yleistymisen näkyy työolotutkimuksen tuloksista. Perhevapaita pitäneiden miesten osuus niistä miehistä, joiden kotona asuu alle 18-vuotiaita lapsia, on johdonmukaisesti noussut joka tutkimuskierroksella, 33 prosentista vuonna 1990 aina 75 prosenttiin vuonna 2013 (taulukko 20.2). Erot sosioekonomisen aseman tai työnantajasektorin suhteen eivät ole kovin suuria. Julkisella sektorilla työskentelevät miehet ovat pitäneet perhevapaita muita useammin (budjettivaltio 79 %, kunta 79 %), mutta ei yksityissektorikaan jää tästä kauas (74 %). Ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät isät ovat olleet perhevapaalla yleisimmin (79%), mutta myös alemmilla toimihenkilöillä osuus nousee 76 prosenttiin ja työntekijöillä 70 prosenttiin.

### Taulukko 20.2

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi.

*Miespalkansaajat, joilla alle 18-vuotiaita lapsia. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*

Isän ikä	Ollut perhevapaalla				
	1990*	1997	2003	2008	2013
	%	%	%	%	%
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>75</b>
15–29 vuotiaat	42	56	74	76	79
30–39 vuotiaat	30	42	71	76	81
40–49 vuotiaat	12	31	52	63	71
50–64 vuotiaat	**	**	34	38	45

\* vain alle 12-vuotiaiden isät, joita oikeus isyyysvapaaseen on ehtinyt koskea

\*\* ei riittävä havaintojen määrä

Perhevapaata pitäneiden isien osuus siis koko ajan kasvaa; niin sanotun isäkuukauden pitäneiden isien lukumäärä jopa kymmenkertaistui vuosien 2003 ja 2013 välillä (THL 2014). Isäkuukausi viittaa vuosina 2003–2013 voimassa olleeseen käytäntöön, jossa vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa pitäneet isät palkittiin ylimääräisillä bonusvapailla. Tällaisen isäkuukauden pituus oli enimmillään kuusi viikkoa vuonna 2013. Vuodesta 2013 alkaen varsinaista isäkuukautta ei ole ollut, vaan isyysvapaata on voinut viettää joka tapauksessa 54 arkipäivää, joista enintään 18 arkipäivää yhtäaikaaisesti äidin kanssa. Vanhempainvapaan vanhemmat voivat jakaa keskenään ja myös isä voi jäädä hoitovapaalle siinä missä äitikin.

Vaikka isien perhevapaat ovat edelleen pääosin lyhyitä, työolotutkimuksen aineistosta näkyy, että nämä lyhyet vapaat ovat silti hieman pidentyneet. Ainoastaan alle kuukauden kotona olleiden isien osuus kaikista yhden lapsen vuoksi perhevapaata pitäneistä isistä on pudonnut 33 prosenttiin vuoden 2013 aineistossa, kun se oli 50 prosenttia vuoden 2008 aineistossa. Tämä liittyy juuri isäkuukauteen ja siihen, että isäkuukauteen kuuluvan bonusvapaan enimmäispituus kasvoi 12 arkipäivästä 24 arkipäivään vuonna 2009. Lähes kaksi viidestä (38 %) yhden lapsen vuoksi perhevapaata pitäneestä isästä kertoo olleensa kotona kuukaudesta kahteen kuukauteen, kun vuonna 2008 osuus oli 30 prosenttia. Pitkille perhevapaalle jääminen oli kuitenkin harvinaista myös vuoden 2013 aineistossa. Vajaa kymmenesosa (9 %) yhden lapsen vuoksi perhevapaata pitäneistä palkansaajaisista oli ollut kotona yli puoli vuotta. Tämä on vain prosenttiyksikön enemmän kuin vuonna 2008.

### *Tilapäinen hoitovapaa*

Tilapäinen hoitovapaa mahdollistaa sen, että alle 10-vuotiaan lapsen vanhempi voi jäädä kotiin neljäksi päiväksi lapsen äkillisesti sairastuessa. Vapaa on tarkoitettu lapsen hoidon järjestämiseen ja se koskee nykyisin myös niin sanottuja etävanhempia, jotka eivät asu lapsensa kanssa samassa taloudessa.

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

Vuoden 2013 työolotutkimukseen osallistuneista alle 10-vuotiaiden äideistä 67 prosenttia ja isistä 52 prosenttia oli ollut pois töistä lastaan hoitamassa edellisen 12 kuukauden aikana. Mielenkiintoista kyllä, luvut ovat laskeneet vuodesta 2008 (72 % ja 56 %); itse asiassa ne ovat palanneet vuoden 2003 tasolle (äidit 65 % ja isät 52 %). Lieneekö syynä se, että taloudellisesti epävarmoina aikoina vanhemmat eivät uskalla jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta yhtä yleisesti kuin nousukauden aikana, vaan koettavat järjestää hoidon muulla tapaa? Sairaana lapsen vuoksi kotona olleilla äideille poissalopäiviä oli kertynyt vuodessa keskimäärin 6,2 ja isille 4,9.

Isien ja äitien välinen ero kapenee, jos tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat vanhemmat käyvät kokoaikatyössä. Näistä äideistä 71 prosenttia (80 % vuonna 2008) ja isistä 60 prosenttia (aiemmin 68 %) on ollut sairaan

lapsen vuoksi pois töistä. Sukupuolten välinen suhteellinen ero on tässä mielessä kaventunut selvästi 1980-luvun puoliväliin verrattuna, jolloin äidit (35 %) olivat olleet sairaan lapsen vuoksi kotona (edeltävän kuuden kuukauden aikana) kaksi kertaa niin usein kuin isät (17 %). Äitien ja isien ero kapenee hieman myös keskimääräisissä poissaolopäivissä: äideille päiviä kertyy 6,3 ja isille 5,4.

Vuonna 2013 alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta kysyttiin, miten he pääasiassa pyrkivät järjestämään sairaan lapsen hoidon. Yleisintä näyttää olevan pyrkimys jakaa hoito tasapuolisesti vanhempien kesken (naiset 43 %, miehet 40 %). Joka kolmas (33 %) äiti ja 45 prosenttia isistä kuitenkin toteaa, että äiti pääasiassa hoitaa sairaan lapsen. Noin joka kymmenes (naiset 11 %, miehet 7 %) kertoo, että useimmiten isä hoitaa ja niin ikään noin joka kymmenes (naiset 13 %, miehet 7 %) kertoo järjestävänsä hoidon jollain muulla tavalla. Lasta saatetaan hoitaa esimerkiksi isovanhempi tai joissain tapauksissa jopa työnantajan järjestämä lastenhoitaja. (Kuvio 20.1)

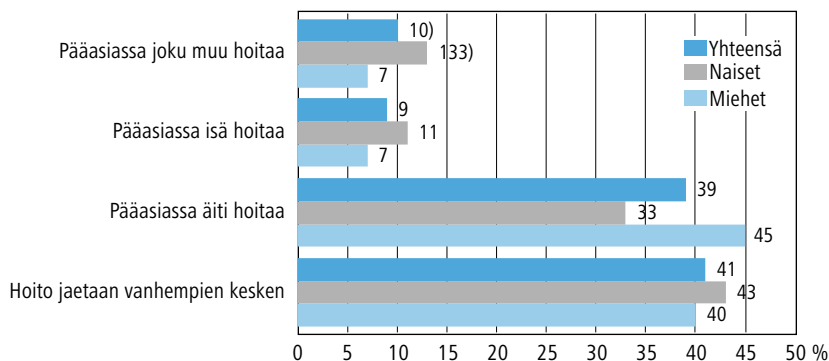
Äitien ja isien vastaukset poikkeavat toisistaan suuresti siinä, moniko kertoo pääasiassa äidin huolehtivan sairastuneen lapsen hoidosta. Tämä johtuu siitä, että osa työllisten miesten puolisoista on joka tapauksessa kotona perhevapaalla lapsia hoitamassa. Tutkimukseen vastanneet naiset sen sijaan ovat kaikki työelämässä.

Sukupuolten väliset erot vastauksissa häviävätkin lähes täysin, kun tarkastellaan vain sellaisia vastaajia, joiden perheessä molemmat vanhemmat käyvät työssä. Nyt puolet (äidit 47 %, isät 50 %) kertoo, että hoito pyritään jakamaan tasan, 29 prosenttia äideistä ja 31 prosenttia isistä kertoo pääasiassa äidin hoitavan ja joka kymmenes (äidit 11 %, isät 10 %) pääasiassa isän hoitavan lasta. Noin joka kymmenes (naiset 13 %, miehet 9 %) on onnistunut järjestämään hoidon muualla tavoin.

Ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät äidit (56 %) ja isät (59 %) kertovat muita yleisemmin, että sairaan lapsen hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken, kun molemmat vanhemmat ovat työssäkäyviä. Työntekijäammateissa toimivista sekä äidit (44 %) että isät (41 %) kertovat muista yleisemmin, että hoidosta vastaa pääasiassa äiti (molemmat vanhemmat työssä). Mielenkiintoista on se, että alemmina toimihenkilöinä työskentelevät isät kerto-

### Kuvio 20.1

Sairaan lapsen hoidon järjestäminen  
Palkansaajat, joilla alle 10-vuotiaita lapsia. Työolotutkimus 2013



vat muita isiä ja äitejä selvästi useammin, että heidän perheessään sairaan lapsen hoidosta vastaa pääasiassa isä (19 % kun molemmat vanhemmat työssäkäyviä).

### *Osittainen hoitovapaa*

Suomessa on perinteisesti vallinnut kokoaikatyön kulttuuri. Päinvastoin kuin useissa muissa Euroopan maissa, meillä osa-aikatyö ei ole juuri yhdistynyt äitiyteen ja lastenhoitoon. Osa-aikatyötä tekevät ovat olleet lähinnä opiskelijoita ja usein osa-aikaeläkeläisiä. Meillä pienten lasten vanhemmat – käytännössä äidit – ovat pikemminkin valinneet kotona kotihoidontuen turvin olemisen ja koko-aikatyön välillä.

Suomalainen perhepolitiikka on 2000-luvulla kuitenkin enenevästi kannustanut pienten lasten vanhempia lyhentämään työaikaansa. Tavoitteena on myös se, että entistä useampi pienen lapsen äiti palaisi työmarkkinoille edes osa-aikaisesti silloinkin, kun ajatus kokoaikatyöstä tuntuu liian äkkinäiseltä muutokselta vanhempainvapaan jälkeen. Osittaisen hoitovapaajärjestelmän kattavuutta on laajennettu 2000-luvulla. Vuoden 2014 alusta otettiin käyttöön joustava hoitoraha, joka teki osa-aikaisen työnteen entistä kannattavammaksi alle 3-vuotiaiden vanhemmille. Jos vanhempi lyhentää työaikaansa enintään 80 prosenttiin normaalista kokopäivätyön työajastaan eli esimerkiksi neljään päivään viikossa, hän on oikeutettu noin 160 euron suuruiseen joustavaan hoitorahaan; työaikaansa enintään 60 prosenttiin eli esimerkiksi kolmeen päivään viikossa lyhentävä saa reilu 240 euroa kuukaudessa. Työaikaansa enintään 30 viikkotyötuntiin lyhentävien pienten koululaisten vanhempien osalta voimaan jäi osittainen hoitovapaa ja sen noin 100 euron korvaus. Molemmat vanhemmat voivat saada sekä hoitorahaa että osittaista hoitorahaa, jos hoitavat lasta eri aikoina. Sekä osittainen hoitovapaa että joustava hoitoraha koskevat myös yrittäjiä ja lapsen kanssa eri kotitaloudessa asuvaa vanhempaa.

Osittainen hoitovapaa onkin lisännyt suosiotaan 2000-luvulla ja sen myötä osa-aikatyö on yleistynyt. Osittaista hoitorahaa vuoden aikana saaneiden perheiden lukumäärä nousi vuosituhannen vaihteen noin 3 000 perheestä yli 23 000 perheeseen vuonna 2012. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2012). Työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan 25–34-vuotiaiden osa-aikatyötä tekevien naisten osuus taas on vuosina 2000–2013 noussut 14,8 prosentista 17,1 prosenttiin ja 35–44-vuotiaiden naisten osa-aikatyö 10,3 prosentista 14,0 prosenttiin.

Myös työolotutkimukset heijastelevat osittaisen hoitovapaan suosion kasvua. Osittaisen hoitovapaan käyttöä ja kiinnostusta sitä kohtaan kysyttiin vuonna 2003 alle 8-vuotiaiden lasten vanhemmilta. Seuraavilla tutkimuskerroilla (2008, 2013) asiaa kysyttiin kaikilta alle 10-vuotiaiden vanhemmilta, sillä hoitovapaoikeus oli ulotettu koskemaan myös tokaluokkalaisten vanhempia vuonna 2004. Vuonna 2003 kohderyhmän naisista kahdeksan prosenttia, viittä vuotta myöhemmin 10 prosenttia ja kymmenen vuotta myöhemmin 13 prosenttia kertoi olevansa parhaillaan **osittaisella hoitovapaalla**. Tämän lisäksi vuonna 2003 kohderyhmän naisista kahdeksan, mutta vuonna 2008 jo 17 prosenttia ja vuonna 2013 15 prosenttia kertoi olleensa vapaalla joskus aiemmin.

Miesvastaajista osittaisella hoitovapaalla oli vuoden 2003 aineistossa vain yksi henkilö, vuoden 2008 aineistossa neljä ja vuoden 2013 aineistossa yhdeksän.



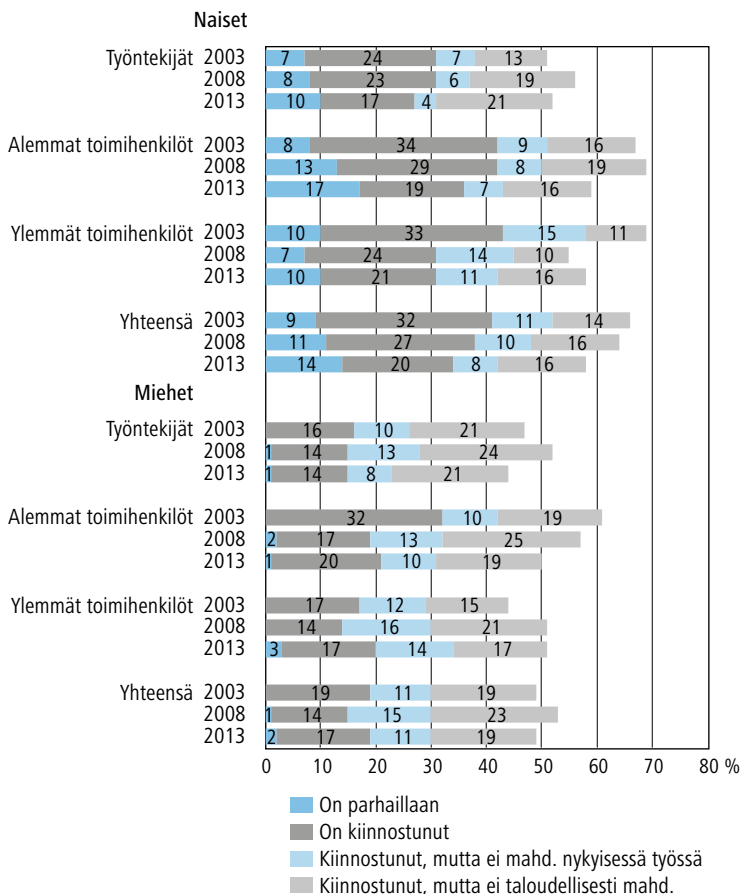
Osuus on noussut vastaavasti 0,2 prosentista 1,5 prosenttiin alle 10-vuotiaiden palkansaajaisista. Nelisen prosenttia kohderyhmän miehistä kertoi vuosina 2008 ja 2013 olleensa osittaisella hoitovapaalla aiemmin.

Niiltä kohderyhmän vastaajilta, jotka eivät tutkimushetkellä parhaillaan olleet osittaisella hoitovapaalla, tiedusteltiin heidän kiinnostustaan osittaista hoitovapaata kohtaan. Kuvio 20.2 näyttää hieman yllättäen, että samalla kun kuinka parhaillaan hoitovapaalla olevien osuus kaikista alle 10-vuotiaiden palkansaajajäideistä on kasvanut, kiinnostus osittaista hoitovapaata kohtaan on samassa kohderyhmässä ylipäänsä vähentynyt. Sosioekonomisen aseman tarkastelu paljastaa, että työntekijäammateissa työskenteleville vanhemmille taloudellinen tilanne on esteenä osittaisen hoitovapaan käyttöön useammin kuin muilla, silloinkin kun siitä oltaisiin periaatteessa kiinnostuneita. Osittaisesta hoitovapaasta kiinnostuneet ylemmät toimihenkilöt taas ajattelevat useammin kuin muut, että hoitovapaalle jääminen ei olisi heidän työssään mahdollista.

### Kuvio 20.2

Kiinnostus osittaiseen hoitovapaaseen

Osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetut palkansaajavanhemmat. Työolotutkimus 2003–2013



Vuoden 2003 työolotutkimuksen jäljiltä vastausta vaille jäi kysymys, **miksi niin moni osittaisesta hoitovapaasta kiinnostunut ja siihen oikeutettu vanhempi ei käyttänyt mahdollisuuttaan hyväksi**. Taloudelliset syyt tai hankaluudet käyttää osittaista hoitovapaata nykyisessä työssä näyttivät selittävät vain osan ilmiöstä. Vuosina 2008 ja 2013 asiaa tiedusteltiinkin tarkemmin niiltä osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetuilta vastaajilta, jotka eivät olleet vapaalla eivätkä maininneet taloudellisia seikkoja syyksi kiinnostuksen puutteeseensa. Heille lueteltiin lista mahdollisia syitä osittaisen hoitovapaan käyttämättä jättämiseen, ja kunkin syyn kohdalla kysyttiin erikseen, oliko se vaikuttanut siihen, ettei vastaaja ollut parhaillaan osittaisella hoitovapaalla. Toisin sanoen vastaaja saattoi vastata myöntävästi useampaan eri väittämään.

Kuten edelliskerralla, myös vuonna 2013 yleisin mainituista syistä oli se, että vastaaja piti osittaista hoitovapaata kohdallaan tarpeettomana (miehet 66 %, naiset 62 %). Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt ajattelivat näin yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt. Vastauksiin vaikutti nuorimman lapsen ikä: pien-ten koululaisten vanhemmista näin vastasi 75 prosenttia, mutta alle kouluikäisten vanhemmista noin 60 prosenttia.

Seuraavaksi yleisimmin osittaisen hoitovapaan käyttämättä jättämiseen vaikutti se, että töiden järjestäminen osa-aikaiseksi pidettiin hankalana. Näin kokevien osuus oli kuitenkin hieman laskenut vuoteen 2008 verrattuna naisilla 47 prosentista 42 prosenttiin ja miehillä 56 prosentista 48 prosenttiin. Näin kokivat edelleen erityisesti ylemmät toimihenkilöt, miesten parissa myös työntekijäammateissa toimivat. Erityisesti naisia (42 %) jarrutteli myös se paha aavistus, että he joutuisivat osa-aikaisina tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Näin ounasteli myös noin kolmannes miehistä (32 %). Tämä huoli oli jälleen yleisin ylemmille toimihenkilöille, harvinaisin työntekijöille – kaikkein yleisin tämä pelko oli ylemmille toimihenkilönaisille (52 %). Mielenkiintoista on se, että aiempaa hieman harvempi mies (30 % v. 2013 vs. 33 % v. 2008) pelkäsi osittaisen hoitovapaan vaikuttavan haitallisesti heidän asemaansa työpaikalla, kun taas naisilla näin ajattelevien osuus oli hieman noussut (18 % vs. 16 %). Miehillä pelko aseman heikentymisestä oli lähes yhtä yleinen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta naisilla se oli näkyvässä erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Aiempaa jonkin verran harvempi totesi saaneensa osittaisesta hoitovapaasta liian vähän tietoa (naiset 17 %, miehet 26 %). Tämä oli yleisintä työntekijäasemassa työskenteleville.

Osa palkansaajista ajatteli, että asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa. Osuus oli noussut miehillä 15 prosentista 18 prosenttiin, mutta naisilla laskenut prosenttiyksikön 10 prosenttiin. Isät pelkäsivät isät tätä yhtä lailla ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden joukossa, mutta naiset ennen kaikkea työntekijäammateissa.

### *Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla*

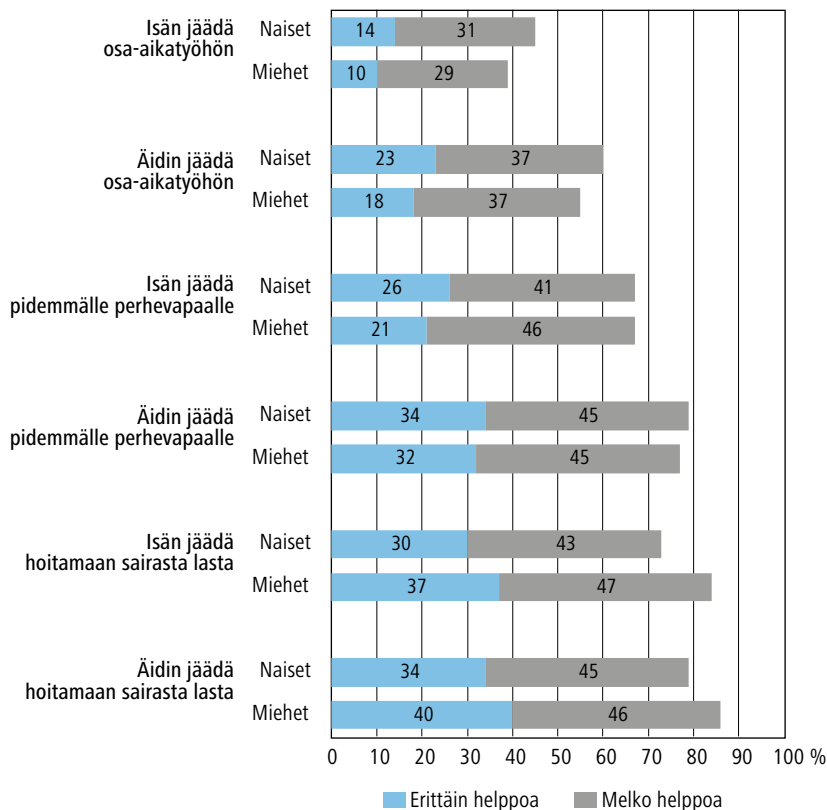
Vuoden 2013 tutkimuksessa alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta kysyttiin, kuinka helppoa tai vaikeaa heidän työpaikallaan on pitää erilaisia perhevapaita. Tulosten mukaan vanhempien jääminen kotiin hoitamaan sairasta lasta samoin kuin äitien jääminen pidemmille perhevapaille näyttävät sujuvan tätä nykyä jo

suhteellisen helposti. Valtaosa vastaajista oli myös sitä mieltä, että isien jääminen pitkälle perhevapaalle ei tuottaisi ylitsepääsemättömiä hankaluuksia työpaikalla. Isien osa-aikatyö näyttää kaikkein hankalimmalta toteuttaa. Ainoastaan noin 40 prosenttia vastaajista pitää sitä työpaikallaan erittäin tai melko helppona. Sekä miehet että naiset olivat sitä mieltä, että erilaisten perhevapaiden pitäminen kävi helpommin naisille kuin miehille. Erityisesti tämä koski pidempiä perhevapaita ja osa-aikatyötä. (Kuvio 20.3.)

Naiset arvioivat äitien ja isien pidempien perhevapaiden pidon ja osa-aikatyöhön jäämisen hieman useammin erittäin helpoksi kuin miehet. Miehillä taas oli hieman optisempi kuva siitä, kuinka helppoa – etenkin isien – on jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Vaikka vastauserot sukupuolten välillä eivät olleet suurin suurina, ne saattavat heijastella nais- ja miesvaltaisten alojen eroja suhtautumisessa perhevapaisiin. Naisvaltaisilla aloilla on yleensä jo totuttu siihen, että osa työntekijöistä on joka tapauksessa perhevapaalla. Koska miesten jääminen aina-kaan pidemmälle perhevapaalle tai osa-aikatöihin lasten hoidon vuoksi on vielä verrattain harvinaista, miesvaltaisilla aloilla tällaisia tilanteita ei ole tullut eteen yhtä usein. Aina ei kyse ole edes siitä, että asiaa sinänsä vastustettaisiin, se on vain niin uusi tilanne, ettei siihen ole osattu varautua ja luoda käytäntöjä sen osalta.

### Kuvio 20.3

Kuinka helppoa äitien ja isien on jäädä työpaikalla erilaisille perhevapaalle  
Alle 10-vuotiaiden vanhemmat, pl. "Ei sovi"-vastaukset. Työolotutkimus 2013



Valtiosektorilla (pl. yliopistot) perhevapaiden pito näyttää ongelmattomimmalta sekä naisille että miehille. Kuntasektorilla työskentelevät pitävät erityisesti pidemmille perhevapaille jäämistä helpompana kuin yksityissektorilla toimivat, oli kyse sitten naisista tai miehistä. Kaikilla työnantajasektoreilla vapaille jäämistä pidettiin joka tapauksessa helpompana naisille kuin miehille.

Tarkastelu sosioekonomisen aseman mukaan näyttää, että työntekijäammateissa työskentelevät naiset ja miehet pitävät äitien ja isien perhevapaille jäämistä vaikeampana kuin toimihenkilöammateissa työskentelevät. Ylemmät toimihenkilöt ovat useammin sitä mieltä, että heidän työpaikallaan äitien ja isien on helppo jäädä pitkälle perhevapaalle tai sairasta lasta hoitamaan, kuin alemmat toimihenkilöt. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että alemmat toimihenkilöt pitävät niin äitien jäämistä osa-aikatyöhön (64 % erittäin tai melko helppoa) kuin isien osa-aikatyötä (49 % erittäin tai melko helppoa) helpompana kuin ylemmät toimihenkilöt.

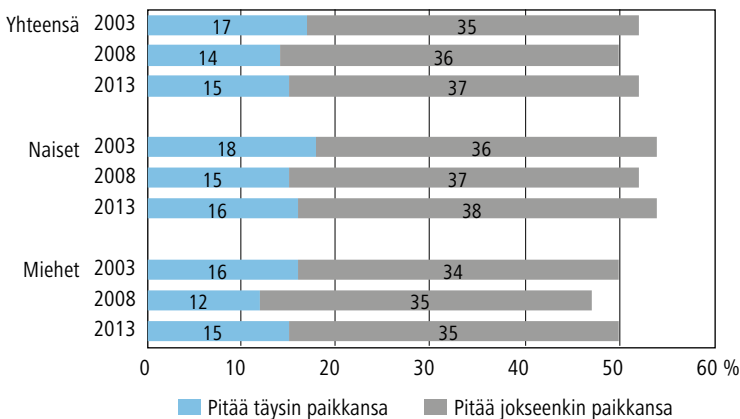
## Työn ja perheen rajat

Noin puolet palkansaajista (naiset 54 %, miehet 50 %) kertoo **ajattelevansa usein työasioita kotona tai vapaa-aikana**. Erityisesti niiden miesten osuus, joiden mielestä väite pitää täysin paikkansa, laski ensin vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta on jälleen noussut. (Kuvio 20.4) Tulos voi heijastella talouden suhdanteita. Vuoden 2008 alun noususuhdanteessa työasiat ja työtilanne eivät stressanneet vapaa-ajalla samassa määrin kuin silloin, kun työpaikan ilmapiiri ja koko työllisyystilanne on epävarmempi.

Työasioiden ajattelu vapaa-aikana liittyy ennen kaikkea ylempiin toimihenkilöammatteihin, joissa työskentelevistä 29 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, ja valtaosa (72 %) ainakin jokseenkin samaa mieltä. Esimerkiksi työntekijöistä vain seitsemän prosenttia yhtyy väitteeseen täysin, ja reilu kol-

**Kuvio 20.4**

Ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-aikana  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



mannes (36 %) on vähintään jokseenkin samaa mieltä. Osuudet ovat nousseet vuodesta 2008 kuitenkin kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Mielenkiintoista kyllä, työasioiden ajatteleminen vapaa-ajalla on jotakuinkin yhtä yleistä kaikilla työnantajasektoreilla.

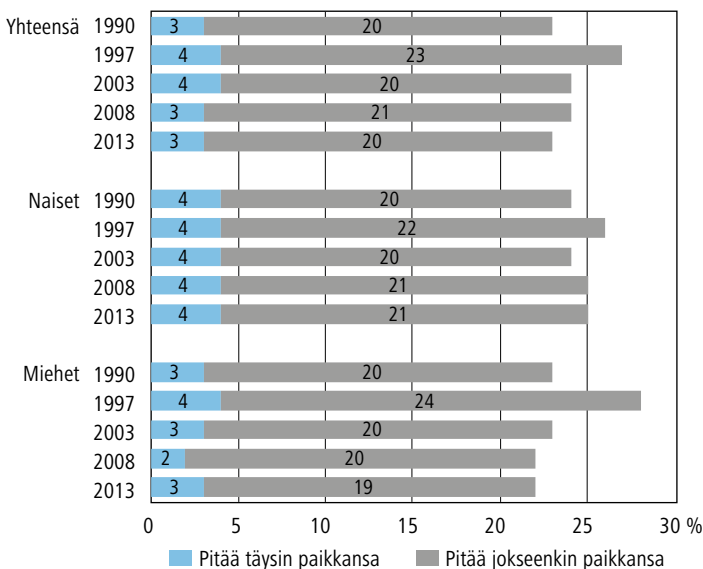
Varsin harvan palkansaajan (naiset 6 %, miehet 5 %) on vaikea keskittyä töihinsä kotiasioiden vuoksi, eikä tässä suhteessa ole vuosien mittaan tapahtunut juurikaan muutosta. Keskittymisvaikeudet liittyvät miehillä lähinnä alle kouluikäisiin lapsiin, naisilla lapsiin ylipäänsä. Alle kouluikäisten lasten isistä 10 prosentilla on joskus vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden vuoksi, mutta tätä vanhempien lasten isillä osuus ei ole juuri sen suurempi kuin lapsettomillakaan miehillä (4–5 %). Naisilla se, että kotitaloudessa on ylipäänsä alle 18-vuotiaita lapsia, haittaa välillä työasioihin keskittymistä. Näillä naisilla osuus on 8–10 prosenttia nuorimman lapsen iästä riippuen, kun vastaava osuus lapsettomilla naisilla on viisi prosenttia. Työnantajasektorin suhteen ei ole eroa. Työntekijäsemassa olevia naisia kotiasiat kuitenkin häiritsevät hieman yleisemmin (9 %) kuin muita naisia (6 %).

**Kotiasioita tuntee ansiotyön vuoksi laiminlyövänsä** noin joka neljäs palkansaaja. Osuus on pysynyt samalla tasolla vuodesta toiseen lukuun ottamatta vuotta 1997, jolloin näin kokevien osuus nousi poikkeuksellisen suureksi. Tuolloin Suomi toipui lamasta, talouskasvu oli nopeaa ja ylityötä tehtiin paljon. (Kuvio 20.5) Laiminlyönnin tunteet ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille, joista 31 prosenttia (naiset 34 %, miehet 28 %) kokee niitä. Alemmista toimihenkilöistä niitä kokee noin viidennes (naiset 20 %, miehet 19 %), työntekijäsemassa olevista naisista 24 prosenttia ja miehistä 20 prosenttia.

### Kuvio 20.5

Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi.

Työolotutkimukset 1990–2013



Lapsettomat kokevat laiminlyönnin tunteita harvemmin (naiset 19 %, miehet 17 %) kuin lasten vanhemmat. Isillä laiminlyönnin tunteet vähenevät lasten kasvaessa: alle kolmivuotiaiden isillä osuus on 37 prosenttia, 3–6 -vuotiaiden isillä 28 prosenttia ja yli 12-vuotiaiden isillä enää neljännes (25 %). Naisten joukossa 3–6-vuotiaiden äidit kokevat eniten laiminlyönnin tunteita (41 %), siis jopa enemmän kuin alle kolmivuotiaiden äidit (36 %). Kouluikäisten lasten äideillä osuus laskee noin 30 prosenttiin. Hankalimmillaan sosioekonomisen aseman ja lapsen iän yhdistelmä on siis ylemmillä toimihenkilönaisilla, joilla on 3–6 -vuotiaita lapsia: heistä 52 prosenttia tuntee laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi. Vastaavassa asemassa olevista isistä näin tuntee 31 prosenttia.

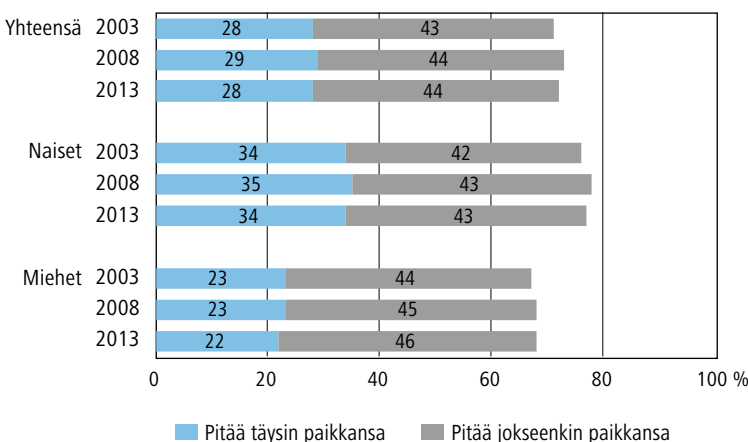
Valtaosa palkansaajavanhemmista (naiset 80 %, miehet 71 %) on kuitenkin sitä mieltä, että **jaksaa paremmin lasten kanssa kun käy myös työssä**. Näin kokevien osuudet ovat jatkuvasti nousseet 2000-luvulla. (Kuvio 20.6.) Tässä tarkastelussa on poistettu ”ei sovi”- vastaukset, joita on valinnut kaikkina tutkimuskertoina viisi–kuusi prosenttia alle 18-vuotiaiden vanhemmista – he ovat lähinnä isojen teini-ikäisten vanhempia tai äitiys- tai vanhempainlomalla.

Miesten sosioekonominen asema ei juurikaan vaikuta tunteen yleisyyteen, mutta naisten parissa sillä on selkeä yhteys: ylemmistä toimihenkilöäideistä 84 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 79 prosenttia ja työntekijöistä 74 prosenttia on väitteen kanssa yhtä mieltä. Alle kolmivuotiaiden lasten äidit (85 %) ovat tätä mieltä yleisemmin kuin 3–6-vuotiaiden tai kouluikäisten lasten äidit (79 %). Alle 3-vuotiaiden lasten äitien vastauksia selittää osaltaan se, että tämänikäisten lasten äideillä on oli vuonna 2013 mahdollisuus olla kotona hoitovapaalla, ja moni heistä käyttikin tätä mahdollisuutta. Työelämään jo tässä vaiheessa palanneet äidit ovat siis jossain määrin valikoitunutta joukkoa. He ovat keskimäärin koulutetumpia ja kenties myös työorientoituneempia.

Vuoden 2013 lomakkeelle lisättiin uusia väittämiä perheen ja työn läikkymisestä toistensa alueille sekä myönteisessä että kielteisessä mielessä. Puolison ja/ tai lasten kanssa asuville vastaajille esitettiin muun muassa väite ”**Perheen kans-**

### Kuvio 20.6

”Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös työssä”  
Työolotutkimus 2008, 2008 ja 2013



sa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni niin paljon kuin haluaisin”. Hyvin harva (naiset 3 %, miehet 2 %) koki tai ainakaan myönsi, että väite pitäisi hänen osaltaan paikkansa. Lapsettomassa liitossa elävistä aineiston vastaajista vain prosentti katsoi perheen kanssa vietetyn ajan estävän työlle omistautumista. Sen sijaan naisilla erityisesti 3–6-vuotiaiden lasten äidit (10 %) sekä alle 3-vuotiaiden lasten äidit (6 %) kokivat väitteen pitävän paikkansa yleisemmin kuin kouluikäisten lasten äidit. Miehillä kyse on erityisesti alle 3-vuotiaiden isistä (7 %). Ikäryhmittäin erottuvat erityisesti 35–44-vuotiaat (naiset 5 %, miehet 4 %) ruuhkavuosiensa elävät palkansaajat, jossain määrin myös 25–34 vuotiaat (naiset ja miehet 3 %). Yleisintä kokemus on ylemmille toimihenkilöille (naiset 6 %, miehet 4 %), kun osuus muissa sosioekonomisissa ryhmissä jää prosenttiin tai kahteen. Ainoa työnantajasektoreiden välinen selvä ero koskee yliopistoja, joissa työskentelevistä miehistä viisi ja naisista kahdeksan prosenttia haluaisi panna työhönsä enemmän kuin perheen vuoksi on mahdollista.

Lisäksi perheellisille esitettiin väite ”**Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä**”. Tätä ei tohtinut kieltää juuri kukaan, kun tilastohaastattelija sitä kysyi. Jotain eroa sentään syntyy, kun tarkastellaan vain ”pitää täysin paikkansa” -vastanneita. Miehistä 52 prosenttia sanoi väitteen pitävän täysin paikkansa ja yhteensä 92 prosentin mielestä se piti vähintään jokseenkin paikkansa. Naisilla vastaavat luvut ovat 57 ja 94 prosenttia.

Tyytyväisyys perhe-elämään ei liity vain lapsiin toisin kuin edellinen väite. Lapsettomassa liitossa elävistä naisista 55 ja miehistä 52 prosenttia sanoo väittämän pitävän täysin paikkansa. Alle kouluikäisten lasten äidit ovat tätä mieltä kuitenkin hieman yleisemmin (alle 3-vuotiaiden äidit 61 %, 3–6-vuotiaiden äidit 63 %) kuin 7–11-vuotiaiden koululaisten äidit (59 %). Lieneekö teini-ikäen liittyvien myllerrysten syytä se, että 12–17-vuotiaiden äideistä ”ainoastaan” 49 prosenttia pitää väitettä täysin paikkansa pitävänä. Alle 12-vuotiaiden lasten isillä osuus liikkuu 53–55 prosentissa ja niin ikään laskee 12–17-vuotiaiden murkujen isillä 45 prosenttiin.

Naisilla on selvä yhteys sosioekonomiseen asemaan niin, että yleisimmin perheestä katsovat saavansa voimaa työelämään ylemmät toimihenkilönaiset (62 %), seuraavaksi eniten alemmat toimihenkilönaiset (55 %) ja vähiten työntekijäasemassa työskentelevät (47 %). Miehillä ylemmät ja alemmat toimihenkilöt eivät eroa toisistaan (54 %), mutta eroa syntyy työntekijöihin verrattuna (48 %). Samaan tapaan miehillä valtio- ja kuntasektorilla työskentelevät eivät eroa toisistaan (57 %), mutta yksityissektorin miehet jäävät näistä luvuista kauemmas (50 %). Yliopistoilla työskentelevillä osuus nousee 64 prosenttiin. Naisia työnantajasektori ei erottele yhtä selvästi. Osuudet ovat suurimmat kuntasektorilla ja yliopistoilla (58 %), mutta valtio- (55 %) tai yksityissektorinkaan (53 %) palkansaajat eivät jää kovin kauas tästä.

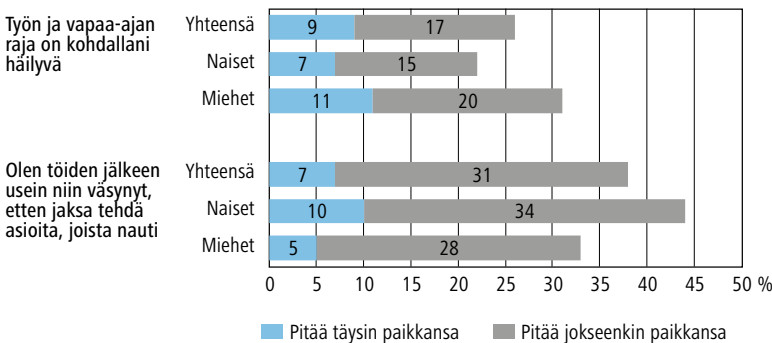
Vuoden 2013 lomake sisälsi työn ja muun elämän tasapainoa koskien myös sellaisia uusia väitteitä, jotka esitettiin kaikille eikä vain perheellisille vastaajille. Eräs näistä oli ”**Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin**”. Selvästi useampi nainen (43 % pitää täysin tai jokseenkin paikkansa) kuin mies (33 %) tunnistaa tästä itsensä (kuvio 20.7). Tunne on yleisempi työntekijäasemassa oleville (naiset 50 %, miehet 37 %) kuin alempina toimihenkilöinä (naiset 42 %, miehet 29 %) tai ylempinä toimihenkilöinä (naiset 41 %,

miehet 31 %) työskentelevillä. Naisten vastaukset eivät juurikaan eroa työnantajasektoreittain, mutta yksityissektorilla työskentelevillä miehillä kokemus on selvästi yleisempi (35%) kuin budjettivaltion (26 %) tai kuntasektorin (30 %) miehillä.

Vajaa kolmannes miehistä (30 %) ja vajaa neljännes (24 %) naisista oli sitä mieltä, että **työn ja vapaa-ajan raja on heidän kohdallaan häilyvä**. Miehistä 12 ja naisista kahdeksan prosenttia sanoin väitteen pitävän täysin paikkansa. Lapsettomat miehet olivat onnistuneet pitämään rajan selkeämpänä (27 %) kuin muut. Naisista kuitenkin alle 3-vuotiaiden äideillä raja hämärtyi vielä harvemmin (19 %) kuin lapsettomilla naisilla (21 %). Yli 3-vuotiaiden äideillä osuudet olivat suurempia nuorimman lapsen ikään katsomatta (26–28 %). Kokemus työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä oli yleisin 35–44-vuotiaille (miehet 35 %, naiset 28 %) sekä ylemmille toimihenkilöille (naiset 42 %, miehet 47 %). Naisia työnantajasektori ei erottele tässä suhteessa lainkaan lukuun ottamatta yliopistolla työskenteleviä, joilla osuus oli huomattavan korkea (54 %). Myös miehillä yliopistolla työskentelevät erottuivat ylitse muiden (61 %), kun taas valtion palkansaajat jäivät tästä kauas (22 %). Kunta- (31 %) ja yksityissektorilla (30 %) työskentelevillä miehillä osuus oli keskitasoa, vajaa kolmannes.

### Kuvio 20.7

Työn ja vapaa-ajan rajat.  
Työolotutkimus 2013



### Mielipide puolison työnteon määrästä

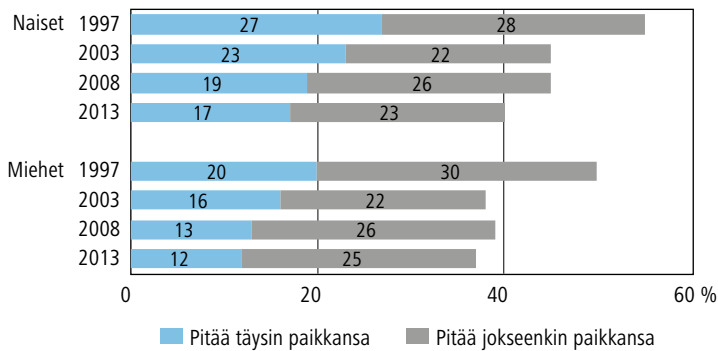
Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1997 vastaajan **mielipidettä puolison työnteon määrästä**. Vastaavasti on kysytty myös sitä, mitä vastaaja arvioi puolisonsa ajattelevan omasta työmäärästään. Näyttää siltä, että 2000-luvun palkansaajat ovat – ainakin puolisoidensa mielestä – höllentäneet ylenpalttista työmäärää sitten 1990-luvun lopun nousukauden. Vuonna 2013 naisista 40 ja miehistä 37 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän puolisonsa puursi liikaa töissä. Edellisellä kerralla vastaavat osuudet olivat 45 ja 39 prosenttia (kuvio 20.8)



**Kuvio 20.8**

"Puolisoni tekee liikaa töitä".

Palkansaajat, joilla työllinen puoliso, Työolotutkimukset 1997–2013



Miesten mielestä heidän työlliset vaimonsa tekevät liikaa töitä yleisimmin silloin, kun perheen kuopus on jo vähintään 12-vuotias (47 %) tai perheessä ei ole lainkaan alle 18-vuotiaita lapsia (41 %). Harvimminkin tätä mieltä ovat ne alle kolmivuotiaiden isät, joiden vaimo on työelämässä (22 %).

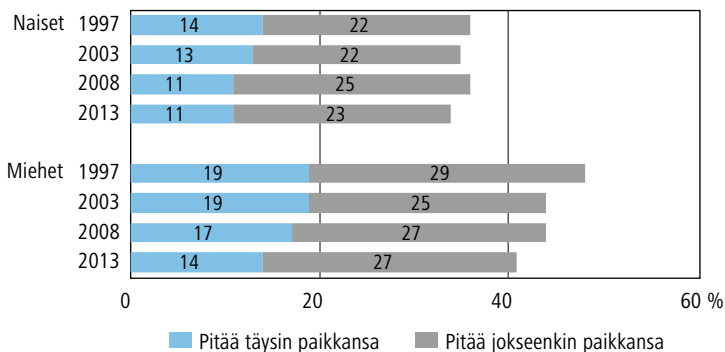
Naisten vastaukset ovat muuttuneet mielenkiintoisella tavalla edellisestä. Vuonna 2008 alle kolmivuotiaiden äidit pitivät puolison työntekoa liiallisena lähes yhtä usein (47 %) kuin teini-ikäisten lasten äidit (49 %) ja jopa hieman useammin kuin vaimot niissä perheissä, missä kotona ei asu alle 18-vuotiaita lapsia (45 %). Vuonna 2013 alle kouluikäisten lasten äidit ovat muita harvemmin (37–36 %) sitä mieltä, että puoliso tekee liikaa töitä. Osuus on suurin pienten koululaisten äideillä (46 %), 41 prosenttia teini-ikäisten äideillä ja 40 prosenttia naisilla, joiden kotona ei asu alle 18-vuotiaita lapsia.

Muutos väittämässä ”Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä” on ollut pienempi, mutta samansuuntainen. Vastaajataan eivät enää paiski töitä puolisoistaan mielestä samaan kohtuuttomaan tahtiin kuin ennen. Oman puolisonsa mielestä liikaa töitä arvelee tekevänsä naisista 34 prosenttia (36 % vuonna 2008)

**Kuvio 20.9**

"Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä".

Työolotutkimukset 1997–2013



ja miehistä 41 prosenttia (44 % vuonna 2008). Ylemmät toimihenkilöt arvelevat asian olevan näin (naiset 48 %, miehet 46 %) muita palkansaajia yleisemmin.

## Kotityöt

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

Miehet ovat vähän kerrassaan lisänneet panostustaan kotitöissä, ja viimeisen viiden vuoden aikana palkansaajien perheissä näyttää tapahtuneen aimo harppaus kohti tasaisempaa työnjakoa. Sekä naiset että miehet arvioivat aiempaa selvästi harvemmin, että vaimo tekee paljon enemmän kotitöitä kuin mies, ja molemmat sukupuolet ovat selvästi useammin sitä mieltä, että kotitöitä tehdään jotakuinkin yhtä paljon. Osittain tulokseen voi vaikuttaa se, että suuria ikäluokkia on poistunut työelämästä vuosien 2008–2013 välillä, ja juuri näissä ikäluokissa kotitöiden jako oli epätasaisempaa kuin nuorimmissa.

Vaikka naisilla ja miehillä onkin perinteisesti hieman eriävät käsitykset siitä, miten työnjako on todella toteutunut, molempien vastaukset kertovat, yhtä kaikki, samasta suuntauksesta kohti tasaisempaa kotitöiden jakoa. Tästä myönteisestä kehityksestä huolimatta naiset tekevät edelleen suurimman osan koti- töistä valtaosassa perheitä. On edelleen hyvin harvinaista, että mies tekee koti- töistä suurimman osan. (Taulukko 20.3.)

Yksittäisistä kotitöistä **lastenhoito ja lasten kanssa leikkiminen** sekä erityisesti **lasten kuljetukset hoitoon, kouluun ja harrastuksiin** ovat alueita, joissa tasajako puolisoitten kesken on ollut toteutunut varsin hyvin. Tarkastelu rajataan seuraavaksi vain niihin perheisiin, joissa molemmat vanhemmat ovat kokoaikatyössä – toisin sanoen pois lukien ne perheet, joissa toinen vanhempi on osa-aikatyössä,

### Taulukko 20.3

Kotitöistä huolehtiminen.

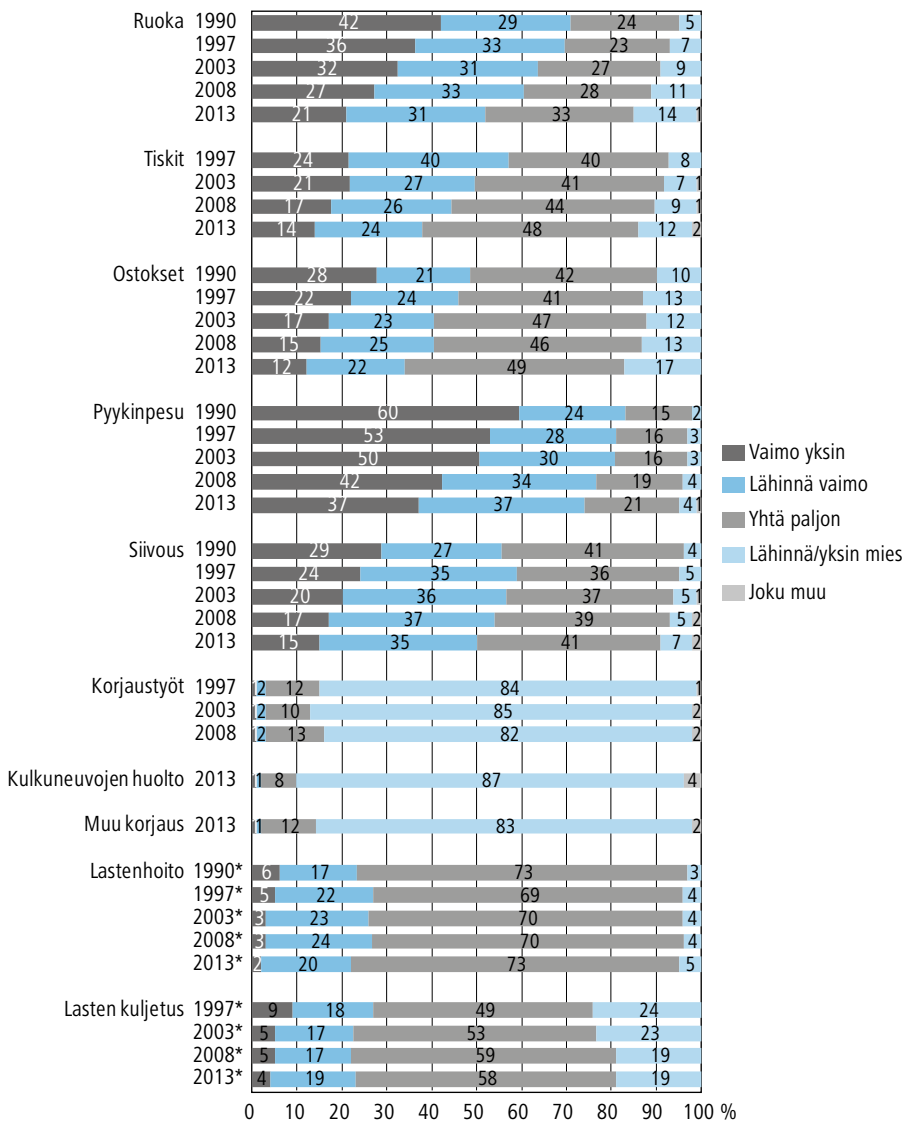
Palkansaajat sukupuolen mukaan. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008

	Yhteensä					Naiset					Miehet				
	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013	1990	1997	2003	2008	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	41	37	34	30	23	43	37	38	35	27	39	37	30	23	19
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	29	28	27	29	27	26	27	25	24	25	32	30	30	34	29
Puolisot tekevät saman verran	26	27	31	33	41	28	30	31	34	40	24	24	30	32	42
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	4	4	5	6	2	4	4	5	6	2	5	5	5	7
Mies tekee paljon enemmän	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	5	4	5	4

perhevapaalla tai esimerkiksi työtön – ja lapset ovat siinä iässä, että heitä täytyy vielä kuljettaa. Näistä perheistä 61 prosentissa vanhemmat jakavat kuljetukset tasan, kun 20 prosentissa perheitä päävastuussa on äiti ja 19 prosentissa isä. Perheissä, joissa puoliset ovat kokoaikatyössä ja lapsia vielä ”hoidetaan”, 76 prosenttia kertoo vastuun jakautuvan vanhempien kesken tasan, 20 prosenttia nimeää päävastuulliseksi äidin ja viisi prosenttia isän. Erityisesti nuoret isät kunnostautuvat: kahden kokoaikatyössä käyvän vanhemman perheissä 88 prosenttia alle

**Kuvio 20.10**

Kotitöiden jakautuminen.  
Työolotutkimukset 1990–2013



\* Jos alle 18-vuotiaita lapsia, pl. ”ei sovi”-vastaukset.

35-vuotiaista isistä katsoo, että vastuu lastenhoidosta jakautuu puolison kanssa tasan (pl. ”ei sovi” -vastaukset). Nämä osuudet eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2008.

Roolijako on säilynyt perinteisimpänä yhtäältä pyykinpesun ja ruoanlaiton sekä toisaalta kodin korjaustöiden suhteen. Tosin näistä kahdessa ensimmäisessä on myös tapahtunut pientä kehitystä kohti tasapuolisempaa jakoa. (Kuvio 20.9.)

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

### Ajankäytön ristiriidat

Kysymys ajankäytön ristiriidoista tarjoaa mielenkiintoisia tuloksia. Hieman suurempi osa kumppanin kanssa asuvista palkansaajista on 2000-luvulla kertonut kokevansa **ajankäytön ristiriitoja tai taistelevansa paljon ajankäytöstään** (52 % v. 2013) kuin onnistuvansa sovitteluun työaikansa, kotityöt ja oman ajankäytönsä sopuisasti (46 % vuonna 2013).

Ajankäytön ristiriidat ovat tavallisempia lapsiperheissä kuin niissä, joissa ei alle 18-vuotiaista jälkikasvua vielä tai enää ole. Lapsettomilla pariskunnilla ristiriitojen yleisyyteen vaikuttaa pariskunnan ikä. Lapsettomista alle 35-vuotiaista vastaajista vajaa 40 prosenttia kertoo kykenevänsä sovitteluun ajankäyttönsä puolison kanssa sopuisasti, yli puolet riitelee siitä silloin tällöin ja nelisen prosenttia taistelee paljon ajasta. Pari prosenttia kertoo, että riitoja on ollut aiemmin muttei enää. Vähintään 55-vuotiaiden lapsettomien vastaajien joukossa sen sijaan kaksi kolmesta (66 %) kertoo ajankäytöstä sopimisen sujuvan sopuisasti, vajaa kolmannes (30 %) riitelee silloin tällöin ja prosentti paljonkin; viisi prosenttia kertoo, että ristiriitoja on ollut aiemmin muttei enää. Särmit joko hioutuvat ja kompromissi löytyy iän ja yhteisten vuosien myötä tai sitten riitaisimmat pariskunnat ovat tuossa vaiheessa jo eronneet.

#### Taulukko 20.4

Kotitöistä huolehtiminen.

Palkansaajat sukupuolen mukaan. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008

	Yhteensä	Ajat sovittellaan sopuisasti	Ristiriitoja silloin tällöin / paljon	Ristiriitoja aiemmin, ei enää
	%	%	%	%
Yhteensä	100	46	52	2
Ei lapsia	100	55	42	3
Alle 3-v	100	29	70	1
3– 6 v.	100	31	68	1
7–11 v.	100	35	64	2
12–17 v.	100	41	56	3

## Huolenpitolastat

Varsin monella palkansaajalla on **huolenpitolastat myös oman kotitalouden ulkopuolisista aikuisista tai lapsista**. Tällaisia lastat on yhteensä 45 prosentilla palkansaajista ilman että sukupuolten välillä olisi merkittävää eroa: naisilla osuus on 46 prosenttia ja miehillä 43 prosenttia. Osaudet ovat kasvaneet molemmilla sukupuolilla, sillä vuonna 2008 osuus oli naisilla 41 ja miehillä 39 prosenttia. Kasvu johtuu pääosin siitä, että aikuisista huolenpitolastat kantavien osuus on noussut viidessä vuodessa 35 prosentista 39 prosenttiin, joskin myös kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtivien osuus on sekin noussut prosenttiyksiköllä 16 prosenttiin. Aikuisista huolehtivien osuus on sama naisilla ja miehillä, mutta naisilla on useammin huolenpitolastat kotitalouden ulkopuolisista lapsista (18 %) kuin miehillä (13 %). Huolenpitolastat ovat osittain päällekkäisiä: joka kymmenennellä palkansaajalla (naiset 11 %, miehet 9 %) on kotitalouden ulkopuolella lastat sekä lapsista että aikuisista. Enää 56 prosenttia palkansaajista on kokonaan välttynyt näiltä kotitalouden ulkopuolisilta huolenpitolastatilta, kun osuus vuonna 2008 oli vielä 60 prosenttia. (Taulukot 20.5 ja 20.6.)

### Huolenpito aikuisista

#### Taulukko 20.5

Huolenpitolastat kotitalouden ulkopuolisista aikuisista palkansaajat iän mukaan.

*Työolotutkimus 2013*

	Yhteensä	Ei huolenpito-	1–9	10 tuntia tai	EOS
	%	vastuuta	tuntia/kk	enemmän/kk	%
Yhteensä	100	61	24	14	1
15–24 vuotiaat	100	65	24	10	1
25–34 vuotiaat	100	71	20	9	1
35–44 vuotiaat	100	66	23	10	–
45–54 vuotiaat	100	52	28	19	1
55–64 vuotiaat	100	59	22	18	1

#### Taulukko 20.6

Huolenpitolastat kotitalouden ulkopuolisista lapsista palkansaajat iän mukaan .

*Työolotutkimus 2013*

	Yhteensä	Ei huolenpito-	1–9	10 tuntia tai	EOS
	%	vastuuta	tuntia/kk	enemmän/kk	%
Yhteensä	100	84	7	8	1
15–24 vuotiaat	100	91	7	2	–
25–34 vuotiaat	100	92	6	2	–
35–44 vuotiaat	100	93	4	3	–
45–54 vuotiaat	100	86	6	7	1
55–64 vuotiaat	100	63	14	22	1

Nuorilla palkansaajilla on aikuisiin kohdistuvia huolenpitovastuita huomattavasti harvemmin kuin iäkkäämmillä palkansaajilla. Tämä kertonee siitä, että aikuisista huolehtimisessa kyse on varsin yleisesti nimenomaan omista tai puolison iäkkäistä vanhemmista. Jostain syystä vuoden 2013 aineiston 15–24-vuotiaista vastaajista kuitenkin varsin moni – useampi kuin 25–34-vuotiaista – kertoi huolehtivansa aikuisista. Voisiko kyse tämän ikäluokan kohdalla olla vielä elossa olevista isovanhemmista?

Ikäryhmässä 25–34-vuotiaat 29 prosentilla on näitä huolenpitovelvollisuuksia, kun seuraavassa kymmenvuotiskäryhmässä eli 35–44-vuotiailla niitä on jo reilulla kolmanneksella (34 %). Tosin vielä tälläkin ikäryhmällä huolenpidon määrä jää voittopuolisesti alle kymmenen tuntiin kuukaudessa. Huolenpitovastuuta aikuisista kantavien osuus nousee selvästi 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä. Lähes puolet (48 %) tämän ikäryhmän palkansaajista avustaa tai huolehtii aikuisista läheisistään kuukausittain, ja myös tuntimäärät kohoavat tässä ryhmässä korkeimmiksi. Useammalla kuin joka viidennellä ikäryhmän palkansaajalla huolenpitoon menee vähintään kymmenen tuntia kuukaudessa. Yli 55-vuotiailla palkansaajilla tilanne alkaa taas hieman hellittää (41 %), vaikka huolenpitoon kuluva aika – silloin kuin huolenpitoa on – pysyy tuntuvana. Vuoteen 2003 verrattuna aikuisista huolenpitovastuita tuntevien osuudet ovat nousseet parilla, kolmella prosenttiyksiköllä vähintään 45-vuotiaiden ikäryhmissä.

Viime aikoina on puhuttu niin sanotusta sandwich-sukupolvesta, jolla tarkoitetaan sitä joukkoa, jolla on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisistaan samanaikaisesti kun heidän omat lapsensa ovat vielä pieniä. Tämän joukon voisi olettaa tulevaisuudessa kasvavan entisestään, kun lapset hankitaan yhä myöhemmällä iällä ja toisaalta vanhukset elävät entistä pidempään. Vuosien 2008 ja 2013 aineistoissa tällaiseen sandwich-sukupolveen on voinut laskea kuuluvaksi noin seitsemisen prosenttia palkansaajia: heillä on alle 10-vuotiaita lapsia sekä samalla huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista. Osuus on korkeimmillaan 35–44-vuotiaiden palkansaajien joukossa, missä puristuksiin on jäänyt peräti 15 prosenttia palkansaajista.

### *Huolenpito lapsista*

Kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtimisessa kyse näyttäisi olevan ennen kaikkea lastenlapsista huolehtimisesta. Alle 45-vuotiailla näitä velvollisuuksia on vielä hyvin harvakseltaan, mutta seuraavassa kymmenvuotiskäluokassa ne alkavat lisääntyä. Vähintään 55-vuotiaista palkansaajista jo 37 prosenttia huolehtii kuukausittain kotitaloutensa ulkopuolisista lapsista. Osuus on jatkuvasti noussut, sillä vuonna 2003 se oli 29 prosenttia ja vuonna 2008 vielä 32 prosenttia. Kasvu saattaa liittyä osittain ikääntyneiden työllisyysasteiden kasvuun 2000-luvulla, kun yhä useampi isovanhempi on edelleen työelämässä. Toisin sanoen siihen, että ikäryhmässä 55–64-vuotiaat yli 60-vuotiaiden osuus on aiempaa suurempi. Jos ja kun lapsenlapsista huolehditaan, tuntimäärä nousee yleensä yli 10 tuntiin kuussa. Useampi kuin joka viides (22 %) tämänikäinen hoitaa lapsenlapsiaan enemmän kuin 10 tuntia kuukaudessa. (Taulukko 18.)

Ikääntyvien palkansaajien kasvanut huolenpito kotitalouden ulkopuolisista lapsista saa vahvistusta siitä tuloksesta, että entistä useampi pienten lasten pal-

kansaajavanhempi kertoo toisaalla **saavansa apua sukulaisilta tai tuttavilta työn ja perheen yhteensovittamiseen**. Kaksi kolmesta (65 %) alle 3-vuotiaiden lasten palkansaajaäideistä kertoo saavansa ulkopuolista apua vuonna 2013, kun 10 vuotta aiemmin osuus oli vielä 56 prosenttia. Alle 3-vuotiaiden lasten isillä osuus on noussut vastaavana aikana 55 prosentista 69 prosenttiin. Tuntuvimmin avun saanti on lisääntynyt juuri näissä aivan pienten lasten perheissä, joskin apua saavien osuudet ovat kasvaneet myös niissä perheissä, joissa lapset ovat tätä vanhempia. Kaiken kaikkiaan apua saavien osuus on kuitenkin sitä pienempi, mitä vanhempia perheen kuopukset ovat ja mitä iäkkäämpiä vanhemmat itse ovat. Perheissä, joissa kuopuksetkin ovat vähintään 12-vuotiaita, apua kertoo saavansa enää 24 prosenttia isistä ja 31 prosenttia äideistä – tosin 14–15 prosenttia ei pitäne asiaa enää edes ajankohtaisena, koska valitsee ”ei sovi”-vastauksen. (Taulukko 20.7)

### Taulukko 20.7

”Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu”.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013

Lasten ikä	Pitää täysin paikkansa			Pitää jokseenkin paikkansa			Ei pidä juurikaan/lainkaan paikkaansa			Ei sovi		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Alle 3-v	22	30	28	28	34	40	45	31	29	5	5	3
3– 6 v.	24	26	26	29	28	35	46	44	38	1	2	1
7–11 v.	18	19	21	22	27	27	54	51	49	5	3	3
12–17 v.	4	7	8	12	15	20	59	58	58	25	20	14

### Huolenpitovastuiden kuormittavuus

Osalle palkansaajia kasautuu kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita samanaikaisesti sekä lapsista että aikuisista. Tyypillisimmillään tähän tilanteeseen on joutunut hiljattain omista ”ruuhkavuosistaan” selvinnyt yli viisikymppinen naispalkansaaja, jonka omat lapset ovat muuttaneet jo kotoa, mutta jota odottaa jo ”iltaruuhka” sekä ikääntyneiden, apua tarvitsevien omaisten että pienten lastenlasten muodossa. Vähintään 55-vuotiaista naisista 61 prosentilla (54 % vuonna 2008) on vastuita joko lapsista tai aikuisista taikka parhaassa tapauksessa molemmista: 21 prosenttia kantaa vastuuta vain aikuisista, 21 prosenttia vain lapsista, mutta 20 prosenttia molemmista. Samanikäisistä miehistäkin yli puolella (56 %) on huolenpitovastuita: 24 prosentilla vain aikuisista, 14 prosentilla vain lapsista ja 18 prosentilla molemmista.

Toisaalta on hätiköityä olettaa, että kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut koettaisiin aina, tai edes voittopuolisesti, vain rasitteeksi. Hoitovastuistaan kertoville palkansaajille esitettiinkin väite ”**Työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavat kohdallani kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut**”. Reilu kymmenennes (13 %) vastaaja koki väitteen pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa, mutta 59 prosenttia oli sitä mieltä, ettei se heidän kohdallaan pitänyt lainkaan paikkaansa. Kuormittavuuden kokemus on kuitenkin hieman kasvanut, samaan tahtiin kuin hoitovastuut ylipäänsä. Vuonna 2008 vastaavat osuudet olivat 10

prosenttia (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa) ja 64 prosenttia (ei pidä lainkaan paikkaansa).

Suurimmillaan rasittuneiden osuus oli ikäryhmässä 45–54-vuotiaat (15 %) sekä 55–64-vuotiaat (14 %), samoin kuin heidän joukossaan, joilla oli huolenpitovastuita samanaikaisesti sekä aikuisista että lapsista (17 %). Aikuisista huolehtimisen rasittavuus kasvaa suoraan suhteessa siihen, kuinka paljon aikaa huolenpito vie. Alle 10 tuntia kuukaudessa rasittaa vielä varsin harvaa (7 %) tilanteeseen joutunutta, mutta kun huolenpitoon kuluu kuukaudessa yli 10, kuormittuneiden osuus nousee 27 prosenttiin.

Lapsista huolehtimista ei koeta aivan yhtä kuormittavaksi – lastenlasten kanssa seurustelu lienee monelle aivan tervetullutta. Alle 10 tuntia kuukaudessa kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtivista seitsemän prosenttia kokee tilanteen kuormittavana, ja yli 10 tuntia huolehtivista näin kokee 18 prosenttia.



## 21 Palkkaus

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

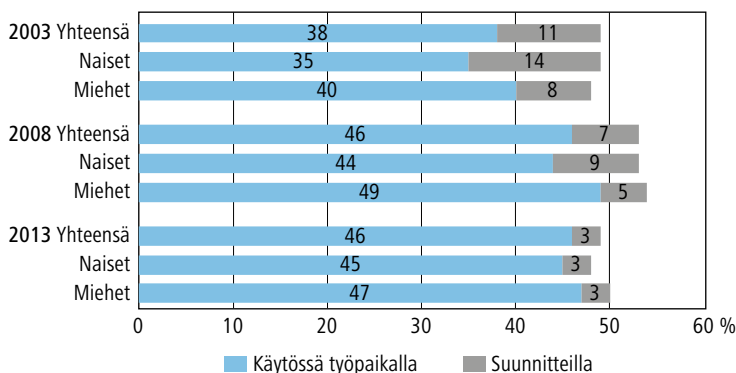
Tässä luvussa esitellään paitsi koulutuksen ja sukupuolen mukaisia palkkaeroja myös eräitä tietoja palkan koostumuksesta, määräytymisestä ja tulospalkkioiden saamisesta, jotka liitettiin uusina kysymyksiä mukaan vuoden 2003 tutkimukseen ja jotka on siitä lähtien toistettu. Lisäksi tässä luvussa käsitellään kysymyksiä esimiehen kanssa käydyistä palkkakeskusteluista sekä jo pidempään työolotutkimuksissa mukana ollutta kysymystä palkan koetusta oikeudenmukaisuudesta.

Kuvioissa 21.1 ja 21.2 on kuvattuna vastaukset kysymyksiin, perustuuko vastaajan oma palkkausjärjestelmä yhtäältä **työn vaativuuden arviointiin** ja toisaalta **henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin**. Kummassakin kysymyksessä tiedusteltiin myös niiltä, joilla ei näitä uusia palkkauksen osia ollut käytössä, oliko sellainen järjestelmä suunnitteilla. Haastattelijoiden ohjeissa on vielä tarkemmin eritelty, mitä näillä järjestelmillä karkeasti ottaen tarkoitetaan. Työpaikoillahan on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä, joista kuitenkin nämä kaksi elementtiä lienee mahdollista tunnistaa.

**Työn vaativuuden arviointiin** perustuvaa palkkausta käytetään vastausten mukaan jo varsin monella työpaikalla. Siitä kertoo 46 prosenttia palkansaajista, miehet hieman useammin (47 %) kuin naiset (45 %). Toisaalta kolme prosenttia palkansaajista sanoo tällaisen järjestelmän olevan suunnitteilla, ja tämä koskee yhtä paljon naisia kuin miehiä. Kuviosta 21.1 näkyy, että työn vaativuuteen

**Kuvio 21.1**

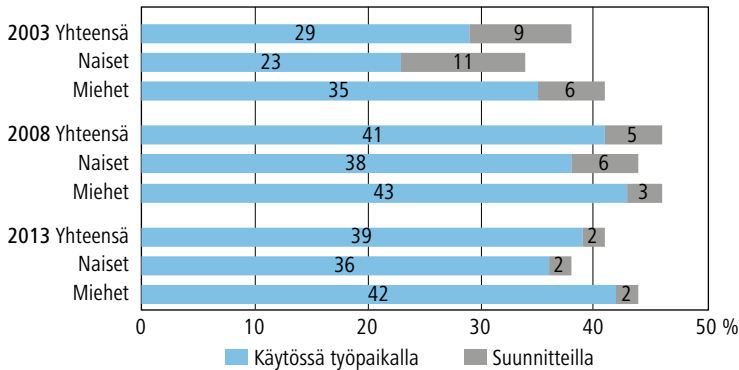
Työn vaativuuden arviointi palkkauksessa.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



**Kuvio 21.2**

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi.

Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



perustuvat palkkausjärjestelmät ovat selkeästi yleistyneet 2000-luvun alusta ja siitä eteenpäin niitä on ollut myös suunnitteilla varsin paljon: 11 prosenttia palkansaajista vuonna 2003 ja 7 prosenttia vuonna 2008 sanoo vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän olevan suunnitteilla. Uusimmassa tutkimuksessa syksyllä 2013 työn vaativuuteen perustuvien palkkausten yleistyminen näyttäisi pysähtyneen, sillä käytössä niitä on yhtä monella palkansaajalla kuin edellisellä tutkimuskerralla (46 %), mutta suunnitelmissa taas aiempaa vähemmän (3 %).

Toistaiseksi vaativuuden arviointijärjestelmät näyttäisivät keskittyvän korkeaa koulutusta vaativiin tehtäviin (54 %). Ero on varsin huomattava vain perusasteen koulutukseen (31 %) verrattuna. Ensimmäiseen tutkimuskertaan (2003) verrattuna vaativuuden arviointi on yleistynyt juuri korkeasti koulutetuilla, sillä heillä muutos on 43 prosentista nykyiseen 54 prosenttiin, kun vain perusasteen suorittaneilla osuus on pysynyt lähes samassa, eli 31–33 prosentissa.

Työnantajista valtio on kaikkein eniten lisännyt työn vaativuuden arviointia kasvun ollessa 46 prosentista 91 prosenttiin, tosin nyt yliopistot (88 %) pois lukiin. Myös kuntasektorilla on kasvua: 28 prosentista 47 prosenttiin. Yksityinen sektori sen sijaan on entisellä tasolla (41 %) kaikkina kolmena tutkimuskertana. Yksityisessä sektorissa erottuvat tässä suhteessa ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset (49 %) pelkästään kotimaassa toimivista (37 %). Toimipaikan koon mukaan suuret, yli 200 henkeä käsittävät työpaikat ovat tyypillisimmin sellaisia, joissa työn vaativuuden arviointijärjestelmiä on sovellettu, nyt jo yli 60-prosenttisesti. Yli 500 hengen työpaikoissa niitä on käytössä jo yli 70 prosenttisesti.

Ammateista on vaikea löytää selviä eroja, mutta opetusalan ammateissa vaativuusarviointin käyttö kasvoi 14 prosentista 39 prosenttiin vuodesta 2003 vuoteen 2008. Uuden ammattiluokituksen mukaisessa ryhmässä ”opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat” vastaava osuus on uusien, vuoden 2013 tulosten mukaan jo 45 prosenttia.

**Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia** sovellettiin vuoden 2003 tutkimuksen mukaan vielä varsin vähän: Se oli käytössä 29 prosentilla palkansaajia. Vuoden 2008 tutkimuksessa osuus oli kasvanut jo 41 prosenttiin. Henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi on kuitenkin hieman vähentynyt sen jälkeen, sillä vuo-

den 2013 tutkimuksessa osuus oli palkansaajista 39 prosenttia. Tällaisen arvioinnin käyttöönotosta on myös yhä vähemmän suunnitelmia, sillä osuus on pienentynyt ensin 9 prosentista 5 prosenttiin ja viimeisimmän tutkimuksen 2 prosenttiin.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia tapahtuu paljolti samoilla aloilla ja tehtävätasoilla kuin vaativuuden arviointiakin, ovathan nämä kaksi usein saman järjestelmän eri osia. Tämäkin on tyypillisempää miesten työssä (42 %) kuin naisten työssä (36 %). Taustalla on todennäköisesti se vaikeus, mikä naisille tyypillisen ihmissuhdetyön arvioimiseen liittyy: määrällisiä suorituksia ei oikeastaan voi olla olemassa.

Sektoreittain suurin ero on valtion (86 %, yliopistoissa sama) ja muiden sektoreiden välillä (kunnat 33 % ja yksityinen sektori 36 %). Valtiosektorin huimaa prosenttia henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa selittää siellä systemaattisesti läpiviedyt palkkausjärjestelmien uudistukset. Osuus onkin yli kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa (41 vs. 86 %). Kunnissa kasvu on ollut suhteellisesti yhtä nopeaa (14 vs. 33 %). Yksityisellä sektorilla taas osuus ei juurikaan ole kasvanut (33 vs. 36 %).

Yksityisellä sektorilla on jälleen suuri ero ulkomaisten (48 %) ja kotimaisten (32 %) yritysten välillä. On kuitenkin huomattava, että edelliseen tutkimuskertaan verrattuna ulkomaiset ja kotimaiset yritykset ovat lähentyneet toisiaan tässä suhteessa. Toimipaikkojen koon mukaan yli 200 hengen toimipaikat soveltavat selvästi enemmän (yli 50 %) henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuin alle 10 hengen toimipaikat (27 %).

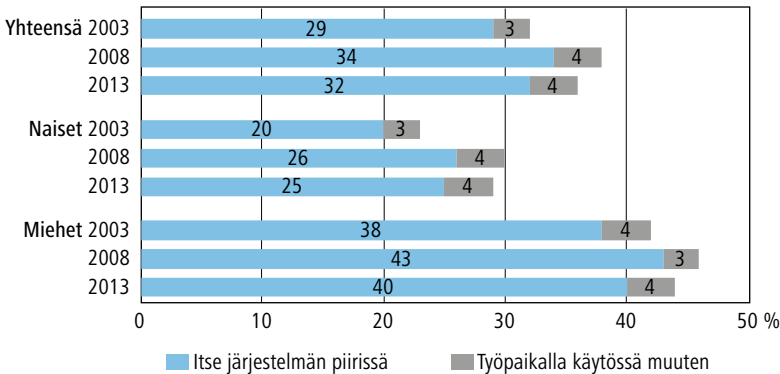
Henkilökohtaisen onnistumisen arviointia sovelletaan selvästi enemmän korkeasti koulutettuihin (46 %) kuin vain perusasteen suorittaneisiin (28 %) palkansaajiin. Ammateittain tämä näkyy siinä, että esimerkiksi tekniikan erityisasiantuntijoilla osuus on korkea (55 %), samoin liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilla (62 %), mutta esimerkiksi kuljetustyöntekijöillä (18 %) ja siivoojilla (22 %) alhainen. Toisaalta valtion ja kuntien tullessa voimakkaasti mukaan tällaiseen arviointiin opetustyö (36 %) ja terveydenhoitoala (35 %) ovat aloja, joilla tällainen arviointi on lisääntynyt selvästi 10 vuoden aikana.

Kolmantena palkan elementtinä on työolotutkimuksessa selvitetty **tulospalkkioita**. Tästä on montakin kysymystä, joissa selvitetään tulospalkkausjärjestelmän käyttöä työpaikalla, omaa kuulumista sen piiriin, mille ryhmille tulospalkkaa maksetaan, oliko saanut palkkioita edelliseltä vuodelta ja kuinka paljon, sekä missä määrin voi itse työllään vaikuttaa palkkioiden saamiseen. Kaikista palkansaajista 36 prosenttia sanoo järjestelmää sovellettavan omalla työpaikallaan ja 32 prosenttia kertoo itse kuuluvansa sen piiriin. (Kuvio 21.3.) Tässä on erittäin selvä ero naisten ja miesten välillä, sillä miesten työpaikoilla sovelletaan 44-prosenttisesti järjestelmää (itse piirissä 40 %), kun naisten työpaikoilla vastaavat osuudet ovat vain 29 ja 25 prosenttia. Tässä on ilmeisesti eräs keskeinen naisten ja miesten palkkaeroihin vaikuttava tekijä.

Eri koulutustasoilla olevat ovat melko tasaisesti tulospalkkioiden piirissä, kuitenkin niin, että korkean asteen tutkinnon suorittaneet miehet erottuvat (49 %) vain perusasteen suorittaneista miehistä (29 %). Tämä sama jako näkyy myös sosioekonomisen aseman mukaan, sillä ylemmistä toimihenkilömiehistä tulospalkkioiden piirissä on 47 prosenttia, mutta työntekijäryhmään kuuluvista 34 prosenttia.

**Kuvio 21.3**

Tulospalkkiojärjestelmä käytössä työpaikalla.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



Uuden ammattiluokituksen niin sanotun 2-numerotason avulla voidaan katsoa, miten yleistä tulospalkkauksen soveltaminen on eri ammattiryhmissä. Taulukossa 21.1 on lueteltuna ne 2-numerotason ammattiluokat, joissa on riittävästi tapauksia. Järjestys määräytyy sen mukaan, kuinka yleistä tulospalkkauksen soveltaminen on omalla työpaikalla.

Tulokset kertovat mielenkiintoisista eroista tulospalkkauksen soveltamisessa. Ammateista erottuvat IT-alan, tekniikan, hallinnon ja liike-elämän erityisasiantuntijat, joiden työ liittyy korkeaan koulutukseen. Toisaalta myös teollisuuden prosessityöntekijöistä yli puolet on työpaikoilla, joissa sovelletaan tulospalkkausta. Vähiten tulospalkkausta sovelletaan sellaisissa suurehkoissa ammattiryhmissä kuten opetustyössä, sosiaali- ja kulttuurialalla, terveydenhuollon asiantuntijoiden ja työntekijöiden sekä siivoojien ja kuljetustyöntekijöiden työssä. Kaikkia näitä yhdistää se, että työsuorituksia on melko hankala mitata määrällisesti.

Tulospalkkioita maksetaan luonnollisesti eniten yksityisellä sektorilla, jossa 42 prosenttia vastaajista on järjestelmän piirissä, mutta valtiollakin osuus on 21 prosenttia ja yliopistoilla 16 prosenttia. Kunnissa osuus on pieni, vain 11 pro-

**Taulukko 21.1**

Tulospalkkauksen soveltaminen työpaikalla eräissä yleisimmissä ammattiryhmissä.  
Työolotutkimus 2013.

	Tulospalkkaus työpaikalla, %		Tulospalkkaus työpaikalla, %
IT-alan asiantuntijat	62	Palvelu- ja myyntityöntekijät	22
Luonnontiet ja tekniikan asiantuntijat	59	Kuljetustyöntekijät	19
Luonnontiet ja tekniikan erityisasiantuntijat	59	Terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoitajat)	16
Prosessityöntekijät	58	Opettajat	14
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	58	Terveydenhuollon työntekijät	13
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	48	Lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	12
Myyjät	47	Lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiant.	12
Konepajatyöntek, asentajat ja korjaajat	45	Siivoojat	12
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	45		
Rakennustyöntekijät	26		
Terveydenhuollon erityisasiantuntijat (lääkärit)	23		

senttia. Sukupuolten väliset erot näkyvät siten, että yksityisellä sektorilla miehistä 46 prosenttia on tulospalkkauksen piirissä, kun naisista vastaavasti vain 38 prosenttia. Myös kunnissa miehet ovat yleisemmin tulospalkkauksen piirissä (16 %) kuin naiset (10 %), mutta taso on huomattavasti alhaisempi kuin muilla sektoreilla. Tasoon vaikuttanee ennen muuta se, että kuntatyö ei voi olla voittoa tuottavaa, jolloin ainakin voittopalkkiot ovat poissuljettu mahdollisuus.

Yksityisellä sektorilla ulkomaiset yritykset ovat useimmin omaksuneet tulospalkkiojärjestelmän. Niissä työskentelevistä 66 prosenttia sanoo järjestelmää sovellettavan, kun kotimaisissa yrityksissä osuus on vain 42 prosenttia. Tulospalkkausta sovelletaan eniten suurilla työpaikoilla, sillä noin 100 hengen työpaikoilla osuus on yli puolet ja noin 500 hengen työpaikoilla yli 70 prosenttia.

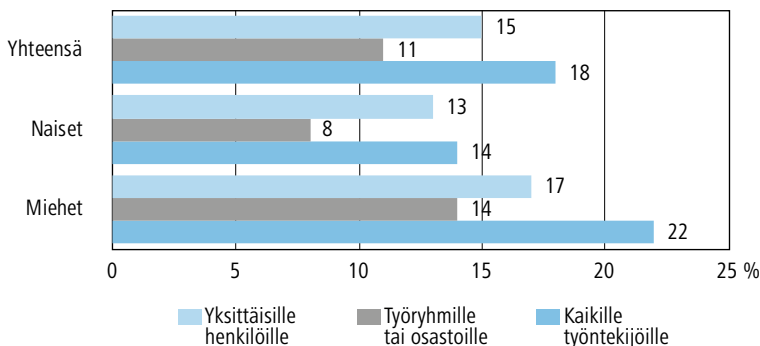
Vuosina 2008 ja 2013 tehdyissä työolotutkimuksissa tiedusteltiin vastaajilta myös sitä, katsovatko he **itse voivansa vaikuttaa tulospalkkioihin**. Tulos on pysynyt lähes samana kummassakin tutkimuksessa Vuoden 2013 tutkimuksessa niistä palkansaajista, jotka yleensä ovat tulospalkkausjärjestelmän piirissä, varsin moni eli 80 prosenttia sanoo voivansa myös vaikuttaa palkkion saamiseen. Tässä asiassa on hämmästyttävän vähän eroja miesten ja naisten välillä (82 % vs. 77 %), eikä niitä ole koulutuksen tai ammattiaseman mukaankaan.

Tapa, **miten tulospalkkioita maksetaan** vaihtelee melko paljon. Kaikista palkansaajista 15 prosenttia sanoo niitä maksettavan yksittäisille työntekijöille, 11 prosenttia ryhmille ja 18 prosenttia organisaation kaikille työntekijöille. Organisaation kaikille työntekijöille maksettavat tulospalkkiot ovat yleistyneet kaikkein eniten, sillä kymmenen vuotta sitten osuus oli vain 10 prosenttia. Kysymys on esitetty siten, että vastaaja on voinut valita useita samanaikaisia palkkioiden maksamistapoja.

Kuvio 21.4 kertoo myös sen, että suurin ero naisten ja miesten välillä on siinä, maksetaanko tulospalkkioita kaikille organisaation työntekijöille. Myös sektoreiden väliset erot ovat erittäin suuria tässä asiassa. Erityisesti tilanne, että tulospalkkioita maksetaan organisaation kaikille työntekijöille, on tyypillistä yksityiselle sektorille. Osuus palkansaajista on 24 prosenttia yksityisellä, mutta kunnissa vain 5 prosenttia, valtiolla ilman yliopistoja 9 prosenttia ja yliopistoissa 3 prosenttia.

#### Kuvio 21.4

Keille tulospalkkioita maksetaan?  
Osuudet palkansaajista. Työolotutkimus 2013



Kuviossa 21.5 on kuvattuna **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Nyt naisten ja miesten erot korostuvat entisestään, sillä miehille paitsi maksetaan palkkiota yleisemmin, myös summat ovat suurempia. Miespalkansaajista 17 prosenttia oli saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana vähintään 1 000 euroa, kun naisilla vastaava osuus on vain 6 prosenttia. Ero toistuu myös keskiuurissa 500–1 000 euron palkkioissa. Summat ovat hieman laskeneet edellisestä tutkimuskerrasta, mikä kuvastanee taloustilanteen heikkenemistä. Naisten ja miesten ero on säilynyt kuitenkin suurena: naisilla tyypillisin palkkio on alle 500 euroa, miehillä taas ylivoimaisesti eniten on yli 1 000 euron palkkiota.

Jos sektoreiden välillä on suuria eroja tulospalkkioiden maksamisessa, summassa erot vielä korostuvat. Vähintään 1 000 euroa saavia palkansaajia on yksityisellä sektorilla 16 prosenttia, mutta valtiolla viisi prosenttia, yliopistoissa ja kunnissa vain kaksi prosenttia.

Yleensä suuret palkkiot, erityisesti miehillä, keskittyvät korkeaan koulutukseen, ylempään toimihenkilöasemaan, yksityiseen sektoriin ja ulkomaisiin yrityksiin. Ulkomaisten yritysten miespalkansaajista 31 prosenttia sai vähintään 1 000 euroa palkkiota, kun toisessa ääripäässä naisten vastaava luku kotimaisissa yrityksissä oli vain 8 prosenttia.

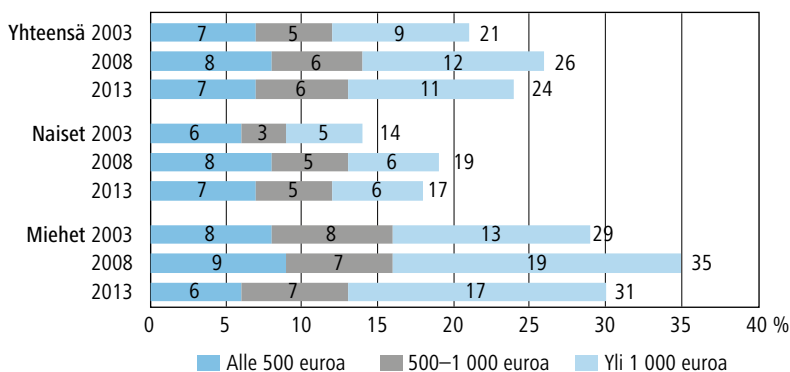
Miehet siis saavat enemmän palkkaa ja erilaisia lisiä. He myös käyvät useammin **henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehen kanssa** sekä ovat **saaneet sen perusteella palkankorotuksen**. Kuviossa 21.6 näkyy, että miehistä 35 prosenttia on käynyt tällaisia keskusteluja viimeksi kuluneen vuoden aikana, naisista vain 28 prosenttia. Kaikista miespalkansaajista 18 prosenttia on saanut palkankorotuksen tällä tavoin, naisilla osuus on 15 prosenttia.

Kuviosta 21.6 näkyy kuitenkin myös se seikka, että tällaisia henkilökohtaisia palkkakeskusteluja on käyty viimeisimmän tutkimuksen (2013) mukaan paljon vähemmän kuin edellisessä tutkimuksessa (2008). Vuoden 2008 tutkimuksessa 39 prosenttia palkansaajista sanoi käyneensä palkkaa koskevia keskusteluja edeltäneen 12 kuukauden aikana, mutta 2013 osuus on pudonnut 31 prosenttiin. Ilmeisesti tässä on taas yksi asia, joka ilmentää yleistä taloustilanteen heikkenemistä: arvellaan, että lisäpalkan pyytäminen on turhaa, jolloin keskusteluihin ei

### Kuvio 21.5

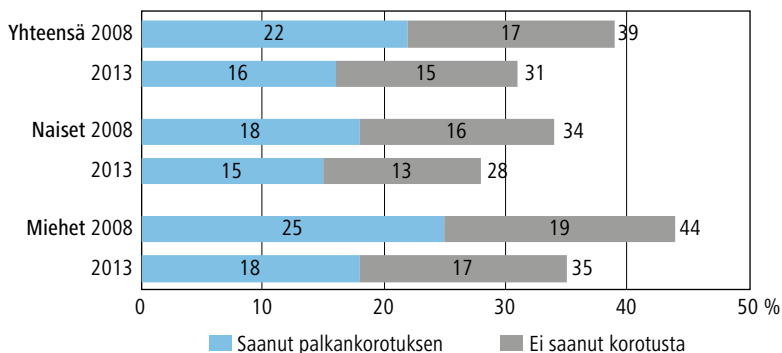
Saanut tulospalkkioita vuoden aikana.

*Osuudet palkansaajista. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013*



**Kuvio 21.6**

Käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja vuoden aikana.  
Osuudet palkansaajista. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



ainakaan aktiivisesti hankkiuduta. Tätä osoittaa myös se, että eniten ovat pudonneet niiden palkansaajien osuudet, jotka oikeasti ovat saaneet palkankorotuksen. Kaikkien palkansaajien joukossa pudotus on 22 prosentista 16 prosenttiin, naisilla 18 prosentista 15 prosenttiin ja miehillä peräti seitsemän prosenttiyksikköä 25 prosentista 18 prosenttiin.

Korkeasti koulutetut ovat käyneet henkilökohtaisia palkkakeskusteluja hie- man yleisemmin kuin muut koulutusryhmät. Toisaalta niitä on käyty valtiolla (59 %) ja yliopistoilla (67 %) selvästi enemmän kuin kunnissa (17 %), yksityisen sektorin asettuessa näiden väliin (34 %). Henkilökohtaiset palkkakeskustelut yhdistyvät usein niin sanottuihin kehityskeskusteluihin. Myös kehityskeskustelut ovat tyypillisimpiä valtiolla työskenteleville, kuten tässä raportissa toisaalla (luku 8) on osoitettu.

Tässä asiassa ei ole suuria eroja toimipaikan koon mukaan. Ulkomaisessa omistuksessa olevat yrityksetkään eivät poikkea muista. Ammattiteistä erottuvat tekniikan erityisasiantuntijat (46 %) liike-elämän erityisasiantuntijat (51 %), ja IT-alan erityisasiantuntijat (51 %) ammattiryhminä, joissa on kaikkein eniten käyty palkkaneuvotteluja esimiesten kanssa. Sen sijaan monissa työntekijäryhmään kuuluvissa ammattiteissa, kuten terveydenhuollon työntekijät (13 %), prosessityöntekijät (22 %) ja siivoojat (15 %) näitä keskusteluja on käyty selvästi vähemmän.

Siinä, miten eri ryhmät ovat palkkakeskusteluissa onnistuneet, ei näyttäisi olevan kovin suuria eroja. Yksityisellä sektorilla työskentelevät ovat tosin onnistuneet parhaiten. Monen muun tekijän suhteen, kuten koulutuksen, ammattiaseman, iän tai ammatin suhteen näyttäisi pikemminkin olevan niin, että ne ryhmät, joissa keskusteluja on käyty eniten, ovat prosentuaalisesti vähiten onnistuneet neuvotteluissaan. Tässä suhteessa esimerkiksi valtio ja yksityinen sektori eroavat toisistaan: valtiolla palkkakeskusteluja on käyty enemmän kuin yksityisellä, mutta tulos on ollut paljon huonompi työntekijän näkökulmasta. Valtiolla vain vähän yli kolmasosa on saanut korotuksen (36 %), mutta yksityisellä yli puolet (56 %), kun osuudet lasketaan palkkakeskusteluja käyneistä.

Palkankorotusehdotuksia on mielenkiintoista suhteuttaa omaan kokemukseen siitä, **miten oikeudenmukaisena pitää omaa palkkaansa** verrattuna muissa

ammateissa maksettuihin palkkoihin. Kuviossa 21.7 on nähtävissä jo viiden ajankohdan tutkimustieto tästä asiasta. Nähdään, että palkkakeskustelujen käyminen ei käy yksin oikeudenmukaisuuskokemusten kanssa. Naiset pitävät palkkaansa liian matala useammin kuin miehet, mutta ovat käyneet palkkaansa koskevia keskusteluja esimiehen kanssa harvemmin kuin miehet. Sekä naisilla että miehillä ajatukset palkan mataluudesta lisääntyivät vuoteen 1997, mutta sen jälkeen miehet ovat olleet tyytyväisempiä, naiset taas tyytymättömämpiä. Vuonna 2013 tyytymättömien osuus on kummallakin taas hieman laskenut. Selvästi liian matalana palkkaansa piti naisista 19 prosenttia, miehistä vain 9 prosenttia. Erityisesti työntekijäryhmän naiset valittavat palkkaansa: 23 prosenttia piti palkkaansa selvästi liian matalana.

Kuntasektori erottuu muista, sillä kaikista kunnan palkansaajista 24 prosenttia piti palkkaansa selvästi liian matalana, kun valtiolla osuus oli 9 prosenttia, yliopistoissa 13 ja yksityisellä 11 prosenttia. Naisilla nämä luvut ovat suurimmat: kunnissa 26, valtiolla 10, yliopistoissa 14 ja yksityisellä sektorilla 14 prosenttia. Erityisesti terveydenhoitoalan asiantuntijat (29 %) ja työntekijät (34 %) sekä siivoojat (27 %) ovat mielestään selvästi alipalkattuja. Kaikki nämä ryhmät ovat hyvin naisvaltaisia.

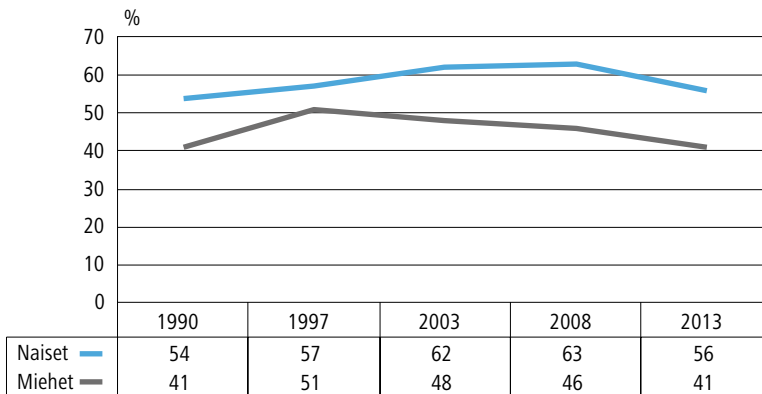
Työolotutkimuksesta on saatavana myös **kuukausipalkkaa koskeva tieto** vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Se perustuu haastatteluissa annettuihin tietoihin bruttokuukausipalkasta, jossa ei ole otettu huomioon ylitöistä maksettuja korvauksia, mutta erilaiset muut lisät kylläkin. Kysymys palkasta on tehty valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi. Keskiarvojen laskemista varten kullekin vastaajalle on annettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Palkkatiedon luotettavuutta kuvaa se, että kaikissa tutkimuksissa «ei osaa sanoa» tai «ei halua vastata» -vastauksia on hyvin vähän: yhteenlaskettu osuus on vaihdellut 1–2 prosenttiin, vuoden 2013 tutkimuksessa osuus oli 0,8 prosenttia.

Työolotutkimuksen antama kuva palkkaeron kehityksestä on tasa-arvon kannalta optimismia luova sikäli, että 1980- ja 1990-lukujen taitteessa nähtävillä

### Kuvio 21.7

Pitää palkkaansa liian matalana suhteessa muihin ammatteihin.

*Jonkin verran tai selvästi matalampi kuin pitäisi. Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013*





**Taulukko 21.2**

Naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot.

*Kokopäivätyössä olevien bruttopalkka, mukana vuoro- ym lisät, ei ylityökorvauksia.**Työolotutkimukset 1984–2013*

	1984	1990	1997	2003	2008	2013
	MK	MK	MK	EUR	EUR	EUR
<b>Yhteensä</b>	<b>5 027</b>	<b>8 495</b>	<b>10 263</b>	<b>2 165</b>	<b>2 667</b>	<b>3 165</b>
Naiset	4 328	7 311	9 120	1 920	2 369	2 868
Miehet	5 642	9 686	11 458	2 410	2 981	3 466
Naisten palkan osuus miesten palkasta, %	76,7	75,4	79,5	79,7	79,5	82,7

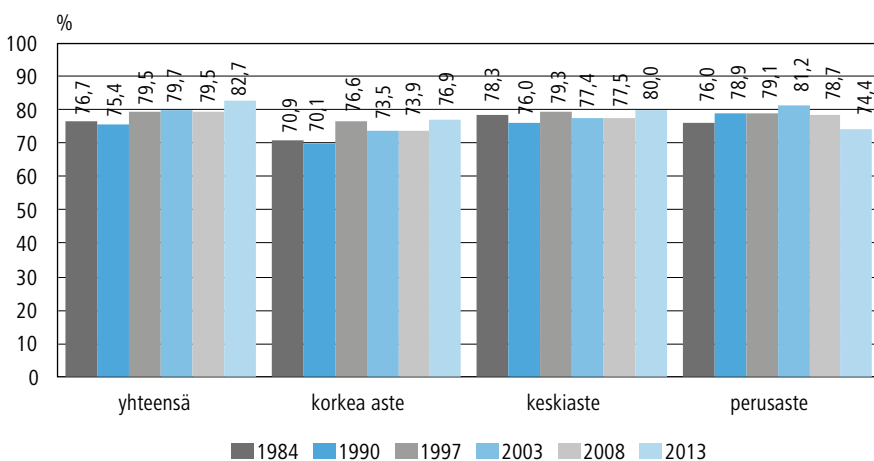
ollut notkahdus erojen kasvun suuntaan on jäänyt tilapäiseksi ja naiset ovat sen jälkeen tasaisesti lähestyneet miesten palkkatasoa. Vuoden 2013 tilannetta voidaan pitää jo selvästi positiivisena. Silti on edelleen hämmästyttävää, että palkoissa on yli 17 prosentin ero miesten hyväksi, vaikka palkansaajakunnassa naisten koulutustaso on noussut selkeästi korkeammaksi kuin miesten. Työelämän muut muutokset, naisten koulutustason kasvusta huolimatta, ovat oletettavasti vaikuttaneet siihen, että erot palkkatasossa pienenevät hyvin hitaasti.

Koulutusta on pidetty palkkaan keskeisesti vaikuttavana tekijänä. Myös sukupuolten mukaisia palkkaeroja on pyritty perustelemaan naisten ja miesten eritasoisella koulutuksella. Suomessa tämä selitys ei selvästikään toimi, sillä naisten tiedetään olevan miehiä koulutetumpia. Naisten koulutustaso on noussut nopeammin kuin miesten ja ero kääntyi naisten eduksi jo noin 20 vuotta sitten. (Ks. ”Palkansaajakunnan rakennemuutoksia” -luku)

Työolotutkimuksen mukaan naisten keskiansioiden alhaisuus verrattuna miesten keskiansioihin näkyy kaikilla koulutustasoilla (kuvio 21.8). Systemaattisesti kaikkina tutkimusajankohtina korkean asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla ja miehillä palkkaero on kaikkein suurin miesten hyväksi. Ajallisessa

**Kuvio 21.8**

Naisten palkkojen osuus miesten palkoista.

*Koulutus ja kuukausitulot, ilman osa-aikaisia, Työolotutkimukset 1984–2013*

vertailussa on huomattava, että koulutusluokitus on muuttunut siten, että korkean asteen tutkintoihin on vuoden 2003 tutkimuksesta lähtien luettu enemmän tutkintoja, myös sellaisia, jotka aiemmin luokittuivat keskiasteeseen. Näitä alimman korkean asteen tutkintoja on naisilla enemmän, mikä on ollut osaltaan vaikuttamassa siihen, että heillä korkean asteen palkkataso on suhteellisesti ottaen laskenut. Siten ero miehiin on kasvanut selvästi vuoden 1997 tutkimuksen jälkeen. Viimeisimmässä tutkimuksessa se on tosin taas hieman kaventunut.

Yksilöllistämisprosessit vaikuttavat palkan muodostuksessa. Naisten kannalta ongelmana hajautetussa ja paikallisessa sopimisessa on se, että naisilla ei ole niissä riittävää neuvotteluvoimaa. Myös tulospalkkausjärjestelmät toimivat ainakin toistaiseksi lähinnä miesten eduksi, koska naisille tyypilliset ammattialat eivät samassa määrin ole voittoa tuottavia. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on myös yleensä hankalampaa naisten töissä kuin miesten töissä, koska naisille tyypillisiä työsuorituksia kuten ihmissuhdetöitä on vaikeampi mitata.

## 22 Oireet ja sairastavuus

Työolotutkimus sisältää varsin kattavasti kysymyksiä, jotka kartoittavat palkansaajien koettua terveydentilaa ja työkykyä, pitkäaikaissairauksia, sairauspoisso-  
loja, työtapaturmia, tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä psyykkisiä ja somaattisia  
oireita. Kuntoutuksen tarve ja kuntotutukseen osallistuminen on ollut tutkimus-  
kohteena koko 2000-luvun. Uusimmassa työolotutkimuksessa on tietoa paitsi  
sairauspoissaoloista, myös sairaana työskentelystä ja siihen johtaneista syistä.

### Tuki- ja liikuntaelinvaivat

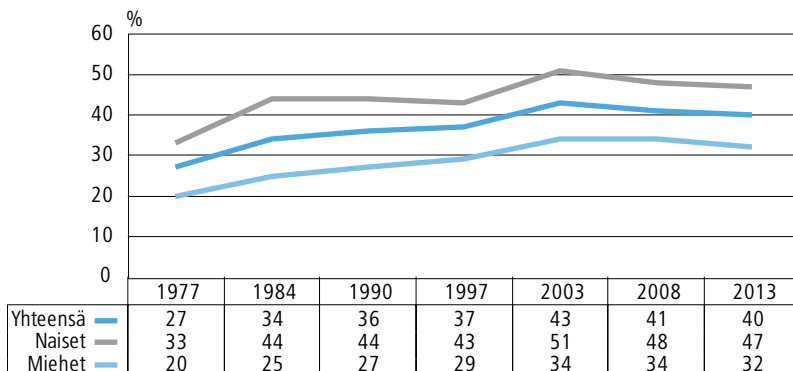
Palkansaajien toistuvia kipuja ja särkyjä eli tuki- ja liikuntaelinvaivoja on työolo-  
tutkimuksissa seurattu aina 1970-luvulta saakka. Erilaiset vaivat ovat pitkällä ai-  
kavälillä lisääntyneet, mikä osittain johtunee palkansaajakunnan ikääntymisestä.

Ylivoimaisesti kaikkein yleisimpiä tuki- ja liikuntaelinvaivoja ovat kivut ja  
säryt niska-hartia-alueella; niistä kertoi vuonna 2013 kärsivänsä toistuvasti kak-  
si viidestä (40 %) palkansaajasta. Tämänäyttypistien vaivojen suhteen trendi on  
ollut voimakkaasti kasvava 1970-luvulta, ja erityisen voimakkaasti ne yleistyivät  
vuosituhannen vaihteessa. Vuoden 2003 huipun jälkeen vaivat ovat kuitenkin  
jossain määrin helpottaneet niin miehillä kuin naisillakin. Naiset kärsivät näistä  
vaivoista huomattavasti yleisemmin kuin miehet. (Kuvio 22.1)

Toistuva särky käsissä ja käsivarsissa yleistyi 2000-luvulle tultaessa, mutta sen  
jälkeen tilanne on pysynyt varsin tasaisena. Miesten kohdalla osuus tosin nou-  
si vuodesta 2003 vuoteen 2008 parilla prosenttiyksiköllä, mutta palasi vuonna  
2013 jälleen vuosituhannen alun tasoon. Nämäkin vaivat ovat yleisempiä naisille  
(29 %) kuin miehille (20 %). Kaiken kaikkiaan niitä potee joka neljäs (25 %) palkansaaja. (Kuvio 22.2)

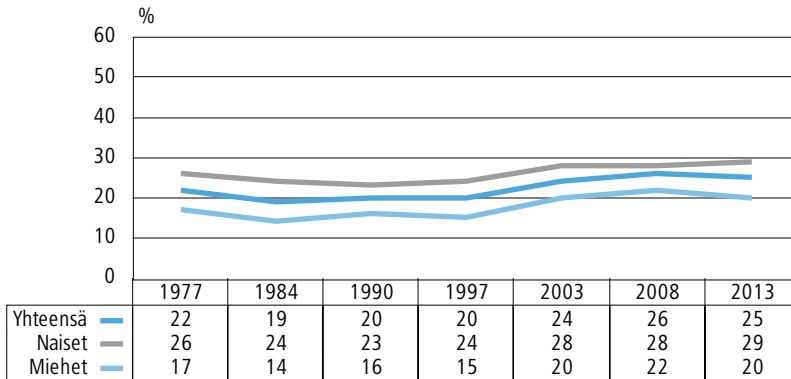
#### Kuvio 22.1

Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa tai hartioissa.  
Työolotutkimukset 1977–2013



**Kuvio 22.2**

Toistuvaa kipua ja särkyä käsissä tai käsivarsissa.  
Työolotutkimukset 1977–2013

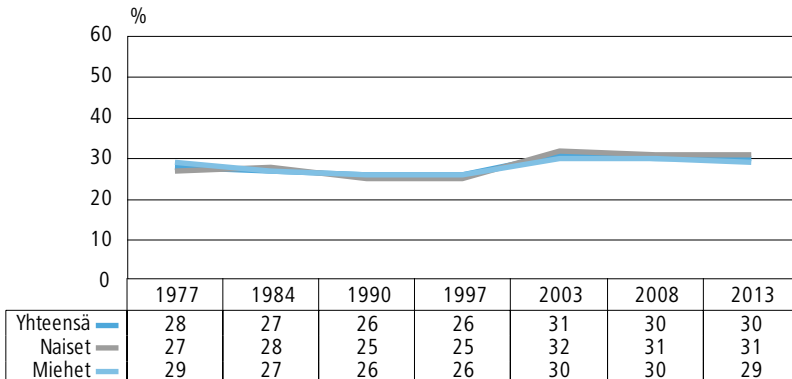


Myös särky ristiselässä yleistyivät vuosien 1997 ja 2003 tutkimusten välillä, mutta ristiselän kivuista kärsivien osuus on sittemmin pysähtynyt vuoden 2003 tasolle (kuvio 22.3). Kipu ristiselässä on tuttua vajaalle kolmannekselle (30 %) palkansaajia eikä sukupuolten välillä ole tässä suhteessa juurikaan eroa.

Ainoa selvä muutos vuoteen 2003 on tapahtunut jalkoihin ja lonkkiin kohdistuvien toistuvien kipujen ja särkyjen yleisyydessä: ne ovat yleistyneet naisten parissa selvästi. Kaiken kaikkiaan 29 prosenttia palkansaajista kokee näitä särkyjä. Kehitys jalka- ja lonkkakipujen suhteen on sikäli mielenkiintoista, että niiden yleisyydessä tapahtui jo jonkin verran laskua vuonna 1997, mutta sen jälkeen yleistymisen on (naisilla) jatkunut (kuvio 22.4). Tarkempi analyysi paljastaa, että kasvu selittyy ennen kaikkea sillä, että nämä vaivat ovat lisääntyneet huomattavasti kuntasektorin naisten keskuudessa kaikissa ikäryhmissä aivan vanhinna kymmenvuotiskäluokkaa lukuun ottamatta.

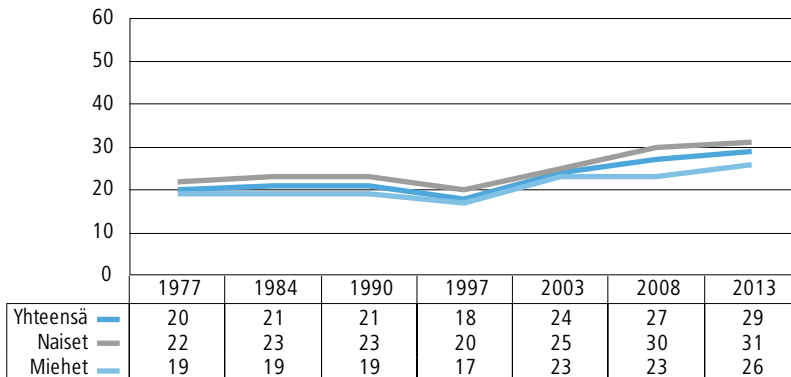
**Kuvio 22.3**

Toistuvaa kipua ja särkyä ristiselässä.  
Työolotutkimukset 1977–2013



**Kuvio 22.4**

Toistuvaa kipua ja särkyä jaloissa, lonkat mukaan lukien.  
Työolotutkimukset 1977–2013



Kaiken kaikkiaan erilaiset kivut ja säröt ovat tutuimpia työnteekijäammateissa toimiville palkansaajille. Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä naiset kertovat useammin kärsivänsä erilaisista kivuista ja särystä kuin miehet. Vaikka erilaisten kipujen ja särkyjen tuntemukset pääsääntöisesti yleistyvät iän myötä, kaikkien vaivojen osalta ikäryhmien ero ei ole kovin suuri. Esimerkiksi niskan ja hartiasuudun kivuista kärsii 42 prosenttia yli 55-vuotiaista ja 40 prosenttia 35–44-vuotiaista palkansaajista, mutta myös 37 prosenttia alle 35-vuotiaista.

## Psyykkiset ja somaattiset oireet

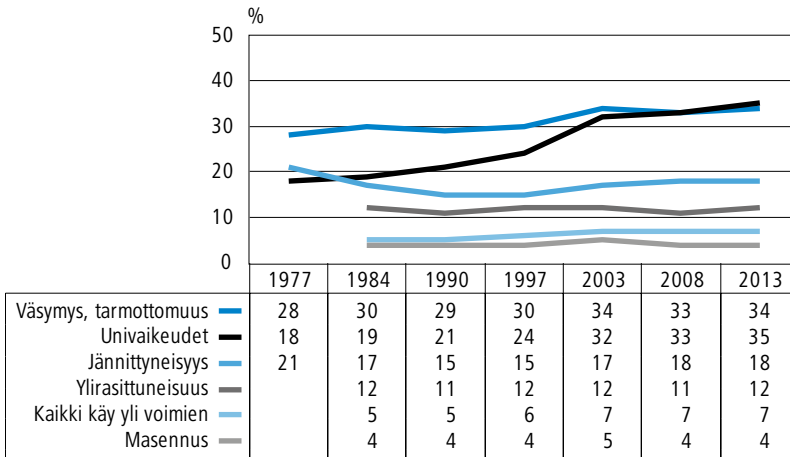
Työolotutkimuksissa on tiedusteltu myös erilaisten psyykkisten ja somaattisten oireiden esiintymistä aina vuoden 1977 tutkimuksesta saakka (kuviot 22.5, 22.6, 22.7). Silmiinpistävintä psyykkisten oireiden esiintyvyydessä on univaikeuksien voimakas kasvu tutkimusjakson aikana. **Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin** vähintään kerran viikossa on palkansaajilla nykyisin lähes kaksi kertaa niin yleistä kuin vajaa 40 vuotta aiemmin. Voimakkain kasvu paikallistuu naisilla 1990-lukuun. Miehillä kasvu on tapahtunut kahdessa otteessa: vuosituhanen vaihteessa sekä kahden viimeisimmän tutkimuskerran välillä. Vuonna 2013 useampi kuin joka kolmas (35 %) palkansaaja kärsi nukahtamisvaikeuksista tai öisistä heräilemisistä, naiset edelleen useammin (38 %) kuin miehet (32 %).

**Väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunne** oli tutkimusjakson alussa psyykkisistä vaivoista yleisin, mutta 2000-luvulla se on saanut rinnalleen univaikeudet, joista on uusimman tutkimuksen mukaan tullut miehillä jopa kaikkein yleisin psyykinen oire. Väsymyksen ja tarmottomuuden tunteessa yli 30 vuoden aikana tapahtunut kasvu ajoittuu naisilla etenkin vuosituhanen vaihteeseen. Vuoden 2003 jälkeen osuus on jopa hieman laskenut. (Kuvio 22.6.) Miehillä kasvava trendi on ollut tasaisempi aina vuoteen 2008 asti, minkä jäl-

**Kuvio 22.5**

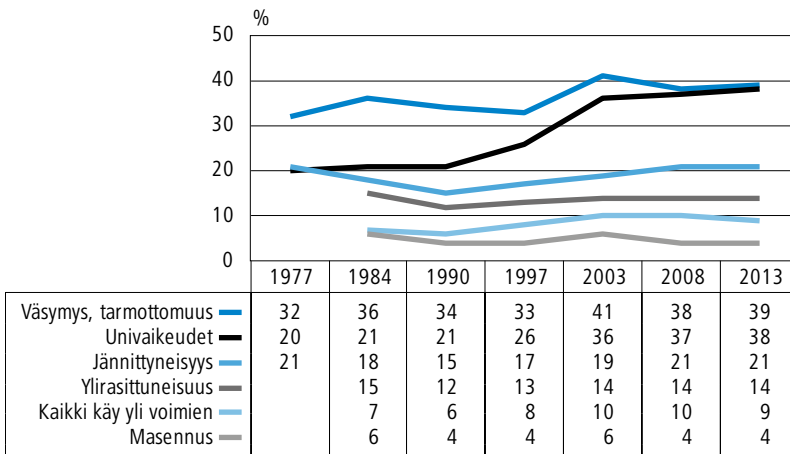
Psykkiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013

**Kuvio 22.6**

Naisten psyykkiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013



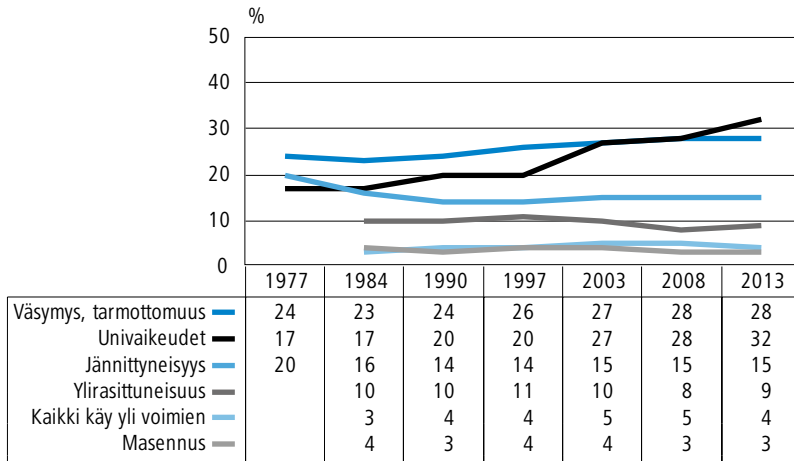
keen tilanne ei ole muuttunut vuoteen 2013 mennessä (kuvio 22.7). Naisia väsymys ja tarmottomuus vaivaa yleisemmin (39 %) kuin miehiä (28 %).

**Jännittyneisyyden, hermostuneisuuden ja ärtyisyyden tunteet** ovat kolmanneksi yleisin psyykinen oire, josta kärsii viikoittain vajaa viidennes palkansaajista (18 %). Tässä suhteessa tilanne näytti 1990-luvulla helpottuneen tutkimussarjan alkuun verrattuna, mutta naisilla osuus lähti uuteen kasvuun 1990-luvun lopulla. Tosin naisillakaan osuus ei ole enää kasvanut vuosien 2008–2013 välillä. Ero naisten (21 %) ja miesten (15 %) välillä on myös tämän oireen kohdalla selvä.

**Kuvio 22.7**

Miesten psyykkiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013



**Ylirasittuneisuudesta** kärsivien miesten osuus on 2000-luvulla jopa hieman laskenut (9 % vuonna 2013), mutta naisilla osuus on pysynyt tasaisena (14 %) koko 2000-luvun. Kaiken kaikkiaan osuudet ovat hyvin samaa tasoa kuin vuonna 1984, kun asiaa tiedusteltiin ensimmäisen kerran. **Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien**, vaivaa viikoittain lähes joka kymmenettä (9 %) naista, mutta vain neljää prosenttia miehistä. **Masennuksesta** on kärsinyt viikoittain muutama prosenttia palkansaajia koko tutkimusajanjakson aikana.

Työolotutkimuksessa **somaattisiksi oireiksi** ymmärretään **päänsärky, erilaiset vatsavaivat, rytmihäiriöt** sekä **huimaus**. Näistä vatsavaivat ovat vähentyneet tutkimusjakson alkuun verrattuna. Päänsärky, joka 1980-luvun kuluessa jo vähentyi, on sen sijaan palannut lähes samalle tasolle kuin tutkimusjakson alussa. Rytmihäiriöiden ja huimauksen osalta tilanne on vaihdellut vain hieman. (Kuvio 22.8.)

Tarkemmin katsottuna näkyy, että naisilla erilaiset somaattiset oireet hieman yleistyivät vuosituhannen vaihteessa – kun ne siihen asti olivat pikemminkin vähentyneet (kuvio 22.9). Miehillä sen sijaan tilanne on pysynyt 1990-luvun jälkeen jotakuinkin muuttumattomana lukuun ottamatta vatsavaivojen hienois-ta vähenemistä (kuvio 22.10).

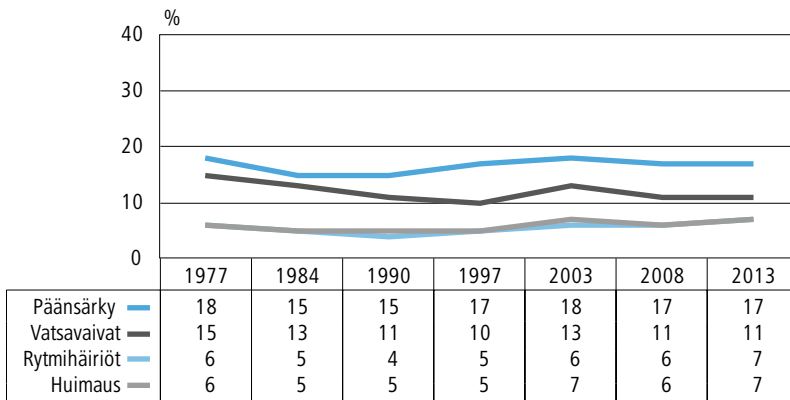
Viikoittaiset vatsavaivat – närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli – ovat naisille ja miehille jotakuinkin yhtä yleisiä, mutta naiset kärsivät viikoittaisesta päänsärystä lähes kaksi kertaa niin usein kuin miehet. Myös rytmihäiriöt ja huimaus ovat naisille lähes tuplaten yleisempiä kuin miehille.

Vastaaajien sosioekonomisella asemalla on tuskin lainkaan yhteyttä psyykkisten ja somaattisten vaivojen yleisyyteen. Iän suhteen eroja on enemmän, erityisesti naisten psyykkisissä oireissa ja päänsärkyssä. Ne ovat yleisimpiä kaikkein nuorimille ja niiden yleisyys laskee iän myötä. Alle 35-vuotiaista naisista 29 prosenttia kärsii viikoittain päänsärystä sekä jännittyneisyydestä ja ärtyisyydestä, kun ikäryhmässä 35–44-vuotiaat päänsärkyä potevien osuus on 26 ja jännittyneisyydestä

**Kuvio 22.8**

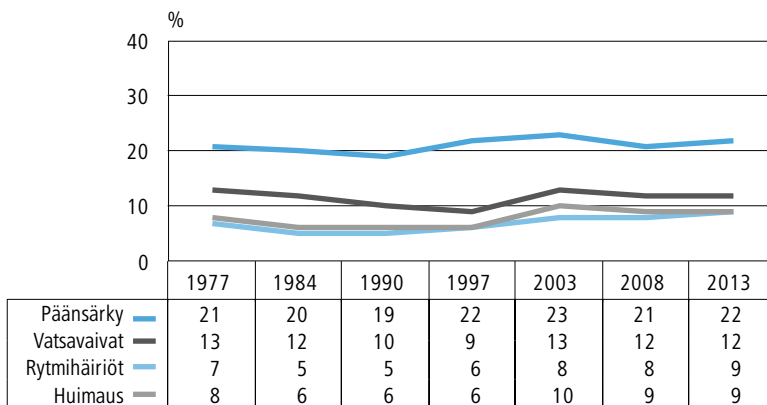
Somaattiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013

**Kuvio 22.9**

Naisten somaattiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013



kärsivien osuus 23 prosenttia. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaat molemmat osuudet ovat 18 prosenttia, ja yli 55-vuotiaista enää 15 prosenttia potee viikoittaista päänsärkyä, 13 prosenttia jännittyneisyyden tunteita. Viikoittaisesta väsymyksestä ja tarmottomuudesta taas kärsii puolet (50 %) alle 35-vuotiaista naisista, mutta 41 prosenttia 35–44-vuotiaista ja enää joka kolmas (33 %) yli 45-vuotias.

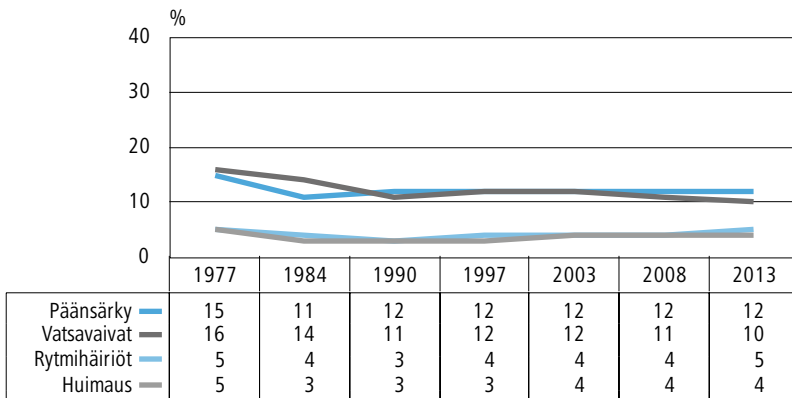
Somaattiset oireet kuten vatsakivut ja rytmihäiriöt sen sijaan ovat yleisempiä vanhemmilla kuin nuoremmilla ikäryhmillä, samoin yllätyksellisyys ja univaikeudet. Vaikka univaikeudet ovatkin yleisimpiä juuri yli 45-vuotiailla naisilla, olisi liian helppo ratkaisu selittää univaikeuksien yleistymistä palkansaajakunnan rakenteen ikääntymisellä. Ikäryhmittäinen vertailu osoittaa, että univaikeudet ovat kasvaneet kaikissa ikäryhmissä 1990-luvun alkuun verrattuna, ja kaikkein suurinta kasvu on ollut nimenomaan alle 45-vuotiaiden joukossa. Kun esimer-



**Kuvio 22.10**

Miesten somaattiset oireet.

Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013



kiksi 25–35 -vuotiaista naispalkansaajista 17 prosenttia kärsi viikoittaisista uni-häiriöistä vuonna 1990, oli osuus ikäryhmässä kaksinkertaistunut 34 prosenttiin vuonna 2013. Samalla aikavälillä vastaava osuus 55–65 -vuotiaiden naisten joukossa nousi noin kolmanneksella 35 prosentista 47 prosenttiin.

Psykkisistä tai somaattisista oireista vähintään kerran viikossa kärsivistä valtaosa (79 %) kokee, että työllä tai työoloilla on vaikutusta kuvattuihin oireisiin ainakin jonkin verran. Kaikkiaan 28 prosenttia naisista ja 21 prosenttia miehistä on sitä mieltä, että niillä on osuutta vaivoihin huomattavasti. Aikaisemmin tätä oireiden ja työolojen koettua yhteyttä on kysytty vuonna 1997, jolloin 78 prosenttia koki työolojen vaikuttavan oireiden esiintymiseen ainakin jonkin verran (33 prosenttia huomattavasti), sekä vuonna 2008, jolloin osuudet olivat 82 prosenttia (ainakin jonkin verran) ja 28 prosenttia (huomattavasti).

Alle 25-vuotiaat kokivat oireilevansa muista kuin työoloista johtuvista syistä suhteellisesti useammin kuin heitä vanhemmat palkansaajat. Ylemmät toimihenkilöt pitivät työolojaan oireidensa syynä selvästi useammin (huomattavasti 30 %) kuin alemmat toimihenkilöt (24 %), työntekijöistä puhumattakaan (20 %). Työnantajasektoreiden välillä ei muuten ollut suurtakaan eroa (valtio 82 %, kunta 81 %, yksityinen 78 %) kuin siinä, että yliopistolla työskentelevät kokivat näin muita harvemmin (73 %).

Asiaa vielä tarkemmin tarkastellessa käy ilmeiseksi, että erilaisilla psyykkisillä ja somaattisilla oireilla on yhteys sellaisiin työympäristötekijöihin kuten kiireeseen, henkiseen väkivaltaan ja ristiriitoihin työpaikalla sekä esimiestoimintaan kohdistuvaan tyytymättömyyteen. Kyseisillä seikoilla ei ole yhteyttä vain oireiden ilmenemiseen vaan myös siihen, missä määrin oireiden katsotaan liittyvän nimenomaan työoloihin. Käytännössä kaikki ne jollain tavoin viikoittain oireilevat palkansaajat, joiden työpaikalla esiintyi jatkuvaa työpaikkakiusaamista, kokevat työoloilla olevan yhteyttä oireiluunsa: 40 prosentin mielestä huomattavasti, ja yhteensä 87 prosentin mielestä ainakin jossain määrin. Jos kiusaamista esiintyy vain joskus, ovat vastaavat osuudet 29 ja 84 prosenttia – ja kun kiusaamista ei esiinny lainkaan, osuudet laskevat 19 ja 73 prosenttiin kaikista viikoittain oireile-

vista. Kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista, eri tavoin viikoittain oirehtivista palkansaajista 57 prosenttia kokee oireiden liittyvän työoloihin huomattavasti ja yhteensä 93 prosenttia vähintään jossain määrin. Jos kiirettä ei koeta lainkaan haittatekijäksi, vastaavat osuudet ovat 15 ja 67 prosenttia.

### Henkinen väsymys töihin lähtiessä

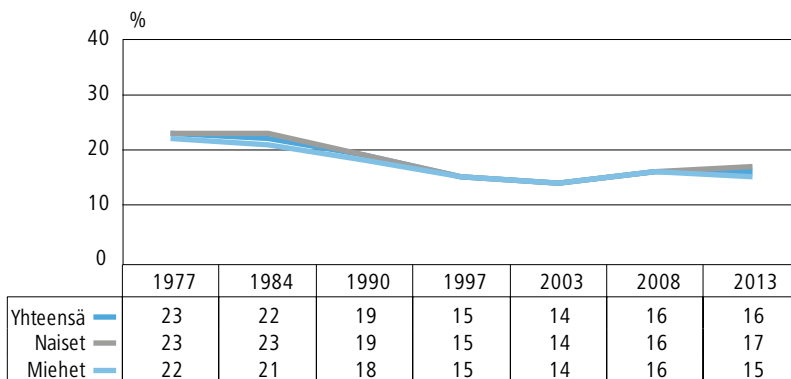
Lopuksi työolotutkimuksen vastaajilta on vielä kysytty, miten usein he tuntevat itsensä haluttomiksi ja henkisesti väsyneiksi työhön lähtiessään. Kuviosta 22.11 näkyy, kuinka tilanne tässä suhteessa kohentui huomattavasti 1990-luvulle tullessa ja edelleen aina 2000-luvun alkuun saakka. Viikoittain henkistä väsymystä töihin lähtiessä tuntevien osuus kuitenkin nousi vuoden 2008 tutkimuksessa molemmilla sukupuolilla pari prosenttiyksikköä. Naisilla kasvu jatkui edelleen prosenttiyksikön verran vuonna 2013, mutta miehillä se väheni vastaavassa suhteessa. Kaiken kaikkiaan ero sukupuolten välillä on hyvin pieni tai olematon.

Työnantajasektorilla ei ole mitään yhteyttä tähän kokemukseen, mutta yhteys ikään on sen sijaan ilmeinen: mitä nuoremmista palkansaajista on kyse, sitä useammin töihin lähtö on hankalaa. Alle 25-vuotiaista palkansaajista lähes joka neljäs (23 %) kokee henkistä väsymystä ainakin viikoittain, kun kaikkein iäkkäimmässä yli 55-vuotiaiden palkansaajien ryhmässä osuus on enää 13 prosenttia. Työntekijäammateissa toimiville henkinen väsymys töihin lähtiessä on tutumpaa (19 %) kuin alemmille toimihenkilöille (16 %) tai ylemmille toimihenkilöille (14 %).

Yhteys työn mielenkiintoisuuteen, haasteellisuuteen sekä työssä vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksiin onkin käänteinen: mitä paremmiksi palkansaaja mahdollisuutensa näissä suhteissa kokee, sitä harvemmin töihin lähteminen tuntuu vastenmieliseltä. Myös kiireen vaikutus näkyy selvästi. Työssään kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista palkansaajista 38 prosenttia kokee viikoittain henkistä väsymystä töihin lähtiessään. Jos kiire haittaa korkeintaan jossain määrin tai sitä ei esiinny lainkaan, on vastaava osuus noin 10 prosenttia. Jos työpai-

#### Kuvio 22.11

Tuntee itsenä henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään.  
Vähintään kerran viikossa. Työolotutkimukset 1977–2013



kalla esiintyy paljon tai melko paljon ristiriitoja esimiehen ja alaisten välillä tai työtovereiden kesken, nostaa se töihin lähtönsä viikoittain vastenmieliseksi kokevien osuudet yli 40 prosenttiin. Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla esiintyy jatkuvaa työpaikkakiusaamista, 36 prosenttia kokee vastahakoisuutta töihin lähtiessään vähintään joka viikko.

## Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

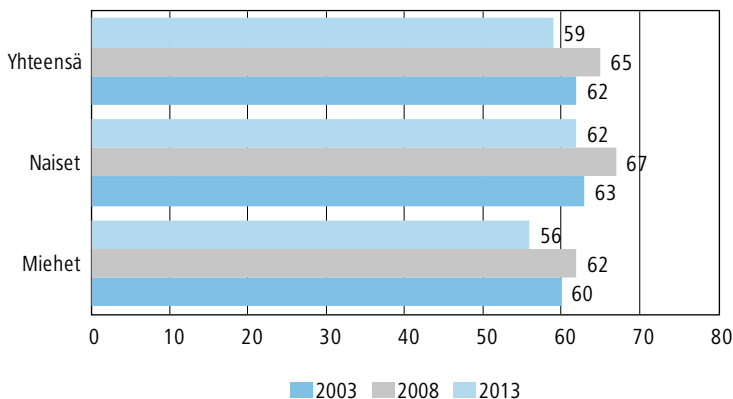
Sairauspoissaolojen suhteen työolotutkimuksen aineistot eivät tarjoa mahdollisuutta kovin pitkään aikasarjaan, sillä kysymystekniikka muuttui tämän osalta vuonna 2003. Aiemmin sairauspoissoloja oli kysytty edellisen puolen vuoden ajalta, mutta vuodesta 2003 alkaen edeltävien 12 kuukauden ajalta.

**Sairauspoissaolot** näyttivät yleistyvän 2000-luvun alussa. Sairauden vuoksi pois työstä 12 edellisen kuukauden aikana olleiden naispalkansaajien osuus nousi 62 prosentista 67 prosenttiin vuosien 2003 ja 2008 välillä, ja miehillä vastaavasti 56 prosentista 62 prosenttiin. Vuonna 2013 vastaavat osuudet olivat kuitenkin laskeneet naisilla takaisin 63 prosenttiin ja miehillä 60 prosenttiin. Vähintään 10 päivän poissaoloja oli ollut 15 prosentilla palkansaajia vuonna 2008, mutta 13 prosentilla vuonna 2013.

Sairauden vuoksi töistä poissa olleiden palkansaajien osuuden väheneminen aikavälillä 2008–2013 liittyy osittain palkansaajakunnan ikääntymiseen. On mielenkiintoista, että mitä iäkkäämmistä palkansaajista on kyse, sitä harvemalla on sairauspoissoloja. Ikäryhmässä 25–34-vuotta 69 prosenttia palkansaajista on ollut sairauden vuoksi pois töistä edeltävien 12 kuukauden aikana, 35–44-vuotiaista 67 prosenttia. Vastaava osuus 45–54-vuotiailla on 60 prosenttia ja 55–64-vuotiailla enää 54 prosenttia. Ilmiö selittyy osittain valikoitumisella: työelämässä pisimpään jatkavien joukosta kaikkein eniten sairastelevat ovat karsiutuneet pois. Vastaavanlainen nousu aikavälillä 2003–2008 ja lasku 2008–2013 tapahtui myös poissaoloissa sairaan lapsen vuoksi. Voi siis olla, että osittain pois-

### Kuvio 22.12

Ollut sairauden vuoksi pois työstä edellisten 12 kuukauden aikana.  
Työolotutkimukset 2003–2013



saolojen yleisyyteen myös vaikuttaa yleinen työmarkkinatilanne: kun talouden näkymät ovat epävarmoja, kynnys jäädä kotiin sairastamaan kasvaa.

Sosioekonomisten ryhmien välillä ei kuitenkaan ole juurikaan eroja: alemmista toimihenkilöistä 63 prosenttia, ylemmistä toimihenkilöistä sekä työntekijöistä 61 prosenttia oli ollut sairauden vuoksi pois töistä edeltävien 12 kuukauden aikana. Valtiosektorilla poissaoloja on ollut yleisimmin (67 %), yliopistoilla vähiten (57 %). Kuntasektorilla poissaolojen osuus on 64 ja yksityissektorilla 61 prosenttia.

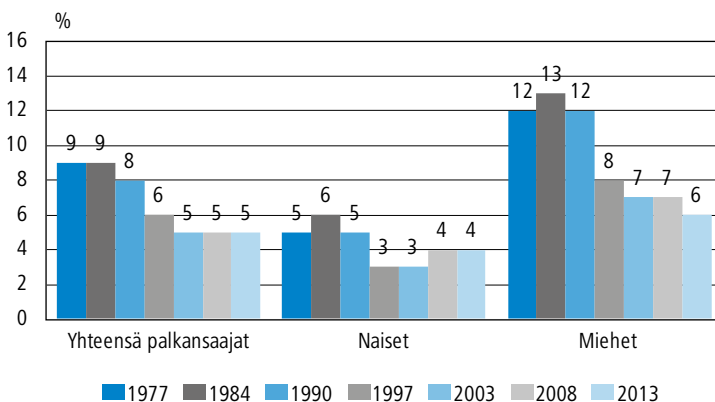
Keskimääräisessä **sairauspoissaolopäivien lukumäärässä kaikkia palkansaajia kohden** on tapahtunut samankaltainen kehitys kuin sairauspoissaolojen yleisyydessä: päivien keskimäärä ensin kasvoi vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta sen jälkeen taas lyheni vuoteen 2013. Naisilla keskiarvo ensin nousi 9 päivästä 11 päivään, mutta oli vuoteen 2013 mennessä laskenut takaisin 9 päivään. Miehillä keskiarvo kasvoi 7 päivästä 9 päivään vuonna 2008, mutta on nyt laskenut 8 päivään.

Edellä kävi ilmi, että ikääntyneissä on vähemmän sairauden vuoksi töistä poissaolleita kuin nuorimmissa palkansaajissa. Poissaolojen keskimääräinen pituus kuitenkin kasvaa iän myötä, jos poissaoloja ylipäänsä on. Niillä yli 55-vuotiailla, joilla poissaoloja on, poissaolopäivien keskiarvo on 11,0, kun se alle 25-vuotiailla on 5,9. Ylempillä toimihenkilöillä sairaspäivien keskimääräinen lukumäärä (5,7) jää selvästi matalammaksi kuin alemmilla toimihenkilöillä (9,0) ja työntekijöillä (11,3). Sairauspoissaolopäivien keskiarvot ovat kuitenkin laskeneet kaikissa ikäryhmissä ja sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2008

**Työstä poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat** ovat tuntuvasti vähentyneet tutkimusjakson alusta 1970-luvulta etenkin miehillä (kuvio 22.13). Työtapaturman kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana joutuneiden palkansaajien osuus on pysynyt noin viidessä prosentissa vuodesta 2003 lähtien. Työtapaturmia on tapahtunut useammalle miehelle (6 %) kuin naiselle (4 %). Nuoret ovat tapaturma-alttiimpia kuin iäkkäämmät. Alle 25-vuotiaista yhdeksän prosenttia on joutunut työtapaturman kohteeksi edeltävän 12 kuukauden aikana, 25–34-vuotiaista kuusi prosenttia, mutta 35–44 vuotiaista viisi ja tätä vanhemmista enää neljä prosenttia. Kaikkein suurin selittäjä työtapaturmien todennäköisyydelle on

### Kuvio 22.13

Poissaolon aiheuttanut työtapaturma viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



kuitenkin ammattiryhmä. Työntekijäammateissa toimivista 10 prosenttia, mutta alemmissa toimihenkilöammateissa neljä ja ylemmissä toimihenkilöammateissa kaksi prosenttia on kokenut työtapaturman edeltävän 12 kuukauden aikana.

Yleisimmin **tapaturmasta aiheutunut poissaolo** on kestänyt korkeintaan kolme päivää (42 %), mutta kahdesta viikosta kuukauteen kestäneet (10 %) tai jopa yli kuukauden mittaiseksi venyneet (15 %) poissaolot eivät ole tavattomia. Tässä suhteessa ei ole juurikaan eroa sukupuolten välillä.

On varsin tyypillistä, että suomalaispalkansaajat voivat olla **työstä pois ilman lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta** kolme päivää. Tällainen käytäntö koskee 62 prosenttia naisista ja 47 prosenttia miehistä eli yhteensä 55 prosenttia kaikista palkansaajista.

Noin joka viides (21 %) palkansaaja tarvitsee todistuksen jo päivänkin poissaolosta. Miehillä osuus on 24 prosenttia ja naisilla 18 prosenttia. Työnantajasektori-kohtainen tarkastelu näyttää, että kyse on lähinnä yksityissektorin käytännöstä. Yksityissektorilla tämä ”nollatoleranssi” koskee 29 prosenttia palkansaajista, kuntasektorilla seitsemää, valtiolla neljää ja yliopistolla kahta prosenttia. Työntekijöistä 40 prosenttia, mutta ylemmistä toimihenkilöistä vain seitsemän ja alemmista toimihenkilöistä vajaa viidesosa (18 %) joutuu toimittamaan todistuksen jo ensimmäisestä sairauspäivästä.

Parisen prosenttia palkansaajista sanoo voivansa olla pois töistä ilman lääkärin-  
todistusta kauemminkin kuin kolme päivää. Toisaalta kahdeksan prosenttia vas-  
taajista ei tiedä, kuinka kauan he voivat olla pois töistä ilman lääkärin-  
todistusta.

## Sairaana työskentely

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa, onko vastaaja ollut sairaana töissä edeltävien 12 kuukauden aikana. Kysymyksen ohjeistuksessa täsmennettiin, että sairaudella ei tarkoiteta tässä mitään tahansa pientä nuhaa tai lievää päänsärkyä, vaan oloa, jolloin olisi oikeastaan pitänyt jäädä kotiin sairastamaan.

Noin puolet palkansaajista (49 %) kertoi työskennelleensä sairaana, naiset useammin (53 %) kuin miehet (44 %). Toisaalta seitsemän prosenttia vastaajista (naiset 6 %, miehet 9 %) totesi, ettei ole lainkaan sairastanut edeltävien 12 kuukauden aikana. Sairaana työskennelleiden osuus voidaan laskea myös pelkästään heistä, jotka ylipäänsä ovat sairastaneet. Yhteensä 52 prosenttia sairastaneista palkansaajista oli ollut työssä, naisista 55 ja miehistä 49 prosenttia.

Sairaana työskentely oli yleisintä yliopistosektorilla (52 %) ja kuntasektorilla (51 %), hieman vähemmän yleistä yksityissektorilla (48 %) ja etenkin valtiolla (44 %). Ylemmät (49 %) ja alemmat (51 %) toimihenkilöt olivat työskennelleet sairaana hieman useammin kuin työntekijät (45 %). Sairauksilta välttyneiden osuus ei juuri vaihdellut sosioekonomisen aseman mukaan, mutta yliopistolla oli jonkin verran enemmän kokonaan terveinä pysyneitä kuin muilla sektoreilla.

Sairaana työskentely on yleisintä ruuhkavuosina. Ikäryhmässä 25–34-vuotiaat 55 prosenttia ja 35–44-vuotiaista 53 prosenttia oli työskennellyt sairaana (ml. ne jotka eivät olleet sairastaneet). Myös 15–24-vuotiaista yli puolet (52 %) oli mennyt sairaana töihin. Sen sijaan 45–54-vuotiaista 46 prosenttia ja yli 55-vuotiaista ainoastaan 41 prosenttia oli työskennellyt sairaana. Näissä kahdessa van-

himmassa ikäryhmässä oli tosin eniten heitä, jotka eivät olleet lainkaan sairastaneet (9 %). Ikäluokkien järjestys olisi kuitenkin säilynyt samana myös silloin, jos osuudet laskettaisiin vain ylipäänsä sairastaneista.

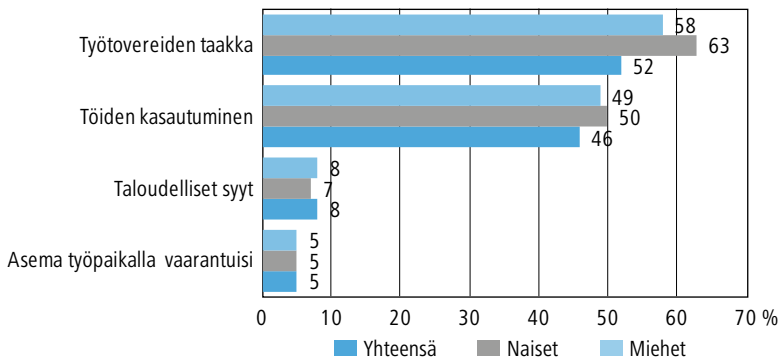
Sairaana työskennelleiltä tiedusteltiin syytä siihen, miksi he olivat tehneet sairaana työtä. Heille esitettiin neljä välttämää, joihin kuhunkin saattoi vastata kyllä tai ei. Yleisin syy poissaolojen välttämiseen oli se, ettei haluttu lisätä työtovereiden taakkaa (58 %, naiset 63 %, miehet 52 %). Puolet (49 %) sairaana työskennelleistä palkansaajista oli myös pelännyt, että työt kasautuisivat poissaolojen vuoksi (naiset 50 %, miehet 46 %). Kolmanneksi yleisimmäksi syyksi nousivat taloudelliset syyt kuten palkan menetys, joka kuitenkin oli ollut syynä sairaana työskentelyyn harvemmallalla kuin joka kymmenennellä (8 %, naiset 7 %, miehet 8 %). Hyvin harva (molemmat sukupuolet 5 %) oli myöskään pelännyt asemansa vaarantumista poissaolojen vuoksi.

Ylemmillä toimihenkilöillä töiden kasautuminen oli yleisin syy (74 %) tehdä sairaana töitä, ja työtovereiden taakan helpottaminen vasta seuraavaksi yleisin (53 %). Alemmilla toimihenkilöillä (64 %) ja työntekijöillä (56 %) työtovereiden liiallinen työtaakka oli suurin syy välttää poissaoloja, työntekijöillä painottui myös ansiomenetys enemmän (14 %) kuin muilla. Alle 25-vuotiaille palkansaajille työtovereiden työtaakka (64 %), taloudelliset syyt (22 %) ja aseman vaarantuminen (11 %) olivat oli tärkeimpiä syitä välttää poissaoloja jopa sairaana kuin muille; töiden kasautumista taas pelättiin eniten 35–54 -vuotiaiden (52–53 %) joukossa.

#### Kuvio 22.14

Syyt työskennellä sairaana.

Sairaana töitä tehneet palkansaajat. Työolotutkimus 2013



## Koettu terveydentila, työkyky ja työhyvinvointi

Yli puolet palkansaajista (naiset ja miehet 56 %) pitää **terveydentilaansa** hyvänä – miehillä osuus on noussut kolme prosenttia vuodesta 2008. Joka kolmas (naiset 33%, miehet 32 %) pitää terveydentilaansa melko hyvänä. Joka kymmenes katsoo sen kohtalaiseksi ja prosentti, pari palkansaajista pitää terveydentilaansa huonona. Itse arvioitu terveydentila on jälleen yhteydessä ikään ja sosioekonomiseen asemaan: terveydentilansa hyväksi arvioivien osuus on nuorten ikäluokissa

suurin ja laskee iän myötä alle 25-vuotiaiden 71 prosentista yli 55-vuotiaiden 42 prosenttiin; ylemmät toimihenkilöt taas pitävät terveydentilaansa hyvänä useammin (60 %) kuin alemmat toimihenkilöt (57 %) tai työntekijät (50 %).

Työolotutkimuksissa on selvitetty vuodesta 1997 lähtien vastaajien työkykyä niin sanotulla **työkykyindeksillä**. Vastaajia on toisin sanoen pyydetty arvioimaan, minkä pistemäärän he antaisivat nykyiselle työkyvylleen; oletus on, että parhaimmillaan oma työkyky voisi saada arvon 10.

Itse arvioitu työkyky väliaikaisesti nousi sekä miehillä että naisilla vuosituhannen vaihteessa. Vuonna 1997 naiset arvioivat työkykynsä keskimäärin arvolla 8,5, mutta vuosina 2003 ja 2008 arvosanalla 8,7. Miesten työkykyindeksi nousi 8,4:stä vuonna 1997 arvoon 8,6 vuosina 2003 ja 2008. Vuonna 2013 palkansaajat kuitenkin arvioivat työkykynsä jälleen 1990-luvun tasoiseksi: keskimääräiset pisteet olivat naisilla 8,5 ja miehillä 8,4. Vaikka naisilla siis on enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä, naiset kuitenkin ovat arvioineet työkykynsä keskimäärin hieman paremmaksi kuin miehet. Joka viides palkansaaja (naiset 20 %, miehet 19 %) antaa työkyvylleen arvosanaksi täyden kympin. Vain 15 prosentilla arvosana on 7 tai sitä alhaisempi.

Työkyvyn arviointi on toki yhteydessä vastaajan ikään. Kymppien määrä laskee iän mukaan: alle 25-vuotiaista 36 prosenttia, mutta yli 55-vuotiaista vain 10 prosenttia luokittelee työkykynsä kympin arvoiseksi. Alle 25-vuotiailla keskiarvo on 9,1 kun se yli 55-vuotiailla on 8,1. Useampi kuin joka viides (21 %) vähintään 55-vuotias palkansaaja antaa työkyvylleen arvosanaksi korkeintaan seitsemän, kun alle 25-vuotiaista näin matalia arvosanoja antaa vain seitsemän prosenttia. Tämä on mielenkiintoista, kun ottaa huomioon sen, että nuoremmilla on enemmän sairauspoissaoloja kuin iäkkäämmillä palkansaajilla. Toimihenkilöillä – sekä ylemmillä että alemmilla – keskimääräinen työkykyindeksi on korkeampi (8,5) kuin työntekijöillä (8,3).

Jos työkykyindeksin voi katsoa pääsääntöisesti kertovan fyysisestä työkyvystä, vuoden 2013 lomakkeelle lisätty vastaavanlainen kysymys työhyvinvoinnista mitannee pikemminkin henkistä puolta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan työhyvinvointinsa asteikolla 0–10.

**Työhyvinvointi** arvioitiin selvästi huonommaksi kuin työkyky. Sekä naisten että miesten työhyvinvoinnilleen antama keskimääräinen arvo oli 7,8. Eroa työkyvyn arviointiin on erityisesti siinä, kuinka moni antoi itselleen täydet pisteet. Vain 6 prosenttia naisista ja 8 prosenttia miehistä arvioi työhyvinvointinsa täyden kympin arvoiseksi. Kymppien osuus laski iän myötä tasaisesti niin, että kun alle 25-vuotiaista 16 prosenttia antoi työhyvinvoinnilleen kymmenen pistettä, yli 55-vuotiaista enää 4 prosenttia oli yhtä myönteisiä. Kymppit olivat yleisempiä työntekijöille (8 %) kuin alemmille toimihenkilöille (7 %) tai ylemmille toimihenkilöille (5 %). Nuorimmat, alle 25-vuotiaat palkansaajat arvioivat työhyvinvointinsa parhaimmaksi (8,3) ja 25–34-vuotiaatkin hieman paremmaksi (7,9) kuin tätä vanhemmat, joilla pistemäärä jäi keskimäärin 7,7–7,8 pisteeseen.

Vaikka täydet kymppit olivat harvinaisimpia ylemmille toimihenkilöille, juuri heidän keskiarvonsa oli kaikkein paras (7,9) verrattuna alempiin toimihenkilöihin (7,8) ja työntekijöihin (7,7) – joista viimeksi mainitut olivat arvioineet työhyvinvointinsa kymmenen pisteen arvoiseksi muita useammin. Tämä selittyy

sillä, että ylempien toimihenkilöiden vastaukset olivat voimakkaasti keskittyneet arvosanoihin 8–10, mutta työntekijöillä oli paljon myös tätä alhaisempia lukuja.

## *Krooniset vaivat, kuntoutus ja vajaakuntoiset työpaikalla*

**Pysyvistä vammasta tai lääkärin toteamasta pitkäaikaissairaudesta** kärsivien naisten osuus on kasvanut vuodesta 2008 selvästi, 33 prosentista 39 prosenttiin. Myös miehillä osuus on noussut pari prosenttiyksikköä 32 prosentista 34 prosenttiin. Miehillä vastaavan suuruista kasvua näkyi jo vuosien 2003 ja 2008 välillä. Pitkäaikaissairaudet tai pysyvät vammat ovat sitä yleisempiä, mitä iäkäämmistä palkansaajista on kyse. Alle 35-vuotiaiden joukossa osuus on noin 25 prosenttia, mutta yli 45-vuotiaiden joukossa se nousee jo 50 prosentin. Ylemmillä toimihenkilöillä vaivoja on harvemmin (33 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (38 %) tai työntekijöillä (39 %) – viimeksi mainituissa ryhmissä myös osuuden kasvu 2000-luvulla on ollut voimakkaampi kuin ylemmillä toimihenkilöillä.

Pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus ei kuitenkaan välttämättä aiheuta haittaa työssä. **Vammasta tai sairaudesta aiheutuu** erittäin paljon **haittaa työssä** 7 prosentille niistä naisista ja miehistä, joilla tällainen vaiva ylipäänsä on. Sen sijaan 42 prosenttia näistä naisista ja 47 prosenttia miehistä toteaa, ettei vammasta tai sairaudesta aiheudu lainkaan haittaa työssä. Koko palkansaajakuntaan suhteutettuna 2,6 prosentilla palkansaajia on sellainen vamma tai sairaus, josta heille aiheutuu erittäin paljon haittaa työssä.

Valtaosa palkansaajista (93 %) uskoo voivansa **työskennellä terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua**. Viisi prosenttia (naiset 6 %, miehet 4 %) ei ole tästä niinkään varma. Parille prosentille ajatus ei ole lainkaan olennainen, koska he ovat joka tapauksessa siirtymässä pois työelämästä tai eivät edes haluaisi jatkaa nykyisessä ammatissaan. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat suuret, sillä työntekijäammateissa toimivat ovat kaksi kertaa niin usein (11 %) epävarmoja kuin ylemmät toimihenkilöt (5 %); alemmilla toimihenkilöillä osuus on kahdeksan prosenttia. Käytännössä kyse on lähinnä yli 55-vuotiaista palkansaajista, joista 13 ei ole varma terveytensä kestämisestä; alle 35-vuotiailla osuus on 2–3 prosenttia ja 35–54-vuotiailla neljä prosenttia.

Yli puolet (naiset 66 %, miehet 55 %) heistä, jotka epäilevät ettei heidän terveytensä kestä kahta vuotta nykyammattissa, olisi valmis **kokeilemaan jotain uutta työtä, jossa toimiminen oli terveyden puolesta mahdollista**. Naisista 47 ja miehistä 43 prosenttia olisi valmis jopa kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa voisi terveytensä puolesta työskennellä. Osuudet ovat osittain päällekkäisiä niin, että yhteensä reilu kolmannes (naiset 33 %, miehet 42 %) *ei* olisi valmis sen enempää kouluttautumaan uuteen ammattiin kuin kokeilemaan uutta työtäkään.

Ylemmät toimihenkilöt olivat muita useammin valmiita sekä kokeilemaan toista työtä (65 %) kuin kouluttautumaan uuteen ammattiinkin (56 %). Työntekijöillä vastaavat luvut olivat 60 ja 44 prosenttia. Nuoremmilla on enemmän valmiutta kouluttautua uuteen ammattiin kuin ikääntyneemmillä, mutta halukkuus kokeilla jotain uutta työtä laskee vasta 55 ikävuoden jälkeen. Vähintään



55-vuotiaista valtaosa (59 %) ei enää ole halukas sen enempää uuden työn kokeiluun tai uuden ammatin opettelemiseen.

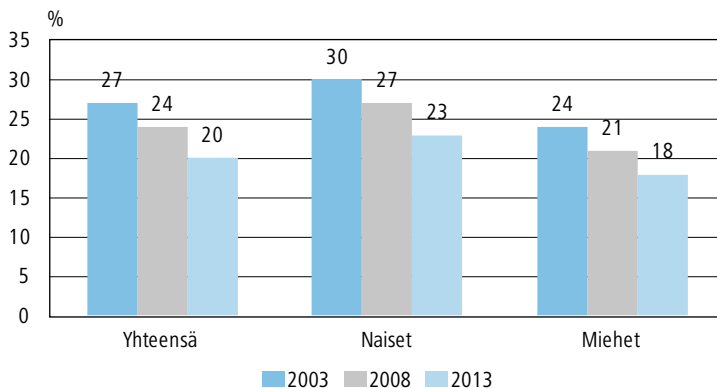
**Kuntoutuksen** koettu **tarve** on vähentynyt 2000-luvulla selvästi. Vuonna 2013 kaikkiaan noin viidennes palkansaajista (naiset 23 % ja miehet 18 %) kokee olevansa kuntoutuksen tarpeessa, kun vastaavat osuudet vuonna 2008 olivat 27 ja 21 prosenttia, ja vuonna 2003 tätäkin korkeammat. Vertailukelpoisuutta tosin hieman heikentää se, että vuoden 2003 jälkeen kuntoutustarvetta koskevan kysymyksen eteen on lisätty muutama muu kysymys; nuo kysymykset koskevat arviota siitä, pystyykö terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa vielä kahden vuoden kuluttua (vuodesta 2008) sekä vajaatyökykyisiä työpaikalla (vuonna 2013). (Kuvio 22.15)

Kuntoutuksen koettu tarve kasvaa iän myötä alle 25-vuotiaiden viidestä prosentista vähintään 55-vuotiaiden 32 prosenttiin. Kuntoutuksen koetussa tarpeessa on tapahtunut laskua etenkin juuri ikääntyneiden joukossa; vuonna 2008 yli 55-vuotiaista 38 prosenttia koki tarvitsevansa kuntoutusta. Alemmat toimihenkilöt (22 %) ja työntekijäammateissa toimivat (24 %) kokevat kuntoutuksen tarvetta selvästi useammin kuin ylempät toimihenkilöt (15 %).

Vuonna 2013 kuntoutuksen tarvetta ilmaiseilta palkansaajilta kysyttiin vielä lähemmin, **minkä tyyppistä kuntoutusta** he kokivat tarvitsevansa. Vastaja saattoi valita useammankin vaihtoehdon. Tarve fyysistä jaksamista tukevalle kuntoutukselle oli suurin eikä sukupuolten välillä ollut eroa (93 % ylipäänsä kuntoutuksen tarvetta kokevilla). Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevan kuntoutuksen tarve oli sen sijaan naisilla (49 % ylipäänsä kuntoutuksen tarvetta kokevista) suurempi kuin miehillä (34%). Reilu kolmannes (naiset 36 %, miehet 32 %) olisi ollut kiinnostunut ammatillisia valmiuksia edistävästä kuntoutuksesta. Työntekijät ilmaisivat tarvetta fyysistä jaksamista tukevaan kuntoutukseen muita hieman useammin (96 %). Toimihenkilöille (ylempät 52 %, alemmat 50 %) henkistä jaksamista tukeva kuntoutus oli toivotumpaa kuin työntekijöille (28 %), ja ammatillisen kuntoutuksen tarvetta koettiin eniten alempien toimihenkilöiden parissa (38 %).

#### Kuvio 22.15

Kokee tarvitsevansa työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta.  
Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



Kuntoutuksen koettu tarve ei ole vain vähentynyt, vaan myös **kuntoutukseen edellisen 12 kuukauden aikana osallistuneiden** osuus oli hieman pienentynyt vuonna 2013 (miehet 6 %, naiset 7 %) verrattuna vuoteen 2008 (naiset 10 %, miehet 7 %). Vuodesta 2003 vuoteen 2008 ei ollut juuri muutosta. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ole käytännössä eroa. Kuntoutukseen osallistuneiden osuus kasvaa iän mukaan alle 25-vuotiaiden kahdesta prosentista yli 55-vuotiaiden yhdeksään prosenttiin. Kuntoutuksen oli toteuttanut yksityinen toimija hieman yleisemmin (53 %) kuin julkinen toimija (47 %), muutamassa tapauksessa toteuttajana oli ollut myös järjestötaho.

Uusina kysymyksinä vuoden 2013 tutkimuksessa tiedusteltiin myös sitä, onko vastaajan **työyhteisössä** ollut viime vuosina **henkilöä, jonka työkyky on heikentynyt** ja mikä olisi edellyttänyt erityistä tukea tai järjestelyjä. Jos vajaakuntoisia oli ollut työyhteisössä, kysyttiin **työyhteisön suhtautumisesta** tilanteeseen – jos taas vajaakuntoisia ei ollut työyhteisössä ollut, vastaajaa pyydettiin arvioimaan, miten työyhteisö tällaiseen tilanteeseen suhtautuisi.

Lähes puolet (46 %) vastaajista kertoi työyhteisössä olleen vajaakuntoisia henkilöitä. Tämä oli hieman tavallisempaa naisille (50 %) kuin miehille (41 %). Julkisen sektorin työpaikoissa valtiolla (58 %) ja kunnissa (57 %) vajaakuntoiset työyhteisön jäsenet ovat tavallisempi näky kuin yksityissektorilla (40 %) tai yliopistoissa (43 %).

Vajaakuntoisiin työtovereihin ja heidän tarvitsemiinsa erityisjärjestelyihin suhtautuminen oli vastaajien mukaan varsin myönteistä. Joka kolmas kuvasi suhtautumista erittäin myönteiseksi (naiset 30 %, miehet 36 %) ja yhteensä 79 prosenttia vähintäänkin melko myönteiseksi. Aivan näin myönteiseksi suhtautumista ei uskallettu veikata niillä työpaikoilla, joilla vajaakuntoisia ei ollut. Vajaa neljännes (23 %) arveli, että suhtautuminen olisi erittäin myönteistä (naiset 19 %, miehet 25 %), joskin yhteensä 75 prosenttia arveli sen vähintään melko myönteiseksi. On mielenkiintoista, että molemmissa tapauksissa miehet arvioivat suhtautumisen useammin erittäin myönteiseksi kuin naiset.

Vaikka yksityissektorin palkansaajilla oli muita harvemmin vajaakuntoisia työtovereita, juuri yksityissektorilla suhtautuminen vajaakuntoisiin näytti muita sektoreita myönteisemmältä (34 % erittäin myönteinen). Kuntasektorilla vastaava osuus oli 30 prosenttia, valtiolla 28 prosenttia ja yliopistoilla 26 prosenttia. Toisaalta kun vastaajia pyydettiin *kuvittelemaan*, millaista suhtautuminen olisi – silloin kun vajaakuntoisia ei todellisuudessa ollut työyhteisössä – yliopistoilla työskentelevät arvelivat vastaanoton positiivisimmaksi (34 % erittäin myönteinen). Valtiolla vastaava osuus oli 25 prosenttia, yksityissektorilla 23 prosenttia ja kuntasektorilla 20 prosenttia.

## 23 Työtyytyväisyys

Työoloista puhuttaessa esitetään hyvin usein kysymys siitä, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat omaan työhönsä. Työtyytyväisyyden uskotaan kertovan yksilöllisestä hyvinvoinnista ja myös työpaikan vaihtohalukkuudesta. Laajoissa haastatteluaineistoissa ongelmaksi on kuitenkin osoittautunut se, että työtyytyväisyyttä yleisesti kysymällä saadaan hyvin vinoja jakaumia. Lähes kaikki ovat joko hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Näin on käynyt myös työolotutkimuksen aineistoissa joka kerta, kun asiaa on tiedusteltu yleisellä kysymyksellä.

Työolotutkimuksessa kysyttiin työtyytyväisyyttä ensimmäisen kerran 1984. Vuonna 1990 tätä kysymystä ei esitetty juuri vastausjakautuman vinouden vuoksi. Seuraavilla kerroilla 1997 ja 2003 kysymys kuitenkin taas toistettiin käyttäen alkuperäisiä vastausvaihtoehtoja, jotka ovat ”erittäin tyytyväinen”, ”melko tyytyväinen”, ”melko tyytymätön” ja ”erittäin tyytymätön”. Jos vastauksista yhdistetään erittäin ja melko tyytyväiset samaan ryhmään, on näiden kolmen tutkimuskerran sarja seuraava: tyytyväisten osuudet ovat 94, 94 ja 93 prosenttia palkansaajista. Jos katsotaan vain erittäin tyytyväisten ryhmiä, on vastaava vuosien 1984, 1997 ja 2003 sarja seuraava: 29, 31 ja 33 prosenttia palkansaajista.

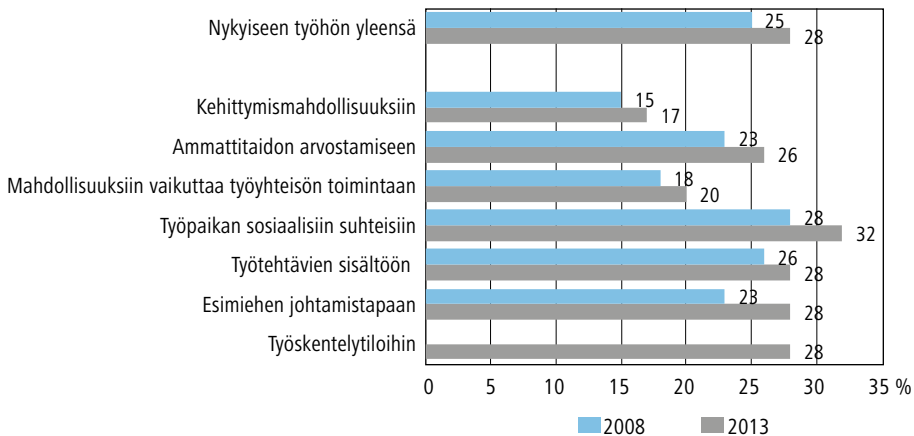
Vuoden 2008 työolotutkimuksessa päätettiin vastausvaihtoehtoja muuttaa hieman, ja keskelle lisättiin vaihtoehto ”vaikea sanoa”. Lisäksi lomakkeeseen lisättiin kysymys, jossa tyytyväisyyttä tiedusteltiin viiden eri työn piirteen näkökulmasta. Näissäkin käytettiin vastausvaihtoehtoina uutta kysymysmallia, jossa on keskellä vaihtoehto ”vaikea sanoa”. Yleistä työtyytyväisyyskysymystä ei näin voi suoraan verrata edellä esitettyihin aiempiin tuloksiin, mutta tällaisenaan kysymys lienee vastaajalle helpompi vastata. Kuviossa 23.1 on kuvattuna sekä yleiseen työtyytyväisyyskysymykseen että eri osatekijöihin saadut ”erittäin tyytyväinen” -vastaukset vuosilta 2008 ja 2013.

Tällaisen eritellymmän työtyytyväisyyskysymyksen tarkoituksena on yhtäältä saada monipuolisempaa kuvaa tyytyväisyydestä kuin mitä yleisellä kysymyksellä on mahdollista. Toisaalta eri tekijöitä erittelevän kysymyksen avulla voidaan tutkia sitä, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden käsitettä on aikojen kuluessa tutkittu hyvin monelta kannalta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on esitetty erilaisia tulkintoja. Eräs kuuluisimmista teorioista on niin sanottu Herzbergin (1959) kahden faktorin teoria. Työtyytyväisyyttä tarkastellaan siinä tarveoteoreettisesta näkökulmasta. Teorian mukaan työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat eri ulottuvuudella olevia tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. Herzberg jakaa teoriassaan työhön liittyvät tekijät ulkoisiin (”hygiene”) ja sisäisiin (”motivation”) tekijöihin. Työtyytyväisyyttä synnyttävät hänen mukaansa lähinnä työn sisäiset, motivaatiotekijät. Ne liittyvät yksilön tarpeisiin toteuttaa itseään työssä.

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa on yleisen tyytyväisyyskysymyksen lisäksi kysytty **tyytyväisyyttä kehittämismahdollisuuksiin, oman ammattitaidon arvostamiseen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, työtehtävien sisältöön ja työskentelytiloihin**. Lisäksi kuviossa 23.1 löytyy tieto esimiestä koskevien kysymysten yhteydessä esitetystä

**Kuvio 23.1**

Nykyiseen työhönsä ja sen eri tekijöihin erittäin tyytyväiset.  
Työolotutkimukset 2008 ja 2013



kysymyksestä, miten tyytyväinen vastaaja on esimiehen johtamistapaan yleisesti. Siinä on samanlaiset vastausvaihtoehdot kuin työtyytyväisyyskysymyksissä, joten sitä on helppo tarkastella myös tässä yhteydessä.

Kuvion perusteella on nähtävissä, että tyytyväisyys sekä omaan työhön yleensä että työn eri osatekijöihin on lisääntynyt edellisestä tutkimuskerrasta (2008). Useampi kuin joka neljäs palkansaaja (28 %) on nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväinen, naiset (27 %) ja miehet (28 %) lähes yhtä tyytyväisiä. Hieman korkeammalle erittäin tyytyväisten osuudet nousevat, kun kyse on työpaikan sosiaalisista suhteista (32 %). Samalla tasolla yleisen tyytyväisyyden kanssa ovat tyytyväisyys työtehtävien sisältöön (28 %), esimiehen johtamistapaan (28 %) ja työskentelytiloihin (28 %). Sen sijaan sellaiset työn piirteet kuin kehittymismahdollisuudet (17 %) tai mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan (20 %) jäävät erittäin tyytyväisten osuuksissa muista jälkeen. Naiset ovat miehiä tyytyväisempiä ammattitaitonsa arvostamiseen ja kehittymismahdollisuuksiinsa työssä. Kaikissa muissa piirteissä antavat miehet parempia arvioita tyytyväisyydestään. Edelliseen tutkimuskertaan (2008) verraten on miesten tyytyväisyys eri osa-alueisiin kasvanut enemmän kuin naisten tyytyväisyys.

Taulukon 23.1 avulla voidaan nähdä, miten tyytyväisyys työn eri piirteisiin jakautuu erilaisten taustamuuttujien mukaan. **Yleinen tyytyväisyys** nykyiseen työhön on keskipertainta tyypillisempää vanhemmille (55–64-vuotiaille) ja nuorille (15–24-vuotiaille), ylemmille toimihenkilöille ja valtiolla tai yliopistoissa työskenteleville palkansaajille. Ammattiryhmistä tyytyväisimpinä työhönsä erottuvat lääkärit, opettajat, sairaanhoitajat ja yllättäen myös siivoojat. **Kehittymismahdollisuuksiinsa tyytyväisiä** löytyy eniten nuorista 15–34-vuotiaista, korkean asteen tutkinnon suorittaneista, ylemmistä toimihenkilöistä ja yliopistoissa työskentelevistä. Kiinnostavaa kasvua tässä asiassa on nuorilla (15–24-vuotiailla), joilla tyytyväisyys kehittymismahdollisuuksiin on noussut 12 prosentista 21 prosenttiin erittäin tyytyväisiä. Ammattiryhmistä tyytyväisimpiä kehittymismah-

**Taulukko23.1**

Tyytyväisyys nykyiseen työhön ja sen osatekijöihin, %.  
Erittäin tyytyväiset. Työolotutkimuse 2013

	Nykyiseen työhön yleensä	Kehittämismahdollisuuksiin	Ammattitaidon arvostamiseen	Mahd. vaikuttaa työyht. toimintaan	Työpaikan sosiaal. suht.	Työtehtävien sisältöön	Esimiehen johtamistapaan	Työskentelytiloihin
<b>Yhteensä</b>	28	17	26	20	32	28	28	28
<b>Sukupuoli</b>								
Naiset	28	17	26	18	31	28	27	28
Miehet	28	16	25	22	33	28	30	28
<b>Ikä</b>								
15–24	30	21	22	17	42	22	39	27
25–34	28	20	24	21	37	27	32	26
35–44	27	16	24	20	29	27	27	27
45–54	27	14	25	19	29	28	26	28
55–64	30	16	30	19	31	31	27	31
<b>Koulutus</b>								
Korkea aste	28	20	28	21	31	30	28	32
Keskiaste	28	14	24	18	32	25	28	24
Perusaste	27	16	25	20	35	27	32	27
<b>Sosioekonominen asema</b>								
Ylemmät toimihenkilöt	32	25	33	25	31	33	29	34
Alemmät toimihenkilöt	27	15	25	20	34	28	29	30
Työntekijät	24	10	20	14	29	22	26	20
<b>Työnantajasektori</b>								
Valtio (ei yliopistoja)	31	21	29	16	34	35	31	30
Yliopistot	31	31	33	18	29	36	33	37
Kunta	29	15	25	17	29	29	26	27
Yksityinen	27	17	25	21	33	26	29	28

dollisuuksiinsa ovat lääkärit, insinöörit, liike-elämän, kulttuurin ja sosiaalialan erityisasiantuntijat sekä eri alojen johtajat.

**Oman ammattitaitonsa arvostamiseen** ovat tyytyväisimpiä 55–64-vuotiaat, korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja aivan erityisesti hallinnollista johtotyötä tekevät sekä opettajat. Samat ryhmät ovat tyytyväisimpiä **mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisön toimintaan**: vanhin ikäryhmä, korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja ammattialoista liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat ja opettajat. **Työpaikan sosiaaliset suhteet** luovat tyytyväisyyttä sellaisiin ryhmiin kuin nuoret (15–24 ja 25–34-vuotiaat) ja vain perusasteen tutkinnon suorittaneet. Toisaalta sellaisten ammattien edustajat kuten IT-alan erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, myyjät ja rakentamisen avustavat työntekijät ilmaisevat keskimääräistä enemmän tyytyväisyyttä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

**Työtehtävien sisältöön** ovat tyytyväisimpiä vanhimmat palkansaajat, korkeasti koulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja aivan erityisesti opetustyötä, sosiaali- ja kulttuurialan työtä tai terveydenhoitoalan työtä tekevät. Tässä asiassa myös valtio ja yliopistot kunnostautuvat muihin sektoreihin nähden selvästi. **Esimiehen johtamistapa** on eniten nuorten (15–24-vuotiaat) mieleen. Vain perusasteen suorittaneet ja toisaalta myös opetustyötä tekevät, asiakaspalvelutyön tekijät, myyjät, mutta myös siivoustyötä tekevät ovat muita tyytyväisempiä esimieheensä.

**Työtiloihin** tyytyväisyydessä erottuvat vanhimmat työntekijät, ylemmät toimihenkilöt, korkeasti koulutetut ja erityisesti yliopistoissa työssä olevat. Amma-teista erottuvat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, liike-elämän asiantuntijat ja toimistotyöntekijät kaikkein tyytyväisimpinä työtiloihinsa.

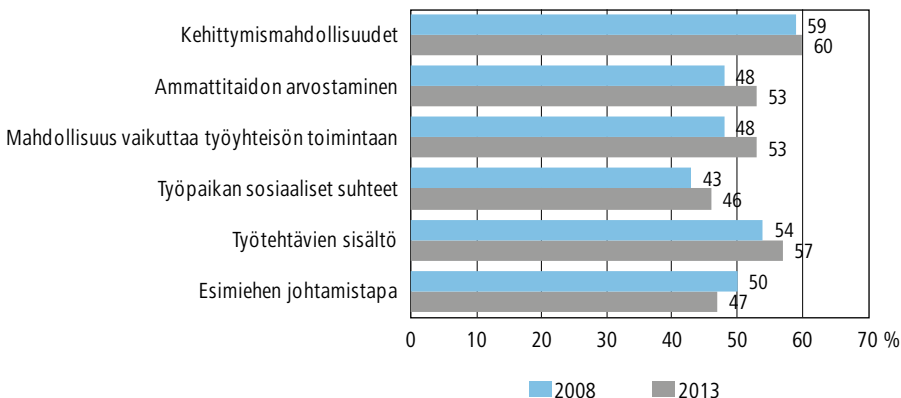
Syksyn 2013 tutkimuksessa oli uutena mukana myös kysymys avokonttorissa työskentelystä. Tätä on raportoitu luvussa 19. Tyytyväisyyskysymysten kannalta on kiinnostavaa, miten avokonttorissa työskentelevät vastaavat tyytyväisyydestään työskentelytiloihinsa. Tulosten mukaan vaikutusta ei juurikaan ole, sillä avokonttorissa työskentelevistä 29 prosenttia on erittäin tyytyväisiä työskentelytiloihinsa, muista taas vastaavasti 28 prosenttia. Sukupuolten erot näkyvät siten, että avokonttoreissa työskentelevistä naisista erittäin tyytyväisiä on 27 prosenttia, mutta miehistä enemmän, eli 32 prosenttia.

Kuviossa 23.2 on tarkasteltu sitä, mitkä tyytyväisyyden osatekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Kuviossa on kuvattuna, kuinka moni eri osatekijöihin erittäin tyytyväisistä on samalla erittäin tyytyväinen yleensä nykyiseen työhönsä. Tällä tavoin on mahdollista testata Herzbergin teoriaa tyytyväisyyttä aikaansaavista tekijöistä käyttäen hyväksi työolotutkimuksen uutta kysymyspatteria. Kuviossa on esitetty tulokset sekä vuodelta 2008 että vuodelta 2013.

Tulos näyttää tukevan selvästi ainakin sitä olettamusta, että henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä työtyytyväisyyttä rakentava tekijä, aivan kuten Herzbergin teoriakin esittää. Työolotutkimuksen 2013 mukaan niistä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, 60 prosenttia on myös yleisesti nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä. Tässä tarkastelussa yhteys on heikoin yleisen työtyytyväisyyden ja sosiaalisia suhteita koskevan tyytyväisyyden välillä. Sosiaaliin suhteisiin erittäin tyytyväisistä ”vain” 43 prosenttia vuonna 2008 ja 46 prosenttia vuonna 2013 oli myös yleensä työhönsä erittäin tyytyväisiä.

### Kuvio 23.2

Nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväiset eri tyytyväisyysryhmissä.  
Laskettu kuhunkin osatekijään erittäin tyytyväisistä. Työolotutkimust 2008 ja 2013



Tulos on sikäli varsin kiinnostavaa, että sosiaaliset suhteet ovat tekijä, johon työpaikoilla ollaan useimmin erittäin tyytyväisiä, kuten kuvio 23.1 osoitti. Saman kuvion mukaan on edelleen luettavissa, että kehittymismahdollisuuksiinsa erittäin tyytyväisiä on työpaikoilla kaikkein vähiten. Toisin sanoen hyvät sosiaaliset suhteet eivät ole tuottamassa yleistä työtyytyväisyyttä samassa määrin kuin muut tekijät, erityisesti hyvien kehittymismahdollisuuksien kokeminen. Tämäkin on itse asiassa Herzbergin teorian mukaista: siinä suhteet työtovereihin on liitetty työn ulkoisiin (hygienia-) tekijöihin, jotka vaikuttavat pikemminkin työtyytymättömyyteen. Toisaalla tässä raportissa on käsitelty sitä, miten esimerkiksi työpaikkakiusaaminen on selvässä yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen (ks. luku ”24. Työhön sitoutuminen”). Työn vaihtohalukkuutta taas voidaan pitää varsin selvänä työtyytymättömyyden ilmauksena.

Mikäli näistä tuloksista halutaan tehdä jotain johtopäätöksiä siitä, mikä työpaikoilla eniten edistäisi työtyytyväisyyttä, on omassa työssä kehittymismahdollisuuksien lisääminen ilmeisen ensisijaista. Kehittymismahdollisuuksilla on selvä yhteys työtyytyväisyyteen ja kuitenkin juuri niihin ollaan vähiten tyytyväisiä tällä hetkellä. Kun kaikista palkansaajista 15 prosenttia sanoo olevansa erittäin tai melko tyytymätön omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, on vastaava osuus asiakaspalvelutyössä 22 prosenttia, laskennan ja varastoinnin toimistotyössä 19 prosenttia, prosessityöntekijöillä 24 ja rakentamisen avustavilla työntekijöillä 22 prosenttia sekä terveydenhoitoalan asiantuntijoiden (sairaanhoitajat) työssä 19 prosenttia. Mitään suuria eroja eri taustamuuttujien suhteen ei jakautumisissa näy, mutta yksityisen sektorin naispalkansaajista melko paljon eli 17 prosenttia ilmaisee olevansa tyytymätön kehittymismahdollisuuksiinsa.





## 24 Työhön sitoutuminen

Tämän julkaisun alussa käsiteltiin työn merkitystä suomalaisille palkansaajille (luku 3). Tulosten perusteella oli todettavissa, että ansiotyö on edelleen erittäin merkittävä arvo ja elämänalue valtaosalle palkansaajista. Vaikka kodin ja perhe-elämän merkitys on selvästi kasvanut, samoin kuin vapaa-ajan harrastusten, työ on säilyttänyt asemansa ja jopa hieman noussut edellisestä tutkimuskerrasta.

Toisaalta työmarkkina-asemaa koskevassa luvussa (luku 4) kävi ilmi, että suomalaisten työpaikka- ja ammattiuskollisuus on vain kasvanut huolimatta liikkuvuuden lisäämistä painottavista näkemyksistä. Ellei pätkätoiden tai muun epävarmuuden vuoksi jouduta vaihtamaan työpaikkaa, suomalaiset ovat hyvin halukkaita pysymään saman työnantajan palveluksessa. Tätä voitaisiin tulkita myös voimakkaaksi sitoutumiseksi nykyiseen työhön.

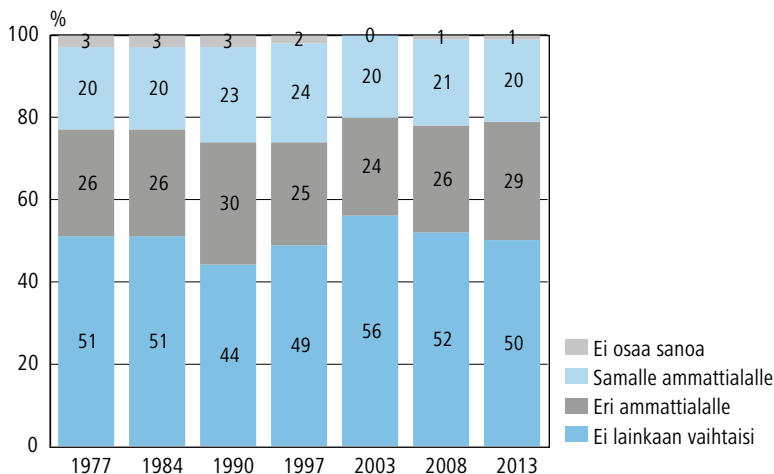
Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja myös työorganisaatioiden strategioissa on sitoutumista pidetty tärkeänä. Palkansaajien toivotaan pysyvän työelämässä ja jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään. Myös organisaatioiden katsotaan hyötyvän tuottavuudessa ja innovatiivisuudessa työntekijöidensä sitoutumisesta. Tärkeiksi kysymyksiksi silloin ovat nousseet hyvinvointi työssä ja yleensä niiden tekijöiden pohtiminen, mitkä edistäisivät sitoutumista. Sitoutumiseen pyritään samaan aikaan, kun toisaalta kansainvälinen kilpailu johtaa työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistyvään sopimiseen tai palkkaukseen. Kilpailun vileimmissä muodoissa työntekijät toimivat pikemminkin yrittäjämäisesti, vain oman uransa kehittämiseen sitoutuneina. (Esim. Sennett 2001, Bauman 2001, Beck et al. 1995.)

Työolotutkimuksissa on tutkittu työhön sitoutumista monenkin kysymyksen avulla, mutta selkeimmin sitä mittaa **työn vaihtohalukkuutta** käsittelevä kysymys. Kuvio 24.1 kuvaa saatuja vastauksia koko tutkimuskaudelta. Nähdään, että nii-

**Kuvio 24.1**

Haluaisiko vaihtaa toiseen työpaikkaan.

*Jos voisi vaihtaa samalla palkalla. Työolotutkimukset 1977–2013*



den osuus, jotka eivät lainkaan haluaisi vaihtaa nykyistä työpaikkaansa toiseen on nykyisin varsin korkealla, 50 prosentissa. Tämä osuus on vaihdellut vain vähän 35 vuoden aikana. Eniten vaihtohalukkaita oli ennen 1990-luvun lamaa, vuoden 1990 tutkimuksessa. Sen jälkeen niiden osuus, jotka eivät halua vaihtaa toiseen työhön, nousi ollen korkeimmillaan vuoden 2003 tutkimuksessa (56 %).

Naisten ja miesten työn vaihtohalukkuus ei näy kuviosta, mutta siinä ei ole mitään eroja: sekä naisista että miehistä puolet (50 %) ei haluaisi vaihtaa toiseen työhön. Samalle ammattialalle haluaisi vaihtaa naisista 21 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia, eri alalle taas vastaavasti 27 ja 31 prosenttia. Miehet ovat siten hieman valmiimpia kokonaan vaihtamaan alaa. Tämä sama asetelma on säilynyt koko työolotutkimusten sarjan ajan.

Työpaikan vaihtohalukkuudessa ei erilaisten taustamuuttujien suhteen ole mitään suuria eroja. Esimerkiksi koulutuksen ja ammattiaseman mukaan syntyy eroja lähinnä siinä, että vain perusasteen suorittaneilla ja työntekijäryhmään kuuluvilla vaihtotoiveet kohdistuvat muita enemmän eri ammattialoille, kun taas ylemmät toimihenkilöt ja eniten koulutetut toivovat säilyttävänsä alan, mutta saavansa eri työpaikan. Tämä on luultavasti sidoksissa hankittuun koulutukseen, jonka alasta ei haluta luopua. Sektoreittain vaihtohalukkuus on suurinta yksityisellä sektorilla, mutta tässäkin suhteessa sitoutuneisuudessa ei ole suuria eroja: 48 prosenttia yksityisellä, 54 prosenttia kunnissa ja 59 prosenttia valtiolla (yliopistoissa 50 %) on sellaisia, jotka eivät halua lainkaan vaihtaa työpaikkaa.

Iän mukaan sitoutuminen toki vaihtelee. Nuoret ovat innokkaampia vaihtamaan kuin muut ja vielä eri ammattialalle. Nuorista, 15–24 vuotiaista miehistä 32 prosenttia ja naisista 29 prosenttia haluaisi eri alalle. Toisaalta taas vanhemmista, 55–64 vuotiaista miehistä vaihtohalukkaita eri alalle on vain 20 prosenttia, ja naisista 19 prosenttia. Tämän perusteella voisi ajatella, että palkansaajaväestön ikääntyminen selittäisi vaihtohalukkuuden vähenemistä. Näin ei kuitenkaan ole, sillä sitoutuminen nykyiseen työhön on lisääntynyt pitkällä aikavälillä eniten nuorten keskuudessa.

Työolotutkimuksista tehdyssä selvityksessä nuorten työasenteista kävi ilmi, että tarkastellun 20 vuoden aikana nykyiseen työpaikkaan sitoutuminen on lisääntynyt selvästi nuorten keskuudessa. Vuodesta 1990 vuoteen 2008 niiden osuus, jotka eivät halua vaihtaa toiseen työpaikkaan, oli kasvanut 15–24-vuotiailla nuorilla 39 prosentista 48 prosenttiin. Tässä tarkastelussa olivat mukana vain sellaiset palkansaajat, jotka eivät samalla opiskele. Näin saadaan paremmin esiin omaa työtä koskevat asenteet. (Lehto 2011.)

Ammattiryhmittäin sitoutuminen nykyiseen työhön eriytyy siten, että seuraavissa 2-numerotason ammattiryhmissä (joissa on vähintään 100 henkeä aineistossa) on eniten vaihtohalukkaita:

- tekniikan alan erityisasiantuntijat (53 % haluaa vaihtaa, kaikista palkansaajista 49 %)
- liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat (56 %)
- IT-alan erityisasiantuntijat (53 %)
- myyjät (58 %, eri alalle 37 %)
- konepajatyöntekijät, asentajat (61 %, eri alalle 42 %)

Organisaatioon sitoutumisen on eräissä aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ainakin vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan tyytyväisyyteen (Böckerman ym. 2008, Jokivuori 2002). Työolotutkimus tuottaa nyt samanlaisia tuloksia sikäli, että niistä, jotka ovat esimiehen toimintaan hyvin tyytyväisiä, vain 35 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun hyvin tyytymättömistä jopa 85 prosenttia ajattelee näin. Osuudet ovat lähes samat sukupuolen mukaan. Toisaalta myös kysymys siitä, saako tukea ja rohkaisua esimieheltä, tuottaa samansuuntaisen tuloksen: ”aina” tukea saavista vain 33 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun ”ei koskaan” tukea saavista osuus on 66 prosenttia. Työtovereiden tuen puute ei vaikuta yhtä paljon vaihtohalukkuuteen: ”aina” vastaavista 39 prosenttia ja ”ei koskaan” vastaavista 65 prosenttia haluaa vaihtaa työtä.

Vaikutusvalta työn eri osatekijöihin lisää myös sitoutumista. Erityisesti jos työssä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, vähenee sitoutuminen, sillä silloin 56 prosenttia olisi valmis vaihtamaan työtä. Sen sijaan jos vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on paljon, vaihtohalukkaita on vain 45 prosenttia. Tämä koskee yhtäläillä naisia kuin miehiä. Työn sisältöön vaikuttaminen toimii samalla tavoin sitoutumista edistävästi. Niistä, jotka voivat vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön paljon, vain 42 prosenttia haluaa toiseen työhön.

Erilaiset työn ongelmat ovat myös hyvin selvästi yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen. Vaihtohalukkuutta lisäävät esimerkiksi kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys ja työpaikkakiusaaminen. Jos kiireestä on erittäin paljon haittaa, 63 prosenttia palkansaajista on halukkaita vaihtamaan työtä, kun keskiarvo on 49 prosenttia. Jos saa tietoja muutoksista vasta niiden tapahduttua osuus on 59 prosenttia, tai jos työpaikalla esiintyy jatkuvaa työpaikkakiusaamista, lähtöhalukkaita on 64 prosenttia. Parhailaan itse kiusaamisen kohteena olevilla osuus on 69 prosenttia.

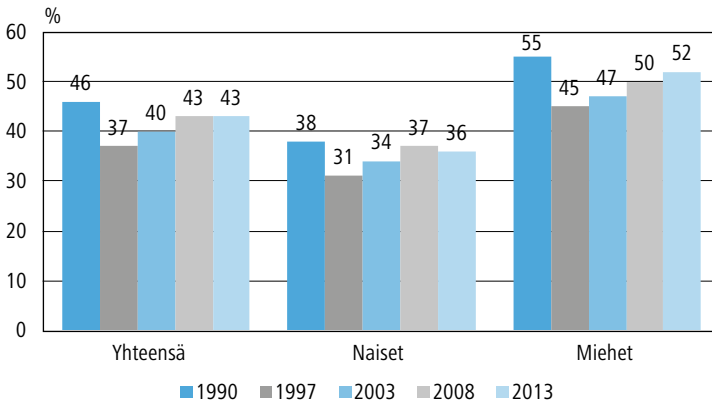
Työolotutkimuksessa on vastaajien osalta käytettävissä myös työvoimatutkimuksen kysymys siitä, **onko etsinyt toista työtä viimeisten neljän viikon aikana**. Tähän myönteisesti vastaavia on kuitenkin varsin vähän: vuoden 2013 tutkimuksessa 8 prosenttia, miehistä 6 prosenttia ja naisista 9 prosenttia. Vuoden 2008 tutkimuksessa osuus oli myös 8 prosenttia ja vuoden 2003 tutkimuksessa 7 prosenttia. Osuudet ovat niin pieniä, että ryhmien välisiä eroja on melko hankala tarkastella. Yleissuuntana voidaan kuitenkin sanoa, että samansuuntaiset tekijät kuin edellisessä kysymyksessä työpaikan vaihtohalukkuudesta ovat vaikuttamassa myös todelliseen toisen työn etsintään. Uuden työn etsiminen on sitä todennäköisempää, mitä enemmän esiintyy tyytymättömyyttä esimiehen toimintaan tai omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Jos ei saa riittävästi tukea esimiehiltä tai jos on kokenut kiusaamista, on uutta työtä etsitty todennäköisemmin.

Nykyiseen työhön sitoutumisen mittarina voidaan pitää myös sitä, kuinka moni on harkinnut **yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä**. Kuviosta 24.2 nähdään, että yrittäjäksi siirtyminen houkuttaa nyt useampia kuin vuoden 1997 tutkimuksen aikaan. Tällaista on kuitenkin edelleen ajatellut harvempi kuin 1990-luvun alussa. Palkansaajien yrittäjähaaveiden vähentyminen liittyy varmaankin samaan nykyiseen työhön sitoutumiseen, mistä eri kysymyksen tarkasteltuna on laman jälkeiseltä ajalta selvää näyttöä. Nykyinen työ koetaan tärkeäksi ja työpaikkaa vaihdetaan harvemmin.

**Kuvio 24.2**

Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi.

Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



Tässä asiassa miesten ja naisten välillä on selvä ero. Miehet ovat yrittäjyydestä paljon kiinnostuneempia kuin naiset, sillä ainakin joskus näin ajatelleita on miehistä yli puolet (52 %), naisista 36 prosenttia. Yrittäjäksi ryhtymistä on harkinnut miehistä usein 14 prosenttia ja naisista 10 prosenttia.

Ammattiryhmittäin näyttää siltä, että yrittäjyyteen on eniten vetoa IT-alan erityisasiantuntijoilla (57 %) ja rakennustyöntekijöillä (53 %). Sen sijaan esimerkiksi terveydenhoitoalan asiantuntijat eli sairaanhoitajat (32 %), terveydenhuollon työntekijät (29 %) ja siivoojat (27 %) tuntevat melko vähän vetoa yrittäjyyteen.

## 25 Eläkeaikeet

Suomessa tehtiin hyvin kattava eläkeuudistus vuonna 2005. Melko pian sen voimaantulon jälkeen on kuitenkin käyty jo uutta keskustelua siitä, miten esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen ikärajoja tulisi muuttaa. Kevästä 2009 lähtien on asiaa pohjittanut jo montakin työryhmää, joissa on muun muassa asetettu tavoite, että 25-vuotiaalle lasketun eläkkeellesiirtymisiän odotteen tulisi olla 62,4 vuotta viimeistään vuonna 2025. Tätä raporttia kirjoitettaessa tuo ikä on ollut 60,9 vuotta, joten hie-man yli kymmenessä vuodessa kurottavaa olisi ollut vain 1,5 vuotta. Sen saavuttaminen näyttikin varsin mahdolliselta, sillä Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan ikääntyneiden työllisyysasteet ovat olleet voimakkaassa nousussa.

Asiaa pohtinut työmarkkinaosapuolten työryhmä on kuitenkin syksyllä 2014 arvioinut, että tavoitetta 62,4 vuoden eläkeiästä ei saavutettaisi, vaan esittää alarajan nostamista 63 vuodesta 65 vuoteen. Tämä tapahtuisi tosin pitkällä siirtymäajalla, eli 65 vuoden alaraja toteutuisi vasta vuonna 2025.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset ovat olleet oiva väline sen tutkimiseen, mitä palkansaajat itse ajattelevat omasta eläkkeelle siirtymisestään. Sen avulla on voitu selvittää, missä iässä yli 50-vuotiaat ajattelevat jäävänsä eläkkeelle, miten esimerkiksi ”superkarttuma” vaikuttaa heidän halukkuuteensa jatkaa työssä yli 63-vuotiaiksi, miten työpaikalla yleensä suhtaudutaan ikääntyneiden työssä jatkamiseen ja mitkä tekijät ikääntyneille itselleen ovat tärkeitä työuran jatkamisessa.

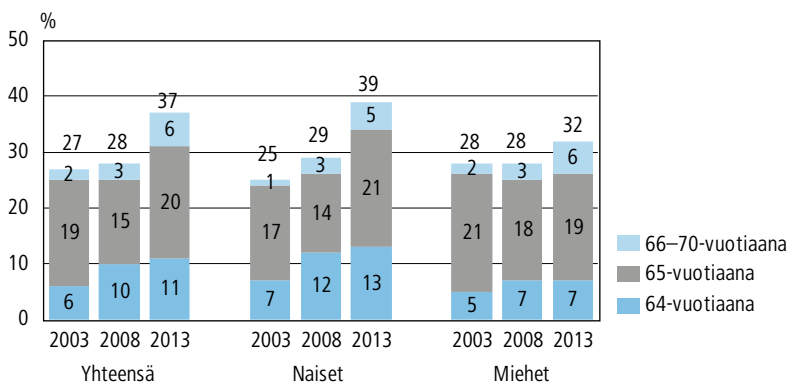
### Työuran jatkaminen

Työolotutkimuksen vastaukset kysymykseen, **missä iässä arvelee jäävänsä eläkkeelle**, osoittavat, että eläkkeellesiirtymisiät ovat selvässä nousussa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, kuinka moni arvelee jäävänsä eläkkeelle vanhempana kuin 63-vuotiaana (kuvio 25.1). Osuus on kasvanut huikaisesti – lähes 10 prosenttiyksikköä

**Kuvio 25.1**

Missä iässä arvelee jäävänsä kokoikäeläkkeelle?

Vähintään 50-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



– pelkästään vuodesta 2008. Kaikista yli 50-vuotiaista palkansaajista 37 prosenttia arveli syksyllä 2013 pysyvänsä työssä vähintään 64-vuotiaaksi.

Nykyisen lainsäädännön mukaan eläkkeelle on mahdollista jäädä joustavasti 63:n ja 68:n ikävuoden välillä. Tuloksia lähemmin tarkastellessa on mielenkiintoista huomata, että mitä lähemmäs eläkkeen alaraja eli 63 vuotta, tulee vastajaa, sitä todennäköisemmin hän sanoo pitkittävänsä työuraansa tuosta 63 vuoden iästä. Tämä näkyy siten, että 50–54-vuotiaista 33 prosenttia aikoo jatkaa 64-vuotiaiksi tai pidempään, mutta 60–64-vuotiaista jo yli puolet eli 52 prosenttia.

Kuviossa 25.1 on nähtävissä myös se, että naisten ja miesten osat eläkeaikeissa ovat vaihtuneet kymmenessä vuodessa. Kun vuonna 2003 miesten keskuudessa oli naisia enemmän sellaisia, jotka sanoivat aikovansa jatkaa yli 63-vuotiaiksi (28 % vs. 25 %), oli vuonna 2013 naisista jo selvästi suurempi osa jatkohalukkaita miehiin verrattuna (39 % vs. 32 %).

Koulutus on voimakkaasti yhteydessä siihen, kuinka halukkaita palkansaajat ovat jatkamaan työuraansa yli 63 vuoden. Koulutuseroja kuvaa se, että vain perusasteen tutkinnon suorittaneista 31 prosenttia arvioi jäävänsä pois töistä yli 63-vuotiaana, mutta korkean asteen tutkinnon suorittaneilla osuus on 46 prosenttia. Kun korkea aste jaetaan ylempiin ja alempiin tutkintoihin, nähdään, että ylempimässä korkean asteen ryhmässä (maisterit ja tutkijakoulutus) 64-vuotiaana tai vanhempina eläkkeelle aikoo jäädä jopa 57 prosenttia. Tämä joukkohan kasvaa koko ajan, joten työuraansa pitkittävien joukko myös kasvaa.

Työurien pidentämisaikeita voidaan tutkia myös sen mukaan, millaisessa ammatissa tai ammattiasemassa vastaajat ovat. Ammattiaseman mukaan näkyy eroja varsin selvästi: kun johtotehtävissä olevista ylempimistä toimihenkilöistä 61 prosenttia aikoo jäädä eläkkeelle yli 63-vuotiaana, on vastaava osuus teollisuustyöntekijöillä vain 18 prosenttia. Onkin mitä ilmeisemmin niin, että koko ikänsä raskasta teollisuustyötä tehneillä on paljon huonommat mahdollisuudet jatkaa työuraansa kuin korkeasti koulutetuilla tai yleensä ylempiin toimihenkilöihin kuuluvilla.

Raskaissa, vähän koulutusta vaativissa töissä olevilla on työolotutkimusten mukaan myös kaikkein pisimmät työurat takanaan. Tästä syystä on ymmärrettävää, että he eivät halua jatkaa uraansa enää 63 ikävuoden jälkeen. Kun 60–64-vuotiailla palkansaajilla on takanaan keskimäärin 39,6 vuoden työura, on samanikäisillä vain perusasteen suorittaneilla mutta edelleen työssä olevilla palkansaajilla keskimäärin 42,6 vuoden työkokemus.

Jos vastauksia katsotaan tarkemmalla ammattiluokituksella (ns. 2-numerotasolla), nähdään, että sellaisista ammattiryhmistä, joissa on tarpeeksi vastaajia tässä otostutkimuksessa, eräissä jatkamisaikeet ovat hyvin yleisiä, toisissa taas harvinaisia. Tämä tarkastelu rajoittuu siis vain suurehkoihin ammattiryhmiin.

**Yleisiä** työurien jatkamisaikeet ovat sellaisissa ammateissa kuin:

- terveydenhuollon erityisasiantuntijat, esim. lääkärit (75 %)
- sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (60 %)
- lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (57 %)
- liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat (51 %)
- opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat (49 %)
- luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat (42 %)
- terveydenhuollon asiantuntijat, esim. sairaanhoitajat (42 %)

**Harvinaisia** työurien jatkamisaikeet ovat seuraavissa ammattiryhmissä:

- prosessityöntekijät (10 %)
- rakennustyöntekijät (18 %)
- kuljetustyöntekijät (23 %)
- konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat (24 %)
- myyjät (24 %)
- tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (26 %)
- luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat (28 %)
- laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät (28 %)
- hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (34 %)

Kaikista yli 50-vuotiaista palkansaajista 37 prosenttia halusi jatkaa uraansa yli 63-vuotiaana. Tutkimuksessa on nähtävissä yhteisiä piirteitä niistä ammasteista, joissa tällaista halukkuutta on vähemmän. Tällaisia piirteitä ovat muun muassa töiden fyysinen raskaus, yksitoikkoisuus ja vuorotyö. Keskiarvoa alhaisempia osuuksia on jatkamishalukkuudessa myös tietotekniikka-alan erityisasiantuntijoissa sekä tekniikan alan asiantuntijoissa. Näihin ammattialoihin liittyy ilmeisesti tekijöitä, jotka saavat epäilemään työuran jatkamismahdollisuuksia.

Työnantajan sektorilla on suuri merkitys siihen, kuinka palkansaajat ajattelevat jatkavansa työuraansa. Yleensä ottaen julkisella sektorilla jatkamisajatukset ovat yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla. Tämä on toki yhteydessä koulutustasoihin sikäli, että julkisella sektorilla koulutustasot ovat korkeampia. Työnantajan ikäpolitiikalla ja työsuhteen varmuudella on silti lisävaikutusta. Valtiosektorilla, josta yliopistoissa työskentelevät on poistettu, jatkamishalukkaita on 55 prosenttia, kuntasektorilla 48 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 29 prosenttia. Yliopistoissa työskentelevät viipyisivät työelämässä pisimpään, sillä heidän keskuudessaan osuus on 63 prosenttia (n=30 henkeä).

Jatkamishalukkuuden yhteydestä tyytyväisyyteen voi sanoa, että työhönsä erittäin tyytyväisistä 45 prosenttia arvelee jäävänsä eläkkeelle yli 63-vuotiaana, mutta työhönsä tyytymättömistä vain 27 prosenttia. Naisten keskuudessa erityisesti kehittymismahdollisuuksiin tyytyväisyys on yhteydessä pidemmäksi aiottuihin työuriin, sillä erittäin tyytyväisistä haluaa jatkaa pidempään 48 prosenttia, mutta tyytymättömistä 33 prosenttia.

Naisilla tyytyväisyys sosiaalisiin suhteisiin on myös yhteydessä jatkamishalukkuuteen, sillä erittäin tyytyväisistä aikoo jatkaa 43 prosenttia, mutta tyytymättömistä vain 24 prosenttia. Sama koskee naisten tyytyväisyyttä työtehtävien sisältöön, jossa erittäin tyytyväisistä jatkaisi 46 prosenttia, mutta tyytymättömistä vain 25 prosenttia.

Taulukossa 25.1 on kuvattuna, millainen keskiarvo saadaan arvioiduista eläkkeelle siirtymisistä sukupuolen ja ammattiaseman mukaan eri tutkimuskertoina. Vuodesta 2003 lähtien arvioitu ikä on kasvanut miltei puolitoista vuotta. Naisten keskuudessa kasvu on 1,5 vuotta ja miesten keskuudessa vähän vähemmän, eli 1,2 vuotta. Korkein keskiarvo löytyy ylempien toimihenkilönaisten keskuudesta, 63,8 vuotta vuonna 2013. Alhaisin keskiarvo vuoden 2013 tulosten mukaan on työntekijäryhmään kuuluvilla miehillä, 61,5 vuotta.

**Taulukko 25.1**

Oma arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisen iästä. Vuotta keskimäärin.  
Vähintään 50-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2003–2013

	Yhteensä vuotta			Ylemmät toimihenkilöt			Alemmat toimihenkilöt			Työntekijät		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Yhteensä	61,9	62,7	63,3	62,3	63,0	63,7	61,8	62,9	63,2	61,7	62,2	63,1
Naiset	61,9	62,8	63,4	62,0	63,0	63,8	61,8	62,8	63,3	62,0	62,7	63,3
Miehet	62,0	62,6	63,2	62,5	63,0	63,6	62,0	63,0	63,1	61,5	62,0	63,0

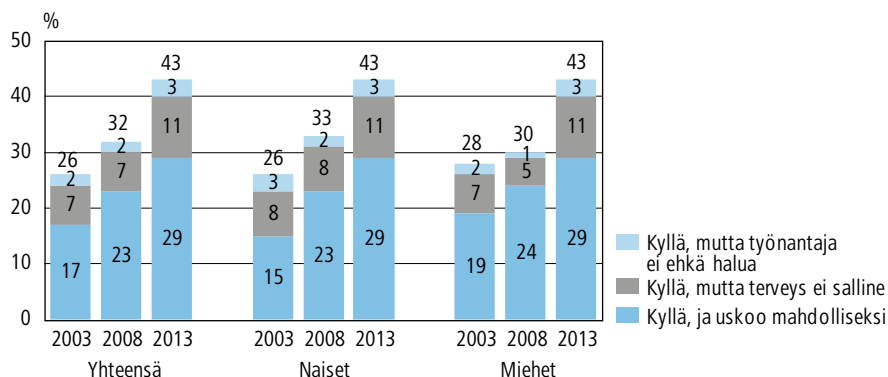
## Eläkeuudistuksen vaikutuksia

Toinen työuran jatkamiseen liittyvä kysymys työolotutkimuksessa on, **lisääkö superkarttuma halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana**. Tässä halukkaiden osuus on noussut yli 10 prosenttiyksikköä edellisestä tutkimuskerrasta. Myönteisesti kysymykseen vastaavia oli viime syksynä jo 43 prosenttia. Tämä kysymys esitettiin ennakoivasti vuoden 2003 tutkimuksessa siten, että siinä kerrottiin vuonna 2005 voimaan tulevasta eläkeuudistuksesta, jossa eläkettä kertyy 63 ikävuoden jälkeen suuremmalla prosenttiosuudella. Haluttiin tietää, onko tällä vaikutusta siihen, että jatkaisi työuraansa tuon ikärajan yli. Uudet tulokset kertovat, että kymmenessä vuodessa jatkamishalukkuus on noussut 26 prosentista 43 prosenttiin. Mitä todennäköisemmin tuona aikana on tullut paremmin yleiseen tietoisuuteen, mitä tällä superkarttumalla tarkoitetaan. Kun se yhdistyy yleiseen jatkamishalukkuuden lisääntymiseen, on tuloksena näin tuntuva kasvu.

Jatkamishalukkuutta koskevassa kysymyksessä on vielä mahdollista eritellä tekijöitä, jotka vastaajien mukaan ovat mahdollisesti esteenä työn jatkamistoi-veen toteutumisessa. Syksyn 2013 tutkimuksessa 11 prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista arveli oman terveydentilansa olevan esteenä työuran jatkamispyrkimykselle, ja 3 prosenttia arveli, että heidän työnantajansa ei halua heidän jatkavan, vaikka he itse haluaisivatkin.

**Kuvio 25.2**

Lisääkö superkarttuma halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?  
Vähintään 50-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013





Jatkamishalukkuus on tämän kysymyksen mukaan varsin samanlaista naisten ja miesten keskuudessa. Molemmista 43 prosenttia ilmaisi superkattuman vaikuttavan siihen, että he haluaisivat jatkaa yli 63-vuotiaana. Molemmilla myös esteiksi arvellut huono terveys ja työnantajan haluttomuus ovat samaa tasoa, yhteensä 14 prosenttia.

Tätä kysymystä on varsin perusteellisesti analysoitu Tieto&trendit -lehdessä (Lehto – Sutela 2010). Artikkelissa on selvitetty erityisesti sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä jatkamishalukkuuteen. Näinä tekijöinä on tutkittu paitsi vastaajan omia ominaisuuksia myös oman työn ja työyhteisön piirteitä. Jatkamishalukkuus osoittautui hyvin samanlaiseksi ilmiöksi kuin tyytyväisyys: jatkamishalukkuutta selittävät hieman erilaiset asiat kuin sitä, että ei halua työskennellä yli 63-vuotiaana. Monet työn sisältöön, työssä kehittymiseen, työyhteisön kannustavuuteen ja yleensä työn sisäiseen motivaatioon liittyvät tekijät ovat yhteydessä haluun jatkaa työssä. Sen sijaan sellaiset tekijät kuten kiire, työn henkinen ja fyysinen raskaus, työaikojen joustamattomuus sekä oman terveyden ongelmat selittävät sitä, että ei halua jatkaa yli 63-vuotiaana.

Uusimman työolotutkimuksen (2013) mukaan on saatu samansuuntaisia tuloksia tyytyväisyyteen ja sisäiseen motivaatioon liittyen. Työhönsä erittäin tyytyväisistä 46 prosenttia sanoo haluavansa jatkaa superkattuman vuoksi yli 63-vuotiaana, kun tyytymättömistä osuus on vain 23 prosenttia. Työtehtävien sisältöön erittäin tyytyväisistä taas haluaa jatkaa 44 prosenttia, mutta tyytymättömistä vain 31 prosenttia.

Jos katsotaan vain niitä, jotka sanovat haluavansa jatkaa ja uskovat sen olevan mahdollista, pätee sama kuin kysymyksessä siitä, missä iässä aikoo jäädä eläkkeelle. Kaikkein vanhimmilla (60–64 v.) jatkamishalukkuus ja usko sen mahdollisuuteen on korkein, 36 prosenttia. Sitä nuoremmilla (50–59 v.) osuus on 27 prosenttia. Nuoremmilla on vanhempiin verrattuna enemmän niitä, jotka haluaisivat jatkaa, mutta epäilevät terveyttään. Vanhemmista taas ovat jo osittain karsiutuneet kaikkein huonokuntoisimmat pois esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle.

### *Mitkä tekijät lisäävät halukkuutta jatkaa yli alimman eläkeiän?*

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa (2013) pyydettiin vastaajia valitsemaan annetusta listasta, mitkä tekijät lisäävät heidän halukkuuttaan jatkaa yli 63-vuotiaana työssään. Listasta saattoi poimia haluamansa määrän tekijöitä. Mainintojen yleisyys on kuvattuna kuviossa 25.3 tekijäkohtaisesti ja sukupuolen mukaan. Tärkeimpinä jatkamishalukkuutta lisäävinä tekijöinä pidettiin työpaikan hyvää ilmapiiriä, mielenkiintoisia työtehtäviä, työajan lyhentämistä, joustoja ja hyvää työterveyshuoltoa.

Miehet arvostavat naisia enemmän mielenkiintoisia työtehtäviä, mahdollisuutta käyttää osaamistaan, varmuutta töiden jatkumisesta ja hyvää työterveyshuoltoa. Naiset taas pitävät työpaikan hyvää ilmapiiriä sekä työajan lyhentämistä ja joustoja tärkeämpinä kuin miehet.

Kun jatkamishalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä katsotaan ammattiaseman mukaan, näkyy eräitä melko selviä eroja: Työntekijöihin lukeutuvat arvostavat muita ryhmiä enemmän sitä, että on työkykyä tukevaa kuntoutusta, hyvä työterveyshuolto, varmuus töiden jatkumisesta sekä mahdollisuus keventää työtöh-

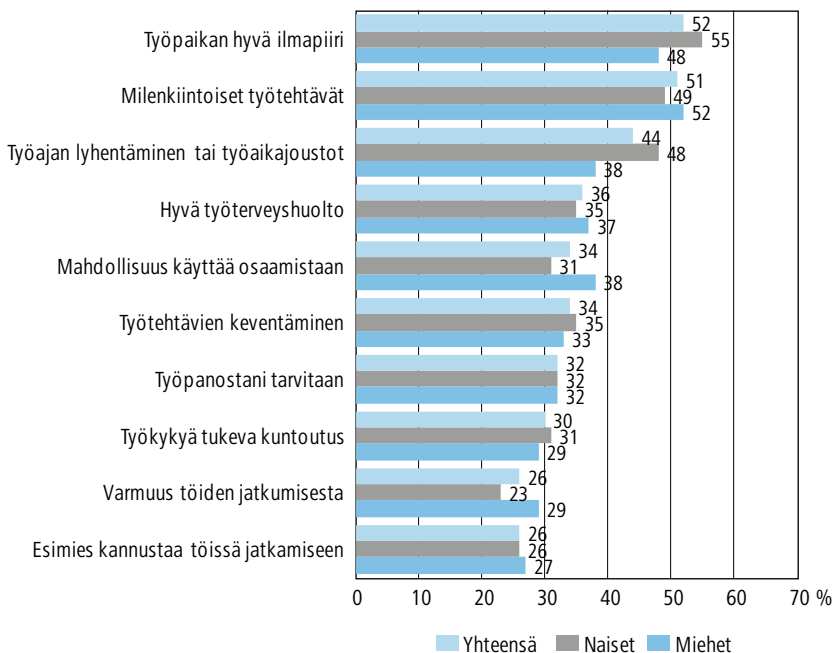
täviä. Työntekijäryhmään kuuluvat miehet arvostavat erityisesti hyvää työterveyshuoltoa ja mahdollisuutta työtehtävien keventämiseen.

Ammattiasemaryhmistä ylemmät toimihenkilöt taas poikkeavat muista siinä, että heille ovat tärkeitä erityisesti mahdollisuus käyttää osaamistaan, mielenkiintoiset työtehtävät, käsitys siitä, että omaa työpanosta tarvitaan, työpaikan hyvä ilmapiiri sekä mahdollisuus työajan lyhentämiseen tai joustoihin. Erityisen tärkeää ylemmille toimihenkilömiehille on se, että työssä on mahdollisuus käyttää osaamistaan ja että työtehtävät ovat mielenkiintoisia. Ylemmät toimihenkilönaiset taas painottavat hieman muita enemmän työpaikan hyvää ilmapiiriä ja työajan lyhentämistä tai joustamista.

### Kuvio 25.3

Mitkä tekijät lisäävät halukkuutta jatkaa työssä yli 63 -vuotiaana.

Tekijän maininneiden osuudet. 50 vuotta täyttäneet palkansaajat. Työolotutkimus 2013



### Halukkuus työskennellä vielä eläkkeellä ollessa ja osa-aikaeläke

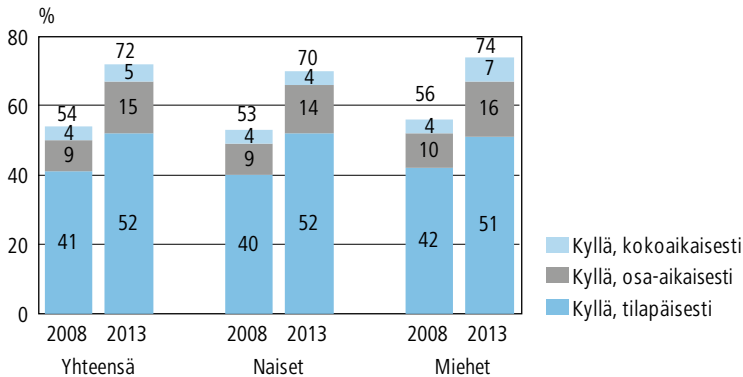
Työnteon jatkaminen eläkkeellä on nostanut kannatustaan. Vuoden 2008 tutkimuksen mukaan 54 prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista halusi työskennellä vielä eläkeaikanaan joko kokoaikaisesti, osa-aikaisesti tai tilapäisesti. Nyt 2013 osuus on jo 72 prosenttia. Naisilla kasvu on 53 prosentista 70 prosenttiin ja miehillä 56 prosentista 74 prosenttiin. Miehet ovat siis hieman halukkaampia työskentelemään myös eläkkeellä ollessaan.

Tässä asiassa on melko vähän eroja taustamuuttujittain. Ammattiaseman mukaan näkyy, että ylemmistä toimihenkilöistä 82 prosenttia sanoo voivansa

**Kuvio 25.4**

Voisi harkita työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä.

Vähintään 50-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2008 ja 2013



harkita työskentelyä eläkkeellä ollessa, mutta teollisuustyöntekijöistä vähiten eli 61 prosenttia.

Eläkkeellä työskentelyä on tiedusteltu aika väljästi, siksi prosentit ovat näin korkeita. Kysehän on palkansaajien omista toiveista, joten kokonaan toinen kysymys on, onko heille tarjolla töitä. Myös tilapäiset ja osa-aikaiset työmahdollisuudet ovat toki riippuvaisia taloustilanteesta ja työvoiman kysynnästä.

**Työajan lyhentäminen ennen varsinaista vanhuuseläkettä** on ollut mahdollista Suomessa jo varsin pitkään niin sanotun osa-aikaeläkkeen turvin. Sen ehdot ovat jossain määrin muuttuneet viime vuosina. Vuodesta 1998 vuoteen 2002 osa-aikaeläkkeelle saattoi jäädä jo 56-vuotiaana, mutta vuoden 2003 alusta vasta 58-vuotiaana. Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläkkeen alarajaa nostettiin jälleen, jolloin rajaksi tuli 60-vuotta. Vuonna 1954 tai myöhemmin syntyneillä on mahdollisuus saada osa-aikaeläkettä vielä rajoitetummin eli 61–67-vuotiaana.

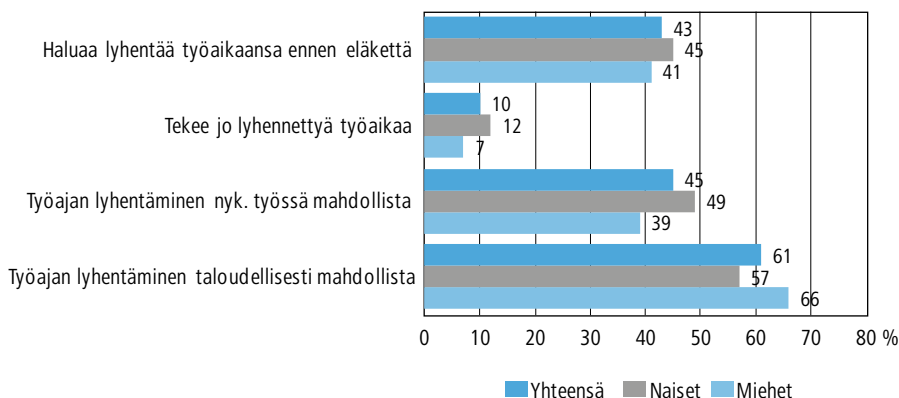
Työolotutkimuksessa on kysytty kaikilta yli 50-vuotialta kolme kysymystä osa-aikaeläkkeeseen liittyen. Ensinnäkin vastaajilta on tiedusteltu: arveletteko, että ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä haluatte lyhentää työaikaanne? Toiseksi heille on esitetty kaksi väittämää, joista kysytään, ovatko he samaa mieltä: a) Työajan lyhentäminen olisi nykyisessä työssäni mahdollista ja b) Työajan lyhentäminen olisi minulle taloudellisesti mahdollista. Kuviossa 25.5 on esitetty ”kyllä” tai ”samaa mieltä” -vastaukset näihin kysymyksiin.

Kuvion 25.5 mukaan on nähtävissä, että halukkuus lyhentää työaikaansa ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä on varsin yleistä: 43 prosenttia olisi halukas tekemään näin, naisista hieman useampi (45 %) kuin miehistä (41 %). Naiset sen sijaan tekevät jo nyt lyhennettyä työaika useammin kuin miehet. Kun kaikista yli 50-vuotiaista oli lyhennetyllä työajalla 10 prosenttia, oli naisten keskuudessa osuus 12 prosenttia ja miesten keskuudessa 7 prosenttia.

Varsin monet arvioivat myös, että työajan lyhentäminen olisi heidän nykyisessä työssään mahdollista. Kaikista yli 50-vuotiaista palkansaajista, jotka eivät jo ole osa-aikaisia, näin ilmoittaa 45 prosenttia, naisista 49 prosenttia ja miehistä

**Kuvio 25.5**

Työajan lyhentäminen ennen kokoajaeläkkeelle siirtymistä.  
50 vuotta täyttäneet palkansaajat. Työolotutkimus 2013



39 prosenttia. Naisten työssä työajan lyhentäminen vaikuttaa siis helpommin toteutettavalta.

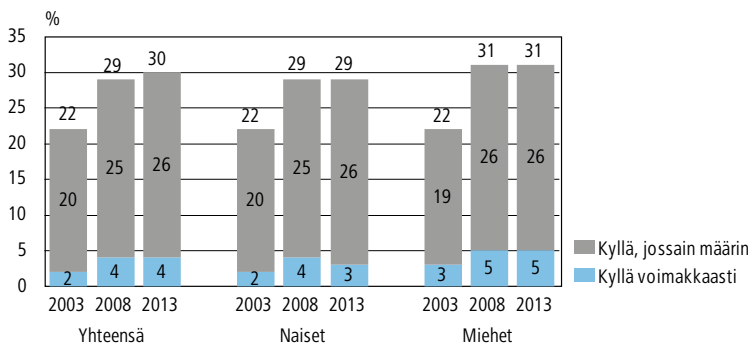
Varsin monet vastaavat myöntävästi myös kysymykseen siitä, olisiko työajan lyhentäminen vastaajalle taloudellisesti mahdollista (61 %). Tässä sukupuoli erottuvat selvimmän, sillä miehistä työajan lyhentäminen olisi mahdollista jopa 66 prosentille, naisista vain 57 prosentille.

**Edistetäänkö työssä pysymistä työpaikoilla?**

Työolotutkimuksissa on jo kolmena viime tutkimuskertana kysytty myös sitä, edistetäänkö vastaajien mielestä heidän työpaikoillaan ikääntyvien työssä pysymistä nykyistä pidempään. Vastauksissa on nähtävissä hienoinen kasvava trendi (kuvio 25.6). On kuitenkin huomattava, että muutos edellisestä tutkimusker-

**Kuvio 25.6**

Edistetäänkö työpaikalla ikääntyneiden työssä pysymistä?  
Vähintään 50-vuotiaat palkansaajat. Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013



rasta, vuoden 2008 tutkimuksesta, ei vaikuta kovinkaan suurelta. Kasvu on vain yhden prosenttiyksikön, kun lasketaan yhteen ne, jotka vastaavat edistämistä tapahtuvan ”voimakkaasti” tai ”jossain määrin”.

Palkansaajien näkemykset työssä jatkamisen edistämisestä ovat varsin vähän yhteydessä heidän henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa, kuten esimerkiksi sukupuoleen. Asiaa onkin syytä arvioida erilaisten työpaikkaa luonnehtivien tekijöiden suhteen. Työpaikkatasoista tekijöistä merkittävin on se, onko työntekijöitä viime vuosina lisätty tai vähennetty. Jos työntekijöitä on lisätty, on 33 prosenttia palkansaajista sitä mieltä, että ikääntyneiden työssä pysymistä on tuettu edes jossain määrin. Jos taas työntekijöitä on vähennetty selvästi, on vastaava osuus vain 19 prosenttia.

Toimipaikan koolla ei ole mitään selvää yhteyttä tähän asiaan. Eräs mielenkiintoinen piirre tuloksissa on sen sijaan se, että johtavassa asemassa olevat tai esimiehinä toimivat näkevät työpaikkansa tilanteen parempana tässä suhteessa kuin muut työntekijät. He ehkä kokevat olevansa enemmän vastuullisia siitä, että ikääntyneitä kannustettaisiin enemmän jatkamaan työssään.



## Yhteenveto

Tässä raportissa on käsitelty suomalaisen työelämän muutosta seitsemän laajan haastatteluaineiston avulla. Tilastokeskuksen kokoaman tutkimussarjan aikajänne kattaa lähes 40 vuotta ulottuen vuodesta 1977 aina vuoteen 2013. Tiedot on siis kerätty viidellä eri vuosikymmenellä.

Suomalaisen palkansaajakunnan rakenne on muuttunut tällä ajanjaksolla selvästi: 1970-luvulla, suurten ikäluokkien astuttua työelämään, palkansaajien keski-ikä oli suhteellisen matala, valtaosa oli suorittanut korkeintaan perusasteen koulutuksen ja lähes puolet työskenteli työntekijäammateissa. Nyt 2000-luvun toisella vuosikymmenellä palkansaajakunta on selvästi ikääntyneempää, mutta myös selvästi paremmin koulutettua kuin 36 vuotta sitten ja työskentelee useimmiten toimihenkilöammateissa. Kun tietotekniikan käyttö oli vielä 1980-luvun alussa vain harvan, lähinnä toimihenkilöasemassa työskentelevän palkansaajan työtehtävien erityispiirre, se on tätä nykyä arkipäivää lähes kaikkien työssä. Yhä useampi palkansaaja on työpäivänsä aikana tekemisissä myös muiden ihmisten kuin työtovereidensa kanssa: vuorovaikutteinen asiakastyö tuo työhön omat paineensa, jos kohta palkitsevuutensakin. Koko tämä rakennemuutos on tärkeää pitää mielessä työelämän muutoksia pitkällä aikavälillä tarkasteltaessa.

Työolotutkimusten tulokset kertovat monien 36 vuoden aikana toteutettujen työelämän kehittämistoimien onnistuneisuudesta. Palkansaajien osaamistaso ei ole pelkästään noussut, vaan myös mahdollisuudet kehittyä työssään edelleen ja saada työpaikkakoulutusta ovat parantuneet tuntuvasti; työtehtävät on muuttuneet monipuolisemmiksi ja itsenäisemmiksi, ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työnsä eri osatekijöihin ovat voittopuolisesti parantuneet. Samaan aikaan työn sisällön merkitys on alkanut korostua palkkaakin tärkeämpänä tekijänä valtaosalla palkansaajia. Suomalaispalkansaajat myös arvostavat työnsä tarjoamia kehittymismahdollisuuksia huomattavasti enemmän kuin työhön liittyviä etenemismahdollisuuksia. Hyvät sosiaaliset suhteet, turvallisuus ja pitkäjänteisyys ovat nekin palkansaajille tärkeitä. Ansiotyö on ylipäänsä edelleen varsin keskeinen osa suomalaispalkansaajien elämää, ja moni haluaisi jatkaa sitä jossain muodossa jopa eläkeiän jälkeen. Kansainvälisessä vertailussa Suomi erottuu edukseen nimenomaan matalien hierarkioiden, esimies-alaiskeskusteluiden, sosiaalisen tuen, tiimityön yleisyyden, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksien, tietotekniikan soveltamisen sekä vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Työelämän ja työolojen kehitys ei kuitenkaan ole ollut suoraviivaista, ei edes yksisuuntaista. Työolotutkimusten kattama yli 30 vuoden ajanjakso käsittää monenlaisia vaiheita suomalaisen työelämän historiasta. Työolojen kannalta kaikkein perustavanlaatuisin muutos tällä ajanjaksolla lienee 1990-luvun lama.

Lamasta selviytyminen vaati työntekijöiden näkökulmasta varsin rankkojakin toimia. Työpaikkoja hävisi ja epävarmuus lisääntyi. Julkisen sektorin menoja leikattiin voimakkaasti ja henkilöstömäärää vähennettiin. Työpaikkansa säilyttäneet palkansaajat joutuivat työskentelemään yhä kasvavien työpaineiden alla: yksityissektorilla tahti kiihtyi etenkin siinä vaiheessa, kun talouden aallonpohjasta alettiin taas nousta, mutta erityisen kovina työpaineet tuntuivat julkisella sek-

torilla, missä työtehtävät eivät olleet missään vaiheessa vähentyneet tuntuvista resurssien leikkaamisesta huolimatta.

Lääkkeenä lamasta selviytymiseen alettiin Suomessakin tukeutua erilais- ta joustoa lisääviin työn organisointimalleihin ja paikalliseen sopimiseen sekä kilpailua korostaviin johtamisoppeihin. Yksilöllisen työsuorituksen mittausta ja yksilöllinen palkkaus yleistyivät. Samoin kasvoi kilpailu lähes kaikkien kesken: työntekijöiden välillä, työryhmien ja osastojen välillä. Työvoiman käyttötavat alkoivat moninaistua, määräaikaiset työsuhteet ja osa-aikatyö yleistyä. Uudis- tusten tarpeellisuutta perusteltiin paitsi talouden lamalla, myös globaalien kil- pailun lisääntymisellä.

Kahden 1990-luvulla tehdyn työolotutkimuksen tiedonkeruu ei kuitenkaan osunut varsinaisiin lamavuosiin. Myös vuoden 2008 työolotutkimuksen tiedot ehdittiin kerätä juuri ennen talouden romahdusta, silloin, kun taloudessa elettiin vielä nousukautta. Sen sijaan tuorein, vuoden 2013 työolotutkimuksen haastat- telut tehtiin tilanteessa, missä taloudellinen taantuma oli jatkunut jo useamman vuoden ajan.

Tämä näkyy tutkimuksen tuloksissa. Missään aiemmassa työolotutkimuk- sessa suomalaispalkansaajien epävarmuus työnsä jatkumisesta ei ole ollut näin yleistä. Lomautusten ja työttömyyden uhkaa kokee lähes neljännes palkansaajis- ta, joka viides pelkää irtisanomisia. Useamman kuin joka neljännen työpaikalla on vähennetty väkeä edellisten kolmen vuoden aikana; osuus on suurempi kuin yhdessäkään tähänastisessa työolotutkimuksessa. Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät tarpeen vaatiessa uutta työtä, on romahtanut vuoteen 2008 ver- rattuna. On kuitenkin muistettava, että 1990-luvun suoranaistoista lamavuosilta vastaavia vertailutietoja ei ole.

Kaiken tämän epävarmuuden keskellä on lähes hämmäntävää, miten monessa suhteessa vuoden 2013 työolotutkimus silti heijastaa työolojen myönteistä kehi- tystä. Monet työpaikan ilmapiiriä ja sosiaalisia suhteita kuvastavat mittarit, jot- ka painuivat alaspäin vuosien 2003 ja 2008 välillä, ovat nyt kääntyneet uuteen nousuun erityisesti miesten työpaikoilla. Nämä mittarit liittyvät muun muassa työpaikan ilmapiiriin kannustavuuteen, avoimuuteen, tiedonvälitykseen ja siihen, että työpaikalla keskustellaan riittävästi työn ongelmista. Palkansaajat tuntevat ai- empaa useammin saavansa tukea ja apua työtovereilta, kun työ tuntuu hankalalta. Myös esimiestukeen luottavien osuus on kasvanut vuodesta 2008, samalla kun ar- viot oman esimiehen esimiestehtävistä suoriutumisen suhteen ovat parantuneet. Pitkään jatkunut kehitys erilaisten ristiriitojen yleistymisessä on taittunut. Sukupuolten tasa-arvon suhteen on tapahtunut hidasta, mutta johdonmukaista edistymistä – sukupuolten välinen palkkaero on tosin säilynyt merkittävänä. Ikääntyneiden työntekijöiden osaamista arvostetaan työpaikalla aiempaa yleisemmin ja ulko- maalaistaustaisiin työtovereihin suhtaudutaan tasa-arvoisemmin kuin aiemmin. Täytyy tosin muistaa, että työolotutkimuksen tulokset kertovat vain työelämässä olevien palkansaajien havainnoista. Esimerkiksi työnhaussa tapahtuva syrjintä iän tai maahanmuuttajataustaisuuden vuoksi ei näy työolotutkimuksen tuloksissa.

Taloudellisen taantuman seurausta lienee se, että viime vuosituhannen lo- pussa – nousukauden aikaan – todelliseksi ongelmaksi noussut kiireen ja työpai- neiden kasvu on nyt taittunut monien työssä. Työn niukkuus saa arvostamaan työtä, silloin kun sitä on. Tyytyväisyys työn eri osatekijöihin ja nykyiseen työhön



ylipäänsä on kasvanut, ja ansiotyö koetaan erittäin tärkeäksi elämänalueeksi yleisemmin kuin viisi vuotta aiemmin.

Tuoreimman työolotutkimuksen tuloksista nousee esille kehittyvän teknologian monille mahdollistama työnteen irtautuminen ajasta ja paikasta. Pitkään tasaisesti yleistynyt etätyö on viimeisen viiden vuoden aikana ponkaissut jyrkkään kasvuun. Suurella osalla palkansaajista on käytössään mobiililaitte, joka mahdollistaa esimerkiksi työ sähköpostien lukemisen mistä vain. Kaikki tämä tarjoaa enemmän vapausasteita työntekoon sekä enemmän joustavuutta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Kehitykseen liittyvät riskit on silti syytä tunnustaa. Kun vastuu oman työajan valvonnasta siirtyy työntekijälle itselleen, ei ylilyönneiltä aina vältytä: työn ja vapaa-ajan rajasta voi tulla hyvinkin häilyvä, eikä vain myönteisessä mielessä.

Työn ja hoivan, tai työn ja muun elämän yhteensovittaminen on noussut 2000-luvulla tutkimuksessa ja politiikassa yhä keskeisemmäksi teemaksi. Tee-ajan ajankohtaisuus vahvistuu työolotutkimuksen tuloksissa. Niiden palkansaajien osuus, joilla on kannettavanaan huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista tai lapsista on kasvanut 2000-luvulla. Tilanne koskee jo lähes puolta kaikista palkansaajista. Ilmiö liittyy pitkälti sekä väestön ikääntymiseen että ikääntyneiden työllisyysasteiden nousuun: yhä useammat isovanhemmat ovat yhä työelämässä ja samalla yhä useammalla ikääntyneellä palkansaajalla on elossa myös ikääntyneitä, huolenpitoa tarvitsevia sukulaisia. Kyse ei toisaalta liene vain väestön ikääntymiseen liittyvistä rakenteellisista, vaan myös käytäntöihin liittyvistä muutoksista. Tästä kertoo se, että kotitalouden ulkopuolisilta sukulaisilta tai tuttavilta työn ja perheen yhteensovittamiseen apua saavien nuorten palkansaajien osuus on sekin noussut 2000-luvulla. Työn ja hoivan yhdistäminen on yhä keskeisempi aihealue myös miehille, ei vain naisille. Työolotutkimusten pitkä aikasarja kertoo myönteistä tarinaa siitä, miten työssäkäyvät isät osallistuvat yhä enenevästi lastenhoitoon ja kuinka kotitöiden sukupuolittuneessa jakautumisessa kuljetaan kohti tasavertaisempaa tilannetta.

Työolotutkimukset kuvaavat koko kirjoa viime vuosikymmenin osin erisuuntaisista muutostrendeistä. Työolotutkimusten avulla on mahdollista tutkia, mihin palkansaajaryhmiin muutokset ja niiden ongelmallisimmat seuraukset minäkin ajankohtana paikallistuvat. Työolotutkimus on Suomessa ainoa tutkimusaineisto, jolla voidaan vertailukelpoisesti ja kattavasti kuvata esimerkiksi eri työnantajasektoreiden eroja.

Laajat haastattelututkimukset voivat hahmottaa työolojen muutosta ja samalla antaa viitteitä siitä, missä asioissa työelämän kehittämiseksi olisi eniten tehtävää. Tämä on mahdollista erityisesti työolotutkimuksen kaltaisen, riittävän laajan aineiston avulla, jossa on toistettu tiettyjä kysymyksiä samanlaisina pitkällä aikavälillä ja jonka sisältöä ja laatua on jatkuvasti kehitetty muun muassa laadullisten aineistojen avulla kulloistenkin ajankohtaisten teemojen esille saamiseksi.

## Lähteitä

- Aitta, Ulla (2006) Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. s. 17–36.
- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työntönteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos. Otava, s. 106–120.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2006) Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. s. 95–120.
- Anttila, Timo (2005) Reduced Working Hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work. Jyväskylän yliopisto.
- Atkinson, John (1987) Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the 1980s. *Labour and Society*, Vol.12, No 1, s. 87–105.
- Bauman, Zygmunt (2001) *The Individualized Society*. Polity Press 2001.
- Beck, Ulrich & Giddens, Antony & Lash, Scott (1995) *Nykyajan jäljillä*. Vastapaino, Tampere.
- Beck, Ulrich (1992) *Risk Society*. Sage, London.
- Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka & Jokisaari, Markku & Vuori, Jukka (2008) Who stay unwillingly in a job? A study based on a representative random sample of employees. *Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita* 245.
- Cheng, Grand H.-L. & Chan, Darius K.-S (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57:15 (2), s. 272–303.
- Eläkekysymysten asiantuntijatryöryhmän raportti (2013). Eläketurvakeskus.
- Emerek, Ruth & Figueiredo, Hugo & do Pilar González, Maria & Gönas, Lena & Rubery, Jill (2002): Indicators on Gender Segregation. Teoksessa Rubery, Jill & Fagan, Colette & Grimshaw, Damian & Figueiredo, Hugo & Smith Mark (toim.) Indicators on gender Equality in the European Employment Strategy. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST. A report prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert group Gender and Employment.
- Florida, Richard (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York.
- Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, s. 203–222.
- Frenkel, Stephen J. & Korczynski, Marek & Tam, May & Shire, Karen A. (1999) *On the Front Line. Organization of Work in the Information Economy*. Ithaca, London.
- Gallie, David (2003) The quality of working life: Is Scandinavia different? *European Sociological Review* 19 (1), s. 61–79.
- Green, Francis (2006) *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.

- Green, Francis (2009) Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society* 2(3), 343–363.
- Hakanen, Jari (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto 2009.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä . Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaa ja joustaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus, Helsinki.
- Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959) *The motivation to Work*. John Wiley, New York.
- Holtgrewe, Ursula & Klambauer, Maria & Krenn, Manfred (2007) Austrian national report for the EWCS Post-test. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Jokivuori, Pertti (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? *Jyväskylä Studies in education, psychology and social research* 206. Jyväskylä.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kii-rekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus, Helsinki.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. *Työ-terveyslaitos*, Helsinki.
- Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 2012. Kansaneläkelaitos.
- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) (2007) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos. Otava.
- Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24. 1979, s. 285–307.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1994) Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European work and organizational Psychologist* 4(3), 297–321.
- Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.) (2002) *Labour Flexibility*. Tampere University Press.
- Kontiainen, Noora (2006) Esimiehestä kaikki irti? Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, s. 155–178.
- Lehto, Anna-Maija (1988) Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus, Tutkimuksia 138. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (1992) Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Tilastokeskus, Tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222.
- Lehto, Anna-Maija (1998) Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Artikkelit, *Hyvinvointikatsaus* 2/1998. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (1999) Time Pressure as a Stress Factor. *Loisir et société / Society and Leisure*. Volume 21, numéro 2, automne 1998. Presses de l'Université du Québec, p. 491–511.

- Lehto, Anna-Maija (2006) Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. s. 249–274.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos. Otava, s. 93–105.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (2013) Eläköitymisikä ylittänyt reilusti tavoitetason. Tieto&trendit lokakuu 2013.
- Lehto, Anna-Maija (2012) Eläkeikätaivoite on saavutettavissa. Hyvinvointikatsaus 1/2012.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2010) Ikääntyvien työpanos on vahvassa kasvussa. Tieto&trendit huhtikuu 2010. 18-22.
- Lehto, Anna-Maija (2011) Nuorten naisten ja miesten työasenteista. Teoksessa Marjut Pietikäinen (toim.) Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus. Sukupuolten tasa-arvo, 2011. s. 81–90.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteisen käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) (2006) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.
- Lyly-Yrjänäinen Maija (2014) Työolobarometri, syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.
- Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005) Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaiheen toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaistuja 2005:3.
- Miettinen, Arto (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. s. 275–292.
- Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus 2006.
- Napari, Sami (2008) Sukupuolten ammatillinen segregatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. Keskustelunaiheita. Nro 1120. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Niemi, Helena & Ruuskanen, Timo & Seppänen, Tarja (2014) Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. Tilastokeskus 2014.
- Niemi, Iris & Pääkkönen, Hannu (1992) Vuotuinen ajankäyttö. Tutkimuksia 183. Tilastokeskus.

- Newton, Tim & Handy, Joselyn & Fineman, Stephen (1995) "Managing" Stress. Emotion and Power at work. Sage Publications Ltd, London.
- Paoli, Pascal (1997) Second European Survey on Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paoli, Pascal & Merllié, Damien (2001) Third European survey on working conditions 2000. European. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parent-Thirion, Agnes & Fernandes Marcias, E. & Hurley, John & Vermeylen, Greet (2007) Fourth European Working Conditions Survey, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Parent-Thirion, Agnès & Vermeylen, Greet & van Houten, Gijs & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Biletta, Isabella & Cabrita, Jorge (2012) Fifth European Working Conditions Survey – Overview report. Eurofound. Luxemburg, Publication Office of the European Union.
- Parvikko, Olavi (2006) Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244, s. 135–154.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki, Tilastokeskus.
- Pääkkönen, Hannu & Niemi, Iris (2002) Suomalainen arki. Ajankäyttö vuosituhanen vaihteessa. Kulttuuri ja viestintä 2002:2. Tilastokeskus.
- Rifkin, Jeremy (1995), The End of Work. Tarcher/Putnam, New York.
- Rifkin, Jeremy (2004) The European Dream. How Europe's Vision of the Future Is Quietly Eclipsing the American Dream, Penguin Group, New York.
- Sennett, Richard (2002) Uusi työn järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere.
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointialtioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Standing, Guy (2010) Work After Globalization: Building Occupational Citizenship. Cheltenham, Edward Elger.
- Sutela, Hanna (1998) Muutoksia määräaikaisuudessa. Määräaikaisia on moneksi. Kannattaako sitoutua. Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (2004) Työajat joustavat. Hyvinvointikatsaus 2/2004, s. 33–41.
- Sutela, Hanna (2006) Men's reconciliation of work and family – latest trends according to Quality of Work Life Surveys. Konferenssiesitelmä, julkaistu teoksessa Varanka, Jouni & Forslund, Maria (toim). Possibilities and Challenges? Men's reconciliation of Work and Family Life – Conference Report. Nordic Council of Ministers, s. 81–92.
- Sutela, Hanna (2007a) Fourth European Working Conditions Survey: qualitative post-test analysis. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .
- Sutela, Hanna (2007b) Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija: Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (2013) Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Helsinki, Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998) Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma. Hyvinvointikatsaus 3/1998. Tilastokeskus.

- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 1:2001. Tilastokeskus.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2002) Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s. Teoksessa Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.) Labour Flexibility. Tampere University Press.
- 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), 242–264.
- Takala, Pentti (2005) Selittävätkö puolisoitten tuloerot kotitöiden jakoa? Teoksessa Pääkkönen, Hannu (toim.) Perheiden ajankäyttö. Tilastokeskus, s. 92–93.
- Työ ja terveys Suomessa v. 2003. Työterveyslaitos.
- Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos 2013.
- Vähämäki, Jussi (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki.

## Liite 1

### *Työolotutkimus 2013, vastanneet ja kato*

Työolotutkimus on pääosin käyntihaastatteluna toteutettu otantatutkimus. Vuoden 2013 työolotutkimus on poimittu työvoimatutkimuksen syys- ja lokakuun 2013 kierrosten yhteydessä 15–64 -vuotiaiden suomen- ja ruotsinkielisten vastaajien joukosta. Poiminta on tehty syyskuun työvoimatutkimuksen toisen, kolmannen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä lokakuun työvoimatutkimuksen toisesta, kolmannelta ja neljännestä rotaatioryhmästä ja viidennen rotaatioryhmän puolikkaasta. Työvoimatutkimuksen otokseen kuulumisen on varmistunut vasta työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun aikana: työolotutkimukseen otokseen kuuluvat ne työllisiksi palkansaajiksi osoittautuvat henkilöt, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Heille on ehdotettu työolotutkimukseen osallistumista ja sovittu erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 876, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 63 minuuttia. Osittaiskatoon jäi tämän lisäksi 12 aloitettua haastattelua. Käyntihaastattelut tehtiin yleisimmin vastaajan kotona, joskus myös työpaikalla tai esimerkiksi kirjastossa tai kahvilassa. Osa haastatteluista tehtiin puhelimitse, jos käyntihaastattelua on ollut muuten mahdollon järjestää. Haastattelut on tehty suomen- tai ruotsinkielellä, lukuun ottamatta joitakin englanninkielisiä haastatteluja. Haastattelut toteutettiin pääosin syys-joulukuussa 2013, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä tammikuun 2014 alussa.

Työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen vahvan kytköksen vuoksi työolotutkimuksen katoon vaikuttaa työvoimatutkimuksen kato. Jos kohdehenkilöä ei tavoiteta työvoimatutkimuksen haastatteluun kahden kenttätyöviikon aikana, hän jää työvoimatutkimuksessa katoon. Tässä vaiheessa ei tiedetä, kuuluisiko henkilö työolotutkimuksen otokseen vai ei, eikä hänelle ole voitu esittää työolotutkimukseen osallistumista.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa kokeiltiin uutta käytäntöä. Työvoimatutkimuksen kahden viikon kenttätyöaikana katoon jääneiden kohteiden tavoittelua jatkettiin vielä työvoimatutkimuksen kenttätyön umpeuduttua työolotutkimusta silmällä pitäen. Jos henkilö tavoitettiin, hänelle esitettiin muutama ”mini-työvoimatutkimuksen” kysymys, joiden perusteella voitiin päätellä se, kuuluisiko henkilö työolotutkimuksen otokseen vai ei. Jos henkilö osoittautui työolotutkimuksen otokseen kuuluvaksi, hänelle ehdotettiin osallistumista työolotutkimukseen. Ennen työolotutkimuksen haastattelua suppea ”mini-työvoimatutkimus” tehtiin loppuun. Näin saatiin muissa tapauksissa normaalin työvoimatutkimuksen kautta tuleva tieto muun muassa vastaajan ammatista, työpaikasta, toimialasta, säännöllisestä työajasta ja mahdollisesta osa-aikatyöstä. Tätä kautta aineistoon saatiin 181 sellaista vastaajaa, jotka muussa tapauksessa olisivat jääneet katoon.

Koska osaa työvoimatutkimuksessa kadoksi jääneistä ei tavoitettu edes jatkettun tavoitteluaajan puitteissa, lähtöotokseen jää henkilöitä, joista ei tiedetä, olisivatko he kuuluneet lopulliseen otokseen. Jäljelle jäi yhteensä 1162 henkilöä, joista tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei sitä, kuuluisivatko he työolotutkimuk-

sen kohdejoukkoon ammattiasemansa (palkansaaja) ja tavanomaisen viikkotyöaikansa perusteella.

Näin ollen lopullisen otoskoon laskemiseksi jouduttiin käyttämään estimaatteja. Apuna käytettiin sitä joukkoa, joka jäi työvoimatutkimuksen kenttätyön aikana katoon, mutta joka tavoitettiin myöhemmin jatkettun tavoittelujan puitteissa. Ensin laskettiin, moniko näistä työvoimatutkimuksessa alun perin katoon jääneistä, myöhemmin tavoitetuista henkilöistä kuului työolotutkimuksen otokseen ammattiasemansa ja säännöllisen työaikansa perusteella. Nämä osuudet laskettiin sukupuolen mukaan 5-vuotisikäryhmittäin. Näiden tietojen perusteella on mahdollista esittää arvioita siitä, kuinka suuri osa niistä, joilta edes ”mini-tövoimatutkimuksen” haastattelua ei saatu, olisi kuulunut myös työolotutkimuksen otokseen ja kuinka suuri osa olisi ollut ylipeittoa, kun ryhmien rakenne-erot otetaan huomioon.

Saatuja tietoja sovellettiin työvoimatutkimuksessa kokonaan kadoksi jääneeseen joukkoon, josta tiedettiin vain ikä ja sukupuoli, mutta ei ammattiasemaa ja työaika. Oletus toisin sanoen oli, että vähintään 10 tuntia työskentelevien palkansaajien ikäryhmittäiset osuudet olisivat heidän joukossaan samat kuin vasta työvoimatutkimuksen jatkettun tavoittelujan puitteissa tavoitetuilla työvoimatutkimuksen kohdehenkilöillä. Näin arvioituna Työolotutkimuksen 2013 otoskoko on 7 096 henkeä ja vastausprosentti 68,7.

Koska aivan tarkkaa otosta ja katoa ei kuitenkaan voida määrittellä, ei työolotutkimuksessa voida myöskään käyttää painokertoimia. Niiden käyttö edellyttäisi, että lähtöotoksesta katoon jääneistä tiedettäisiin varmuudella, ketkä kuuluisivat otokseen ja ketkä ylipeittoon.

Liitetaulukossa 1 näkyy saatujen haastattelujen määrä ja yllä kuvatulla tavalla estimoidut vastausprosentit sukupuolen ja 10-vuotisikäryhmän mukaan. ”Kieläytyneet” ovat työvoimatutkimukseen tai ”mini-tövoimatutkimukseen” haas-

### Liitetaulukko 1.

Vastanneet ja kato.

Työolotutkimus 2013

	Saatu haastattelu		Kieläytyi	Ei tavoitettu	Aikaa ei saatu sovit- tuna, muu syy	Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	
<b>Yhteensä</b>	<b>68,7</b>	<b>4 876</b>	<b>17,5</b>	<b>9,0</b>	<b>4,6</b>	<b>100</b>	<b>7 096</b>
<b>Naiset</b>							
<b>Yhteensä</b>	<b>70,3</b>	<b>2 575</b>	<b>16,4</b>	<b>8,8</b>	<b>4,6</b>	<b>100</b>	<b>3 663</b>
15–24 vuotiaat	61,6	151	19,6	8,2	10,2	100	245
25–34 vuotiaat	64,2	472	18,9	12,6	4,3	100	735
35–44 vuotiaat	70,3	563	15,6	9,6	4,5	100	801
45–54 vuotiaat	72,5	778	15,8	7,5	4,2	100	1 073
55–64 vuotiaat	75,5	611	14,6	6,2	3,7	100	809
<b>Miehet</b>							
<b>Yhteensä</b>	<b>67,0</b>	<b>2 301</b>	<b>18,8</b>	<b>9,6</b>	<b>4,6</b>	<b>100</b>	<b>3 433</b>
15–24 vuotiaat	61,4	156	28,0	8,3	6,7	100	254
25–34 vuotiaat	59,3	499	21,8	16,9	5,9	100	841
35–44 vuotiaat	66,2	570	16,4	15,4	5,0	100	861
45–54 vuotiaat	69,2	603	17,2	12,4	3,9	100	871
55–64 vuotiaat	78,1	473	16,7	3,6	2,3	100	606



tateltuja, jotka kieltäytyivät osallistumasta työolotutkimuksen haastatteluun. ”Aikaa ei saatu sovittua, muu syy” -ryhmä sisältää sen sijaan sellaisia työvoimatutkimukseen tai ”mini-työvoimatutkimukseen” haastateltuja palkansaajia, jotka eivät suoraan kieltäytyneet työolotutkimuksesta, mutta joiden kanssaan ei saatu sovittua haastattelun ajankohtaa – tai jos ajankohta saatiinkin sovittua, he eivät ilmestyneet paikalle. Joukossa on myös kymmenkunta osittaiskatotapausta sekä muusta syystä kadoksi jääneitä. ”Ei tavoitettu” viittaa niihin työvoimatutkimuksen kohdehenkilöihin, joilta ei tavoitettu sen enempää työvoimatutkimuksen haastatteluun kuin ”mini-työvoimatutkimukseen”, ja joille ei näin ollen päästy ehdottamaan työolotutkimukseenkaan osallistumista, mutta jotka edellä kuvulla tavalla on estimoitu työolotutkimukseen otokseen kuuluviksi.

Työolotutkimuksen kadon jakautuminen on hyvin samanlainen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: Vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästään iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen tekee poikkeukselliseksi sen vastausosuus, jota voi pitää näinä aikoina erittäin hyvänä. Haastattelututkimuksissa on totuttu jatkuvasti laskeviin vastausprosentteihin. Myös työolotutkimuksessa vastausosuus laski kymmenisen prosenttiyksikköä vuosien 2003 ja 2008 välillä. Vuosien 2008 ja 2013 tutkimusten välillä vastausosuus ei kuitenkaan enää laskenut, vaan – päinvastoin – nousi prosenttiyksiköllä. Kasvu on kohdistunut ennen kaikkea miesten vastausosuuteen, joka on noussut tutkimusten välillä 64,5 prosentista 67 prosenttiin. Myös alle 25-vuotiaiden vastausosuus nousi.

Syitä vastausosuuden kasvuun lienee useita. Tehostettua katotyötä sekä tavoitteluajan jatkamista voi pitää tässä suhteessa onnistuneena. Osittain vastausalltius liittyy myös talouden suhdanteisiin. Tilastokeskuksen haastatteli-joista moni koki, että kohdehenkilöitä oli tällä kertaa jopa helpompi saada mukaan tutkimukseen puhumaan työoloistaan kuin talouskasvun aikaan vuonna 2008. Niistä työvoimatutkimuksen kenttätyöajan kuluessa tai myöhemmin tavoitetusta otoshenkilöistä, joille ylipäänsä päästiin esittämään kysymys halukkuudesta osallistua työolotutkimukseen, 76 prosenttia osallistui siihen.

## Liite 2.

### Palkansaaajat toimialan mukaan (TOL 2008), 15–74-vuotiaat 2000–2013. Työvoimatutkimus

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Toimialat yhteensä (00-99)	2 016	2 060	2 068	2 061	2 064	2 098	2 129	2 178	2 207	2 123	2 120	2 143	2 146	2 127
A, B Maatalous, metsätalous, kalatalous; kaivostoiminta (01–09)	44	41	39	37	38	40	37	37	40	38	39	39	37	39
C-E Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms. (10–39)	444	451	442	425	416	418	419	423	417	382	367	361	358	353
F Rakentaminen (41–43)	118	116	116	117	117	124	124	137	145	132	132	135	133	134
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen korjaus (45–47)	233	234	240	242	247	254	254	264	271	257	258	262	261	259
H Kuljetus ja varastointi (49–53)	129	136	131	128	125	124	134	131	132	129	131	124	120	121
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55–56)	65	69	71	66	65	67	68	73	78	74	71	73	76	76
J Informaatio ja viestintä (58–63)	82	87	92	89	87	85	91	89	89	86	86	91	92	91
K, L Rahoitus- ja vakuutus-toiminta; kiinteistöala (64–68)	65	65	61	64	63	64	61	64	66	64	64	69	67	65
M, N Liike-elämän palvelut (69–82)	154	162	170	178	184	192	199	211	210	200	207	207	212	211
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; sosiaalivakuutus (84)	115	114	119	119	117	126	123	119	117	116	117	116	113	111
P Koulutus (85)	163	165	163	165	169	163	168	165	161	161	170	174	172	172
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86–88)	314	330	333	331	335	339	349	355	364	369	362	377	389	378
R-U Muu palvelutoiminta (90–99)	84	85	86	92	94	99	99	105	105	106	104	105	107	107
X Toimiala tuntematon (00)	6	6	6	9	7	5	3	5	11	8	11	10	10	9

## Liite 3

### Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan. Työvoimatutkimus, 2013 vuosikeskiarvo

Sukupuolet yhteensä 15–74		2013 Vuosikeskiarvo Palkansaajat 1 000 henkeä
<b>Ammatit yhteensä</b>		<b>2 127</b>
<b>1 Johtajat</b>		<b>57</b>
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat		10
111 Ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat		7
112 Toimitusjohtajat ja pääjohtajat		3
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat		22
121 Liiketoiminta- ja hallintojohtajat		9
122 Myynti-, markkinointi- ja kehitysjohtajat		14
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat		22
131 Maa-, metsä- ja kalatalouden johtajat		.
132 Teollisuuden tuotantojohtajat sekä kaivos-, rakennus- ja jakelujohtajat		5
133 Tieto- ja viestintäteknologiajohtajat		2
134 Yhteiskunnan peruspalvelujen sekä rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajat		14
14 Hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualueiden johtajat		3
141 Hotellin- ja ravintolanjohtajat		.
142 Vähittäis- ja tukkukaupan johtajat		.
143 Muiden palvelualueiden johtajat		2
<b>2 Erityisasiantuntijat</b>		<b>517</b>
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat		124
211 Luonnon- ja geotieteen erityisasiantuntijat		8
212 Matematiikan ja tilastotieteen erityisasiantuntijat		3
213 Biotieteiden erityisasiantuntijat		11
214 Tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniikka)		56
215 Sähkötekniikan erityisasiantuntijat		31
216 Arkkitehdit, suunnittelijat ja maanmittaajat		16
22 Terveydenhuollon erityisasiantuntijat		29
221 Lääkärit		15
222 Hoitotyön erityisasiantuntijat		4
223 Perinteisen ja vaihtoehtohoidon erityisasiantuntijat		.
224 Muiden terveyspalvelujen tuottajat		.
225 Eläinlääkärit		.
226 Muut terveydenhuollon erityisasiantuntijat		8
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat		129
231 Yliopisto- ja korkeakouluopettajat		16
232 Ammatillisen koulutuksen opettajat		17
233 Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat		25
234 Peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat		40
235 Muut opetusalan erityisasiantuntijat		31
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat		102
241 Rahoitusalan erityisasiantuntijat		27
242 Hallinnon erityisasiantuntijat		30
243 Myynnin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat		45

		2013 Vuosikeskiarvo Palkansaajat 1 000 henkeä
Sukupuolet yhteensä 15–74		
25	Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	73
	251 Systeemityön erityisasiantuntijat	64
	252 Tietokantojen,- verkkojen ja järjestelmäohjelmistojen erityisasiantuntijat	9
26	Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	60
	261 Lainopilliset erityisasiantuntijat	10
	262 Kirjaston- ja arkistonhoitajat sekä museoalan erityisasiantuntijat	5
	263 Yhteiskunta- ja sosiaalialan sekä uskonnollisen elämän erityisasiantuntijat	26
	264 Toimittajat, kirjailijat ja kielitieteilijät	11
	265 Taiteilijat	8
<b>3</b>	<b>Asiantuntijat</b>	<b>409</b>
31	Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	90
	311 Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	41
	312 Työnjohtajat kaivos-, teollisuus- ja rakennustoiminnassa	23
	313 Prosessinvalvonnan asiantuntijat	10
	314 Biotieteiden asiantuntijat	11
	315 Laiva-, lento- ja satamaliikenteen päälliköt ja ohjaajat	5
32	Terveystieteiden asiantuntijat	98
	321 Terveystieteiden tekniset asiantuntijat	16
	322 Sairaanhoidajat, kättilöt ym.	66
	323 Luontais- ja vaihtoehtoohitajat	.
	324 Seminologit ym.	.
	325 Muut terveystieteiden asiantuntijat	16
33	Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	137
	331 Rahoitus-, vakuutus- ja laskentatoimen asiantuntijat	23
	332 Myynti- ja ostoagentit	46
	333 Yrityspalveluiden välittäjät	18
	334 Hallinnolliset ja erikoistuneet sihteerit	31
	335 Julkishallinnon valmistelu- ja valvontavirkamiehet	19
34	Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	65
	341 Lainopilliset asiantuntijat sekä sosiaalialan ja seurakunnan työntekijät	45
	342 Urheilijat, urheiluvallmentajat, liikunnanohjaajat ym.	12
	343 Taide- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä keittiöpäälliköt	8
35	Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	19
	351 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian teknikot sekä käyttäjätukihenkilöt	16
	352 Teleliikenne- sekä radio- ja tv-teknikot	3
<b>4</b>	<b>Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät</b>	<b>158</b>
41	Toimistotyöntekijät	52
	411 Toimistoavustajat	2
	412 Yleissihteerit	49
	413 Tekstinkäsittelijät ja tallentajat	.
42	Asiakaspalvelutyöntekijät	39
	421 Rahaliikenteen asiakaspalvelutyöntekijät	17
	422 Muut asiakaspalvelutyöntekijät	22
43	Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	40
	431 Palkanlaskijat, vakuutusvälittäjät ym.	23
	432 Kuljetuksen ja varastoinnin toimistotyöntekijät	17
44	Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	27
	441 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	27

Sukupuolet yhteensä 15–74		2013 Vuosikeskiarvo Palkansaajat 1 000 henkeä
<b>5</b>	<b>Palvelu- ja myyntityöntekijät</b>	<b>418</b>
51	Palvelutyöntekijät	93
511	Matkustuspalvelutyöntekijät, konduktöörit ja oppaat	5
512	Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	35
513	Tarjoilutyöntekijät	14
514	Kampaajat, parturit, kosmetologit ym.	4
515	Kiinteistöhuollon ja siivoustyön esimiehet	32
516	Muut henkilökohtaisen palvelun työntekijät	3
52	Myyjät, kauppiaat ym.	143
521	Katu- ja torikauppiaat	.
522	Myyjät ja kauppiaat	102
523	Kassanhoitajat ja lipunmyyjät	17
524	Muut myyntityöntekijät	23
53	Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	163
531	Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat	58
532	Lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat	106
54	Suojelu- ja vartiointityöntekijät	19
541	Suojelu- ja vartiointityöntekijät	19
<b>6</b>	<b>Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.</b>	<b>23</b>
61	Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	20
611	Pelto- ja puutarhaviljelijät	10
612	Eläintenkasvattajat	8
613	Yhdistetyn maanviljelyn ja eläintenkasvatuksen harjoittajat	3
62	Metsä- ja kalatalouden työntekijät	3
621	Metsurit ja metsätyöntekijät	3
622	Kalanviljelijät, kalastajat ja metsästäjät	.
<b>7</b>	<b>Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät</b>	<b>223</b>
71	Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	77
711	Rakennustyöntekijät ym.	43
712	Rakennusten viimeistelytyöntekijät	25
713	Maalarit ja rakennuspuhdistajat	9
72	Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	83
721	Valimotyöntekijät, hitsaajat, levysepät ym.	21
722	Sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat	23
723	Koneasentajat ja -korjaajat	39
73	Käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät	11
731	Käsityötuotteiden valmistajat ja hienomekaanikot	3
732	Painoalan työntekijät	8
74	Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	36
741	Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	26
742	Elektroniikka- ja tietoliikenneasentajat ja -korjaajat	10
75	Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym.	16
751	Lihanleikkaajat, leipurit, meijeristit ym.	7
752	Puutavaran käsittelijät, puusepät ym.	6
753	Vaatetusalan työntekijät ym.	3
754	Muut pääluokkaan 7 luokiteltavat työntekijät	.

Sukupuolet yhteensä 15–74		2013 Vuosikesiarvo Palkansaajat 1 000 henkeä
<b>8</b>	<b>Prosessi- ja kuljetustyöntekijät</b>	<b>158</b>
81	Prosessityöntekijät	56
811	Kaivos- ja louhintatyön koneenkäyttäjät	8
812	Metalliteollisuuden prosessityöntekijät ja viimeistelijät	4
813	Kemianteollisuuden ja valokuvatuotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	4
814	Kumi-, muovi- ja paperituotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	8
815	Tekstiili-, turkis- ja nahkatuoteollisuuden prosessityöntekijät	5
816	Elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät	10
817	Sahatavaran sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	11
818	Muut prosessityöntekijät	7
82	Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	16
821	Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	16
83	Kuljetustyöntekijät	87
831	Raideliikenteen kuljettajat ja työntekijät	3
832	Henkilö- ja pakettiauton- sekä moottoripyöräkuljettajat	10
833	Raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat	48
834	Työkoneiden kuljettajat	26
835	Kansimiehistö ym. vesiliikenteen työntekijät	.
<b>9</b>	<b>Muut työntekijät</b>	<b>148</b>
91	Siivoajat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	62
911	Koti-, hotelli- ja toimistosiuvoajat ym.	62
912	Ajoneuvojen puhdistajat, ikkunanpesijät ym.	.
92	Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	2
921	Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	2
93	Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	47
931	Avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät	7
932	Valmistusalan avustavat työntekijät	5
933	Rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym.	35
94	Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24
941	Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24
95	Katumyyjät, kengänkiillottajat ym.	5
951	Mainosten jakajat, kengänkiillottajat ym.	3
952	Katumyyjät (pl. elintarvikkeet)	.
96	Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym.	8
961	Jätehuoltotyöntekijät	.
962	Sanomalehtien jakajat, lähetit ym.	7
<b>0</b>	<b>Sotilaat</b>	<b>8</b>
01	Upseerit	3
011	Upseerit	3
02	Aliupseerit	4
021	Aliupseerit	4
03	Sotilasammattihenkilöstö	.
031	Sotilasammattihenkilöstö	.
<b>X</b>	<b>Tuntematon</b>	<b>5</b>

## Liite 4

### Haastattelulomake

Kohdenumero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Haastattelijanumero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Haastattelun kesto	<input type="text"/>				-	<input type="text"/>				
	alkamisaika					päättymisaika				
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	min					

---

## Työolotutkimus 2013

Sukupuoli:	mies	1
	nainen	2
ikä	<input type="text"/>	<input type="text"/>

---

HUOMAUTUKSIA:

---

## A-KYSYMYKSET:

A1.	<p><b>Aluksi luettelen keskeisiä elämänavaluita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänavaluet ovat juuri Teille:</b></p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Erittäin tärkeä</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Melko tärkeä</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Entä koti- ja perhe-elämä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Vapaa-ajan harrastukset?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?	1	2	3	Entä koti- ja perhe-elämä?	1	2	3	Vapaa-ajan harrastukset?	1	2	3
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä														
Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?	1	2	3														
Entä koti- ja perhe-elämä?	1	2	3														
Vapaa-ajan harrastukset?	1	2	3														
A2.	<p><b>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäne aikana? TYÖKOKEMUS LASKETAAN 15-VUOTIAASTA LÄHTIEN</b></p> <p>Vuosien lukumäärä <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span></p> <p>Alle vuoden</p>																
A3a.	<p><b>Oletteko elämäne aikana ollut <u>lasten hoidon vuoksi</u> pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata):</b></p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;">Kyllä</td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ei</td> <td></td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä		1		Ei		2									
Kyllä		1															
Ei		2															
A4.	<p><b>JOS KYLLÄ:</b></p> <p><b>Kuinka monen lapsen vuoksi?</b></p> <p style="text-align: right;"><span style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span></p>																
A3b.	<p><b>JOS A3a=1:</b></p> <p><b>Kuinka pitkään?</b> <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span>vw</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span>kk</p> <p>VIIKOT MERKITÄÄN VAIN, JOS KOTONAOLO ON KESTÄNYT ALLE KUUKAUDEN <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span>vk</p>																
A5.	<p><b>Oletteko ollut elämäne aikana:</b></p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;">TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA</td> <td style="width: 35%; vertical-align: top;">aina lähes samanlaisessa ammatissa</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top;">2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top;">vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1			2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2			vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3					
TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1															
	2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2															
	vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3															
A6a.	<p><b>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</b></p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;">Kyllä</td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ei</td> <td></td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">--&gt; A7a</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä		1		Ei		2	--> A7a								
Kyllä		1															
Ei		2	--> A7a														
A6b.	<p><b>JOS A6a=1:</b> Kuinka monta kertaa? <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">  </span></p>																



A7a.	<b>Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2012?</b> LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta																																										
A7b.	<b>Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2012?</b>	<input type="text"/> <input type="text"/> Kuukautta																																										
A8.	<b>Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana:</b> (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	<table border="0"> <tr> <td>kerran</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>useamman kerran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan?</td> <td>3--&gt;A10A</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3-->A10A																																				
kerran	1																																											
useamman kerran	2																																											
vai ette lainkaan?	3-->A10A																																											
A9.	<b>JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU:</b> <b>Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana?</b>  Kuukausien lukumäärä <b>KAIKKI:</b> <b>KORTTI 1</b>	<input type="text"/> <input type="text"/>																																										
A10A.	<b>Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?</b>  <table border="0"> <tr> <td>erittäin tyytyväinen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko tyytyväinen</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>melko tyytymätön</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>erittäin tyytymätön</td> <td>5</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	vaikea sanoa	3	melko tyytymätön	4	erittäin tyytymätön	5																																	
erittäin tyytyväinen	1																																											
melko tyytyväinen	2																																											
vaikea sanoa	3																																											
melko tyytymätön	4																																											
erittäin tyytymätön	5																																											
A10B.	<b>KORTTI 1</b> <b>Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin:</b> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Erittäin tyytyväinen</th> <th>Melko tyytyväinen</th> <th>Vaikea sanoa</th> <th>Melko tyytymätön</th> <th>Erittäin tyytymätön</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kehitysmahdollisuuksiinne työssä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Ammattitaitonne arvostamiseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Työtehtävienne sisältöön?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Työskentelytiloihinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön	A. Kehitysmahdollisuuksiinne työssä?	1	2	3	4	5	B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5	C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5	D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?	1	2	3	4	5	E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5	F. Työskentelytiloihinne?	1	2	3	4	5	
	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön																																							
A. Kehitysmahdollisuuksiinne työssä?	1	2	3	4	5																																							
B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5																																							
C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5																																							
D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?	1	2	3	4	5																																							
E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5																																							
F. Työskentelytiloihinne?	1	2	3	4	5																																							
A11.	<b>Onko nykyinen työnantajanne:</b> <b>MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.</b> <b>KOLMANNEN SEKTORIN TYÖ VOI OLLA ESIMERKIKSI YHDISTYKSESSÄ, SÄÄTIÖSSÄ, UUSOSUUSKUNNASSA TAI SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ</b> <table border="0"> <tr> <td>valtio (myös yliopistot)</td> <td>1 --&gt; A11A</td> </tr> <tr> <td>kunta tai kuntayhtymä</td> <td>2 --&gt; A15</td> </tr> <tr> <td>yksityinen työnantaja</td> <td>3 --&gt; A12</td> </tr> <tr> <td>ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?</td> <td>4 --&gt; A15</td> </tr> </table>	valtio (myös yliopistot)	1 --> A11A	kunta tai kuntayhtymä	2 --> A15	yksityinen työnantaja	3 --> A12	ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?	4 --> A15																																			
valtio (myös yliopistot)	1 --> A11A																																											
kunta tai kuntayhtymä	2 --> A15																																											
yksityinen työnantaja	3 --> A12																																											
ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?	4 --> A15																																											

Ä11A	<p><b>Onko työnantajanne yliopisto tai korkeakoulu?</b></p> <p>Kyllä 1--&gt; A15</p> <p>Ei 2--&gt; A15</p>
A12.	<p><b>JOS YKSITYINEN:</b></p> <p><b>Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?</b></p> <p>Ulkomaisessa omistuksessa 1</p> <p>Kotimaisessa omistuksessa 2</p> <p>Vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa 3</p>
A13a.	<p><b>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</b></p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 --&gt; A15</p>
A14.	<p><b>KORTTI 2</b></p> <p><b>Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</b></p> <p><b>TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä 1</b></p> <p><b>TARVITTAESSA</b></p> <p>5 – 9 henkeä 2</p> <p>10 – 19 henkeä 3</p> <p>20 – 29 henkeä 4</p> <p>30 – 49 henkeä 5</p> <p>50 – 99 henkeä 6</p> <p>100 – 199 henkeä 7</p> <p>200 – 249 henkeä 8</p> <p>250 – 499 henkeä 9</p> <p>500 – 999 henkeä 10</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 11</p>
A15.	<p><b>KORTTI 2</b></p> <p><b>KAIKKI:</b></p> <p><b>Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?</b></p> <p><b>TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä 1</b></p> <p><b>TARVITTAESSA.</b></p> <p>5 – 9 henkeä 2</p> <p>10 – 19 henkeä 3</p> <p>20 – 29 henkeä 4</p> <p>30 – 49 henkeä 5</p> <p>50 – 99 henkeä 6</p> <p>100 – 199 henkeä 7</p> <p>200 – 249 henkeä 8</p> <p>250 – 499 henkeä 9</p> <p>500 – 999 henkeä 10</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 11</p>

<b>A16.</b>	<p><b>Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>lisääntynyt selvästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>lisääntynyt jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>pysynyt ennallaan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vähentynyt jonkin verran</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vähentynyt selvästi?</td> <td>5</td> </tr> </table>	lisääntynyt selvästi	1	lisääntynyt jonkin verran	2	pysynyt ennallaan	3	vähentynyt jonkin verran	4	vähentynyt selvästi?	5		
lisääntynyt selvästi	1												
lisääntynyt jonkin verran	2												
pysynyt ennallaan	3												
vähentynyt jonkin verran	4												
vähentynyt selvästi?	5												
<b>A17.</b>	<p><b>Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä:</b></p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> <tr> <td>B. Irtisanottu?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>BB. Lomautettu?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><b>JOS A16=4,5,9</b> C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>		Kyllä	Ei	B. Irtisanottu?	1	2	BB. Lomautettu?	1	2	<b>JOS A16=4,5,9</b> C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2
	Kyllä	Ei											
B. Irtisanottu?	1	2											
BB. Lomautettu?	1	2											
<b>JOS A16=4,5,9</b> C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2											
<b>A18A.</b>	<p><b>Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:</b></p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> <td>Ei sovi</td> </tr> <tr> <td>A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	3	B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?	1	2	3
	Kyllä	Ei	Ei sovi										
A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	3										
B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?	1	2	3										
<b>A18C.</b>	<p><b>Entä käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 --&gt; A19</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 --> A19								
Kyllä	1												
Ei	2 --> A19												
<b>A18D.</b>	<p><b>Oletteko itse vuokratyöntekijä?</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 --&gt; A18G</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 --> A18G								
Kyllä	1												
Ei	2 --> A18G												
<b>A18E.</b>	<p><b>JOS A18D=1</b></p> <p><b>Miksi olette vuokratyöntekijä:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai siksi, että halusitte itse?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Muu syy, mikä? _____</td> <td></td> </tr> </table>	Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla	1	vai siksi, että halusitte itse?	2	Muu syy, mikä? _____							
Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla	1												
vai siksi, että halusitte itse?	2												
Muu syy, mikä? _____													

A18F.	<b>JOS A18D=1</b> <b>KORTTI 3</b> <b>Pitävätkö seuraavat väittämät kohdallanne paikkansa:</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?	1	2	3	4	5	B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?	1	2	3	4	5	C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?	1	2	3	4	5	D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?	1	2	3	4	5	E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																	
A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?	1	2	3	4	5																																	
B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?	1	2	3	4	5																																	
C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?	1	2	3	4	5																																	
D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?	1	2	3	4	5																																	
E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?	1	2	3	4	5																																	
A18G.	<b>JOS A18C=1</b> <b>KORTTI 3</b> <b>Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa työpaikallanne:</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Vuokratyöntekijöillä on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä"?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Vuokratyöntekijät perehdytetään työhön riittävän hyvin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Vuokratyöntekijät pääsevät osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Vuokratyöntekijöillä on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Vuokratyöntekijöillä on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä"?	1	2	3	4	5	B. Vuokratyöntekijät perehdytetään työhön riittävän hyvin?	1	2	3	4	5	C. Vuokratyöntekijät pääsevät osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät?	1	2	3	4	5	D. Vuokratyöntekijöillä on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin?	1	2	3	4	5						
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																	
A. Vuokratyöntekijöillä on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä"?	1	2	3	4	5																																	
B. Vuokratyöntekijät perehdytetään työhön riittävän hyvin?	1	2	3	4	5																																	
C. Vuokratyöntekijät pääsevät osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät?	1	2	3	4	5																																	
D. Vuokratyöntekijöillä on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin?	1	2	3	4	5																																	
A19.	<b>Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?</b> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Toistaiseksi voimassa olevaksi</td> <td>1</td> <td>--&gt; A28</td> </tr> <tr> <td>Määräaikaiseksi</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Toistaiseksi voimassa olevaksi	1	--> A28	Määräaikaiseksi	2																																
Toistaiseksi voimassa olevaksi	1	--> A28																																				
Määräaikaiseksi	2																																					
A20.	<b>JOS A19=2</b> <b>Oletteko:</b> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Sijainen ilman pysyvää tointa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Koeajalla</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Työllistämisvaroin palkattuna</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Kausiluonteisessa työssä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Tulette työhön kutsuttaessa</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Oppisopimussuhteessa</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Muuten määrääjäksi sovitussa työsuhteessa?</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	Sijainen ilman pysyvää tointa	1	Koeajalla	2	Työllistämisvaroin palkattuna	3	Kausiluonteisessa työssä	4	Tulette työhön kutsuttaessa	5	Oppisopimussuhteessa	6	Muuten määrääjäksi sovitussa työsuhteessa?	7	EOS	99																					
Sijainen ilman pysyvää tointa	1																																					
Koeajalla	2																																					
Työllistämisvaroin palkattuna	3																																					
Kausiluonteisessa työssä	4																																					
Tulette työhön kutsuttaessa	5																																					
Oppisopimussuhteessa	6																																					
Muuten määrääjäksi sovitussa työsuhteessa?	7																																					
EOS	99																																					

A21.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työsopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessanne suullisesti tai kirjallisesti?</b></p>	<p>Kyllä, suullisesti 1  Kyllä, kirjallisesti 2  Ei 3</p>
A22.	<p><b>KORTTI 4</b>  <b>JOS A20=07 tai 99:</b>  <b>Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteenne?</b>  <b>JOS USEITA SYITÄ,</b>  <b>VALITSE TÄRKEIN</b></p>	<p>Avoinna olevan viran hoito 01  Projektiluonteinen työtehtävä 02  Urakkaluonteinen työtehtävä 03  Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.) 04  Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 05  Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 06  Epäpätevyys 07  Määräaikainen virka tai työ 08  Tuntiopettaja 09  Jokin muu syy, mikä? 10</p>
A24.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:</b></p>	<p>tämä on ensimmäinen 1  kaksi 2  kolme 3  neljä 4  viisi tai enemmän? 5</p>
A25A.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Entä kuinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?</b></p>	<p>Yksi 1  kaksi 2  kolme 3  neljä 4  viisi tai enemmän? 5</p>
A25B.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Entä kuinka monta vuotta yhteensä olette työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa elämänne aikana?</b></p>	<p>____ vv</p>

A26.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:</b></p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="256 268 471 338">LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.</td> <td data-bbox="471 268 995 338">määräaikaista työsuhdettanne jatketaan samassa työpaikassa</td> <td data-bbox="995 268 1302 338">1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="471 338 995 363">solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan</td> <td data-bbox="995 338 1302 363">2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="471 363 995 388">aloitatte uuden työn muualla</td> <td data-bbox="995 363 1302 388">3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="471 388 995 413">joudutte työttömäksi</td> <td data-bbox="995 388 1302 413">4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="471 413 995 458">ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)</td> <td data-bbox="995 413 1302 458">5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="471 458 995 515">vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?</td> <td data-bbox="995 458 1302 515">6</td> </tr> </table>	LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.	määräaikaista työsuhdettanne jatketaan samassa työpaikassa	1		solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2		aloitatte uuden työn muualla	3		joudutte työttömäksi	4		ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5		vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6																																																																																
LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.	määräaikaista työsuhdettanne jatketaan samassa työpaikassa	1																																																																																																	
	solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2																																																																																																	
	aloitatte uuden työn muualla	3																																																																																																	
	joudutte työttömäksi	4																																																																																																	
	ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5																																																																																																	
	vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6																																																																																																	
A27.	<p><b>JOS A19=2</b>  <b>Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne?</b>  <b>KORTTI 5</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.</td> <td>Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B.</td> <td>Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C.</td> <td>Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D.</td> <td>Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E.</td> <td>Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai –tehtäviä muutaman vuoden välein?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F.</td> <td>Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G.</td> <td>Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työtä erityisen hyvin, jotta työsuhteeni jatkuisi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H.</td> <td>Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>I.</td> <td>Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>J.</td> <td>Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>K.</td> <td>Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>L.</td> <td>Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>M.</td> <td>Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>			Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5	B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1	2	3	4	5	C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?	1	2	3	4	5	D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1	2	3	4	5	E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai –tehtäviä muutaman vuoden välein?	1	2	3	4	5	F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä?	1	2	3	4	5	G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työtä erityisen hyvin, jotta työsuhteeni jatkuisi?	1	2	3	4	5	H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?	1	2	3	4	5	I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1	2	3	4	5	J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä?	1	2	3	4	5	K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani?	1	2	3	4	5	L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen?	1	2	3	4	5	M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne?	1	2	3	4	5
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																																																																													
A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5																																																																																													
B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1	2	3	4	5																																																																																													
C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?	1	2	3	4	5																																																																																													
D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1	2	3	4	5																																																																																													
E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai –tehtäviä muutaman vuoden välein?	1	2	3	4	5																																																																																													
F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä?	1	2	3	4	5																																																																																													
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työtä erityisen hyvin, jotta työsuhteeni jatkuisi?	1	2	3	4	5																																																																																													
H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?	1	2	3	4	5																																																																																													
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1	2	3	4	5																																																																																													
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä?	1	2	3	4	5																																																																																													
K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani?	1	2	3	4	5																																																																																													
L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen?	1	2	3	4	5																																																																																													
M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne?	1	2	3	4	5																																																																																													

A28.	<b>KORTTI 6</b> <b>KAIKKI:</b> <b>Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.</b> <b>Mikä kortin palkkausmuodoista vastaa omaanne?</b> LUE TARVITTAESSA	Kiinteä kuukausipalkka 1 Kiinteä tuntipalkka 2 Kiinteä peruspalkka sekä lisät, esim. vuorolisä, palkkiopalkka, osa-urakka, provisio 3 EI YLITYÖKORVAUKSET Muu palkkausmuoto 4
A29.	<b>Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?</b>	Kyllä perustuu 1 Ei 2 Ei, mutta on suunnitteilla 3
A30.	<b>Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?</b>	Kyllä 1 Ei 2 Ei, mutta on suunnitteilla 3
A31.	<b>KAIKKI:</b> <b>Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?</b>	Kyllä 1 Ei 2 --> A36
A32.	<b>JOS A31=1:</b> <b>Maksetaanko palkkioita:</b> (useampi kohta sallitaan):	Yksittäisille henkilöille 1 Työryhmille tai osastoille 2 vai organisaation kaikille työntekijöille? 3
A33A.	<b>JOS A31=1:</b> <b>Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?</b>	Kyllä 1 Ei 2 --> A36A
A33B.	<b>JOS A33A=1</b> <b>Voitteko omalla työsuorituksellanne vaikuttaa näihin palkkioihin?</b>	Kyllä 1 Ei 2
A34.	<b>JOS A33A=1</b> <b>Entä oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</b>	Kyllä 1 Ei 2 --> A36A

<b>A34B.</b>	<b>JOS A34=1</b>		
	<b>Mihin tämä palkkion maksaminen perustui:</b>		
	USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN	Omaan työsuoritukseen	1
		Työryhmän tai osaston työsuoritukseen	2
		Tai koko organisaation työsuoritukseen?	3
<b>A35.</b>	<b>JOS A34=1:</b>		
	<b>Paljonko saitte tulospalkkioita:</b>		
		Alle 500 e	1
		500 – 1 000 e	2
		vai yli 1 000 e?	3
<b>A36A.</b>	<b>KAIKKI:</b>		
	<b>Oletteko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehenne kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?</b>		
		Kyllä	1
		Ei	2 --> A37
<b>A36B.</b>	<b>JOS A36A=1</b>		
	<b>Oletteko sen perusteella saanut palkankorotuksen?</b>		
		Kyllä	1
		Ei	2
<b>A37.</b>	<b>KORTTI 7</b>		
	<b>Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?</b>		
	Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.		
	alle 900 €		11
	901 – 1 100 €		12
	1 101 – 1 300 €		13
	1 301 – 1 500 €		14
	1 501 – 1 700 €		15
	1 701 – 1 900 €		16
	1 901 – 2 100 €		17
	2 101 – 2 300 €		18
	2 301 – 2 500 €		19
	2 501 – 2 700 €		20
	2 701 – 2 900 €		21
	2 901 – 3 100 €		22
	3 101 – 3 300 €		23
	3 301 – 3 500 €		24
	3 501 – 3 700 €		25
	3 701 – 4 000 €		26
	4 001 – 4 500 €		27
	4 501 – 5 000 €		28
	5 001 – 5 500 €		29
	5 501 – 6 000 €		30
	6 001 – 7 000 €		31
	yli 7 000 €		32
	Ei halua vastata		98



A38.	<b>Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.</b>	
	<b>Onko palkkanne:</b>	
	selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1
	jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2
	oikeudenmukainen	3
	jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5	

**B-KYSYMYKSET:**

B1.	<b>KORTTI 8</b>	
	<b>Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on?</b>	
	päivätyö (klo 6 – 18)	1
	säännöllinen iltatyö	2
	säännöllinen yötyö	3
	kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4
	kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5
	kolmivuorotyö	6
jokin muu työaikamuoto	7	
B2.	<b>Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?</b>	
	Kyllä	1
	Ei	2
B3B.	<b>JOS B1= 04,05,06 TAI B2=1:</b>	
	<b>Missä määrin voitte itse vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun:</b>	
	Paljon	1
	Melko paljon	2
	Ei juurikaan	3
Ei lainkaan?	4	
B4.	<b>Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</b>	
	Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1
	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika	2
B5.	<b>Seurataanko työaikojenne toteutumista:</b>	
	kellokortilla tai kulunvalvonnalla	1
	tai kirjaatteko itse työaikanne	2
	vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?	3

<b>B6.</b>	<p><b>Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 50px;">rahana</td> <td style="width: 100px;"></td> <td style="width: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>tai vapaana?</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Molempia</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ei kumpaakaan</td> <td></td> <td>4 --&gt; B8</td> </tr> </table>		rahana		1		tai vapaana?		2		Molempia		3		Ei kumpaakaan		4 --> B8				
	rahana		1																		
	tai vapaana?		2																		
	Molempia		3																		
	Ei kumpaakaan		4 --> B8																		
<b>B7A.</b>	<p><b>JOS B6=1,2,3:</b> <b>Miten usein teette tällaista ylityötä:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 50px;">lähes päivittäin</td> <td style="width: 100px;"></td> <td style="width: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>joka viikko</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>joka toinen viikko</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>vai harvemmin?</td> <td></td> <td>5</td> </tr> </table>		lähes päivittäin		1		joka viikko		2		joka toinen viikko		3		vähintään kerran kuussa		4		vai harvemmin?		5
	lähes päivittäin		1																		
	joka viikko		2																		
	joka toinen viikko		3																		
	vähintään kerran kuussa		4																		
	vai harvemmin?		5																		
<b>B7B.</b>	<p><b>JOS B7A= 1,2,3 tai 4:</b></p> <p><b>Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?</b></p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table> </div>																				
<b>B8.</b>	<p><b>KAIKKI:</b> <b>Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</b></p> <table border="0" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 50px;">Kyllä</td> <td style="width: 100px;"></td> <td style="width: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ei</td> <td></td> <td>2 --&gt; B10</td> </tr> </table>		Kyllä		1		Ei		2 --> B10												
	Kyllä		1																		
	Ei		2 --> B10																		
<b>B9A.</b>	<p><b>JOS B8=1:</b> <b>Miten usein teette tällaista ylityötä:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 50px;">lähes päivittäin</td> <td style="width: 100px;"></td> <td style="width: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>joka viikko</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>joka toinen viikko</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td> </td> <td>vai harvemmin?</td> <td></td> <td>5</td> </tr> </table>		lähes päivittäin		1		joka viikko		2		joka toinen viikko		3		vähintään kerran kuussa		4		vai harvemmin?		5
	lähes päivittäin		1																		
	joka viikko		2																		
	joka toinen viikko		3																		
	vähintään kerran kuussa		4																		
	vai harvemmin?		5																		
<b>B9B.</b>	<p><b>JOS B9A= 1,2,3 tai 4:</b> <b>Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?</b></p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table> </div>																				

B10.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Kuinka usein joudutte joustamaan työajoihissanne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>viikoittain</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kuukausittain</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td>5</td> </tr> </table>	päivittäin	1	viikoittain	2	kuukausittain	3	harvemmin	4	vai ei koskaan?	5														
päivittäin	1																								
viikoittain	2																								
kuukausittain	3																								
harvemmin	4																								
vai ei koskaan?	5																								
B10B.	<p><b>JOS B10=1,2 tai 3</b>  <b>Johtuuko tämä siitä, että:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>A</b> Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>B</b> Joustatte esimiesten vaatimuksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>C</b> Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>D</b> Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	<b>A</b> Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?	1	2	3	<b>B</b> Joustatte esimiesten vaatimuksesta?	1	2	3	<b>C</b> Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?	1	2	3	<b>D</b> Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?	1	2	3				
	Kyllä	Ei	Ei sovi																						
<b>A</b> Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?	1	2	3																						
<b>B</b> Joustatte esimiesten vaatimuksesta?	1	2	3																						
<b>C</b> Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?	1	2	3																						
<b>D</b> Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?	1	2	3																						
B11.	<p><b>KORTTI 9</b>  <b>Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin vaihtoehtoin seuraavia väittämiä:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1	2	3	4	5	B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	1	2	3	4	5	C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																				
A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1	2	3	4	5																				
B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	1	2	3	4	5																				
C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?	1	2	3	4	5																				
B12.	<p><b>Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoetkiä:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>riittävästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>hieman liian vähän</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän?</td> <td>3</td> </tr> </table>	riittävästi	1	hieman liian vähän	2	vai aivan liian vähän?	3																		
riittävästi	1																								
hieman liian vähän	2																								
vai aivan liian vähän?	3																								

B13.	<b>KORTTI 10</b>							
	<b>Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?</b>							
VAIHTOEHTOJA EI LUETA.								
MERKITSE ENSIN KAIKKI VASTAAJAN MAINITSEMAT HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN LISÄKYSYMYS				LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasitusta: KORTTI 11				
	Kyllä	Ei esiinny	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	vai ei lainkaan?	
1. Kuumuus	1	0	1	2	3	4	5	
2. Kylmyys	1	0	1	2	3	4	5	
3. Tärinä	1	0	1	2	3	4	5	
4. Veto	1	0	1	2	3	4	5	
5. Melu	1	0	1	2	3	4	5	
6. Savut, kaasut ja höyryt	1	0	1	2	3	4	5	
7. Kosteus	1	0	1	2	3	4	5	
8. Puutteellinen ilmanvaihto	1	0	1	2	3	4	5	
9. Pölyt	1	0	1	2	3	4	5	
10. Työympäristön likaisuus	1	0	1	2	3	4	5	
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	1	0	1	2	3	4	5	
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	1	0	1	2	3	4	5	
13. Työympäristön rauhattomuus	1	0	1	2	3	4	5	
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	1	0	1	2	3	4	5	
15. Vaikeat tai epä-mukavat työasennot	1	0	1	2	3	4	5	
16. Kiire ja kireät aikataulut	1	0	1	2	3	4	5	
17. Raskaat nostamiset	1	0	1	2	3	4	5	
18. Tilanahtaus	1	0	1	2	3	4	5	
19. Hometta työympäristössä	1	0	1	2	3	4	5	
20. Ei mitään näistä								
B14B.	<b>Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyypistä työtä.</b>							
					Kyllä		Ei	
	C.	Työskentelettekö avokonttorissa?				1		2
	<b>JOC B14BC=1:</b>							
D.	Onko Teillä omaa työpistettä?				1		2	

<b>B15.</b>	<b>KORTTI 12</b> <b>Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:</b>	Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin	Ei koe vaarana lainkaan
	A. Tapaturmavaara?	1	2	3
	B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	1	2	3
	C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?		2	3
	D. Sairauksien tartuntavaara?	1	2	3
	E. Ihotautiin sairastumisvaara?	1	2	3
	F. Rasitusvammat?	1	2	3
	G. Mielen terveyden järkkyminen?	1	2	3
	H. Vakava työuupumus?	1	2	3
	I. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	1	2	3
	J. Että turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen?	1	2	3
<b>B16.</b>	<b>Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:</b>	Kyllä	Ei	
	A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2	
	B. Lomautuksen uhka?	1	2	
	C. Irtisanomisen uhka?	1	2	
	D. Työttömyyden uhka?	1	2	
	E. Työkvyttömyyden uhka?	1	2	
	F. Ennakoimattomat muutokset?	1	2	
	G. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1	2	
<b>B18.</b>	<b>Käytättekö työssänne seuraavia tietotekniikkaan perustuvia laitteita:</b>		Kyllä	Ei
	A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?		1	2
	B. Tietokonetta tai tietokonepäätettä?		1	2
	BB. Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelinta tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan työ sähköpostinne?		1	2
	C. Jotain muuta tietotekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?		1	2
	Jos ei mitään ATK-laitetta --> B21			

B19.	<p><b>KORTTI 13</b>  <b>JOS KÄYTTÄÄ TIETOTEKNIIKKAA:</b>  <b>Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvia laitteita:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Suunnilleen koko työajan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">3/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">1/2 ajasta</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">1/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Vai vähemmän?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	Suunnilleen koko työajan	1	3/4 ajasta	2	1/2 ajasta	3	1/4 ajasta	4	Vai vähemmän?	5
Suunnilleen koko työajan	1										
3/4 ajasta	2										
1/2 ajasta	3										
1/4 ajasta	4										
Vai vähemmän?	5										
B19B.	<p><b>KORTTI 14</b>  <b>Kuinka usein tietotekniset ongelmat haittaavat työtänne?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Vähintään kerran viikossa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Pari kertaa kuussa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Harvemmin</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei koskaan</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Vähintään kerran viikossa	1	Pari kertaa kuussa	2	Harvemmin	3	Ei koskaan	4		
Vähintään kerran viikossa	1										
Pari kertaa kuussa	2										
Harvemmin	3										
Ei koskaan	4										
B20.	<p><b>Saatteko tukea tietotekniikan tai tietojärjestelmien käytössä:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Aivan riittävästi</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Lähes riittävästi</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Hieman liian vähän</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Vai aivan liian vähän?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Aivan riittävästi	1	Lähes riittävästi	2	Hieman liian vähän	3	Vai aivan liian vähän?	4		
Aivan riittävästi	1										
Lähes riittävästi	2										
Hieman liian vähän	3										
Vai aivan liian vähän?	4										
B21.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Tekee joskus tai osittain kotona</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Tekee pelkästään kotona</td> <td style="text-align: right;">2 --&gt; B23</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei tee lainkaan kotona</td> <td style="text-align: right;">3 --&gt; B24</td> </tr> </table>	Tekee joskus tai osittain kotona	1	Tekee pelkästään kotona	2 --> B23	Ei tee lainkaan kotona	3 --> B24				
Tekee joskus tai osittain kotona	1										
Tekee pelkästään kotona	2 --> B23										
Ei tee lainkaan kotona	3 --> B24										
B22a.	<p><b>Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">ylitöitä tai työtä ilman korvausta</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai molempia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1	vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2	vai molempia	3				
ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1										
vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2										
vai molempia	3										
B22b.	<p><b>Montako tuntia viikossa keskimäärin työskentelette kotona?</b></p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> </div>										
B23.	<p><b>Käytättekö tietokonetta tai mobiililaitetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">En</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	En	2						
Kyllä	1										
En	2										
B24.	<p><b>KORTTI 15</b>  <b>KAIKKI:</b>  <b>Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.</b>  <b>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">ETÄTYÖ ON TYÖTÄ, TEEN PARHAILLAAN, JOTA VOISI TEHDÄ MYÖS VARSINAISELLA TYÖPAIKALLA.</td> <td style="padding-left: 20px;">Teen parhaillaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding-left: 20px;">Olisin kiinnostunut</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding-left: 20px;">En ole kiinnostunut</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ETÄTYÖ ON TYÖTÄ, TEEN PARHAILLAAN, JOTA VOISI TEHDÄ MYÖS VARSINAISELLA TYÖPAIKALLA.	Teen parhaillaan	1		Olisin kiinnostunut	2		En ole kiinnostunut	3	
ETÄTYÖ ON TYÖTÄ, TEEN PARHAILLAAN, JOTA VOISI TEHDÄ MYÖS VARSINAISELLA TYÖPAIKALLA.	Teen parhaillaan	1									
	Olisin kiinnostunut	2									
	En ole kiinnostunut	3									

B24B.	<b>KORTTI 16</b> Entä liikutteko työnne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella: Vastatkaa kortin avulla kuinka suuren osan työajastanne?		
		lähes koko ajan	1
		noin 3/4 työajasta	2
		puolet työajasta	3
		noin 1/4 työajasta	4
		vähemmän	5 --> B25
		ei lainkaan	6 --> B25
	<b>JOS B24B = 01,02,03,04</b>		
B24C.	<b>KORTTI 17</b> Missä seuraavista paikoista liikutte työnne takia?		
	USEAMPI	Päätyöpaikkani sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa	1
	VAIHTOEHTO SALLITAAN	Eri puolilla Suomea	2
		Naapurimaissa	3
		Euroopassa	4
		Muissa maanosissa	5
B24E.	<b>JOS B24C=2</b> <b>KORTTI 18</b> Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa kotimaassa?		
		1 – 4	1
		5 – 19	2
		20 – 100	3
		Yli 100	4
B24F.	<b>JOS B24C=3,4,</b> <b>KORTTI 18</b> Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa ulkomailta?		
		1 – 4	1
		5 – 19	2
		20 – 100	3
		Yli 100	4
B25.	<b>Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:</b>		
	MYÖS	ei kertaakaan	1 --> B27
	JÄRJESTELMÄ-	kerran, pari	2 --> B27
	HÄLYTYK-	useammin?	3

B26B.	<p><b>KORTTI 19</b>  <b>JOS B25=3:</b>  <b>Odotetaanko Teidän vastaavan näihin yhteydenottoihin välittömästi?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">Lähes aina</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Ei, mutta usein haluan itse vastata</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Ei, enkä yleensä vastaa</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Lähes aina	1	Joskus	2	Ei, mutta usein haluan itse vastata	3	Ei, enkä yleensä vastaa	4																																																				
Lähes aina	1																																																												
Joskus	2																																																												
Ei, mutta usein haluan itse vastata	3																																																												
Ei, enkä yleensä vastaa	4																																																												
B27.	<p><b>KORTTI 20</b>  <b>KAIKKI:</b>  <b>Kuinka paljon voitte vaikuttaa:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Paljon</th> <th style="text-align: center;">Melko paljon</th> <th style="text-align: center;">Jonkin verran</th> <th style="text-align: center;">Ei lainkaan</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C Työtahtiinne?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>H. Työaikoihinne?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>I. Työmäärään?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5	C Työtahtiinne?	1	2	3	4	5	D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5	G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5	H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5	I. Työmäärään?	1	2	3	4	5
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi																																																								
A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5																																																								
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5																																																								
C Työtahtiinne?	1	2	3	4	5																																																								
D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5																																																								
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5																																																								
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5																																																								
G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5																																																								
H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5																																																								
I. Työmäärään?	1	2	3	4	5																																																								
B28.	<p><b>Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">jo suunnitteluvaiheessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">vähän ennen muutosta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	jo suunnitteluvaiheessa	1	vähän ennen muutosta	2	vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																						
jo suunnitteluvaiheessa	1																																																												
vähän ennen muutosta	2																																																												
vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																												
B29.	<p><b>Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">KOSKEE SEKÄ PAL-</td> <td style="text-align: right;">Aina tarvittaessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">KALLISTA ETTÄ PAL-</td> <td style="text-align: right;">Hyvin harvoin</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">KATONTA</td> <td style="text-align: right;">Joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">POISTUMISTA</td> <td style="text-align: right;">Vai ei koskaan?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	KOSKEE SEKÄ PAL-	Aina tarvittaessa	1	KALLISTA ETTÄ PAL-	Hyvin harvoin	2	KATONTA	Joskus	2	POISTUMISTA	Vai ei koskaan?	4																																																
KOSKEE SEKÄ PAL-	Aina tarvittaessa	1																																																											
KALLISTA ETTÄ PAL-	Hyvin harvoin	2																																																											
KATONTA	Joskus	2																																																											
POISTUMISTA	Vai ei koskaan?	4																																																											
B30B.	<p><b>KORTTI 21</b>  <b>Kuinka suuren osan työajastanne olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa?</b>  <b>KYSE ON MYÖS SISÄISISTÄ ASIAKKAISTA, ESIM. MIKROTUEN ASIAKKAAT SAMAN ORGANISAATION SISÄLLÄ.</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">Suunnilleen koko työajan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">3/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1/2 ajasta</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">vähemmän</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">vai ei lainkaan</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> </table>	Suunnilleen koko työajan	1	3/4 ajasta	2	1/2 ajasta	3	1/4 ajasta	4	vähemmän	5	vai ei lainkaan	6																																																
Suunnilleen koko työajan	1																																																												
3/4 ajasta	2																																																												
1/2 ajasta	3																																																												
1/4 ajasta	4																																																												
vähemmän	5																																																												
vai ei lainkaan	6																																																												



B31.	<b>KORTTI 22</b> <b>Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtänne:</b>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkansa	E i s o vi
	A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	2	3	4	5
	C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa- aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?	1	2	3	4	5
	D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4	5
	E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4	5
	F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?	1	2	3	4	5
	G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?	1	2	3	4	5
	J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1	2	3	4	5
	K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?	1	2	3	4	5
	M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4	5
	O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5
	P. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?	1	2	3	4	5
	Q. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5
	V. Juodun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?	1	2	3	4	5
	W. Työpäiväni on usein lähes samankaltainen kuin aikaisemmat.	1	2	3	4	5
	X. Päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä.	1	2	3	4	5
	Y. Työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus.	1	2	3	4	5
	Z. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni?	1	2	3	4	5
	XX. Olen innostunut työstäni?	1	2	3	4	5
	YY. Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni?	1	2	3	4	5
	ZZ. Työ antaa mahdollisuuden oppia uusia asioita?	1	2	3	4	5
	U. Työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu ?	1	2	3	4	5

B32.	<p><b>KORTTI 23</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Aina</th> <th>Useimmiten</th> <th>Joskus</th> <th>Ei koskaan</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esim. miehiltä</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi	A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esim. miehiltä</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5	B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5	C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5	D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	5	E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2	3	4	5	F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5
	Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi																																						
A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esim. miehiltä</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5																																						
B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5																																						
C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5																																						
D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	5																																						
E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2	3	4	5																																						
F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5																																						
B32B.	<p><b>Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallanne aloitteita, jotka koskevat:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Omaa työtänne?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Tuotteita tai palveluita?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Työpaikkanne työjärjestelyjä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Omaa työtänne?	1	2	B. Tuotteita tai palveluita?	1	2	C. Työpaikkanne työjärjestelyjä?	1	2																														
	Kyllä	Ei																																									
A. Omaa työtänne?	1	2																																									
B. Tuotteita tai palveluita?	1	2																																									
C. Työpaikkanne työjärjestelyjä?	1	2																																									
B33.	<p><b>KORTTI 24</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Vähintään kerran viikossa</th> <th>Pari kertaa kuussa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuussa	Harvemmin	Ei koskaan	A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4	B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4	C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4																						
	Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuussa	Harvemmin	Ei koskaan																																							
A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4																																							
B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4																																							
C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1	2	3	4																																							
B34.	<p><b>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Hyvät</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jonkinlaiset</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Heikot</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3																																				
Hyvät	1																																										
Jonkinlaiset	2																																										
Heikot	3																																										
B35.	<p><b>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>TARJOITETAAN MYÖS ERILAISIA SEMINAAREJA</td> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ei</td> <td>2 --&gt; B37</td> </tr> </tbody> </table>	TARJOITETAAN MYÖS ERILAISIA SEMINAAREJA	Kyllä	1		Ei	2 --> B37																																				
TARJOITETAAN MYÖS ERILAISIA SEMINAAREJA	Kyllä	1																																									
	Ei	2 --> B37																																									
B36.	<p><b>JOS B35=1</b>  <b>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana?</b>  (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖ PÄIVIKSI)</p> <p>Päivien lukumäärä</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td></td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>																																										

B37.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</b></p> <p style="text-align: right;">Hyvät 1  Jonkinlaiset 2  Heikot 3</p>																														
B38.	<p><b>Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne:</b></p> <p style="text-align: right;">Erittäin tärkeää 1  Melko tärkeää 2  Ei kovinkaan tärkeää? 3</p>																														
B39.	<p><b>Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne:</b></p> <p style="text-align: right;">Erittäin tärkeää 1  Melko tärkeää 2  Ei kovinkaan tärkeää? 3</p>																														
B40.	<p><b>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</b></p> <p style="text-align: right;">Hyvät 1  Jonkinlaiset 2  Heikot 3</p>																														
B40B.	<p><b>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työorganisaationne toiminnan kehittämiseen?</b></p> <p style="text-align: right;">Hyvät 1  Jonkinlaiset 2  Heikot 3</p>																														
B42.	<p><b>KORTTI 25</b>  <b>Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Tapahtunut</th> <th style="text-align: center;">Tulossa</th> <th style="text-align: center;">Sekä että</th> <th style="text-align: center;">Ei ole</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>		Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole	A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4	C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4	D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4	E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1	2	3	4
	Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole																											
A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4																											
B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4																											
C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4																											
D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4																											
E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1	2	3	4																											
B43.	<p><b>Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä</b></p> <p style="text-align: right;">täysin vakaa ja turvattu 1  jokseenkin vakaa ja turvattu 2  hieman epävarma 3  hyvin epävarma? 4</p>																														
B44.	<p><b>Entä onko työpaikkanne taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:</b></p> <p style="text-align: right;">Parantunut 1  Pysynyt ennallaan 2  Vaiko heikentynyt? 3</p>																														

**C-KYSYMYKSET:**

C1.	<b>Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään:</b>				
	Kyllä, aina samassa	1			
	Kyllä, useissa	2			
	Ette työskentele ryhmässä?	3	--> C5		
C2.	<b>JOS C1=1,2</b> <b>Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä:</b>				
	lähes koko ajan	1			
	noin 3/4 ajasta	2			
	puolet ajasta	3			
	noin 1/4 ajasta	4			
	vähemmän	5			
	vai ei lainkaan?	6			
C4.	<b>JOS C1= 1, 2</b> <b>KORTTI 26</b> <b>Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa ryhmätyössänne:</b>				
	JOS USEITA RYHMIÄ, VALITSE SE, JOSSA TYÖSKENTELEE ENITEN	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	A. Ryhmä valitsee itse esimiehensä?	1	2	3	4
	B. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan?	1	2	3	4
	C. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet?	1	2	3	4
	D. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan?	1	2	3	4
	E. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä?	1	2	3	4
	F. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä?	1	2	3	4
	G. Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja?	1	2	3	4
	H. Olen yleisesti tyytyväinen tiimimaiseen työtapaan?	1	2	3	4
	i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon?	1	2	3	4
	j. Ryhmässä työskentely edistää työssä oppimista?	1	2	3	4

C5A.	<p><b>KAIKKI:</b> Seuraava kysymys koskee ammattiliitton kuulamista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 --&gt; C5C Ei 2 --&gt; C5B</p>																				
C5B.	<p><b>JOS C5A=2</b> Entä kuulutteko työttömyyskassaan?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 --&gt; C7 Ei 2 --&gt; C7</p>																				
C5C.	<p><b>JOS C5A=1</b> Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; border-right: 1px solid black; padding-right: 5px;">SAK</td> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 5px;">STTK</td> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 5px;">AKAVA</td> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 5px;">Muu?</td> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">4</td> </tr> </table> <p>JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:</p>	SAK	1	STTK	2	AKAVA	3	Muu?	4												
SAK	1																				
STTK	2																				
AKAVA	3																				
Muu?	4																				
C6.	<p><b>JOS C5A=1</b> Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliitton kuulumisenne kannalta:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="text-align: center;">Erittäin tärkeä</th> <th style="text-align: center;">Melko tärkeä</th> <th style="text-align: center;">Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3	b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3	c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?	1	2	3				
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä																		
a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3																		
b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3																		
c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?	1	2	3																		
C7.	<p><b>Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne:</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="text-align: center;">Kyllä</th> <th style="text-align: center;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työsuojelutehtävissä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2	B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?	1	2											
	Kyllä	Ei																			
A. Työsuojelutehtävissä?	1	2																			
B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?	1	2																			
C8.	<p><b>KORTTI 26</b> Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"></th> <th style="text-align: center;">Pitää täysin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Ei pidä juurikaan paikkaansa</th> <th style="text-align: center;">Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>C. Työsuojeluorganisaatio (-pääliikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>E. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?	1	2	3	4	C. Työsuojeluorganisaatio (-pääliikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?	1	2	3	4	E. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?	1	2	3	4
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa																	
C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?	1	2	3	4																	
C. Työsuojeluorganisaatio (-pääliikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?	1	2	3	4																	
E. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?	1	2	3	4																	

C9.	<p><b>Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>erittäin hyvin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko hyvin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>keskinkertaisesti</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>melko huonosti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin huonosti?</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>6</td> </tr> </table>	erittäin hyvin	1	melko hyvin	2	keskinkertaisesti	3	melko huonosti	4	vai erittäin huonosti?	5	Ei sovi	6												
erittäin hyvin	1																								
melko hyvin	2																								
keskinkertaisesti	3																								
melko huonosti	4																								
vai erittäin huonosti?	5																								
Ei sovi	6																								
C10.	<p><b>Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Onko työpaikalla:</b>  <b>JOS VASTAAJA SANOO ETTEI TIEDÄ, MUISTUTA, ETTÄ KYSE ON SIITÄ, ONKO HÄN HAVAINNUT KO. TOIMIA</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3	B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3	C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3	D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3	E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?	1	2	3
	Kyllä	Ei	Ei sovi																						
A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3																						
B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3																						
C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3																						
D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3																						
E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?	1	2	3																						
C11A.	<p><b>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>kaikki naisia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen naisia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>sekä miehiä että naisia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen miehiä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaikki miehiä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</td> <td>6</td> </tr> </table>	kaikki naisia	1	enimmäkseen naisia	2	sekä miehiä että naisia	3	enimmäkseen miehiä	4	kaikki miehiä	5	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6												
kaikki naisia	1																								
enimmäkseen naisia	2																								
sekä miehiä että naisia	3																								
enimmäkseen miehiä	4																								
kaikki miehiä	5																								
kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6																								
C11B.	<p><b>KORTTI 27</b>  <b>Onko työpaikallanne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä:</b>  <b>LUE MYÖS ÄÄNEEN</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Ei</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Molempia?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Ei	1	Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä	2	Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia	3	Molempia?	4																
Ei	1																								
Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä	2																								
Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia	3																								
Molempia?	4																								

C11C.	<p><b>Onko äitinne syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa ?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p> <p style="text-align: right;">Ei halua vastata 98</p>
C11Cc.	<p><b>JOS C11C=1</b> <b>Missä maassa äitinne on syntynyt?</b></p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;">Ei halua vastata 98</p>
C11D.	<p><b>Entä isänne, onko hän syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p> <p style="text-align: right;">Ei halua vastata 98</p>
C11Dd.	<p><b>JOS C11D=1</b> <b>Missä maassa isänne on syntynyt?</b></p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;">Ei halua vastata 98</p>
C11E.	<p><b>KORTTI 28</b> <b>Kuuluteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään?</b> <b>USEAMPI VAIHTOEHTO 3–7 SALLITAAN</b></p> <p style="text-align: right;">En kuulu 1</p> <p style="text-align: right;">En halua vastata 2</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen, ihonväri) 3</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön 4</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, seksuaalivähemmistöön 5</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, vähemmistöön vammaisuuden perusteella 6</p> <p style="text-align: right;">Johonkin muuhun vähemmistöryhmään 7</p>
C12A.	<p><b>Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 --&gt; C 13</p>
C12B.	<p><b>JOS C12A=1:</b> <b>Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?</b> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> henkeä</p> <p style="text-align: right;">Ei varsinaisia alaisia 000</p>

<b>C12C.</b>	<p><b>KORTTI 29</b>  <b>Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät Teidän kohdallanne paikkansa?</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei pidä juurikaan paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?	1	2	3	4	5	B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?	1	2	3	4	5	C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?	1	2	3	4	5	D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?	1	2	3	4	5	E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?	1	2	3	4	5	F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																						
A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?	1	2	3	4	5																																						
B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?	1	2	3	4	5																																						
C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?	1	2	3	4	5																																						
D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?	1	2	3	4	5																																						
E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?	1	2	3	4	5																																						
F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?	1	2	3	4	5																																						
<b>C13.</b>	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Onko lähin esimiehenne:</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>mies</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai nainen?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei esimiestä</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	mies	1	vai nainen?	2	Ei esimiestä	3																																				
mies	1																																										
vai nainen?	2																																										
Ei esimiestä	3																																										
<b>C14.</b>	<p><b>KORTTI 30</b>  <b>Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kilpailuhenkeä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi	A. Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5												
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi																																						
A. Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5																																						
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5																																						
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5																																						
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5																																						



C15.	<p><b>(MIKÄLI EI ESIMIESTÄ C13=3 --&gt; C 19)</b></p> <p><b>JOS C13 =1,2</b></p> <p><b>KORTTI 31</b></p> <p><b>Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestänne. Vastatkaa kunkin kohdalla, oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Täysin samaa mieltä</th> <th>Jokseenkin samaa mieltä</th> <th>Ei samaa eikä eri mieltä</th> <th>Jokseenkin eri mieltä</th> <th>Täysin eri mieltä</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>C. Esimieheni on innostava?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>N. Esimieheni kohtelee ikäänntyviä tasa-arvoisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>O. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi	A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6	B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6	C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6	D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6	E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6	F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	6	G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6	H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6	I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6	J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6	K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6	L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6	M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6	N. Esimieheni kohtelee ikäänntyviä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6	O. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi																																																																																																											
A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
N. Esimieheni kohtelee ikäänntyviä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
O. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6																																																																																																											
C16.	<p><b>JOS C13 = 1,2:</b></p> <p><b>Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>hyvin tyytyväinen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko tyytyväinen</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>melko tyytymätön</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>hyvin tyytymätön?</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	hyvin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	vaikea sanoa	3	melko tyytymätön	4	hyvin tyytymätön?	5																																																																																																						
hyvin tyytyväinen	1																																																																																																																
melko tyytyväinen	2																																																																																																																
vaikea sanoa	3																																																																																																																
melko tyytymätön	4																																																																																																																
hyvin tyytymätön?	5																																																																																																																

C17.	<p><b>JOS C13=1,2:</b>  <b>Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2 --&gt; C 19</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 --> C 19																																																																																
Kyllä	1																																																																																				
Ei	2 --> C 19																																																																																				
C18.	<p><b>JOS C17=1:</b>  <b>Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">hyvin tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">melko tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">vaikea sanoa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">melko tyytymätön</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">hyvin tyytymätön?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	hyvin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	vaikea sanoa	3	melko tyytymätön	4	hyvin tyytymätön?	5																																																																										
hyvin tyytyväinen	1																																																																																				
melko tyytyväinen	2																																																																																				
vaikea sanoa	3																																																																																				
melko tyytymätön	4																																																																																				
hyvin tyytymätön?	5																																																																																				
C19.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>KORTTI 31</b></p> <p><b>Seuraavaksi esitän joitakin <u>omaa työpaikkaanne</u> koskevia väittämiä.</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Täysin samaa mieltä</th> <th style="text-align: center;">Jokseenkin samaa mieltä</th> <th style="text-align: center;">Ei samaa eikä eri mieltä</th> <th style="text-align: center;">Jok- seenkin eri mieltä</th> <th style="text-align: center;">Täysin eri mieltä</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>D Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>I. Työpaikallamme käytetään eri ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>K. Työpaikallamme suhtaudutaan tasa- arvoisesti ulkomaalais- taustaisiin työntekijöihin?.</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jok- seenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi	A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6	B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6	C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6	D Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6	E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5	6	F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?	1	2	3	4	5	6	G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?	1	2	3	4	5	6	H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5	6	I. Työpaikallamme käytetään eri ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi	1	2	3	4	5	6	J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1	2	3	4	5	6	K. Työpaikallamme suhtaudutaan tasa- arvoisesti ulkomaalais- taustaisiin työntekijöihin?.	1	2	3	4	5	6
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jok- seenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi																																																																															
A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6																																																																															
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6																																																																															
C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6																																																																															
D Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6																																																																															
E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5	6																																																																															
F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?	1	2	3	4	5	6																																																																															
G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?	1	2	3	4	5	6																																																																															
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5	6																																																																															
I. Työpaikallamme käytetään eri ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi	1	2	3	4	5	6																																																																															
J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1	2	3	4	5	6																																																																															
K. Työpaikallamme suhtaudutaan tasa- arvoisesti ulkomaalais- taustaisiin työntekijöihin?.	1	2	3	4	5	6																																																																															

C20.	<b>Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut <u>omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</u></b>						
		Havainnut omassa työorganisaatiossa			On itse kokenut		
		Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei	
	1.	Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?	1	2	3	1	2
	2.	Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1	2	3	1	2
	3.	Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?	1	2	3	1	2
	4.	Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?	1	2	3	1	2
	5.	Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	3	1	2
	6.	Perheellisyyteen tai raskauteen?	1	2	3	1	2
	7.	Suosikkijärjestelmiin?	1	2	3	1	2
	8.	Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1	2	3	1	2
	9.	Kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	3		
	10.	Suomen (ruotsin) kielen taitoon?	1	2	3		
	11A.	Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen?	1	2	3		
	12.	Seksuaaliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		
ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 “KYLLÄ” –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:							
<b>Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?</b>							
C21.	<b>Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:</b>						
		Kyllä	Ei				
	A.	Työhönotto- tai nimitystilanteessa?	1	2			
	B.	Palkkauksessa?	1	2			
	C.	Arvostuksen saamisessa?	1	2			
	D.	Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1	2			
	E.	Työn tai työvuorojen jaossa?	1	2			
	F.	Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2			
	G.	Tiedon saannissa?	1	2			
	H.	Työsuhte-etujen saamisessa?	1	2			
	I.	Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2			

C21S.	<p>ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN A – I “KYLLÄ” –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSIKORTTI 32</p> <p><b>Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehtoja:</b></p> <p>USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuoreen ikään</li> <li>2. Vanhaan ikään</li> <li>3. Sukupuoleen (nainen)</li> <li>4. Sukupuoleen (mies)</li> <li>5. Poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan</li> <li>6. Perheellisyyteen tai raskauteen</li> <li>7. Suosikkijärjestelmiin</li> <li>8. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen</li> <li>9. Kansallisuuteen tai ihonväriin</li> <li>10. Suomen (ruotsin) kielen taitoon</li> <li>11. Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen</li> <li>12. Seksuaaliseen suuntautumiseen</li> <li>13. Muuhun syyhyn tai vaikeaa eritellä?</li> </ol>								
C22.	<p><b>Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta):</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">ei lainkaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">jatkuvasti?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ei lainkaan	1	joskus	2	jatkuvasti?	3		
ei lainkaan	1								
joskus	2								
jatkuvasti?	3								
C23.	<p><b>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kyllä tällä hetkellä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">tai ette ole koskaan ollut?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	kyllä tällä hetkellä	1	kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2	kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3	tai ette ole koskaan ollut?	4
kyllä tällä hetkellä	1								
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2								
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3								
tai ette ole koskaan ollut?	4								
C24.	<p><b>JOS C23=1,2,3: Ovatko kiusaajat olleet:</b></p> <p>USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">esimiehiä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">työtovereita</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">alaisia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">asiakkaita (esim. oppilaita)?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	esimiehiä	1	työtovereita	2	alaisia	3	asiakkaita (esim. oppilaita)?	4
esimiehiä	1								
työtovereita	2								
alaisia	3								
asiakkaita (esim. oppilaita)?	4								

**D-KYSYMYKSET, PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN:**

D1.	<b>KAIKKI:</b> <b>Seuraavaksi kysyn perhetilanteestanne.</b> <b>Oletteko:</b> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 300px;">naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>asumuserossa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>eronnut</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>leski</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>naimaton?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1	asumuserossa	2	eronnut	3	leski	4	naimaton?	5						
naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1																
asumuserossa	2																
eronnut	3																
leski	4																
naimaton?	5																
D2a.	<b>Asuuko taloudessanne lapsia?</b> <b>TARKOITTAAN MYÖS YLI 18-VUOTIAITA KOTONA ASUVIA LAPSIA.</b> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 300px;">Kyllä, pysyvästi</td> <td style="text-align: right;">1 --&gt; 2b</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, osan aikaa</td> <td style="text-align: right;">2 --&gt; 2b</td> </tr> <tr> <td>Sekä että</td> <td style="text-align: right;">3 --&gt; 2b</td> </tr> <tr> <td>Ei?</td> <td style="text-align: right;">4 --&gt; Jos D1 =1 --&gt; D4 Jos D1=2,3,4,5 --&gt; D11</td> </tr> </table>	Kyllä, pysyvästi	1 --> 2b	Kyllä, osan aikaa	2 --> 2b	Sekä että	3 --> 2b	Ei?	4 --> Jos D1 =1 --> D4 Jos D1=2,3,4,5 --> D11								
Kyllä, pysyvästi	1 --> 2b																
Kyllä, osan aikaa	2 --> 2b																
Sekä että	3 --> 2b																
Ei?	4 --> Jos D1 =1 --> D4 Jos D1=2,3,4,5 --> D11																
D2b.	<b>Jos D2a=1:</b> <p style="text-align: center;"><b>Kuinka monta heitää on?</b> _____</p>																
D3.	<b>Jos D2a=1:</b> <b>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)</b> <b>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</b> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td><td>4.</td><td>5.</td><td>6.</td><td>7.</td><td>8.</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td> </tr> </table>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.										
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>										
D4	<b>JOS D1=1:</b> <b>Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</b> <b>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</b> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 300px;">työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">2 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla</td> <td style="text-align: right;">3 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>opiskelija</td> <td style="text-align: right;">4 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana</td> <td style="text-align: right;">5 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>muulla eläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">6 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>hoitaa omaa kotitaloutta</td> <td style="text-align: right;">7 --&gt; D6</td> </tr> <tr> <td>vai tekee jotain muuta?</td> <td style="text-align: right;">8 --&gt; D6</td> </tr> </table>	työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1	työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 --> D6	isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla	3 --> D6	opiskelija	4 --> D6	työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana	5 --> D6	muulla eläkkeellä	6 --> D6	hoitaa omaa kotitaloutta	7 --> D6	vai tekee jotain muuta?	8 --> D6
työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1																
työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 --> D6																
isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla	3 --> D6																
opiskelija	4 --> D6																
työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana	5 --> D6																
muulla eläkkeellä	6 --> D6																
hoitaa omaa kotitaloutta	7 --> D6																
vai tekee jotain muuta?	8 --> D6																
D5a.	<b>JOS D4=1:</b> <b>Onko hän:</b> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 300px;">kokopäivätyössä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vai osa-aikatyössä?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	kokopäivätyössä	1	vai osa-aikatyössä?	2												
kokopäivätyössä	1																
vai osa-aikatyössä?	2																
D5b.	<b>Entä onko hän:</b> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 300px;">palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1	palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2	vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?	3										
palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1																
palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2																
vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?	3																

D6.	<p><b>KORTTI 33</b>  <b>Vastatkaa kortin avulla, mikä on puolisonne koulutus?</b>  <b>KORKEIN KOULUTUS VALITAAN</b></p> <table border="0"> <tr><td>kansakoulu tai vähemmän</td><td>1</td></tr> <tr><td>keskikoulu tai peruskoulu</td><td>2</td></tr> <tr><td>ammattikoulu</td><td>3</td></tr> <tr><td>lukio</td><td>4</td></tr> <tr><td>ammattillinen opisto</td><td>5</td></tr> <tr><td>ammattikorkeakoulu</td><td>6</td></tr> <tr><td>korkeakoulu tai yliopisto</td><td>7</td></tr> </table>	kansakoulu tai vähemmän	1	keskikoulu tai peruskoulu	2	ammattikoulu	3	lukio	4	ammattillinen opisto	5	ammattikorkeakoulu	6	korkeakoulu tai yliopisto	7																																																								
kansakoulu tai vähemmän	1																																																																						
keskikoulu tai peruskoulu	2																																																																						
ammattikoulu	3																																																																						
lukio	4																																																																						
ammattillinen opisto	5																																																																						
ammattikorkeakoulu	6																																																																						
korkeakoulu tai yliopisto	7																																																																						
D7.	<p><b>KORTTI 34</b>  <b>Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää joksikin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5	B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5																																																				
	Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																																																		
A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5																																																																		
B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5																																																																		
D8.	<p><b>KORTTI 35</b>  <b>Vastatkaa kortin avulla, onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?</b></p> <table border="0"> <tr><td>Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin</td><td>2</td></tr> <tr><td>Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää</td><td></td></tr> </table>	Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti	1	Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2	Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää																																																															
Ei, ajat sovitteluaan sopuisasti	1																																																																						
Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2																																																																						
Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3																																																																						
Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää																																																																							
D9.	<p><b>Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon:</b></p> <table border="0"> <tr><td>Te teette paljon enemmän</td><td>1</td></tr> <tr><td>Te teette jonkin verran enemmän</td><td>2</td></tr> <tr><td>teette puolison kanssa saman verran</td><td>3</td></tr> <tr><td>puolisonne tekee jonkin verran enemmän</td><td>4</td></tr> <tr><td>puolisonne tekee paljon enemmän?</td><td>5</td></tr> </table>	Te teette paljon enemmän	1	Te teette jonkin verran enemmän	2	teette puolison kanssa saman verran	3	puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4	puolisonne tekee paljon enemmän?	5																																																												
Te teette paljon enemmän	1																																																																						
Te teette jonkin verran enemmän	2																																																																						
teette puolison kanssa saman verran	3																																																																						
puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4																																																																						
puolisonne tekee paljon enemmän?	5																																																																						
D10.	<p><b>KORTTI 36</b>  <b>Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Vaimo huolehtii yksin</th> <th>Lähinnä vaimo huolehtii</th> <th>Vaimo ja mies yhtä paljon</th> <th>Lähinnä mies huolehtii</th> <th>Mies huolehtii yksin</th> <th>Joku muu, ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A. Ruoan valmistuksesta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>B. Astioiden pesusta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>C. Ruokaostosten teosta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>D. Pyykkien pesemisestä?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>E. Siivouksesta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>EB. Kulkuneuvojen huollosta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>EC. Muusta huollosta, korjauksesta tai rakentamisesta?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td><b>Jos alle 18v. lapsia</b> G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> </tbody> </table>		Vaimo huolehtii yksin	Lähinnä vaimo huolehtii	Vaimo ja mies yhtä paljon	Lähinnä mies huolehtii	Mies huolehtii yksin	Joku muu, ei sovi	A. Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	6	B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	6	C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	6	D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	6	E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	6	EB. Kulkuneuvojen huollosta?	1	2	3	4	5	6	EC. Muusta huollosta, korjauksesta tai rakentamisesta?	1	2	3	4	5	6	<b>Jos alle 18v. lapsia</b> G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	6	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6
	Vaimo huolehtii yksin	Lähinnä vaimo huolehtii	Vaimo ja mies yhtä paljon	Lähinnä mies huolehtii	Mies huolehtii yksin	Joku muu, ei sovi																																																																	
A. Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	6																																																																	
E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
EB. Kulkuneuvojen huollosta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
EC. Muusta huollosta, korjauksesta tai rakentamisesta?	1	2	3	4	5	6																																																																	
<b>Jos alle 18v. lapsia</b> G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	6																																																																	
H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6																																																																	

D11.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten läheisistänne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 --&gt; D12  Ei 2 Jos alle 10 v lapsia --&gt; D13a  Jos ei alle 10 v lapsia --&gt;D16</p>								
D12.	<p><b>JOS D11=1:</b>  <b>Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:</b></p> <p style="text-align: right;">A. Aikuisia?                    <input type="text"/> <input type="text"/> tuntia  B. Lapsia?                            <input type="text"/> <input type="text"/> tuntia</p>								
D13a.	<p><b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA:</b>  <b>Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 --&gt; D13b  Ei 2 --&gt; D14</p>								
D13b.	<p><b>Jos D13a=1:</b>  Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ?                    <input type="text"/> <input type="text"/></p>								
D13c.	<p>Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?                    <input type="text"/> <input type="text"/></p>								
D14.	<p><b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA:</b>  <b>Jos joudutte jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, kuinka monelta poissaolopäivältä Teille maksetaan palkkaa?</b>  0 Ei yhdeltäkään päivältä  <input type="text"/> <input type="text"/> päivältä</p>								
D14B.	<p><b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA:</b>  <b>Miten pääasiassa järjestätte sairaan lapsen hoidon:</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">Äiti hoitaa useimmiten</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">Isä hoitaa useimmiten</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">4</td> </tr> </table>	Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken	1	Äiti hoitaa useimmiten	2	Isä hoitaa useimmiten	3	vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?	4
Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken	1								
Äiti hoitaa useimmiten	2								
Isä hoitaa useimmiten	3								
vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?	4								

D14C.	<p><b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: KORTTI 37</b> Kuinka helppoa tai vaikeaa on Teidän työpaikallanne:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Erittäin helppoa</th> <th>Melko helppoa</th> <th>Melko vaikeaa</th> <th>Erittäin vaikeaa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin helppoa	Melko helppoa	Melko vaikeaa	Erittäin vaikeaa	Ei sovi	A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5	B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5	C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5	D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5	E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5	F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5
	Erittäin helppoa	Melko helppoa	Melko vaikeaa	Erittäin vaikeaa	Ei sovi																																						
A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5																																						
D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5																																						
E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
D15A.	<p><b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA:</b> Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt peruskoulun toisen luokan loppuun. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla?</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Kyllä parhaillaan</td> <td>1</td> <td>--&gt; D16</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Olen ollut aiemmin</td> <td>3</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä parhaillaan	1	--> D16	En	2		Olen ollut aiemmin	3																																		
Kyllä parhaillaan	1	--> D16																																									
En	2																																										
Olen ollut aiemmin	3																																										
D15B.	<p><b>KORTTI 38</b> Olisitko kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista</td> <td>3</td> <td>--&gt; D16</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>5</td> <td>--&gt; D16</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	1		Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2		Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	--> D16	En	4		Ei sovi	5	--> D16																											
Kyllä	1																																										
Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2																																										
Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	--> D16																																									
En	4																																										
Ei sovi	5	--> D16																																									
D15C.	<p><b>JOS D15B=1,2, 4</b> Vaikuttavatko seuraavat syyt siihen, että ette tällä hetkellä ole osittaisella hoitovapaalla:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Töittäni järjestäminen osa-aikaisiksi on hankalaa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Joutuisin vain tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C. Osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaani työpaikalla ?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D. Asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>E. Koen osittaisen hoitovapaan kohdallani tarpeettomaksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>F. Olen saanut asiasta liian vähän tietoa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Töittäni järjestäminen osa-aikaisiksi on hankalaa?	1	2	3	B. Joutuisin vain tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla?	1	2	3	C. Osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaani työpaikalla ?	1	2	3	D. Asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa?	1	2	3	E. Koen osittaisen hoitovapaan kohdallani tarpeettomaksi?	1	2	3	F. Olen saanut asiasta liian vähän tietoa?	1	2	3														
	Kyllä	Ei	Ei sovi																																								
A. Töittäni järjestäminen osa-aikaisiksi on hankalaa?	1	2	3																																								
B. Joutuisin vain tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla?	1	2	3																																								
C. Osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaani työpaikalla ?	1	2	3																																								
D. Asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa?	1	2	3																																								
E. Koen osittaisen hoitovapaan kohdallani tarpeettomaksi?	1	2	3																																								
F. Olen saanut asiasta liian vähän tietoa?	1	2	3																																								



D16.	<b>KORTTI 39</b>						
	<b>KAIKKI:</b>						
	<b>Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitävätkö seuraava väittämät Teidän kohdallanne paikkansa:</b>						
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	
	A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?	1	2	3	4	5	
	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	5	
	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasiota ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	5	
	CB. Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin?	1	2	3	4	5	
	<b>Jos alle 18-v. lapsia</b>	D. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	1	2	3	4	5
	<b>Jos alle 18-v. lapsia</b>	E. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu?	1	2	3	4	5
<b>JOS d11=1</b>	F. Työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavat kohdallani kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut?	1	2	3	4	5	
<b>JOS D1=1 tai D2a=1</b>	G. Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni niin paljon kuin haluaisin?	1	2	3	4	5	
<b>JOS D1=1 tai D2a=1</b>	H. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä?	1	2	3	4	5	
	I. Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä?	1	2	3	4	5	
D17.	<b>KAIKKI:</b>						
	<b>Jos ajattelette elämääne, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?</b>						
	<b>Oletteko:</b>			Kyllä	Ei	Ei sovi	
	A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?			1	2	3	
	B. Lykännyt lasten hankkimista työhönne liittyvistä syistä?			1	2	3	
	<b>JOS EDELLISEEN KYLLÄ:</b>						
	C. Lykännyt lasten hankkimista työsuhteenne määräaikaisuuden vuoksi ?			1	2	3	
	D. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?			1	2	3	
	E. Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?			1	2	3	
	F. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?			1	2	3	
	G. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?			1	2	3	
	H. Karsinut työtehtäviäne perhesyistä?			1	2	3	

**E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:**

<b>E1a.</b>	<b>Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</b>			
		Kyllä	1	--> E1b
		En	2	--> E2
<b>E1b.</b>	<b>JOS E1a=1</b> <b>Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?</b>	_ _ _	Kertaa	
<b>E1c.</b>	<b>JOS E1a=1</b> <b>Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?</b>	_ _ _	Kertaa	
<b>E1d.</b>	<b>JOS E1a=1</b> <b>Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?</b>	_ _ _	Kertaa Jos = 00 --> E2 Jos # 00 --> E1e	
<b>E1e.</b>	<b>JOS E1e # 00</b> <b>Kuinka pitkään olitte poissa?</b>	_ _ _	pv	
	LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAOLOJA. JOS VASTAAJA ILMOITTAÄ KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.			
<b>E2.</b>	<b>Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?</b>	00	Ei yhtään päivää	
		_	päivää	
<b>E2B.</b>	<b>Oletteko ollut sairaana töissä viimeisen 12 kuukauden aikana:</b>			
		Kyllä	1	
		Ei	2	
		Ette ole lainkaan sairastanut?	3	
<b>E2C</b>	<b>JOS E2b=1</b> <b>Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olette ollut sairaana töissä?</b>			
			Kyllä	Ei
	A. Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?	1		2
	B. Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?	1		2
	C. Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?	1		2
	D. Poissaolo lisäisi työtovereiden työtaakkaa?	1		2
<b>E4.</b>	<b>KORTTI 40</b> <b>Seuraavat kysymykset koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne.</b> <b>Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön.</b> <b>Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</b>			
		00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10	-pistettä	
<b>E5.</b>	<b>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?</b>			
	ESIM. SYDÄN- TAI VERISUONITAUTI, KEUHKOSAIRAUS, TUKI- TAI LIIKUNTAELINSAIRAUS, RUOANSULATUSSELINTEN SAIRAUUS TAI JOKIN MUU PITKÄAIKAISSAIRAUS			
		Kyllä	1	
		Ei	2	--> E7

E6	<b>JOS E5=1:</b> <b>Onko sairaudesta / vammasta haittaa työssänne:</b> erittäin paljon 1 jonkin verran 2 vai ei lainkaan? 3			
E7.	<b>KAIKKI:</b> <b>Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</b> Hyvä 1 Melko hyvä 2 Kohtalainen 3 Melko huono 4 Huono? 5			
E7B.	<b>Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua:</b> melko varmasti pystyn 1 --> E8 en ole varma pystynkö 2 tuskin pystyn? 3 vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä 4 --> E8 vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä ammatissa 5 --> E8			
E7C.	<b>JOS E7B= 2 tai 3:</b> <b>Jotta pystyisitte olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitteko valmis:</b> <table data-bbox="959 953 1059 974"> <tr> <td></td> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table> A Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista? 1 2 B Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista? 1 2		Kyllä	Ei
	Kyllä	Ei		
E7D.	<b>Onko työyhteisössänne viime vuosina ollut henkilöä, jonka työkyky on heikentynyt ja tämä on edellyttänyt erityistä tukea tai järjestelyjä työpaikalla?</b> Kyllä 1 --> E7DA Ei 2 --> E7DB			
E7DA.	<b>JOS E7D=1</b> <b>Miten työyhteisössänne on suhtautunut siihen, että tällaista henkilöä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin?</b> <b>Onko suhtautuminen ollut pääasiassa:</b> Erittäin myönteistä 1 Melko myönteistä 2 Melko kielteistä 3 vai erittäin kielteistä? 4 Ei sovi 5 Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon 6 Samanlaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin 7			

<b>E7DB.</b>	<p><b>JOS E7=2</b>  <b>Pohtikaa tilannetta, että työyhteisössänne olisi tällainen henkilö. Arveletteko, että työyhteisön suhtautuminen siihen, että häntä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin, olisi pääasiassa:</b></p> <table border="0"> <tr><td>Erittäin myönteistä</td><td>1</td></tr> <tr><td>Melko myönteistä</td><td>2</td></tr> <tr><td>Melko kielteistä</td><td>3</td></tr> <tr><td>vai erittäin kielteistä?</td><td>4</td></tr> <tr><td>Ei sovi</td><td>5</td></tr> <tr><td>Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon</td><td>6</td></tr> <tr><td>Samanaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin</td><td>7</td></tr> </table>	Erittäin myönteistä	1	Melko myönteistä	2	Melko kielteistä	3	vai erittäin kielteistä?	4	Ei sovi	5	Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon	6	Samanaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin	7	
Erittäin myönteistä	1															
Melko myönteistä	2															
Melko kielteistä	3															
vai erittäin kielteistä?	4															
Ei sovi	5															
Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon	6															
Samanaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin	7															
<b>E8.</b>	<p><b>Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?</b></p> <table border="0"> <tr><td>Kyllä</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ei</td><td>2</td></tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2											
Kyllä	1															
Ei	2															
<b>E8B.</b>	<p><b>JOS E8=1</b>  <b>Millaista kuntoutusta koette tarvitsevanne:</b></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>Kyllä</td><td>Ei</td></tr> <tr><td>A Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>B Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>C Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?</td><td>1</td><td>2</td></tr> </table>		Kyllä	Ei	A Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta	1	2	B Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta	1	2	C Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?	1	2			
	Kyllä	Ei														
A Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta	1	2														
B Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta	1	2														
C Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?	1	2														
<b>E9.</b>	<p><b>Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</b></p> <table border="0"> <tr><td>Kyllä</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ei</td><td>2</td></tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2											
Kyllä	1															
Ei	2															
<b>E9B.</b>	<p><b>JOS E9=1</b>  <b>Kuka toteutti kuntoutuksen:</b>  <b>USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN</b></p> <table border="0"> <tr><td>Julkinen toimija</td><td>1</td></tr> <tr><td>yksityinen toimija (esim. ammatinharjoittaja, yksityinen laitos)</td><td>2</td></tr> <tr><td>vai järjestötoimija?</td><td>3</td></tr> </table>	Julkinen toimija	1	yksityinen toimija (esim. ammatinharjoittaja, yksityinen laitos)	2	vai järjestötoimija?	3									
Julkinen toimija	1															
yksityinen toimija (esim. ammatinharjoittaja, yksityinen laitos)	2															
vai järjestötoimija?	3															
<b>E10.</b>	<p><b>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</b></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>Kyllä</td><td>Ei</td></tr> <tr><td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>C. Ristiselässä?</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td><td>1</td><td>2</td></tr> </table>		Kyllä	Ei	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	C. Ristiselässä?	1	2	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2
	Kyllä	Ei														
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2														
B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2														
C. Ristiselässä?	1	2														
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2														

E11	<p><b>KORTTI 41</b></p> <p><b>Vastatkaa kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:</b></p> <p>KYSY YKSITELLEN</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Päivittäin tai lähes päivittäin</th> <th>Muutaman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran pari kk:ssa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Päänsärky?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>E. Huimauksen tunne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>F. Masennus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>H. Ylirasittuneisuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>K. Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6	K. Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?	1	2	3	4	5	6
	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan																																																																															
A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6																																																																															
B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6																																																																															
C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6																																																																															
D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6																																																																															
E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6																																																																															
F. Masennus?	1	2	3	4	5	6																																																																															
G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6																																																																															
H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6																																																																															
I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6																																																																															
J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6																																																																															
K. Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?	1	2	3	4	5	6																																																																															
E12A.	<p><b>JOS JOKIN KOHDISTA E11A-E11J = 1,2,3</b></p> <p><b>Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Huomattavasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Vai ei lainkaan?</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Huomattavasti	1	Jonkin verran	2	Vai ei lainkaan?	3																																																																														
Huomattavasti	1																																																																																				
Jonkin verran	2																																																																																				
Vai ei lainkaan?	3																																																																																				
E12.	<p><b>KORTTI 41</b></p> <p><b>Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Päivittäin tai lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muutaman kerran viikossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Noin kerran viikossa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Kerran pari kuukaudessa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Harvemmin</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Tai ei koskaan</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Päivittäin tai lähes päivittäin	1	Muutaman kerran viikossa	2	Noin kerran viikossa	3	Kerran pari kuukaudessa	4	Harvemmin	5	Tai ei koskaan	6																																																																								
Päivittäin tai lähes päivittäin	1																																																																																				
Muutaman kerran viikossa	2																																																																																				
Noin kerran viikossa	3																																																																																				
Kerran pari kuukaudessa	4																																																																																				
Harvemmin	5																																																																																				
Tai ei koskaan	6																																																																																				
E13.	<p><b>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1 --&gt; E16</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 --&gt; F1b</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	1 --> E16	Ei	2 --> F1b																																																																																
Kyllä	1 --> E16																																																																																				
Ei	2 --> F1b																																																																																				
E16.	<p><b>Kuinka pitkän poissaolon tapaturma aiheutti?</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>JOS VASTAAJA ILMOITTAU KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </tbody> </table>	JOS VASTAAJA ILMOITTAU KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																																																															
JOS VASTAAJA ILMOITTAU KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																																																																	

## F-KYSYMYKSET

F1.	<p><b>KAIKKI:</b>  <b>Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">erittäin yksitoikkoista</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko yksitoikkoista</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko vaihtelevaa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai erittäin vaihtelevaa?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin yksitoikkoista	1	melko yksitoikkoista	2	melko vaihtelevaa	3	vai erittäin vaihtelevaa?	4		
erittäin yksitoikkoista	1										
melko yksitoikkoista	2										
melko vaihtelevaa	3										
vai erittäin vaihtelevaa?	4										
F2.	<p><b>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">erittäin kevyinä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko kevyinä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko raskaina</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai erittäin raskaina?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4		
erittäin kevyinä	1										
melko kevyinä	2										
melko raskaina	3										
vai erittäin raskaina?	4										
F3.	<p><b>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">erittäin kevyinä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko kevyinä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko raskaina</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai erittäin raskaina?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4		
erittäin kevyinä	1										
melko kevyinä	2										
melko raskaina	3										
vai erittäin raskaina?	4										
F3B.	<p><b>KORTTI 42</b></p> <p><b>Oletetaan, että työhyvinvointinne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärään antaisitte työhyvinvoinnillenne nykyisin?</b></p> <p style="text-align: center;">00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>										
F4.	<p><b>Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kiristynyt huomattavasti</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kiristynyt jonkin verran</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">pysynyt ennallaan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">keventynyt jonkin verran</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai keventynyt huomattavasti?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	kiristynyt huomattavasti	1	kiristynyt jonkin verran	2	pysynyt ennallaan	3	keventynyt jonkin verran	4	vai keventynyt huomattavasti?	5
kiristynyt huomattavasti	1										
kiristynyt jonkin verran	2										
pysynyt ennallaan	3										
keventynyt jonkin verran	4										
vai keventynyt huomattavasti?	5										
F6.	<p><b>Pidättekö itse nykyistä työtänne:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">erittäin tärkeänä ja merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">melko merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">ei erityisen merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai ette lainkaan merkittävänä?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1	melko merkittävänä	2	ei erityisen merkittävänä	3	vai ette lainkaan merkittävänä?	4		
erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1										
melko merkittävänä	2										
ei erityisen merkittävänä	3										
vai ette lainkaan merkittävänä?	4										
F12.	<p><b>Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">samalle ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">eri ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai ette lainkaan vaihtaisi?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	samalle ammattialalle	1	eri ammattialalle	2	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3				
samalle ammattialalle	1										
eri ammattialalle	2										
vai ette lainkaan vaihtaisi?	3										

F13.	<b>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</b>					
	hyvät					1
	kohtalaiset					2
	vai huonot mahdollisuudet?					3
	<b>Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</b>					
	ette ole ajatellut					1
	olette joskus ajatellut					2
	vai olette ajatellut usein?					3
F15B.	<b>KORTTI 43</b>					
	<b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE</b>					
	<b>Entä missä määrin seuraavat vanhusseläkkeelle siirtymiseen liittyvät asiat pitävät paikkansa Teidän kohdallanne?</b>					
	HAASTATELTAVAN TULISI AJATELLA NYKYISTÄ AMMATTIA, MUTTA EI VÄLTTÄMÄTTÄ NYKYISTÄ TYÖPAIKKA					
	VANHUUSELÄKEIKÄ ON YLEENSÄ 63 VUOTTA	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A. Haluan jatkaa työssäni vanhusseläkkeelle asti?	1	2	3	4	5	
B. Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhusseläkkeelle asti?	1	2	3	4	5	
C. Uskon, että itselläni on töitä eläkeikään asti?	1	2	3	4	5	
F17D.	<b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE</b>					
	<b>Arveletteko, että ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä haluatte lyhentää työaikaanne?</b>					
	Kyllä		1			
	Ei		2			
	Tekee jo lyhennettyä työaikaa/osa-aikatyötä		3			
F17E.	<b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE, JOS F17D = 1,2</b>					
	<b>KORTTI 43</b>					
	<b>Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän kohdallanne?</b>					
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A.	Työajan lyhentäminen olisi nykyisessä työssäni mahdollista?	1	2	3	4	5
B.	Työajan lyhentäminen olisi minulle taloudellisesti mahdollista?	1	2	3	4	5

F20.	<p><b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE:</b></p> <p><b>KORTTI 44</b>  <b>Pitkään työssä jatkaminen parantaa eläkettä. Eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista 1  Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli 2  Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan 3  Ei 4</p>
F20B.	<p><b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE:</b></p> <p><b>KORTTI 45</b>  <b>Toisaalta, jos jää eläkkeelle heti 63-vuotiaana tai nuorempana, vanhuuseläkettä pienennetään pysyvästi niin sanotulla elinaikakertoimella sen vuoksi, että suomalaisten elinaika jatkuvasti pitenee. Eläkkeen leikkauksen voi estää jatkamalla työssä 63 vuotta täytettyään. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana:</b></p> <p style="text-align: right;">Kyllä, merkittävästi 1  Kyllä, jossain määrin 2  Ei juurikaan 3  Ei lainkaan 4</p>
F24.	<p><b>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</b></p> <p style="text-align: right;">Voimakkaasti 1  Jossain määrin 2  Ei erityisemmin 3  Ei lainkaan? 4  Ei sovi 5</p>
F18C.	<p><b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE:</b></p> <p><b>KORTTI 46</b>  <b>Mitkä seuraavista tekijöistä lisääisivät halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?</b></p> <p style="text-align: right;">1. Työkykyä tukeva kuntoutus  2. Hyvä työterveyshuolto  3. Varmuus töiden jatkumisesta  4. Työtehtävien keventäminen  5. Työajan lyhentäminen tai työaikajoustot  6. Mahdollisuus käyttää osaamistani  7. Mielenkiintoiset työtehtävät  8. Työpanostani tarvitaan  9. Esimies kannustaa töissä jatkamiseen  10. Työpaikan hyvä ilmapiiri  11. Ei mikään näistä</p>



F18.	<b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAAT:</b> <b>Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?</b> <b>TARVITTAESSA PYÖRISTÄ LÄHIMPÄÄN TÄYTEEN IKÄVUOTEEN</b>  <div style="text-align: right;"> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> -vuotiaana </div>										
F19.	<b>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE:</b> <b>Voisitteko harkita työn jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne:</b>  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">En?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1	Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2	Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3	En?	4		
Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1										
Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2										
Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3										
En?	4										
F19B.	<b>KAIKILLE:</b> <b>Miten arvioitte itse tulevanne taloudellisesti toimeen eläkeaikana:</b>  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Hyvin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Melko hyvin</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kohtalaisesti</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Melko huonosti</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Huonosti?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	Hyvin	1	Melko hyvin	2	Kohtalaisesti	3	Melko huonosti	4	Huonosti?	5
Hyvin	1										
Melko hyvin	2										
Kohtalaisesti	3										
Melko huonosti	4										
Huonosti?	5										
F25.	<b>M</b> <b>KORTTI 47</b> <b>KAIKKI:</b> <b>Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä?</b> <b>LUE TARVITTAESSA</b>  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">palkka on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	palkka on ehdottomasti tärkein	1	palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2	työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3	vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4		
palkka on ehdottomasti tärkein	1										
palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2										
työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3										
vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4										
F26.	<b>M</b> <b>Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:</b>  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">lopettaisitte työn kokonaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	lopettaisitte työn kokonaan	1	tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	2	pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti	3	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?	4		
lopettaisitte työn kokonaan	1										
tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	2										
pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti	3										
vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?	4										

Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksytekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

Kyllä	1
Ei	2

**Kiitos haastattelusta!**

Työolotutkimukset ovat laajoja, koko palkansaajakuntaan kohdistuvia haastattelututkimuksia, jotka ovat vakiinnuttaneet asemansa suomalaisten työolojen monipuolisena ja luotettavana kuvaajana. Työolotutkimuksen tietosisältö kattaa työympäristön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Muita tutkimuksen sisältämiä teemoja ovat muun muassa työelämän tasa-arvo, työn ja perheen yhteensovittaminen, työtyytyväisyys, työhistoria ja työmarkkina-asema.

Tämä julkaisu kokoaa yhteen työolotutkimusten keskeisiä tuloksia vuosilta 1977–2013. Se tarjoaa laajan yleiskatsauksen suomalaisen palkansaajaväestön työoloihin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin lähes neljän vuosikymmenen ajalta. Julkaisuun sisältyy myös kansainvälistä vertailua.

ISSN 1796–0479  
= Suomen virallinen tilasto  
ISBN 978–952–244–515–5 (pdf)  
ISBN 978–952–244–479–0 (print)  
Tuotenumero 3670 (print)

---

Tietopalvelu ja viestintä  
Tilastokeskus  
puh. 029 551 2220  
[www.tilastokeskus.fi](http://www.tilastokeskus.fi)

Julkaisutilaukset:  
Edita Publishing Oy  
puh. 020 450 05  
[asiakaspalvelu.publishing@edita.fi](mailto:asiakaspalvelu.publishing@edita.fi)  
[www.editapublishing.fi](http://www.editapublishing.fi)

Kommunikation och informationstjänst  
Statistikcentralen  
tfn 029 551 2220  
[www.stat.fi](http://www.stat.fi)

Beställning av publikationer:  
Edita Publishing Oy  
tfn 020 450 05  
[www.editapublishing.fi](http://www.editapublishing.fi)

Communication and Information Services  
Statistics Finland  
tel. +358 29 551 2220  
[www.stat.fi](http://www.stat.fi)

Publication orders:  
Edita Publishing Oy  
tel. +358 20 450 05  
[www.editapublishing.fi](http://www.editapublishing.fi)