



Suomen virallinen tilasto
Finlands officiella statistik
Official Statistics of Finland



Tilastokeskus 

DIGIAJAN TYÖELÄMÄ – TYÖOLOJATUTKIMUKSEN TULOKSIA 1977–2018

Hanna Sutela – Anna Pärnänen – Marianne Keyriläinen

DIGIAJAN TYÖELÄMÄ – TYÖOLOTTUTKIMUKSEN TULOKSIA 1977–2018

Hanna Sutela – Anna Pärnänen – Marianne Keyriläinen

Helsinki 2019

Tiedustelut – Förfrågningar – Inquiries:
Hanna Sutela
Anna Pärnänen
Marianne Keyriläinen

Kannen kuva – Pämbild – Cover graphic: Shutterstock
Kannen suunnittelu – Pärm Planering – Cover design: Hilikka Lehtonen
Taitto – Ombrytning – Layout: Hilikka Lehtonen

© 2019 Tilastokeskus – Statistikcentralen – Statistics Finland

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

ISSN 1796–0479 (pdf)
ISSN 1795–5165 (print)
= Suomen virallinen tilasto
ISBN 978–952–244–634–3 (pdf)
ISBN 978–952–244–633–6 (print)

Esipuhe

Tämä julkaisu kokoaa yhteen kahdeksannen eli vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksia. Samalla se peilaa niitä suomalaisessa työelämässä 41 vuoden aikana tapahtuneeseen kehitykseen.

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

Noin viiden vuoden välein tehdyn Työolotutkimuksen aikasarjat ulottuvat pisimmillään vuoteen 1977. Jokaisella tutkimuskerralla tutkimuksen sisältöä on ajantasaistettu vastaamaan työelämän kulloisiinkin ajankohtaisiin ilmiöihin. Vuoden 2018 työolotutkimuksen erityisteemana on työn digitalisaatio. Tämä on ensimmäinen kerta, kun työn digitalisaation vaikutuksia työhön on kartoitettu näin laajasti ja koko palkansaajakunnan osalta.

Työolotutkimus syntyy yhteistyössä. Kulloisenkin työolotutkimuksen sisällön ja haastattelulomakkeen suunnitteluun on osallistunut asiantuntijaryhmä, joka koostuu työelämäasiantuntijoista muun muassa ministeriöistä, tutkimuslaitoksista, yliopistoista ja eläkevakuutuslaitoksista. Vuoden 2018 työolotutkimuksen tiedonkeruuta rahoittivat Tilastokeskuksen lisäksi Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, Työsuojelurahasto, työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työterveyslaitos, Eläketurvakeskus, Keva, Valtiokonttori, Kansaneläkelaitos ja Työturvallisuuskeskus.

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

Vuoden 2018 työolotutkimuksen suunnittelusta ja sisällön toteuttamisesta ovat vastanneet erikoistutkija YTT Hanna Sutela ja erikoistutkija YTT Anna Pärnänen sekä yliaktuaari VTM Marianne Keyriläinen, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Tiedonkeruusta ovat vastanneet Tilastokeskuksen haastatteluorganisaatio ja sen ympäri Suomea toimivat haastattelijat. Julkaisun taiton on tehnyt Hilikka Lehtonen. Työolotutkimuksen toteuttamiseen on osallistunut myös useita muita henkilöitä Tilastokeskuksesta sekä kaksi korkeakouluharjoittelijaa. Heille sekä erityisesti kaikille vuoden 2018 työolotutkimukseen osallistuneille palkansaajille ja tiedonkeruun mahdollistaneille ulkopuolisille yhteistyökumppaneille lämmin kiitos.

Helsingissä, joulukuussa 2019

Jari Tarkoma
Tilastojohtaja

Sisällys

Esipuhe	3
1 Johdanto	9
2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia	15
Palkansaajien ammatti- ja toimialarakenne	16
Palkansaajien sosioekonominen rakenne	20
Työnantajasektori	22
Palkansaajien koulutusrakenne	24
Palkansaajien ikärakenne	26
3 Työn merkityksen muutos	31
4 Työmarkkina-asema	39
Palkansaajien työkokemusvuodet	39
Työpaikan vaihto	41
Työttömyysjaksot ja kombityö	45
Työ yrittäjänä	46
Ammattiliittoon kuuluminen	46
Hyvä työllisyystilanne heijastuu tuloksiin	49
5 Erityyppiset työsuhteet	51
Osa-aikatyö	52
Määräaikaiset työsuhteet	55
Määräaikaisten palkansaajien heterogeenisuus	58
Määräaikaisen työsuhteen kokeminen	62
Vuokratyö	65
Nollatuntisopimukset	66
Kutsuttaessa töihin tulevat	67
Lopuksi	68
6 Muutoksia työorganisaatioissa	71
Muutokset työntekijöiden määrissä	71
Robotit vievät työt?	73
Muutokset työn organisoinnissa	75
Ulkoistaminen, vuokratyön ja ostopalveluiden käyttö	77
Ulkomaalaistaustaiset työntekijät	77
Työn organisointi – yhteenvedoa	79
7 Työn digitalisaatio	81
Tietotekniikan käyttö	82
Digiajan työvälineet	83
Valtio ja yliopistot edelläkävijöitä	86
Digitalisaation vaikutukset työhön	87
Työn luovuus ja tyytyväisyys digivälineiden käyttöön	90
Digitaidot ja osaaminen	91
Digitaitojen riittämättömyys ja tekniset ongelmat työssä	93
Uuden opettelu	95
Työn seuranta	95
Tunne valvonnasta	97
Robotit tulevat	99
Robotit vapauttavat kivoihin töihin?	101
Digitaalisuus työssä – yhteenvedoa	102
8 Kehittymismahdollisuudet työssä	105
Koulutukseen osallistuminen	109

9	Vaikutusmahdollisuudet työssä	113
	Oman työn johtaminen	117
	Työntekijöiden osallistuminen	118
	Kokeileva työkuultuuri ja työyhteisön kehittäminen	121
	Kehityskeskustelut	123
10	Työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus, tunnetyön kuormittavuus	125
	Tunnettyö	130
11	Kiireen haittaavuus	133
12	Sisäinen motivaatio ja työn imu	141
13	Työyhteisö, työilmapiiri ja asiastyö	145
	Työn organisointi ja työilmapiiri	145
	Työyhteisön arvostus, tuki ja rohkaisu	148
	Ristiriidat ja kilpailuhenki	150
	Asiastyö, kiitoksen saaminen ja asiakaspalautteen kerääminen	151
	Digitalisaation vaikutus asiastyöhön ja työpaikan vuorovaikutussuhteisiin	154
	Vuorovaikutussuhteet	156
	Lopuksi	159
14	Tiimi- ja projektityö	161
	Tiimityön piirteitä	162
	Psykologinen turvallisuus tiimeissä	163
	Projektityö	165
15	Esimiestyö	169
	Johtaminen ja esimiestyössä jaksaminen	172
	Esimiesten käsityksiä omasta työstä	174
	Lopuksi	176
16	Sukupuolten tasa-arvo	177
	Toimet tasa-arvon edistämiseksi	179
	Työtovereiden sukupuoli	181
17	Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja vihapuhe	185
	Seksuaalinen häirintä	188
	Muu häirintä ja epäasiallinen kohtelu	190
	Vihapuhe	192
	Työpaikkakiusaaminen ja henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla	193
	Suomiko työpaikkakiusaamisen johtavia maita?	197
18	Syrjintä	199
	Syrjintätilanteet	205
	Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus	207
19	Työn fyysiset haitat ja vaaratekijät	209
	Työhön liittyvät vaarat	212
	Suomi Euroopassa	215
	Lopuksi	216
20	Työn epävarmuustekijät	217
	Työn määrällinen epävarmuus	217
	Työn laadullinen epävarmuus	221
	Työn epävarmuus erilaisissa työsuhteissa	224
	Resilienssi	225
	Lopuksi	228

21	Työn ajat ja paikat	231
	Työaikamuodot	231
	Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin	233
	Työajan pituuden määräytyminen	234
	Työajan yksilöllinen joustaminen	235
	Tuotannolliset joustot	239
	Yityöt	240
	Työaikojen jousto, pirstaloituminen – ja mittaaminen	242
	Monitilatoimistossa työskentely	243
	Työnteon monipaikkaisuus	248
	Kotona työskentely	250
	Etätyö	251
	Työsähköpostin seuraaminen työajan ulkopuolella	254
	Työnteon seuranta	257
	Lopuksi	258
22	Työn ja perheen yhteensovittaminen	259
	Perherakenne	259
	Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi	261
	Tilapäinen hoitovapaa	263
	Osittainen hoitovapaa	265
	Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla	266
	Työn ja perheen rajat	267
	Mielipide puolison työnteon määrästä	271
	Kotityöt	272
	Ajankäytön ristiriidat	275
	Huolenpitovastuu	275
	Huolenpitovastuut lapsista	276
	Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen	277
	Työn ja perheen yhteensovittaminen – yhteenvedoa	277
23	Palkkaus	279
	Tulospalkkaus ja palkkakeskustelut	281
	Palkka-avoimuus ja palkan oikeudenmukaisuus	285
24	Oireet ja sairastavuus	289
	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	289
	Psyykkiset oireet	293
	Unen riittävyys, keskittymiskyky ja muisti	298
	Somaattiset oireet	300
	Henkinen väsymys töihin lähtiessä ja stressin kokeminen	302
	Sairauspoissaolo ja työtapatuomat	303
	Työstä poissaolo ilman todistusta	306
	Sairaana työskentely	306
	Koettu terveydentila, työkyky ja työhyvinvointi	307
	Krooniset vaivat, kuntoutus ja vajaakuntoiset työpaikalla	309
	Palautuminen	311
	Oireet ja sairastavuus – yhteenvedoa	312
25	Työtyytyväisyys	315
	Monitilatoimistot, etätyö ja tyytyväisyys työtiloihin	319
	Mikä lisää työtyytyväisyyttä?	321
26	Työhön sitoutuminen ja ajatukset yrittäjyydestä	323
	Ajatukset yrittäjyydestä	326
27	Eläkeaikeet	331

Missä iässä eläkkeelle?	332
Työajan lyhentäminen ennen eläkkeelle jäämistä	336
Työnteon jatkaminen ja toimeentulo vanhuuseläkkeellä	338
Edistetäänkö ikääntyneiden työssä pysymistä työpaikalla?	340
Yhteenveto	343
Digitalisaatio läpäisee työelämän	344
Kiire ja jaksamisongelmat	344
Vuorovaikutus ja ilmapiiri työpaikoilla	345
Työn ja perheen yhteensovittaminen ja sukupuolten tasa-arvo	347
Ikääntyvät ja milleniaalit työelämässä	348
Työn epävarmuus jakautuu uudella tavalla	350
Työelämää kehittämässä	351
Kirjallisuus	353

Liitteet

1 Menetelmät, vastanneet ja kato	365
Yhdistelmätiedonkeruu vuonna 2018	367
2 Palkansaajat toimialan mukaan (TOL2008), 15–74-vuotiaat 2000–2018	371
3 Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan	372
4 Työolotutkimus 2018 lomake	378

1 Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan käyntihaastatteluina toteutettujen työolotutkimusten tuloksia yli 40 vuoden ajalta. Tilastokeskus on kartoittanut Suomessa työskentelevien palkansaajien työoloja tähän mennessä kahdeksan kertaa: vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018. Vuoden 2018 työolotutkimuksen erityisteenamana on työn digitalisaatio.

Työolotutkimukset muodostavat yhtenäisen, poikkileikkaustiedoista koostuvan SVT-aikasarjan, joka mahdollistaa työelämän muutoksen kuvaamisen. Otos poimitaan työvoimatutkimuksen vastaajista ja se kohdistuu koko palkansaajakuntaan edustaen kaikkia ammatti- ja toimialoja. Otoskoot ovat vaihdelleet 3 800 hengestä noin 7 000 henkeen.

Työolotutkimuksen vahvuuksia ovat yhtäältä sen aikasarjojen ainutlaatuinen jatkuvuus, mutta toisaalta myös jatkuva ajan hermolla pysyminen uusien ilmiöiden suhteen. Noin tunnin mittaisissa käyntihaastatteluissa on käsitelty laajasti sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia, poissaoloja, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työhistoriaa, työmarkkina-asemaa ja työehtoja. Teemoista on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että monilta keskeisimmiltä aihealueilta on saatavana tuloksia nyt 41 vuoden ajalta. Toisaalta tutkimuksen tietosisältöä on joka tutkimuskerralla päivitetty vastaamaan paremmin työelämän ajankohtaisia teemoja. Tästä tutkimuksellisesta, työelämän muutosta tarkasti seuraavan otteen sekä ainutlaatuisisten aikasarjojen ansiosta työolotutkimus on saanut paljon tunnustusta myös kansainvälisesti.

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

Työelämän tutkimus on Suomessa erityisen vilkasta ja työolojen kehittämiseksi annetaan suurta painoarvoa. Juuri päättyneessä Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteena oli saattaa suomalainen työelämä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Nykyiseen hallitusohjelmaan kirjattu tavoite taas on nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja kohottaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Tällaisten pyrkimysten seurannassa työolotutkimuksen tuottamalle tiedolle on tarvetta.

Työolotutkimuksen yhteiskunnallinen merkitys ja korvaamattomuus korostuu entisestään nyt kun Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimusta ei ole enää tehty. Työ- ja elinkeinoministeriön vuodesta 1992 jatkunut jokasyksyinen Työolobarometri taas on otoskooltaan ja sisällöltään työolotutkimusta huomattavasti suppeampi ja rakennettu barometrityyppiseksi; sillä voidaan hyvin täydentää, mutta ei korvata, Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tuottamaa tietoa.

Työolotutkimuksen teoreettiset lähtökohdat liittyvät laajasti työelämän tutkimuksen eri alueille työmarkkinatutkimuksesta organisaatioiden kehittämistutkimukseen. Aiempien työolotutkimusten tuloksia on myös raportoitu useista lähtökohdista. Niiden pohjalta on syntynyt useita väitöskirjoja, erillisiä tutkimusraportteja ja lukuisia artikkeleita. Osassa selvitys- ja tutkimushankkeita työolotutkimuksen poikkileikkaustietoihin on yhdistetty rekisteritietoja, jolloin on voitu toteuttaa pitkän aikavälin seurantaa työolojen yhteydestä esimerkiksi toteutuneeseen eläkkeellä jäämisen ikään, kuolleisuuteen, työurien vakauteen tai perheellistymiseen ja avioeroriskiin. Nämä ovat olleet olennaisia tietoja muun muassa eläkepoliittisissa ratkaisuissa.

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

Työn digitalisaatio ja sen vaikutukset työhyvinvoinnille palkansaajien näkökulmasta ovat keskeisellä sijalla vuoden 2018 työolotutkimuksessa. Työelämän murros on tässä suhteessa jo alkanut, ja sen voi ennustaa jatkossa vain kiihtyvän. On tärkeää päästä keräämään tietoa muutoksesta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja aloittaa ilmiötä koskevien aikasarjojen muodostaminen tulevaa ennakoiden. Vaikka digitalisaation vaikutusta työhön on toki tutkittu aiemminkin, olemassa oleva tutkimus on ollut lähinnä alakohtaista tai paikallista, ja se on keskittynyt vain tiettyihin digitalisaation osatekijöihin. Kattavaa, koko suomalaista palkansaajakuntaa käsittävää survey-aineistoa digitalisaation aiheuttamasta työn muutoksesta kokonaisuudessaan ei ole toistaiseksi ollut saatavilla.

Työolotutkimus onnistui hyvin teknologian niin sanotun ensimmäisen aallon vaikutusten mittaamisessa: tietotekniikan käyttöä työssä alettiin kysyä vuoden 1984 työolotutkimuksen yhteydessä, jolloin vasta 17 prosenttia palkansaajista käytti työssään jotain tietotekniikkaa. Vuonna 2018 vastaava osuus oli yli 90 prosenttia. Nyt oli ajankohtaista aloittaa vastaava kartoitus niin sanotun toisen aallon eli digitalisaation vaikutuksista. Siinä missä ensimmäisen aallon vaikutuksia on luonnehdittu taloudelliseksi, nopeiksi, käytännöllisiksi sekä jokseenkin helposti ennakoitaviksi ja mitattaviksi, toisen aallon vaikutusten kartoittaminen on haasteellisempaa. Sen vaikutuksia on kuvattu pikemminkin sosiaalisiksi ja kulttuurisiksi; hitaiksi, mutta läpitunkeviksi, kaiken mullistaviksi, mutta samalla yksilöllisiksi ja käytännön arjessa vaikeasti havaittaviksi. Vaikutukset ovat edelliseen aaltoon verrattuna ylipäänsä hankalammin ennakoitavissa ja mitattavissa. Työolotutkimus pyrkii toimimaan tässä kartoituksessa uranuurtajana.

Digitalisaation vaikutuksia työhön palkansaajien näkökulmasta on selvitetty vuoden 2018 työolotutkimuksessa suorilla kysymyksillä, jotka koskevat muun muassa erilaisten digitaalisten laitteiden käyttöä ja toimivuutta sekä virtuaalisen asiakastyön yleistymistä; lomakkeella on kysytty myös palkansaajien kokemuksia siitä, miten digitalisaatio on vaikuttanut esimerkiksi työn tehokkuuteen, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin tai työn kuormittavuuteen. Nämä uudet kysymykset pohjautuvat pitkälti lomakesuunnittelun tueksi toteutettuihin 16 puolistrukturoituun teema-haastatteluun, joissa kartoitettiin erityisesti sitä, miten digitalisaatio näkyy ja mitä siihen liittyy eri ammatteja edustavien suomalaispalkansaajien työssä. Näiden laadul-

listen haastattelujen tuloksia on raportoitu myös erillisessä artikkelissa (Keyriläinen & Sutela 2018). Ennen varsinaisen tiedonkeruun alkua uusia kysymyksiä vielä testattiin kognitiivisen haastattelun menetelmällä Tilastokeskuksessa.

Työolotutkimuksen laaja tietosisältö mahdollistaa sen, että työn digitalisaation vaikutuksia voidaan peilata myös epäsuoremmin työympäristön erilaisia tekijöitä ja palkansaajien kokemuksia vasten eri palkansaajaryhmissä. Työolotutkimus tarjoaa muutoksen tutkimiseen ainutlaatuisen mahdollisuuden otoksensa kattavuuden ja aikasarjojen jatkuvuutensa ansiosta. Lisäksi työolotutkimuksen aineistoa voidaan yhdistää työvoimatutkimuksen tietoihin sekä eri rekisteritietoihin.

Työn digitalisaation lisäksi ja siihen liittyen työelämäkeskustelussa on viime vuosina noussut esille muun muassa työnteon tapojen moninaistuminen ja työn monipaikkaistuminen, työn yksilöllistyminen ja yrittäjämäistyminen myös palkkatyössä, työn kuormittavuus ja pirstaloituminen, työyhteisöjen moninaistuminen ja vuorovaikutus, epävarmuuden ilmapiiri, häirintä ja ikäsyryntä. Näihin teemoihin turtuttiin vuoden 2018 tutkimuksessa lisäämällä lomakkeelle uusia kysymyksiä muun muassa seksuaalisesta häirinnästä, vihapuheesta, tunnetyöstä, tiimien psykologisesta turvallisuudesta, työyhteisön kokeilukulttuurista, stressistä ja työpäivän jälkeen palautumisesta, työnteon paikoista sekä niin sanotusta kombityöstä. Työelämän syrjintäkokenuksia kartoitettiin tarkemmin sen osalta, kenen taholta syrjintää on esiintynyt ja onko syrjintä ollut kertaluonteista vai jatkuvaa. Myös työn koettua epävarmuutta ja resilienssiä työttömyyden edessä selvitettiin aiempaa tarkemmin. Ajankohtaisina teemoina säilyivät edelleen esimerkiksi sukupuolten tasa-arvo, perheen ja työn yhteensovittaminen, työn kuormittavuus, ikääntyneiden työssäjaksaminen sekä ajatukset eläkkeelle jäämisestä.

Vuoden 2018 tiedonkeruun lopullinen tietosisältö suunniteltiin aiempaan tapaan yhteistyössä tätä tarkoitusta varten kootun asiantuntijaryhmän kanssa. Asiantuntijaryhmä koostui tiedonkeruun rahoittajien edustajista, muista ulkopuolisista asiantuntijoista sekä Tilastokeskuksen työelämäasiantuntijoista

Työolotutkimuksen 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 henkilöä. 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 henkilöä. Vastausprosentti 79.
- **Työolotutkimus 2003.** Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkilöä. Vastausprosentti 78.
- **Työolotutkimus 2008.** Käyntihaastattelu, otos 6 500 palkansaajaa, aineistossa 4 392 henkilöä. Vastausprosentti 75 työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä; 68 prosenttia työvoimatutkimuksen kato huomioon ottaen.
- **Työolotutkimus 2013.** Käyntihaastattelu, otos 7 000 palkansaajaa, aineistossa 4 876 henkilöä. Vastausprosentti 76 työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä; 69 prosenttia työvoimatutkimuksen kato huomioon ottaen.

- **Työolotutkimus 2018.** Käyntihaastattelu, otos noin 7 700 palkansaajaa, aineistossa 4 110 henkilöä. Vastausprosentti 67 työvoimatutkimukseen tavoitettua otoshenkilöistä; noin 52 prosenttia työvoimatutkimuksen kato huomioon ottaen.

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

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

Pitkän tutkimusajanjaksoon sisältyy joidenkin taustamuuttujien luokitusmuutoksia, joista erityisesti pariin on syytä kiinnittää huomio aikasarjavertailun näkökulmasta. Ensinnäkin vuosina 1990–2008 työolotutkimuksissa on käytetty Tilastokeskuksen vuoden 1987 ammattiluokitusta, mutta vuodesta 2013 eteenpäin käytössä on kansainväliseen ISCO-08-ammattiluokitukseen perustuva Tilastokeskuksen ammattiluokitus 2010. Tämä on aiheuttanut väistämättömän aikasarjakatkoksen ammattiryhmän mukaiseen tarkasteluun, sillä nämä kaksi tapaa luokitella ammatteja eroavat ratkaisevasti toisistaan (ks. luku 2).

Toinen muutos koskee valtiosektoria. Vuoden 2010 yliopistolain myötä yliopistot irtautuivat valtiotyönantajasta. Työolotutkimuksen käytössä olevien sektoritietojen lähteenä on yritysrekisterin omistajatyyppejä, jonka mukaan yliopistot luokitellaan edelleen valtiosektoriin. Tältä osin käytäntö on sama kuin kansantalouden tilinpidon käyttämässä Tilastokeskuksen virallisessa sektoriluokituksessa, joka perustuu EU-tasolla kansainvälisesti sovittuihin käytäntöihin. Valtiotyönantajan Tahti-järjestelmän budjettivaltion käsite ei sen sijaan sisällä yliopistoja enää vuoden 2010 jälkeen. Työolotutkimuksessa perinteisesti sovellettu omistajatyyppejä-luokitus antaisi vuoden 2010 yliopistolain jälkeen jossain määrin harhaanjohtavan kuvan sen henkilöstön työoloista, jonka kanssa valtiotyönantaja neuvottelee työehdoista. Näin ollen Tilastokeskuksen muissa luokituksissa valtiosektorina käsitelty luokka on jaettu työolotutkimuksen aineistossa vuodesta 2013 eteenpäin kahdeksi eri luokaksi: (budjetti)valtioksi ja yliopistoiksi. Luokittelu perustuu vastaajan haastattelussa antamaan tietoon työnantajasektorista. Vielä vuotta 2008 koskevissa tuloksissa ja sitä ennen yliopistot siis sisältyvät valtiosektoriin.

Kolmannessa huomioitavassa muutoksessa kyse ei ole luokitusuudistuksesta vaan työolotutkimuksen otoksen yläikärajan nostamisesta 67 vuoteen vuoden 2018 tutkimuksessa. Vuoteen 2013 asti tuo yläikäraja on ollut 64 vuotta. Ikärajan nosto katsottiin aiheelliseksi ikääntyvien työllisyysasteiden kasvun sekä työurien pidentämiseen liittyvien politiikkatavoitteiden vuoksi. Haastateltujen 65–67-vuotiaiden lukumäärä ja osuus koko aineistosta on kuitenkin niin pieni (n=28), että ikärajan muutos ei käytännöllisesti katsoen vaikuta aikasarjojen vertailukelpoisuuteen. Tästä huolimatta tässä julkaisussa on rajattu tietyt aikasarjatarkastelut myös vuoden 2018 osalta 15–64-vuotiaisiin aiempien tutkimuskertojen tavoin, erityisesti silloin, jos mitattava muuttuja on hyvin ikäsidonainen. Muissa 10-vuotisikäluokittaisissa tarkasteluissa käytetään ikäluokkaa 55–67-vuotiaat aiemman 55–64-vuotiaat sijasta. (Ks. myös Liite 1.)

Tämä julkaisu sisältää jonkin verran kansainvälistä vertailua. Tähän käytetään pääasiassa Euroopan työolotutkimusta, jota kerää Dublinissa sijaitseva Eurofound (Eurooppalainen säätiö elin- ja työolojen parantamiseksi). Euroopan työolotutkimus on toteutettu tähän mennessä kuudesti (1990, 1995, 2000/2001, 2005, 2010 ja 2015). Sen seuraava tiedonkeruu ajoittuu vuodelle 2020. Tilastokeskuksen asiantuntijat ovat olleet 2000-luvun tutkimusten lomakesuunnittelussa mukana, ja Euroopan 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. Useimmissa kuvioissa on taustamuuttujana käytetty sukupuolta, taulukoissa mahdollisesti myös muita taustamuuttujia. Tieto sukupuolesta perustuu väestötietojärjestelmän rekisteröityyn sukupuoleen. Vuoden 2018 työolotutkimusta suunniteltaessa harkittiin mahdollisuutta, että vastaaja voisi itse määritellä koetun sukupuolensa; näinhän tehtiin vuoden 2017 tasa-arvobarometrissä, jossa vastaaja sai itse valita vaihtoehdoista mies, nainen, muu, ei halua sanoa tai ei osaa sanoa. Työolotutkimuksessa päädyttiin kuitenkin perinteiseen ratkaisuun eli rekisteritiedon käyttöön muun muassa siksi, että kun haastatteluaineistoa yhdistetään jatkotutkimuksissa rekisteriaineistoihin, on yksinkertaisempaa, jos kohdehenkilön sukupuoli on molemmissa yhdistettävissä aineistossa sama. Muunsukupuolisten määrä ja osuus koko aineistosta olisi taas ollut niin pieni, ettei heitä olisi voinut käsitellä tilastoanalyysissä omana luokkana.

Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin viimeisimmän työolotutkimuksen aineistoa, katoa ja sitä, miten tutkimus tehtiin. Liitteessä 2 on esitettyä työvoimatutkimuksen aikasarjatieto palkansaajien toimialarakenteesta vuosina 2000–2018. Liitettä 3 voi käyttää apuna tulkittaessa julkaisussa esitettyjä ammattiryhmittäisiä tietoja: liite selventää vuoden 2010 ammattiluokituksen sisältöä ja näyttää, millaista ammasteista kaksinumerotason ammattiluokat pääasiassa koostuvat. Liite 4 käsittää Työolotutkimus 2018 haastattelulomakkeen. Lomakkeesta näkyy, mitä aihealueita ja kysymyksiä tutkimus on kattanut koko laajuudessaan.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin Tilastokeskuksen uuden strategian mukaisesti yhdistelmätiedonkeruuna kahdella erillisellä otoksella,

1 Johdanto

joista toiselle tehtiin käyntihaastatteluja ja toisille verkkotiedonkeruu. Tämän julkaisun tulokset koskevat vain käyntihaastatteluaineiston tuloksia aikasarjojen vertailukelpoisuuden vuoksi. Verkkotiedonkeruun tuloksia hyödynnetään ensin tiedonkeruutapoja koskevassa menetelmävertailussa. Seuraavan mahdollisen työolotutkimuksen julkaisun yhteydessä tätä käynti- ja verkkotiedonkeruuaineistot yhdistävää 2018 yhdistelmäaineistoa käytetään uuden aikasarjan aloittavana aineistona. Liitteessä 1 on kuvattu tarkemmin vuoden 2018 työolotutkimuksen yhdistelmätiedonkeruuta ja perusteita nykyisen tietojen käyttöä koskevan ratkaisun taustalla.

2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

Suomessa työskentelevien palkansaajien kokemukset työoloistaan ovat tänä päivänä monelta osin erilaisia kuin 40 vuotta sitten. Työelämä on jatkuvassa muutoksen tilassa, mutta muutoksia tapahtuu myös työvoimassa. Nämä muutokset kietoutuvat toisiinsa.

Kun halutaan ymmärtää työoloissa ja niiden kokemisessa tapahtunutta kehitystä neljän vuosikymmenen aikana, on otettava huomioon työvoiman, ja erityisesti palkansaajakunnan rakenteessa tapahtuneet muutokset vastaavana aikana. Taustatieto suomalaisen palkansaajakunnan rakenteesta ja sen erityisyydestä on olennaista myös silloin, kun Suomen tilannetta peilataan muihin maihin tai kun kansainvälistä työelämän teoretisointia halutaan soveltaa Suomen oloihin.

Työolotutkimuksen perusjoukko, palkansaajakunta, on kasvanut määrällisesti neljän vuosikymmenen aikana. Tosin palkansaajien määrässä on ollut eri tutkimuskertoina vaihtelua myös talouden suhdanteista johtuen. Taulukkoon 2.1 on koottu 15–74-vuotiaiden palkansaajien lukumäärät Suomessa sukupuolen mukaan työolotutkimuksen eri tutkimusvuosina. Luvut ovat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ja kuvaavat vuosikeskiarvoja tuhansina henkilöinä.

Naisten ja miesten suhteellinen osuus palkansaajista on vaihdellut työolotutkimuksen kattaman neljän vuosikymmenen aikana. Vielä vuosina 1977 ja 1984 lievä enemmistö (52,1 % ja 51,0 %) palkansaajista oli miehiä. Naisten työllisyys kuitenkin kasvoi hyvinvointivaltion laajenemisen myötä voimakkaasti 1980-luvulla niin, että vuonna 1990 naispalkansaajien määrä ohitti miesten lukumäärän. Pian 1990-luvun lama iski ensin miesten työllisyyteen, ja vähensi myös naisten työllisyyttä viiveellä. Miesten työllisyys koheni nopeammin noususuhdanteen alkaessa, kun naisten työllisyys toipui lamasta hitaammin, mikä puolestaan tasoitti sukupuolijakaamaa vuonna 1997. Aina 1990-luvulta tähän päivään saakka karkeasti ottaen puolet palkansaajakunnasta on ollut naisia, puolet miehiä. Vuonna 2018 naisten osuus 15–74-vuotiaista palkansaajista oli 50,4 prosenttia ja miesten osuus 49,6 prosenttia.

Taulukko 2.1

Palkansaajat sukupuolen mukaan 1977–2018, 15–74-vuotiaat, 1 000 henkeä, Työvoimatutkimus

	1 000 henkeä		
	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	1 823	872	950
1984	2 035	998	1 037
1990	2 116	1 061	1 056
1997	1 846	922	925
2003	2 061	1 037	1 024
2008	2 207	1 112	1 095
2013	2 127	1 090	1 036
2018	2 204	1 110	1 094

Palkansaajien ammatti- ja toimialarakenne

Suomen elinkeinorakenne ja sen myötä palkansaajien ammattirakenne on muuttunut merkittävästi työolotutkimusten kattaman ajanjakson aikana. Kun verrataan 1970-luvun palkansaajien kokemuksia työoloistaan vuoden 2018 palkansaajien tilanteeseen, puhutaan lähtökohtaisesti hyvin erilaisissa työtehtävissä työskentelevistä ihmisistä.

Ammattirakenteen muutosta ei valitettavasti voi seurata katkotta tutkimusten kattamana ajanjaksona, sillä ammattiluokitus on ehtinyt uudistua neljän vuosikymmenen aikana pariinkin otteeseen. Vuosien 1977–2008 välinen tarkastelu vielä onnistuu melko vertailukelpoisesti. Vuonna 2010 käyttöön otettu, kansainväliseen ISCO-08-ammattiluokitukseen perustuva kansallinen ammattiluokitus sen sijaan on rakenteeltaan täysin erilainen kuin siihen asti käytetyt ammattiluokitukset, ja se tarkoittaa väistämättä aikasarjan katkeamista.

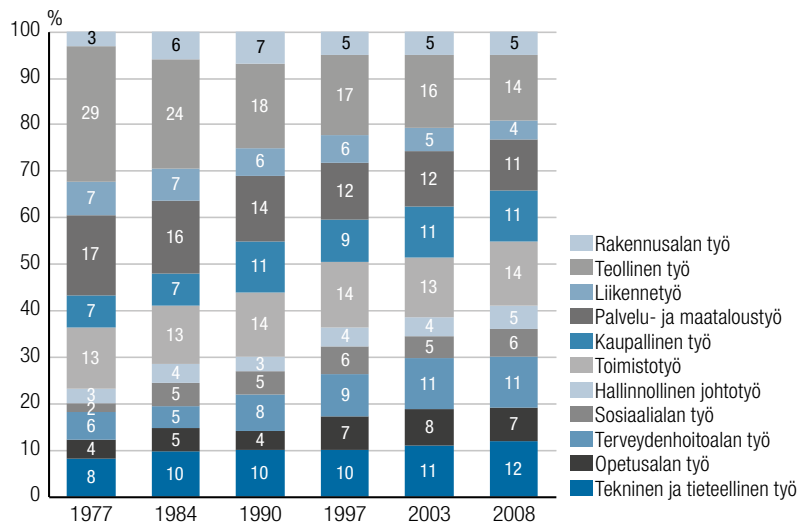
Tämän vuoksi seuraavissa kuviossa esitetään ammattirakenteen muutos kahtena eri aikasarjana. Kuviossa 2.1 nähdään vuosien 1977–2008 työolotutkimusten tiedot ammattijakaumasta Tilastokeskuksen vuoden 1987 ammattiluokituksen pohjalta. Kuviot 2.2–2.4 puolestaan näyttävät vuodesta 2013 vuoteen 2018 tapahtuneen muutoksen vuoden 2010 luokituksen pohjalta.

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

Palkansaajajakunnan ammattirakenteen muutosta vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana osoittaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen (kuvio 2.1). Teollisuustyön osuus puolittui tällä ajanjaksolla 29 prosentista 14 prosenttiin: teollisuuden amma-teissa työskentelevien miesten osuus väheni 40 prosentista 25 prosenttiin, ja naisten osuus romahti 18 prosentista 4 prosenttiin. Samaan aikaan kasvoivat terveydenhoitoalan työ (6 prosentista 11 prosenttiin), sosiaalialan työ (2 prosentista 6 prosent-

Kuvio 2.1

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



tiin), tekninen ja tieteellinen työ (8 prosentista 12 prosenttiin) ja kaupallinen työ (7 prosentista 11 prosenttiin).

Naisten kasvualoja tällä ajanjaksolla olivat terveydenhoitoalan sekä sosiaalialan työ ja opetustyö. Naisten teollisuustyö vastaavasti väheni, samoin naisten toimistotyö ja palvelualoista erityisesti siivoustyö. Miehillä teollisuustyön vähentyminen on antanut tilaa tasaisesti muille ammattialoille: kaupallinen työ, toimistotyö (johon sisältyy mm. IT-alan töitä) sekä tekninen ja tieteellinen työ ovat kaikki lisääntyneet miehillä jonkin verran 1970-luvulta. Suhdanneherkkä rakennusalan työ on vaihdellut voimakkaasti ollen 1990-luvun alussa suurimmillaan.

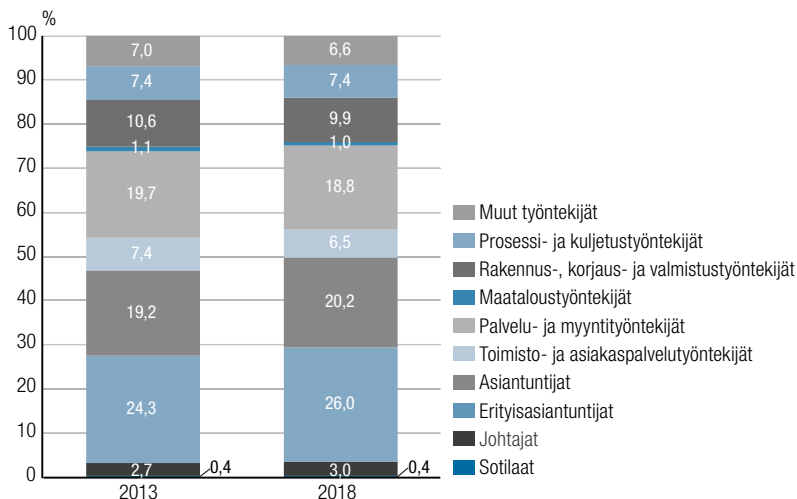
Edellä kuvattu koskee siis kuudesta ensimmäisestä työolotutkimuksesta saatua tietoa palkansaajien ammattirakenteen muutoksesta vuoden 1987 ammattiluokituksella mitattuna. Vuoden 2010 ammattiluokitus ei kuvaa yksinumerotasolla ammattien luonnetta taikka työn kohdetta ja työnteon ympäristöä ajatellen samalla tapaa kuin aiemmat ammattiluokitukset. Se muistuttaa monessa suhteessa pikemminkin sosioekonomisen aseman luokitusta.

Kuvioissa 2.2–2.4 näkyvät 15–64 -vuotiaiden palkansaajien ammattirakenteessa vuosina 2013–2018 tapahtuneet muutokset vuoden 2010 ammattiluokituksen 1-numerotasolla mitattuna. Luvut ovat työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvoja. Vaikka muutokset eivät ole kovin suuria, huomio kiinnittyy siihen, että palvelu- ja myyntityön sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyön ammateissa työskentelevien osuus on pienentynyt erityisesti naisilla. Samalla naisten erityisasiantuntija- ja asiantuntijatyö on yleistynyt. Myös johtajien suhteellinen osuus on naisilla hieman kasvanut viidessä vuodessa. (Kuvio 2.3). Miehillä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden ammattien osuus on vähentynyt ja erityisasiantuntijoiden noussut. Miesten ammattirakenteessa tapahtuneet muutokset ovat kuitenkin pienempiä kuin naisten ammattirakenteessa tapahtuneet.

Kuvio 2.2

Palkansaajien ammattirakenne 2013 ja 2018

15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus 2013 ja 2018

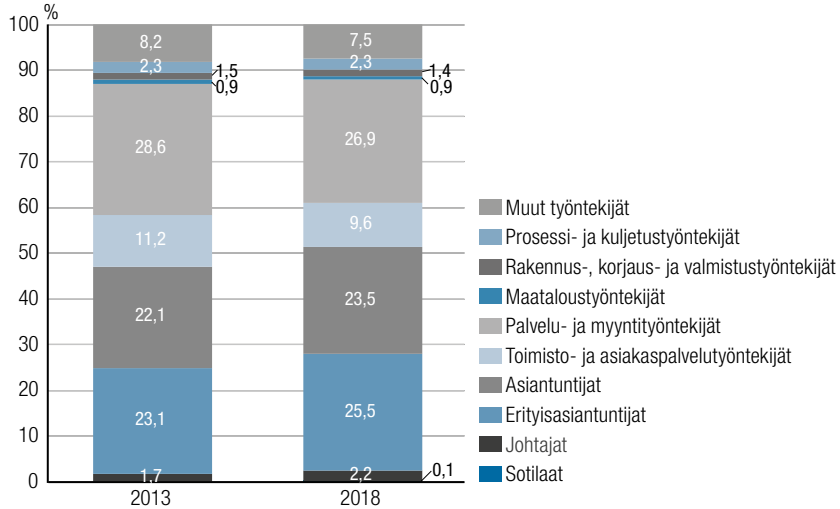


2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

Kuvio 2.3

Naispalkansaajien ammattirakenne 2013 ja 2018

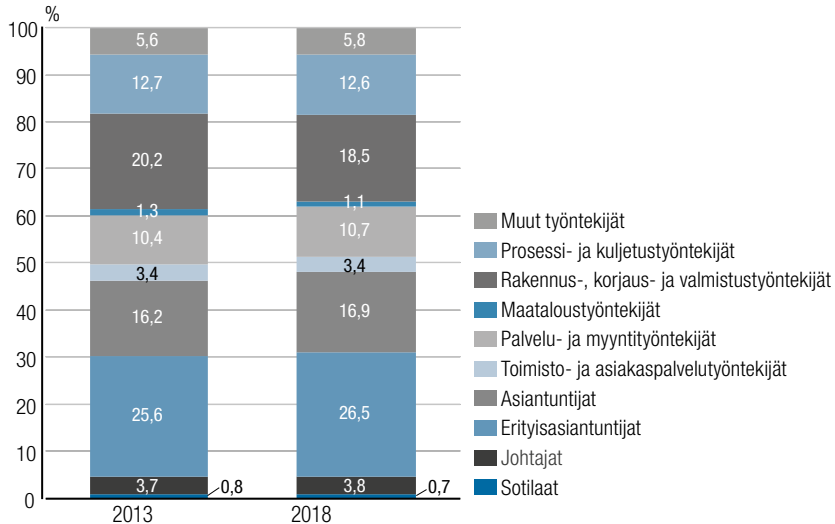
15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus 2013 ja 2018



Kuvio 2.4

Miespalkansaajien ammattirakenne 2013 ja 2018

15–64-vuotiaat, Ammattiluokitus 2010, Työvoimatutkimus 2013 ja 2018



Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat -luokat sisältävät 2-numerotason aloina luonnontieteet ja tekniikan, terveydenhuollon, opetusalan, liike-elämän ja hallinnon, tieto- ja viestintätekniikan sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat/asiantuntijat. Ammattiluokitus 2010 -kuvaus Tilastokeskuksen verkkosivuilla.

la (*tilastokeskus.fi*) näyttää edelleen, mitä yksittäisiä ammatteja näihin aloihin sisältyy. Esimerkiksi terveydenhuollon erityisasiantuntijat ovat enimmäkseen lääkäreitä, terveydenhuollon asiantuntijat sairaanhoitajia, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät lähihoitajia. Noin puolet lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista on sosiaalialan ohjaajia. Luokka lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat taas pitää sisällään varsin kirjavan kokoelman ammatteja: luokan suurimpia ammattiryhmiä ovat sosiaalityöntekijät, toimittajat ja psykologit, mutta joukkoon mahtuu myös muun muassa taiteilijoita, asianajajia, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijoita, informaattikkoja sekä pappeja. (Ks. liite 4.)

Vuoden 2010 ammattiluokituksen 1-numerotason käyttö nimenomaan työoloja kuvattaessa ei ole täysin ongelmaton. Vaikka esimerkiksi erikoisasiantuntijoiden työn luonteesta on alasta riippumatta yhtäläisyyksiä, sairaalalääkärin työoloissa lieenee monilta osin enemmän yhteistä samalla alalla toimivien, asiantuntija-luokkaan luokitettujen sairaanhoitajien kuin vaikkapa arkkitehtien kanssa, joista viimeksi mainitut ovat niin ikään erikoisasiantuntijoita.

Toisen keskeisen luokituksen, toimialaluokituksen käyttö työoloja ja työn luonnetta kuvattaessa ei kuitenkaan sekään ole toimiva ratkaisu, koska hyvinkin erilaisissa ammateissa toimivat henkilöt voivat luokitua samalle toimialalle. 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 eri toimialojen työllisyyden kehittämisestä 2000-luvun alusta lähtien.

Kaikkien työllisten kokonaismäärä on kasvanut vuodesta 2000 vuoteen 2018 noin 205 000 henkilöllä eli 2 335 000 työllisestä 2 540 000 työlliseen. Palkansaajien osalta kasvua on ollut yhteensä 188 000 henkilöä, mutta toimialoitteiset muutokset ovat selviä. Teollisuustoimiala, johon sisältyy myös sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto, on pienentynyt yli 100 000 hengellä, ja myös maatalous- ja metsätaloudessa työskentelevien palkansaajien määrä on pienentynyt noin 10 000 henkilöllä. Suurin kasvu on kanavoitunut liike-elämän palveluihin (ammattilliseen, tieteelliseen ja tekniseen toimintaan sekä hallinto- ja tukipalvelutoimintaan) (82 000) ja terveystoimintaan ja sosiaalipalveluihin (80 000). Rakentamisen toimialalla työskentelevien palkansaajien määrä on vaihdellut ajanjakson aikana selvästi, mutta oli vuonna 2018 lähes 40 000 henkilöllä suurempi kuin vuonna 2000. Pitkällä aikavälillä kasvaneita toimialoja ovat myös taiteet, viihde ja virkistys sekä muu palvelutoiminta (31 000), tukku- ja vähittäiskauppa (23 000), informaatio ja viestintä (20 000), koulutus (17 000) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta (11 000). Rahoitus- ja vakuutus toiminta sekä julkinen hallinto- ja maanpuolustus ovat pysyneet palkansaajamääriltään lähes ennallaan. Kuljetus- ja varastointialalla työntekijöiden määrä on vaihdellut 2000-luvulla suurestikin, mutta vuonna 2018 määrä oli 3 000 henkilöä pienempi kuin vuosituhannen alussa.

Palkansaajien sosioekonominen rakenne

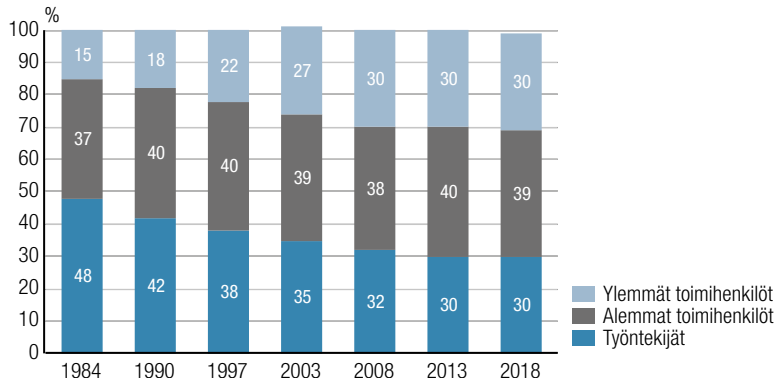
Ammatti- ja toimialarakenteen muutokset ovat merkinneet muutosta **sosioekonomisessa rakenteessa** kohti palkansaajakunnan toimihenkilöitymistä: työntekijä-ammateissa työskentelevien osuus on vähentynyt ja ennen kaikkea ylempien toimihenkilöammattien osuus lisääntynyt. Tässä esitetyt luvut kuvaavat 15–64-vuotiaita myös vuoden 2018 osalta.

Työntekijäryhmään luokitteuvien osuus palkansaajista on noin 35 vuodessa pudonnut miltei puolesta (48 %) alle kolmannekseen (30 %). (Kuviot 2.5, 2.6, ja 2.7.) Naispalkansaajilla lasku on ollut noin kolmasosasta kuudesosaan. Miehistä 44 prosenttia kuului edelleen työntekijäryhmään vuonna 2018, vaikka osuus olikin laskeutunut selvästi 62 prosentista vuonna 1984. Työntekijöiksi lukeutuvien ryhmät ovat hyvin erilaisia sukupuolen mukaan. Naisille tyypillisiä ammattiluokkia tuossa ryhmässä olivat vuonna 2018 siivoajat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät, avustajat keittiö- ja ruokatyöntekijät sekä palvelutyöntekijät. Työntekijäryhmän miehille tyypillisiä ammattiryhmiä taas olivat muun muassa konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat, korjaajat, kuljetustyöntekijät ja rakennustyöntekijät.

Alempien toimihenkilöiden osuus palkansaajista on pysynyt suhteellisen tasaisena 1980-luvulta lähtien: naisista reilut puolet (54–56 %) on työskennellyt alempina toimihenkilöinä kaikkina työolotutkimuksen ajankohtina. Miehillä osuus on nousut hieman, 21 prosentista 25 prosenttiin 2000-luvun alkuun verrattuna. Sukupuolen mukainen segregaatio näkyy myös alempien toimihenkilöiden joukossa. Tämän ryhmän naisista yhteensä noin 40 prosenttia työskenteli vuonna 2018 terveydenhuollon ammateissa joko hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöinä (lähihoitajat) tai terveydenhuollon asiantuntijoina (sairaanhoitajat), miehistä taas yhteensä lähes puolet toimi luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijoina tai liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoina. Tämä ammattien erilainen keskittyminen selittää pitkälti sitä, että erityisesti alempien toimihenkilöiden keskuudessa naisten ja miesten kokemukset työoloistaan eroavat monelta osin. Muita huomionarvoisia ammattiryhmiä olivat naisilla liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, myyjät ja lainopilliset avustajat

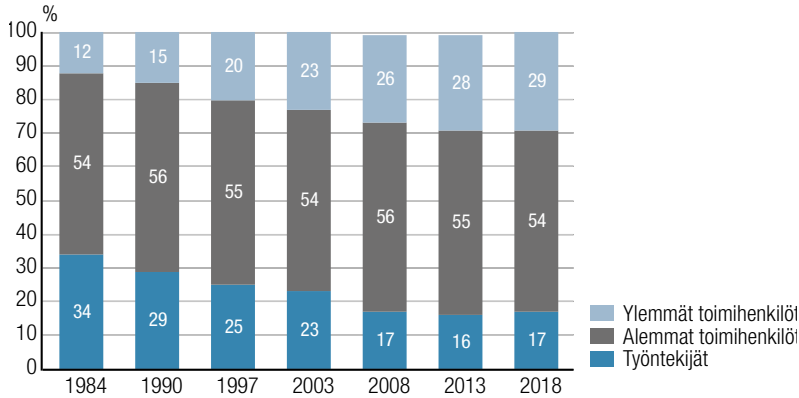
Kuvio 2.5

Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



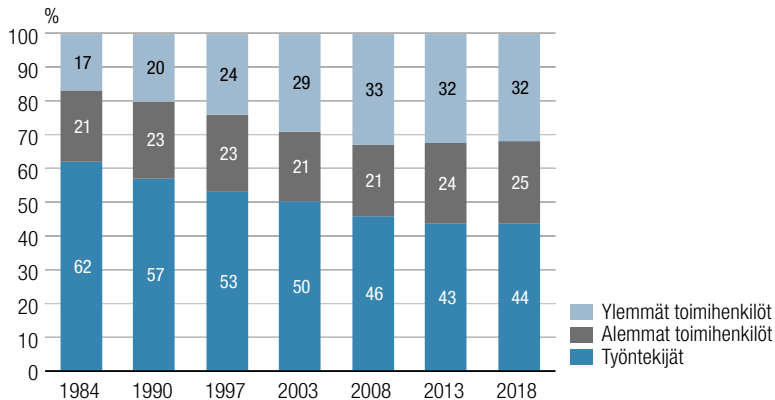
Kuvio 2.6

Naispalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 2.7

Miespalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, miehillä taas myyjät ja lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat.

Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on kasvanut niin naisten kuin miestenkin keskuudessa. Koska kasvu on kuitenkin ollut naisilla voimakkaampaa kuin miehillä, naisten osuus kaikista ylemmistä toimihenkilöistä on samalla kasvanut 41 prosentista vuonna 1984 aina 47 prosenttiin vuonna 2018. Sukupuolten ammatillinen segregatio tosin näkyy siinä, että johtavassa asemassa olevista ylemmistä toimihenkilöistä edelleen vain 38 prosenttia oli naisia vuonna 2018, kun taas opeutustyössä toimivilla ylempillä toimihenkilöillä naisten osuus oli 73 prosenttia.

Ylempiin toimihenkilöiksi luokituvista miehistä lähes kolmannes toimi luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijoina, joka viides tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoina ja useampi kuin yksi kymmenestä johtajana vuonna 2018.

Ylemmistä toimihenkilönaisista vajaa kolmannes oli opettajia ja muita opetustyön erityisasiantuntijoita. Muita suurehkoja ammattiryhmiä ylempien toimihenkilönaisien keskuudessa ovat liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat.

Työnantajasektori

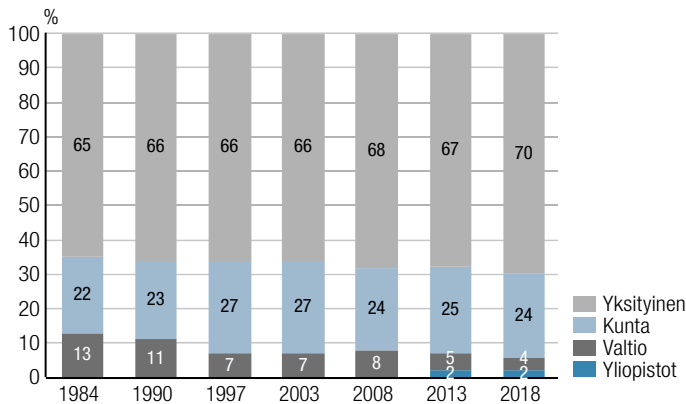
Julkinen sektori on ollut merkittävä työllistäjä Pohjoismaissa. Julkisen sektorin palvelujen alue on Suomessa ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoito ja sosiaaliset palvelut ovat suurelta osin yksinomaan valtion ja kuntien hoidossa. Pohjoismaissa julkinen sektori on ollut erityisesti naisten työn kannalta tärkeä, sillä yhtäältä se on tarjonnut työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien tarvitsemia palveluja. Naisten perinteisesti tarjoaman hoivan ulkoistaminen julkiselle sektorille onkin nähty olevan yhteydessä niin naisten korkeaan työllisyyteen kuin sukupuolen mukaan segregoituneisiin työmarkkinoihin, ilmiöihin, jotka ovat tyypillisiä Pohjoismailla.

Kuviot 2.8–2.10 esittävät palkansaajien jakautumista eri **työnantajasektoreilla**. Niistä näkyy, kuinka julkisella sektorilla työskentelevien osuus kaikista palkansaajista on vuosikymmenten kuluessa vähentynyt ja yksityissektorilla työskentelevien osuus noussut. Valtiosektorin työntekijöiden määrä ja osuus kaikista palkansaajista on pienentynyt erityisen paljon. Vuonna 2018 vajaalla 30 prosentilla kaikista palkansaajista työnantaja oli valtio, kunta tai kuntayhtymä. Julkinen sektori työllisti kuitenkin edelleen yli 40 prosenttia naispalkansaajista vuonna 2018. (Kuviot 2.8, 2.9 ja 2.10.)

Kuvioissa on vuosien 2013 ja 2018 työolotutkimusten osalta valtiosektorista erotettu valtion budjettitalouteen kuulumaton yliopistosektori. Muutos liittyy yliopistolain uudistukseen vuonna 2010. Sitä ennen yliopistot on laskettu työolotutkimusten aineistoissa valtiosektoriin kuuluvaksi, kuten työvoimatutkimuksessa ja kansantalouden tilinpidossa tehdään edelleen.

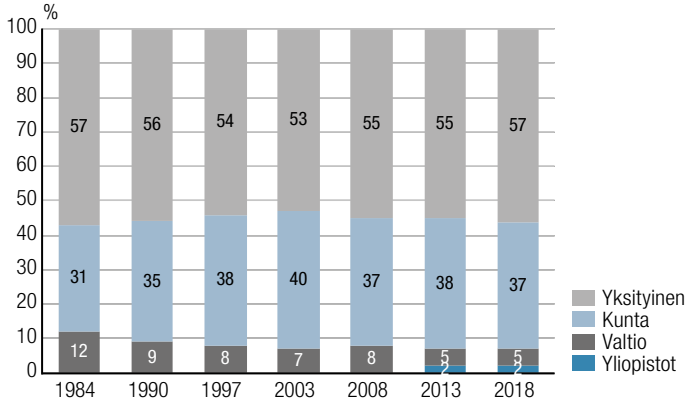
Kuvio 2.8

Palkansaajat työnantajasektorin mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



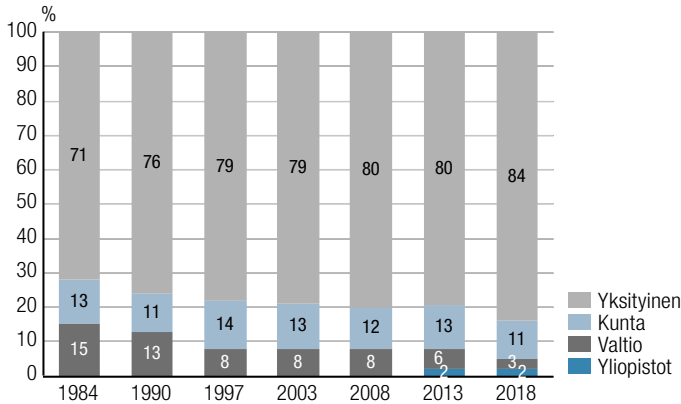
Kuvio 2.9

Naispalkansaajat työntajasektorin mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 2.10

Miespalkansaajat työntajasektorin mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vuosina 2013 ja 2018 työolotutkimuksen vastaaja on voinut valita työntajasektoriin myös kolmannen sektorin järjestön tai osuuskunnan. Molempina vuosina kolme prosenttia palkansaajista – naiset yleisemmin kuin miehet – kertoi työskentelevänsä kolmannella sektorilla. Oheisissa kuvioissa kolmas sektori on sisällytetty yksityissektoriin.

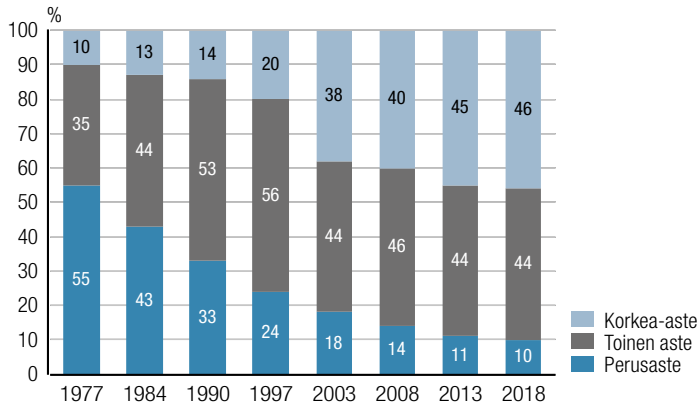
Eri työntajasektorit eroavat työoloiltaan ja -ehdoiltaan toisistaan joissakin suhteissa merkittävästikin. Tämän vuoksi tässä raportissa työntajasektoria on käytetty yhtenä keskeisenä taustamuuttujana. Aineistossa on tosin vain 85 vastaajaa, joiden työntajaja on yliopisto, joten heidän osaltaan tuloksia voi pitää jossain määrin viitteellisenä. Tuloksia ei myöskään lähtökohtaisesti raportoida tässä julkaisussa kolmatta sektoria koskien.

Palkansaajien koulutus rakenne

Palkansaajaväestön **koulutus rakenteen** muutos on ollut merkittävä Suomessa viimeisten neljän vuosikymmenen aikana. Kun vuonna 1977 kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, vastaava osuus oli vuonna 2018 enää 10 prosenttia. Vastaavasti kun ainoastaan 10 prosenttia palkansaajista oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon vuonna 1977, vuoden 2018 palkansaajista lähes puolella (46 %) oli takanaan korkea-asteen opinnot. (Kuvio 2.11, 2.12 ja 2.13.) On selvää, että koulutus rakenteen muutos on vahvasti yhteydessä ammattirakenteen, työtehtävien ja koko työelämän murrokseen. Se vaikuttaa myös palkansaajien odotuksiin ja kokemuksiin työstään ja työelämästä ylipäänsä.

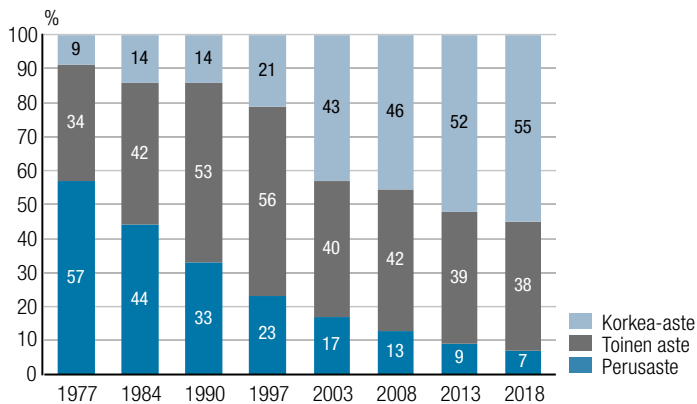
Kuvio 2.11

Palkansaajat koulutus rakenteen mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



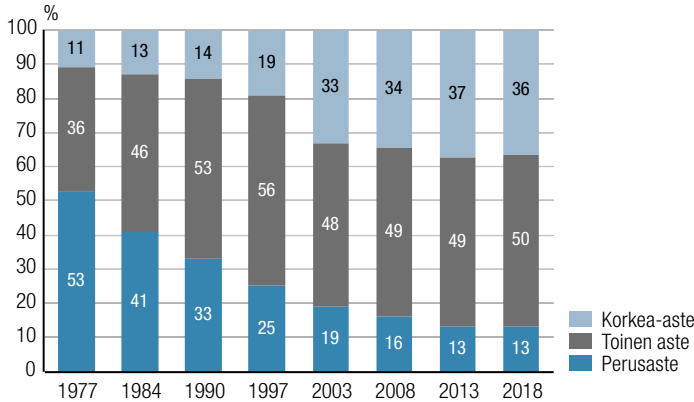
Kuvio 2.12

Naispalkansaajat koulutus rakenteen mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 2.13

Miespalkansaajat koulutusrakenteen mukaan 15–64-vuotiaat, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vuoden 1977 työolotutkimuksen aikoihin 43 prosenttia naispalkansaajista oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Reilussa 40 vuodessa vastaava osuus on noussut 93 prosenttiin. Miespalkansaajilla perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on noussut 47 prosentista 87 prosenttiin. Naisten koulutustason nopeampi kohoaminen miehiin verrattuna näkyy myös korkean asteen tutkinnoissa, joiden suorittaneiden osuus on noussut naisilla 9 prosentista 55 prosenttiin, miehillä 11 prosentista 36 prosenttiin.

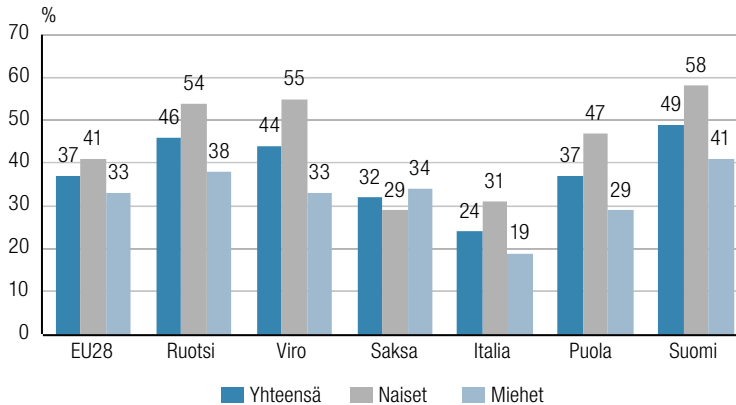
Oheisissa koulutustasojen koskeissa kuvioissa on kuitenkin huomattava, että niin koulutusluokitus kuin jossain määrin koulutusjärjestelmän uudistui vuosien 1997 ja 2003 tutkimusten välissä. Nykyisin käytössä olevan kansainvälisen ISCED-luokituksen mukaan eräät aiemmat opistoasteen tutkinnot, jotka vuoteen 1997 asti luokiteltiin ylempään keskiasteen tutkinnoiksi, luokitellaan nykyisin korkea-asteen tutkinnoiksi. Myös 1990-luvun loppupuolella tullut ammattikorkeakoulu-uudistus on vaikuttanut siihen, että korkea-asteen tutkintojen osuus on kasvanut. Tästä syystä kuvioissa 10–12 näkyy hyppäksenomainen kasvu korkea-asteen tutkinnoissa vuodesta 1997 vuoteen 2003. Vuonna 2018 koulutusluokituksen mukaan otettu uusi luokka *erikoisammattitutkinto* luokituu toisen asteen tutkintoon. Aikasarjakatkoksesta huolimatta kuvioista käy ilmi, että koulutustaso on jatkanut kohoamistaan.

Suomelle erityistä on työllisten, erityisesti naisten, erittäin korkea koulutustaso. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus 25–64-vuotiaista työllisistä naisista on Suomessa EU28-maiden korkein (58 % vs. EU28-keskiarvo 41 % vuonna 2018). EU:n ulkopuolisista Euroopan maista tosin Islanti ylittää tässä suhteessa samaan tasoon Suomen kanssa. Myös miehillä korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus (41 %) on selvästi EU28-keskiarvon (33 %) yläpuolella, joskin EU28-verailussa Suomen miehet jäivät vasta kuudennelle sijalle Irlannin, Luxemburgin, Iso Britannian Belgian ja Kyproksen jälkeen.

Kuvio 2.14 esittää korkea-asteen suorittaneiden osuutta 25–64-vuotiaista työllisistä Suomessa sekä muutamassa muussa EU-maassa. Vaikka ruotsalaispalkansaajienkin koulutustaso on korkea EU-keskiarvoon verrattuna, myös Ruotsi jää tässä suhteessa selvästi Suomen jälkeen. (Eurostat 2019a.)

Kuvio 2.14

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet
Osuus 25–64-vuotiaista työllisistä sukupuolen mukaan,
Työvoimatutkimus 2018



Palkansaajien ikärakenne

Palkansaajakuntarakenteessa on siis tapahtunut kuluneiden vuosikymmenten aikana selvä muutos koulutustason nousua ja ammattirakenteen toimihenkilöitymistä koskien. Myös palkansaajakunnan **ikärakenne** on muuttunut.

Palkansaajien **ikärakennetta** esittävät kuviot 2.15–2.17 perustuvat vuosien 1977, 1984 ja 1990 osalta työolotutkimuksen aineistoon, ja vuodesta 1997 eteenpäin työvoimatutkimuksen aineistoon. Palkansaajien ikärakenteen muutoksen taustalla vaikuttaa osaltaan väestörakenteen kehitys: vuosina 1945–1950 syntyneet suuret ikäluokat paisuttivat 25–34-vuotiaiden ikäryhmää vuonna 1977, eikä heidän jälkeensä työmarkkinoille ole enää tullut yhtä suuria nuorten reservejä. Vaikka osa suurista ikäluokista poistui pysyvästi työmarkkinoilta jo 1990-luvun lamassa, osa jatkoi työelämässä vielä 2000-luvulle. Tämä kasvatti viisikymppisten ikäluokkaa vuonna 1997, ja 55–64-vuotiaiden palkansaajien osuutta 2000-luvun ensimmäisenä vuosikymmenenä. Tosin myös ikääntyneiden työllisyysasteet ovat nousseet selvästi parin viime vuosikymmenen aikana, mikä näkyy taulukossa 2.2. Mitä pidemmälle 2000-luvulla päästään, sitä selvemmin palkansaajien ikärakenteesta alkaa erottua myös 65–74-vuotiaiden osuus: 0,1 prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista vuonna 1997, mutta jo 1,8 prosenttia vuonna 2018.

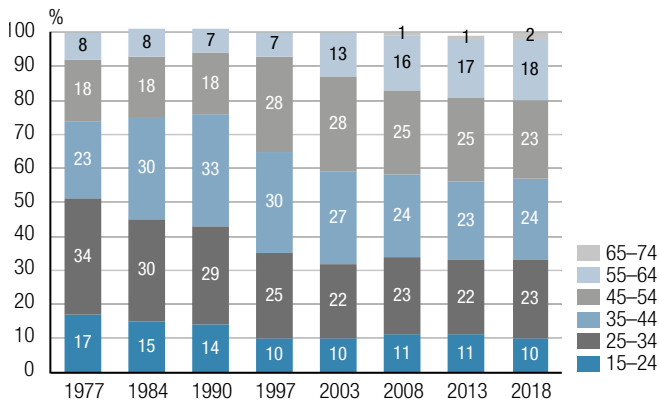
Palkansaajakunnan ikärakenteeseen vaikuttavia, varsinaisesta väestörakenteesta riippumattomia muita tekijöitä ovat koulutustason nousuun yhteydessä oleva opiskeluaikojen pidentyminen. Tämä tarkoittaa usein myöhäisempää työmarkkinoille

siirtymistä, joskin asiaan vaikuttaa myös se, kuinka yleistä opiskelujen ohella työskentely kulloinkin on. Noususuhdanteen aikana myös opiskelijoille on tarjolla mahdollisuuksia ansaita lisätienestettä, kun taas taantuman aikana useampi heistä keskittyy olosuhteiden pakosta ennen kaikkea opintojensa loppuun saattamiseen.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen aineistossa noin joka viides 15–24-vuotias mies ja reilu neljäsosa tämän ikäisistä naisista kertoi pääasialliseksi toiminnakseen opiskelun. Tämä oli selvästi enemmän kuin vuoden 2013 aineistossa, jossa noin joka kymmenes ikäluokan mies ja joka viides nuori nainen kertoi opiskelevansa pääasiallisena toimintanaan. On otettava huomioon, että työolotutkimuksen aineisto sisältää vain vähintään 10 tuntia säännöllisesti työskenteleviä, joten aivan lyhyet tai satunnaiset opintojen ohella tehdyt työt eivät siinä näy.

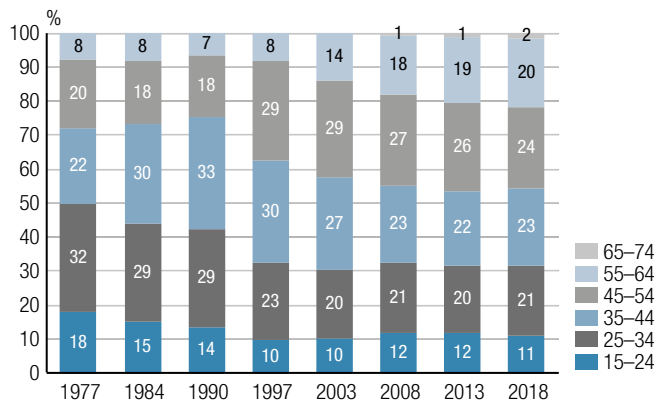
Kuvio 2.15

Palkansaajien ikärakenne
Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990,
Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



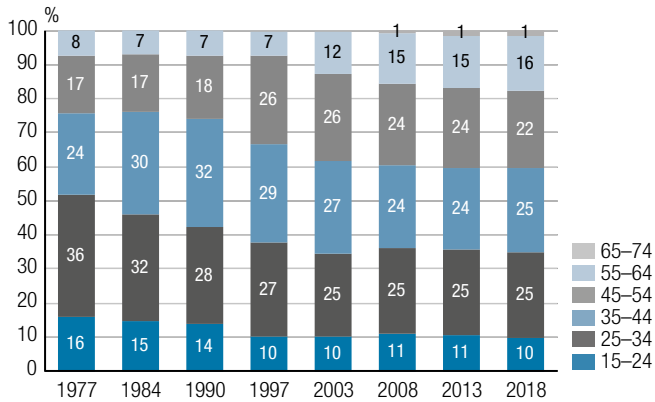
Kuvio 2.16

Naispalkansaajien ikärakenne
Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990,
Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 2.17

Miespalkansaajien ikärakenne
 Työolotutkimukset 1977, 1984 ja 1990,
 Työvoimatutkimus 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Taulukko 2.2 kuvaa ikääntyneiden työllisyysasteissa tapahtunutta muutosta. Siinä 55–64-vuotiaiden työllisyysasteessa näkyy selvästi vuoden 1997 alho, kun 1990-luvun laman massatyöttömyyteen etsittiin ratkaisuja muun muassa helpottamalla ikääntyvien reittejä pois työelämästä. Sitten yli 55-vuotiaiden työllisyys on kasvanut ennen näkemättömällä tavalla. Ikäluokassa 55–64-vuotiaat naisten työllisyysaste on noussut parissa vuosikymmenessä 33 prosenttiyksikköä ja miesten työllisyys 28 prosenttiyksikköä. Erityisen suuri harppaus on tapahtunut vuosien 2013 ja 2018 välillä.

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

Taulukko 2.2

Ikääntyvien työllisyysasteet sukupuolen mukaan, %
 Työvoimatutkimus

	55–64-vuotiaat			65–74-vuotiaat		
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	46,1	39,1	54,9	12,6	6,8	21,7
1984	46,2	43,1	49,6	7,3	4,3	12
1990	42,5	39,4	46,1	5,7	3,4	9,2
1997	35,8	33,8	38,0	3,5	1,7	5,9
2003	49,6	48,3	51,0	4,5	2,2	7,3
2008	56,5	55,8	57,1	7,2	4,1	10,8
2013	58,5	60,5	56,5	9,2	6,5	12,3
2018	65,4	66,7	65,5	11	7,9	14,3

Ikäryhmässä 55–64-vuotiaat naisten työllisyysaste on ollut miesten työllisyysastetta korkeampi vuodesta 2009 eteenpäin. EU28-maihin verrattessa 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste (66,5 %) olikin selvästi keskiarvon (52,4 %) yläpuolella vuonna 2018, kun taas saman ikäryhmän miesten työllisyysaste jäi Suomessa (64,3 %) alle EU28-keskitason (65,4 %) (Eurostat 2019b). Vaikka 65–74-vuotiaiden miesten työllisyys on ollut myös Suomessa koko tarkasteluajanjakson selvästi korkeampi kuin naisten työllisyys, tämä sukupuolten välinen suhteellinen ero on 2000-luvulla kaventunut.

Tässä raportissa kuvataan palkansaajien työoloja Suomessa vuonna 2018 ja verrataan niitä monilta osin aiempien vuosikymmenten palkansaajien olosuhteisiin ja kokemuksiin. Tämän päivän palkansaajien työympäristö on globalisaation, teknologisen ja digitaalisen kehityksen sekä esimerkiksi työn organisointitavoissa, johtamiskulttuurissa ja työsuojelussa tapahtuneiden muutosten myötä varsin erilainen kuin 1970-luvun lopulla palkkatyötä tehneillä. Palkansaajakunta on kuitenkin myös rakenteeltaan hyvin erilainen kuin tuolloin. Tämän päivän palkansaajat ovat koulutettuja ja toimivat yhä useammin toimihenkilöammateissa, mikä vaikuttaa heidän kokemuksiinsa ja odotuksiinsa työelämässä. Kun vielä 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa lievä enemmistö palkansaajista oli miehiä, naisia on palkansaajakunnassa nykyisin yhtä paljon kuin miehiä. Vuoden 2018 työolotutkimus on sarjassaan viimeinen, jossa on mukana myös henkilöitä, jotka kuuluivat tutkimuksen kohdejoukkoon jo 1977: he ovat olleet todistamassa työelämässä ja palkansaajakunnassa neljän vuosikymmenen aikana tapahtunutta mullistusta henkilökohtaisesti.

2 Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

3 Työn merkityksen muutos

Ansioityön ja eri elämäntilanteiden merkitystä on tutkittu työolotutkimuksessa jo 1980-luvulta lähtien. Asiaa on selvitetty pyytämällä vastaajaa arvioimaan, miten tärkeänä hän pitää tiettyjä elämäntilanteita: ansioityötä, koti- ja perhe-elämää sekä vapaa-ajan harrastuksia. Oheiset kuviot (3.1 ja 3.2) osoittavat **eri elämäntilanteiden tärkeäksi kokemisessa** tapahtuneen muutoksen vuodesta 1984 lähtien.

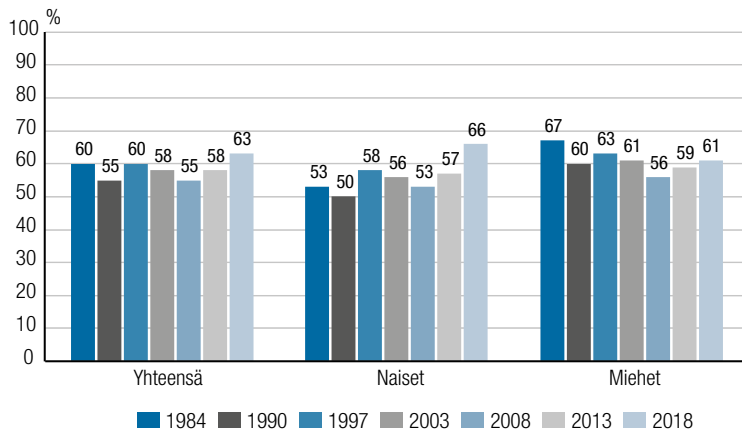
Ansioityön merkitys on vaihdellut melko paljon eri ajanjaksoina. Aivan aikasarjan alussa vuonna 1984 palkansaajista 60 prosenttia piti ansioityötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena. Ansioityön arvostus väheni 1990-luvulle tultaessa, mutta nousi laman siivittämänä takaisin 60 prosenttiin vuonna 1997. Vuoden 1997 jälkeen trendi oli laskeva vuoden 2008 tutkimukseen saakka. Tämän jälkeen ansioityön merkitys lähti taas kasvuun ja uusimman työolotutkimuksen mukaan ansioityön merkitys on nyt vahvempi kuin koskaan aikaisemmin: 63 prosenttia palkansaajista piti ansioityötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena vuonna 2018. (Kuvio 3.1.)

Naiset (66 %) ovat ensimmäistä kertaa työolotutkimuksen historiassa ohittaneet miehet (61 %) ansioityön kokemisen tärkeydessä. Sukupuolten välinen ero tässä suhteessa oli suurimmillaan 14 prosenttiyksikköä työolotutkimuksen alkuvaiheessa vuonna 1984 (naiset 53 % ja miehet 67 %), jolloin ansioityö oli miehille selkeästi tärkeämpää kuin naisille. Naisilla kokonaistrendi onkin ollut sen jälkeen nouseva, miehillä taas hieman alantoileva. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan ansioityötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena pitävien naisten osuus oli 13 prosenttiyksikköä korkeampi kuin lähtötilanteessa 1984. (Kuvio 3.1.)

Ansioityön tärkeyden kokemisen taustalta voidaan löytää useita eri tekijöitä. Ensimmäinen 1990-luvulle ajoittuva ansioityön arvostuksen kasvuvaihe liittyi mitä ilmeisimmän työnsaannin vaikeutumiseen taloudellisen laman myötä ja sitä kautta

Kuvio 3.1

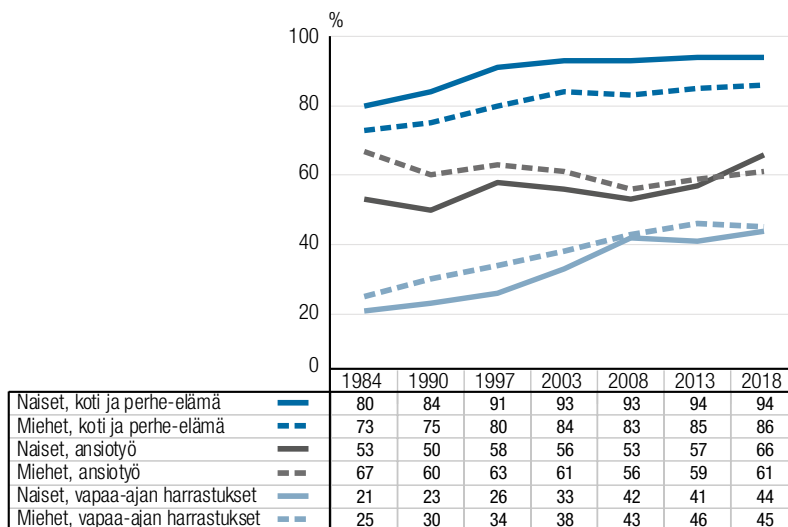
Ansioityö erittäin tärkeä elämäntilanteo sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 3.2

Eri elämäntilanteiden tärkeys sukupuolen mukaan

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



työn merkityksen kasvuun. Vuoden 2013 kasvu saattoi perustella samalla ilmiöllä: taloudellisen epävarmuuden oloissa, finanssikriisin ja taantuman jälkimainingeissa, työn arvostus kasvoi. Vuoden 2018 ansiotyön arvostuksen kasvu ei sen sijaan voida enää perustella talouden taantumalla. Lieneekö kyse ennemminkin syvemmästä ansiotyön arvostuksen kulttuurisesta muutoksesta?

Koulutustaso vaikuttaa ansiotyön arvostukseen naisilla ja miehillä täysin päinvastaisesti: miehillä ansiotyö elämäntilanteena oli tärkein perustasteen suorittaneilla (63 % vuonna 2018), naisilla taas korkea-asteen suorittaneilla (67 %). Korkea-asteen suorittaneilla miehillä vastaava osuus oli 59 prosenttia ja perustasteen suorittaneilla naisilla 64 prosenttia. Ansiotyön merkitys on kasvanut vuodesta 2008 lähtien kaikissa koulutusluokissa, mutta erityisesti korkea-asteen suorittaneiden naisten osalta, vuodesta 2008 jopa 15 prosenttiyksikköä.

Sosioekonomisen aseman kohdalla on havaittavissa vastaavanlainen ero kuin koulutuksen osalla: ansiotyö oli tärkeintä työntekijäasemassa oleville miehille (62 %) ja vastaavasti ylemmille toimihenkilönaisille (71 %). Vastaava osuus ylemmillä toimihenkilömiehillä oli 61 prosenttia ja työntekijänaisilla 59 prosenttia.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa nousee esille erityisesti nuorten naisten ansiotyön arvostuksen kasvu. Uusimman työolotutkimuksen mukaan 70 prosenttia 30–34-vuotiaista naisista piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena. Kasvu on jatkunut yhtäjaksoisena vuodesta 2008 lähtien, jolloin tästä ikäluokasta ansiotyötä erittäin tärkeänä elämäntilanteena piti naisista noin puolet (53 %). Kasvu vuoteen 2008 verrattuna oli siis 17 prosenttiyksikköä. Saman ikäryhmän miehillä vastaava osuus oli vuonna 2018 selvästi alhaisempi (60 %). Myös tässä ryhmässä kasvu on jat-

kunut vuodesta 2008 lähtien (51 % vuonna 2008), mutta se ei ole ollut yhtä voimakasta kuin vastaavan ikäisillä naisilla.

Aikaisemmissa tutkimuksissa ansiotyön merkityksen on todettu olevan vähäisempi elämänvaiheessa, jolloin kotona on pieniä lapsia (Sutela 2007). Hiipuminen on kuitenkin ollut tilapäistä ja liittynyt pikkulapsivaiheeseen. Uusimmassa työolotutkimuksessa vastaavanlaista ansiotyön merkityksen muutosta ei näy: 71 prosenttia niistä 25–34-vuotiaista naisista, joiden kotitaloudessa asui lapsia, piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena vuonna 2018. Saman ikäryhmän lapsettomilla naisilla osuus oli 68 prosenttia. Kiinnostavaa on, että vuonna 2008 vastaavat osuudet olivat 49 (lapsia kotitaloudessa) ja 56 (ei lapsia kotitaloudessa) prosenttia. Perheellistyminen ei siis näyttäisi enää vaikuttavan yhtä merkittävästi ansiotyön kokemisen tärkeyteen kuin 10 vuotta sitten.

Vaikka naisilla ansiotyön merkitys on selkeästi kasvanut, tämä ei ole vähentänyt *koti- ja perhe-elämän merkitystä* elämänalueena. Nämä kaksi elämänaluetta eivät siis näytä tässä suhteessa kilpailevan keskenään. Pitkällä aikavälillä, vuodesta 1984 lähtien, perhe-elämän merkitys on kasvanut sekä naisilla että miehillä yli 10 prosenttiyksikköä (kuvio 3.2). Vuoden 2018 tutkimuksen mukaan 90 prosenttia palkansaajista piti koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämänalueena. Sekä naisilla (94 %) että miehillä (86 %) osuus oli pysynyt lähes samalla tasolla kuin vuonna 2013.

Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna *vapaa-ajan harrastusten* tärkeys elämänalueena on kasvanut merkittävästi työolotutkimuksessa käytetyssä jaottelussa: molemmilla sukupuolilla yli 20 prosenttiyksikköä vuodesta 1984. Naisten ja miesten näkemykset ovat myös selkeästi lähentyneet toisiaan: eroa sukupuolten välillä oli enää yksi prosenttiyksikkö vuonna 2018 (naiset 44 % ja miehet 45 %). (Kuvio 3.2.)

Eri elämänalueiden tärkeäksi kokemisessa on merkille pantavaa, että naisilla on tapahtunut kasvua kaikkien eri elämän osa-alueiden merkityksessä. Voisiko tämä selittää erityisesti nuorten naisten uupumista, josta nykyisin paljon puhutaan (ks. myös luku 19; Helsingin Sanomat 2019)? Kun sekä vapaa-ajan harrastukset, koti- ja perhe-elämä että ansiotyö ovat kaikki hyvin tärkeitä, kaikkeen halutaan panostaa eikä mistään olla valmiita karsimaan. Tämä voi pitkällä tähtäimellä johtaa uupumiseen.

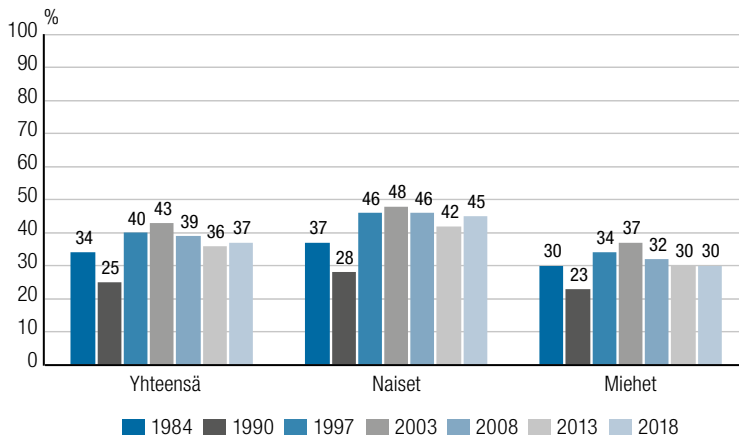
Samantapainen kehityssuunta kuin ansiotyön pitämisessä tärkeänä elämänalueena näkyy niin ikään kysymyksessä, jossa vastaajilta on tiedusteltu, **miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa työtään** (kuvio 3.3). Siinä 1980- ja 1990-lukujen taitteessa tapahtui norkahdus, jonka jälkeen oman työn arvostus lähti selkeään kasvuun, ensin laman myötä, mutta sitten edelleen jatkuen. Vuoden 2003 jälkeen oman työn tärkeäksi kokemisessa oli selkeää vähentymistä, joka jatkui aina vuoteen 2013 saakka. Uusimman työolotutkimuksen mukaan lasku on pysähtynyt, ja kaikista palkansaajista piti omaa työtään tärkeänä nyt 37 prosenttia.

Sukupuolten välinen ero on tässä suhteessa huomattava: naisista 45 prosenttia piti omaa työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä vuonna 2018, miehistä 30 prosenttia. Naisilla oman työn tärkeys lähes kaksinkertaistui vuosien 1990–1997 välisenä aikana, jonka jälkeen se on pysynyt 40 prosentin yläpuolella aina vuoteen 2018 saakka. Miehilläkin osuus kasvoi laman jälkeen, mutta se ei yltänyt yhtä korkealle tasolle kuin naisilla. (Kuvio 3.3.)

Työn tärkeäksi kokeminen kasvaa iän myötä aina 45–54-vuotiaisiin, joista 43 prosenttia koki oman työn tärkeäksi ja merkittäväksi vuonna 2018. Tätä van-

Kuvio 3.3

Pitää työtään erittäin tärkeänä tai merkittävänä sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



hemmissä 55–67-vuotiaiden ikäluokassa osuus oli 39 prosenttia ja nuorimmassa 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä 26 prosenttia.

Oman työn arvostus keskittyy selkeästi korkeasti koulutettuihin ja toimihenkilöasemassa oleviin. Korkea-asteen suorittaneista 44 prosenttia, toisen asteen suorittaneista 32 ja perusasteen suorittaneista 30 prosenttia piti omaa työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä. Toisin kuin ansiotyön arvostuksessa, tässä asiassa sukupuolten välillä ei ollut eroa. Ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä työtään piti tärkeänä 43 prosenttia, työntekijöistä 24 prosenttia.

Ammatteja, joissa vähintään 60 prosenttia piti omaa työtään tärkeänä ja merkittävänä olivat opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon eristysasiantuntijat (kuten lääkärit), terveydenhuollon asiantuntijat sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät. Sen sijaan ammatteja, joissa alle kolmannes piti omaa työtään erittäin merkittävänä ja tärkeänä olivat tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, palvelutyöntekijät, myyjät, konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat sekä prosessityöntekijät. Kunnalla työskentelevistä palkansaajista 57 prosenttia piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä, valtiolla 44 ja yksityisellä sektorilla 30 prosenttia.

Oman työn tärkeänä ja merkittävänä pitäminen on siis selkeästi yhteydessä sosiaali- ja terveysalaan sekä ihmissuhdeammatteihin eikä niinkään koulutukseen tai sosioekonomiseen asemaan, kuten ansiotyön merkityksessä edellä. Oman työn tärkeys ja merkittävyys liittyy keskeisesti siihen, kokeeko työssään tekevänsä jotain tärkeää ja merkityksellistä. Kysymys siis mittaa selkeästi eri asiaa kuin ansiotyön tärkeyttä paikantava kysymys edellä tässä luvussa.

Hieman erilaista työn merkityksellisyyttä mittaa kysymys siitä, **kokeeko oman työn tuloksellisenä tai hyödyllisenä**. Vuonna 2018 palkansaajista 35 prosenttia näki oman työnsä tuloksellisenä ja hyödyllisenä, naisista 36 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia. Kokemus oman työn tuloksellisuudesta oli korkeimmillaan aivan aikasar-

jan alussa, vuonna 1990, jolloin yli puolet palkansaajista piti omaa työtään tuloksellisena (54 %). Siitä eteenpäin trendi oli alaspäin vuoteen 2013 saakka, jonka jälkeen osuus lähti hienoiseen kasvuun. Verrattuna edelliseen kysymykseen oman työn merkitykseen liittyen (kuvio 3.3) työn tuloksellisuutta koskevassa kysymyksessä sukupuolten välinen ero on ollut verrattain pieni koko aikasarjan ajan. (Kuvio 3.4.)

Alemmat toimihenkilöt (37 %) pitivät työtään hieman tuloksellisempina kuin ylemmät toimihenkilöt (33 %) tai työntekijät (35 %). Koulutusastetta tarkasteltaessa näkyy hieman toisenlainen jako: perusasteen suorittaneet (41 %) pitivät työtään tuloksellisempina kuin toisen asteen suorittaneet (35 %) tai korkea-asteen suorittaneet (34 %). Iällä ei sen sijaan ollut merkitsevää vaikutusta työn tuloksellisuuden kokemukseen liittyen.

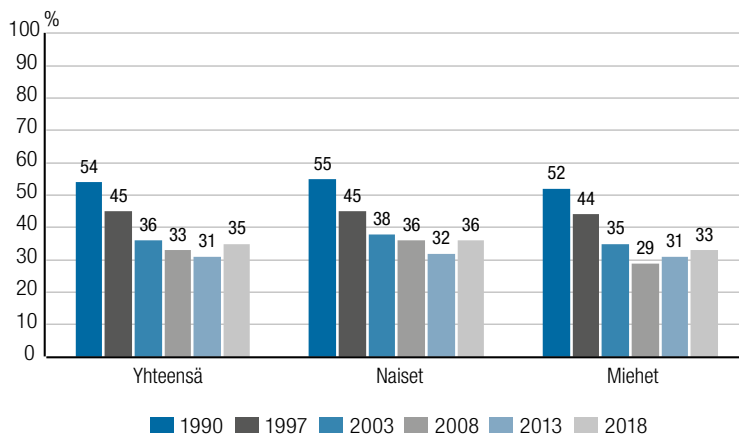
Oma työ koettiin tuloksellisimpina kuntasektorilla (40 %). Eroa yksityiseen sektoriin (34 %) ja valtion (33 %) oli jonkin verran. Yliopistolla (22 %) osuus sen sijaan oli lähes puolet pienempi kuin kunnalla. Tuloksellisimpina ja hyödyllisimpänä oma työ koettiin opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden ammattissa, terveydenhuollon asiantuntijoiden, lainopillisten avustajien sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden, laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijöiden, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden, kuljetustyöntekijöiden sekä siivoojien, kotiapulaisten, avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden työssä.

Niin sanottua **lottokysymystä** on kysytty työolotutkimuksessa jo vuodesta 1984 lähtien. Siinä tutkitaan työkeskeisyyttä ja työhön sitoutumista kysymällä, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä (kuvio 3.5). Vuonna 2018 palkansaajista 14 prosenttia jatkaisi töitä nykyisellä tavalla ja noin joka viides (22 %) lopettavansa työnteon kokonaan. Hieman useampi (29 %) lyhentäisi olennaisesti työaikaansa ja noin joka kolmas (35 %) tekisi vain silloin tällöin työtä. (Kuvio 3.5.)

Vuosien 1984–1990 välillä oli nähtävissä selvä pudotus niiden osuuksissa, jotka jatkaisivat työntekoa nykyisellä tavalla. Kokonaistrendi on ollut senkin jälkeen sel-

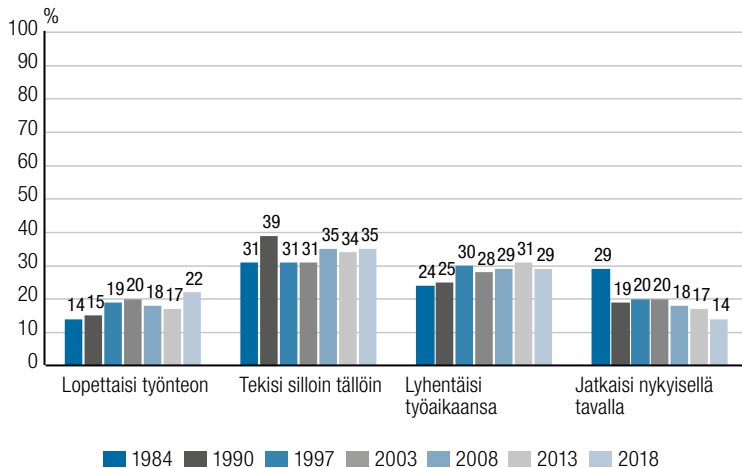
Kuvio 3.4

Pitää omaa työtään tuloksellisena ja hyödyllisenä sukupuolen mukaan Aina, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 3.5

Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi?
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



keästi alaspäin. Vielä vuonna 1984 palkansaajista 29 prosenttia olisi jatkanut työtä nykyisellä tavalla, vuoden 2018 tutkimuksen mukaan enää puolet tästä (14 %). (Kuvio 3.5.) Osuuden väheneminen ei kuitenkaan välttämättä kerro yleisestä työorientaation vähenemisestä. Haastattelijakommenteista kävi ilmi, että moni vastaaja olisi ollut lottovoiton tullen halunnut ryhtyä yrittäjäksi, alkaa tehdä vapaaehtoistyötä, opiskella, vaihtaa alaa tai vaikuttaa yhteiskunnallisesti eikä siis löytänyt vastausvaihtoista itselleen sopivaa. Mielenkiintoista on, että vastaavanlaisia haastattelijakommentteja ei aiemmilla tutkimuskierroksilla ole tullut.

Uusimman 2018 tutkimuksen mukaan miehet olisivat olleet valmiimpia *lopettamaan työn teon kokonaan* (naiset 19 % ja miehet 24 %) kuin naiset, kun vaihtoehto vielä vuonna 1984 oli naisille yleisempi (naiset 16 % ja miehet 13 %). (Taulukko 3.1.)

Työnteon olisivat lopettaneet tilanteen niin salliessa selvästi yleisimmin iäkkäimmät, 55–67-vuotiaat palkansaajat (41 %). Koulutuksen ja aseman mukaan tarkastellen lopetushaluisten osuus oli suurin vain perusasteen koulutuksen suorittaneilla (26 %) ja työntekijöillä (29 %), pienin taas korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla (18 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (15 %).

Kuviossa 3.6 on kuvattu 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 ovat vastaavasti korostaneet palkan merkitystä. Vuoteen 2013 saakka sekä naisilla että miehillä työn sisällön merkitys kasvoi ja palkan merkitys väheni. Uusimman, vuoden 2018 tutkimuksen mukaan palkan merkitys oli miehillä lähtenyt ensimmäistä kertaa kasvuun ja työn sisällön merkitys oli vastaavasti vähentynyt. Naisilla työn sisällön ja palkan merkityksen kokemisessa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta. Vuonna 2018 miehistä palkkaa piti tärkeämpänä 47 prosenttia ja naisista 30 prosenttia. Naisista 69 prosenttia piti sisältöä tärkeämpänä, miehistä noin puolet (53 %). (Kuvio 3.6.)

Taulukko 3.1

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

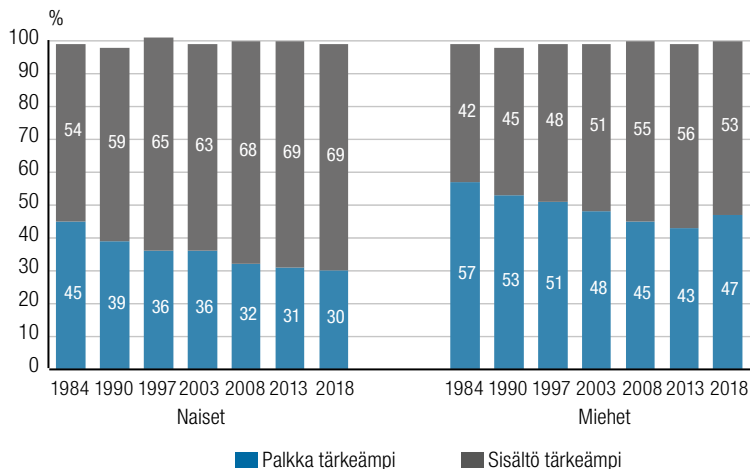
	Yhteensä						
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Lopettaisi työnteon	14	15	19	20	18	17	22
Tekisi silloin tällöin	31	39	31	31	35	34	35
Lyhentäisi työaikaansa	24	25	30	28	29	31	29
Jatkaisi nykyisellä tavalla	29	19	20	20	18	17	14

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

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

Kuvio 3.6

Palkka vai työn sisältö tärkeintä työssä? Sukupuolen mukaan
Ehdottomasti tai jossain määrin tärkeämpi, Työolotutkimukset 1984, 1990,
1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Viime vuosina on paljon puhuttu siitä, kuinka 1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälissä syntyneet nuoret aikuiset (Y-sukupolvi) arvostavat työn sisältöä palkan sijaan. Työssä halutaan toteuttaa ja kehittää itseä sekä tehdä itselle merkityksellisiä asioita (mm. Kultalahti 2015). Kun tarkastellaan työn sisällön merkityksen kehitystä iän ja sukupuolen mukaan, on työn sisällön tärkeys kasvanut hieman nuoril-

la. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaista miehistä 52 ja naisista 71 prosenttia koki työn sisällön ehdottomasti tärkeämmäksi, kun vastaavat osuudet vuonna 2008 olivat 44 ja 63 prosenttia. Ilman syvempää analyysiä ei voida kuitenkaan tehdä johtopäätöksiä siitä, onko kyseessä periodivaikutus eli ajan henkeen liittyvä muutos vai esimerkiksi sukupolven tai elämäntapaan liittyvä muutos (ks. myös Pyöriä & Ojala 2016).

Palkkaan orientoituminen on hyvin selkeästi sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Kun työntekijöistä 22 prosenttia ilmoitti palkan olevan ehdottomasti tärkeämpi, vastaava osuus ylemmillä toimihenkilöillä oli 4 ja alemmilla toimihenkilöistä 7 prosenttia. Niin ikään palkan suuruus vaikuttaa palkan ja sisällön arvostukseen. Ne, joilla oli suurimmat ansiotulot (yli 4 500 €/kk), arvostivat vähiten palkkaa ja korostivat eniten työn sisältöä. Sama ilmiö näkyy molemmilla sukupuolilla.

Myös koulutuksen mukaan tarkasteltaessa erot ovat selviä: korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla palkka oli ehdottomasti tärkein vain 5 prosentille. Perusasteen tutkinnon suorittaneilla vastaava osuus oli 20 prosenttia.

Yleisesti ottaen palkkaan koskeviin kysymyksiin liittyy tiettyä problematiikkaa. Tutkimusten mukaan palkka saattaa olla ihmisille tärkeämpi asia, kuin mitä he itse myöntävät sen olevan. Esimerkiksi Rynes, Gerhart ja Minette (2004) toteavat tutkimuksessaan, että ei ole aina sosiaalisesti suotavaa myöntää, että palkka tai rahapalkkiot ovat itselle tärkeitä. Erityisesti naisille saattaa olla sosiaalisesti suotavampaa sanoa, että palkka ei ole kovin tärkeä.

Kaiken kaikkiaan eri elämänalueiden – ansiotyön, perhe-elämän ja vapa-ajan harrastusten – tärkeäksi kokemisessa on viime vuosikymmeninä tapahtunut merkittäviä muutoksia: tutkimuksessa kysytyt eri elämänalueet ovat yhä vain tärkeämpiä sekä naisille että miehille. Suomalaisen palkansaajien työorientaatiosta ei työolotutkimuksen mukaan ole havaittavissa merkkejä työorientaation vähenemisestä. Eri-tyisesti naisilla ansiotyön arvostuksessa ja oman työn tärkeänä ja merkittävänä pitämisessä on ollut merkittävää kasvua vuodesta 2008 lähtien. Tulokset kielivät naisten yhä kasvaneesta työorientaatiosta ja työhön sitoutumisesta. Muutosta saattavat selittää niin naisten koulutuksessa kuin ammattirakenteessa tapahtuneet muutokset kuin ansiotyön arvostuksen kulttuurinen muutos.

4 Työmarkkina-asema

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

Palkansaajien työkokemusvuodet

Palkansaajien työkokemus vuosissa mitattuna on kasvanut tasaisesti vuodesta 1984 lähtien (kuvio 4.1). Ilmiö liittyy pitkälti palkansaajakunnan ikääntymiseen ylipäänsä, mutta 1990-luvusta eteenpäin myös ikääntyvien työllisyysasteiden kasvuun (ks. tarkemmin luku 2). Kaiken kaikkiaan palkansaajien keskimääräiset työkokemusvuodet ovat lisääntyneet 34 vuodessa peräti 5,2 vuodella.

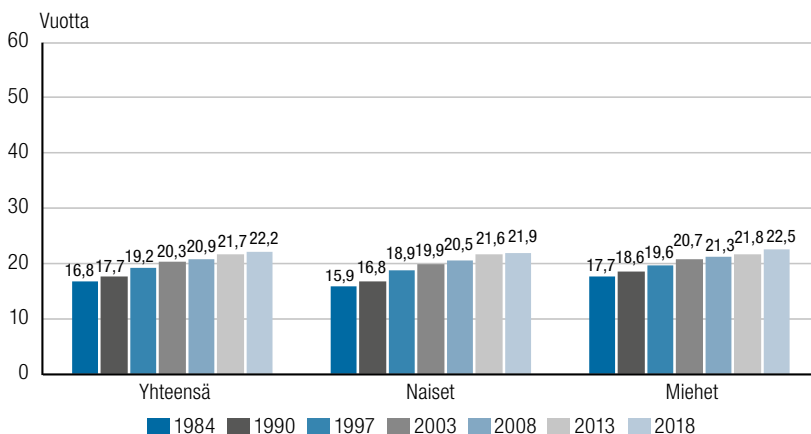
Tänä aikana naisten työkokemus on lisääntynyt enemmän kuin miesten. Vuosien 1984 ja 2018 välillä naisten ansiotyövuosien keskiarvo oli kasvanut kuudella vuodella, kun samana ajanjaksona miesten ansiotyövuosien keskiarvo oli kasvanut 4,8 vuodella. Tämä selittyy naisten aikaisempaa vahvemmalla työelämäsidoksella. Naisilla on siis ollut aikaisempaa vähemmän pitkiä poissaoloja työelämästä perheen takia. Naisten ja miesten työurien pituuden keskiarvojen ero olikin enää 0,6 vuotta vuonna 2018, kun se vuonna 1984 oli vielä 1,8 vuotta. Koko palkansaajakunnassa työkokemusvuosien keskiarvo vuonna 2018 oli 22,2 vuotta (ks. myös Kuivalainen, Järnefelt, Kuitto & Ritola 2019 toteutuneiden työurien pituudesta).

Viime vuosina on usein esitetty, että nykytyöelämän yksi olennainen piirre on se, että ihmiset vaihtavat ammattia yhä useammin työuransa aikana ja mahdollises-

Kuvio 4.1

Ansiotyövuodet sukupuolen mukaan

Ansiotyövuosien keskiarvo, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



ti myös kouluttautuvat uuteen ammattiin useampaan eri otteeseen. Työura ei enää kulkisikaan suoraviivaisesti samaa rataa nuoruudesta eläkeikään samassa ammatissa ja saman työnantajan palveluksessa, vaan työuraa värittäsivät pikemminkin katkokset, uudet alut ja ammatinvaihdot.

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

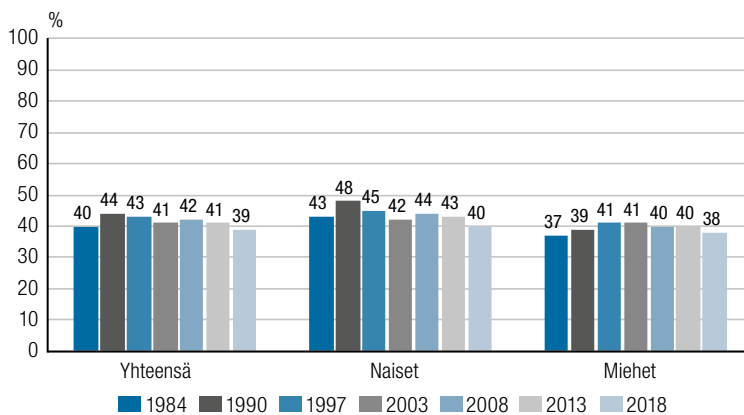
Kuten kuviosta 4.2 näkyy, **aina lähes samanlaisessa ammatissa työskentelevien** osuus on päinvastaisista oletuksista huolimatta pysytellyt jotakuinkin samalla tasolla reilun kolmen vuosikymmenen ajan. Aina lähes samanlaisessa ammatissa työskennelleiden osuudet olivat sekä vuonna 1984 että 2018 miltei samat (40 % vs. 39 %). Joitain muutoksia vuosien saatossa on toki tapahtunut. Vähäisintä ammatin vaihtoa näyttää olleen vuoden 1990 työolotutkimuksessa, jolloin kaikista palkansaajista 44 prosenttia kertoi olleensa aina lähes samanlaisessa ammatissa.

Aina lähes samanlaisessa ammatissa työskennelleiden miesten osuus on pysynyt varsin tasaisena tutkimusvuosien saatossa (37–41%). Naisilla sen sijaan on nähtävillä laskeva trendi. Vuonna 1990 naispalkansaajista peräti 48 prosenttia oli ollut aina lähes samanlaisessa ammatissa osuuden ollessa aikasarjan korkein. Vuonna 2018 oli vastaava osuus laskenut 40 prosenttiin. Tämä osuus on naisilla aikasarjan matalin. Tässä yhteydessä tulee toki huomata, että jos tuloksia tarkastellaan aivan aikasarjan alusta, vuodesta 1984, muutos ei ole niin suuri (43 % vuonna 1984).

Tulosten valossa näyttää siis siltä, että sukupuolten väliset erot ammatinvaihdon tavanomaisuudessa ovat vuosikymmenten saatossa lähentyneet toisiaan, kun samanlaisessa ammatissa aina toimineiden naisten osuus on laskenut. Kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia, tulokset eivät kuitenkaan tue väitteitä ammatinvaihdon

Kuvio 4.2

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



voimakkaasta tavanomaistumisesta. Tuloksia tulkittaessa kannattaa kiinnittää huomiota nimenomaan kysymystapaan. Kysymys on tarkoituksella varsin karkean tason mittari kuvaamaan ammattivaihdon yleisyyttä. Voi siis olla, että henkilön ammattinimike on työvuosien aikana vaihtunut useampaankin kertaan – esimerkiksi sairaanhoitajasta on tullut osastonhoitaja – mutta vastaajan mielestä kyse on silti lähes samanlaisesta ammatista kautta työuran.

Ylemmät toimihenkilöt (43 %) olivat pysyneet samassa ammatissa lähes koko työuransa ajan yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt (36 %) tai työntekijät (39 %). Tämä on varsin ymmärrettävää, sillä ylemmät toimihenkilöt ovat panostaneet pitkään koulutukseen ammattitaitoa hankkiakseen, joten heillä lienee muita harvemmin enää halua ja mahdollisuuksia laittaa aikaa uuden ammatin hankkimiseen.

Ammateittain tarkasteltuna huomataan, että yhtäältä terveydenhuollon erityisasiantuntijat (53 %), terveydenhuollon asiantuntijat (49 %), tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (48 %), opettajat (46 %) sekä käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot ja painoalan työntekijät ja sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät (46 %) olivat muita ryhmiä useammin pysyneet lähes samassa ammatissa koko työuransa ajan. Sektoreittain ei tältä osin juurikaan ollut eroa – niin yliopistoissa, valtiolla kuin kunnissa yli 40 prosenttia palkansaajista oli ollut koko työuransa lähes samanlaisessa ammatissa. Yksityisellä sektorilla (38 %) ammattia oli vaihdettu hie- man useammin kuin muilla sektoreilla.

Työpaikan vaihto

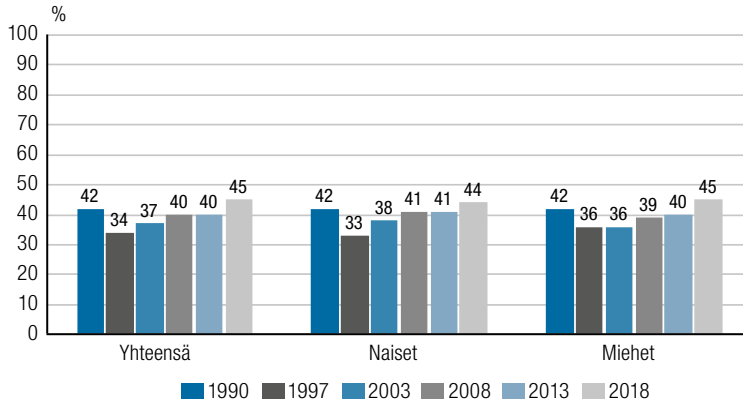
Liikkuvuutta työmarkkinoilla on mitattu työolotutkimuksessa kysymällä, onko haastateltava **vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana**. Vastaukset heijastelevat kunkin tutkimusajankohdan taloustilannetta siten, että pääsääntöisesti hyvän työllisyystilanteen vallitessa ihmiset ovat vaihtaneet työpaikkaa useammin kuin heikon työllisyystilanteen aikana (kuvio 4.3). Selvimmin tämä näkyy vuosien 1990 ja 1997 tuloksissa. Vuonna 1990 hyvää taloustilannetta oli jatkunut jo pidemmän aikaa, niinpä työpaikan vaihtajiakin oli ollut enemmän (42 %). Osuus laski selvästi vuoden 1997 työolotutkimuksessa. Tuolloin toivuttiin syvästä lamasta ja ennätystyöttömyyden ajanjaksosta. Vuoden 1997 tutkimuksessa vain noin kolmannes (34 %) vastaajista ilmoitti vaihtaneensa työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana.

Vuoden 1997 jälkeen työpaikkaa vaihtaneiden osuus kasvoi tasaisesti molemmilla sukupuolilla. Uusimman työolotutkimuksen mukaan työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana vaihtaneita oli enemmän kuin koskaan aikaisemmin (45 %). Tämä päti niin miehiin (44 %) kuin naisiin (45 %).

Ikä on yhteydessä työpaikan vaihtoon siten, että nuorimmat palkansaajat olivat vaihtaneet työpaikkaa yleisemmin kuin vanhemmat palkansaajat. Siinä missä 15–24-vuotiaista peräti 79 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana ja 25–35-vuotiaistakin 68 prosenttia, olivat vastaavat osuudet 35–44-vuotiailla enää 42 prosenttia ja 45–55-vuotiailla 30 prosenttia. Kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä, 55–67-vuotiaissa, osuus oli enää 20 prosenttia – mitä sinänsä voi pitää jopa yllättävän korkeana.

Kuvio 4.3

Työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana vaihtaneet sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Alemmat toimihenkilöt (46 %) olivat vaihtaneet työpaikkaa hieman useammin kuin työntekijät (44 %) tai ylemmät toimihenkilöt (44 %), mutta ero ei ollut kovin suuri. Sen sijaan sektoreittain oli selviä eroja. Yksityisellä sektorilla työskentelevät (48 %) palkansaajat olivat vaihtaneet työpaikkaa selvästi yleisemmin kuin muilla sektoreilla työskentelevät (yliopistot 29 %, valtio 32 % ja kunta-ala 40 %).

Erityisen yleisesti työpaikkaa olivat vaihtaneet asiakaspalvelutyöntekijät (58 %), rakennustyöntekijät (54 %), myyjät (52 %) sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, joista yli puolet oli tehnyt näin. Myös siivoojista, avustavista keittiö- ja ruokatyöntekijöistä, terveydenhuollon erityisasiantuntijoista, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoista, lainopillisista, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoista sekä saman alan asiantuntijoista työpaikkaa oli vaihtanut miltei puolet.

Työpaikan vaihtaminen oli harvinaisinta prosessityöntekijöille, johtajille sekä opettajille ja muille opetusalan erityisasiantuntijoille.

Määräaikaisena työskentelevät palkansaajat olivat ymmärrettävästi vaihtaneet työtä useammin kuin vakituudessa työsuhteessa olevat. Määräaikaisista palkansaajista peräti 81 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana, kun vastaava osuus vakituudessa työssä olevilla oli 39 prosenttia.

Jos tarkastellaan sitä, missä ammateissa **vakituudessa työsuhteessa** olevat olivat vaihtaneet työpaikkaa, oli lista pitkälti sama kuin edellä esitetty lista työpaikkaa kaikkein useiten vaihtaneista kaikista palkansaajista. Poikkeuksen tekevät terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat ja saman alan asiantuntijat, jotka eivät vakituudessa työssä ollessaan enää vaihtaneet niin usein uuteen työhön.

Kun puhutaan työpaikan vaihtamisesta, on syytä ottaa huomioon, onko työpaikkaa vaihdettu siksi, että henkilö oli uutta työtä vailla työttömyyden takia vai siksi, että uusi työ tarjosi jotain vanhaa parempaa. Kaikista vuoden 2018 tutkimuksen työpaikkaa vaihtaneista 43 prosenttia oli ollut työttömänä tai lomautettuna joko

kerran tai useammin viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Tämä on verrattain iso osuus, vaikkakin suurin osa työpaikkaa vaihtaneista oli siis tehnyt näin ilman, että taustalla oli ollut työttömyyttä tai lomautusjaksoja.

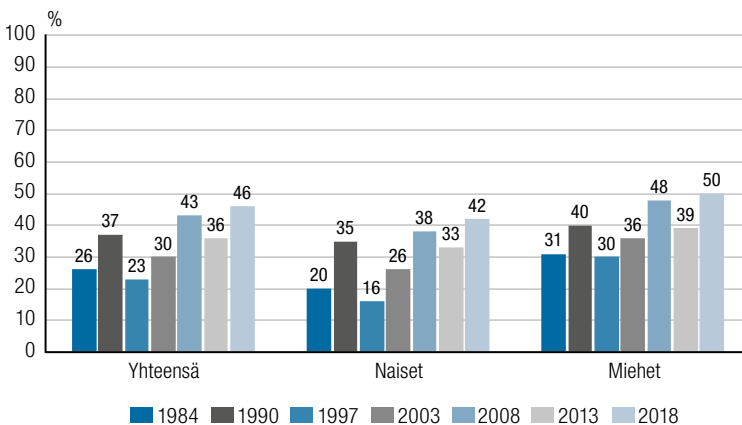
Vastaavasti niistä, joilla ei ollut viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana lainkaan takanaan työttömyys- tai lomautusjaksoja, noin kolmannes (34 %) oli vaihtanut työpaikkaa saman ajanjakson aikana. Työpaikan vaihto ilman työttömyys- tai lomautuskokemuksia mitannee tietyllä tapaa työmarkkinoiden työvoiman kysyntää ja millä tavoin halu ja mahdollisuus vaihtaa uuteen työhön kohtaavat. Niiden osuus, jotka ovat vaihtaneet työtä ilman, että taustalla olisi työttömyys- tai lomautuskokemuksia, on vaihdellut vuosien saatossa. Vuonna 1990 hyvän työllisyysajanjakson jälkeen osuus oli 35 prosenttia, mutta vuonna 1997 suurtyöttömyysvuosien jälkeen osuus oli pudonnut 18 prosenttiin. Tämän jälkeen osuus on noussut trendinomaisesti (27 % vuonna 2003, 31 % vuonna 2008, 33 % vuonna 2013).

Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen ovat vastaajien mielestä selvästi parantuneet vuodesta 2013. Kertaakaan aikaisemmin näin moni palkansaajista ei ole kertonut pitävänsä mahdollisuuksiaan uuden työn saamiseen hyvinä (kuvio 4.4). Miehistä puolet ja naisistakin 42 prosenttia piti mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla hyvinä.

Vastaajien käsitys omista mahdollisuuksistaan saada uusi työ heijastelee selvästi suhdanteita. Hyvän työllisyystilanteen vallitessa vuosina 1990, 2008 ja 2018 osuudet ovat kivunneet korkeammalle kuin heikomman työllisyystilanteen vallitessa. Eriytyisen harva piti työnsaantimahdollisuuksiaan hyvinä vuonna 1997 eli laman jälkimainingeissa. Vuoden 1997 lukuihin heijastui hyvin myös se, kuinka naisten työllisyys parani laman jälkeen viiveellä, kun miesten työllisyystilanne oli jo kohentunut. Vuonna 1997 naisista vain 16 prosenttia piti mahdollisuuksiaan uuden työn saamiseen hyvinä, kun miehillä osuus oli miltei kaksi kertaa suurempi (30 %).

Kuvio 4.4

Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen sukupuolen mukaan
Pitää mahdollisuuksiaan hyvinä, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



4 Työmarkkina-asema

Ylemmät toimihenkilöt (51 %) ja yksityisen sektorin palkansaajat (48 %) pitivät mahdollisuuksiaan uuden työn saamiseen parhaimpina (valtio 38 %, kunta 42 %). Työntekijöistä 41 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 46 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä.

Mahdollisuudet uuden työn hankkimiseen on työmarkkina-asemaa kuvaava mittari, jossa iällä on erityisen paljon merkitystä. Taulukosta 4.1 nähdään, että -35–25-vuotiaat kokivat mahdollisuutensa muita ikäryhmiä paremmiksi niin naisten kuin miesten parissa. Iäkkäimmät 55–64-vuotiaat näkivät mahdollisuutensa uuden työn saamiseen kaikkein heikoimmiksi. Tältä osin on kuitenkin ilahduttavaa huomata, että vuoteen 2013 verrattuna aikaisempaa useampi tämänkin ikäisistä koki mahdollisuutensa työmarkkinoilla hyväksi.

Miesten osalta ikä vaikutti koettuihin työnsaamismahdollisuuksiin aikaisemmassa ikävaiheessa kuin naisilla. Miesten kohdalla osuudet laskivat selvästi jo liikuttaessa ikäryhmästä 25–35-vuotiaat (70 %) pykälää vanhempiin 35–44-vuotiaisiin (54 %). Naisilla vastaava huomattava lasku mahdollisuutensa hyväksi kokevien osuudessa osuu ikävuosien 35–44-vuotiaat (52 %) ja 45–55-vuotiaat (31 %) välille. Kaiken kaikkiaan suhdannevaihtelut näyttivät vaikuttavan sekä miehillä että naisilla voimakkaimmin 15–24-vuotiaiden ja 35–45-vuotiaiden koettuihin mahdollisuuksiin saada uutta työtä. (Taulukko 4.1.)

Vuonna 2018 vakituudessa työsuhhteessa olevista palkansaajista 10 prosenttia kertoi olevansa **koeajalla**. Heistä 56 prosentilla koeaika oli sovittu puolen vuoden mit-

Taulukko 4.1

Hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen iän ja sukupuolen mukaan, %
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

	Yhteensä					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Yhteensä	37	23	31	43	36	46
15–24-vuotiaat	53	36	47	62	50	64
25–34-vuotiaat	50	41	48	61	55	66
35–44-vuotiaat	37	22	37	51	44	53
45–54-vuotiaat	19	10	19	28	24	38
55–64-vuotiaat	8	4	11	17	10	14
	Naiset					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Yhteensä	35	16	26	38	33	42
15–24-vuotiaat	52	31	48	57	52	59
25–34-vuotiaat	48	32	46	58	52	62
35–44-vuotiaat	32	14	30	45	41	52
45–54-vuotiaat	18	7	15	25	23	31
55–64-vuotiaat	9	3	7	14	9	13
	Miehet					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Yhteensä	40	30	36	48	39	50
15–24-vuotiaat	54	41	46	67	49	69
25–34-vuotiaat	52	50	50	64	57	70
35–44-vuotiaat	41	30	45	56	47	54
45–54-vuotiaat	20	14	23	32	26	44
55–64-vuotiaat	7	5	15	20	12	16

taiseksi ja 35 prosentilla se oli sovittu neljän kuukauden mittaiseksi. Muilla koeajan pituus oli sovittu tätäkin lyhyemmäksi. Kaikkein nuorimmasta ikäluokasta löytyi eniten koeajalla olevia (16 %), mutta tilanne ei ollut aivan harvinainen muissakaan ikäryhmissä (6–10 %). Koeaikaa kysyttiin ensimmäistä kertaa vuonna 2018, joten vertailukohtaa aiempaan ei ole.

Työttömyysjaksot ja kombityö

Vuonna 2018 **työttömyys- tai lomautusjaksoja viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana** oli ollut 16 prosentilla palkansaajista yksi ja 10 prosentilla useampi. Valtaosalle (74 %) palkansaajista työttömyys ei siis ollut osunut omalle kohdalle edeltävien viiden vuoden aikana. Palkansaajien työttömyyskokemukset heijastelevat kunkin ajan yleistä työllisyystilannetta. Kuviossa 4.5 on esitetty aikasarja siitä, kuinka moni palkansaajista ilmoitti, ettei ollut kokenut työttömyyttä viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana kertaakaan.

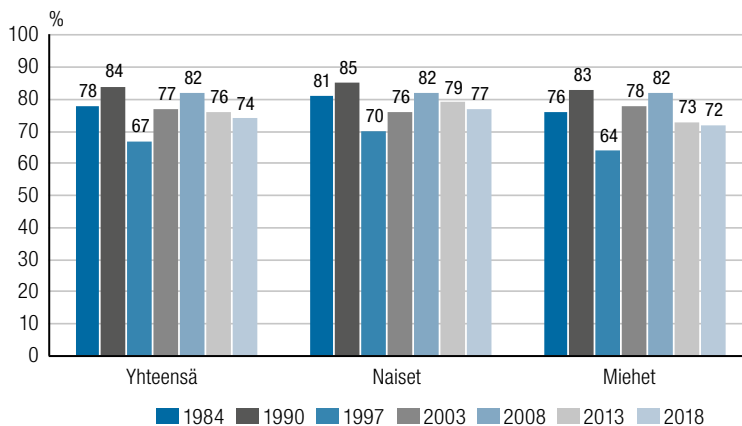
Kuten kuviosta nähdään, työttömyysjaksot olivat kaikkein harvinaisimpia vuonna 1990, kun takana oli pitkä hyvä työllisyystilanne. Työttömyydeltä säästyneiden osuus romahti, kun tullaan vuoteen 1997, jolloin takana oli syvä lama. Tämän jälkeen työttömyydeltä säästyneiden osuudet nousivat vuoteen 2008 saakka, minkä jälkeen työttömyyskokemukset yleistyivät ja työttömyydeltä kokonaan välttyneiden osuus vastaavasti pieneni.

Työttömänä tai lomautettuina olleista noin viidenneksellä (22 %) työn puutteen ajanjakso tai -jaksot yhteenlaskettuna oli kestänyt vain kuukauden, 12 prosentilla kaksi kuukautta ja 11 prosentilla kolme kuukautta. Lähes puolet (45 %) oli siis joko työllistynyt uudelleen tai lomautusjakso oli päätynyt alle kolmessa kuukaudessa. Enemmistölle (55 %) työttömyys- tai lomautusjakso tai jaksot yhteenlaskettuna

Kuvio 4.5

Ei työttömyys- tai lomautusjaksoja viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana sukupuolen mukaan

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



oli kuitenkin kestänyt tätä pidempään. Sukupuolten välillä ei ollut eroa sen suhteen kuinka iso osa oli palannut töihin kolmen kuukauden katkon jälkeen (45 %).

Työ yrittäjänä

Yhtenä työelämässä yleistyvänä ilmiönä on nähty se, että sama henkilö voi tehdä työtä vaihtelevasti eri ammattiasemissa, toisin sanoen vuoroin palkansaajana, yrittäjänä tai yrittäjäperheenjäsenenä. Yrittäjyyttäkin on monenlaista. On maatalousyrittäjyyttä, työnantajayrittäjyyttä, yksinyrittäjyyttä ja freelancerina toimimista. Yksi, joskin vähäinen, työnteen muoto on apurahalla työskentely – eräänlaista yrittäjyyttä sekä (ks. tarkemmin Pärnänen & Sutela 2014, Sutela & Pärnänen 2018).

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin ensi kertaa sitä, onko vastaa- ja työskennellyt viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana nykyisen palkkatyönsä lisäksi välillä myös yrittäjänä, freelancerina tai apurahansaajana. Yllättävän moni, 9 prosenttia, ilmoitti tehneensä näin. Miehistä (10 %) näin oli toiminut hieman useampi kuin naisista (8 %). Yrittäjänä työskentely oli ollut tyypillisempää ylemmille toimihenkilöille (14 %) kuin työntekijöille (8 %) tai alemmille toimihenkilöille (7 %).

Suurimmalle osalle (87 %) niistä, jotka olivat palkansaajatyön lisäksi tehneet yrittäjätyötä, palkkatyö oli ollut selvästi päätyö ja yrittäjätyö sivutyötä. Noin 12 prosenttia katsoi kuitenkin yhdistelevänsä vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelance-työtä ja/ tai apurahatyötä eikä siten osannut nimetä mitään näistä selkeästi päätyökseen. Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna tämä niin sanottua *kombityötä* tekevien osuus oli noin prosentin verran. Samaan tulokseen tultiin työvoimatutkimuksen yhteydessä toteutetussa Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa, jossa kombityön tekemistä kysyttiin sekä yrittäjiltä että palkansaajilta (Sutela & Pärnänen 2018).

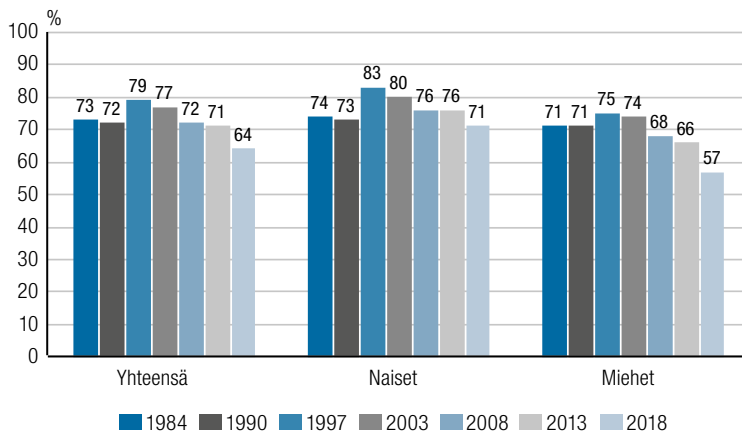
Ammattiliittoon kuuluminen

Ammattiliittoon kuulumista on työolotutkimuksessa mitattu vuodesta 1984 alkaen. Liittoon kuuluminen on vähentynyt varsin tasaisesti vuoden 1997 jälkeen. Vuosien 2013 ja 2018 välillä ammattiliittoon kuuluvien osuus laski kuitenkin aikaisempaa jyrkemmin, peräti 7 prosenttiyksikköä (71 % vuonna 2013, 64 % vuonna 2018). Miehillä liittoon kuuluminen vähentyi hieman enemmän kuin naisilla. (Kuvio 4.6.) Naisten järjestäytymisaste on ollut koko tutkimussarjan ajan korkeampi kuin miehillä, mutta nyt ero on kasvanut entisestään. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan ammattiliittoon kuului 57 prosenttia miespalkansaajista ja vastavasti 71 prosenttia naispalkansaajista.

Järjestäytymisaste kasvaa iän myötä siten, että ammattiliittoon kuuluminen on vähäisintä kaikkien nuorimmassa ikäryhmässä ja suurinta vanhimmassa. Tämä ilmiö on ollut pysyvä; ammattiliittoon liitytään työuran vakiintumisvaiheessa, mikä selittää nuorten alhaisempaa järjestäytymisastetta. Kun järjestäytymisastetta verrataan ikäryhmittäin kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen, huomataan, että järjestäytymisaste on laskenut kaikissa ikäryhmissä. Esimerkiksi 35–44-vuo-

Kuvio 4.6

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



tiaista 71 prosenttia kuului ammattiliittoon vielä vuonna 2008, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli enää 64 prosenttia.

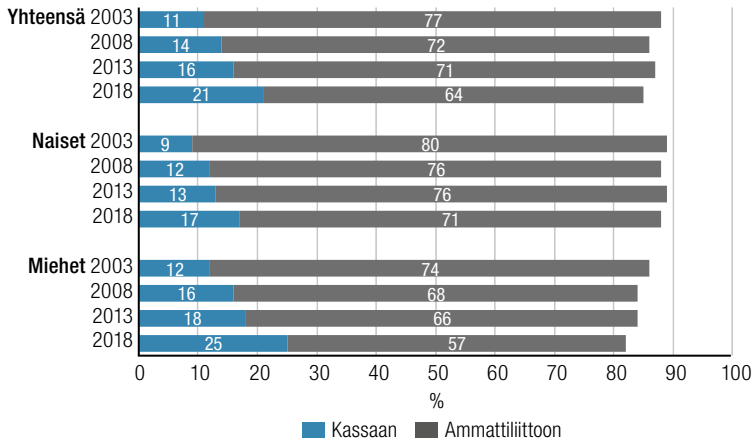
Järjestäytyminen oli yleisempää julkisella sektorilla eli kunnissa (83 %) ja valtiolla (78 %) kuin yksityisellä sektorilla (56 %). Alemmat (66 %) ja ylemmät (65 %) toimihenkilöt kuuluivat jonkin verran työntekijöitä (60 %) useammin liittoon. Työsuhteen tyyppi vaikutti niin ikään järjestäytymiseen. Niistä, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, liittoon kuului 64 prosenttia kun määräaikaisilla vastaava osuus oli 61 prosenttia. Työsuhteen tyyppi näytti vaikuttavan erityisesti miesten järjestäytymisasteeseen, sillä määräaikaisista miehistä vain 50 prosenttia, mutta vakinaisessa työsuhteessa olevista miehistä 58 prosenttia kuului ammattiliittoon. Naisilla vastaava työsuhdetyypin mukainen ero ei ollut yhtä selvä (määräaikaiset naiset 69 %, vakituiset 71 %).

Ammattiliittoon kuulumisen vaihtoehtona on enenevässä määrin liitytty vain työttömyyskassaan. Tätä asiaa on työolotutkimuksissa tutkittu vuodesta 2003 lähtien. Kuviossa 4.7 nähdään, että samalla kun ammattiliittoon kuulumisen on vähentynyt, on pelkkään työttömyyskassaan kuulumisen lisääntynyt. Vuonna 2018 jo reilu viidennes (21 %) palkansaajista kuului vain työttömyyskassaan. Miehillä kasvu on ollut tässä suhteessa reippaampaa kuin naisilla.

Miksi ammattiliittoon ei sitten kuuluta? Tätä asiaa kysyttiin niiltä työolotutkimukseen vastanneilta, jotka eivät kuuluneet ammattiliittoon. Kysymyksessä pysyivät valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Kaikkein yleisimmin valituksi vaihtoehtoksi osoittautui se, että vastaajan oli *vaikea sanoa varsinaista syytä siihen, miksi ei kuulu liittoon* (42 %). Verrattain moni valitsi myös vaihtoehdon *en koe, että ammattiliitto ajaisi minun etujani* (32 %) tai koki *liittoon kuulumisen liian kalliiksi* (28 %). Jonkin verran harvemmin koettiin, että *ammattiliitto ei edustanut vastaajan arvoja* (16 %) tai että *vastaaja ei tiennyt mikä liitto olisi hänelle se oikea* (15 %).

Kuvio 4.7

Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuulumisen sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018

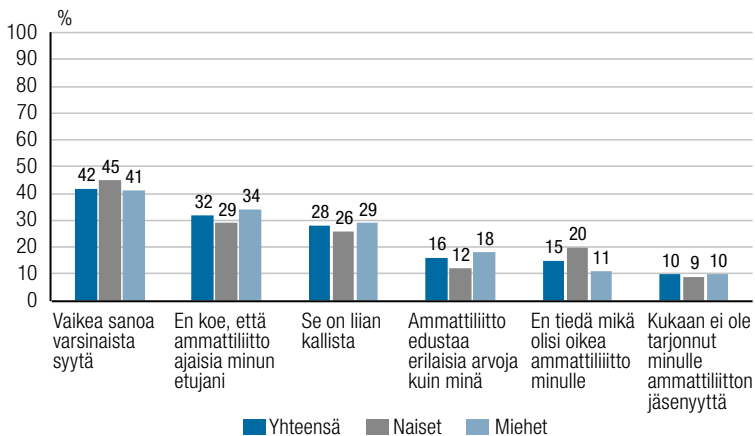


Harvimminkin valittu syy oli se, että *kukaan ei ollut tarjonnut ammattiliiton jäsenyyttä* (10 %) (kuvio 4.8).

Sukupuolten välinen ero näkyy erityisesti siinä, että miehet painottivat syinä naisia useammin sitä, etteivät he kokeneet liiton ajavan heidän etujaan, sitä, että liitto edusti eri arvoja kuin he itse ja että liittoon kuuluminen oli liian kallista. Naiset taas vastasivat useammin kuin miehet, etteivät he osanneet nimenä varsinaista syytä tai etteivät he tieneet, mikä liitto olisi ollut heille se oikea.

Kuvio 4.8

Syyt miksi ei kuulu ammattiliittoon sukupuolen mukaan Palkansaajat, jotka eivät kuulu ammattiliittoon, Työolotutkimus 2018



Hyvä työllisyystilanne heijastuu tuloksiin

Tässä luvussa on käsitelty palkansaajien työmarkkina-asemaa kuvaavia tuloksia. Kuten monista edellä esitetyistä luvuista nähdään, talouden suhdanteet ja yleinen työllisyystilanne heijastuvat vastauksiin. Hyvän työllisyystilanteen aikana työpaikan vaihtomahdollisuuksia tulee lisää, luottamus uuden työn saamiseen on vahvempi ja työttömyys- ja lomautusjaksoja on harvemmalla. Koska hyvä työllisyystilanne on jatkunut jo jonkin aikaa, vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset osoittavat, että aikaisempaa suurempi osa palkansaajista oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana (45 %), aikaisempaa harvemmalla oli takanaan työttömyys- tai lomautusjaksoja ja aikaisempaa useampi uskoi mahdollisuutensa hyväksi saada uusi työpaikka (46 %). Näiden mittareiden valossa hyvin monen palkansaajan työmarkkina-asema näyttää vakaalta ja työllisyysnäkömät valoisimmalta kuin koskaan aikaisemmin työolotutkimuksen historiassa.

Tietynlaisesta vakaudesta kertonee sekin, että kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia, ammattia työuransa aikana vaihtaneiden osuus on pysytellyt miltei samantasoisena vuosikymmenestä toiseen. Naispalkansaajilla on nähtävissä ammatinvaihdon jonkin asteista tavanomaistumista – erityisesti jos vertailukohtana ovat vuoden 1990 tulokset – mutta kaiken kaikkiaan tulokset eivät tue näkemystä siitä, että ihmiset vaihtaisivat ammattiaan selvästi aikaisempaa useammin. Useat eri ammatit työuran varrella eivät näytä olevan digiajan työelämää kuvaava piirre. Toki variaatiota ansioiden hankkimiseen löytyy; noin joka kymmenes palkansaaja oli tehnyt työtä edellisen vuoden aikana myös yrittäjänä ja prosenttien verran löytyi niin sanottuja kombityön tekijöitä vuonna 2018.

Niin ikään tulokset kertovat, että palkansaajien työurat ovat pidentyneet ja samalla naisten ja miesten välinen ero on tässä suhteessa kaventunut. Sukupuolten välinen ero työurien pituudessa oli enää 0,6 vuotta vuonna 2018. Tämä tieto täydentää kuvaa naisten ja miesten hyvin samankaltaisesta työhön osallistumisesta Suomessa.

Työllisyystilannetta kuvaavien lukujen ohella järjestäytymisaste on tärkeä työmarkkinoita kuvaava mittari. Työolotutkimuksen 2018 tulokset kertovat, että ammattiliittoon kuuluminen jatkaa laskuaan ja pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen lisää suosiotaan. Suurin osa liittoon kuulumattomista ei osannut sanoa mitään erityistä syytä kuulumattomuuteen, mutta varsin moni koki myös, ettei liitto aja heidän etujaan tai että liittoon kuuluminen oli liian kallista.

5 Erityyppiset työsuhteet

Työnteon monimuotoistuminen ja pätkätyön eri muodot ovat vakiintuneet työelämää koskevan keskustelun kestoaiheeksi (mm. Pyöriä 2017, Suoranta & Leinikki 2018, Siltala 2004, Julkunen 2008). Ehkä juuri siksi monelle tulee yllätyksenä se, kuinka samankaltaisena työmarkkinoiden rakenne on pysynyt tilastojen mukaan 2000-luvulla. Kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassaolevat palkkatyösuhteet ovat pitäneet pintansa: noin kaksi kolmesta 15–64-vuotiaasta työllisestä teki työtä tällaisissa työsuhteissa niin vuonna 2000 (65,4 %) kuin vuonna 2018 (64,9 %). Toisin sanoen kokoaikatyötä vakinaisessa työsuhteessa tekevien suhteellinen osuus kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä on pienentynyt vain puolisen prosenttiyksikköä vajaassa kahdessa vuosikymmenessä. Ikäryhmässä 15–74-vuotiaat kokoaikaisessa palkkatyössä olevien osuus on tosin laskenut vastaavana aikana 65 prosentista 63,3 prosenttiin eli 1,7 prosenttiyksikköä. Tämä heijastaa itsensäyöllistyä eli yksin yrittäjänä tai yrittäjämäisesti työskentelyn yleistymistä yli 65-vuotiaiden, monasti jo palkkatyöstä eläkkeelle jääneiden ikääntyneiden keskuudessa (ks. Sutela & Pärnänen 2018).

Toisaalta voi tietysti kysyä, merkitseekö kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työsuhte tänä päivänä samantapaista vakautta kuin pari vuosikymmentä aiemmin. Vuoden 2018 työvoimatutkimus esimerkiksi näyttää, että parilla prosentilla kokoaikatyötä vakinaisessa työsuhteessa tekevällä oli *nollatuntisopimus*, missä tuntien vähimmäismäärää ei ollut määritelty ja/tai hän oli *vuokratyöntekijä*. (Ks. myös Pärnänen 2019). On hyvinkin oletettavaa, että pari, kolme vuosikymmentä sitten toistaiseksi voimassaoleviin kokoaikaisiin työsuhteisiin ei tällaisia erityisjärjestelyjä juurikaan sisältynyt.

Selkeät muutokset työllisten työnteon muodoissa 2000-luvulla liittyvät erityisesti osa-aikatyön kasvuun, maatalousyrittäjien vähenemiseen sekä erityyppisten yksinyrittäjien, freelancereiden ja ammatinharjoittajien eli *itsensäyöllistäjien* lukumäärän ja osuuden kasvuun. Yksin yrittäjänä tai yrittäjämäisesti muulla kuin maa- ja metsätalouden toimialalla työskentelevien itsensäyöllistäjien osuus on noussut 2000-luvulla reilusta 5 prosentista reiluun 7 prosenttiin 15–64-vuotiaista työllisistä. Ryhmä on edelleen siis varsin pieni, mutta sen kasvua voi pitää trendinomaisena. (Sutela & Pärnänen 2018.)

Itsensäyöllistäjien työoloja ja asemaa työmarkkinoilla kartoitettiin ensimmäistä kertaa Tilastokeskuksen Itsensäyöllistäjät 2013 -tutkimuksessa (Pärnänen & Sutela 2014). Vuonna 2017 toteutettiin kaikki yrittäjät – niin työnantajayrittäjiä, maatalousyrittäjiä kuin itsensäyöllistäjiä – kattava Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimus (Sutela & Pärnänen 2018).

Keskustelu työnteon monimuotoistumisesta kietoutuu yhä enemmän työn tekemiseen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa. Kun uusi kansainvälinen ammattiasemaluokitus vuodelta 2018 otetaan aikanaan käyttöön, mahdollisuudet tällä harmaalla alueella tehdyn työn tilastointiin paranevat (Sutela 2018, ILO 2018). Keskustelua on viime vuosina käyty myös yhä enemmän niin sanotusta *kombityöstä*, yrittäjä- ja palkansaajatyön samanaikaisesta tai vaihtelevasti yhdistelystä (ks. luku 4, myös Sutela & Pärnänen 2018, Pärnänen & Sutela 2014).

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

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä voi tutkia työolotutkimuksen aineistolla vain rajatusti, sillä työolotutkimuksen otokseen on poimittu vuodesta 1997 alkaen vain tietyn minimituntimäärän säännöllisesti viikossa työskenteleviä palkansaajia. Vuosina 1997 ja 2003 tuo vähimmäistuntimäärä oli 5 tuntia, vuodesta 2008 alkaen 10 tuntia. Näin on tehty käytännön syistä, koska hyvin vähäistä tai satunnaista työtä tekeville henkilöille on todettu olevan turhauttavaa ja vaikeaa vastata moniin työolotutkimuksen kysymyksiin.

Työolotutkimuksen aineisto ei toisin sanoen sisällä niitä osa-aikatyötä tekeviä palkansaajia, joiden viikkotyöaika jää hyvin lyhyeksi. Työvoimatutkimuksen mukaan alle 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia oli vuonna 2018 noin 59 000. Vaikka joukko oli vain alle 3 prosenttia kaikista palkansaajista, se oli lähes viidennes (18 %) kaikista osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista. Vuonna 2000 vastaavan joukon koko oli 24 000, mikä vastasi noin prosenttia kaikista palkansaajista ja 10 prosenttia osa-aikaisista palkansaajista. Lyhyen osa-aikatyön yleistymisen vuoksi työolotutkimus ei olekaan enää yksin riittävä työkalu osa-aikatyön yleisyyden ja sen piirteiden tarkasteluun.

Samasta syystä osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus on ollut etenkin 2000-luvun työolotutkimuksissa pienempi kuin työvoimatutkimuksessa. Työvoimatutkimuksen mukaan keskimäärin 22 prosenttia 15–64-vuotiaista naispalkansaajista ja 10 prosenttia miespalkansaajista eli yhteensä 16 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli osa-aikaisissa työsuhteissa vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä. Vastaavat osuudet olivat prosenttiyksikön isommat 15–74-vuotiailla. Saman vuoden syksynä tehdyn työolotutkimuksen aineistossa osa-aikaisten osuus oli 15–67-vuotiailla naisilla 16 prosenttia ja miehillä 8 prosenttia eli yhteensä 12 prosenttia kaikista säännöllisesti vähintään 10 tuntia työskentelevistä palkansaajista.

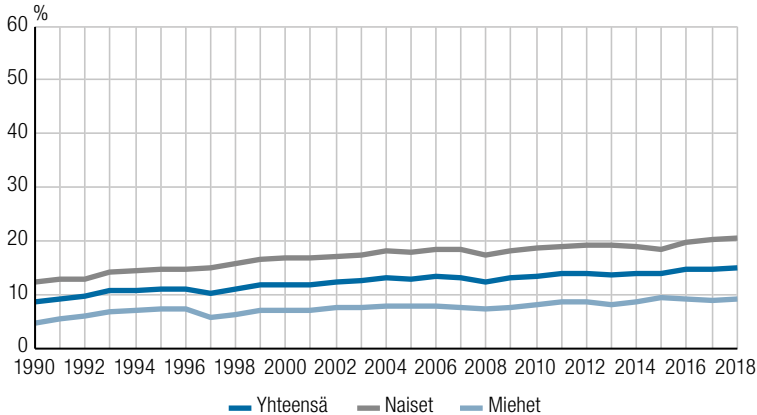
Kuvio 5.1 näyttää osa-aikatyön yleisyydessä tapahtuneen kasvun vuosina 1990–2018 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan. Vuosilta 1977 ja 1984 vastaavaa tietoa ei ole saatavissa, ainoastaan työolotutkimuksen tieto siitä, että 12 prosenttia naispalkansaajista ja 3 prosenttia miespalkansaajista (yhteensä 7 %) kertoi työskentelevänsä alle 30 tuntia viikossa vuonna 1984.

Työvoimatutkimuksesta selviää edelleen, että suuri osa etenkin miesten osa-aikatyön kasvusta on kanavoitunut 2000-luvulla hyvin lyhyeen osa-aikatyöhön, joka ei siis näy työolotutkimuksen aineistossa. Osa-aikatyötä tekevästä 15–64-vuotiaista miespalkansaajista 13 prosentilla viikkotyöaika jäi alle 10 tuntiin vuonna 1997, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli 22 prosenttia. Naisilla vastaava alle 10 tuntia viikossa työskentelevien osuus säilyi lähes ennallaan nousten 16 prosentista 16,5 prosenttiin. (Ks. myös Lukkarinen 2018).

Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyö oli yleisintä palvelualoilla, etenkin vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyön kasvua 1990-luvulla selittävät muun muassa lainsäädännössä tehdyt muutokset sekä EU:iin liittyminen eli markkinoiden avautuminen, jotka johtivat kiristyneeseen kilpailuun.

Kuvio 5.1

Osa-aikatyötä tekevien osuus sukupuolen mukaan
15–64-vuotiaat palkansaajat 1990–2018, oma ilmoitus, vuosikeskiarvo,
Työvoimatutkimus



Kiristyneeseen kilpailutilanteeseen reagoitiin optimoimalla työvoiman käyttöä ja leikkaamalla näin työvoimakustannuksia. Teknologinen kehitys edesauttoi osa-aikatyön kasvua, kun työvoiman tarvetta pystyttiin seuraamaan aikaisempaa tarkemmin. Lisäksi lama lisäsi osa-aikatyön tarjontaa. (Pärnänen 2011.) Myös osittaisen hoitovapaan kasvanut suosio sekä osa-aikaeläke ovat vaikuttaneet osa-aikatyön lisääntymiseen. Lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työnteen nykyisin myös osa-aikaisen sairausloman ja osatyökyvyttömyyseläkkeen perusteella. (Ks. myös Lukkarinen 2018.)

Työntekijän näkökulmasta on olennaista tarkastella syitä, joiden perusteella työntekijä on osa-aikaisessa työsuhteessa. Työvoimatutkimuksen aikasarja osa-aikatyön syistä on vertailukelpoinen vuodesta 2008 eteenpäin. Taulukossa 5.1 esitetään osa-aikatyön syyt työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan vuosina 2008, 2013 ja 2018.

Vuonna 2018 työvoimatutkimuksen mukaan joka kolmas (33 %) osa-aikatyötä tekevä palkansaaja teki osa-aikatyötä siksi, ettei ollut löytänyt kokoaikaista työtä. Enää vajaa kolmannes (30 %) osa-aikatyön tekijöistä mainitsi osa-aikatyön syyksi opiskelun, vaikka juuri se on ollut Suomessa viime vuosiin asti yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen – ja itse asiassa miehillä se oli sitä edelleen vuonna 2018.

Naisilla sen sijaan kokoaikaistyön puute oli noussut vuonna 2018 yleisimmäksi osa-aikatyön syyksi (33 %). Reilulla neljänneksellä (26 %) syynä oli opiskelu. Hieman useampi kuin joka kymmenes 2000-luvulla osa-aikatyötä tehnyt nainen on tehnyt lyhyttä työaikaa lasten tai muiden omaisten hoidon vuoksi, miehistä vain noin prosentti. Naisilla terveydelliset syyt osa-aikatyön syynä ovat yleistyneet viimeisen 10 vuoden aikana.

Kaikista osa-aikatyötä tekevästä reilu viidennes – miehet naisia hieman useammin – on kertonut vuosien 2008–2018 työolotutkimuksissa tekevänsä osa-aikatyötä omasta halustaan tai muiden syiden vuoksi. Osa-aikaeläkeläiset löytyvät niiden

Taulukko 5.1

Osa-aikatyön syyt osa-aikatyötä tekeillä 15–64-vuotiailla palkansaajilla sukupuolen mukaan, Työvoimatutkimus vuosikeskiarvo 2008, 2013 ja 2018

	Yhteensä	Ei löytänyt kokoaikatyötä	Opiskelu	Hoitaa lapsia tai omaisia	Terveys	Muu syy/ Ei halua kokoaikatyötä
	%					
Yhteensä						
2008	100	28	35	8	7	22
2013	100	29	32	9	10	21
2018	100	33	30	8	9	20
Naiset						
2008	100	30	32	11	6	21
2013	100	29	29	12	9	20
2018	100	33	26	11	10	19
Miehet						
2008	100	24	41	..	8	26
2013	100	27	37	..	10	24
2018	100	31	37	..	8	22

vastaajien joukosta, jotka kertovat osa-aikatyönsä syyksi terveyden, oman toiveensa tai muun syyn. Osa-aikaeläkejärjestelmän ehtoihin on tehty vuosien saatossa muutoksia, jotka ovat pienentäneet osa-aikaeläkkeellä olevien määrää ja osuutta kaikista osa-aikatyöntekijöistä.

Osa-aikatyön syyt vaihtelevat luonnollisesti paljon iän mukaan. Alle 25-vuotiaista osa-aikaisista palkansaajista yli 70 prosenttia teki osa-aikatyötä opiskelujen vuoksi ja vain vajaa viidennes (18 %) kokoaikatyön puutteessa vuoden 2018 työvoimatutkimuksen viimeisellä neljänneksellä. Myös 25–34-vuotiaista osa-aikatyötä tehneistä miehistä noin puolet (49 %) nimesi opiskelut osa-aikatyön syyksi, naisista 27 prosenttia (yhteensä 31 %). Tässä ikäryhmässä reilu kolmannes (35 %) osa-aikatyötä tekevästä naispalkansaajista teki osa-aikaista työtä kokoaikatyön puutteessa ja vajaa viidennes (19 %) lastenhoidon vuoksi vuoden 2018 lopulla.

Seuraavassa 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä kokoaikaisen työn puute nousee myös miespalkansaajilla yleisimmäksi osa-aikatyön syyksi (41 %), käytännössä yhtä yleiseksi syyksi kuin se on ikäryhmän naisilla (40 %). Tämän ikäryhmän naisista kuitenkin noin joka kolmas (32 %) osa-aikatyötä tekevä nimeää syyksi lastenhoidon. Tilanne on selvästi muuttunut ikäryhmän naisilla vuoteen 2013 verrattuna, sillä tuolloin heidän yleisin syynsä osa-aikatyöhön oli lasten- tai omaistenhoito (38 %) kokoaikatyön puutteen tullessa vasta sen jälkeen (33 %).

Terveydelliset syyt olivat 55–64-vuotiaiden naisten yleisin syy (36 %) osa-aikatyöhön, ja halu tehdä osa-aikatyöstä muista syistä tuli kakkossijalla (32 %). Ikäryhmän miehillä järjestys oli päinvastainen: yleisintä oli osa-aikatyön teko omasta toiveesta (40 %), seuraavaksi yleisintä osa-aikatyö terveydellisistä syistä (31 %). Näissä

kahdessa tapauksessa kyse oli usein osa-aikaeläkkeestä tai mahdollisesti osittaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä.

Osa-aikatyö on Suomessa, kuten muissa Euroopan maissa, selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten välinen ero tässä suhteessa ei kuitenkaan ole meillä yhtä suuri kuin useimmissa EU-maissa, sillä naiset tekevät Suomessa edelleen kansainvälisesti verrattuna suhteellisen vähän osa-aikatyötä. Suomessa 20,5 prosenttia työllisistä naisista teki osa-aikatyötä vuonna 2018, kun EU-28 maiden keskiarvo oli 31,7 prosenttia. Esimerkiksi Ruotsissa 34,4 prosenttia ja Iso-Britanniassa 40,2 prosenttia naisista teki osa-aikatyötä vuonna 2018. (Eurostat 2019.)

Suomelle erityistä onkin, että osa-aikatyön perusteena ei ole työnteen vähentäminen pienten lasten tai perheen takia yhtä yleisesti kuin monissa muissa Euroopan maissa. Voi sanoa, että Suomessa vallitsee edelleenkin vahvana kokoaikatyön kulttuuri, jossa molemmat sukupuolet tekevät kokoaikatyötä. Tätä ovat osaltaan mahdollistaneet päivähoidon järjestelmä ja ilmainen kouluruokailu. (Ks. myös luku 22.)

Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisten palkansaajien osuus lähti kasvuun naisilla 1980-luvun loppupuolella ja miehillä hieman myöhemmin, 1990-luvun alussa. Huippu saavutettiin vuonna 1997, jolloin työvoimatutkimuksen keskiarvon mukaan 21 prosenttia nais- ja 16 prosenttia miespalkansaajista eli yhteensä 18 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa.

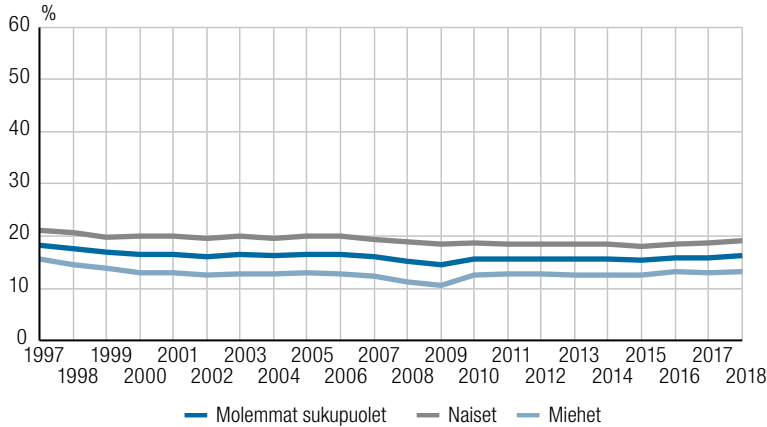
Vuosituuhannen vaihdetta kohti määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista ensin laski, minkä jälkeen trendi on jatkunut suhteellisen vakaana, pitkällä aikavälillä pikemminkin laskevana. Vuosien 2008 ja 2009 finanssikriisi näkyy kuviossa 5.2 määräaikaisten palkansaajien osuuden tilapäisenä notkahduksena: määräaikaiset työntekijät ovat työvoimapuskuri, josta taantumien aikana karsitaan ensimmäiseksi. Talouden elpymässä tuo puskuri joustaa toiseen suuntaan ja määräaikaisia työntekijöitä palkataan lisää. (Esim. Holmlund & Storrie 2002.) Tämä näkyy määräaikaisten työsuhteiden hienoisesti nousevana trendinä aivan viime vuosina. (Kuvio 5.2.)

Määräaikaisten palkansaajien osuus vaihtelee jonkin verran vuodenaikasta riippuen. Koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöt nostavat määräaikaisten osuutta kesäkuukausina, ja tämä heijastuu myös vuosikeskiarvoon. Vuoden 2018 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon (kuvio 5.2) mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus oli naisilla 19 ja miehillä 13 prosenttia eli yhteensä 16 prosenttia kaikista palkansaajista. Vuoden 2018 työvoimatutkimuksen viimeisen neljänneksen vastaavat osuudet olivat hieman matalammat, naisilla 18 prosenttia ja miehillä 12 prosenttia, yhteensä 15 prosenttia.

Syksyllä 2018 kerätyn työolotutkimuksen aineistossa naispalkansaajista 16 ja miehistä 12 prosenttia eli yhteensä 14 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Työolotutkimuksen ja työvoimatutkimukset viimeisen neljänneksen erot määräaikaisten osuuksissa selittyvät jälleen sillä, että työolotutkimuksen aineistossa mukana on vain vähintään 10 tuntia viikossa säännöllisesti työskenteleviä palkansaajia, kun taas työvoimatutkimus kattaa myös vähäisempiä

Kuvio 5.2

Määräaikaisten osuus sukupuolen mukaan 1997–2018
15-64-vuotiaat palkansaajat, Työvoimatutkimus



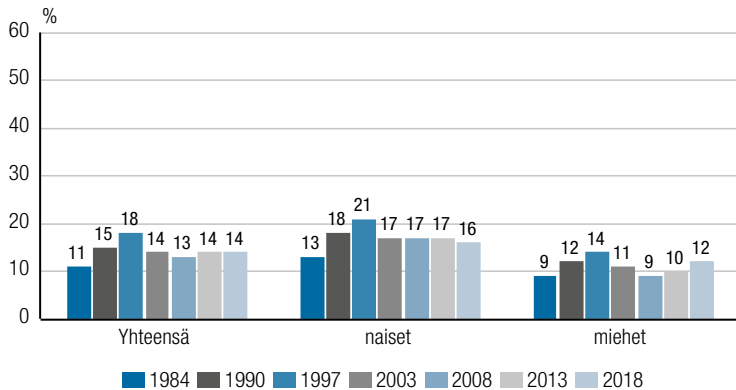
tuntimääriä tekevät määräaikaiset. Kuviossa 5.3 nähdään määräaikaisten palkansaajien osuudet työolotutkimuksessa vuodesta 1984 alkaen.

Määräaikaiset työsuhteet ja niihin liittyvät epäkohdat nousivat vuosituhaten vaihteessa vilkkaan keskustelun ja tutkimuksen aiheeksi. Ilmiöön havahduttiin myös poliittisella tasolla. Määräaikaisten työsuhteiden käytön sääntelyä lisättiin 2000-luvun alkupuolella useaan otteeseen samalla kun määräaikaisina työskentelevien palkansaajien asemaa on pyritty parantamaan.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä Suomessa kuin EU-maissa keskimäärin. Suomelle erityistä on se, että sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on poikkeuksellisen suuri. Vuonna 2018 määräaikaisten palkansaajien osuus oli EU-28 maissa keskimäärin 14,7 prosenttia 15–64-vuotiaiden naispal-

Kuvio 5.3

Määräaikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013



kansaaajien ja 13,6 prosenttia miespalkansaajien joukossa. Vastaavat luvut Suomessa olivat naispalkansaajilla 19,1 ja miespalkansaajilla 13,1 prosenttia. (Eurostat 2019.)

Sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on ollut Suomessa erityisen suuri 25–44-vuotiaiden joukossa. Työvoimatutkimuksen luvut näyttävät yläikärajan venymistä tässä suhteessa: vielä 45–54-vuotiaidenkin joukossa määräaikaisten osuus oli naisilla kaksinkertainen miehiin verrattuna vuonna 2018. (Kuvio 5.4.) Määräaikaisuus näyttää siirtyneen naisilla aikajanalla eteenpäin.

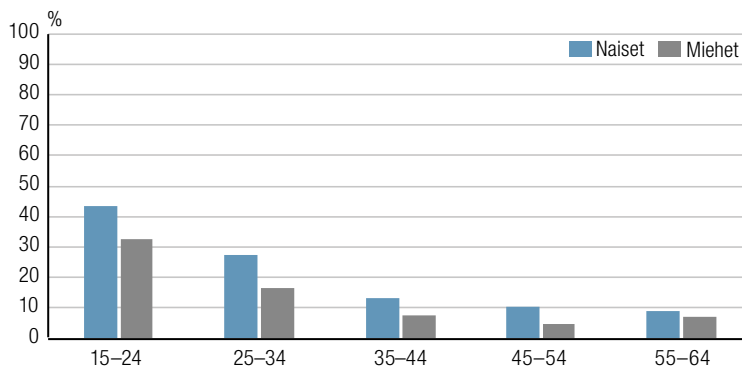
Määräaikaisten palkansaajien osuuksissa on suuret erot eri sektoreiden välillä. Vuoden 2018 työolotutkimuksen aineistossa yliopiston palkansaajista noin 40 prosenttia työskenteli määräaikaisina, valtiosektorin ja kuntasektorin palkansaajista 21 prosenttia, yksityissektorilla 10 prosenttia ja kolmannen sektorin organisaatioissa 24 prosenttia.

Määräaikaisten osuus nousi erityisen korkeaksi, lähes 30 prosenttiin, terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden eli lääkäreiden joukossa vuonna 2018. Osuus oli yli parinkymmenen prosentin luokkaa myös seuraavissa ammattiryhmissä: opetusalan erityisasiantuntijat (opettajat), terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoidajat), lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan asiantuntijat, hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät (lähihoidajat), laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät, muut toimistotyöntekijät sekä asiakaspalvelutyöntekijät. Maa- ja metsätalouden työntekijöiden joukossa määräaikaisten osuus nousi noin 40 prosenttiin, mutta työolotutkimuksen aineistossa ryhmä on niin pieni, että tuloksiin tulee suhtautua varauksella.

Määräaikaiset palkansaajat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Joissakin tilanteissa työsuhteen määräaikaisuus on toivottu, elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto, toisissa se näyttäytyy tulevaisuuden suunnitelmia hankaloittavana ja epävarmuutta aiheuttavana umpikujana. Työvoimatutkimuksen vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä 71 prosenttia määräaikaisista palkansaajista sanoi työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhteessa siksi, ettei pysyvää työtä ollut saatavilla (naiset 74 %, miehet 67 %), joka viidennelle (22 % molemmat sukupuolet) se oli itse haluttu vaihtoehto, viitisen prosenttia kertoi määräaikaisuuden syyksi opiskeluun liittyvän työharjoit-

Kuvio 5.4

Määräaikaisten osuus palkansaajista ikäryhmän ja sukupuolen mukaan Työvoimatutkimuksen neljäs neljännes 2018



telun ja parilla prosentilla oli menossa koeaika. Näissä osuuksissa ei ollut juurikaan eroa vuoden 2013 vastaavaan ajankohtaan.

Määräaikaisten palkansaajien heterogeenisuus

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja niiden keskittymistä naisiin selittävät Suomessa osaltaan työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin, etenkin kun ilmiöön yhdistyvät naisten pitämät pitkät perhevapaat. Koska äidit pitävät yleensä pidempiä perhevapaita kuin isät, perhevapaasijaisten tarve keskittyy erityisesti naisvaltaisille aloille. Näissä naisten töissä vapaalle jäävää työntekijää tulee paikkamaan tyypillisesti toinen nainen, joka palkataan pestiinsä vain perhevapaan ajaksi. (Ks. myös Sutela 2013.) 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 sijaittavia henkilöitä voidaan palkata toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin.

Sijaisuus on kuitenkin vain yksi syy määräaikaisten työsuhteiden taustalla. Edellisten viiden vuoden aikana se on käynyt syynä jopa aiempaa harvinaisemmaksi. Kun vuonna 2013 kaikista määräaikaisista palkansaajista 29 prosenttia kertoi olevansa sijaisia, vuonna 2018 vastaava osuus oli 23 prosenttia. Vuonna 2018 sijaisuus oli perusteena työsuhteen määräaikaisuudelle 33 prosentilla määräaikaisia naispalkansaajia, mikä oli vähemmän kuin yhdessäkään aiemmassa 2000-luvun työolotutkimuksessa (2003: 38 %, 2008: 36 %; 2013: 37 %). Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla miehillä sijaisten osuus oli vuonna 2018 laskenut 9 prosenttiin, kun se oli 11 prosenttia viisi vuotta aiemmin. Sijaisuudet ovat erityisen tyypillisiä terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalle, missä 45 prosenttia määräaikaisista oli sijaisia vuonna 2018.

Sijaisuuden sijasta kaikkein yleisimmäksi (24 %) **perusteeksi määräaikaiselle työsuhteelle** vuonna 2018 oli noussut se, että kyseessä oli *määräaikainen työ* tai *tehtävää ei ollut haluttu vakinaistaa*. Jommankumman näistä vaihtoehtoista valinneiden osuus kaikista määräaikaisista oli noussut tuntuvasti, lähes 10 prosenttiyksikköä viidessä vuodessa. On mielenkiintoista pohtia mistä tämä johtuu, sillä muiden perusteiden yleisyydessä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viidessä vuodessa. (Taulukko 5.2.) Määräaikainen virka tai työ on perusteena määräaikaisuudelle erityisen usein julkisen hallinnon sekä koulutuksen toimialoilla.

Tehtävän projektiluonteisuus tai *rahoituksen katkonaisuus* (15 %) oli tavallisempi määräaikaisuuden peruste miehille kuin naisille (10 %), samoin *työn kausityömäisyys* tai *urakkaluonteisuus* (miehet 11 %, naiset 7 %). Miesten joukossa oli myös enemmän heitä (10 %) joilla määräaikaisuus *liittyi oppisopimukseen tai opintoihin sisältyvään työharjoitteluun* kuin naisissa (4 %), tai joiden määräaikaisuudessa kyse oli avoimen viran hoidosta tai koeajasta (miehet 7 % vs. naiset 4 %). Projektiluonteinen työtehtävä määräaikaisuuden syynä on erityisen yleinen ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialalla.

Työelämän tutkimuksessa on keskusteltu paljon siitä, onko määräaikaisuus ansa vai astinlauta vakaammille työmarkkinoille (mm. Nätti 1993, Gebel 2010, Kauhanen & Nätti 2012, Sutela 2013, Reichelt 2015, Ojala ym. 2017, McVicar 2019).

Taulukko 5.2

Määräaikaisuuden peruste, määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 2013 ja 2018

	Yhteensä, %		Naiset, %		Miehet, %	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Sijaisuus	28	23	37	33	11	9
Projekti, katkonainen rahoitus	14	13	13	10	17	15
Määräaikainen työ/ tehtävää ei haluttu vakinaistaa	16	24	15	24	18	25
Kausityö, urakka	7	9	5	7	11	11
Työllistetty	5	4	4	4	6	3
Oppisopimus, harjoittelu	6	7	5	4	7	10
Tuntiopettaja / Kutsuttaessa töihin tuleva	6	4	6	4	7	4
Avoimen viran hoito / Koeaika	5	5	3	4	8	7
Epäpätevyys, Muu	14	12	13	10	15	15

Työolotutkimus tarjoaa tietoa siitä, miten määräaikaiset palkansaajat näkevät asemansa työmarkkinoilla tulevaisuudessa, nykyisen **määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen**.

Yleisin tilanne vuonna 2018 oli edelleen se, että *työn arveltiin jatkuvan nykyisessä työpaikassa uudella määräaikaisella työsuhteella*. Tällaiseen niin sanottuun työsuhteiden *ketjuttamiseen* on enenevästi puututtu lainsäädännöllä, ja työolotutkimuksen tulokset näyttävätkin, että ketjuttaminen väheni tasaisesti naisilla vuosien 1997 ja 2013 välillä. Vuonna 2018 työsuhteensa jatkamista määräaikaisena ennakoivien naispalkansaajien osuus oli kuitenkin jälleen noussut tuntuvasti, 2000-luvun alun tasolle. (Kuvio 5.5.) Miesten osalta vastaavaa ei näy, vaan tilanne on tältä osin pysynyt tasaisena vuodesta 2008 eteenpäin.

Noin joka kymmenes määräaikainen naispalkansaaja on uskonut *työsuhteensa vakinaistamiseen* samassa työpaikassa vuosien 2008–2018 työolotutkimuksissa. Miehillä vakinaistamistaan todennäköisenä pitävien osuus on noussut vastaavana aikana 10 prosentista 16 prosenttiin vuonna 2018. Vuoden 2018 tulosten mukaan miehiä myös odotti hieman useammin *uusi työ muualla* kuin naisia. Työpaikkaa määräaikaisuuden päätyttyä vaihtavien miesten osuus oli pikemminkin kasvanut ja naisilla vähentynyt vuosien 2013 ja 2018 välillä.

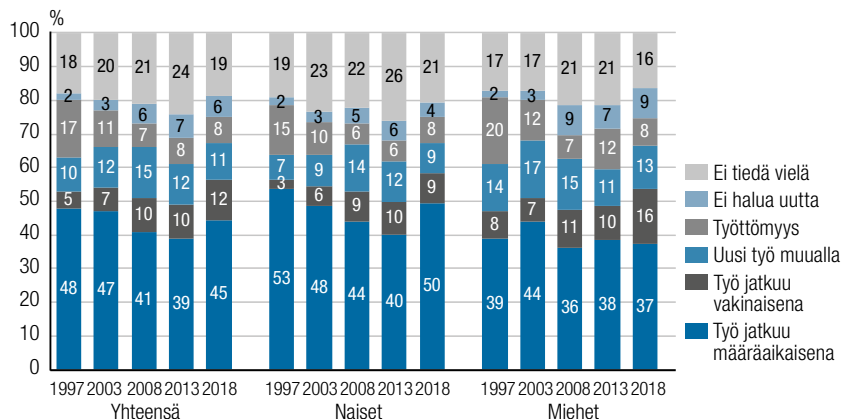
Osa määräaikaisista *ei edes haluaisi uutta työtä* nykyisen työsuhteen päätyttyä: heillä on lähitulevaisuuden suhteen muita suunnitelmia, mikä näyttää olevan erityisesti miehille aiempaa yleisempää – ja yleisempää kuin naisille. Tämä voi liittyä esimerkiksi opiskeluihin tai tulevaan varusmiespalvelun suorittamiseen ja kertonee siitä, että määräaikainen työ on vain välivaihe elämässä.

Asia saa vahvistusta, kun katsotaan vastaajien itse määrittelemää pääasiallista toimintaansa. Määräaikaisista miespalkansaajista aiempaa harvempi piti ansiotyötä pääasiallisena toimintanaan vuonna 2018 (84 %) kuin vuonna 2013 (89 %). Ero toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa oleviin miehiin (97 %) oli molempina tutkimuskertoina kuitenkin selvä. Naiset sen sijaan nimesivät ansiotyön pääasialliseksi toiminnakseen lähes yhtä usein määräaikaisessa työsuhteessa (91 %) kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (94 %) niin vuonna 2018 kuin vuonna 2013 (90 % ja 95 %). Määräaikaisista miespalkansaajista 14 prosenttia kertoi olevansa pääasialli-

Kuvio 5.5

Mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työsuhteen päätyttyä sukupuolen mukaan

Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



sesti opiskelijoita vuonna 2018, mikä oli kaksinkertainen osuus vuoteen 2013 verrattuna (7 %). Naismääräaikaisilla pääasiallisten opiskelijoiden osuus ei sen sijaan ollut juurikaan muuttunut (8 % vuonna 2013 ja 7 % vuonna 2018).

Hyvin yleistä on myös se, että määräaikainen palkansaaja *ei tiedä, mitä määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuu*. Tämä oli vuonna 2018 tilanne noin joka viidennellä määräaikaisella palkansaajalla – naisilla useammin (21 %) kuin miehillä (16 %). Osuudet olivat selvästi laskeneet edellisestä työolotutkimuksesta.

Kulloisetkin talous- ja työmarkkinanäkymät heijastuvat määräaikaisten palkansaajien arvioihin tulevaisuudestaan määräaikaisen työsuhteen jälkeen. Talouden suhdannevaihtelut näkyvät hyvin myös siinä, **kuinka paljon määräaikaisia työsuhteita vastaajilla on ollut samassa työpaikassa**.

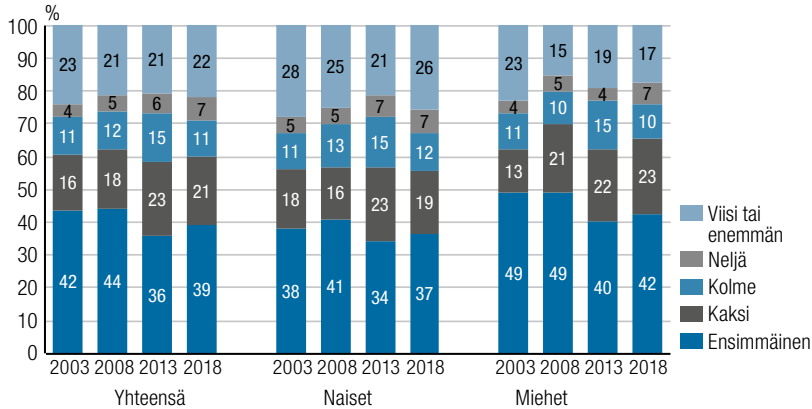
Vuoden 2018 määräaikaiset palkansaajat työskentelivät vasta *ensimmäisessä työsuhteessaan tutkimushetken työpaikassaan* hieman useammin (39 %; naiset 37 %, miehet 42 %) kuin vuoden 2013 määräaikaiset (36 %; naiset 34 %, miehet 40 %) (kuvio 5.6). Tämä kertonee uusista rekrytoinneista noususuhdanteen aikana.

Määräaikaisilla miespalkansaajilla oli vastaavasti hieman harvemmin takanaan viiden tai sitä useamman työsuhteen *ketjutuksia samassa työpaikassa* vuonna 2018 (17 %) kuin 2013 (19 %). Naisilla näin pitkät ketjutukset olivat yleisempiä kuin miehillä ja myös yleisempiä vuonna 2018 (26 %) verrattuna vuoteen 2013 (21 %). Pitkällä aikavälillä yli viiden työsuhteen ketjutukset näyttävät kuitenkin jonkin verran vähentyneen myös naisilla. (Kuvio 5.6.) Koko tarkasteluajanjakson aikana ketjutukset ovat olleet yleisempiä naisille kuin miehille, joille määräaikaisuudessa on yleisemmin ollut kyse ensimmäisestä työsuhteesta tutkimushetken työpaikkaan.

Vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimuksissa määräaikaisilta palkansaajilta kysyttiin myös, **monessako määräaikaisessa työsuhteessa he olivat edellisten 12 kuukauden aikana työskennelleet**. Vuonna 2018 kysymys työsuhteiden määrästä yli-

Kuvio 5.6

Työsuhteiden määrä tutkimushetken työpaikassa sukupuolen mukaan
Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



päänsä esitettiin kaikille palkansaajille. Kysymystekniikka ei toisin sanoen ole aivan sama, mutta tulokset lienevät määräaikaisten osalta melko vertailukelpoiset.

Niiden määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien naisten osuus, joilla työsuhteita oli ollut edellisen 12 kuukauden aikana vähintään viisi, oli 9 prosenttia vuonna 2018 samoin kuin kahtena edellisenä tutkimuskertana. Miehillä osuus oli 4 prosenttia vuonna 2018, kun se oli ollut 8 prosenttia vuonna 2013, ja sitä ennen vuonna 2008 niin ikään 4 prosenttia.

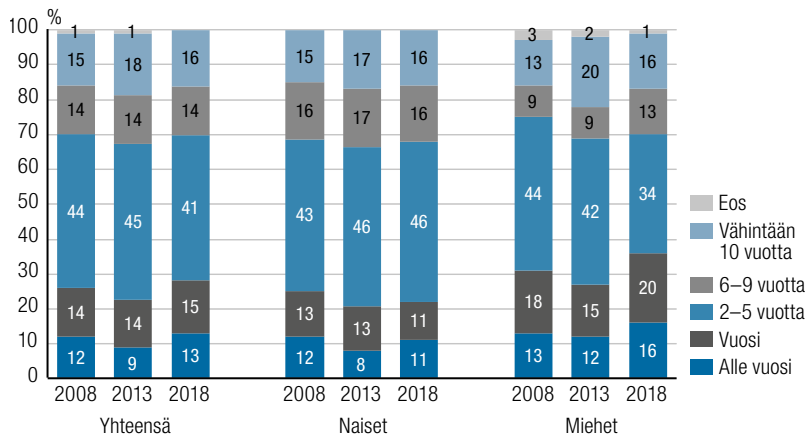
Niiden määräaikaisten naisten osuus, joilla työsuhde oli vasta ensimmäinen ja ainoa kuluneen 12 kuukauden aikana, oli kasvanut viidessä vuodessa 34 prosentista 39 prosenttiin kaikista määräaikaisista naispalkansaajista. Miehillä vastaavaa kasvua oli selvästi enemmän, 38 prosentista 54 prosenttiin. Miesten työllisyyden voimakas koheneminen vuonna 2018 selittää varmasti tätäkin lukua, onhan hyvin tyypillistä, että uusi työsuhde solmitaan aluksi määräaikaiseksi.

Kuinka kauan määräaikaisissa työsuhteissa sitten tyypillisesti työskennellään? Vuoden 2018 työolotutkimuksen määräaikaisista palkansaajista 13 prosenttia (naiset 11 %, miehet 16 %) oli työskennellyt elämänsä aikana vasta alle vuoden verran määräaikaisina. He olivat toisin sanoen todennäköisesti työuraansa aloittelevia. Nämä osuudet olivat suurempia vuonna 2018 kuin 2013. (Kuvio 5.7.)

Miehille oli selvästi yleisempää kuin naisille myös se, että määräaikaisuuksia oli takana vasta alle kaksi vuotta. Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla naisilla määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyä näytti kestäneen selvästi pidempään kuin miehillä. Lähes puolet määräaikaisista naispalkansaajista vuonna 2018 oli tehnyt määräaikaisia työsuhteita 2–5 vuoden ajan. Toisaalta sekä määräaikaisista naisista että miehistä 16 prosenttia eli noin joka kuudes laski työskennelleensä vähintään 10 vuotta määräaikaisissa työsuhteissa.

Kuvio 5.7

Työskentelyvuodet määräaikaisissa työsuhteissa sukupuolen mukaan
Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Määräaikaisen työsuhteen kokeminen

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**.

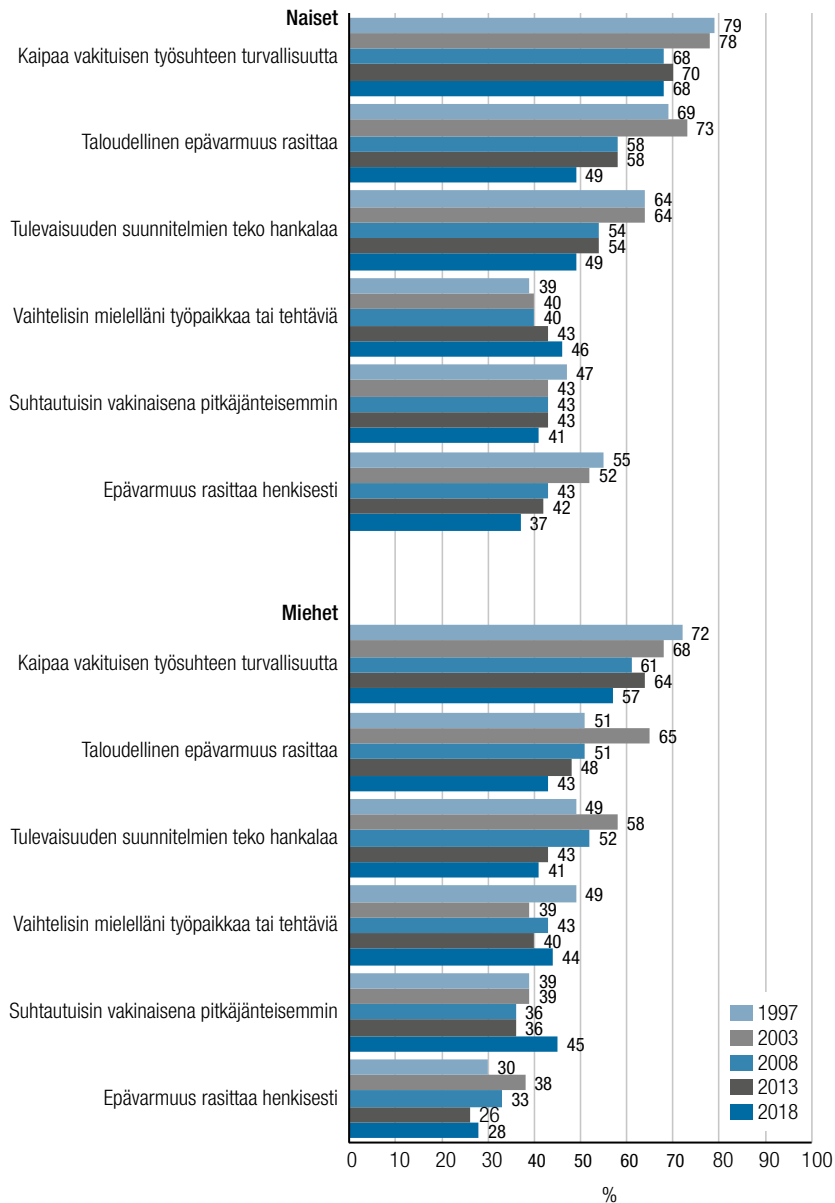
Kuvio 5.8 näyttää, että suhtautuminen työsuhteen määräaikaaisuuteen on muuttanut 2000-luvulla kaiken kaikkiaan myönteisemmäksi. Esimerkiksi vaikka *vakinaiseen työsuhteeseen yhdistetyn turvallisuuden kaipuu* pitää yhä paikkansa valtaosalla määräaikaisia, se ei ole enää yhtä yleistä kuin aikaisemmin, ja *halu vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä muutaman vuoden välein* on lisääntynyt. Määräaikaisuus ja siihen yhdistyvä taloudellinen epävarmuus rasittaa henkisesti aiempaa harvempia.

Ilmiö on mielenkiintoinen ja siihen voi olla erilaisia selityksiä: Onko määräaikaisten rakenteessa tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka selittävät eroja työsuhteen tilapäisyyteen suhtautumisessa? Merkitsevätkö määräaikaiset työsuhteet nykyisin jotain muuta kuin aiemmin; onko niiden sääntelyssä tai työmarkkinoissa ylipäänsä esimerkiksi tapahtunut muutoksia, joiden myötä määräaikaisten palkansaajien tilanne on kohentunut? Vai löytyykö syy siitä, että työmarkkinoille tuoreimpina tulleiden 1980- ja 1990-luvuilla syntyneiden milleniaalien odotukset työelämältä ovat erilaisia kuin aiemmilla sukupolvilla myös työn määräaikaisuuden suhteen – ovatko he kasvaneet niin projektimaiseen työelämään ja siinä määrin jopa siedettyneet epävarmuuteen työmarkkinoilla, etteivät katso työsuhteen vakinaisuuden tuovan niin merkittävää lisäarvoa turvallisuuden näkökulmasta kuin aiemmat sukupolvet?

Olipa selitys mikä tahansa, naiset näyttävät yhä kokevan työsuhteen määräaikaisuuden kuormittavampana kuin miehet. Tämä on ymmärrettävää jo senkin vuoksi,

Kuvio 5.8

Suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai jökseenkin paikkansa, määräaikaiset palkansaajat,
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



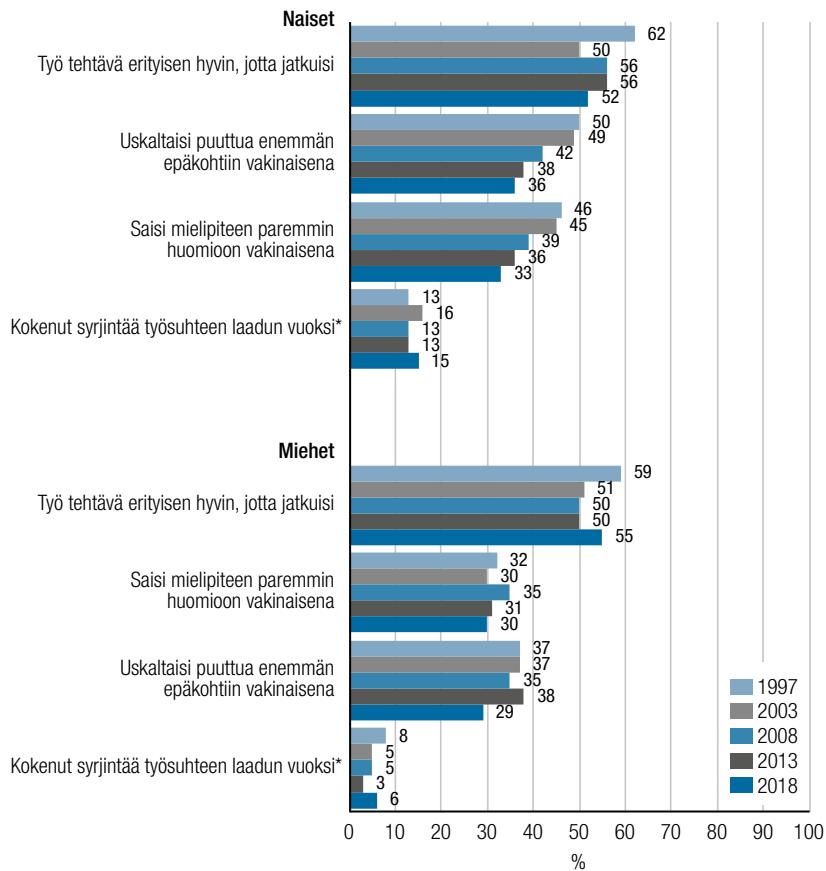
5 Erityyppiset työsuhteet

että määräaikaiset naispalkansaajat ovat keskimäärin vanhempia kuin miehet, heidän määräaikaaisuutensa yhdistyy yleisemmin ketjutuksia ja heidän määräaikaaisuutensa jatkuu tyyppillisesti pidempään kuin miehillä, joille määräaikaisuus on useammin kertaluontoinen tapahtuma kuin naisille.

Vaikka määräaikaiset naispalkansaajat kokevat myös asemansa työyhteisössä edelleen kielteisempänä kuin miehet, parannusta on tapahtunut viidessä vuodessa nimenomaan naisilla. Toisin sanoen naisten ja miesten vastaukset ovat lähestyneet toisiaan monen sellaisen seikan suhteen, jossa ennen oli suuri ero. Miehillä kehitys ei ole ollut yhtä johdonmukaista. (Kuvio 5.9.)

Kuvio 5.9

Koettu asema työyhteisössä sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, määräaikaiset palkansaajat,
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



*Kyllä

Vuokratyö

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Työvoimatutkimuksessa on kerätty tietoa vuokratyöntekijöistä vuodesta 2008 alkaen. Tuolloin vuokratyötä koskevia kysymyksiä lisättiin myös työolotutkimukseen.

Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista pysytteli reilun prosentin eli vajaan 30 000 hengen tuntumassa vuosina 2008–2015. Vuosina 2016–2018 vuokratyöntekijöiden määrä nousi noin 40 000 palkansaajaan eli lähes 2 prosenttiin palkansaajista. (SVT Työvoimatutkimus 2019a.)

Vuokratyöntekijöissä oli yhtä paljon miehiä kuin naisia vuoteen 2015 asti, minkä jälkeen vuokratyö on yleistynyt erityisesti miesten keskuudessa niin, että vuosina 2016–2018 valtaosa (54–59 %) vuokratyöntekijöistä on ollut miehiä. Vuokratyö jakaantuu monille toimialoille, mutta se oli yleisintä vuonna 2018 teollisuuden, tukku- ja vähittäiskaupan, majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä rakentamisen toimialoilla.

Myös vuoden 2018 työolotutkimuksen aineistossa kaksi prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä **vuokratyötä**, kun vuosina 2008 ja 2013 osuus oli ollut noin prosentin luokkaa. Vuokratyö oli yleisintä 15–24-vuotialla nuorilla, joista noin 8 prosenttia teki vuokratyötä vuoden 2018 työolotutkimuksessa. Vielä ikäryhmässä 25–34-vuotiaat vuokratyöntekijöiden osuus oli 3 prosenttia, mutta tätä vanhemmissa kymmenvuotisikäluokissa vuokratyöntekijöitä oli enää noin prosentti palkansaajista.

Työolotutkimuksen aineiston koosta johtuen vuokratyöntekijät ovat olleet tutkimusaineistossa kaikkina vuosina lukumäärällisesti pieni joukko. Vuoden 2008 aineistoon sisältyy 25 vuokratyötä tekevää naista ja 26 miestä, vuoden 2013 aineistoon 22 naista ja 27 miestä, ja vuoden 2018 aineistoon 37 naista ja 38 miestä. Tämän kokoisella joukolla ei voi tuottaa luotettavaa tilastollista analyysia, mutta suuntaa antavia johtopäätöksiä sen perusteella voi toki esittää.

Vuokratyön mieleisyys tai vastentahtoisuus näyttää ensinnäkin riippuvan talouden suhdanteista. Hyvinä vuosina, keväällä 2008 ja syksyllä 2018 kerättyissä työolotutkimuksissa, vuokratyöntekijöistä noin 40 prosenttia kertoi tekevänsä vuokratyötä siksi, että he *itse halusivat*, ja vastaavasti reilu kolmannes teki vuokratyötä, koska *muuta työtä ei ollut tarjolla*. Loput valitsivat vaihtoehdon *muu syy*. Vuoden 2013 syksyllä sen sijaan vain joka viides vuokratyöntekijä oli vuokratyössä omasta halustaan, ja lähes kaksi kolmesta sen vuoksi, ettei ollut löytänyt muuta työtä. Kaikkina tutkimusvuosina naiset ovat vastanneet tekevänsä vuokratyötä omasta halustaan useammin kuin miehet, miehet taas muun työn puutteessa useammin kuin naiset.

Oman halun tai muun työn puutteen sijasta *muu syy* -vastausvaihtoehdon valinneiden osuus on vaihdellut 14–25 prosentin välillä. Niiltä, jotka kertoivat tekevänsä vuokratyötä muista syistä kuin muun työn puutteesta tai omasta halustaan, on kysyty avovastauksella syytä vuokratyön tekoon.

Vuonna 2018 vuokratyönteon taustalta paljastui avovastausten mukaan useissa tapauksissa se, että vuokratyöntekijöiden käyttö oli *yleinen käytäntö työpaikalla*: koko henkilö oli ulkoistettu. Useissa tapauksissa kyse oli myös yritykselle tyypillisestä *rekrytointiväylästä*, jolloin kaikki tulevat työntekijät aloittivat vuokratyösopimuksella. Muita avovastauksiin kirjattuja syitä olivat esimerkiksi ”*ajautuminen*”, *projektin mielenkiintoisuus*, *vuokratyön joustaminen oman tilanteen mukaan* tai *pakkotilanne*.

Osan näistä muista syistä olisi toki voinut ajatella luokittuvan karkeasti myös dikotomiaan oma halu/muuta työtä ei tarjolla, mutta vastaajat olivat mieluummin valinneet vaihtoehdon *muu syy*.

Noin 40 prosenttia vuokratyöntekijöistä oli määräaikaisessa työsuhteessa ja noin 40 prosenttia teki osa-aikatyötä vuonna 2018. Osalla heistä työsuhde oli sekä määräaikainen että osa-aikainen. Joka kolmannella vuokratyöntekijällä oli kuitenkin sekä kokoaikainen että toistaiseksi voimassaolevassa työsuhde.

Nollatuntisopimukset

Vuoden 2018 työvoimatutkimuksen mukaan 5 prosenttia 15–74-vuotiaista palkansaajista eli noin 106 000 henkeä työskenteli niin sanotulla **nollatuntisopimuksella**, jossa luvattujen työtuntien vähimmäismäärää oli minimissään nolla. Nollatuntisopimukset olivat yhtä yleisiä naisille ja miehille. Kaksi kolmesta nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli alle 35-vuotiaita. (SVT Työvoimatutkimus 2019b.)

Noin puolet (52%) nollatuntisopimuksella työskentelevistä koki ansiotyön pääasialliseksi toiminnakseen. Joka kolmas (31 %) koki olevansa ensisijaisesti opiskelija, 8 prosenttia eläkeläinen ja 6 prosenttia työtön. Joukossa oli myös itsensä pääasiassa työkyvyttömäksi tai omia lapsiaan hoitavaksi kokevia. (Emt.)

Vuoden 2018 työvoimatutkimuksen mukaan 31 prosentilla nollatuntisopimuslaisista keskimääräinen työtuntien määrä viikossa jäi alle 10 tunnin. Tämä joukko ei toisin sanoen sisälly työolotutkimuksen aineistoon. Nollatuntisopimuksella työskentelevien osuus olikin Työolotutkimuksen 2018 -aineistossa hieman pienempi (3 %) kuin työvoimatutkimuksessa.

Tuntimääräkkriteerin vuoksi työolotutkimuksen otokseen päätyneet nollatuntisopimuksella työskentelevät palkansaajat ovat valikoitunut joukko verrattuna kaikkiin nollatuntisopimuksilla työskenteleviin palkansaajiin. Sukupuolirakenne oli tosin sama – puolet miehiä, puolet naisia – mutta työolotutkimuksessa nollatuntisopimuslaisten ikärakenne oli hieman nuorempi kuin työvoimatutkimuksessa: alle 35-vuotiaita oli työolotutkimuksessa vähän yli 70 prosenttia, työvoimatutkimuksessa 66 prosenttia.

Ansiotyön pääasialliseksi toiminnakseen kokevien osuus (60 %) oli sekin työolotutkimuksessa suurempi kuin työvoimatutkimuksen reilu 50 prosenttia. Työolotutkimuksen aineistossa noin joka kolmas kertoi ensisijaisesti opiskelevansa – kuten työvoimatutkimuksessa – mutta eläkkeellä olevia tai itsensä työttömäksi kokevia oli työolotutkimuksen nollatuntisopimuslaisissa selvästi vähemmän kuin työvoimatutkimuksessa. Tämä kertoo siitä, että jos itsensä pääasiassa eläkeläiseksi tai työttömäksi kokevat hankkivat lisäansioita nollatuntisopimuksilla, heidän työaikansa jäävät usein hyvin lyhyiksi.

Noin puolet työolotutkimuksen nollatuntisopimuslaisista sanoi itse halunneensa joustavan työsuhteen. Tämä oli hieman suurempi osuus kuin työvoimatutkimuksessa (42 %), jonka vastanneissa oli siis enemmän itsensä esimerkiksi työttömäksi kokevia. Molemmissa aineistoissa – niin työvoimatutkimuksen kuin työolotutkimuksen – noin 40 prosenttia totesi tekevänsä työtä nollatuntisopimuksella siksi, että juuri tätä työtä ei ollut ollut tarjolla muunlaisella sopimuksella. Kuudella prosentilla

la työolotutkimuksen nollatuntisopimuslaisia syy nollatuntisopimuksella työskenteleyn oli se, ettei mitään muuta työtä ollut tarjolla.

Työolotutkimuksen aineistossa eli vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevistä nollatuntisopimuslaisista joka neljäs työsuhde oli määräaikainen. Noin 70 prosenttia teki osa-aikatyötä.

Nollatuntisopimuksia käytetään erityisen paljon majoitus- ja ravitsemustoimialalla, taiteiden, viihteen ja virkistykseen toimialalla, hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa, muussa palvelutoiminnassa sekä maa- ja metsätaloudessa (Ks. myös Pärnänen 2019). Työolotutkimuksen aineistossa nollatuntisopimuksia esiintyi lähinnä yksityissektorin ja kolmannen sektorin työntekijöillä.

Kutsuttaessa töihin tulevat

Noin joka neljäs (24 %) työolotutkimuksen kohdehenkilö oli joko vuokratyössä, osa-aikatyössä, määräaikaisessa työsuhteessa ja/tai työskenteli nollatuntisopimuksella. Nämä työsuhdetypit ovat osittain päällekkäisiä, eli esimerkiksi vuokratyöntekijä voi olla määräaikaisessa työsuhteessa ja osa-aikatyössä.

Naisilla tällaisen niin sanotun epätyypillisen palkkatyön osuus oli 30 prosenttia, miehillä 18 prosenttia. Kaikilta ryhmään kuuluvilta vastaajilta oli kysytty jo työvoimatutkimuksen haastattelun yhteydessä, *työskentelivätkö he vain työhön kutsuttaessa, esimerkiksi tuuraajana, sijaisena, extrana tai kiirepulaisena*.

Kaiken kaikkiaan joka kymmenes (10 %) edellä kuvattuun niin sanottujen epätyypillisten palkansaajien kohderyhmään kuuluvista kertoi olevansa **kutsuttaessa töihin tuleva**, naiset ja miehet yhtä yleisesti. Kaikkiin (yli 10 tuntia viikossa työskenteleviin) palkansaajiin suhteutettuna kutsuttaessa töihin tulevien osuus oli naisilla 3 ja miehillä 2 prosenttia (yhteensä 2 %).

Kyse oli ennen kaikkea nuorista palkansaajista. Kaikista alle 25-vuotiaista palkansaajista joka kymmenes (10 %) oli kutsuttaessa töihin tuleva, kun tätä vanhemmissa ikäryhmissä osuus oli 1–2 prosentin luokkaa. On tosin huomattava, että jos tarkastelee erikseen aineiston 65–67-vuotiaita, heidän joukossaan kutsuttaessa töihin tulevien osuus nousi erityisen suureksi, noin viidennekseen. Tämän ikäisiä oli aineistossa kuitenkin vain hyvin vähän (n=28), joten tuloksia voi tältä osin pitää viitteellisinä.

Kutsuttaessa töihin tulevien osuus ylsi noin 10 prosenttiin majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä maa- ja metsätalouden toimialoilla. Se näytti keskimääräistä yleisemmältä myös kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla. Valtio- ja yliopistosektorilla kutsuttaessa töihin tulevia ei työolotutkimuksen aineistossa ollut käytännössä lainkaan, ja kuntasektorillakin heitä oli vähemmän kuin yksityissektorilla (3 %).

Nollatuntisopimuksella työskentelevistä yli 40 prosenttia oli kutsuttaessa töihin tulevia. Kutsuttaessa töihin tulevilta sekä kaikilta nollatuntisopimuksella työskenteleviltä kysyttiin, kuinka hyvissä ajoin he yleensä pystyivät **ennakoimaan työtuntien sa ajoittumisen**. Useampi kuin joka kymmenes vastasi, ettei pystynyt ennakoimaan sitä juuri lainkaan. Parisen prosenttia kertoi voivansa varautua työtuntien ajoittumiseen päivän, parin ennakkovaroituksella. Reilu kolmannes pystyi ennakoimaan työtunnit viikoksi pariksi eteenpäin, noin joka viides noin kuukaudeksi eteenpäin ja va-

jaa kolmannes pidemmäksi aikaa. Sukupuolten välillä oli näkyvissä selvä ero niin, että miehet pystyivät yleisesti ottaen ennakoimaan työtuntiansa sijoittumisen pidemmäksi aikaa eteenpäin kuin naiset.

Lopuksi

Työmarkkinoiden pirstaloitumisesta puhutaan paljon. On kuitenkin myös huomattava, että kokoaikainen toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on todellisuutta yhä valtaosalle suomalaisista työllisistä ja palkansaajista. Tässä suhteessa 2000-luvun muutokset eivät ole olleet niin suuria kuin työnteon muodoista käytävän keskustelun perusteella voisi kuvitella.

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

On myös huomattava, että työolotutkimuksen otoskoon vuoksi kaikkein marginaalisemmissä työsuhdetyypeissä työskentelevien lukumäärä jää aineistossa niin pieneksi, että yksityiskohtainen analyysi ei ole aina mahdollista. Lisäksi on muistettava, että 10 viikkotuntin minimituntimäärän vuoksi esimerkiksi osa-aikatyötä tekevät tai nollatuntisopimuksilla työskentelevät palkansaajat ovat työolotutkimuksen aineistossa valikoitunut joukko verrattuna kaikkiin osa-aikaisiin tai nollatuntisopimuksissa työskenteleviin palkansaajiin.

Näistä rajoituksista huolimatta tietosisällöltään rikas työolotutkimus tarjoaa poikkeuksellisia mahdollisuuksia tarkastella erityyppisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja, asemaa ja vaikkapa työpaikkakouluttautumismahdollisuuksien toteutumista verrattuna työvoimatutkimukseen, jonka tietosisältö on paljon rajallisempi. Voi myös ajatella, että kun tarkastellaan työsuhdetyypin yhteyttä esimerkiksi asemaan työyhteisössä taikka toimeentuloon ja työympäristössä esiintyviin epäkohtiin, säännöllisen viikkotyötuntimäärän perusteella valikoitunut joukko on kiinnostavampi kuin muutaman tunnin viikossa mainoksia jakavat koululaiset tai silloin tällöin entisessä työpaikassaan tuuraavat eläkeläiset.

Työolotutkimuksissa on tutkittu erityisesti määräaikaisten palkansaajien näkemyksiä tilanteestaan. Miesten määräaikaisten työsuhteiden osuus on kasvanut vuoden 2013 viimeisestä neljänneksestä loppuvuoteen 2018 mennessä hieman, noin prosenttiyksiköllä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien miesten tilanne näytti vuonna 2018 kuitenkin monessa suhteessa valoisammalta kuin vuonna 2013: aiempaa useampi odotti työsuhteensa vakinaistamista nykyisen työsuhteen päättyessä, ja aiempaa useampi oli työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa vasta vähän aikaa. Opiskelijoiden osuus määräaikaisista miehistä oli kaksinkertaistunut vuodesta 2013. Miesten osalta voi päätellä, että määräaikainen työsuhde toimi rekrytointiväylänä tai astinlautana vakaampaan työmarkkina-asemaan useammin vuonna 2018

kuin viisi vuotta aiemmin. Miehille määräaikaisuus näyttäytyi myös edelliskertaan verrattuna yleisemmin opiskeluille rinnakkaisena tilapäisvaiheena elämässä. Määräaikaisten naisten joukossa vastaavanlaisia muutoksia ei juuri näy, vaan määräaikaisten työsuhteiden ketjutukset näyttävät pikemminkin lisääntyneen.

Mielenkiintoista on kuitenkin se, että määräaikaisten palkansaajien asennoituminen työsuhteensa epävarmuuteen näyttää muuttuneen varsin paljon 2000-luvun kuluessa. Aiempaa harvempi kokee määräaikaisuuteen yhdistyvän epävarmuuden henkisesti tai taloudellisesti rasittavana tai kaipaa vakinaisen työsuhteen turvallisuutta; aiempaa useampi olisi valmis vaihtelemaan työtä tai tehtäviä muutaman vuoden välein. Vaikka nämä tuoreimmat tulokset liittynevät myös viime vuosina kohentuneeseen työmarkkinatilanteeseen, on mielenkiintoista pohtia, missä määrin kyse on kohortti-vaikutuksesta: ovatko 1980- ja 1990-luvuilla syntyneet työmarkkinoiden tuoreimmat tulokkaat kasvaneet jo lähtökohtaisesti niin epävarmoille ja projektimaisille työmarkkinoille, että he eivät usko vakinaisen työsuhteen tuovan ratkaisevasti enemmän turvaa työmarkkinoilla kuin määräaikainenkaan työsuhde. Toisaalta on huomattava, että edelleen valtaosa määräaikaisista kaipaisi vakinaisen työsuhteen turvallisuutta ja lähes puolta rasittaa määräaikaisuuteen liittyvä taloudellinen epävarmuus.

5 Erityyppiset työsuhteet

6 Muutoksia työorganisaatioissa

Työpaikalla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaajien työoloja ja heidän kokemuksiaan niistä. Muutokset voivat koskea esimerkiksi organisaation rakenteita, työn järjestämistä tai henkilöstömääriä. Myös digitalisaatio tuo omia muutoksen tuulia työpaikoille. Muutokset heijastuvat työpaikan ilmapiiriin ja työn tekemiseen. Useissa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä selvittävässä tutkimuksessa on havaittu, että muutoksilla on paljon yhteyttä työperäisen stressin ilmenemiseen, työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin (mm. Sutela & Lehto 1998, Parvikko 2006, Rafferty & Restubog 2010, Edwards, Lipponen, Edwards & Hakonen 2017). Uuteen sopeutuminen vaatii aina aikansa – oli kyse sitten toivotuista tai vähemmän toivotuista muutoksista.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa työorganisaatioissa tapahtuvia muutoksia tarkasteltiin seuraavista näkökulmista: millaisia muutoksia työpaikoilla on tapahtunut työntekijöiden määrässä, työpaikan omistussuhteissa ja työn organisoinnissa. Mikäli työpaikalla oli joko lisätty tai vähennetty työntekijöiden määrää, pyydettiin vastaajia arvioimaan, onko työn digitalisaatio vaikuttanut näihin toimiin. Lisäksi selvitettiin työn ulkoistuksen yleisyyttä ja onko työpaikalla käytetty ostotyövoimaa. Luvun lopussa käsitellään vielä sitä, missä määrin työpaikoilla on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

Muutokset työntekijöiden määrässä

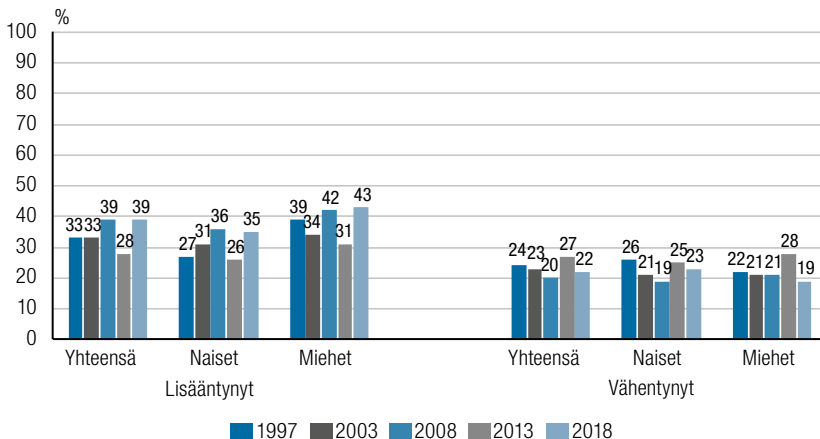
Vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset kertovat hyviä uutisia työntekijöiden määrässä tapahtuneiden muutosten osalta. Aikaisempaa useammalla työpaikalla henkilöstöä oli viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana palkattu lisää. Peräti 39 prosenttia palkansaajista ilmoitti työpaikallaan työntekijöiden määrän lisääntyneen joko *selvästi* (12 %) tai *jonkin verran* (26 %). Tämä on selvää kasvua edelliseen tutkimuskertaan 2013 verrattuna (kuvio 6.1).

Miesten työpaikoilla (43 %) työntekijöiden määrää oli lisätty naisten työpaikoilla (35 %) useammin. Tyypillisempää työntekijöiden määrän lisääminen oli ollut yksityisen sektorin palkansaajien työpaikoilla (44 %), mutta myös valtion palkansaajista kolmasosa kertoi, että työntekijöitä oli tullut lisää. Kunnat olivat lisänneet henkilöstön määrää nihkeimmin (28 %).

Toki edelleen löytyi myös työpaikkoja, joissa henkilöstöä oli vähennetty. Niiden työpaikkojen osuus, joissa oli tehty työntekijöiden vähennyksiä, oli kuitenkin kääntynyt laskusuuntaan vuoden 2013 tuloksiin verrattuna. Reilu viidennes (22 %) palkansaajista työskenteli sellaisissa työpaikoissa, joissa työntekijöiden määrää oli vähennetty viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Naisten työpaikoilla työntekijämäärissä oli tehty vähennyksiä yleisemmin kuin miesten työpaikoilla (23 % vs. 19 %). Valtion (38 %) ja kuntien (36 %) työpaikoilla henkilöstön vähentäminen oli ollut lähes yhtä yleistä, mutta yksityisen sektorin työpaikoilla selvästi tätä harvinaisempaa (20 %).

Kuvio 6.1

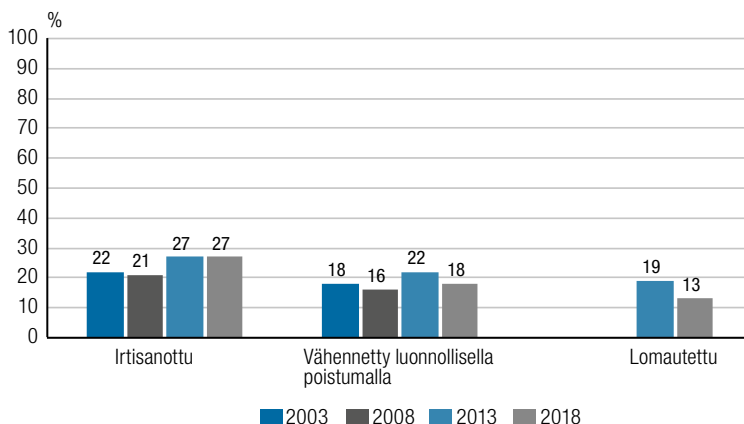
Työntekijöiden määrän muutos työpaikoilla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Tavat, joilla työntekijöitä oli vähennetty, näkyvät kuviossa 6.2. Kun katsotaan **työntekijöiden vähennyskeinoja** osuuksina kaikista palkansaajista vuonna 2018, nähdään, että 27 prosentilla palkansaajista vähennyksiä oli tehty irtisanomisten kautta ja 13 prosentilla oli käytetty lomautuksia työntekijöiden määrän vähennyskeinona. Lisäksi 18 prosenttia ilmoitti, että työntekijämäärää oli vähennetty edellisten kolmen vuoden aikana siten, ettei pois lähteneiden tilalla ollut palkattu uusia. Irtisanomisten käyttö vähennyskeinona oli aivan yhtä yleistä kuin vuoden 2013 aineistossa, mutta lomautuksia ja luonnollista poistumaa oli sen sijaan käytetty vähemmän.

Kuvio 6.2

Työntekijöiden vähentämistavat
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Miesten työpaikoilla oli ollut tyypillisempää käyttää vähentämiskeinona irtisanomisia ja lomautuksia, kun vastaavasti naisten työpaikoilla väkeä oli vähennetty irtisanomisten ohella pikemminkin luonnollisen poistuman kautta. Kaiken kaikkiaan miesten työpaikat näyttävät näiden tulosten valossa naisten työpaikkoja epävarmemmilta, kun katsotaan vain vahvasti työnantajalähtöisiä vähentämiskeinoja eli irtisanomisia ja lomautuksia (kuviot 6.3).

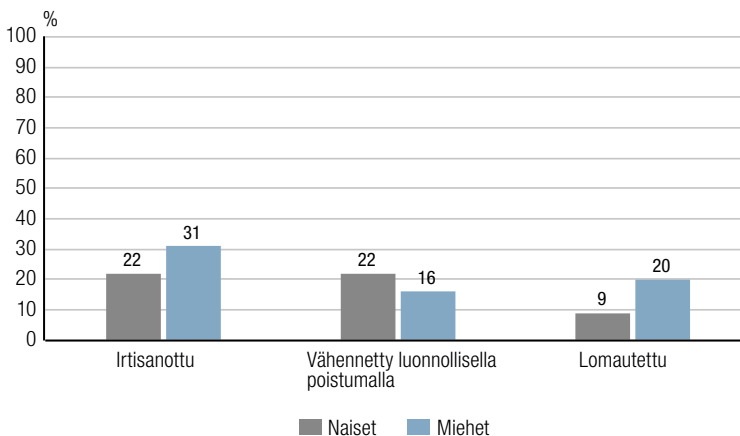
Irtisanomisten käyttö työntekijämäärän vähentämiskeinona oli yleisimmin käytössä yksityisen sektorin työpaikoilla, joissa työskentelevistä palkansaajista kolmannes kertoi työpaikallaan irtisanotun työntekijöitä viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana. Vastaavat osuudet olivat valtiolla 16 prosenttia ja kunnissa vain 11 prosenttia.

Lomautuksia käytettiin niin ikään eniten yksityisellä sektorilla (16 %) ja jossain määrin kunnissa (7 %). Sen sijaan valtiolla ja yliopistoissa työskentelevien palkansaajien työpaikoilla lomautuksia ei ollut käytetty juuri lainkaan.

Työntekijämäärän vähentäminen luonnollisen poistuman kautta oli selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla (11 %). Valtion ja yliopistojen palkansaajista peräti kolmannes kertoi työntekijöiden vähentyneen tällä tapaa. Samoin kuntien palkansaajista 19 prosenttia kertoi luonnollisen poistuman verottaneen työntekijöiden kokonaismäärää, kun poislähteneiden tilalle ei ollut otettu uusia työntekijöitä.

Kuvio 6.3

Työntekijämäärän vähentämistavat sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Robotit vievät työt?

Yksi työelämän digitalisaatioon liittyvä pelko on ollut se, että digitalisaatio tai robotisaatio vähentävät tulevaisuudessa ratkaisevasti työvoiman tarvetta. Kun työtä voidaan tehostaa digitalisaation avulla tai robotit tulevat korvaamaan ihmiset, seuraa joukkoirtisanomisia ja pulaa työpaikoista. Toisaalta on arveltu, että digitalisaatio ja robotisaatio mahdollistavat töiden tehostamisen ja tuottavuuden kasvun luoden näin jopa lisää työpaikkoja, ja kun tylsät, toistuvat työtehtävät voidaan siirtää robo-

teille, työstä tulee luovempaa ja mielenkiintoisempaa. (ks. keskustelusta Brynjolfsson & McAfee 2016). Työolotutkimuksessa haluttiin selvittää tätä asiaa siitakin huolimatta, että on varsin haastavaa tutkia näin monimutkaisia työn muutosketjuja survey-tutkimuksen avulla.

Palkansaajista siis 39 prosenttia kertoi, että työpaikalla oli lisätty työntekijöiden määrää viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana. Kiinnostava kysymys on, missä määrin työntekijät arvelevat tuon lisäyksen olevan ainakin osin seurausta työn digitalisaatiosta tai robotisaatiosta.

Näillä tekijöillä näyttäisi olevan merkitystä, sillä 16 prosenttia niistä palkansaajista, joilla työntekijämäärää oli lisätty työpaikalla, katsoi **digitalisaation tai robotisaation vaikuttaneen siihen, että työntekijöitä oli voitu lisätä**. Miehet (18 %) kokivat näin useammin kuin naiset (13 %). Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna osuus oli 6 prosenttia (kuvio 6.4).

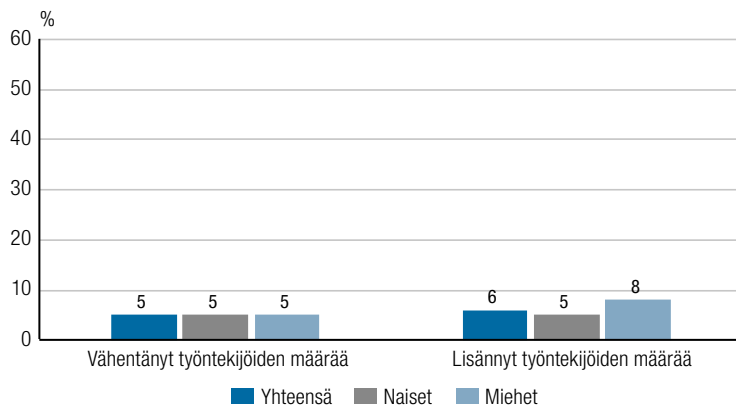
Digitalisaatiolla nähtiin olleen rooli työntekijämäärän lisäämisessä yleisimmin valtion (18 %) ja yksityisen sektorin työpaikoilla (17 %) ja vähiten kunnissa (8 %).

Jonkin verran enemmän **digitalisaation tai robotisaation katsotaan olleen osasyynä työntekijöiden vähentämiseen**. Niistä palkansaajista, joiden työpaikoilla työntekijöitä oli viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana vähennetty, 23 prosenttia katsoi digitalisaation tai robotisaation olleen osasyynä tähän. Tältä osin naisten ja miesten välillä ei juuri ollut eroa. Koko palkansaajakuntaa suhteutettuna näin kokevia palkansaajia oli 5 prosenttia (kuvio 6.4).

Kun tarkastellaan digitalisaation vaikutusta sektoreittain, nousevat samat sektorit esille kuin silloin, kun kyse oli digitalisaation vaikutuksesta työntekijämäärän lisäämiseen. Valtiolla peräti 37 prosenttia kertoi digitalisaation tai robotisaation olleen osasyynä vähennyksiin ja yksityisellä sektorilla osuus nousi miltei neljännekseen (24 %). Kunnissa (11 %) digitalisaatiolla nähtiin harvemmin olleen osuutta työntekijöiden vähentämiseen.

Kuvio 6.4

Digitalisaatio tai robotisaatio osasyynä työntekijöiden määrän muutokseen edellisten kolmen vuoden aikana, Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Tulokset kertovat tarinaa siitä, että palkansaajat kyllä huomioivat digitalisaation ja robotisaation vaikutukset työssään ja osaavat myös paikantaa sillä olevan vaikutusta työntekijöiden määrään – joko lisäävästi tai vähentävästi. Erityisen mielenkiintoista on se, että niiden osuus, jotka kokivat digitalisaation vaikuttaneen työpaikallaan työntekijöiden määrään lisäävästi, oli suurin piirtein yhtä suuri kuin niiden osuus, joiden mielestä työpaikalla oli vähennetty työntekijöitä ainakin osittain digitalisaation tai robotisaation vuoksi, kun osuudet lasketaan kaikista palkansaajista (kuvio 6.4).

Muutokset työn organisoinnissa

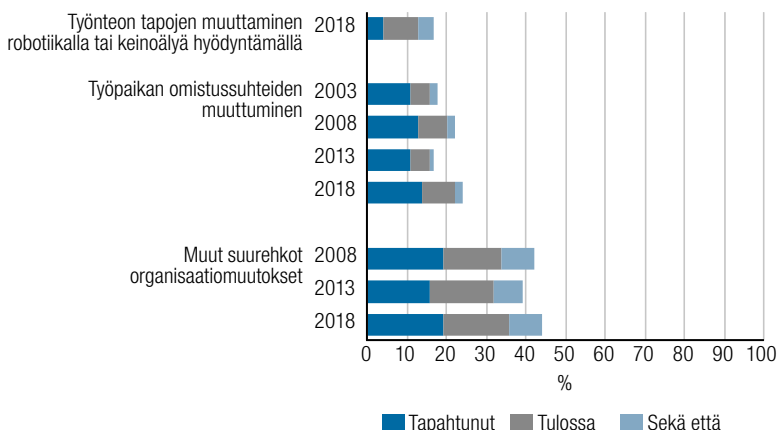
Työpaikoilla **tapahtuu toki muitakin muutoksia** kuin vain työntekijämäärän muutoksia. Yhteensä 44 prosenttia palkansaajista kertoi vuonna 2018, että työpaikalla oli viime vuosina käyty läpi suurehkoja organisaatiomuutoksia. Organisaatiomuutoksia viime vuosina kokeneiden osuus oli kasvanut vuodesta 2013. Niin ikään työpaikan omistussuhteiden muutoksia kokeneita oli vuoteen 2013 verrattuna nyt enemmän (17 % vuonna 2013 vs. 24 % vuonna 2018) (kuvio 6.5).

Uutena asiana kysyttiin vuonna 2018 **työnteon tapojen muutosta esimerkiksi robotiikkaa tai keinoälyä hyödyntämällä**. Noin joka kuudes (17 %) palkansaajista kertoi, että tällaisia muutoksia oli työpaikalla joko tapahtunut viime vuosina tai niitä oli odotettavissa lähiaikoina tai sekä että.

Miehet ja naiset näyttävät kokevan muutoksia lähes samassa määrin. Siinä missä miehistä 43 prosenttia työskenteli työpaikalla, jossa oli joko jo tehty tai tulossa suurehko organisaatiomuutos, oli vastaava osuus naisilla 46 prosenttia. Niin ikään omistussuhteissa oli tapahtunut muutoksia tai tulossa neljänneksellä miehistä ja 23 prosentilla naisista. Keinoälyäkin oli varsin samaan tahtiin otettu tai suunniteltu otettavan käyttöön niin miesten (19 %) kuin naisten (15 %) työpaikoilla.

Kuvio 6.5

Suurehkoja muutoksia työpaikalla viime- tai lähivuosina kokeneet Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Omistussuhteiden vaihtumista oli tapahtunut kunnissa (23 %) ja yksityisellä sektorilla (24 %) useammin kuin valtiolla (13 %). Sen sijaan valtiolla (58 %) oli tehty organisaatiomuutoksia yleisemmin kuin muilla sektoreilla (kunta 41 % ja yksityis-sektori 40 %).

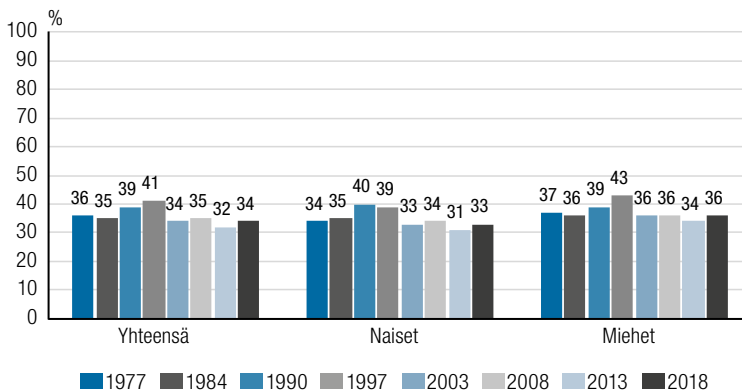
Erityisesti valtiosektori korostuu, kun kyse tulee työnteon tapojen muutoksesta robotiikan tai keinoälyn avulla. Peräti 30 prosenttia valtion palkansaajista katsoi tällaisia muutoksia olevan jo tehty (3 %) tai tulossa (21 %) tai sekä että (6 %). Muilla sektoreilla tämän tapaisia muutoksia ei ollut tehty tai suunniteltu lähitulevaisuuteen yhtä innokkaasti. Seuraavaksi yleisimpiä tämántapaiset muutokset olivat yksityisellä sektorilla, jossa työskentelevistä 5 prosenttia kertoi tällaisia muutoksia jo tehdyn, 8 prosenttia kertoi niitä olevan tulossa ja 4 prosenttia vastasi sekä että. Osuudet jäivät tätäkin pienemmiksi kuntasektorin osalta: 2 prosenttia kertoi muutoksia jo tehdyn, 8 prosenttia olevan tulossa ja 4 prosenttia sekä että. Tältä osin valtiosektori näyttäyty eräänlaisena muutosagenttina digitalisaation käyttöönotossa.

Muutoksiin sopeutuminen vie yleensä aikansa. Yksi olennaisesti muutokseen sopeutumiseen vaikuttava tekijä on se, **kuinka aikaisessa vaiheessa vastaaja yleensä saa tietää tulevista muutoksista**. Kuten kuviosta 6.6 nähdään, verrattuna edellis-kertaan vuoteen 2013, vuonna 2018 aikaisempaa useampi sai yleensä tietää tulevis-ta muutoksista jo suunnitteluvaiheessa. Kaiken kaikkiaan noin kolmannes (34 %) sai tietää muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, 43 prosenttia vähän ennen muutosta ja 21 prosenttia muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Miehet (36 %) saivat tietää tule-vista muutoksista hieman useammin jo etukäteen kuin naiset (33 %).

Ylemmät toimihenkilöt olivat selvästi paremmin informoituja tulevista muu-toksista kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Ylemmistä toimihenkilöis-tä nimittäin 45 prosenttia kertoi saavansa tiedon tulevista muutoksista yleensä jo suunnitteluvaiheessa, kun alemmista toimihenkilöistä tietoa sai näin varhais-es-sa vaiheessa vain kolmannes ja työntekijöistä tätäkin pienempi osuus (26 %). Sek-toreittainkin tässä oli eroja. Yliopistoissa työskentelevistä 51 prosenttia ja valtiolla

Kuvio 6.6

Tieto työtä koskevista muutoksista sukupuolen mukaan
Saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa, Työolotutkimukset 1977, 1984,
1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



työskentelevistä 46 prosenttia sai tiedon muutoksista yleensä jo suunnitteluvaiheessa, kun yksityisellä osuus jäi 34 prosenttiin ja kunnissa 31 prosenttiin. Yksityisen sektorin lukuun vaikuttanevat pörssiyritysten tiukat säännöt esimerkiksi yhteistointaneuvottelujen aloittamisesta.

Ulkoistaminen, vuokratyön ja ostopalveluiden käyttö

On arvioitu, että organisaatiot käyttävät enenevässä määrin **ulkoistamista, vuokratyövoimaa ja henkilöstöresurssien ostoa toiselta yritykseltä** keinona joko tasoittaa ruuhkapiikkejä tai hankkia jotain tiettyä osaamista itselleen ennalta määrättyksi ajaksi. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa selvitettiin tätäkin asiaa.

Se, että osa toiminnoista on ulkoistettu, on hyvin yleistä suomalaisilla työpaikoilla. Peräti 61 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan osa toiminnoista oli ulkoistettu. Tämä oli lähes yhtä yleistä niin miesten (63 %) kuin naisten (59 %) työpaikolla. Yleisintä se oli valtion työpaikoilla ja yliopistoissa (molemmat 72 %) ja vähäisintä kunta-alalla (54 %). Yksityinen sektori sijoittui näiden kahden väliin (63 %).

Vuokratyövoiman käyttö ja henkilöstöresurssien ostoa toiselta yritykseltä oli sekin varsin tavanomaista. Kaikista palkansaajista 42 prosenttia (miehet 48 %, naiset 37 %) ilmoitti työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa tai ostopalveluita. Vuosina 2008 ja 2013 vuokratyövoiman käytöstä kysyttiin suppeammalla kysymyksellä *Käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?* Tähän suppeampaan, vain vuokratyövoimaa koskevaan kysymykseen, vastasi myöntävästi noin neljännes palkansaajista vuosina 2008 (27 %) ja 2013 (25 %).

Vuokratyövoiman ja ostopalveluiden käytössä erottui muista vuonna 2018 erityisesti yksityinen sektori (47 %) osuuden jäädessä selvästi pienemmäksi valtiolla (35 %) ja kunnissa (31 %).

Vuokratyön tai henkilöstöresurssien ostaminen oli sitä yleisempää, mitä isommista työpaikoista oli kyse. Reilu neljännes (28 %) alle kymmenen hengen työpaikassa työskentelevistä kertoi vuokratyön tai henkilöstöresurssien ostosta työpaikallaan, kun yli 250 hengen työpaikoilla vuokratyötä tai henkilöstöresurssien ostoa esiintyy yli 60 prosentissa työpaikoista. Yli 1 000 hengen työpaikoilla kyseessä oli pikemminkin sääntö kuin poikkeus (73 %).

Kaiken kaikkiaan näyttää siis siltä, että suomalaiset palkansaajat ovat varsin tottuneita siihen, että työpaikalla on myös muiden työnantajien palveluksessa oleva työntekijöitä.

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät

Suomi on yhä enenevässä määrin monikulttuurinen maa, jossa työntekijät voivat tulla hyvin erilaisista taustoista. Tämä heijastuu luonnollisesti myös työpaikoille siten, että ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus on kasvanut vuosien saatossa.

Ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä kysyttiin työolotutkimuksissa ensimmäistä kertaa vuoden 2008 tutkimuksessa. Koska tuolloin osuuden arveltiin olevan varsin pieni, haastattelijajohteessa tarkennettiin, *että kysymyksessä tarkoitettiin samoissa tiloissa työskenteleviä, myös toisen työnantajan tai vuokrafirman palveluksessa olevia työntekijöitä*. Vastajan tuli huomioida siis myös esimerkiksi rakennustyömaalla toisen työnantajan palveluksessa työskentelevät ulkomaalaistaustaiset työntekijät tai toimistoa siivoavan siivousfirman työntekijät.

Yhä useampi palkansaaja (57 %) työskenteli vuonna 2018 sellaisessa työpaikassa, jossa oli myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Tämä koskee niin naisia kuin miehiä. Sellaisten työpaikkojen osuus, joissa oli myös ulkomaalaistaustaisia, on kasvanut tasaisesti vuodesta 2008 (kuvio 6.7).

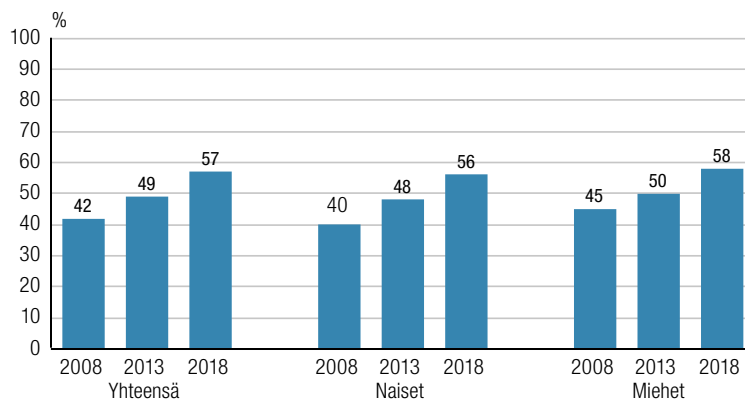
Vaikka työolotutkimuksista ei tämän pidempää aikasarjaa saa, työministeriön työolobarometrit kuvaavat samansuuntaista kasvua pidemmällä aikavälillä. Vuoden 1997 työolobarometrin mukaan 23 prosenttia suomalaispalkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan oli sellaisia työntekijöitä, jotka kuuluivat ”*muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin*” ja ovat ”*muuttaneet Suomeen muualta*”. Kymmenen vuotta myöhemmin vastaava osuus oli 37 prosenttia ja vuonna 2018 se oli 47 prosenttia (Lily-Yrjänäinen 2014, 2018).

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät olivat enemminkin sääntö kuin poikkeus yliopistoissa (87 %), mutta myös yksityisellä sektorilla (58 %) ja kunnissa (55 %) tämä oli hyvin tavanomaista. Vähiten ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli valtiolla (47 %). Kaikilla sektoreilla – yliopistoa lukuun ottamatta – tässä on tapahtunut kasvua aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Työpaikoilla oli pääosin yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Niistä palkansaajista, joiden työpaikoilla oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, 54 prosenttia kertoi heitä olevan yksittäisiä. Kuitenkin jo 38 prosenttia kertoi heitä olevan jonkin verran, mutta kuitenkin vähemmän kuin suomalaistaustaisia. Varsin harvalla työpaikalla ulkomaalaistaustaisia ja suomalaistaustaisia työntekijöitä oli lähes yhtä paljon (6 %), saati että ulkomaalaistaustaisia olisi enemmistö (2 %).

Kuvio 6.7

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työpaikalla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Valtiolla, jossa ylipäätään oli vähiten ulkomaalaistaustaisia, heitä oli useimmiten vain yksittäisiä työntekijöitä (73 %). Sen sijaan yliopistoissa ja yksityisellä sektorilla ulkomaalaistaustaisia oli selvästi valtiosektoria useammin joko jonkin verran (yksityinen 40 %, yliopistot 51 %) tai lähes yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia (yksityinen 6 %, yliopistot 26 %). Kunnissa tilanne vastasi pitkälle valtiosektorin tilannetta, joskin kuntien palkansaajista 32 prosenttia kertoi ulkomaalaisia olevan joko jonkin verran ja 3 prosenttia yhtä paljon. Nämä osuudet koskevat siis niitä, joilla ulkomaalaistaustaisia ylipäätään oli työpaikalla.

Työn organisointi – yhteenvetoa

Yhteenvetona voidaan todeta, että hyvä taloustilanne heijastui myönteisesti työpaikkojen työntekijämääriin vuonna 2018; yhä useammalla työpaikalla oli lisätty henkilöstön määrää ja vastaavasti niiden työpaikkojen osuus, joissa työntekijöitä oli vähennetty, oli kääntynyt laskuun. Niin irtisanomisista, lomautuksista kuin työntekijämäärän vähentämistä muuta kautta työpaikallaan kokeneita oli vähemmän vuonna 2018 kuin edellisellä tutkimuskerralla vuonna 2013.

Palkansaajat arvioivat digitalisaation tai robotisaation vaikuttaneen vähintäänkin jossain määrin sekä henkilöstömäärän lisäämiseen että sen vähentämiseen. Näillä työelämän muutostrendeillä on siis ollut työpaikoille työllisyysnäkökulmasta katsotuna sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia.

Muut työn organisointiin liittyvät muutokset ovat olleet pienessä kasvussa, kuten suurehkot organisaatiomuutokset tai työpaikan omistussuhteissa tapahtuneet muutokset. Varsin moni (17 %) oli kokenut myös työnteon tapojen muutoksia keinoälyn tai robotiikan avulla.

Suomalaisilla työpaikoilla on niin ikään tavanomaista työvoiman joustava käyttö. Töiden ulkoistaminen, vuokratyönvoiman ja ostopalveluiden käyttö oli vuonna 2018 hyvin tyypillinen tapa organisoida työtä ja se koskee niin molempia sukupuolia kuin kaikkia sektoreita. Työtehtävien ulkoistaminen oli tyypillisintä valtiosektorilla ja vuokratyönvoiman ja ostopalveluiden käyttö vastaavasti yksityisellä sektorilla.

Suomalaiset työpaikat ovat myös aikaisempaa monikulttuurisempia, sillä nykyään enemmistö palkansaajista työskentelee työpaikoilla, joissa oli myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Tämän raportin luvussa 13 käy ilmi, että vuonna 2018 ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin myös suhtauduttiin tasa-arvoisemmin työpaikoilla kuin aikaisemmin.

7 Työn digitalisaatio

Aina 1980-luvulta saakka on sekä keskusteltu että tutkittu laajasti sitä, millä tavoin tieto- ja viestintäteknologia (ICT) vaikuttaa työhön. Tietotekniikan käyttö työssä on siis jo pitkään ollut yksi työolojen tutkimukseen kiinteästi kuulunut teema. Digitalisaatio on jatkumoa tälle 1980-luvulla alkaneelle tietotekniselle kehitykselle. Uusi digitaalinen teknologia on mahdollistanut aikaisempaa paremmin ajasta ja paikasta vapaan työn teon. Tätä kautta digitalisaatio on muuttanut työelämää uudella tavalla. Tällä kaikella on vaikutusta ei vain työnkuviin ja työnteon tapoihin, vaan myös työn organisointiin, sosiaalisiin suhteisiin, kommunikaatioon sekä työhyvinvointiin (mm. Korunka, Zauchner & Weiss 1997, Rintala 2005, Korunka & Hoonakker 2014).

Suomessa on ollut laajalti tarvetta kartoittaa suomalaisen työelämän digitalisaation tasoa ja sitä, millä tavoin digitalisaatio näkyy työn arjessa. Se, millä tavoin digitalisaatio muuttaa työtä on kuitenkin hankalahkoa mitata. Digitalisaation on utautunut niin olennaiseksi osaksi työtä, että on vaikea erotella, miten juuri digitalisaatio on vaikuttanut työoloihin.

Jotta työolotutkimuksessa pystyttiin mahdollisimman hyvin tavoittamaan työn digitalisaation eri ulottuvuuksia, perehdyttiin aluksi kattavasti aihealueen tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimuskirjallisuudesta saatiin hyvää tietoa digitalisaation eri ulottuvuuksista. Toiseksi toteutettiin laadullisia haastatteluja, joissa eri ammattilojen palkansaajia haastateltiin työn digitalisaatiosta: millä tavoin se näkyy heidän arjessaan ja miten se vaikuttaa heidän työhönsä (ks. tarkemmin Keyriläinen & Sutela 2018).

Haastattelujen ensisijainen tehtävä oli antaa pohjatietoa lomakesuunnittelutyötä varten ja vastata kysymykseen *mihin digitaalisuus paikantuu työelämässä*. Aina haastateltavien ei ollut helppo paikantaa digitalisaation vaikutusta työhön, sillä kuten sanottu, se on punoutunut niin kiinteäksi osaksi työtä, ettei sitä juuri huomaa. Yksi haastateltavista kuvasi asiaa osuvasti näin:

”Niin se ei välttämättä näy, vaan se on pikemminkin niin, on olennaista, että se ei näy” (Ylilääkäri, 57 v.).

Tästäkin huolimatta haastattelut tarjosivat valaisevaa tietoa siitä, miten digitalisaatio näkyy työn arjessa. Näiden laadullisten haastattelujen antia hyödynnetään tässä luvussa. Laadullisiin haastatteluihin osallistuneet ovat osuvasti kuvanneet työn digiulottuvuutta ja niinpä näiden haastattelujen sitaatteja käytetään jatkossa aika ajoin kuvaamaan konkreettisesti, millä tavoin digitaalisuus on osa työtä.

Tutkimuskirjallisuuden ja laadullisten haastattelujen antaman tiedon turvin työolotutkimuksessa päädyttiin mittamaan työn digitalisaatiota seuraavien teemojen ympärillä: 1) teknologisten laitteiden käyttö, 2) digitalisaation vaikutus työn tehokkuuteen, tempoon, kuormittavuuteen, 3) kontrolli, 4) osaaminen ja 5) sosiaaliset suhteet ja kommunikaatio. Näistä viimeksi mainittu on raportoitu luvussa 13. Muut aihealueet käydään läpi tässä luvussa.

Tietotekniikan käyttö

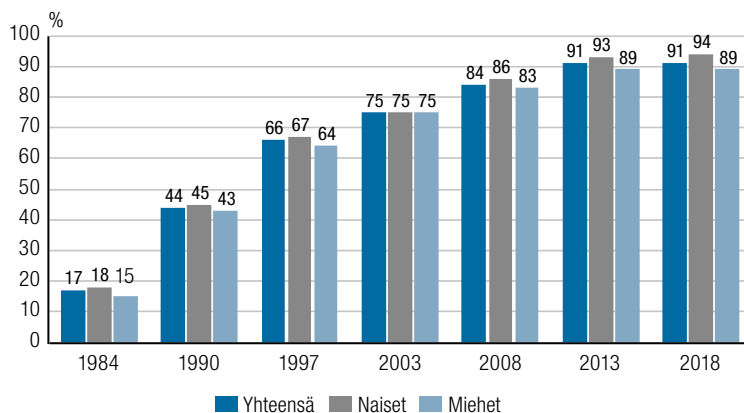
Työn digitalisaation tutkimisessa kannattaa lähteä liikkeelle perusasioista kuten siitä, kuinka moni käyttää tietotekniikkaa työssään. Työolotutkimuksessa aiheesta on tutkittu vuodesta 1984 saakka. Tuolloin tietotekniikan käyttöä kysyttiin eritellen erilaisia tietoteknisiä laitteita ja pyytämällä vastaajaa kertomaan, käyttikö hän näitä laitteita työssään. Lista oli varsin pitkä. Kysymys kuului *Käytättekö työssänne seuraavia tietotekniikkaan perustuvia laitteita: a) Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä, b) Tietokonetta tai tietokonepäätettä, c) Jotain muuta tietotekniikkaan perustuvaan ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökoneetta?* Vuonna 2013 listan jatkoksi lisättiin *d) Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelin tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan työ sähköpostinne?* Jos johonkin näistä vaihtoehdoista vastasi kyllä, oli tietotekniikkaa työssään käyttävä palkansaaja. Vuonna 2018 kysymys yksinkertaistettiin seuraavanlaiseksi *Käytätkö työssäsi tietotekniikkaan perustuvia laitteita?*

Kuviossa 7.1 on esitetty, kuinka moni palkansaajista käytti tietotekniikkaa työssään vuosina 1984–2018. Kuten kuviosta näkyy, vuosien saatossa tietotekniikasta on tullut kiinteä osa suomalaisten työpaikkojen arkipäivää siinä missä se aikasarjan alussa oli vielä harvojen työnkuvaan kuuluvaa. Kautta koko tarkasteluajanjakson naiset ovat käyttäneet työssään tietotekniikkaa hieman yleisemmin kuin miehet. Vuonna 2018 valtaosa, 91 prosenttia, kaikista palkansaajista käytti tietotekniikkaa työssään, naisista 94 prosenttia ja miehistä 89 prosenttia.

Yliopiston työntekijöistä kaikki (100 %), valtion työntekijöistä lähes kaikki (98 %) ja kuntasektorin palkansaajistakin 96 prosenttia käytti tietotekniikkaa työssään vuonna 2018. Yksityisellä sektorilla osuus oli jonkin verran alhaisempi (89 %). Tätä eroa yksityisen ja julkisen sektorin välillä selittää sektoreiden erilainen ammattirakenne. Yksityisellä sektorilla työskennellään useammin työntekijätason ammateissa kuin valtiolla ja kunta-alalla. Työntekijätason ammateissa tietotekniikan käyttö on muita ammattiryhmiä harvinaisempaa. Työntekijöistä vain 75 prosenttia käytti tie-

Kuvio 7.1

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



totekniikka työssään vuonna 2018, kun vastaava osuus oli ylempillä toimihenkilöillä 99 prosenttia ja alemmilla toimihenkilöillä 98 prosenttia.

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

Vaikka valtaosa palkansaajista käyttää tietotekniikkaa työssään, löytyy eroja toki sen suhteen missä määrin tietotekniikkaa käytetään. Niistä palkansaajista, jotka käyttivät tietotekniikkaa työssään, 39 prosenttia käytti sitä lähes koko työaikansa. Noin kolmeneljäsosan työajastaan tietotekniikkaa käytti 12 prosenttia ja puolet työajasta 13 prosenttia. Kaiken kaikkiaan tietotekniikkaa käyttävistä 64 prosenttia käytti sitä siis vähintään puolet työajastaan, miehistä 63 ja naisista 66 prosenttia.

Edellä jo todettiin, että työntekijätason ammateissa toimivat käyttivät tietotekniikkaa selvästi toimihenkilöitä harvemmin. Tämän lisäksi nekin työntekijät, jotka käyttivät tietotekniikkaa työssään, käyttivät sitä ajallisesti selvästi vähemmän aikaa kuin toimihenkilöt. Tietotekniikkaa käyttävistä ylempistä toimihenkilöistä noin puolet (53 %) käytti tietotekniikkaa lähes koko työajan, alemmista toimihenkilöistä 40 prosenttia, mutta työntekijöistä vain 18 prosenttia. Tietotekniikkaa käyttävistä työntekijöistä 46 prosenttia ilmoitti käyttävänsä tietotekniikka vähemmän kuin yhden neljäsosan työajastaan. Tämä on huomasti suurempi osuus kuin vastaavat osuudet alemmilla toimihenkilöillä (15 %), ylempistä toimihenkilöistä (6 %) puhumattakaan.

Digiajan työvälineet

Vuoden 2018 työolotutkimukseen lisättiin varsin laaja kirjo erilaisia kysymyksiä liittyen digiajan työelämään. Digilaitteiden käytöstä kysyttiin seuraavasti: *Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:*

- *Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä?*
- *Sähköisiä työtiloja tai yhteistyöalustoja, joissa kaikki käyttäjät yleensä pääsevät myös muokkaamaan tietoja?*
- *Välineitä, jotka mahdollistavat tapaamisen etäyhteydellä?*
- *Sosiaalista mediaa (Twitter, Facebook, Instragram jne.) osana työtäsi?*
- *Sovelluksia, joilla mallinnetaan esimerkiksi rakennuksia tms. 3D-ulottuvuudella, tai muita tietomallinnusvälineitä?*
- *Sovelluksia, joilla seuraat esineiden liikkumista, varastointia tai tavaran tilausjärjestelmiä?*
- *Muita erilaisia sovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan?*
- *Sovelluksia, joiden kautta asiakkaat voivat tehdä hakemuksia tai varauksia?*

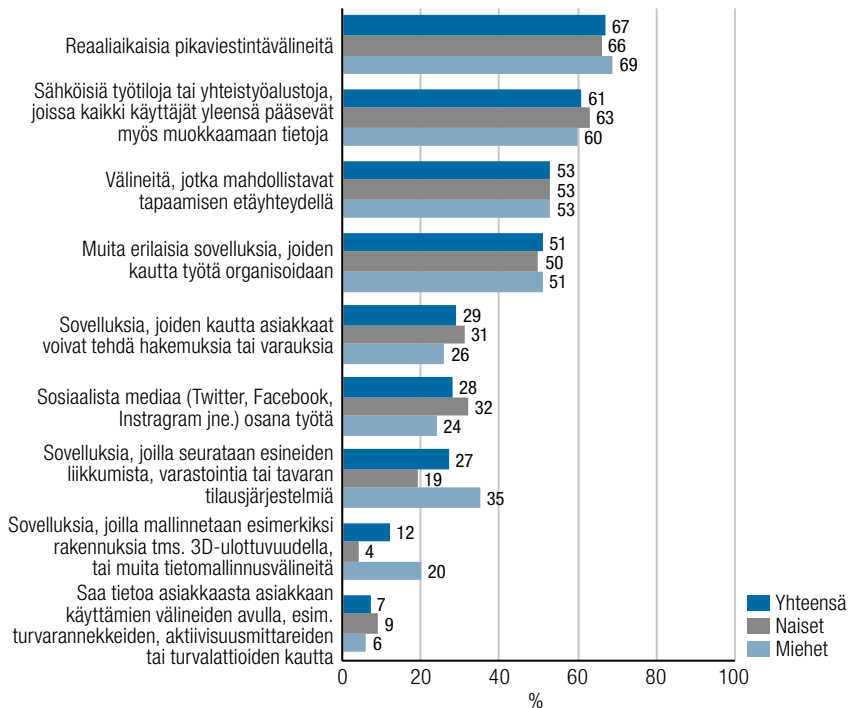
Lisäksi niiltä palkansaajilta, joiden työajasta vähintään neljäsosa kului asiakastyössä, kysyttiin, *Saatko tietoa asiakkaasta asiakkaan käyttämien välineiden avulla, esim. turvarannekkeiden, aktiivisuusmittareiden tai turvalattioiden kautta?* Kaikkiin näihin

vastausvaihtoehtona oli *kyllä* tai *ei*. Lisäksi haastattelijajoheissa annettiin tarkempia neuvoja ja esimerkkejä siitä, mitä laitteita kussakin kysymyksessä tarkoitettiin (ks. Liite 4).

Kun tarkastellaan, mitä digiajan työvälineitä palkansaajat sitten käyttävät, huomataan, että suomalaisilla työpaikoilla chattaillaan, hyödynnetään sähköisiä työtiloja ja hoidetaan kokouksia ja keskusteluja etäyhteyksien avulla varsin usein. **Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä** käytti nimittäin 67 prosenttia kaikista palkansaajista. **Sähköisiä työtiloja tai yhteistyöalustoja**, joissa kaikki käyttäjät yleensä pääsevät myös muokkaamaan tietoja, käytti 61 prosenttia, ja välineitä, jotka mahdollistavat **tapaamisen etäyhteydellä**, käytti noin puolet (53 %) palkansaajista. (Kuvio 7.2.) Samaa tasoa oli myös niiden vastaajien osuus (51 %), jotka kertoivat käyttävänsä työssään **sovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan**.

Jossain määrin vähemmän käytettiin **sovelluksia, joiden avulla asiakkaat pysyvät tekemään hakemuksia tai varaamaan aikoja** (29 %), **sosiaalista mediaa osana työtä** (28 %) sekä **sovelluksia, joilla seurataan esineiden liikkumista ja varastointia tai tavaroiden tilausjärjestelmiä** (27 %). Selvästi harvinaisempaa oli sellaisten **sovellusten käyttö, joilla mallinnetaan esimerkiksi rakennuksia 3D-ulottuvuudella**. Noin 12 prosentille tällaisten sovellusten käyttö kuului työn kuvaan.

Kuvio 7.2
Käyttää työssään seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Kaikkein vähiten käytössä olivat sellaiset sovellukset, jotka **mahdollistivat tiedon saamisen asiakkaasta asiakkaan käyttämien välineiden avulla, esim. turvarannekkeiden, aktiivisuusmittareiden tai turvalattioiden kautta** (7 % kaikista palkansaajista, 11 % asiakastyötä tekevästä). Kaiken kaikkiaan 90 prosenttia palkansaajista käytti jotain digitaalista sovellusta työssään.

Sukupuolten välillä oli eroja siten, että naiset käyttivät miehiä useammin sovelluksia, joilla pystyttiin hoitamaan asiakkaiden ajanvarauksia ja joita käytettiin hakemusten käsittelyyn tai, joilla kerättiin tietoa asiakkaan terveydentilasta (mm. turvarannekkeet). Lisäksi sosiaalisen median (Twitter, Facebook, Instagram) käyttö oli useammin osa työtehtäviä naisille kuin miehille. Miehille sitä vastoin tavanomaisempia digivälineitä olivat sovellukset, joilla seurataan esineitä ja varastointia sekä erilaiset 3D-mallinnossovellukset (kuvio 7.2).

Ylemmät toimihenkilöt käyttivät yleisemmin erilaisia digityövälineitä kuin muut sosioekonomiset ryhmät. Esimerkiksi pikaviestintäpalveluita ja sähköisiä työtiloja käytti lähes 90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, vajaa 70 prosenttia alemmista toimihenkilöistä, mutta työntekijöistä vain 30–40 prosenttia. Tapaamiset etäyhteyden avulla olivat käytössä 83 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä, 58 prosentilla alemmista toimihenkilöistä, mutta vain 17 prosentilla työntekijöistä.

Oli kyse sitten sosiaalisen median käytöstä, muista työn organisointiin käytettävistä sovelluksista tai sähköisistä hakemus- tai ajanvarauspalveluista, vastaava ero oli nähtävissä eri digityökalujen käytössä sosioekonomisten ryhmien välillä. Poikkeuksen tekevät sovellukset, joiden avulla seurataan esineiden liikkumista, varastointia tai tavaran tilausjärjestelmiä. Näitä käytti miltei kolmasosa työntekijöistä (31 %) ja alemmista toimihenkilöistä (30 %), mutta ylemmistä toimihenkilöistä vain 19 prosenttia. Tämän tapaisia sovelluksia käyttävät yhtäältä myyjät sekä kuljetus- ja prosessityöntekijät, toisaalta luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat ja asiantuntijat.

Asiakkaasta tietoa keräviä laitteita oli käytössä eniten alemmilla toimihenkilöillä, joista 2 prosenttia kaikista palkansaajista ja 13 prosenttia asiakastyötä tekevästä käytti tämän tapaisia sovelluksia työssään. Vastaavat osuudet muista sosioekonomisista ryhmistä olivat seuraavat: työntekijät prosentti kaikista palkansaajista ja 6 prosenttia asiakastyötä tekevästä, ylemmät toimihenkilöt 2 prosenttia kaikista ja 11 prosenttia asiakastyötä tekevästä. Tällaisia asiakkaasta tietoa keräviä laitteita oli käytössä laajimmin hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä, terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla ja saman alan asiantuntijoilla.

Tulosten tarkastelu sosioekonomisen aseman näkökulmasta osoittaa, että ylemmistä toimihenkilöistä 99 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 95 prosenttia käytti työssään jotain digitaalista laitetta. Sen sijaan työntekijätason ammattissa toimivista selvästi harvempi käytti jotain digivälinettä työssään (73 %). Toimihenkilöt käyttivät myös työntekijöitä yleisemmin useita digilaitteita työssään. Kun työntekijöistä 43 prosenttia käytti vain yhtä tai kahta digivälinettä työssään, kuului tähän luokkaan alemmista toimihenkilöistä neljännes ja ylemmistä 11 prosenttia. Vastaa- vasti ylemmistä toimihenkilöistä neljännes käytti työssään 6–8 sovellusta, kun alemmista toimihenkilöistä näin montaa sovellusta käytti 14 prosenttia ja työntekijöistä vain 4 prosenttia. Myös sukupuolen mukaan oli tässä suhteessa eroja. Miehille oli tyypillisempää kuin naisille, etteivät he käyttäneet mitään digivälineitä (miehet 11 %

vs. naiset 9 %) työssään ja toisaalta miehissä oli naisia enemmän hyvin monia eri laitteita käyttäviä (6–8 digivälinettä miehet 18 %, naiset 11 %).

Kun vertaillaan eri sosioekonomisten ryhmien digivälineiden käyttöä, on syytä ottaa huomioon, että kaikissa ammateissa ei juurikaan ole käyttöä erilaisille digivälineille. Esimerkiksi mahdollisuus pitää neuvotteluja etäyhteydellä ei ole kovin tähdellistä vaikkapa myyjän tai linja-autokuljettajan ammatissa. Eri ammateissa digitalisaatio tarkoittaakin eri asioita. Viestintäalan erityisasiantuntijalle se on sosiaalisen median tulemista osaksi viestintätyön repertuaaria, kaupan kassalle itsepalvelukassojen käytön seuraamista ja linja-auton kuljettajille ajon seuraamisen mahdollistamat GPS-laitteet tai ajopiirurit.

Vaikka joissakin töissä digivälineiden hyödyntämisen mahdollisuudet ovat työn luonteen takia suhteellisen vähäiset, herättävät edellä esitetyt tulokset kysymään, missä määrin digitalisaatio polarisoi työvoimaa. Osalle digitalisaatio ja digivälineiden käyttö on työn arkipäivää, toisille varsin vähäpätöinen osa työtä, joka itsessään ei ole juurikaan ole muuttunut digitalisaation myötä. Herää kysymys, piileekö tässä riski digitaalitojen pysyvälle polarisoitumiselle yhtenä työelämäritäitona.

Valtio ja yliopistot edelläkävijöitä

Valtiosektori ja yliopistot näyttäytyvät digitalisaation airueina mitä tulee erilaisten digivälineiden käyttöönottoon. Kysymyslomakkeella listatuista digivälineistä pikaviestintävälineiden, sähköisten työtilojen sekä etäyhteyksien käyttö oli yleisintä valtiosektorilla ja yliopistoissa osuuksien vaihdellessa 86–89 prosentin välillä. Näitä välineitä oli toki muillakin sektoreilla varsin laajasti käytössä. Pikaviestintävälineitä käytti 61 prosenttia kunta-alan ja 68 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista ja myös sähköisten työtilojen käyttö oli samaa tasoa (kunnat 64 %, yksityinen 58 %). Etäyhteydet olivat käytössä noin puolella yksityisen sektorin (52 %) ja kuntasektorin (48 %) palkansaajista. Valtiolla ja yliopistoissa näiden edellä mainittujen digivälineiden käyttö oli kuitenkin aivan omalla tasollaan. Niin ikään hakemusten ja varausten tekoon tarkoitettujen sovellusten käyttö oli yleisintä valtiosektorilla (43 %), mutta niitä käytettiin toki myös yliopistoissa (35 %), kunnissa (32 %) ja yksityisellä sektorilla (26 %).

Muiden, harvemmin käytössä olevien sovellusten hyödyntäminen jakaantui sektoreittain hieman eri tavoin. Tietomallinnussovellusten käyttö oli yleisintä yliopistoissa (20 %) ja yksityisellä sektorilla (14 %) ja esineiden seurantaan tarkoitettujen sovellusten hyödyntäminen oli vastaavasti yleisintä yksityisellä (33 %) ja kuntasektorilla (14 %).

Työn organisointiin tarkoitetut sovellukset olivat tavanomaisimpia kunnissa (57 %) ja valtiolla (53 %), mutta myös yksityisellä sektorilla noin puolet (49 %) palkansaajista raportoi näiden olevan osa omaa työtään. Yliopistoissa (40 %) tällaiset sovellukset eivät olleet yhtä tavanomaisia.

Sosiaalista mediaa osana työtehtäviä hyödynnettiin varsin samantasoisesti eri sektoreilla (yliopistot 35 %, valtio 31 %, yksityinen sektori 28 %, kuntien palkansaajat 25 %). Sosiaalinen media kuului osaksi erityisesti ylempien toimihenkilöiden toimenkuvaa, sillä heistä peräti 43 prosenttia käytti sosiaalista mediaa työssään. Osuus

oli selvästi suurempi kuin muissa työntekijäryhmissä (alemmat toimihenkilöt 28 %, työntekijät 11 %). Iän mukaan ei sen sijaan ollut niin selviä eroja. Kiinteimmin sosiaalinen media oli osa työtä 34–44-vuotiaille (35 %) ja 45–55-vuotiaille (29 %), mutta myös tätä nuoremmissa ja vanhemmissa ikäryhmissä yli viidennes ilmoitti käyttävänsä sosiaalista mediaa työssään.

Asiakkaasta tietoa keräävien laitteiden käyttö oli taasen laajimmin käytössä kunta-sektorilla, jossa työskentelevistä 10 prosentilla oli käytössään näitä laitteita, yksityisellä sektorilla osuuden ollessa 6 prosenttia. Muilla sektoreilla laitteita ei juurikaan ollut käytössä.

Sektoreiden väliset erot selittyvät pitkälti sillä, millaisia töitä niissä tehdään. Valtiosektorin palkansaajissa noin 45 prosenttia on ylempiä toimihenkilöitä (2018), joiden toimenkuviin digivälineet istuvat hyvin. Vastaavasti kunta-alalla ja yksityissektorilla löytyy enemmän työtehtäviä, joissa digivälineiden hyödyntäminen on jossain määrin harvinaisempaa – ylempien toimihenkilöiden osuus oli niissä pienempi: 34 prosenttia (kunta) ja 26 prosenttia (yksityinen). Tämän lisäksi tuloksiin vaikuttanee se, että valtiolla on panostettu paljon kansalaisten sähköisiin palveluihin, mikä luonnollisesti heijastuu myös työntekijöiden digivälineiden käyttöön.

Digitalisaation vaikutukset työhön

Millä tavoin digitalisaatio sitten vaikuttaa työhön? Listaani voi kerryttää ainakin nämä ulottuvuudet: työn tempo, sosiaaliset suhteet, seuranta ja kontrolli sekä läpinäkyvyys. Näistä ulottuvuuksista digitalisaation vaikutusta työpaikan sosiaalisiin suhteisiin on raportoitu luvussa 13. Muita teemoja käsitellään seuraavassa. Osuudet on laskettu niistä palkansaajista, jotka kertoivat käyttävänsä vähintään yhtä edeltävässä kysymyspatteristossa luetelluista digitaalisista välineistä tai sovelluksista. Heitä oli yhteensä 90 prosenttia kaikista palkansaajista.

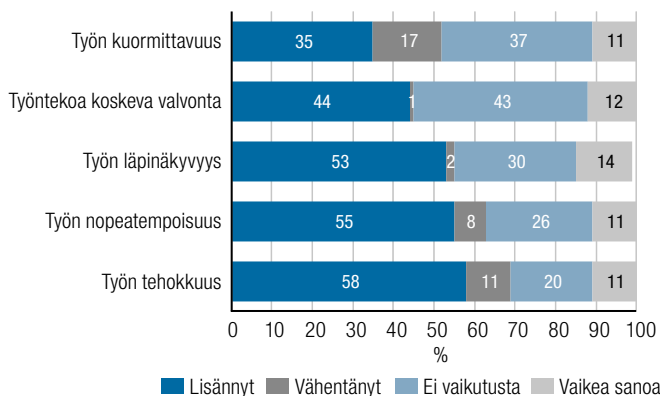
Kuviossa 7.3 on esitetty, millä tavoin digivälineitä käyttävät palkansaajat kokivat **digitalisaation vaikuttaneen omaan työhönsä**. Lähes kuusi kymmenestä (58 %) katsoi digitalisaation *lisänneen työn tehokkuutta* ja samaa tasoa olivat kokemukset *työn nopeatempoistumisesta* (55 %). Noin kymmenisen prosenttia palkansaajista sen sijaan koki, että digitalisaatio oli vähentänyt työn tehokkuutta (11 %) ja nopeatempoisuutta (8 %). Loput raportoivat, ettei digitalisaatiolla ollut vaikutusta näihin työelämän piirteisiin tai he eivät oikein osanneet sanoa kantaansa.

Kun digitalisaation myötä työn tehokkuus ja nopeatempoisuus on kasvanut, voisi tämän olettaa lisänneen myös *työn kuormittavuutta*. Näin ei kuitenkaan näytä käyneen samassa mittakaavassa. Vain reilu kolmannes (35 %) koki digitalisaation lisänneen työn kuormittavuutta. Tämä on vähemmän kuin niiden osuus, joilla työn nopeatempoisuus ja tehokkuus oli kasvanut. Niin ikään peräti 17 prosenttia ilmoitti digitalisaation vähentäneen työn kuormittavuutta (kuvio 7.3). Osalla palkansaajista digivälineiden käyttöönotto oli siis selvästi vähentänyt työkuormaa, mikä tietysti on myönteinen asia.

Digitalisaatio on selvästi lisännyt myös *työn läpinäkyvyyttä* (53 %) ja *työtä koskevaa valvontaa* (44 %). Nämä työn piirteet olivat selvästi vain lisääntyneet digitalisaation myötä, sillä juuri kukaan ei kertonut näiden vähentyneen. Työn läpinäkyvyys-

Kuvio 7.3

Digitalisaation vaikutus työhön
Digitaalisia sovelluksia tai valineita työssään käyttävät,
Työolotutkimus 2018



dellä tarkoitetaan tässä työskentelytapaa, jossa työn tekemistä raportoidaan järjestelmään systemaattisesti, jolloin myös muut voivat seurata sen etenemistä ja sitä, mitä ja miten asioita on tehty – esimerkiksi mitä hoitotoimenpiteitä kukin missäkin työvuorossa oli tehnyt.

Naiset kokivat digitalisaation lisänneen sekä työn nopeatempoisuutta (naiset 57 %, miehet 53 %) että työn kuormittavuutta enemmän kuin miehet (naiset 39 %, miehet 31 %). Sama ero näkyy, kun kyse on valvonnan (naiset 45 %, miehet 42 %) tai läpinäkyvyyden lisääntymisestä (naiset 54 %, miehet 52 %). Miehet vastaavasti kokivat työn tehokkuuden parantuneen digitalisaation myötä useammin kuin naiset (naiset 54 %, miehet 61 %).

Lähes kaikissa mitatuissa työn ulottuvuuksissa – nopeatempoisuus, tehokkuus, kuormittavuus ja läpinäkyvyys – ylemmät toimihenkilöt raportoivat muita työntekijäryhmiä yleisemmin digitalisaation lisänneen näitä piirteitä heidän työssään. Poikkeuksen tekee työntekoa koskeva valvonta, jota erityisesti alemmat toimihenkilöt (52 %) ja työntekijät (42 %) kokivat digitalisaation lisänneen. Toki näitä kokemuksia oli myös ylemmillä toimihenkilöillä (35 %).

Esimerkiksi työn nopeatempoisuus oli lisääntynyt digitalisaation myötä 69 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä, reilulla puolella alemmista toimihenkilöistä (55 %), mutta vain reilulla kolmanneksella (36 %) työntekijöistä. Työntekijöistä myös 11 prosenttia ilmoitti työn nopeatempoisuuden vähentyneen, kun sama osuus ylemmillä toimihenkilöillä oli vain 4 prosenttia.

Sama ilmiö on nähtävissä työn kuormittavuudessa, joka oli lisääntynyt isolla osalla ylempiä toimihenkilöitä (43 %). Osuus oli selvästi suurempi kuin työntekijöillä (19 %). Alemmat toimihenkilöt sijoittuvat tähän väliin (39 %). Niin ikään läpinäkyvyys oli lisääntynyt juuri ylemmillä toimihenkilöillä (65 %, alemmat toimihenkilöt 52 % ja työntekijät 38 %).

Työn nopeatempoisuutta digitalisaatio oli lisännyt erityisesti valtiosektorilla (73 %) ja yliopistoissa (60 %), kun vastaavasti kunnissa (53 %) ja yksityisellä sektorilla (54 %) noin puolet palkansaajista koki näin.

Työn kuormittavuutta digitalisaatio oli lisännyt eniten kunnissa, jossa lähes puolet (47 %) katsoi kuormituksen kasvaneen. Vastaava osuus ylsi valtiollakin yli 40 prosentin, mutta jäi yliopistoissa ja yksityisellä sektorilla työskentelevien parissa noin 30 prosenttiin. Kunta-alan töissä digitalisaation tuoma työn kuormittavuuden kasvu voi johtua esimerkiksi erilaisten digitaalisten raportointivälineiden käyttöönotosta, joka on vienyt aikaa pois hoitotyöstä.

Kunnat näyttävät hieman muista poikkeavassa valossa myös silloin, kun tarkastellaan käsityksiä työnteon tehostumisesta digivälineiden myötä. Siinä missä yliopistoissa 72 prosenttia ja valtiolla sekä yksityisellä sektorilla reilu kuusi kymmenestä katsoi työn tehostuneen, oli kunta-alan palkansaajista näin kokevien osuus selvästi pienempi (48 %). Eräs laadullisiin haastatteluihin osallistunut fysioterapeutti kuvaili arkipäivän tilannetta näin:

”-- meidän kuntoutuslääkäri -- hän kokee sen esimerkiksi, vähän taantumana tavallaan, että se hänen aika, mikä menee asiakkaan kanssa lyhenee, sen takia, kun hän koko ajan sulkee jotain ruutua ja avaa toista, että hän mieluummin ottaa paperille edellisen vuoden käyntikerrat, että hän pystyy kohtaamaan asiakasta enemmän, kun meidän järjestelmä tökkii koko ajan, eikä hän pääse kattomaan montaa ruutua. Tai sitten kun hän vähän niitä kattoo ja palaa asiakkaaseen, niin sitten onkin jo ruutu pimeänä.” (Palveluvastaava, 58 v.)

Digitalisaatio ja sen käyttöönoton vaikutukset näyttävät hyvin eri tavoin eri ammateissa. Johtajat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantuntijat, informaatio- ja tietoliikennetekniikan asiantuntijat, toimistotyöntekijät ja asiakaspalvelutyöntekijät ovat ammattiryhmiä, joissa valtaosa – kaikissa ryhmissä yli 70 prosenttia – koki digilaitteiden käyttöönoton tehostaneen työtä.

Sitä vastoin hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, teollisuustuotteiden kokoonpanijat, palvelu- ja myyntityöntekijät teollisuustuotteiden kokoonpanijat, prosessityöntekijät, muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot ja painoalan työntekijät, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät sekä opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat olivat ammattiryhmiä, joissa varsin iso osa (14–21 %) koki digitalisaation vähentäneen tehokkuutta.

Edellä jo mainittu palveluvastaava kuvaa yhtäältä digitalisaation mahdollistamaan työn tehostumista ja toisaalta sen aiheuttamaan kitkaa työn sujuvuuteen seuraavasti:

”Mutta samalla sitten tuonu sitä, -- että oltiin ennen kiinteessä pöytäpuhelimessa, ja olit kiinni jossakin ja kaubeen sidottu, että se tavallaan antaa sitä liikkuvuutta ja vapautta ja sä pystyt myös sitä asiakaskohtaamista ja kirjaamista tekemään vähän siinä samalla kun sä vaikka sitten seurustelet tai olet asiakkaiden seurassa, että sulla voi olla tabletti käytössä ja kirjata. Että ehdottomasti sellasta väljyyttä ja mahdollisuuksia enemmän. -- mutta, minkä takia ei alun perin otettu tätä hoitoalaa myös vakavasti? Tavallaan satsattu siihen, että ne olis käytettävämpiä ne

järjestelmät ja se, että sillä tavalla saatas sille asiakkaalle sitä palvelua ja oikeata kohtaamista ja yhdessäoloa enemmän. Että vähän silleen puolivillaisesti, että joku yksittäinen kirjaaminen on ihan fine, että se onnistuu hyvin, mutta sitten kun pitäis saada vähän toisenlaista lomaketta, että sellainen kokonaisvaltaisuus kärsii. Että jäykkiä ja kankeita.” (Palveluvastaava, 58 v.)

Eri ikäiset arvioivat digitalisaation vaikutuksia eri tavoin. Kaikkein vanhimman ikäryhmän (55–67-vuotiaat) palkansaajat kokivat digilaitteiden tehostaneen työtä harvemmin (51 %) kuin muut. Vastaavasti kaikkein nuorimmat, 15–24-vuotiaat, kokivat muita useammin digilaitteiden tehostaneen työtä (65 %). Muissa ikäryhmissä osuudet olivat seuraavat: 25–34-vuotiaat 61 prosenttia, 35–44-vuotiaat 60 prosenttia ja 45–54-vuotiaat 54 prosenttia.

Niin ikään arvioiti digitalisaation vaikutuksesta työn kuormittavuuteen ovat yhteydessä ikään. Mitä vanhemmasta palkansaajasta on kyse, sitä useammin koetaan digitalisaation lisänneen kuormittavuutta. Kun 15–24-vuotiaista 11 prosenttia ja 25–34-vuotiaista 27 prosenttia koki digitalisaation lisänneen kuormitusta, on vastaava osuus 45–55-vuotiailla 43 prosenttia ja 55–67-vuotiailla 47 prosenttia.

Työn luovuus ja tyytyväisyys digivälineiden käyttöön

Vaikka digitalisaatio näyttääkin suurella osalla lisänneen työn tempoa ja kuormittavuutta, on se osalla kuitenkin myös lisännyt mahdollisuutta käyttää luovuutta työssä. Reilu kolmannes (36 %) vastaajista katsoi, että *mahdollisuus käyttää luovuutta työssä* oli parantunut digitaalisten välineiden myötä, miehet (39 %) hieman naisia (33 %) useammin. Erityisesti tämä koski ylempiä toimihenkilöitä, joista miltei puolet (48 %) koki mahdollisuuden käyttää luovuutta parantuneen. Ero oli selvä alempiin toimihenkilöihin (34 %) ja erityisesti työntekijöihin (21 %) verrattuna. Digiajan hyvät ja huonot puolet näyttävät siis osuvan samoihin ryhmiin; ylemmillä toimihenkilöillä digitalisaatio oli lisännyt niin kuormitusta ja nopeatempoisuutta kuin mahdollisuutta käyttää luovuutta työssä.

Erityisesti informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat ja tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat kokivat digitalisaation parantaneen mahdollisuuksia käyttää luovuutta työssä.

Edellisessä luvussa mainituista haitoista huolimatta valtaosa palkansaajista oli **tyytyväisiä digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin**. Viidennes oli erittäin tyytyväinen ja peräti 60 prosenttia melko tyytyväinen siihen, millaisia työnteon tapoja digitalisaatio mahdollisti. Jäljelle jäi vain 5 prosenttia, jotka olivat melko tyytymättömiä asioiden tilaan. Lisäksi 15 prosenttia ilmoitti, että oli vaikea sanoa, miten tyytyväinen oli digitalisaation mahdollistamiin työtapoihin.

Miesten ja naisten välillä ei ollut juurikaan eroa tyytyväisyydessä (erittäin tai melko tyytyväinen, naiset 81 %, miehet 79 %). Vaikka ylemmille toimihenkilöille digiaika näyttää tuovan kiirettä ja kuormitusta, heistä 88 prosenttia oli erittäin tai melko tyytyväisiä digitalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin järjestää työ alempien toimihenkilöiden osuuden jäädessä tästä jonkin verran (81 %). Ero on kuitenkin selvä

työntekijöihin nähden, joista vain 66 prosenttia oli tyytyväisiä tilanteeseen. Työntekijät siis käyttivät digivälineitä harvemmin työssä ja olivat myös tyytymättömämpiä siihen, miten niitä hyödynnettiin työssä.

Kunnissa oltiin muita harvemmin tyytyväisiä digitalisaation mahdollistamiin työtapoihin, otettiinpa huomioon joko vain erittäin tyytyväiset (14 %) tai myös melko tyytyväiset (62 %). Vaikka erittäin ja melko tyytyväisten yhteenlaskettu osuus olikin korkea, oli se tätäkin korkeampi muilla sektoreilla työskentelevien parissa. Ero kuntien ja muiden sektoreiden välillä näkyy erityisesti luokassa *erittäin tyytyväiset* (yliopistot 29 %, valtio 24 %, yksityinen sektori 21 %). Tässä kohden on hyvä muistaa, että eri sektoreista juuri kunnissa koettiin digitalisaation lisänneen työn kuormitusta.

Digitaidot ja osaaminen

Työolotutkimuksessa selvitettiin myös digivälineitä työssään käyttävien palkansaajien **käsitystä omasta digiosaamisen tasostaan**. Jotta digiajan välineitä voidaan hyödyntää, tulee palkansaajilla olla tähän riittävä osaaminen. Ennen varsinaista lomakesuunnittelua tehtyjen laadullisten haastattelujen yhtenä teemana oli oman digiosaamisen arviointi. Haastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavien oli hyvin vaikea arvioida omaa digiosaamista, joten päädyttiin tekemään neliluokkainen ryhmittely digitaitotasojen perusteella. Luokat olivat *digiekspertti*, *osaaja*, *pärjääjä* ja *putoaja*. Haastattelijoille annettiin ohjeiksi seuraavanlaiset kuvaukset mitä kullakin osaamistasolla tarkoitetaan:

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

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

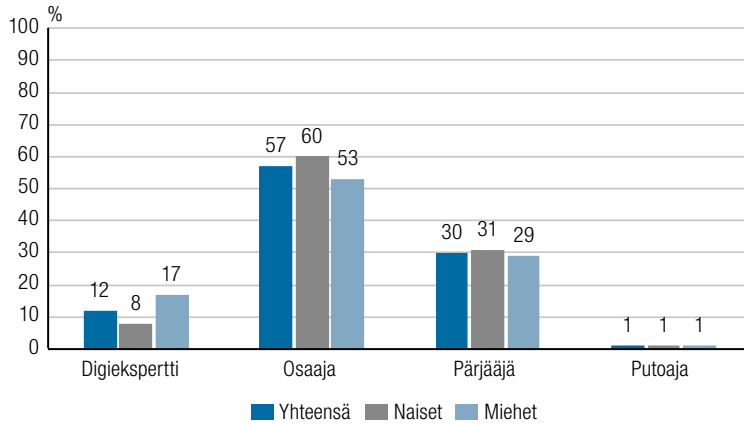
Pärjääjä: Hallitset juuri sen, minkä tarvitset pärjätäksesi työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät.

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

Digivälineitä käyttävistä palkansaajista valtaosa (69 %) koki, että heillä oli joko erinomaiset tai hyvät taidot pärjätä digitaalisessa työympäristössä. Itsensä digiekspertiksi tunnisti 12 prosenttia ja osaajaksi 57 prosenttia. Pärjääjiä löytyi vajaa kolmannes (30 %), kun varsinaisia putoajia oli vain prosentin verran. (Kuvio 7.4). Voi toki olla, että nykytyöelämästä ovat jo karsiutuneet ne, joilla digitaidot ovat selvästi jääneet jälkeen tarvittavasta taitotasosta. Jakauma näyttäisi luultavasti erilaiselta, jos kysymys olisi esitetty myös niille, jotka eivät ole työssä. Lisäksi on muistettava, että kysymys esitettiin vain niille palkansaajille, jotka käyttivät digitaalisia välineitä työssään (90 % palkansaajista). Jos tarkastellaan eri osaajaprofiileja suhteutettuna kaikkiin palkansaajiin, olivat osuudet seuraavat: digieksperttejä 11 prosenttia, osaajia 51 prosenttia, pärjääjiä 27 prosenttia ja putoajia prosentti.

Kuvio 7.4

Digitaidot vastaajien itsensä arvioimana sukupuolen mukaan
Digitaalisia sovelluksia ja valineitä työssään käyttävät,
Työolotutkimus 2018



Digitaalisia laitteita työssään käyttävät miehet (17 %) luokittelivat itsensä digieksperteiksi selvästi useammin kuin naiset (8 %), jotka taas luokittelivat itsensä vastaavasti useammin osaajiksi (naiset 60 %, miehet 53 %). Tulos voi heijastaa naisten ja miesten toimialoja ja ammatillista segregaatiota. Miehet työskentelevät naisia useammin teknisillä aloilla, joilla digitaitojen ylläpitäminen ja tarve oppia käyttämään uusia välineitä voi olla suurempi. Toisaalta kyse voi olla myös jo aikaisemmin kyselytutkimuksissa havaitusta ilmiöstä, että naiset arvioivat työnsä vaatiman taitotason ja siten luultavasti myös oman osaamistasonsa miehiä alhaisemmaksi myös samojen ammattiryhmien sisällä (Sutela 2006).

Digieksperttejä löytyi eniten yliopistoista (22 %) ja yksityiseltä sektorilta (14 %). Tosin valtio ei jäänyt yksityissektorista kovin kauas jälkeen (12 %), mutta kunnissa digieksperttejä oli harvakseltaan (7 %). Pärjääjinä itseään pitäviä oli kunnissa eniten (36 %) ja yliopistoissa vähiten (23 %). Valtio (30 %) ja yksityinen sektori (28 %) sijoittuivat tähän väliin.

Eroja löytyy myös silloin, kun katsotaan digiosaamisen tasoa sosioekonomisen aseman mukaan. Digivälineitä työssään käyttävissä työntekijöissä (41 %) oli selvästi eniten pärjääjiksi itsensä kokevia ja putoajiakin pari prosenttia. Alemmissä (29 %) ja ylemmissä (23 %) toimihenkilöissä pärjääjiä on selvästi vähemmän eikä putoajia juuri lainkaan. Digiekspertit löytyvätkin ylemmistä toimihenkilöistä (19 %), ja kun mukaan lasketaan myös osaajat (58 %), voidaan todeta, että ylemmistä toimihenkilöistä lähes kahdeksalla kymmenestä (77 %) oli hyvät digitaidot. Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 71 prosenttia, mutta työntekijöistä vain 57 prosenttia katsoi kuuluvansa näihin kahteen osaajien ryhmiin. Tuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon, että nämä luvut on siis laskettu digivälineiden käyttäjistä ja käyttö on eri tavoin yleistä eri sosioekonomisissa ryhmissä. Työntekijöissä (73 %) on muita sosioekonomisia ryhmiä vähemmän digilaitteiden käyttäjiä (alemmat 95 %, ylemmät toimihenkilöt 99 %).

Digieksperttejä löytyi erityisen paljon tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista (55 %), informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijoista (30 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoista (21 %). Myös johtajat ja ylimmät virkamiehet pitivät itseään usein digiekspertteinä (19 %). Niin ikään erinomaaisia digitaatioita omaavia löytyi sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoista (15 %).

Myös ikä näyttöyty erottelvana tekijänä. Kaikkein osaavimpia olivat 25–34-vuotiaat (85 %) ja niiden osuus, jotka katsoivat olevansa joko digieksperttejä tai osaajia, laski iän myötä. Vanhimmasta ikäryhmästä, 55–67-vuotiaista, enää 44 prosenttia oli omasta mielestään digitaatioita ekspertin tai osaajan määritelmien mukaan. Tällä on vaikutusta myös siihen, miten pitkään työuraa halutaan jatkaa (ks. luku 27).

Digitaitojen riittämättömyys ja tekniset ongelmat työssä

Palkansaajilta löytyi siis pääsääntöisesti hyvin digiajan osaamista. Linjassa edellä esitettyjen tulosten kanssa on se, että varsin harva koki **omien tietoteknisten tai digitaatiojensa riittämättömyyden hidastavan työtehtävien suorittamista**. Vain 4 prosenttia tietotekniikkaa työssään käyttävistä katsoi, että digitaatiojen puute vaikutti tällä tavoin joko paljon tai melko paljon. Vaihtoehdon *jonkin verran* valitsi sen sijaan kolmasosa, mitä voi pitää verrattain isona osuutena. Hyvä tulos on kuitenkin se, että suurin osa, 63 prosenttia palkansaajista koki, ettei heidän digitaatiojen riittämättömyys hidastanut töiden suorittamista.

Naiset kokivat hieman useamman kuin miehet, että omien tietoteknisten tai digitaatiojen riittämättömyys hidastaa töiden tekoa. Kun otetaan huomioon ne, joiden mielestä riittämättömät digitaatioit hidastivat työn tekoa joko paljon, melko paljon tai jonkin verran, oli osuus naisilla 41 prosenttia ja miehillä 33 prosenttia.

Ikä vaikuttaa tähän riittämättömyyden tunteeseen selvästi. Kaikkein nuorimmissa ikäluokassa 15–24-vuotiaat 21 prosenttia koki digitaatiojen riittämättömyyden hidastavan työtehtävien suorittamista ja 25–34-vuotiaistakin näin koki vain neljännes, mutta 35–44-vuotiaista jo kolmannes ja 44–54-vuotiaista peräti 47 prosenttia vastasi kysymykseen myöntävästi. Kaikkein vanhimmasta ikäryhmästä yli puolet (53 %) koki omien taitojensa riittämättömyyden hidastavan työn tekoa. Nämä luvut koskevat niitä, jotka käyttävät tietotekniikkaa työssään ja jotka katsoivat digitaatiojen riittämättömyyden hidastavan työn tekoa paljon, melko paljon tai jonkin verran.

Kun tarkastellaan asiaa sektoreittain, huomataan, että kunnissa (43 %) ja hieman yllättäen yliopistoissa (43 %) on muihin sektoreihin verrattuna enemmän niitä, joilla digitaatiojen riittämättömyys tuntuu hidastavan työtehtävien suorittamista paljon, melko paljon tai jonkin verran. Valtion palkansaajissa on näin kokevia kuitenkin lähes yhtä paljon, mutta yksityisellä sektorilla (34 %) tällaiset kokemukset ovat harvinaisempia.

Onkin tärkeää mahdollistaa työntekijöille digitaatiojen ylläpito ja uuden oppiminen läpi työuran, jotta digiajan hyödyt tulisivat mahdollisimman kattavasti hyödynnettyä. Työnteko tehostuu, kun riittävien digitaatiojen puute ei hidasta tehtävien suorittamista.

Palkansaajat ovat itsekin hyvin tietoisia tarpeesta ylläpitää omaa digiosaamista. Lomakesuunnittelua edeltävissä laadullisissa haastatteluissa tuli ilmi, että osin tätä oppimista tehdään myös vapaa-ajalla:

”[...] niin kun, että digitaalisuus niin, kun pitää pitää yllä sitä omaa osaamistaan, että mä teen sitä vähän niin kun omalla kustannuksella, sillä että mä pärjään.” (Vakuutusneuvoja, 59 v.).

Työntekoa digiajalla voi yhtäältä hidastaa työntekijöiden osaamattomuus, mutta toisaalta myös **eri järjestelmien ja sovellusten toimimattomuuden aiheuttamat keskeytykset**. Näillä teknisillä ongelmilla voi olla merkittäviä heijastusvaikutuksia työn tuottavuuteen erityisesti silloin kun työn organisointi nojaa vahvasti erilaisiin järjestelmiin. Tällaista tilannetta kuvasi osuvasti yksi haastatelluista:

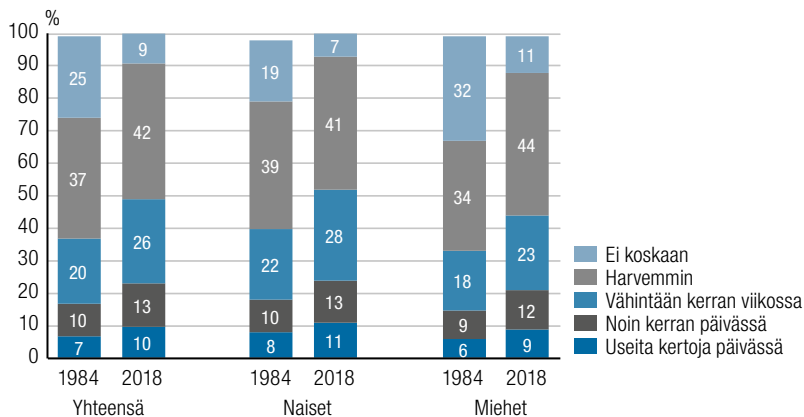
”Sitten nää, kun järjestelmä menee nurin, että kauheesti pitäisi tehdä töitä, mutta ei voi oikeen tehdä mitään, kun ei oo sitä sähköstä tietoo. Niin sitten kymmenen ukkoo nojaa toisiinsa ja polttaa tupakkaa. Että se järjestelmien haavottuvuus.” (Yhdistelmäajoneuvonkuljettaja, 36 v.)

Merkittävä osa palkansaajista raportoikin erilaisten järjestelmien ja sovellusten toimimattomuuden aiheuttavan katkoksia työssä. Kaiken kaikkiaan 10 prosenttia koki tätä tapahtuvan useita kertoja päivässä, 13 prosenttia noin kerran päivässä ja 26 prosenttia vähintään kerran viikossa. Tätä harvemmin katkoksia tapahtui 42 prosentille ja 9 prosentille ei koskaan. Kysymys esitettiin vain niille, jotka käyttivät tietotekniikkaa työssään. Tietotekniikan aiheuttamat katkokset ovat yllättävänkin tavanomaisia. Yleisimpiä ne olivat valtiolla ja kunnissa (vähintään noin kerran päivässä valtio 28 %, yliopistot 14 %, kunta 25 % ja yksityinen sektori 21 %).

Tietotekniikan toimimattomuutta ja sen aiheuttamia viivästyksiä työlle kysyttiin edellisen kerran jo vuonna 1984, kun tietotekniikka vasta teki tuloaan suomalaiseen työelämään ja sitä käytti 17 prosenttia palkansaajista. Kuviossa 7.5 on esitetty, **kuinka moni joutuu lykkäämään työn aloittamista tai keskeyttämään sen tietoteknis-**

Kuvio 7.5

Joutuu odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyn järjestelmien tai sovellusten hitauden tai toimintahäiriön vuoksi Tietotekniikkaa työssään käyttävät, Työolotutkimukset 1984 ja 2018



ten ongelmien takia vuosilta 1984 ja 2018. Kuviosta nähdään, että sitä mukaa kun tietotekniikan käyttö on yleistynyt, myös siihen liittyvät ongelmatilanteet ovat tulleet aikaisempaa tavallisemmiksi. Siinä missä vuonna 1984 tietotekniikkaa työssään käyttävistä neljäsnes kertainen kertoi, etteivät he koskaan joutuneet keskeyttämään työtään tietoteknisten ongelmien vuoksi, oli osuus laskenut 9 prosenttiin vuonna 2018.

Uuden opettelu

Palkansaajat joko pääsevät tai joutuvat **opettelemaan työssään uusia tietojärjestelmiä** verrattain usein. Tietotekniikkaa työssään käyttävistä palkansaajista 8 prosenttia kertoi opettelevansa uusia tietojärjestelmiä viikoittain, pari kertaa kuussa näin teki 11 prosenttia ja noin kerran kuussa 23 prosenttia. Reilu puolet (58 %) opetteli uusien tietojärjestelmien käyttöä joko harvemmin kuin kerran kuussa tai ei koskaan.

Miehillä uusien tietojärjestelmien opettelu toistui tiheämmin kuin naisilla; vähintään pari kertaa kuussa opettelua oli noin joka viidennellä (22 %), kun vastaava osuus naisista oli 16 prosenttia. Uuden opettelu koski erityisesti ylempiä toimihenkilöitä.

Tukea uuden tietotekniikan käyttöön saatiin pääsääntöisesti riittävästi. Noin puolet (49 %) koki saavansa aivan riittävästi tukea ja noin kolmasosa (31 %) lähes riittävästi. Noin viidennes (19 %) ei kuitenkaan kokenut saavansa riittävästi tukea. Tätä voi pitää varsin isona osuutena, kertoohan se siitä, että noin viidesosa palkansaajista taiteilee yksin tietoteknisten ongelmien kanssa.

Kuntien palkansaajat katsoivat muita jonkin verran harvemmin saavansa riittävästi tukea. Parhaiten tukea tarjottiin yksityisen sektorin työpaikoilla (aivan riittävästi tukea saaneet valtio 46 %, yliopistot 46 %, kunta-ala 40 % ja yksityinen sektori 53 %).

Työntekijät raportoivat muita useammin saavansa aivan riittävästi tukea (61 %), kun verrataan esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden kokemuksiin (44 % riittävästi tukea). Tätä selittää se, että ylempät toimihenkilöt käyttävät työntekijöihin verrattuna laajempaa repertuaaria erilaisia sovelluksia, moniin eri tehtäviin ja isomman osan työajastaan. Näin ollen ongelmatilanteitakin tulee vastaan työn tuoksinassa enemmän ja tukeakin joudutaan pyytämään useammin.

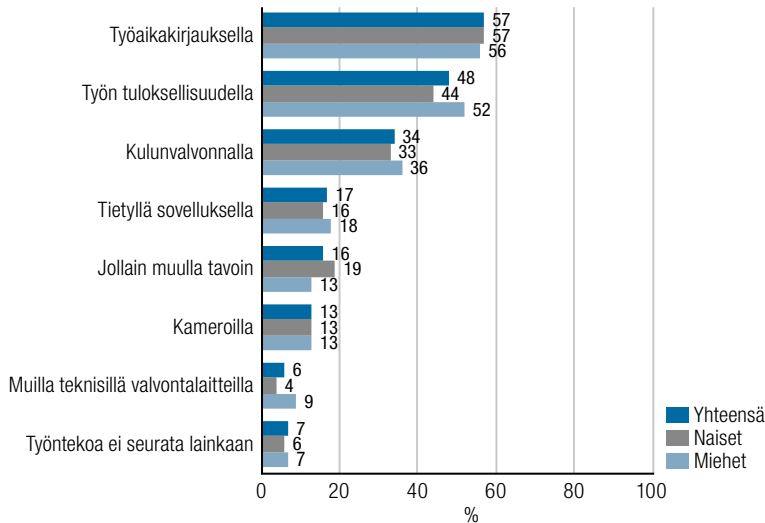
Työn seuranta

Digilaitteet mahdollistavat työntekijöiden seurannan ja valvonnan aivan eri tavoin kuin miten se oli mahdollista aikana ennen digilaitteita. Tuolloin työn etenemisen seuranta oli pitkälti työnjohtoon ja esimiesten tehtävää, kun nyt seurannan tukena ovat hyvinkin tarkkaa dataa työn etenemisestä keräävät laitteet ja sovellukset. Onkin uutisoitu varsin hätkähdyttävästi, miten eri sovelluksilla voidaan seurata niin työntekijän ajankäyttöä kuin liikkeitä tai jopa äänen sävyä (HS 6.9.2015).

Miltei kaikkien palkansaajien **työtä seurataan tavalla tai toisella**. Monella käytössä on useampia tapoja työn seurantaan. Se, ettei työtä seurata millään tavoin, oli poikkeuksellista (7 %) (kuvio 7.6). Tavallisin tapa seurata työtä oli *työaikakirjaus*; palkansaajan tulee toisen sanoen kirjata, miten monta tuntia hän oli käyttänyt mihinkin tehtävään. Näin oli tehnyt suurin osa, 57 prosenttia, palkansaajista. Myös

Kuvio 7.6

Työn teon seuranta eri välineillä sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



työn tuloksellisuuden seuraaminen oli varsin tavallista. Vajaa puolet (48 %) palkan-saajista raportoi seurannan tapahtuvan tätä kautta. Noin kolmasosan työtä seurattiin *kulunvalvontalaitteiden* avulla. (Kuvio 7.6.)

Harvinaisempaa oli sen sijaan työn seuranta *jollain tietyllä sovelluksella* (17 %) tai *kameroilla* (13 %). Alle kymmenen prosenttia ilmoitti lisäksi, että seuranta tehtiin *muilla teknisillä valvontalaitteilla* tai *jollain muulla tavoin*. Naisten ja miesten välillä ei juuri ollut eroa siinä, millä tavoin tai missä määrin seuranta tehtiin.

Vastaajan sosioekonominen asema vaikutti siihen, millä tavoin työtä seurattiin. Karkeistaen voidaan sanoa, että ylempiä toimihenkilöitä (58 %) seurattiin muita työntekijäryhmiä useammin työn tuloksellisuuden seurannalla (työntekijät 42 %, alemmat toimihenkilöt 45 %). Erityisesti tämä koski liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoita sekä luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoita. Toisaalta ylemmissä toimihenkilöissä oli myös eniten (8 %) niitä, joiden työtä ei seurattu lainkaan.

Työntekijöiden työn tekoa seurattiin vastaavasti muita ryhmiä enemmän kulunvalvonnalla (39 %), erilaisilla teknisillä valvontalaitteilla (11 %) ja kameroilla (19 %). Alemmilla toimihenkilöillä kulunvalvonta oli käytössä 35 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä 29 prosentilla. Erilaisten teknisten valvontalaitteiden käyttö jäi sekä alemmilla (5 %) että ylemmillä (3 %) toimihenkilöillä selvästi vähäisemmäksi kuin työntekijöillä. Niin ikään ero kameravalvonnan yleisyydestä oli selvä työntekijöiden (19 %) ja alempien toimihenkilöiden (14 %) sekä ylempien toimihenkilöiden (5 %) välillä.

Ammattiryhmät, joissa työn valvonta jollain teknisellä valvontalaitteella oli yleisintä, olivat kuljetustyöntekijät (32 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (28 %). Muilla ammattiryhmillä osuudet jäivät 10 prosenttiin tai alle.

Kameravalvonta oli vastaavasti yleisintä myyjien (30 %), suojele- ja vartiointityöntekijöiden (30 %), kuljetustyöntekijöiden (26 %) sekä elintarvike-, puutyö- ja vaate- ja jalkinealan valmistustyöntekijöiden (26 %) työssä. Alemmista toimihenkilöitä erityisesti terveydenhoidon asiantuntijoiden työtä seurattiin kameroilla (23 %).

Työaikakirjaus ja erityisten työn seurantaan kehitettyjen sovellusten käyttö oli- vat molemmat jota kuinkin yhtä yleisiä työn seurantaan käytettyjä välineitä kaikilla työntekijäryhmillä.

Valtiosektori erottuu muista sektoreista siinä, että siellä ei ollut juuri lainkaan työntekijöitä, jonka työntekoa ei seurattaisi jollain seurantavälineellä. Vain alle prosentti valtion palkansaajista ilmoitti, ettei heidän työtään seurata millään tavoin. Osuus oli toki vähäinen myös muilla sektoreilla (kunta-ala ja yksityinen sektori 7 %).

Valtiolla käytettiin työnteon seurantaan useita erilaisia seurantavälineitä yleisemmin kuin muilla sektoreilla. Valtiolla oli muita yleisemmin käytössä kulunvalvonta (valtio 50 %, kunta-ala 33 % ja yksityinen sektori 36 %), työaikakirjaus (valtio 78 %, yliopistot 52 %, kunta-ala 52 % ja yksityinen sektori 55 %), erityisiä seurantaan tarkoitettuja sovelluksia (valtio 25 %, muut 9–17 %) ja kameroita (valtio 16 %, muut 3–13 %).

Työn tuloksellisuuden seuranta valvonnan keinona oli sen sijaan yleisintä yliopistoissa (65 %). Tämä on sinänsä ymmärrettävää, sillä tieteelliseen maailmaan usein kuuluu tuloksellisuuden osoittaminen rahoittajille tai yliopistolle esimerkiksi tieteellisten julkaisujen määränä. Työn tuloksellisuuden seuranta oli hyvin yleistä myös valtiosektorilla (57 %) osuuden ollessa hieman pienempi yksityisellä sektorilla (53 %). Selvästi harvinaisempaa se oli sen sijaan kunnissa (31 %). Kunnissa seuranta tehtiin muita hieman useammin *jollain muulla* kuin edellä mainituilla tavoilla (kunnat 22 %, valtio 20 %, yksityinen 15 %, yliopistot 14 %). Jää kuitenkin epäselväksi, millaisia erilaisia seurannan välineitä vastaajat lukivat mukaan luokkaan *jokin muu*.

Tunne valvonnasta

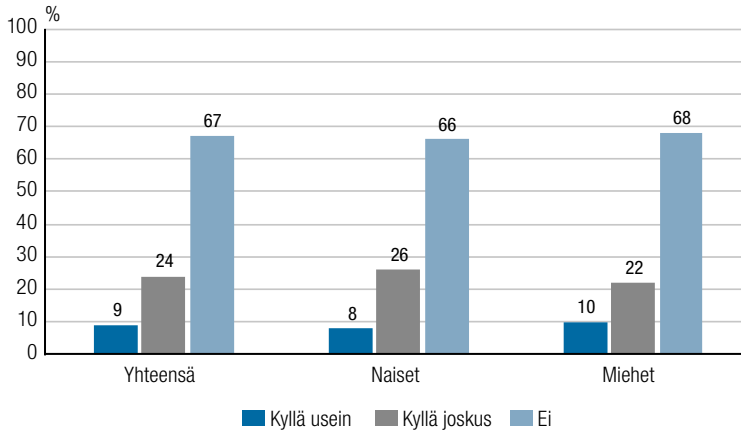
Vuonna 2018 työolotutkimukseen lisättiin kysymys, jolla pyrittiin mittaamaan **tunnetta valvottavana olosta**, vaikka vastaajaa ei sinänsä suoraan valvottaisikaan. Tällä haettiin kokemusta ehkä hieman epämääräisestä seurannan tunteesta, jonka uudet digiajanvälineet mahdollistavat. Kysymys kuului näin: *Onko sinulla joskus tunne, että työntekoasi valvotaan, vaikka ketään ei näy?* Vastausvaihtoehtoina oli *Kyllä usein, kyllä joskus ja ei*.

Kysymystä testattiin lomakesuunnittelun tueksi tehdyissä kognitiivisissa haastatteluisa. Vaikka etukäteen arveltiinkin väitteen herättävän hilpeyttä, kysymys tuntui vastaajista aivan luonnolliselta. Se ei juurikaan herättänyt ihmetystä tai lisäkysymyksiä.

Varsinaisen työolotutkimuksen vastaajista 9 prosenttia valitsi kysymyksen kohdalla vaihtoehdon *usein* ja 24 prosenttia *kyllä joskus*. Lopuille 67 prosentille tällainen valvonnan tunne oli vierasta. Naisten ja miesten välillä oli hienoisesti eroa siten, että miehet kokivat työtään seurattavan *usein* (10 %) useammin kuin naiset (8 %) ja naiset (26 %) kokivat työtään seurattavan *joskus* useammin kuin miehet (22 %) (kuvio 7.7).

Kuvio 7.7

Tunne, että työntekoa valvotaan, vaikka ketään ei näy sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



Työntekijät kokivat kaikkein yleisimmin, että heidän työtään valvotaan, vaikkei ketään näy. Siinä missä työntekijöistä 14 prosenttia vastasi, että näin tapahtuu usein, oli vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä 9 prosenttia ja ylemmillä vain 4 prosenttia. Kun mukaan lasketaan myös ne, joille tällainen tunne oli tuttu *joskus*, työntekijöistä peräti 40 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistäkin 36 prosenttia koki, että heidän työntekoaan valvotaan, vaikkei ketään ole paikalla. Ylemmistä toimihenkilöistä selvästi harvemmalla, reilulla viidenneksellä (22 %), oli ollut tällaisia tuntemuksia.

Tällaiset hieman epämääräiset valvonnan tunteet olivat yliopistoa lukuun ottamatta verrattain tavanomaisia kaikkien työnantajasektoreiden palkansaajille. Kun lasketaan yhteen *usein* ja *joskus* -vastaukset saadaan tulokseksi, että noin kolmasosa niin valtion (34 %), kuntien (33 %) kuin yksityisen sektorin (33 %) palkansaajista koki, että heidän työtään valvottiin, vaikka ketään ei näkynyt. Yliopistoissa osuus jäi noin viidennekseen (22 %).

Tunne valvonnan kohteena olemisesta oli yhteydessä digiajan valvontatyökalujen käyttöön siten, että jos henkilön työnteon seurantaan käytettiin kameroita, muita teknisiä valvontalaitteita tai erityisiä tähän tarkoitukseen kehitettyjä sovelluksia, hän todennäköisimmin tunsi *usein* työtään valvottavan, vaikkei ketään näkynyt. Mikäli vastaajan työtä valvottiin muilla työteon seurantavälineillä – kuten työajankirjauksella, kulunvalvonnalla tai tuloksellisuudella – hän koki harvemmin, että työn tekoa seurataan, vaikka ketään ei ollut paikalla. Esimerkiksi niistä, joiden työtä seurattiin kameroilla, 23 prosenttia koki *usein* työtä valvottavan, vaikkei ketään näy. Vastaava osuus niistä, joilla työtekoa seurattiin tuloksellisuuden mittareilla, oli vain 10 prosenttia.

Työn valvonta voidaan karkeasti ottaen tiivistää seuraavasti: Lähes kaikkien palkansaajien työn tekoa seurataan jollakin tavoin. Yhtäältä tätä voidaan pitää hyvänä piirteenä siten, että työnantajan on hyvä olla kiinnostunut työntekijöiden työnteosta ja siitä mihin työaikaa käytetään. Lisäksi työajan seurantaan on myös työsuojelullisia perusteita ja uuden teknologian hyödyntäminen voi tuoda turvallisuuden tunnet-

ta. Uusi teknologia saattaa myös parantaa palautteen antoa ja sen seurauksena työtyytyväisyyttä (Day ym. 2010, 331). Toisaalta tutkimuskirjallisuuden mukaan tällainen uuden teknologian ja digitalisaation mahdollistama työn tarkkailu ja valvonta saattavat aiheuttaa ahdistusta, masennusta, uupumusta sekä ärtymystä (Smith, Carayon, Sanders & LeGrande 1992). Kielteiset tunteet lisääntyvät erityisesti silloin, jos työntekijä tietää tai uskoo, että valvonnalla on kielteisiä jälkiseurauksia (Stanton & Weiss 2000). Palkansaajan työhyvinvoinnin kannalta onkin suuri merkitys sillä, miten työn seuranta toteutetaan.

Erityisesti ylempien toimihenkilöiden työtä seurattiin *epäsuoran valvonnan keinoin* eli työn tuloksellisuuden ja työaikakirjausten seurannan kautta. Työn tuloksellisuuden seuranta on valvonnan keino, joka yhtäältä antaa työntekijälle vapausasteita sen suhteen, mitä tehdä ja milloin, ja toisaalta tekee tavoitteista ja niiden saavuttamisesta henkilökohtaisempia. Näin ollen työn seuranta osin sisäistyy ja siirtyy työntekijälle itselleen.

Sen sijaan työntekijöitä seurataan enemmän *suoran valvonnan* keinoin eli kameran ja erilaisin teknisin laittein esimerkiksi ajopiirtureiden, GPS-seurannan avulla tai esimerkiksi siivoojan työssä sähköisten kuittausjärjestelmien kautta. Suora valvonta on useammin jatkuvaa työnteon seurantaan siinä missä epäsuora on ajoittain tapahtuvaa ja pistemäistä. Suora seuranta voi sisältää tietynlaisen epäluottamuksen elementin, kun taas epäsuora seuranta perustuu pitkälti luottamukseen. Herää kuitenkin kysymys, eikö epäsuora seuranta ole lopulta läpitunkevampaa ja henkilökohtaisempaa. Siinä missä kamerat jäävät työpaikalle, kun sieltä lähtee kotiin, voivat tulostavoitteet seurata aina uniin saakka.

Robotit tulevat

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin ensi kertaa robottien käytöstä työpaikoilla. Työelämän muutosta kuvaa hyvin se, että vielä viisi vuotta sitten, kun edellinen Työolotutkimus 2013 tehtiin, robotit eivät olleet esillä keskusteluissa, joita lomakkeen suunnitteluun osallistuvassa asiantuntijaryhmässä käytiin. Tällä tutkimuskierroksella robotit tuntuivat jo itsestään selvältä tutkimusaiheelta.

Roboteilla voidaan tarkoittaa hyvin monenlaisia työtä avustavia tietoteknisiä sovelluksia ja laitteita. Myös tutkimuksen vastaajat voivat pitää hyvin eri asioita roboteina. Joillekin robotti on googlen hakusovellus, toisille ihmismäinen liikkuva laite. Tässä tutkimuksessa päädyttiin ohjeistamaan vastaajia seuraavasti: *Roboteilla emme tarkoita tietokoneohjelmia, vaan fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita, esimerkiksi teollisuus- tai hoivarobottia*. Ratkaisu koettiin vastaajaystävälliseksi eli varsin tarkasti rajatuksi, jolloin kysymykseen on helpompi vastata, vaikka se ohjaakin vastattaessa jättämään huomiotta monia työtä avustavia tietoteknisiä sovelluksia. Tämän määritelmän rajoissa 14 prosenttia palkansaajista kertoi **työpaikallaan olevan käytössä robotteja**. Miesten (18 %) työpaikoilla robotit olivat selvästi yleisempiä kuin naisten (9 %).

Selvästi eniten robotteja oli käytössä yksityisellä sektorilla (16 %) ja yliopistoissa (18 %). Kunnissa osuus jäi 8 prosenttiin ja valtiolla tätäkin pienemmäksi 6 prosenttiin.

Työntekijätason (20 %) töitä tekeville robotit olivat tavanomaisempi näky työpaikalla kuin alemmille (10 %) tai ylemmille (12 %) toimihenkilöille. Ammateittain tarkasteltuna maanviljely- ja metsätyöntekijät, prosessi- ja kuljetustyöntekijät sekä rakennus- korjaus ja valmistustyöntekijät raportoivat muita useammin työpaikalla olevan robotteja. Kahdessa ensin mainitussa ryhmässä reilulla neljänneksellä (28–27 %) oli työpaikalla robotti.

Yleisintä robottien käyttö oli teollisuudessa, jossa työskentelevistä peräti 43 prosenttia kertoi työpaikalla olevan robotteja. Seuraavaksi yleisimpiä robotit olivat maa- ja metsätaloudessa (19 %) sekä rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalan (15 %) toimialalla. Kiinnostavaa on se, että esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialalla vain 5 prosenttia ja koulutuksen toimialalla työskentelevistä 10 prosenttia kertoi työpaikallaan olevan robotteja. Teollisuudessa ja esimerkiksi maa- ja metsätaloudessa robotit olivat jo siis hyvin monen palkansaajan työn arkea, kun taas toisilla toimialoilla ja toisissa ammateissa kosketuspintaa robotteihin oli varsin harvalla.

Millaisia suomalaisilla työpaikoilla käytettävät fyysisesti nähtävät **robotit** sitten **ovat**? Teollisuusrobotit ovat selvästi yleisimpiä. Niitä oli käytössä 8 prosentilla palkansaajien työpaikoista. Teollisuusrobotit olivat yleisempiä miesten (12 %) työpaikoilla kuin naisten (3 %). Seuravaksi yleisimpiä olivat logistiikka-alan robotit ja muut robotit (4 %). Lisäksi noin prosentti palkansaajista kertoi työpaikallaan olevan palvelu- ja hoivarobotteja.

Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla käytettiin robotteja, 12 prosenttia kertoi robotin olevan uudelleen ohjelmoitava laite ja 7 prosenttia vastasi sen olevan yksinkertainen automaatti. Lisäksi 4 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon *ihmisen etäohjaama laite* ja niin ikään 4 prosenttia vaihtoehdon *omatoiminen liikkuva ja reagoiva laite*.

Robottien käyttö työssä on vielä alkutekijöissään. Lähes puolet niistä 14 prosentista palkansaajia, joiden työpaikalla käytettiin robotteja, **ei tehnyt itse lainkaan töitä robotin kanssa**. Kaikista palkansaajista siis vain 7 prosenttia teki itse töitä robottien kanssa. Vähintään puolet työajastaan robottien kanssa töitä teki vain 12 prosenttia ja enintään neljäsosan työajastaan 7 prosenttia. Tätä vähemmän, mutta kuitenkin jonkun verran robottien kanssa puuhasteli 32 prosenttia heistä, joiden työpaikalla robotteja oli.

Työolotutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman kattavaa kuvaa siitä, **millaisia robotteja työpaikoilla on käytössä, ja mihin niitä käytetään**. Niitä vastaajia, jotka olivat vähintään neljäsosan työajastaan suoraan tekemisissä robottien kanssa, pyydettiin kuvailemaan avovastauksessa lyhyesti niitä työtehtäviä, joissa robotti oli mukana. Yleisimmin kuvattiin, kuinka robotteja käytetään tavaroiden ja esineiden siirtämiseen:

”Robotti siirtää muovirullat paikasta toiseen.”

”Tuotepaketit liikkuvat linjastolla ja robotit hoitavat työn ja logistiikan valvojan kanssa.”

Usein työntekijän tehtävänä oli siis valvoa robotin toimintaa. Robotit toimivat kuitenkin myös itsenäisesti näissä tehtävissä:

”Lääkkeen jakelu farmaseutille varastosta.”

Robottien tekemien työtehtävien kuvailtiin liittyvän myös pakkaamiseen, eläinten lypsyy ja ruokintaan, siivoukseen sekä esineiden leikkaamiseen ja sahaamiseen. Robotin tehtäviä kuvailtiin esimerkiksi näin:

”Haastateltava sahaa ja liimaa kuitulevyistä tarvittavat näytepalat ja laite mittaa ja laskee veto- ja taivutuslujuudet.”

ja näin:

”Asetetaan lava lavapakkauskoneeseen ja seurataan miten laite sen kelmuttaa ja varmistetaan, että se menee oikein eikä pyöritä sitä liian tiukkaan tai kovaa, jotta tulee siistiä jälkeä.”

Työolotutkimuksen avovastauksissa mainittiin niin ikään erilaiset ohjelmistorobotit kuten tilausten ja hakemusten käsittely robotiikan avulla, työn organisointiin käytetyt robotit ja erilaisiin mallinnuksiin ja mittauksiin ja testauksiin käytettävät robotit. Lyhyissä kuvailuteksteissä näiden tehtävien sisältö tiivistettiin muun muassa näin:

”Rahoitusasiakkaiden hakemusten käsittely.”

”Työn käynnistyessä kirjaudutaan järjestelmään ja annetaan lopetusaika, jotta roboti tietää paljonko työtä voi tarjota työntekijälle.”

”Näytteiden analysointi.”

Avovastausten ohella kysyttiin vielä sitä, kuinka monen robottien kanssa työskentelevän tehtäviin kuului robottien valvonta. Tämä näytti olevan valtaosan toimenkuvaan kuuluva tehtävä, sillä peräti 72 % kertoi robottien valvonnan sisältyvän toimenkuvaansa.

Robotit vapauttavat kivoihin töihin?

Robotteihin liittyy monia odotuksia, mutta myös pelkoja. Yksi selvä odote on, että robottien toivotaan pelastavan ihmiset kuluttavalta ja yksitoikkoiselta työltä, joka rasittaa ihmisiä niin fyysisesti kuin henkisesti. Robottien käytön tulisi lisätä mahdollisuuksia käyttää aikaisempaa enemmän työaika mielenkiintoisiin ja luoviin työtehtäviin rutiinitöiden jäädessä robottien huoleksi. Tästä syystä työolotutkimuksessa haluttiin selvittää myös sitä, **millä tavoin robottien käyttöönotto on vaikuttanut työhön**. Koska robottien käyttö on vielä varsin vähäistä suomalaisilla työpaikoilla, pienen vastaajamäärän takia tuloksia ei voida raportoida kovin tarkalla tasolla. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, miten robottien käyttö heijastuu työhön.

Niille, jota käyttivät työajastaan vähintään neljäsosan robotin kanssa työskentelyyn, kysyttiin, onko roboti helpottanut työskentelyä, vapauttanut aikaa mielenkiintoisempiin tehtäviin tai parantanut mahdollisuutta käyttää luovuutta töissä. Lisäksi kysyttiin, voisiko vastaaja kuvitella työskentelevänsä ilman robotia.

Robotit olivat pääsääntöisesti **helpottaneet työntekoa**. Valtaosa (77 %) vastaajista, joilla oli kokemusta roboteista, koki robottien helpottaneen joko selvästi (54 %) tai jonkin verran (22 %) työn tekoa. Joitakin sellaisia löytyi, jotka kokivat, ettei robotin käyttöönotolla ollut juuri vaikutusta, vaan siitä oli ollut jopa haittaa tai sekä haittaa että hyötyä. Näiden viimeksi mainittuihin vastausvaihtoehtoihin tulleiden valintojen määrä on sen verran pieni, ettei lukuja voida tässä raportoida.

Sen sijaan robotit eivät kuitenkaan näytä suuressa mittakaavassa **vapauttaneen työntekijöitä mielenkiintoisempiin tehtäviin**. Valtaosa (74 %) koki joko ettei näin ole tai että asiaa on vaikea arvioida tai että oli käynyt pikemminkin päinvastoin – robotti oli tehnyt työstä tylsempää. Toisaalta noin neljäsosa robottien kanssa työskentelevistä ajatteli näin käyneen.

Vastaava tulos saadaan, kun tarkastellaan, kuinka moni koki **mahdollisuuden luovuuden käyttöön lisääntyneen robottien myötä**. Näin oli käynyt reilulle neljännekselle. Sen sijaan 73 prosenttia ei katsonut robottien tuoneen lisää luovuutta työhön tai ei osannut arvioida asiaa. Tässä kohden kukaan ei kuitenkaan kokenut käyneen päinvastoin eli robottien tulo ei sentään ollut vähentänyt mahdollisuuksia luovuuden käyttöön työssä.

Vaikka robotit eivät olleet kovinkaan monella vapauttaneet aikaa mielenkiintoisimmille tehtäville tai aikaa luovuudelle, isolle osalle työn arjessa robottien kanssa toimiville roboteista oli kuitenkin selvästi hyötyä. Kun vastaajilta kysyttiin, **voisivatko he kuvitella työskentelevänsä ilman robotteja**, 41 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon *työ ei olisi mielekästä ilman robotteja* tai *työtäni ei olisi ilman robotteja*. Varsin moni koki robotit olennaiseksi osaksi työtään. Toki tulee huomata, että valtaosa (57 %) kuitenkin katsoi, että pärjäisi joko hyvin ilman robottia tai pärjäisi, vaikkakin työstä tulisi hankalampaa.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että työolotutkimuksen tulosten perusteella robottien käyttö työpaikoilla on vielä varsin alkutekijöissään. Tällä hetkellä, 2020-luvun taitteessa, robotit olivat valtaosin teollisuudessa käytössä olevia varsin yksinkertaisia pakkaamiseen ja esineiden siirtelyyn suunniteltuja apuvälineitä. Toisaalta robotteja käytetään myös analyysityöhön, mittaamiseen ja apuna päätöksenteossa. Tuloksiin vaikuttaa toki se, että työolotutkimuksessa robotiksi määriteltiin fyysisesti nähtävät koneet tai laitteet. Sellaiset työpaikoilla käytössä olevat digivälineet, jotka voidaan myös mieltää roboteiksi kuten chatirobotit, jäävät tällöin suurelta osin tämän raportoinnin ulkopuolelle.

Robottien käytön mittaamisen yksi haaste onkin se, millä tavoin robotti määritellään ja miten robottien rooli tulee jatkossa ottaa huomioon osana työoloja. Edellä kuvatut Työolotutkimuksen 2018 tiedot antavat hyvän pohjan aloittaa uusi aikasarja kuvaamaan robottien käyttöä työssä. Kuka tietää – ehkä jo viiden vuoden päästä, kun seuraava työolotutkimus tehtänee, robotit ovat jo selvästi useamman palkan-saajan työn arkipäivää?

Digitaalisuus työssä – yhteenvetoa

Työolotutkimuksen 2018 tulokset osoittavat, että digitaaliset välineet ovat kiinteä osa suomalaista työelämää lähes työssä kuin työssä. Vain murto-osa palkansaajista ei käytä digivälineitä työssään; jokin digitaalinen työväline on tuttu 90 prosentille palkansaajista.

Digitalisoituminen ei kuitenkaan kosketa kaikkien työtä samalla tavoin. Siinä missä ylemmistä toimihenkilöistä lähes kaikki käyttivät jotain digilaitetta työssään, oli vastaava osuus työntekijäammateissa toimivilla 73 prosenttia. Myös sektoreittain on eroja. Valtiolla ja yliopistoissa erilaisia digivälineitä käytettiin muita sektorei-

ta yleisemmin (97 % sektoreiden palkansaajista) ja nämä työnantajatahot näyttäytyvätkin digitalisaation edelläkävijöinä. Toki myös yksityisellä sektorilla (88 %) ja kunta-alalla (92 %) digivälineet olivat kattavasti käytössä.

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

Digitalisaatio on palkansaajien mielestä lisännyt tehokkuutta ja työn nopeatempoisuutta ja jossain määrin myös kuormittavuutta. Kokemus kuormittavuuden lisääntymisestä oli kuitenkin vähäisempää kuin kokemukset työn tehostumisesta ja nopeatempoistumisesta. Myös työn läpinäkyvyys ja valvonta olivat lisääntyneet selvästi digitalisoitumisen myötä. Naiset kokivat digitalisaation lisänneen työn kielteisiä piirteitä useammin kuin miehet, jotka vastaavasti kokivat työn tehostuneen naisia useammin.

Digitalisaatio oli vaikuttanut kaikkein voimakkaimmin ylempien toimihenkilöiden töihin muihin työntekijäryhmiin verrattuna, mitattiin sitten työn nopeatempoistumista tai kuormittavuuden ja tehokkuuden kasvua. Poikkeuksen tekee valvonta, joka näyttää digitalisaation myötä lisääntyneen erityisesti työntekijätason ammateissa toimivien työssä. Muutoinkin tuloksissa yllättävää oli se, että peräti kolmasosa palkansaajista koki työtään valvottavan vähintään joskus, vaikkei ketään näkynyt.

Samalla juuri ylempät toimihenkilöt olivat tyytyväisempiä kuin muut digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin. Ylempien toimihenkilöiden paikoin ristiriitaista suhtautumista työn digitalisaatioon selittänee osaltaan se, että heillä on tyypillisesti käytössään laajempi repertuaari erilaisia digivälineitä kuin muilla, ja heidän työajastaan suurempi osa kuluu näillä välineillä työskennellessä.

Kunta-alaa koskevat tulokset ovat puhuttelevia. Kunnissa työskentelevät kokivat digitalisaation vaikutukset työhön kuormittavina muiden sektoreiden palkansaajia useammin. Niin ikään kunnissa digitalisaation koettiin tehostaneen työtä muita harvemmin ja sen mahdollistamiin työnteon tapoihin oltiin vähemmän tyytyväisiä.

Kaikista muutoksista huolimatta suomalaiset palkansaajat ovat onnistuneet hyvin hankkimaan uutta osaamista ja pysymään muutoksessa mukana. Valtaosa palkansaajista pitää itseään joko digieksperttinä (13 %) tai digiosaajana (57 %) taitojensa puolesta. Huomio kannattaa kiinnittää kuitenkin siihen, että työntekijäammateissa toimivilla oli oman arvionsa mukaan muita työntekijäryhmiä harvemmin hyvät digitaidot.

Aina digivälineet eivät helpota työtä, vaan myös aiheuttavat katkoksia ja odoteltua työhön. Vajaa neljännes joutui odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työnsä tietoteknisten ongelmien takia vähintään päivittäin. Myönteistä on kuitenkin se, että työpaikoilla on verrattain hyvin järjestetty tuen saaminen tietoteknisiin ongelmiin.

Robotit ovat vielä varsin vähäisesti käytössä työpaikoilla. Tässä tutkimuksessa roboteilla tarkoitettiin fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita. Palkansaajista 14 prosenttia kertoi työpaikallaan olevan tämän tapaisia robotteja. Enimmäkseen robotit olivat teollisuus- ja logistiikka-alan robotteja ja ne tekivät varsin yksinkertaisia pakkaus-, ruokinta-, siivous-, ja leikkaustehtäviä. Robotteja käytettiin myös mallinnus-

ten tekoon, mittaamiseen, eläinten hoitoon sekä tilausten ja hakemusten käsittelyyn. Työ robottien kanssa oli monelle robotin työnteon valvontaa.

Robotit olivat pääsääntöisesti helpottaneet työtä, mutta ainoastaan noin neljännes niitä käyttävistä koki niiden vapauttaneen heitä mielenkiintoisempiin tai luovempiin töihin. Varsin moni (41 %) niistä, joiden työpaikalla oli robotteja, katsoi, ettei työtä olisi lainkaan tai se ei olisi mielekästä ilman robottia. Valtaosa (57 %) kuitenkin pärjäisi vallan hyvin ilman robottia tai pärjäisi, vaikkakin työstä tulisi hankalampaa.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että suomalainen työelämä on lähes läpeensä digitalisoitunut. Myös robotit ovat tulleet osaksi työelämää, joskin tämä on vielä varsin harvan työpaikan arkea.

8 Kehittymismahdollisuudet työssä

Uralla etenemis- ja kehittymismahdollisuudet ovat keskeinen osa työtyytyväisyyttä. Hyvät kehittymismahdollisuudet työssä edistävät motivaatiota, innostusta ja työhön sitoutuneisuutta sekä työssä pidempään pysymistä (mm. Laine, Laakso & Wickström 2010). Työolotutkimuksessa onkin ollut kysymyksiä kehittymismahdollisuuksista jo aivan tutkimuksen alusta, vuodesta 1977 lähtien. Kysymyksiä on ollut niin etenemis-, kehitymis- kuin kouluttautumismahdollisuuksiin liittyen.

Yli puolet (54 %) palkansaajista koki vuonna 2018, että he pystyvät **käyttämään työssään laajasti ammatillista osaamistaan**, naisista 52 prosenttia ja miehistä 55 prosenttia. Ainoastaan 8 prosenttia koki, että ei *juurikaan* tai *lainkaan* pystynyt käyttämään osaamistaan työssä (naiset 8 %, miehet 7 %).

Ylemmistä toimihenkilöistä 64 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 51 ja työntekijöistä 48 prosenttia koki pystyvänsä hyödyntämään omaa osaamistaan työssä. Kokemus oman osaamisen hyödyntämisestä kasvoi iän myötä.

Yliopistolla (72 %) koettiin yleisemmin kuin muilla sektoreilla (valtio 51 %, kunta 58 %, yksityinen 52 %), että omaa osaamista voitiin hyödyntää työssä. Ammateista luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat sekä kuljetustyöntekijät kokivat pystyvänsä käyttämään yleisimmin osaamista työssään (yli 60 %).

Kuviossa 8.1 on kuvattu suomalaisten palkansaajien **käsityksiä itsensä kehittämisen mahdollisuuksista työssä**. Palkansaajista lähes puolet (45 %) koki vuonna 2018, että heillä oli työssään hyvät kehittymismahdollisuudet. Pitkällä aikavälillä trendi on ollut selkeästi ylöspäin, mutta vuoden 2018 tutkimuksen mukaan kasvu oli kuitenkin pysähtynyt ja niiden osuus, jotka kokivat itsensä kehittämisen mahdollisuudet hyväiksi, oli jäänyt vuoden 2013 tasolle.

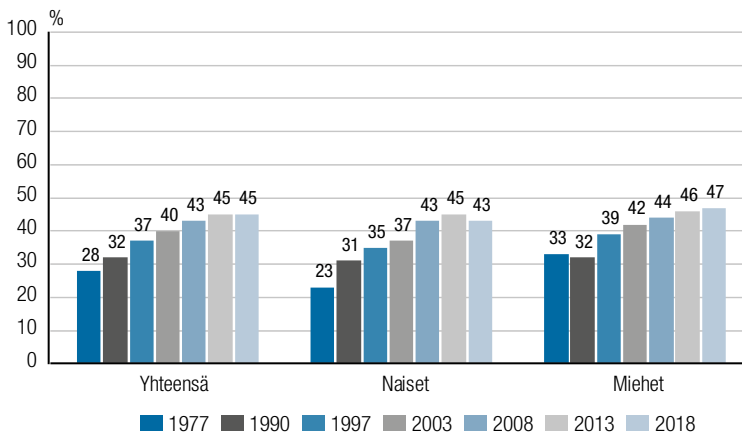
Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan miehet (47 %) kokivat hieman naisia (43 %) useammin, että heillä oli työssä hyvät kehittämisen mahdollisuudet (yhteensä 45 %). Ero sukupuolten välillä on hieman kasvanut vuodesta 2013 – miesten kokemus itsensä kehittämisen mahdollisuuksista oli lisääntynyt ja naisten taas vähentynyt. (Kuvio 8.1.)

Kehittymismahdollisuudet ovat selkeästi yhteydessä koulutustaustaan: korkea-asteen suorittaneet (49 %) kokivat perus- ja toisen asteen suorittaneita (molemmat 41 %) useammin, että heillä oli hyvät kehittymismahdollisuudet työssä. Koulutusluokkien sisällä oli myös merkittävä ero sukupuolten välillä. Esimerkiksi perusasteen suorittaneista naisista 35 prosenttia koki omat kehittymismahdollisuutensa hyväiksi, kun saman koulutusasteen miehillä vastaava osuus oli huomattavasti suurempi (44 %). Vastaavanlainen ero toistuu kaikissa koulutusluokissa.

Ylemmät toimihenkilöt (56 %) kokivat kehittymismahdollisuutensa paremmiksi kuin työntekijäasemassa olevat (35 %) ja alemmat toimihenkilöt (44 %). Myös tässä sukupuolten välinen ero toistuu: miehet kokivat kehittymismahdollisuudet paremmiksi kuin naiset.

Kuvio 8.1

Hyvät itsensä kehittämisen mahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kehittymismahdollisuudet työssä koettiin erityisen hyväksi yliopistolla (62 %) sekä valtiolla (50 %). Kunnalla (42 %) ja yksityisellä sektorilla (45 %) osuudet olivat hieman pienemmät. Johtajat (65 %) sekä eri alojen erityisasiantuntijat (54 %) kokivat työssään kehittymismahdollisuudet yleisimmin hyväksi. Erityisasiantuntijoista mainittakoon terveydenhuollon erityisasiantuntijat (64 %), tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (61 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat (59 %). Näissä ammateissa yli puolet palkansaajista koki kehitysmahdollisuutensa hyväksi. Heikoiksi kehittymismahdollisuudet koettiin prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden, teollisuuden sekä siivoojien, kotiapulaisten ja avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden työssä.

Kuviossa 8.2 on vastaavasti kuvattuna, kuinka monelle palkansaajalle **itsensä kehittäminen** työssä on tärkeää. Palkansaajista yli puolet (52 %) koki itsensä kehittämisen erittäin tärkeäksi vuonna 2018. Osuus on hieman kasvanut vuodesta 2013, ja trendi on selkeästi ollut ylöspäin jo vuodesta 2008 lähtien.

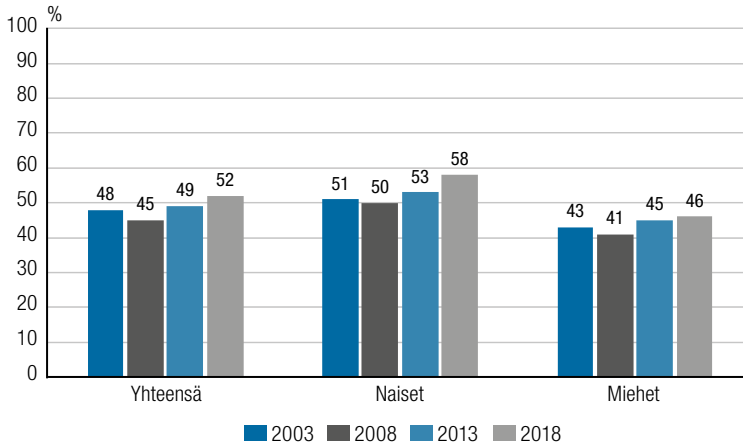
Naisille itsensä kehittäminen on ollut koko tutkimusjakson ajan huomattavasti tärkeämpää kuin miehille. Vuonna 2018 naisista yli puolet (58 %) ja miehistä 46 prosenttia koki itsensä kehittämisen erittäin tärkeäksi työssä. (Kuvio 8.2.)

Itsensä kehittämisen tärkeys korostuu erityisesti nuorilla 25–34-vuotiailla naisilla. Heistä jopa 71 prosenttia piti tätä asiaa erittäin tärkeänä työssä, kun palkansaajanaisten keskiarvo oli 58 prosenttia. Vastaavan ikäisillä miehillä osuus oli 58 prosenttia. Molemmilla sukupuolilla itsensä kehittämisen tärkeys hiipuu iän myötä.

Itsensä kehittämisen tärkeys korostuu korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla. Heistä reilusti yli puolet (61 %) koki itsensä kehittämisen erittäin tärkeäksi työssä, kun vastaava osuus perusasteen suorittaneilla oli 42 prosenttia ja toisen asteen suorittaneilla 44 prosenttia. Selitys lienee se, että koulutustason kasvaessa myös itsensä kehittämisen halu työssä kasvaa (ks. luku 3). Huomion arvoista on, että itsensä kehit-

Kuvio 8.2

Itsensä kehittäminen erittäin tärkeää nykyisessä työssä sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



tämisen tärkeys oli kasvanut perusasteen suorittaneilla palkansaajilla vuodesta 2013 jopa 7 prosenttiyksikköä. Muilla osuudet olivat pysyneet lähes entisellään.

Ammattiluokituksen 1-numerotasolla tarkasteltuna itsensä kehittäminen koettiin tärkeäksi yleisimmin erityisasiantuntija-ammateissa (68 %). Terveystieteiden erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) (82 %), lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (74 %) sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (69 %) korostivat kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä työssä. Myös muilla erityisasiantuntijoilla osuudet olivat yli 60 prosentin luokkaa. Muissa ammateista itsensä kehittämisen tärkeyttä korostettiin terveydenhuollon asiantuntijatyössä (63 %) sekä lainopillisten avustajien sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden (62 %) työssä. Kuitenkin myös noin kolmannes (30–38 %) rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä koki itsensä kehittäminen tärkeäksi työssä.

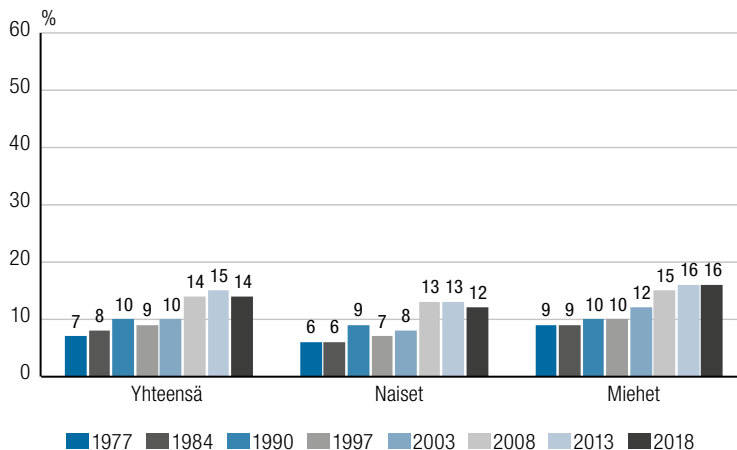
Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty **etenemismahdollisuuksista** nykyisessä työpaikassa (kuviot 8.3). Palkansaajista 14 prosenttia piti etenemismahdollisuuksiaan hyvinä vuonna 2018, naisista 12 prosenttia ja miehistä hieman useampi (16 %). Kaiken kaikkiaan osuus on pysynyt melko muuttumattomana vuodesta 2008 lähtien. Yleisesti trendi on kuitenkin ollut ylöspäin: esimerkiksi vuonna 1977 vain 7 prosenttia palkansaajista piti etenemismahdollisuuksiaan hyvinä.

Ammattiaseman ja koulutuksen mukaiset erot olivat melko vähäisiä. Iällä taas oli vaikutus siihen, miten omat etenemismahdollisuudet nähdään. Usko omaan etenemismahdollisuuteen työssä laskee selvästi iän mukana. Nuoret alle 35-vuotiaat kokivat omat etenemismahdollisuudet työpaikallaan parhaimmiksi (22 %). Yli 55-vuotiaista etenemismahdollisuuksia piti hyvinä enää 6 prosenttia.

Kuntasektorilla (7 %) omat etenemismahdollisuudet työssä koettiin heikompina kuin valtiolla (16 %) ja yksityisellä sektorilla (16 %). Ammattiryhmät, joissa

Kuvio 8.3

Hyvät etenemismahdollisuudet työssä sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



etenemismahdollisuuksia pidettiin hyvinä, olivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat (27 %), tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (24 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat (22 %) ja erityisasiantuntijat (22 %) sekä asiakaspalveluyöntekijät (21 %). Heikkoina omia etenemismahdollisuuksia pidettiin erityisesti opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden ammatissa (63 %) sekä hoivapalvelun- ja terveydenhuollon ammatissa (64 %).

Työolotutkimuksessa on vuodesta 2003 saakka selvitty lisäksi sitä, kuinka tärkeänä **uralla etenemistä** pidetään (kuvio 8.4). Asiaa on tiedusteltu kysymällä *Kuinka tärkeää sinusta on edetä parempaan asemaan työpaikallasi?* Vuoden 2018 tulosten mukaan palkansaajista 14 prosenttia piti parempaan asemaan etenemistä erittäin tärkeänä asiana (naiset 12 %, miehet 15 %). Michillä trendi on ollut selkeästi ylöspäin, ja naisilla osuus on pysynyt melko samana vuodesta 2008 lähtien.

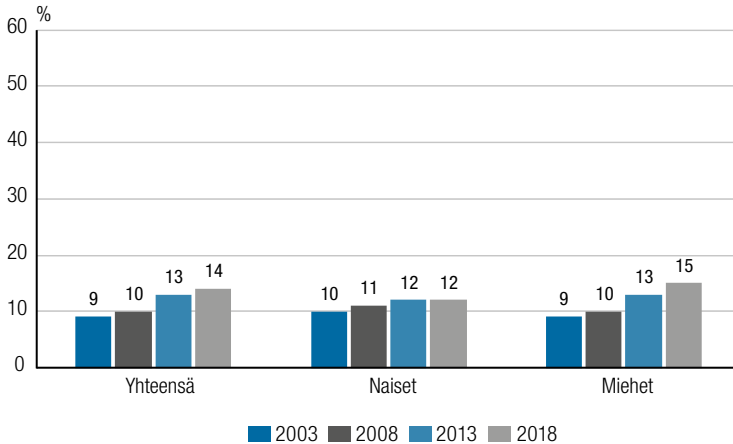
Ammattiaseman ja koulutuksen mukaiset erot olivat melko vähäisiä. Iän karttuessa kiinnostus uralla etenemiseen vähenee. Nuorille parempaan asemaan eteneminen työssä oli selkeästi tärkeämpää kuin muille ikäryhmille: 15–24-vuotiaista 28 prosentille eteneminen oli erittäin tärkeää ja 25–34-vuotiaista joka viidennelle (24 %). Ikäluokassa 35–44-vuotiaat parempaan asemaan eteneminen työssä oli tärkeää enää 13 prosentille.

Kuntasektorilla työskenteleville parempaan asemaan eteneminen oli vähiten tärkeää (7 %). Vastaava osuus valtiolla ja yksityisellä sektorilla oli 16 prosenttia. Ammateista eniten parempaan asemaan etenemistä arvostettiin liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntija ja asiantuntija-ammateissa (19 %), toimisto- ja asiakaspalvelutyössä (19–26 %) sekä myyjien ammateissa (23 %).

Yleisesti voidaan todeta, että itsensä kehittäminen oli palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin parempaan asemaan eteneminen työpaikalla. Kaiken kaikkiaan se, mitä etenemismahdollisuuksilla tarkoitetaan voi olla kuitenkin hieman epäselvää

Kuvio 8.4

Uralla eteneminen erittäin tärkeää sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



– vastaajat voivat ymmärtää asian hyvin eri tavoin. Se voi tarkoittaa osalle vastaajista niin sanottua vertikaalista etenemistä eli ylenemistä työntekijän roolista esimerkiksi lähiesimiestehtäviin. Toisaalta se voidaan nähdä myös horisontaalisena etenemisenä, millä tarkoitetaan siirtymistä esimerkiksi itselle mielenkiintoisempiin tehtäviin sekä asiantuntijuuden kehittymistä nykyisessä tehtävässä esimerkiksi erikoistumisen kautta. Lisäksi joissakin ammateissa vastaaminen työssä etenemiseen liittyviin kysymyksiin voi olla vaikeaa, jos vertikaalisia etenemismahdollisuuksia ei käytännössä ole, kuten opettajan työssä. Organisaatioiden madaltumisen myötä tämä koskee yhä useampaa. Toisaalta uralla on voitu jo edetä sellaiseen asemaan, että edemmäs ei enää pääse.

Koulutukseen osallistuminen

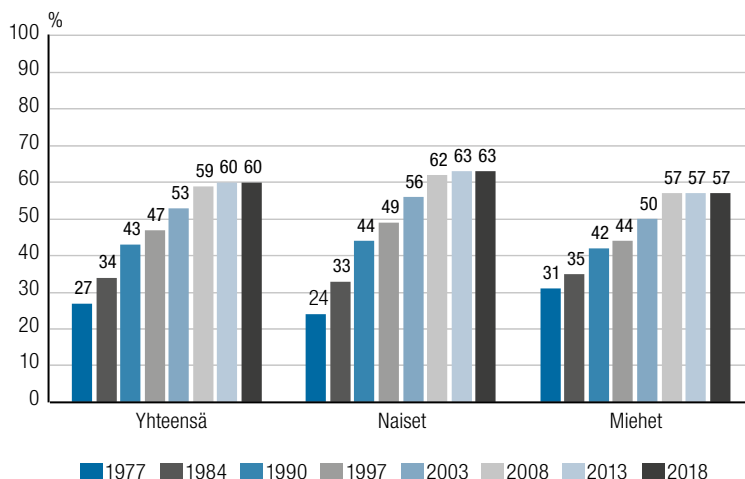
Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista on tutkittu työolotutkimuksessa jo aivan työolotutkimuksen alusta, vuodesta 1977 lähtien (kuvio 8.5). Koulutuksella on työolotutkimuksessa tarkoitettu mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisesta on maksettu palkkaa tai päivärahaa. Erilaiset seminaarit on luettu koulutukseksi vuodesta 2008 alkaen.

Vuonna 2018 palkansaajista reilusti yli puolet (60 %) oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen edellisen 12 kuukauden aikana. Trendi on ollut pitkään ylöspäin, mutta kasvu näyttää pysähtyneen, ja vuoden 2008 jälkeen osuudet ovat pysyneet lähes samana. (Kuvio 8.5.)

Naiset (63 %) olivat osallistuneet vuonna 2018 koulutuksiin hieman useammin kuin miehet (57 %). Vielä 1980-luvulla miehet kävivät koulutuksissa useammin kuin naiset. 1990-luvulta lähtien naiset ovat kuitenkin käyneet koulutuksessa enemmän kuin miehet ja tämä ero on säilynyt vuoteen 2018 saakka. Ero saattaa liit-

Kuvio 8.5

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



tyä osittain naisten nopeampaan koulutustason kasvuun, sillä koulutuksella on tapana kasautua.

Koulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä taustakoulutukseen ja asemaan. Vuonna 2018 korkea-asteen suorittaneista koulutukseen oli osallistunut 71 prosenttia, kun vastaava osuus perusasteen suorittaneilla oli 38 prosenttia ja toisen asteen suorittaneilla 53 prosenttia. Erot olivat samansuuruisia eri sosioekonomisia ryhmiä tarkasteltaessa. Ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen oli osallistunut 72 prosenttia ja työntekijöistä 40 prosenttia.

Valtion sektorin työntekijöistä valtaosa (80 %) oli osallistunut koulutukseen vuonna 2018. Myös kunnalla (72 %) ja yksityisellä sektorilla (54 %) yli puolet oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana.

Ammateista yleisimmin koulutusta olivat saaneet johtajat, erityisasiantuntijat ja asiantuntija-ammateissa työskentelevät. Näistä koulutukseen olivat osallistuneet yleisimmin terveydenhuollon erityisasiantuntijat (89 %) ja terveydenhuollon asiantuntijat (78 %). Vähiten koulutukseen olivat osallistuneet muun muassa rakennustyöntekijät (35 %) sekä konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat (39 %).

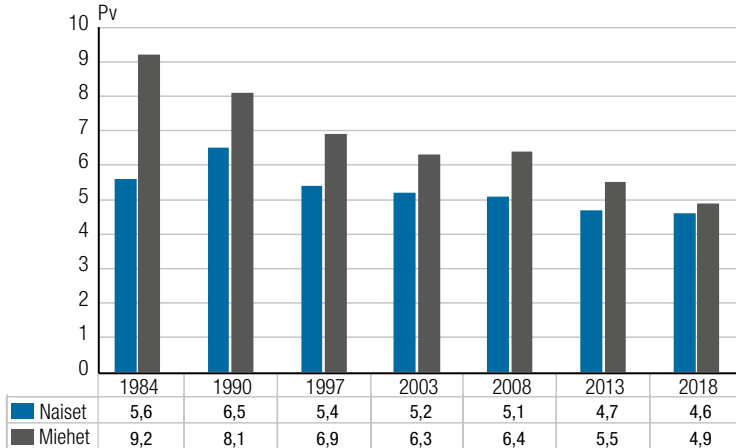
Koulutukseen osallistumisen lisäksi työolotutkimuksessa on selvitetty **koulutuspäivien määrä** (kuvio 8.6). Niille palkansaajille, jotka olivat olleet työnantajan kustantamassa koulutuksessa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, koulutuspäiviä oli kertynyt keskimäärin viisi vuonna 2018 (naiset 4,6 ja miehet 4,9). Trendi on selvästi ollut alaspäin sekä naisilla että miehillä jo aikasarjan alusta, vuodesta 1984 lähtien.

Sukupuolten välinen ero koulutuspäivien määrän suhteen on kaventunut. Vuonna 1984 miehet (9,2 pv) kävivät koulutuksessa huomattavasti useammin kuin naiset (5,6 pv). Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan sukupuolten välinen ero koulu-

Kuvio 8.6

Koulutuspäivien määrä sukupuolen mukaan

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneet, keskiarvo, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



tuspäivien määrän suhteen on nyt pienempi kuin koskaan aikaisemmin (naiset 4,6 pv, miehet 4,9 pv). (Kuvio 8.6.)

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista on tutkittu myös **Euroopan työolotutkimuksessa**. Uusimman, vuoden 2015 tutkimuksen mukaan, Suomi oli kärjessä työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisessa kuten aiemminkin vuosina 1995, 2000, 2005 ja 2010 (Eurofound 2017, 84). Suomalaisista työllisistä 54 prosenttia oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, kun EU-28-maiden keskiarvo oli 41 prosenttia. Euroopan työolotutkimuksen lukuja tarkasteltaessa täytyy muistaa, että Euroopan työolotutkimuksessa on mukana kaikki työlliset eli myös yrittäjät. Heidän osaltaan kysymys mittaa itse maksettua koulutusta.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että itsensä kehittäminen työssä on tullut yhä tärkeämmäksi suomalaisille palkansaajille, erityisesti naisille. Yksi selittävä tekijä kasvaneeseen itsensä kehittämisen eetokseen saattaa olla koulutustason parantuminen: mitä korkeampi koulutus, sitä tärkeämpiä ovat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen.

Kiinnostavaa on, että itsensä kehittäminen on palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin parempaan asemaan eteneminen työpaikalla. Etenemismahdollisuudet on tosin käsitteenä monitulkintainen erityisesti organisaatiohierarkioiden mataltuessa. Kun kysymystä etenemismahdollisuuksista on testattu kognitiivisesti, on käynyt ilmi, että moni asiantuntija tai erityisasiantuntija ei halua edetä ”parempaan asemaan työpaikalla”, koska se tarkoittaisi siirtymistä omista mielenkiintoisista sisällöllisistä tehtävistä hallinnollisiin esimiestehtäviin; osaamisen kehittäminen omalla aihealueella koettiin palkitsevammaksi (Sutela 2007).

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen näyttää saavuttaneen toistaiseksi jonkinlaisen lakipisteen, sillä pitkään jatkuneen kasvun jälkeen koulutukseen osallistuneiden palkansaajien osuus on pysynyt samassa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Koulutuspäivien keskimäärä on koulutukseen osallistuneilla kuitenkin vähentynyt edelleen. Tähän voi tosin vaikuttaa se, että koulutus tapahtuu yhä useammin verkossa ja itseopiskeluna, tarpeen mukaan pieniksi palasiksi pilkottuna, pikemminkin kuin varsinaisina kokonaisina kurssipäivinä esimerkiksi työpäivän ulkopuolella.

9 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat olleet keskeisiä asioita työelämän tutkimuksessa. Omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien on katsottu tasapainottavan työn vaativuutta ja auttavan näin haasteellisissakin olosuhteissa selviytymistä (mm. Gould ym 2006). Jo klassiseksi muodostuneen 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).

Ajan myötä on tosin alettu myös epäillä Karasek-mallin toimivuutta. Merkittäviä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä ongelmia esiintyy nimittäin myös sellaisilla työntekijäryhmillä, joilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, kuten ylemmillä toimihenkilöillä. Jos vaatimukset yksinkertaisesti ovat liian kovat esimerkiksi ajallisiin resursseihin nähden, ei mahdollisuus organisoida omaa työtä aina riittä pelastamaan tilannetta. (Ks. luvut 10 ja 24.)

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

Kuvio 9.1 kertoo paitsi muutoksesta, joka on tapahtunut näihin työn piirteisiin vaikuttamisessa, myös sen, miten **vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöiden osalta** vaihtelevat. Parhaiten palkansaajat kokivat voivansa vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä tekivät työnsä sekä työmenetelmiinsä: 60–70 prosenttia koki voivansa vaikuttaa näihin asioihin paljon tai melko paljon käytännöllisesti katsoen koko tutkimusajanjakson ajan (1984–2018). Myös vuonna 2018 uutena asiana kysytty mahdollisuus vaikuttaa lomien ajoittumisen oli samaa tasoa. Tähän verrattuna vaikutusmahdollisuudet projektien, tavarantoimitusten ja palveluiden aikatauluihin sekä työmäärään, joita on alettu kysyä 2000-luvulla, olivat melko vähäiset, parinkymmenen prosentin luokkaa.

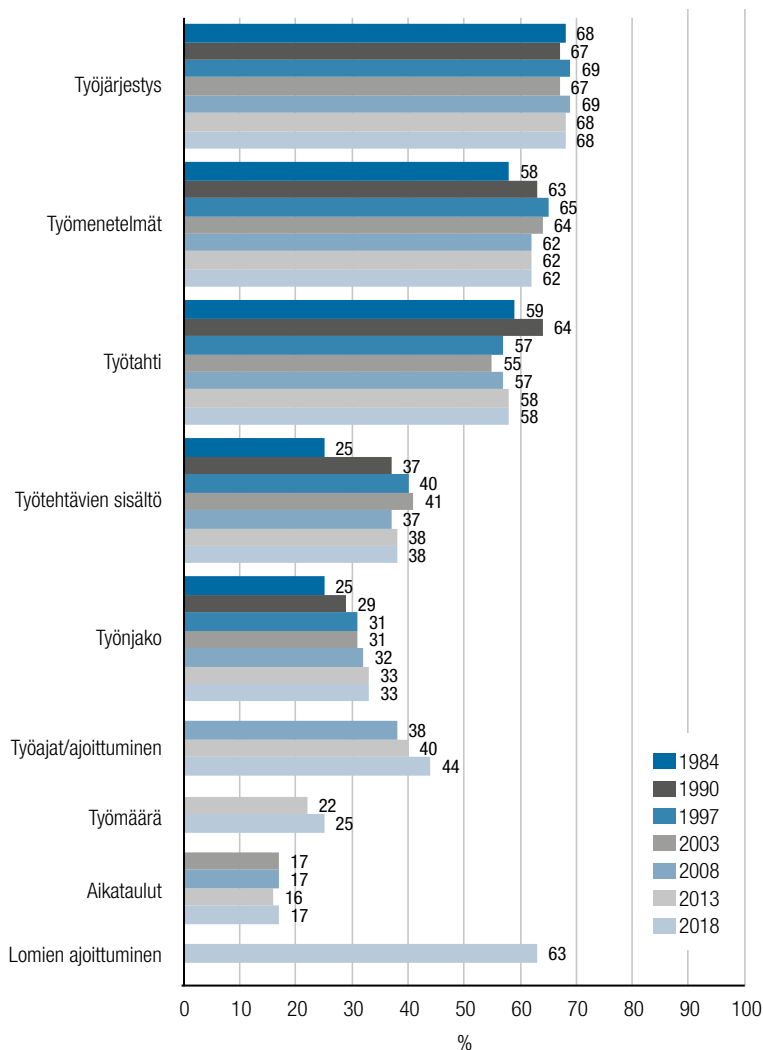
Pitkän aikavälin trendi vaihtelee eri osatekijöiden suhteen, mutta kaiken kaikkiaan ajallinen muutos on ollut pääasiassa varsin pientä viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana. Vuoteen 2013 verrattuna muutosta näkyy lähinnä vain sinä, että hieman useampi palkansaaja koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä ja useampi myös työaikoihinsa vuonna 2018. Viimeksi mainitun tekijän osalta on tosin huomattava, että vuosina 2008 ja 2013 kysyttiin vaikutusmahdollisuuksista työaikoihin, mutta vuonna 2018 kysymys täsmennettiin koskemaan vaikutusmahdollisuuksia työaikojen ajoittumiseen.

Naiset voivat vaikuttaa vähemmän kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin kuin miehet (taulukko 9.1). Ero oli kymmenen prosenttiyksikön luokkaa kaikissa osatekijöissä lukuun ottamatta työjärjestykseen vaikuttamista, jossa eroa oli muutama pro-

Kuvio 9.1

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984,1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



senttiyksikkö. Sukupuolten välinen ero oli suhteellisesti suurin työmäärään (naiset 19 % vs. miehet 30 %) sekä projektien jne. aikatauluihin vaikuttamisen suhteen (naiset 12 % vs. miehet 22 %).

Työn eri osatekijöihin vaikuttamismahdollisuuksissa on tiettyjä yhtäläisyyksiä erityisesti sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan. Ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten vaikutusmahdollisuuksia työn kaikkiin eri osatekijöihin. Työtahti oli ainoa osatekijä, jossa ylempien toimihenkilöiden etumatka muihin ryhmiin

Taulukko 9.1

Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin sukupuolen mukaan
 Paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008,
 2013 ja 2018

	Naiset						
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Työtehtävien sisältö	23	37	38	38	37	34	33
Työjärjestys	63	67	70	67	68	67	66
Työtahti	56	61	54	50	51	50	52
Työmenetelmät	54	60	63	62	61	58	58
Työnjako	22	27	29	28	29	30	28
Aikataulut				14	12	12	13
Työajat/ ajoittumiseen				29	35	36	39
Työmäärä						17	19
Lomien ajoittuminen							58

	Miehet						
	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Työtehtävien sisältö	28	38	43	45	42	40	42
Työjärjestys	62	66	69	67	71	70	70
Työtahti	62	67	61	61	63	63	63
Työmenetelmät	62	65	68	67	68	67	66
Työnjako	27	30	33	35	35	36	38
Aikataulut				23	21	21	22
Työajat/ ajoittumiseen				37	40	45	48
Työmäärä						27	30
Lomien ajoittuminen							68

verrattuna ei ollut merkittävä, sillä työntekijöiden mahdollisuudet olivat tässä suhteessa käytännössä lähes yhtä hyvät kuin ylempillä toimihenkilöillä vuonna 2018.

Kaiken kaikkiaan työntekijöillä oli kuitenkin varsin vähän vaikutusmahdollisuuksia verrattuna jopa alempiin toimihenkilöihin – poikkeuksena tosin olivat työmenetelmät ja työmäärä, joiden osalta työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa olivat hieman paremmat kuin alemmilla toimihenkilöillä, sekä jo edellä mainittu työtahti, jonka suhteen työntekijät olivat selvästi edullisemmassa asemassa kuin alemmat toimihenkilöt. Teollisuuden ammateissa työskentelevillä, erityisesti prosessityöntekijöillä, oli erityisen vähän vaikutusmahdollisuuksia työn eri osatekijöihin. Johtajilla taas oli kautta linjan parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä eri tavoin.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyivät suurimmillaan työaikojen ajoittamisessa sekä aikatauluihin vaikuttamisen ja työnjaon suhteen. Näistä kaksi viimeistä osatekijää eli aikataulut ja työnjako liittyivät erityisen selvästi henkilön asemaan työpaikalla, mahdollisiin esimiestehtäviinkin. Näiden suhteen ylempillä toimihenkilöillä oli kaksin verroin mahdollisuuksia vaikuttaa kuin työntekijöillä.

Ylempien toimihenkilöiden joukossa on kuitenkin kaksi ammattiryhmää, terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, joiden asema vaikutusmahdollisuuksien suhteen ei ollut aivan yhtä etuoikeutettu kuin muiden ylempien toimihenkilöiden. Opettajien kohdalla poikkeuksen muodostivat kuitenkin työmenetelmät, joiden suhteen opettajien vaikutusmahdollisuudet olivat lähes yhtä hyvät kuin johtajilla. Myös asiantuntijoiden joukossa juuri terveydenhuollon asiantuntijat eli käytännössä sairaanhoitajat olivat ryhmä, joiden

vaikutusmahdollisuudet olivat tyypillisesti varsin huonot verrattuna muihin alempiin toimihenkilöihin tai asiantuntija-ammateissa toimiviin keskimääriin.

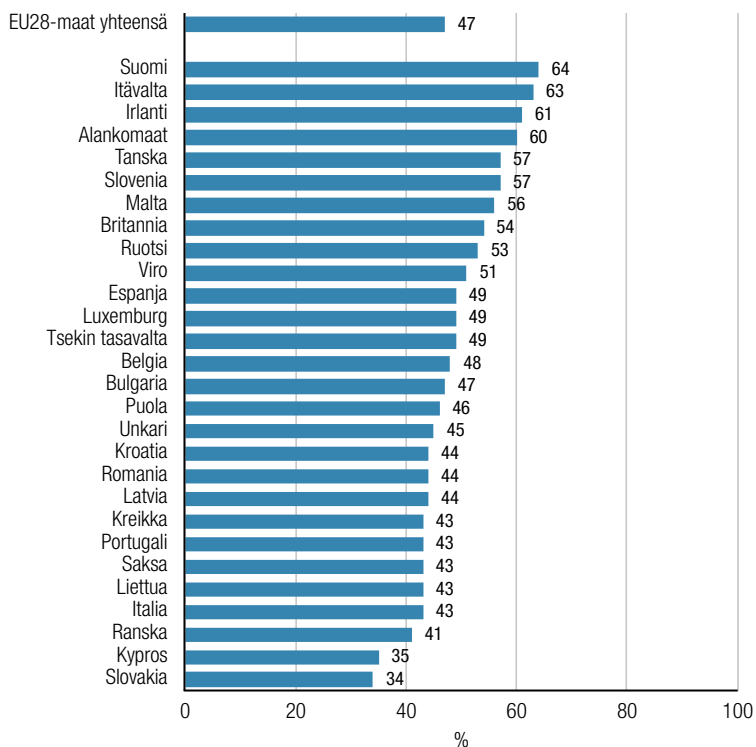
Sektoreittain ajatellen työ yliopistoilla näyttäytyi itsenäisimpänä. Kuntasektorin palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia lähes kaikkien kysytyjen työn osatekijöiden suhteen. Kuntasektorin palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä olivat erityisen huonot kaikkiin muihin sektoreihin verrattuna, kun kyse on työaikojen ajoittumisesta, työtahdista, aikatauluista, työtehtävien järjestyksestä ja työmäärästä. Tämä kuvanee kuntasektorilla tehtävän työn luonnetta, mutta myös siellä esiintyviä aikapaineita (ks. luku 11). Myös valtiosektorilla vaikutusmahdollisuudet olivat useassa osatekijässä varsin heikot.

Nuorimmilla, alle 25-vuotiailla oli tyypillisesti vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä kaikkiin muihin osatekijöihin paitsi työmäärään, jonka suhteen nuoret kokivat mahdollisuutensa paremmiksi kuin heitä vanhemmat ikäluokat. Joidenkin tekijöiden (työnjako, aikataulut, työajat) suhteen myös yli 55-vuotiaiden vaikutusmahdollisuudet olivat vähäisempiä kuin 25–54-vuotiailla, mutta silti suuremmat kuin kaikkein nuorimmilla.

Kuvio 9.2

Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?

“Can you influence decisions that are important for your work?”, aina tai suurimman osan aikaa, työlliset, Euroopan työolotutkimus 2015



Suomalaispalkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat kaikesta huolimatta varsin hyvät, jos tilannetta vertaa muihin maihin. Vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksen mukaan juuri Suomessa esimerkiksi niiden työllisten osuus, jotka kokivat voivansa vaikuttaa työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin, oli suurempi kuin missään muussa EU-maassa (kuvio 9.2). Myös muiden vaikutusmahdollisuuksia kuvaavien mittareiden suhteen Suomi edustaa kärkimaita ohittaen selvästi EU-keskiarvon. (Eurofound.)

Oman työn johtaminen

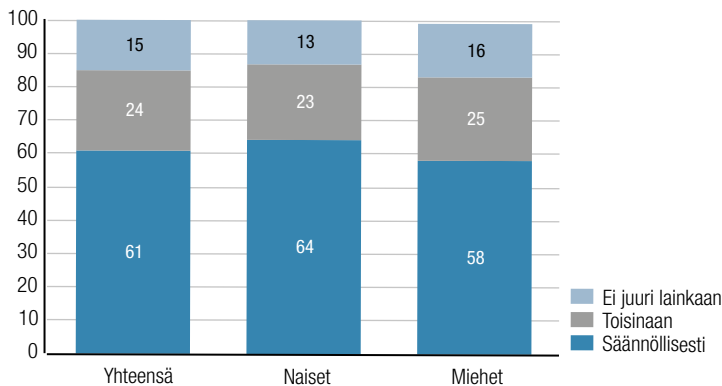
Työelämän katsotaan yleisesti muuttuneet itseohjautuvampaan suuntaan. Työntekijöiltä ei odoteta enää vain sisällöllistä osaamista, vaan myös kykyä organisoida itse työtään, priorisoida, aikatauluttaa, suunnitella ja delegoida. Esimiehen ei enää edellytetä tuntevan erityisen hyvin alaistensa työtehtäviä, vaan esimiehen roolissa painottuu alaisten työntöön mahdollistaminen, tukeminen ja kannustaminen (ks. luku 15). Vuoden 2018 työolotutkimukseen lisättiinkin uusi kysymys: *Nykyään puhutaan paljon oman työn johtamisesta. Suunnitteletko itse omaa työtäsi niin, että esimerkiksi aikataulutat ja asetat tavoitteita työllesi?*

Kaiken kaikkiaan suomalaispalkansaajien työ näyttäytyi tämän tuloksen valossa varsin itsenäiseltä, sillä 61 prosenttia koki **suunnittelevansa itse omaa työtään** säännöllisesti (naiset 64 %, miehet 58 %) ja 24 prosenttia toisinaan (naiset 23 %, miehet 25 %). Ainoastaan 15 prosenttia palkansaajista oli sitä mieltä, että heidän työhönsä ei sisällynyt juuri lainkaan oman työn johtamista (naiset 13 %, miehet 16 %). (Kuvio 9.3.)

Vaikka naisilla näytti olevan vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työnsä eri osatekijöihin kuin miehillä – kuten tämän luvun alussa kävi ilmi – naisista hieman suurempi osa kuin miehistä koki työhönsä sisältyvän säännöllistä oman työn johtamista. Tämä on mielenkiintoinen tulos, joka kaipaisi lähempää tarkastelua.

Kuvio 9.3

Oman työn johtaminen sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Lienee odotettua, että alle 25-vuotiailla työuraansa aloittelevilla ja varsin usein työntekijäammateissa työskentelevillä oman työn suunnittelu säännöllisesti (51 %) ei ollut yhtä yleistä kuin 25–54-vuotiailla (63 %). Yli 55-vuotiaista myös keskimääräistä hieman harvempi (58 %) koki suunnittelevansa itse omaa työtään säännöllisesti.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat selvät. Ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia sanoi suunnittelevansa itse omaa työtään säännöllisesti ja vain 5 prosenttia totesi, ettei tehnyt sitä juuri lainkaan. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 60 ja 15 prosenttia. Työntekijöistä alle puolet (47 %) kertoi suunnittelevansa itse omaa työtään säännöllisesti, kun 25 prosenttia ei tehnyt sitä juuri lainkaan. Naiset suunnittelivat työtään säännöllisesti yleisemmin kuin miehet niin ylempien toimihenkilöiden kuin työntekijöiden joukossa. Alemmille toimihenkilömielille suunnittelu oli kuitenkin hieman yleisempää kuin alemmille toimihenkilönaisille.

Sosioekonomisen ryhmittelyn perusteella voi jo päätellä, että erityisasiantuntijoilla oman työn suunnittelu oli hyvin tavallista. Terveystieteiden erityisasiantuntijat – eli pääasiassa lääkärit – kuitenkin poikkesivat jossain määrin yleislinjasta, sillä heistä vain noin 66 prosenttia koki suunnittelevansa työtään säännöllisesti, ja 14 prosenttia koki, ettei tehnyt sitä juuri lainkaan. Myös asiantuntijoiden parissa osuudet olivat matalimpia juuri terveydenhuollon asiantuntijoilla (55 % säännöllisesti, 25 % ei juuri lainkaan). Kaikkein harvinaisinta oman työn suunnittelu oli prosessityöntekijöillä ja teollisuustuotteiden kokoonpanijoilla, joista noin 30 prosenttia teki sitä säännöllisesti ja noin 40 prosenttia ei lainkaan.

Yleisintä oman työn suunnittelu oli yliopistoissa työskentelevillä (77 % säännöllisesti), joskin myös valtiosektorilla 68 prosenttia koki suunnittelevansa itse työnsä säännöllisesti. Näillä sektoreilla sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa. Vaikka edellä kävikin ilmi, että kuntasektorin palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä eri osatekijöihin olivat kautta linjan selvästi huonommat kuin yksityissektorin palkansaajien, omaa työtään johtavien osuus oli näillä kahdella sektorilla kuitenkin samaa tasoa eli noin 60 prosenttia. Molemmilla sektoreilla naisten tekemä työ sisälsi oman työn johtamista yleisemmin kuin miesten työ.

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja oman työn suunnittelu esimerkiksi aikatauluttamisen ja tavoitteiden asettamisen kautta näyttävät siis peilaavan jossain määrin samaa, mutta jossain määrin myös eri ilmiötä.

Työntekijöiden osallistuminen

Viime aikoina työelämäkeskustelussa on painotettu työntekijöiden osallistamisen, luovan ideoinnin, uusien innovaatioiden sekä työtapojen jatkuvan kehittämisen tärkeyttä. Ajatuspajat, aivoriihet ja workshopit ovat tulleet monelle palkansaajalle tutuksi. Missä määrin palkansaajilla sitten on mahdollisuuksia soveltaa näitä ideoinnin tuotoksia työssään? Uusien ideoiden käyttöön ottaminen ei välttämättä käy käden käänteessä vaan vaatii aikaa ja paneutumista.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa asiaa kartoitettiin kysymällä, onko vastaajalla mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssään. Vastausvaihtoehdoissa erotettiin tilanteet, jolloin vastaajalla oli sekä *mahdollisuus että useimmiten myös aikaa* ideoiden soveltamiseen, siitä, että *mahdollisuus ideoiden soveltamiseen oli periaatteessa, mutta ei*

useinkaan aikaa. Kolmantena vaihtoehtona oli ei juurikaan mahdollisuutta muista syistä johtuen.

Alle puolet palkansaajista (38 %) oli tilanteessa, että heillä oli mahdollisuus sekä useimmiten myös aikaa soveltaa uusia ideoita työssä. Naisilla osuus oli 32 prosenttia ja miehillä 45 prosenttia. Tilanne oli tässä suhteessa paras yliopistossa työskentelevillä (58 %) ja huonoin valtiolla (27 %). Yksityis- (38 %) ja kuntasektori (37 %) eivät eronneet toisistaan. Ylemmistä toimihenkilöistä vajaa puolet (45 %), mutta alemmista toimihenkilöistä vain reilu kolmannes (34 %) omasi sekä mahdollisuuden että aikaa ideoiden soveltamiseen. Työntekijöillä osuus oli 38 prosenttia.

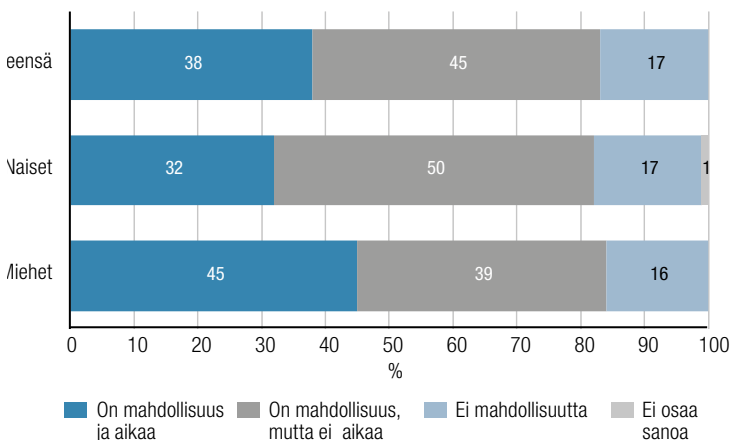
Lähes puolet (45 %) palkansaajista oli tilanteessa, että heillä kyllä olisi periaatteessa ollut mahdollisuus soveltaa ideoita, mutta ei useinkaan tähän aikaa. Näin oli joka toisella (50 %) naispalkansaajalla ja 39 prosentilla miehistä. (Kuvio 9.4.) Sukupuolten ero käy ymmärrettäväksi, kun ottaa huomioon kiireen kokemuksen yleistyksen naisilla (ks. luku 11). Mahdollisuus, mutta ei aikaa -osuus nousi noin puoleen julkisella sektorilla (kunta 50 % ja valtio 46 %). Erityisesti kunta-alan naisille yhtälö oli varsin tuttu (54 % vs. kunta-alan miehet 39 %). Yksityissektorin palkansaajilla vastaava osuus oli 43 prosenttia ja yliopistoissa 32 prosenttia. Noin puolet (49 %) ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä, mutta vain reilu kolmannes (35 %) työntekijöistä kertoi, ettei aika riittänyt uusien ideoiden soveltamiseen, vaikka se muuten olisi mahdollista ollutkin.

Joka kuudennella palkansaajalla (17 %) ei kuitenkaan ollut edes periaatteellista mahdollisuutta soveltaa ideoita työssään. Tämä koski useampaa kuin joka neljättä (27 %) työntekijää, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 17 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä vain 6 prosenttia.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kaksi kolmasosaa (66 %) palkansaajista kertoi tehneensä **omaa työtään koskevia aloitteita**, noin puolet (52 %) oli tehnyt **työpaikan työjärjestelyjä koskevia aloitteita** ja hieman harvempi (41 %) tuotteita ja palveluja koskevia aloitteita edellisten 12 kuukauden aikana. Osallistuminen näyt-

Kuvio 9.4

Mahdollisuus uusien ideoiden soveltamiseen työssä sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



tää kaikkien näiden mittareiden mukaan vähentyneen vuodesta 2013, jolloin aloitteiden tekoa kysyttiin ensimmäistä kertaa.

Aloitteiden teon väheneminen koskee vielä selvemmin naisten kuin miesten tekemiä aloitteita, kuten kuvio 9.5 näyttää. Vielä vuonna 2013 naiset olivat tehneet selvästi yleisemmin omaa työtään sekä työpaikan työjärjestelyjä koskevia aloitteita kuin miehet, mutta vuonna 2018 sukupuolten ero oli kaventunut. Uusia tuotteita koskevien aloitteiden teko oli yleisempää miehille kuin naisille, mutta se oli vähentynyt vuodesta 2013 molemmilla sukupuolilla – naisilla enemmän kuin miehillä.

Tulos antaa pohdittavaa, kun sitä peilaa erityisesti naisten työssä vuosien 2013 ja 2018 välillä yleistyneeseen kiireen haittaavuuteen (ks. luku 11) ja muuhun kuormitukseen sekä juuri edellä esitettyihin tuloksiin naisille yleisestä aikapulasta ideoiden toteuttamisen esteenä. Omaa työtä sekä uusia tuotteita ja palveluita koskevien aloitteiden teolla ja mahdollisuudella soveltaa uusia ideoita työssä on selvä yhteys.

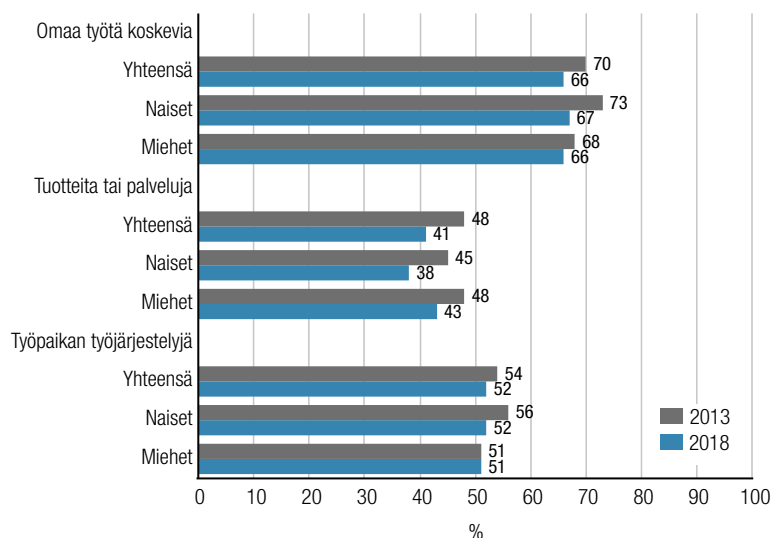
Niistä palkansaajista, joilla oli työssään sekä mahdollisuus että aikaa soveltaa uusia ideoitaan, 75 prosenttia oli tehnyt omaa työtään ja 50 prosenttia tuotteita tai palveluita koskevia aloitteita. Heillä, joilla periaatteessa oli mahdollisuus, mutta ei aikaa, vastaavat osuudet olivat 68 ja 42 prosenttia. Jos mahdollisuuksia ideoiden soveltamiseen ei ylipäänsä ollut, vastaavat osuudet jäivät 39 prosenttiin ja 18 prosenttiin.

Työpaikan työjärjestelyjä koskevissa aloitteissa ei sen sijaan ollut eroa niiden välillä, joilla oli ideointiin mahdollisuus ja aikaa (56 %) ja niiden välillä, joilla oli periaatteessa mahdollisuus, mutta ei juuri aikaa (55 %). Verrattuna ryhmään, jolla ei ollut edes periaatteellista mahdollisuutta ideoita (35 %), ero oli kuitenkin merkittävä.

Sektoreiden väliset erot eivät olleet suuren suuria, mutta aloitteiden teko oli laskenut vuodesta 2013 erityisesti yliopisto- ja kuntasektorin palkansaajilla. Aloitteita

Kuvio 9.5

Tehnyt aloitteita edellisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 2013 ja 2018



den teko oli yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä 76 prosenttia oli tehnyt omaa työtään, 53 prosenttia tuotteita ja palveluita ja 57 prosenttia työpaikan järjestelyjä koskevia aloitteita. Ylempien toimihenkilöiden aloitteellisuus oli kuitenkin vähentynyt kaikenkattuisia aloitteita koskien vuodesta 2013; erityisen suurena lasku näkyi tuotteita ja palveluita koskevilla aloitteissa, joita tehneiden osuus oli pienentynyt 10 prosenttiyksikköä.

Myös alempien toimihenkilöiden aloitteiden teko oli vähentynyt vuodesta 2013. Vuonna 2018 omaa työtään koskevia aloitteita oli tehnyt alemmista toimihenkilöistä 68 prosenttia, tuotteita ja palveluja koskien 41 prosenttia ja työjärjestelyjä koskevia aloitteita 54 prosenttia.

Työntekijöiden keskuudessa aloitteiden teko ei kuitenkaan ollut vähentynyt vuoteen 2013 verrattuna, pikemminkin päinvastoin. Työntekijöillä osuudet olivat 55 prosenttia (oma työ), 29 prosenttia (tuotteet ja palvelut) ja 43 prosenttia (työjärjestelyt) vuonna 2018.

Tiimien psykologisella turvallisuudella, sikäli kun sitä mitataan ilmapiirillä, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja riskejä (ks. luku 14), ei näyttänyt olevan suoraan yhteydessä aloitteiden tekoon. Erilaisten aloitteita tehneiden osuudet olivat varsin samaa tasoa riippumatta siitä, millaiseksi palkansaajat kokivat tiimensä ilmapiirin tässä suhteessa. Sen sijaan ne vastaajat, joiden tiimissä uskallettiin ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla, olivat itsekin tehneet yleisemmin aloitteita niin omaa työtään, tuotteita ja palveluita kuin työmenetelmiäkin koskien.

Kansainvälisessä vertailussa Suomen tilanne on silti edelleen hyvä. **Euroopan työolotutkimuksen** mukaan Suomessa 73 prosenttia työllisistä kertoi voivansa soveltaa omia ideoita työssään, mikä oli enemmän kuin muissa Euroopan maissa. Osuudet olivat lähes 70 prosenttia myös Tanskassa, Hollannissa ja Luxemburgissa EU28-maiden keskiarvo ollessa 54 prosenttia. Saksassa, Puolassa, Slovakiassa ja Liettuassa osuudet jäivät reiluun 40 prosenttiin.

Kokeileva työkuultuuri ja työyhteisön kehittäminen

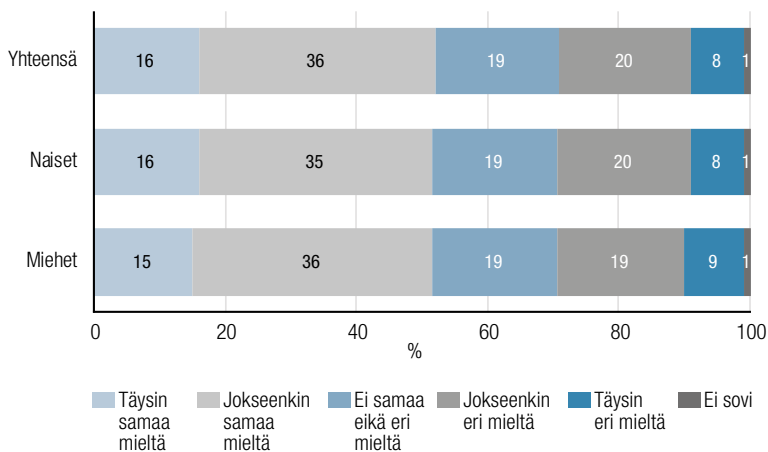
Edeltävistä tuloksista voi jo päätellä, että työorganisaatioiden välillä on eroa siinä, miten avoimia ne ovat uusille ideoille, miten työntekijöitä rohkaistaan vaikkapa uusien työmenetelmien kokeilemiseen – ja miten varmistetaan, että työntekijöillä on myös käytännössä mahdollisuus kokeilla ja soveltaa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

Työpaikkojen eroja tässä suhteessa pyrittiin kartoittamaan vuoden 2018 työolotutkimuksessa väittämällä *Työpaikkaamme voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi*. Kaikista palkansaajista 16 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 36 prosenttia oli sen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Toisin sanoen reilu puolet (52 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa ainakin jossain määrin **kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi**. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 8 prosenttia palkansaajista; vajaa viidennes (19 %) ei osannut ottaa väittämään kantaa. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut juuri lainkaan eroa. (Kuvio 9.6.)

Kun täysin ja jokseenkin samaa mieltä -osuudet lasketaan yhteen, osoittautuivat yliopistot kaikkein innovatiivisimmiksi: hieman yli 60 prosenttia niiden palkansaa-

Kuvio 9.6

Työpaikkaa voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



jista piti työpaikkaansa kokeilevana ja uudistavana. Kunta-alalla ja yksityissektorilla näin ajatteli reilu 50 prosenttia. Valtiosektori jäi näistä luvuista kauas jälkeen, sillä sen palkansaajista tätä mieltä oli vain joka kolmas (33 %).

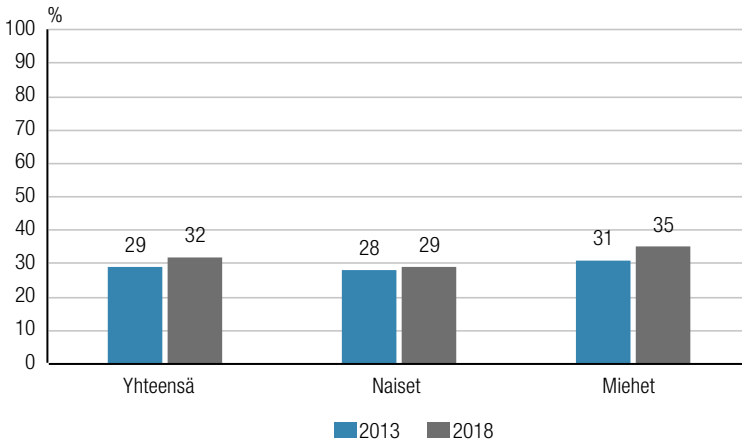
Ylempien toimihenkilöiden (55 %) ja alempien toimihenkilöiden (53 %) näkemykset työpaikan kokeilukulttuurista olivat jossain määrin myönteisempiä kuin työntekijöillä (46 %). Työpaikan koolla ei ollut merkittävää yhteyttä sen kokeilukulttuuriin. Selvää kuitenkin oli, että palkansaajien mahdollisuus ja riittävä aika ideoiden soveltamiseen, aloitteiden teko edellisten 12 kuukauden aikana ja hyvät vaikutusmahdollisuudet olivat yleisempiä niillä työpaikoilla, joita saattoi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi kuin muilla työpaikoilla.

Palkansaajien **mahdollisuudet osallistua oman työorganisaation kehittämiseen** olivat parantuneet jonkin verran vuodesta 2013 (kuvio 9.7). Vuonna 2018 noin kolmannes (32 %) koki mahdollisuutensa hyväksi ja vajaa neljännes (23 %) heikoiksi. Tarkemmin katsottuna tilanteen kohentuminen johtuu erityisesti miesten tilanteesta, sillä heillä mahdollisuutensa hyväksi kokevien osuus oli noussut 4 prosenttiyksikköä, kun naisilla muutosta tähän suuntaan oli vain prosenttiyksikön verran. Kaiken kaikkiaan miehet kokivat mahdollisuutensa selvästi paremmiksi kuin naiset. Naisista 25 prosenttia ja miehistä 22 prosenttia koki mahdollisuutensa heikoiksi. Nämä osuudet olivat laskeneet molemmilla sukupuolilla, miehillä enemmän kuin naisilla. Ylemmät toimihenkilöt kokivat mahdollisuutensa hyväksi yleisemmin (45 %) kuin alemmat toimihenkilöt (32 %) tai työntekijät (24 %).

Yliopiston palkansaajilla oli yleisimmin hyvät mahdollisuudet osallistua työorganisaation kehittämiseen (38 %), kunta-alalla ne olivat huonoimmat (27 %). Naisien mahdollisuudet osallistua kehittämiseen olivat selvästi huonommat kuin miesten mahdollisuudet kaikilla sektoreilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Kuvio 9.7

Hyvät mahdollisuudet osallistua työorganisaation kehittämiseen sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Työpaikan koolla ei näyttänyt olevan suurta merkitystä siihen, kuinka hyviksi mahdollisuudet osallistua työorganisaation kehittämiseen koettiin, joskin 100–250 hengen työpaikoilla osuudet nousivat korkeimmiksi. Työpaikan kokeilukulttuuri sen sijaan oli yhteydessä myös palkansaajien mahdollisuuksiin vaikuttaa työorganisaation toimintaan: mitä myönteisempänä ilmapiiriä tässä suhteessa pidettiin, sitä yleisemmin palkansaajilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua kehittämiseen.

Kehityskeskustelut

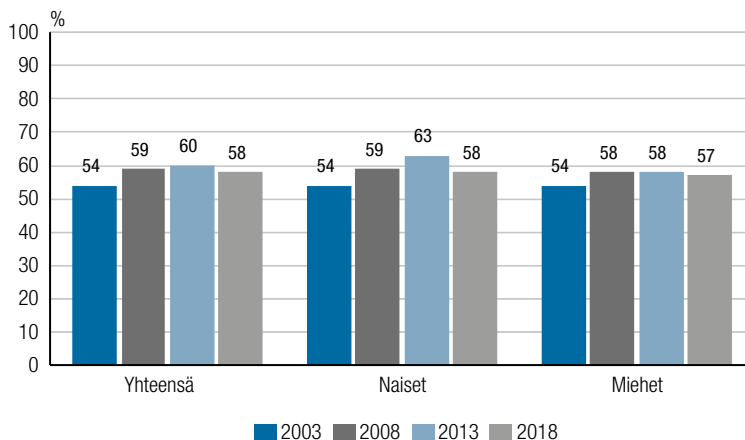
Palkansaajien vaikuttaminen omiin työoloihinsa ja työtehtäviinsä on parhaimmillaan jatkuvaa ja päivittäistä. Työpaikalla kuitenkin käydään yleensä noin kerran vuodessa esimiesten ja alaisten välillä niin sanottuja **kehityskeskusteluja**, jotka voidaan myös katsoa yhdeksi työntekijöiden työoloihinsa vaikuttamisen väyläksi. Niissä muun muassa suunnitella työtä pidemmällä aikajänteellä, arvioidaan mennyttä ja keskustellaan esimerkiksi koulutustarpeisiin liittyvistä asioista.

Työolotutkimuksen mukaan kehityskeskustelut yleistyivät aikavälillä 2003–2013, mutta vuoden 2018 luvut näyttävät tässä suhteessa vähenemistä – vähenemistä, joka paikantuu lähinnä naisten kehityskeskusteluihin (kuvio 9.8). Kun vielä vuonna 2013 naiset olivat käyneet yleisemmin kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa, vuonna 2018 sukupuolten välillä ei ollut enää juuri lainkaan eroa (naiset 58 % ja miehet 57 %). Sen sijaan asema työpaikalla ja koulutustaso vaikuttivat selvästi kehityskeskustelujen todennäköisyyteen. Mitä enemmän oli koulutusta, sitä todennäköisemmin oli osallistunut tällaiseen keskusteluun. Myös ylemmistä toimihenkilöistä selvästi useampi (69 %) oli käynyt kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa kuin työntekijäryhmään kuuluvista (43 %).

Kehityskeskustelujen yleisyys on vähentynyt vuodesta 2013 ennen kaikkea alemmien toimihenkilöiden joukossa, joista 65 prosenttia kertoi vuonna 2013 käyneensä

Kuvio 9.8

Käynyt kehityskeskustelun esimiehen kanssa sukupuolen mukaan Viimeksi kuluneiden 12 kk aikana, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



kehityskeskustelun, mutta vain 60 prosenttia vuonna 2018. Myös ylempien toimihenkilöiden keskuudessa osuus oli vähentynyt 3 prosenttiyksikköä. Työntekijöillä ei näkynyt vastaavaa muutosta. On toki mahdollista, että kehityskeskustelujen tyyppiset esimiesten ja alaisten väliset työn suunnitteluun ja kehittämiseen liittyvät keskustelut eivät ole sinänsä vähentyneet, vaan niillä on eri nimitys.

Kehityskeskusteluja käyneiden palkansaajien osuudet olivat vähentyneet erityisesti valtio- ja kuntasektorilla vuoteen 2013 verrattuna: valtiolla 89 prosentista 85 prosenttiin ja kunta-alalla 61 prosentista 57 prosenttiin. Ammattialoista yleensä erityisasiantuntijat ja asiantuntijat eri aloilla, paitsi terveydenhoidossa, olivat yleisimmin osallistuneet tällaisiin keskusteluihin. Sen sijaan teollisuuden, kuljetuksen ja rakennusalan työntekijät olivat osallistuneet vähiten. Kuitenkin myös näissä ryhmissä vähintään reilu kolmannes oli käynyt kehityskeskusteluja.

Mitä suurempi toimipaikka, sitä yleisempiä kehityskeskustelut näyttävät olevan. Yli 250 hengen toimipaikoissa kehityskeskusteluja oli käynyt yli 70 prosenttia työntekijöistä, mutta alle viiden hengen toimipaikoissa harvempi kuin joka toinen (44 %). Toisaalta pienissä työpaikoissa esimiesten ja alaisten välisiä keskusteluja käydään varmasti muuten paljon enemmän osana päivittäisiä kohtaamisia.

Palkansaajien osallistumista, aloitteellisuutta ja innovointia pidetään yhä tärkeämpinä asioina työorganisaation menestyksen kannalta. Suomessa tilanne onkin tässä suhteessa varsin hyvä useimpiin EU-maihin verrattuna. Työolotutkimuksen tuoreimmat tulokset näyttävät kuitenkin huolestuttavasti, että aloitteiden teko ja erityisesti naisten innovointi näyttäisi suomalaisessa työelämässä vähentyneen edellisen viiden vuoden aikana. Samaan aikaan naisten kokema kiireen haittaavuus ja työn henkinen kuormittavuus ovat kasvaneet selvästi. Hälyttävän monella palkansaajalla uusien ideoiden soveltaminen työssä näyttääkin tyssäävän aikapulaan.

10 Työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus, tunnetyön kuormittavuus

Työn yksitoikkoisuudesta sekä työn henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta on kysytty työolotutkimuksessa jo sen alusta, vuodesta 1977 lähtien. Kysymysten muotoilut ovat pysyneet muuttumattomana koko aikasarjan ajan.

Uusimman työolotutkimuksen mukaan 18 prosenttia palkansaajista piti työtään erittäin tai melko **yksitoikkoisena** vuonna 2018. Yleinen trendi oli vielä 1990-luvulle saakka työn yksitoikkoisuuden väheneminen, mutta kehitys kuitenkin pysähtyi ja niiden osuus, jotka pitivät työtään yksitoikkoisena, on pysynyt lähes samana vuodesta 1990 lähtien. (Kuvio 10.1).

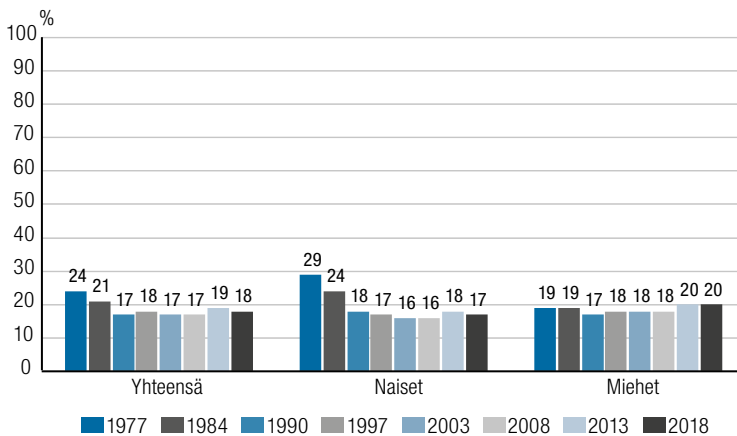
Suomessa oli 40 vuotta sitten vielä tyypillistä, että naisten työ oli hyvin monotonista. Vuonna 1977 naisista lähes kolmannes (29 %) piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa (19 %). Muutos on kuitenkin ollut nopeaa, ja vuonna 2018 naisista (17 %) harvempi kuin miehistä (20 %) piti työtään erittäin tai melko yksitoikkoisena. Eräs selitys muutokseen saattaa olla palveluluontoisen työn yleistyminen, naisten teollisen – varsinkin tayloristisesti organisoidun työn – miltei täydellinen häviäminen sekä työn digitalisaatio ja automatisaatio. (Kuvio 10.1).

Yksitoikkoisuuden kokemus oli selkeästi sidoksissa asemaan siten, että ylemmät toimihenkilöt pitivät työtään vähemmän yksitoikkoisena (7 %) kuin työntekijäryhmään kuuluvat (32 %) tai alemmat toimihenkilöt (16 %). Työntekijäryhmään kuuluvilla naisilla työ oli yksitoikkoisinta (37 %). Vastaava osuus työntekijäryhmään kuuluvilla miehillä oli 30 prosenttia.

Kuvio 10.1

Työn yksitoikkoisuus sukupuolen mukaan

Työ erittäin tai melko yksitoikkoista, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Koulutustasoltaan erottuvat ennen muuta korkea-asteen koulutetut muista koulutusryhmistä. Kun korkea-asteen suorittaneista 10 prosenttia piti työtään melko tai erittäin yksitoikkoisena vuonna 2018, vastaava osuus perusasteen suorittaneilla oli 32 prosenttia ja toisen asteen suorittaneilla 24 prosenttia.

Yksitoikkoiseksi työ koettiin yleisimmin siivoojien, kotiapulaisten, avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden (50 %), prosessityöntekijöiden (43 %), kuljetusalan ammattilaisten (34 %) sekä toimistotyöntekijöiden (30 %), asiakaspalvelutyöntekijöiden (32 %) ja muiden toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden (35 %) ammateissa. Sen sijaan eri alojen erityisasiantuntijat (7 %) ja asiantuntijat (12 %) pitivät työtään harvemmin yksitoikkoisena kuin muut.

Yksitoikkoisuuden väheneminen työolotutkimuksen 40 vuoden aikana on ollut paljolti yhteydessä ammatti- ja koulutusrakenteen muutoksiin. Lisäksi automatisaatio ja robotisaatio ovat korvanneet eräitä sellaisia rutiininomaisia työtehtäviä, joita ihminen on aikaisemmin hoitanut esimerkiksi teollisuudessa ja logistiikan alalla. Kiinnostavaa tosin on, nykyajan teknologian huomioon ottaen, että yksitoikkoisuus työssä ei ole enää 1990-luvun jälkeen merkittävästi vähentynyt.

Varsinaisen työn yksitoikkoisuus -kysymyksen lisäksi palkansaajilta on kysytty vuodesta 2013 lähtien **lyhyistä ja toistuvista työtehtävistä**. Vuonna 2018 palkansaajista 47 prosenttia koki väitteen *päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä* pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa, naisista 48 ja miehistä 46 prosenttia. Osuus on hieman kasvanut vuodesta 2013, jolloin palkansaajista 44 prosenttia koki väitteen pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa, naisista 46 ja miehistä 42 prosenttia.

Kiinnostavaa on, että käsitykset työn yksitoikkoisuudesta ja vastaavasti lyhyistä ja toistuvista työtehtävistä eroavat niin paljon toisistaan: vuonna 2018 palkansaajista 18 prosenttia koki työnsä erittäin tai melko yksitoikkoiseksi, mutta jopa 47 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että heidän päivittäinen työnsä sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä.

Kun tarkastellaan niitä palkansaajia, jotka sanoivat työnsä sisältävän pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä, nähdään, että tämä on yhteydessä vastaajan asemaan: 43 prosenttia työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä 44 prosenttia koki väitteen pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa, kun vastaava osuus ylemmistä toimihenkilöistä oli vain 13 prosenttia.

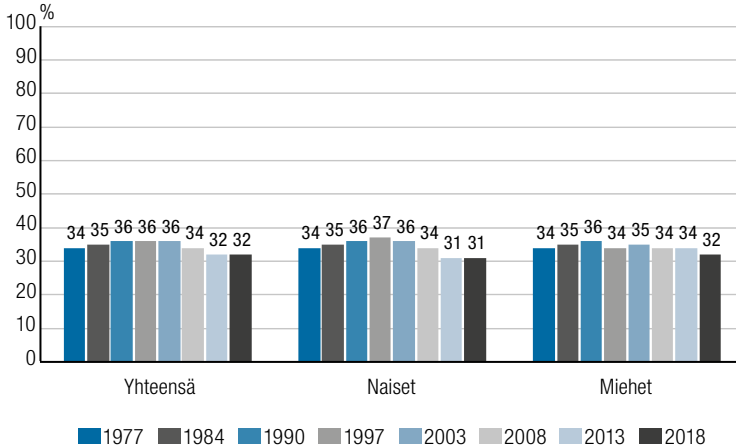
Lyhyistä ja toistuvista työtehtävistä raportoivat yleisimmin asiakaspalvelutyöntekijät (70 %), palvelutyöntekijät (70 %), myyjät (78 %), prosessityöntekijät (79 %) sekä siivoojat ja kotiapulaiset (87 %). Vaikka päivittäinen työ sisältäisi pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä, ei se aina tee työstä yksitoikkoista. Tämä tulee esille siinä, että työtään erittäin tai melko yksitoikkoisena pitävistä 17 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työnsä ei juuri tai lainkaan sisällä lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä. Toisin sanoen osa niistä, jotka kokivat oman työnsä olevan yksitoikkoista, piti työtehtäviään kuitenkin vaihtelevina.

Työn ruumiillisessa rasittavuudessa on tapahtunut 2000-luvulla vain vähän keventymistä. (kuvio 10.2). Uusimman työolotutkimuksen mukaan palkansaajista 32 prosenttia koki työnsä ruumiillisesti erittäin tai melko raskaaksi. Sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa eroa (naiset 31 %, miehet 32 %).

Kuvio 10.2

Työn ruumiillinen rasittavuus sukupuolen mukaan

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden automatisoitumisen ja robotisaation luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lienee ainakin osittain siinä, että ammattirakenne on muuttunut palvelupainotteisemmaksi. Ainakin hoivatyö on säilynyt ruumiillisesti rasittavana. Lisäksi tuloksia saattaa selittää suomalaisten yleinen fyysisen kunnan heikkeneminen (OKM 2018). Kun fyysinen kunto on heikko, myös fyysinen työ tuntuu raskaammalta.

Eläkkeelle jäädään nykyään yhä myöhemmin. Voisi ajatella, että työ tuntuisi fyysisesti raskaammalta iän karttuessa. Uusimman työolotutkimuksen mukaan ikäryhmien väliset erot olivat kuitenkin melko pienet. Kun esimerkiksi 25–34-vuotiaista palkansaajista 32 prosenttia koki työn ruumiillisesti melko tai erittäin raskaaksi vuonna 2018, vastaava osuus 55–67-vuotiaalla palkansaajilla oli 35 prosenttia.

Työn ruumiillinen rasittavuus on selkeästi yhteydessä ammattiasemaan ja koulutustasoon. Kun ylemmistä toimihenkilöistä vain 8 prosenttia piti työtään ruumiillisesti rasittavana, työntekijäryhmään kuuluvilla vastaava osuus oli 60 prosenttia. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista taas 15 prosenttia koki työnsä ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana, kun vastaava osuus perusasteen suorittaneilla oli 44 prosenttia.

Vuonna 2015 Tilastokeskuksen sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän selvityksen mukaan työn fyysistä raskautta selittääkin vahvimmin henkilön ammatti. Jos työhön liittyi sellaisia raskaita nostamisia, joista aiheutui paljon haittaavaa rasitusta työssä, todennäköisyys kokea työ fyysisesti kuormittavaksi oli 23,3-kertainen verrattuna palkansaajiin, joiden työhön ei sisältynyt raskaita nostamisia. Lisäksi vaikeat työasennot, työympäristön ulkoiset haittatekijät, kuten likaisuus ja ääriä, sekä kiire olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn fyysisen kuormittavuuden kokeamiseen. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015.)

Ammattiryhmiä, joissa yli puolet palkansaajista piti työtään ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana olivat palvelutyöntekijät, hoivapalvelun- ja terveydenhuollon työntekijät, rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät sekä prosessityöntekijät.

Työn henkisessä rasittavuudessa on tapahtunut kaikissa edellä esitetyistä työn piirteistä selvästi eniten muutosta. Uusimman työolotutkimuksen mukaan kaikista palkansaajista puolet (50 %) piti työtään henkisesti *erittäin* tai *melko raskaana* vuonna 2018 (naiset 55 %, miehet 45 %). Erityisesti naisilla työn henkinen rasittavuus oli lisääntynyt: kasvua vuoteen 1977 oli jopa 13 prosenttiyksikköä. (Kuvio 10.3.)

Henkinen rasittavuus näyttäisi vahvasti liittyvän paljon koulutusta vaativaan ylempien toimihenkilöiden työhön. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 66 prosenttia piti työtään henkisesti melko tai erittäin raskaana, sama osuus työntekijöillä oli vain 26 prosenttia. Korkea-asteen suorittaneilla vastaava osuus oli 62 prosenttia ja perusasteen suorittaneilla 32 prosenttia.

Kuntasektorilla työskentelevät naiset kokivat työn henkistä raskautta yleisimmin (67 %). Yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli naisilla 47 prosenttia ja valtiolla 51 prosenttia. Miehillä vastaavat osuudet olivat kunnalla 56 prosenttia, yksityisellä 43 ja valtiolla 55 prosenttia.

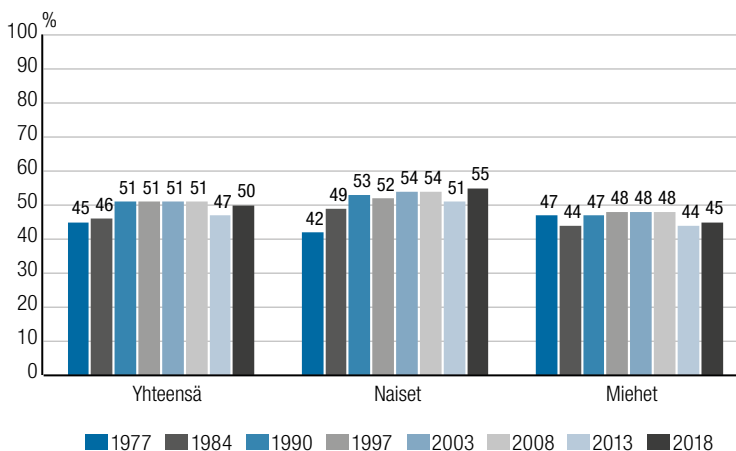
Työn henkinen rasittavuus kasautui seuraaviin ammatteihin: eri alojen erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä hoivapalvelujen työntekijät. Näiden ammattien harjoittajista vähintään 60 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana.

Työn henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttavat erityisesti kiire ja siihen liittyvät kokemukset, työn tautous, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työtahtiin, väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen, työpaikan ristiriidat, työn organi-

Kuvio 10.3

Työn henkinen rasittavuus sukupuolen mukaan

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



sointi ja ilmapiiri, esimiehen toiminta ja esimiehenä työskentely, korvaukseton ylityö, työmäärä sekä työympäristön rauhattomuus. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015.)

Työpaikan ristiriidat odotetusti lisäävät työn henkistä kuormittavuutta, varsinkin naisilla. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan se, jos työssä esiintyi esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon, kasvatti työnsä henkisesti raskaaksi kokevien osuuden naisilla 72 prosenttiin. Työntekijöiden väliset ristiriidat nostivat naisten kokeman henkisen rasittavuuden jopa 78 prosenttiin. Miehillä esimiesten ja alaisten ristiriidat sekä työntekijöiden väliset ristiriidat osuudet kasvattivat henkisessä rasittavuudessa 60 prosenttiin (esimiesten ja alaisten väliset) ja 66 prosenttiin (työntekijöiden väliset) miesten keskiarvon ollessa 45 prosenttia.

Kiireen haittaavuus oli selvästi yhteydessä työn henkiseen rasittavuuteen. Niistä, jotka sanoivat kiireen haittaavan erittäin paljon, 82 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko rasittavana, kun vastaava osuus koko palkansaajakunnassa oli 50 prosenttia. Kiirettä erittäin paljon kokevilla naisilla tuo osuus oli 83 prosenttia ja miehillä 80 prosenttia.

Niin ikään työssä käsiteltävällä tietomäärällä oli vahva yhteys työn henkiseen kuormittavuuteen. Niistä, jotka olivat väittämän *Koen työssä käsittelemäni tietomäärän liian kuormittavana* kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, heistä 78 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana (naiset 79 %, miehet 76 %). Vastaava osuus niillä, jotka eivät kokeneet tietomäärää kuormittavana oli 29 prosenttia (naiset 33 %, miehet 26 %).

Naiset kokivat käsittelemänsä tietomäärän kuormittavaksi selvästi yleisemmin (28 %) kuin miehet (19 %) (yhteensä 23 %). Tietomäärä rasitti yleisemmin ylempien toimihenkilöiden (31 %) ja alempien toimihenkilöiden (28 %) kuin työntekijöiden työssä (10 %). Kiinnostavaa tosin on, että ammateittain tarkasteltuna asiakaspalvelutyöntekijät kokivat tietomäärän kuormittavimpana (43 %). Opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista (37 %), terveydenhuollon asiantuntijoista (38 %) sekä laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijöistä (33 %) yli kolmannes koki työssä käsiteltävän tietomäärän kuormittavana.

Työolotutkimuksessa kysyttiin lisäksi vuonna 2018 ensimmäistä kertaa sitä, *joutuiko työssä tekemään asioita, joita oli vaikea hyväksyä*. Jos työssä joutui tekemään tällaisia asioita, lisäsi se työn henkistä kuormittavuutta merkittävästi. Ne, jotka joutuivat työssä *aina* tai *useimmiten* tekemään vaikeasti hyväksyttäviä asioita, työn henkisesti *melko* tai *erittäin kuormittavana* koki 84 prosenttia. Naisilla (93 %) osuus oli huomattavasti suurempi kuin miehillä (75 %). Vastaavasti ne, jotka eivät joudu koskaan tekemään työssä asioita, joita oli vaikea hyväksyä, osuus oli 36 prosenttia (naiset 39 %, miehet 34 %).

Yleisesti ottaen palkansaajista ainoastaan 4 prosenttia joutui tekemään töissä *aina* tai *useimmiten* vaikeasti hyväksyttäviä asioita (naiset 4 %, miehet 3 %). Puolet (49 %) palkansaajista sen sijaan joutui työssään *joskus* tekemään tällaisia asioita, naisista (53 %) useampi kuin miehistä (45 %). Ammateista erottuvat asiakaspalvelutyöntekijät, palvelutyöntekijät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät sekä prosessityöntekijät.

Tunnettyö

Tunnettyötä eli tunteiden hallintaa osana työtä ja sen kuormittavuutta on tutkittu pitkään. Jo 1970-luvulla todettiin tunnettyön kuormittavuudella olevan merkittäviä yhteyksiä psyykkisen toimintakyvyn heikkenemiseen sekä työuupumuksen kasvuun. (mm. Hochschild 1979.) Erityisesti terveydenhoitoalalla tunnettyön yhteys työuupumukseen on ollut selkeä (Hülshager & Schewe 2011).

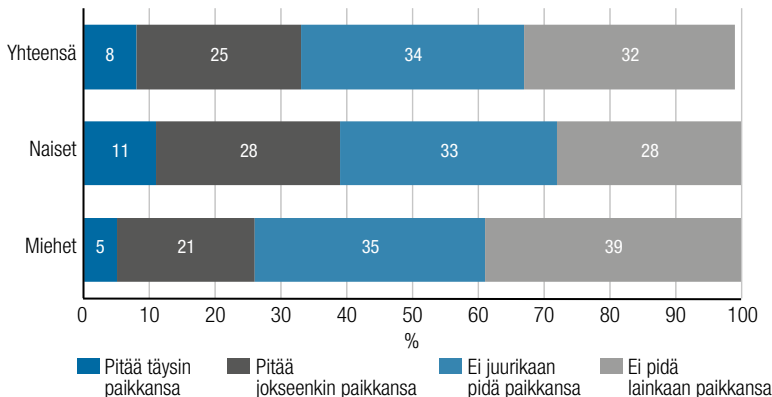
Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa tunnettyön kuormittavuudesta työssä: *Muiden ihmisten tunteiden huomioiminen ja niihin vaikuttaminen on olennainen osa työtäni* ja *Koen tämän tunteiden huomioimisen kuormittavana työssäni*. Palkansaajista 28 prosenttia koki ihmisten tunteiden huomioimisen olevan olennainen osa työtä, naisista selvästi useampi (39 %) kuin miehistä (18 %) koki väittämän *pitävän täysin paikkansa* kohdallaan.

Yleisimmin tunnettyötä tehtiin kuntasektorilla (52 %) ja kolmannella sektorilla (52 %). Vastaava osuus valtiolla oli 16 prosenttia ja yksityisellä 20 prosenttia. Ammateista erottuivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät. Näissä ammateissa yli puolet koki muiden ihmisten tunteiden huomioimisen olevan olennainen osa työtä.

Lisäksi niiltä palkansaajilta, joilla tunnettyö oli olennainen osa työtä, kysyttiin, *kokivatko he tämän tunteiden huomioimisen kuormittavana työssä*. Tunnettyötä tekevästä palkansaajista 33 prosenttia koki tunnettyön kuormittavana työssä, naiset (39 %) kokivat yleisemmin väitteen pitävän *jokseenkin* tai *täysin* paikkansa kuin miehet (26 %). (Kuvio 10.4.)

Kuvio 10.4

Kokee tunteiden huomioimisen kuormittavana työssä, osuus niistä, joilla tunnettyö olennainen osa työtä, sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Sektoreittain tarkasteltuna tunnetyö rasitti yleisimmin kunnalla (44 %) ja kolmannella sektorilla (40 %) kuin valtiolla (34 %) tai yksityisellä sektorilla (27 %). Ammateista tunnetyö kuormitti yleisimmin opettajia ja muita opetusalan erityisasiantuntijoita, joista yli puolet (55 %) koki tunnetyön kuormittavana. Muista ryhmistä mainittakoon terveydenhuollon erityisasiantuntijat (44 %), terveydenhuollon asiantuntijat (45 %), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijat ja (40 %) ja asiantuntijat (45 %) sekä asiakaspalvelutyöntekijät (40 %). Osuudet on laskettu tunnetyötä tekevästä.

Sillä, kokeeko tunnetyön kuormittavana, oli selkeä yhteys työn henkiseen rasittavuuteen. Niistä, jotka olivat *täysin* tai *jokseenkin saamaa mieltä* siinä, että tunnetyö kuormittaa, heistä 81 prosenttia koki työn melko tai erittäin rasittavana henkisesti, naisista 83 prosenttia ja miehistä 76 prosenttia.

10 Työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus,
tunnetyön kuormittavuus

11 Kiireen haittaavuus

Työolotutkimuksessa on kysytty kiireen haittaavuudesta jo 1970-luvulta lähtien. Sopiva määrä kiirettä työssä auttaa saamaan asioita aikaiseksi, mutta pidemmän päälle kiire saattaa aiheuttaa stressiä, joka heikentää hyvinvointia sekä tuottavuutta. Tässä luvussa on kiinnostuttu nimenomaan tästä pitkään jatkuneesta kiireestä, joka koetaan haittaavana.

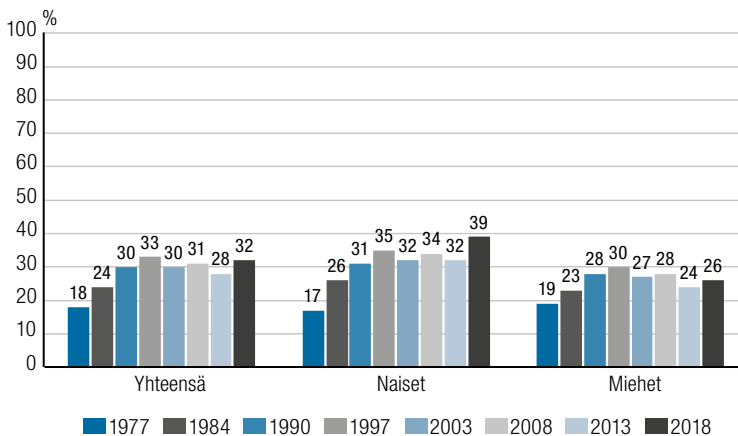
Kiireen haittaavuutta on tutkittu työolotutkimuksissa alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä: vastaajalta tiedustellaan, esiintyykö hänen työympäristössään erilaisia ongelmia, muun muassa kiirettä ja kireitä aikatauluja, ja jos näin on, kuinka paljon kustakin niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta omassa työssä.

Kiire on näin tulkittuna selkeimmin yleistynyt työympäristön haittatekijä. Työolotutkimuksen alussa vuoden 1977 tutkimuksessa 18 prosenttia palkansaajista katsoi kiireen aiheuttavan työssä *erittäin* tai *melko paljon* haittaavaa rasitusta. Laman jälkeisen nousukauden siivittämänä haittaavan kiireen kokemukset yleistyivät, ja vuonna 1997 jo kolmannes (33 %) palkansaajista kertoi kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon. Siitä kiireen haittaavuus ehti hieman vähentyä vuoteen 2013 mennessä. Uusimman työolotutkimuksen mukaan haittaavan kiireen kokemukset ovat kuitenkin palanneet vuoden 1997 tasolle: 32 prosenttia palkansaajista kertoi kiireen aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta työssä vuonna 2018. (Kuvio 11.1.)

Sukupuolten välille on revennyt melkoinen railo kiireen haittaavuuden kokemuksessa. Naisista yli kolmannes (39 %) koki kiireen haittaavaksi vuonna 2018, kun vastaava osuus miehillä oli 26 prosenttia. Toisin sanoen naisilla kiireen kokemus on yleistynyt selvästi jopa vuoteen 1997 verrattuna, kun taas miehillä se on edelleen selkeästi alle 20 vuoden takaisen tason. (Kuvio 11.1.)

Kuvio 11.1

Kiire aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kiire aiheutti haittaa yleisemmin alempien toimihenkilöiden (36 %) kuin ylempien toimihenkilöiden (34 %) tai työntekijöiden (26 %) työssä. Työnantajasektoreista haittaavaa kiirettä koettiin yleisimmin kuntasektorilla: 43 prosenttia kuntien palkansaajista, valtion palkansaajista 30 prosenttia ja yksityisen sektorin palkansaajista 29 prosenttia koki kiireen aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta työssä. Verrattuna vuoteen 2013 kiireen haittaavuus on lisääntynyt erityisesti kunta- ja valtiosektorilla: kuntasektorilla kasvua oli 9 prosenttiyksikköä ja valtiolla 7 prosenttiyksikköä. Yksityisellä sektorilla kasvua oli vain kaksi prosenttiyksikköä.

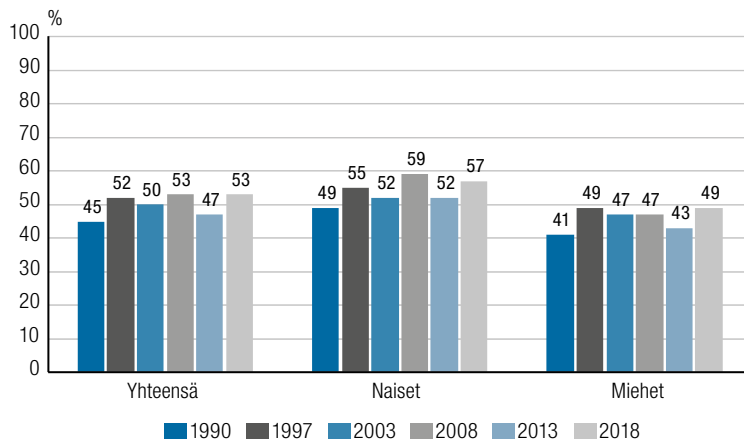
Sukupuolten välinen ero kiireen haittaavuudessa näkyy selvänä eri sektoreiden sisällä. Kun valtiolla työskentelevistä miehistä 24 prosenttia piti kiirettä haittaavan rasittavana, vastaava osuus tällä sektorilla työskentelevillä naisilla oli 10 prosenttiyksikköä tätä suurempi vuonna 2018. Vastaava ero näkyy erityisen voimakkaana myös yksityisellä sektorilla (naiset 34 %, miehet 26 %) ja kunnalla (naiset 47 %, miehet 28 %).

Ammattien välinen järjestys kiireen haittaavuudessa on muuttunut sikäli, että ensimmäisessä työolotutkimuksessa (1977) teollinen työ, varsinkin naisten teollinen työ, oli kaikkein pakkotahtisinta. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan kiire näyttää sen sijaan rasittavan yleisimmin terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden (kuten lääkärit) (48 %), opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden (44 %), terveydenhuollon asiantuntijoiden (kuten sairaanhoitajat) (50 %) sekä hoi- vapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden työssä (46 %).

Eräs keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiseen on se, että **työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden**. Uusimman työolotutkimuksen mukaan yli puolet palkansaajista (53 %) oli vuonna 2018 joko *jokseenkin* tai *täysin samaa mieltä* siinä, että henkilöstöä oli heidän työpaikallaan liian vähän työtehtäviin nähden, naiset (57 %) hieman yleisemmin kuin miehet (49 %) (kuvio 11.2).

Kuvio 11.2

Työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden sukupuolen mukaan Täysin tai jokseenkin samaa mieltä, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Henkilöstön riittämättömyys on tullut esiin työolotutkimuksissa jo usein aikaisemmin. Vuodesta 1990 lähtien se on koskenut ennen kaikkea julkista sektoria, erityisesti kuntia. Uusimman työolotutkimuksen mukaan käsitykset henkilöstön riittämättömyydestä olivat kuitenkin yleistyneet valtiolla viime vuosina niin, että näin kokevien osuus oli valtiolla jo lähes sama (60 %) kuin kunta-alan palkansaajilla (61 %). Myös yksityisellä sektorilla (50 % vuonna 2018) ja erityisesti yliopistolla (55 % vuonna 2018) kokemus henkilöstön riittämättömyydestä oli lisääntynyt, yksityisellä sektorilla 5 ja yliopistolla jopa 16 prosenttiyksikköä vuodesta 2013.

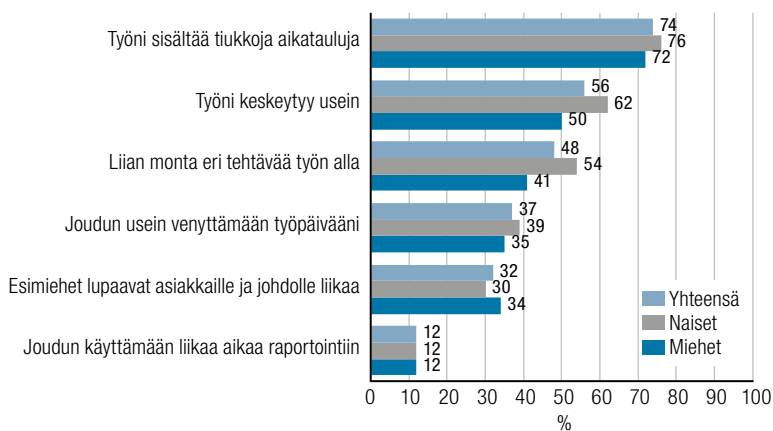
Ammatin mukaan tarkasteltuna terveydenhuollon eri ammattiryhmät ja asiakaspalvelutyöntekijät erottuivat ammatteina, joissa henkilöstöä oli liian vähän tehtäviin nähden. Terveydenhuollon asiantuntijoista 65 prosenttia, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä 68 prosenttia ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 70 prosenttia koki, että henkilöstöä oli liian vähän. Vuoteen 2013 verrattuna kokemus henkilökunnan vähydestä oli lisääntynyt huomattavasti opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden ammatissa (48 % vs. 58 %), asiakaspalvelutyöntekijöillä (53 % vs. 70 %) sekä myyjillä (49 % vs. 60 %). Näin suuret muutokset vaatisivat tarkempaa tutkimista.

Kiireen ilmenemistä ja siitä aiheutuvia seurauksia on työolotutkimuksessa selvitetty väittämätöiden avulla vuodesta 1997 lähtien. Väittämät perustuvat erillistutkimuksessa tehtyihin laadullisiin haastatteluihin (Järnefelt & Lehto 2002). Oheisiin kuvioihin 11.3 ja 11.4 on koottu vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset sukupuolen mukaan.

Siinä, miten kiire ilmenee, ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia sitten vuoden 2013. Yleisimmin kiire ilmeni vuoden 2018 tutkimuksen mukaan niin, että *työ sisälsi tiukkoja aikatauluja* (74 %), *työssä oli paljon keskeytyksiä* (56 %) ja *työssä oli liian monta tehtävää työn alla samanaikaisesti* (48 %).

Kuvio 11.3

Kiireen ilmeneminen sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai joksikin paikkansa, Työolotutkimus 2018



Sukupuolten väliset erot kiireen ilmenemisessä tulevat esille siinä, että naiset raportoivat selkeästi miehiä useammin työn keskeytyksistä (naiset 62 %, miehet 50 %) ja työtehtävien päällekkäisyydestään (naiset 54 %, miehet 41 %). Ainoa väittämä, joka oli miesten työssä tyypillisempää kuin naisten työssä, oli *esimiehet lupaavat asiakkaille ja johdolle liikaa*, jossa eroa sukupuolten välillä oli 4 prosenttiyksikköä. (Kuvio 11.3.)

Kiireongelmista suurin osa oli sellaisia, että ne olivat tyypillisempiä ylemmille toimihenkilöille kuin muille. Erityisesti väittämässä *työ keskeytyy usein* (työntekijät 28 %, ylemmät toimihenkilöt 70 %), *minulla liian monta tehtävää työn alla* (työntekijät 26 %, ylemmät toimihenkilöt 63 %) ja *joudun usein venyttämään työpäivääni* (työntekijät 26 %, ylemmät toimihenkilöt 51 %) näkyvät sosioekonomisen aseman väliset erot. Myös *tiukat aikataulut* korostuivat ylemmillä toimihenkilöillä (83 %) verrattuna alempiin toimihenkilöihin (74 %) tai työntekijöihin (66 %). Sen sijaan väittämä *esimiehet lupaavat johdolle liikaa* piti tyypillisemmin paikkansa työntekijöiden (36 %) kuin ylempien toimihenkilöiden (29 %) työssä.

Vuonna 2018 lomakkeelle lisättiin lisäksi kysymys siitä, kuinka usein oma **työ etenee suunnitelmien mukaisesti ilman odottamattomia yllättäviä tilanteita**. Ainoastaan pari prosenttia palkansaajista saattoi sanoa, että heidän työnsä eteni aina suunnitelmien mukaan – mutta jos lasketaan mukaan myös ne, joilla näin kävi useimmiten, osuus nousi 62 prosenttiin. Kuusi prosenttia oli sitä mieltä, että työ ei edennyt koskaan niin kuin oli suunniteltu, vaan keskeytykset olivat sääntö eivätkä poikkeus. (Kuvio 11.4.)

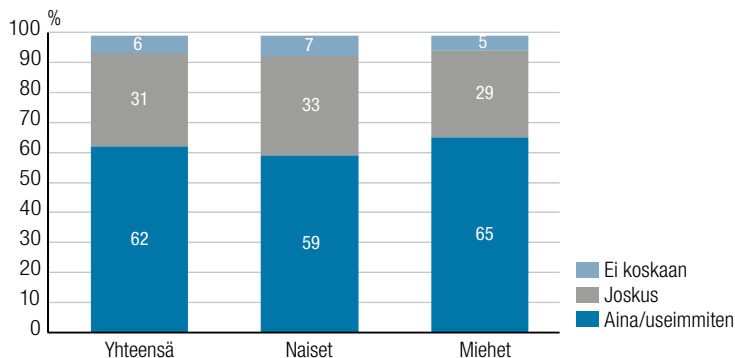
Miehillä oli tavallisempaa, että heidän työnsä eteni suunnitelmien mukaisesti ilman odottamattomia yllättäviä tilanteita (naiset 59 %, miehet 65 %).

Töiden eteneminen ilman keskeytyksiä, suunnitellusti oli yleisempää työntekijä-asemassa oleville (73 %) kuin alemmille toimihenkilöille (59 %) tai ylemmille toimihenkilöille (56 %). Yksityisellä sektorilla (64 %) ja valtiolla (61 %) työ sujui yleisimmin ilman keskeytyksiä, mutta eroa yliopistoon (56 %) ja kuntasektoriin (57 %) ei ollut kuin muutama prosenttiyksikkö.

Noin puolet (47–52 %) tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista, opettajista ja opetusalan erityisasiantuntijoista, lainopillisista avustajista, ja sosiaali-

Kuvio 11.4

Työn eteneminen suunnitellusti sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



ja kulttuuriasiantuntijoista, asiakaspalvelutyöntekijöistä ja suojelu- ja vartiointityöntekijöistä katsoi työn etenevän *aina tai useimmiten* suunnitelmien mukaan. Kolmessa viimeksi mainitussa ammattiryhmässä noin 15 prosenttia koki, etteivät asiat edenneet suunnitellusti ja ilman keskeytyksiä *juuri koskaan*.

Kuviossa 11.5 on kuvattu väittämien avulla erilaisia **seurauksia, joita kiireestä aiheutuu**. Uusimman työolotutkimuksen mukaan 41 prosenttia palkansaajista kertoi, että *ei ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisi*, naisista puolet (50 %) ja miehistä kolmannes (33 %). Ero sukupuolten välillä oli kasvanut entisestään ollen nyt silmiinpistävä 17 prosenttiyksikköä. Vielä vuonna 2013 naisista 45 prosenttia ja miehistä 32 prosenttia koki, että ei ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisi.

Lisäksi palkansaajista 40 prosenttia kertoi, että heillä *ei ole aikaa paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua*: naisista 49 prosenttia ja miehistä 32 prosenttia. Niin ikään tässä mittarissa ero sukupuolten välillä oli melkoinen, 17 prosenttiyksikköä. (Kuvio 11.5.) Naisilla osuus on kasvanut vuodesta 2013 (46 % vuonna 2013), miehillä taas pysynyt samana (32 % vuonna 2013).

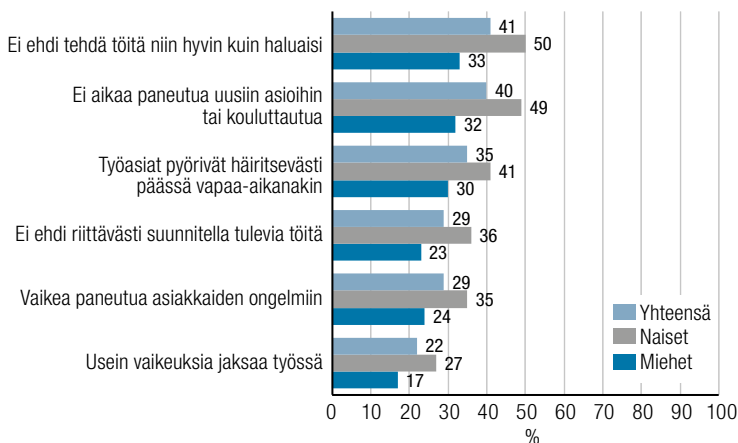
Vuoden 2018 tutkimukseen sisältyi uusi väittämä *työasiat pyörivät päässä häiritsevästi vapaa-aikaanakin*. Tässä ei siis kysytä positiivisesta työn imusta, vaan siitä, että työasioiden ajattelusta ei pääse niin halutessakaan eroon vapaa-ajallakaan. Palkansaajista 35 prosenttia kertoi väittämän pitävän täysin tai jokseenkin paikkansa, naiset huomattavasti yleisemmin (41 %) kuin miehet (30 %). (Kuvio 11.4.)

Vuonna 2018 kysyttiin uutena väittämänä *en ehdi riittävästi suunnitella tulevia töitä*, joka piti paikkansa selkeästi useammin nais- kuin miespalkansaajien työssä (naiset 36 %, miehet 23 %, yhteensä 29 %). Lisäksi naisista 35 prosentilla ja miehistä 24 prosentilla oli vaikeuksia *paneutua asiakkaiden ongelmiin* kiireen keskellä (yhteensä 29 %). (Kuvio 11.5.) Yhtä lailla tässä asiassa oli tapahtunut kasvua vuodesta 2013 lähtien, erityisesti naisilla (31 % vuonna 2013). Miehillä osuus on pysynyt lähes samana (22 % vuonna 2013).

Kuvio 11.5

Mitä kiireestä aiheutuu?

Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, osuus palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



Erityisen hälyttävää oli, että palkansaajista jo yli viidesosa (22 %) kertoi usein ilmenevistä *vaikeuksista jaksaa työssä*, naisista yli neljäsosa (27 %) ja miehistä 17 prosenttia vuonna 2018. Naisilla kasvua vuodesta 2013 oli 8 prosenttiyksikköä, miehillä vastaavasti 5 prosenttiyksikköä.

Kiire haittasi selkeästi useimmin ylempien toimihenkilöiden työssä. Ylemmät toimihenkilöt kokivat yleisimmin harmia kiireestä kaikissa muissa kysytyissä kohdissa paitsi väittämässä *vaikeus paneutua asiakkaan ongelmiin ja minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssä*. Näissä alemmat toimihenkilöt ilmaisivat hieman enemmän ongelmia kuin ylemmät toimihenkilöt.

Niin ikään työnantajasektoreittain tarkasteltuna erot olivat selviä: kuntatyönantaja erottui sektorina, jolla kiireestä aiheutuvat ongelmat olivat suurimpia. Ainostaan väittämä *työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä* oli yleisempi yliopistolla kuin kunta-sektorilla. Sektoreista valtiolla ja kunnalla kiireen haittoja kokevien osuudet olivat selvästi kasvaneet vuodesta 2013.

Selkeästi muista kiireen haittoja kuvaavista väittämistä poikkesi väittämä *minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni*. Siinä työnantajasektorien ja sosioekonomisen aseman välillä ei ollut yhtä merkittävää eroa kuin edellä mainituissa väittämässä. Ikäryhmienkään väliset erot eivät olleet suuria. Väittämää voi tarkastella ristiin esimerkiksi sen kanssa, kokeeko vastaaja työssään epävarmuustekijäksi sen, että *työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn* (ks. luku 20): heistä, joilla oli vaikeuksia jaksaa työssä, 70 prosenttia koki työssään uhkana työmäärän lisääntymisen yli sietokyvyn, kun osuus kaikilla palkansaajilla oli 43 prosenttia. Tulos viittaa siihen, että jaksamisen ongelmat liittyvät läheisesti juuri työmäärään.

Kiinnostavaa on, että vaikka kiireen ilmenemisessä (kuvio 11.3) ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2013 tutkimuksen jälkeen, ovat kiireen haitat (kuvio 11.5) selkeästi lisääntyneet, erityisesti naisilla. Myös railo naisten ja miesten kiireen haittojen kokemusten suhteen on kasvanut melkoisesti. Yhä lisääntyneet jaksamisen ongelmat työssä näkyvät niin ikään oireita ja hyvinvointia koskevissa tuloksissa (ks. luku 24).

Myös **Euroopan työolotutkimuksessa** on kysytty työn intensiivisyydestä. Siinä on ollut kaksi vuodesta 1990 samanlaisena toistettua kysymystä: *Kuinka suuren osan työajasta joutuu työskentelemään hyvin nopeassa tahdissa ja Kuuluuko työhön työskentelyä tiukkojen aikataulujen puitteissa*. Taulukossa 11.1 on kuvattuna vastaukset näihin kysymyksiin eri tutkimusajankohtina EU:n kulloistenkin jäsenmaiden keskiarvona. Osuuksista nähdään, että kummassakin kiiremittarissa on ollut selvää kasvua viimeksi kuluneiden 15 vuoden aikana. Edellisen, vuoden 2010 tutkimuksen mukaan kiireen lisääntyminen taittui, mutta uusimman, vuoden 2015 tutkimuksen mukaan osuudet olivat taas hienoisesti kasvaneet. Suomessa 60 prosenttia työllisistä sanoi, että joutuu työskentelemään vähintään neljäsosan työajastaan hyvin nopeassa tahdissa, ja hieman useampi (64 %) joutui työskentelemään tiukkojen määräaikojen puitteissa vähintään neljäsosan työajastaan vuonna 2015.

Työlliset naiset Suomessa ovat useana tutkimusajankohtana olleet kärkipäässä muuhun Eurooppaan nähden, kun tarkastellaan näitä kahta kiiremittaria erikseen sukupuolen mukaan (taulukko 11.2).

Naisten keskuudessa nopeassa tahdissa työskentelyä esiintyi huomattavasti yleisemmin kuin eurooppalaisilla naisilla keskimäärin (72 % vs. 59 %). Sama näkyi tiukoissa aikatauluissa (69 % vs. 59 %). Vuoden 2010 tuloksiin verrattuna kiireen kokemus oli keskimäärin hieman lisääntynyt EU-maissa, mutta suomalaisten naisten ja miesten työssä kokeman kiire oli sen sijaan hieman vähentynyt.

Tiukkojen määräaikojen puitteissa työskentely oli eurooppalaisittain tarkasteltuna selvästi tyypillisempää miehille (68 %) kuin naisille (59 %). Suomessa tilanne on kuitenkin hieman toinen, sillä sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa mitään eroa (naiset 69 % ja miehet 69 %). Myös hyvin nopeassa tahdissa työskentely oli EU28-maissa keskimäärin hieman yleisempää miehille (61 %) kuin naisille (59 %). Suomessa se sen sijaan oli selvästi tyypillisempää naisille (72 %) kuin miehille (63 %).

Vuonna 2015 Euroopan työolotutkimuksessa kysyttiin sitä, *onko töissä kylliksi aikaa saada työt tehtyä*. Suomalaisista työntekijöistä 74 prosenttia (naiset 71 %, miehet 76 %) kertoi *aina* tai *lähes aina* saavansa työnsä tehtyä, kun EU-maiden keskiarvo oli 73 prosenttia (naiset 73 %, miehet 76 %). Niin ikään tässä kiiremittarissa näkyy naisten suurempi kiire työssä.

Kiireen haittaavuutta on tutkittu työolotutkimuksessa jo yli 40 vuoden ajan. Kiireen kokemus ei ole työelämässä vähentynyt, vaan pikemminkin lisääntynyt ja muuttanut muotoaan. Kiire on toisenlaista kuin aikaisemmin ja se kohdistuu erilaiseen ryhmään: aikaisemmin kiirettä kokivat erityisesti suorittavaa, teollista työtä tekevät, 2000-luvulla taas yleisimmin ylemmät toimihenkilöt ja vaativaa asiantuntijatyötä tekevät palkansaajat.

Taulukko 11.1

Kiireen esiintyminen työssä

Vähintään ¼ työajasta, prosenttia työllisistä, Euroopan työolotutkimus 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2015

	1990	1995	2000	2005	2010	2015
	EU10	EU15	EU15	EU25	EU27	EU28
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	47	54	56	60	59	60
Työskenneltävä tiukkojen määräaikojen puitteissa	49	56	60	62	62	64

Taulukko 11.2

Kiireen esiintyminen työssä Suomessa ja EU:ssa sukupuolen mukaan

Vähintään ¼ työajasta, prosenttia työllisistä, Euroopan työolotutkimus 2015

	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	Suomi	EU	Suomi	EU	Suomi	EU
On työskenneltävä hyvin nopeassa tahdissa	63	60	72	59	63	61
Työskenneltävä tiukkojen määräaikojen puitteissa	69	64	69	59	69	68

Suorittavassa työssä kiire loppui, kun työ saatiin tehtyä ja työstä lähdettiin kotiin. Nykyajan asiantuntijatyössä kiireen tunne jää. Työssä koettu kiire sirottuinkin vapaa-ajalle ja töitä hoidetaan digilaitteilta kotoa käsin. Palautumiselle jää yhä vain vähemmän aikaa. Kiireen aiheuttamat negatiiviset seuraukset ovatkin viime vuosina voimistuneet. Yhä useampi palkansaaja kokee kiireen haittaavana työssä ja sukupuolten välinen railo kiireen haittaavuudessa oli vuonna 2018 suurempi kuin koskaan aikaisemmin. Erityisen huolestuttavaa on niiden palkansaajien osuuden kasvu, jotka kokevat, että heillä on usein vaikeuksia jaksaa työssä.

12 Sisäinen motivaatio ja työn imu

Viime vuosien työelämäntutkimus on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, millainen merkitys työntekijän sisäisellä motivaatiolla on tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että tekeminen itsessään syyttää henkilön innostuksen työhön – motivaatio lähtee henkilön sisältä. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan vastaavasti ulkoisia palkkioita tai vältettäviä rangaistuksia. (Gagné & Deci 2005.) Viimeaikaiset tutkimukset painottavat yhä enemmän sisäisen motivaation merkitystä työssä; sisäisesti motivoitunut työntekijä voi paremmin ja on onnellisempi sekä innostuneempi työstään (Niemic, Ryan & Deci 2009; Hakanen, Perhoniemi & Rodríguez-Sánchez 2012).

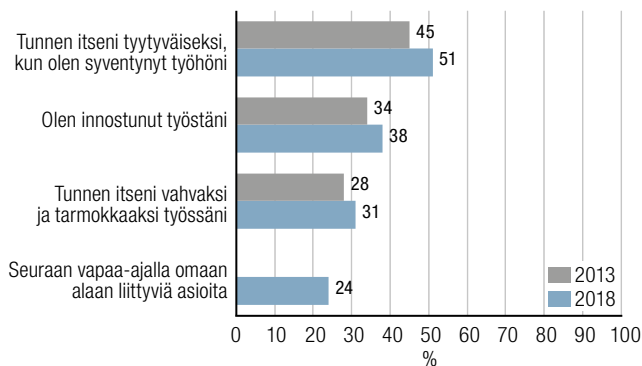
Sisäiseen motivaatioon liittyy vahvasti työn imun -käsite (*Work engagement*). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa työssä, joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002; Hakanen 2011). Työn imua kokevat ovat aloitteellisia, auttavat työtovereitaan, tekevät aika ajoin keskimääräistä pidempiä työpäiviä, synnyttävät asiakasuskollisuutta ja sitoutuvat työpaikkaansa, koska heidän työnsä on energisoivaa ja innostavaa (mm. Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008). Työn imulla ei tarkoiteta työnarkomaniaa, jossa ihmisellä on pakonomainen tarve tehdä työtä, vaan innostusta, josta kuitenkin kyetään irrottautumaan. Työn imun vastakohtana voidaan pitää työssä leipääntymistä. (Hakanen & Perhoniemi 2012.)

Työn imuun liittyvää **työhön uppoutumisesta koettua nautintoa** on työolotutkimuksessa selvitetty väittämällä *tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni*. Palkansaajista puolet (51 %) sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa vuonna 2018. Osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2013 (45 % vuonna 2013) (kuvio 12.1.). Sukupuolten välillä oli nähtävissä selkeä ero: naiset (55 %) sanoivat useammin kuin miehet (46 %) väitteen pitävän täysin paikkansa kohdallaan (kuvio 12.2).

Kuvio 12.1

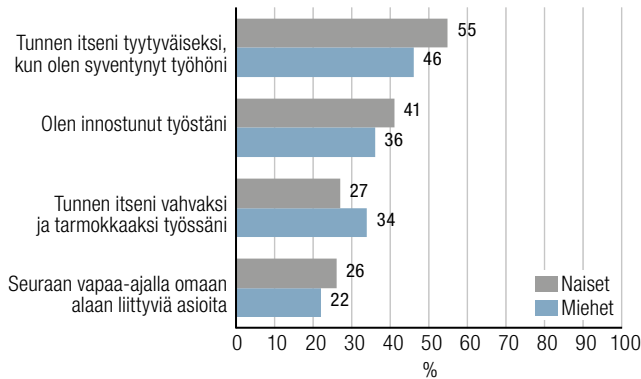
Työn imu

Pitää täysin paikkansa, Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Kuvio 12.2

Työn imu sukupuolen mukaan
Pitää täysin paikkansa, Työolotutkimus 2018



Ylemmät toimihenkilöt (62 %) kokivat uppoutumisen kokemusta selvästi yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt (52 %) tai työntekijät (38 %). Myös koulutustausta muodosti tässä kysymyksessä selvän hierarkian siten, että korkea-asteen suorittaneista 57 prosenttia, toisen asteen suorittaneista 46 ja vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevista 41 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kokemukset työhön syventymisen aiheuttamasta tyytyväisyydestä eroavat hieman työnantajasektoreittain. Yliopistolla (60 %) ja erityisesti kolmannella sektorilla (72 %) työskentelevät palkansaajat kokivat yleisemmin tyytyväisyyttä kuin valtiolla (58 %), kunnalla (55 %) tai yksityissektorilla (47 %) työskentelevät palkansaajat.

Eniten työhön uppoutumisesta koettua nautintoa kokivat 25–34-vuotiaat (54 %) ja 35–44-vuotiaat (53 %). Osuus ei merkittävästi laskenut iän myötä: vanhimmassa ikäluokassa (55–67-vuotiaat) tyytyväisten osuus oli 46 prosenttia. Sukupuolten välillä oli kuitenkin merkittävä ero siinä, että miehillä tyytyväisten osuus laski iän myötä – naisilla osuus taas pikemminkin kasvoi. Esimerkiksi 45–54-vuotiaista naisista 57 prosenttia ja miehistä vastaavasti 42 prosenttia koki tyytyväisyyttä työhön uppoutuessa.

Erityisasiantuntijat ja johtajat kokivat yleisemmin tyytyväisyyttä työhön syventyessä. Osuudet olivat korkeimpia opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla (65 %), lainoillilla, sosiaalialan ja kulttuurialan asiantuntijoilla (66 %) sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla (kuten lääkärit) (66 %). Sen sijaan työntekijäammattien edustajat, erityisesti prosessi- ja kuljetustyöntekijät (35 %), jäivät tässä suhteessa alle keskiarvon.

Työhön liittyviä **innostumisen kokemuksia ja inspiraatiota** kuvaa väittämä *olen innostunut työstäni*. Suomalaisista palkansaajista yli kolmannes (38 %) koki olevansa innostuneita työstään vuonna 2018, naisista (41 %) hieman useampi kuin miehistä (36 %). Työstään innostuneiden palkansaajien osuus on kasvanut 4 prosenttiyksikköä vuodesta 2013. (Kuvio 11.1.)

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmistä toimihenkilöistä 43 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 40 prosenttia ja työntekijöistä 31 prosenttia

sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa kohdallaan. Koulutusasteella ei ollut yhtä voimakasta yhteyttä innostuksen kokemukseen.

Miehillä ikä oli selvässä yhteydessä siihen, kuinka innostuneita vastaajat kokivat olevansa omasta työstään. Miesten innostus laski 25–34-vuotiaiden 43 prosentista 35–44-vuotiaiden 35 prosenttiin ja edelleen 45–54-vuotiaiden 31 prosenttiin. Kaikkein vanhimmissa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä innostusta koki miehistä enää 29 prosenttia. Naisilla vastaavaa yhtä vahvaa iän mukaista eroa ei ollut.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna innostuneimpia työstään olivat johtajat (46 %) ja erityisasiantuntijat (42 %). Erityisasiantuntijoista yleisimmin innostuneita työstään olivat luonnontieteiden- ja tekniikan asiantuntijat (46 %), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (46 %) sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurin erityisasiantuntijat (45 %). Vähiten innostuneita työstään olivat prosessi- ja kuljetustyöntekijät (31 %).

Kolmas työn imua kuvaava väittämä *tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni* kuvaa **tarmokkuutta**, kuten **energisyttä ja sinnikkyttä työssä**. Työhön halutaan panostaa ja työhön lähteminen koetaan mielekkäänä (Hakanen ym. 2012). Suomalaisista palkansaajista noin kolmannes (31 %) sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa kohdallaan vuonna 2018. Osuus oli lähes sama kuin edellisellä tutkimuskerralla 2013. Verrattuna kahteen edelliseen työn imun -mittariin, tässä asiassa miehet (34 %) ohittavat naiset (27 %) – miehet kokivat itsensä lähtökohtaisesti naisia vahvemiksi ja tarmokkaammiksi työssä. (Kuvio 12.2.)

Väittämä omasta energisyydestä ja sinnikyydestä korostaa hieman toisenlaista työorientaatiota kuin edellä kuvatut mittarit. Tämä näkyy siinä, että energisyyttään korostavat fyysisistä suorituskykyä vaativassa työssä työskentelevät työntekijät. Erityisesti rakennustyöntekijät (44 %) ja kuljetustyöntekijät (48 %) kokivat itsensä vahvaksi työssään. Saattaa olla, että näissä töissä motivaatio ja innostus syntyvät juuri fyysisestä suorituskyvystä. Sama jako näkyy niin ikään sosioekonomisen aseman mukaisesti siten, että työntekijäryhmään kuuluvat olivat yleisimmin väittämän kanssa samaa mieltä (34 %), kun osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 29 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 27 prosenttia.

Miehillä kokemus omasta vahvuudesta ja tarmokkuudesta laskee lineaarisesti iän myötä, samoin kuin se laski työstä innostumisen osalta. Nuorista 15–24-vuotiaista miehistä lähes puolet (47 %) koki itsensä vahvaksi, mutta 55–67-vuotiaista enää 25 prosenttia. Naisilla kokemus omasta vahvuudesta ei laskenut yhtä johdonmukaisesti. Tarmokkuus oli kyllä korkeimmillaan nuorilla 15–24-vuotiailla naisilla (29 %), laski 25–34-vuotiailla (26 %), mutta vahvistui taas sen jälkeen 44–35-vuotiailla (28 %).

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin uutena kysymyksenä sitä, **seuraako vapaa-ajalla omaan alaan liittyviä asioita**. Kysymyksellä pyritään kuvaamaan omaan alaan ja työhön liittyvää innostusta. Noin joka neljäs palkansaaja (24 %) sanoi väittämän pitävän täysin paikkansa (naiset 26 %, miehet 22 %). (Kuvio 11.1.)

Sosioekonominen asema vaikuttaa merkittävästi työasioiden seuraamiseen vapaa-ajalla. Ylemmistä toimihenkilöistä 38 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 22 ja työntekijöistä 13 prosenttia seurasi vapaa-ajallaan työhönsä liittyviä asioita.

Eroja näkyi myös koulutusasteen mukaan tarkasteltuna niin, että korkea-asteen suorittaneista 30 prosenttia, mutta toisen asteen suorittaneista vain 19 prosenttia ja perusasteen suorittaneista 17 prosenttia seurasi vapaa-ajallaan omaan alaansa liit-

tyviä asioita. Perusasteen suorittaneiden naisten ja miesten välillä oli kuitenkin selkeä ero niin, että naisista 21 prosenttia ja miehistä 15 prosenttia seurasi vapaa-ajalla omaan alaansa liittyviä asioita. Korkea-asteen suorittaneiden naisten ja miesten välillä vastaavanlaista eroa ei ollut.

Kolmannen sektorin (42 %) ja yliopiston palkansaajat (38 %) seurasivat ahkerimmin työasioita vapaa-ajalla. Valtiolla (27 %) sekä kuntasektorilla (26 %) työasioita vapaa-ajalla seurasi noin joka neljäs ja yksityisellä sektorilla noin joka viides (22 %). Aktiivisinta oman alan seuraaminen oli keskimmaisessä ikäluokassa 35–44-vuotiaat (27 %) ja alhaisimmillaan se oli nuorimmassa (22 %) ja vanhimmassa (18 %) ikäluokassa.

Työn imussa on tapahtunut selkää positiivista kehitystä. Yhä useampi suomalainen palkansaaja on kokenut työssään työhön uppoutumisen kokemuksia sekä innostusta ja tarmokkuutta. Moni myös seuraa vapaa-ajallaan omaan alaan liittyviä asioita. Työn imun kokeminen ei ole kiinni koulutuksesta tai asemasta, vaan uusimman työolotutkimuksen mukaan sitä kokevat palkansaajat koulutukseen tai asemaan katsomatta. Se vain näyttäytyy hieman eri tavalla: kun korkea-asteen tutkinnon suorittaneet kokivat useammin työhön uppoutumisesta koettua nautintoa, kokivat perusasteen suorittaneet enemmän tarmokkuutta ja energisyyttä työssä. Kiinnostavaa on, miten erityisesti miehillä työn imu laskee iän myötä. Se miksi näin tapahtuu, vaatisi erillistä selvitystä.

13 Työyhteisö, työilmapiiri ja asiakastyö

Ihmisten riippuvuus muista on lisääntynyt ja yhteistyön määrä kasvanut viime vuosina, kun työ on muuttunut tietointensiiviseksi, yhä monimutkaisemmaksi sekä monitasoisemmaksi (Vicente 1999). Niin ikään työprosessit ovat muuttuneet suuremmiksi ja yhä useammin monenlaista osaamista edellyttäväiksi kuin aikaisemmin. Enemmän työskennellään myös yhdessä tiimeissä ja ryhmissä (ks. luku 14). Toimivan työyhteisön merkitys onkin viime vuosina vain korostunut.

Tuttu sanonta ”*Kun vuorovaikutus toimii, myös työ sujuu*” ei ole menettänyt merkitystään. Yhä enemmän tutkimuksia on julkaistu siitä, kuinka toimiva työyhteisö tuottaa uusia toimintatapoja sekä lisää osaamista (Leppänen 2002, 37), parantaa työn tehokkuutta ja tuottavuutta (Stephens, Heaphy & Dutton 2012). Toimiva työyhteisö on lisäksi merkittävä hyvinvoinnin osa-alue. Maslowin (1968) teorian mukaan ihmiset ovat luonnostaan sosiaalisia ja heillä on tarve kuulua johonkin, kokea yhteenkuuluvuutta sekä tulla hyväksytyksi ihmisenä ja työkaverina.

Tutkimusten mukaan työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet toimivat positiivisena voimavarana: ne lisäävät työssä viihtyvyyttä, työtyytyväisyyttä sekä sosiaalista koheesiota eli yhteenkuuluvuutta. Hyvä työilmapiiri työpaikalla lisää myös työhön sitoutumista sekä edistää työntekijöiden terveyttä, luottamuksen tunnetta, tukea ja resilienssiä. (Stephens, Heaphy & Dutton 2012.) Työyhteisössä ihmisten väliset ongelmat voivat heijastua niin, että tieto ei kulje, yhteisiin palavereihin ei tulla ja yhteistyö takkuu (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2002, 224).

Tässä luvussa tarkastellaan niin työilmapiiriin kuin työyhteisön arvostukseen ja tukeen liittyviä tietoja. Lisäksi käsitellään työyhteisön ristiriitoihin sekä kilpailuhenkeen liittyviä seikkoja. Luvun lopussa käsitellään vielä asiakastyötä sekä uusia työn digitalisaation ja teknologian aiheuttamia muutoksia työpaikan sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa. Työyhteisössä tapahtuvaa kiusaamista ja häirintää käsitellään sen sijaan tämän raportin luvussa 17.

Työn organisointi ja työilmapiiri

Työilmapiiristä ja työn organisoinnista on kysytty työolotutkimuksessa jo 2000-luvun alusta lähtien. Aivan aikasarjan alussa monen työilmapiiriä kuvaavan mittarin kohdalla oli pientä huonontumista, mutta vuodesta 2008 eteenpäin työilmapiiriä koskevilla tuloksilla on tapahtunut myönteistä kehitystä.

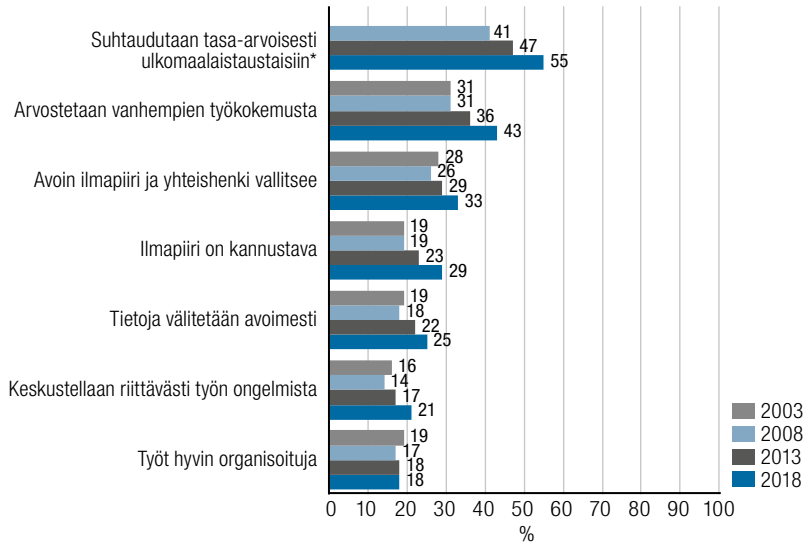
Niiden palkansaajien osuus, joiden mielestä **työt on hyvin organisoitu työpaikalla**, on tosin pysynyt 18 prosentissa (*täysin samaa mieltä*) eli samalla tasolla kuin vuonna 2013. Miehet olivat hieman tyytyväisempiä kuin naiset työn organisointiin (miehet 19 % ja naiset 16 %). (Kuvio 13.1.)

Tyytyväisimpiä työn organisointiin oltiin yksityisellä sektorilla (18 %) ja kunnalla (17 %). Vastaava osuus valtiolla oli 11 prosenttia ja yliopistolla 12 prosenttia. Työntekijät (22 %) olivat tyytyväisempiä töiden organisointiin kuin alemmat (18 %) tai ylemmät toimihenkilöt (13 %).

Kuvio 13.1

Työpaikan ilmapiiri

Täysin samaa mieltä, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



* Ei sovi -vastaukset pois lukien

Myönteistä kehitystä vuodesta 2008 lähtien on tapahtunut erityisesti **vanhempien työntekijöiden työkokemuksen arvostuksessa**. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 43 prosenttia palkansaajista oli *täysin samaa mieltä* siitä, että työpaikalla arvostetaan vanhempien työntekijöiden osaamista (naiset 41 % ja miehet 46 %). Kasvua vuodesta 2008 oli 12 prosenttiyksikköä. Vanhempien työntekijöiden arvostuksen kasvu näkyy myös tämän raportin esimiestyötä käsittelevässä luvussa 15, joka näyttää ikääntyneiden tasa-arvoisen kohtelun yleistyneen.

Yksityisellä sektorilla (45 %) kokemus siitä, että vanhempia työntekijöitä arvostetaan, oli jonkin verran yleisempää kuin valtiolla (41 %) ja kunnalla (40 %). Vuoteen 2013 verrattuna ikääntyvien työntekijöiden osaamisen arvostus oli kasvanut erityisesti yksityisellä ja valtiosektorilla.

Työntekijänaiset (36 %) kokivat harvemmin kuin ylemmät ja alemmat toimihenkilönaiset (42 %), että vanhempien työntekijöiden osaamista arvostettiin työpaikalla. Miehillä ei vastaavaa sosioekonomisen aseman mukaista eroa ollut. Työntekijämiehistä ja alemmista toimihenkilömiehistä 46 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilömiehistä 45 prosenttia oli *täysin samaa mieltä* siitä, että vanhempien työntekijöiden osaamista arvostetaan.

Vanhemmat palkansaajat itse eivät tosin olleet yhtä vakuuttuneita vanhempien työntekijöiden osaamisen arvostuksesta kuin nuoremmat palkansaajat. Alle 35-vuotiaista yli 50 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikalla arvostettiin vanhempien työntekijöiden työkokemusta, kun 55–64-vuotiaista 32 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Yhtä lailla **suhtautumisessa ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin** on tapahtunut myönteistä kehitystä. Vuonna 2018 niistä palkansaajista, joille kysymys sopi, 55 prosenttia oli *täysin samaa mieltä* siinä, että ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin suhtauduttiin työpaikalla tasa-arvoisesti (naiset 54 %, miehet 56 %). Kasvua vuodesta 2013 oli jopa 8 prosenttiyksikköä. (Kuvio 13.1.) Palkansaajat, joille kysymys ei lainkaan sopinut, olivat käytännössä heitä, joiden työpaikalla ei edes ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. *Ei sovi*-vastanneiden osuus on laskenut 37 prosentista vuonna 2008 ensin 31 prosenttiin vuonna 2013 ja siitä 20 prosenttiin vuonna 2018 (ks. myös luku 6).

Valtiolla suhtauduttiin hieman tasa-arvoisemmin (61 %) ulkomaalaistaustaisiin työkavereihin kuin yliopistolla (58 %), yksityisellä (56 %) tai kuntasektorilla (51 %). Osuudet ovat kasvaneet kaikilla sektoreilla, mutta erityisesti valtiolla. Ylemmät toimihenkilöt (59 %) arvioivat työpaikkansa asenteet tässä asiassa myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (55 %) tai työntekijät (50 %). Huomionarvoista on, että ulkomaalaistaustaiset palkansaajat itse arvioivat suhtautumisen työpaikalla jopa myönteisemmäksi (60 %) kuin suomalaistaustaiset palkansaajat (55 %).

Myönteisimmin ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin suhtauduttiin opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden ammateissa työskentelevien työpaikoilla, asiakaspalvelutyössä, laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijöiden työssä sekä myyjien, siivoojien, kotiapulaisten, avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden työssä. Näissä ammateissa yli 60 prosenttia koki, että suhtautuminen työpaikalla oli tasa-arvoista.

Niin ikään työpaikan **ilmapiirin kannustavuudessa** on tapahtunut myönteistä kehitystä. Vuonna 2018 palkansaajista 29 prosenttia koki työpaikan ilmapiirin kannustavaksi, kun vuonna 2008 osuus oli vielä huomattavasti alhaisempi (19 %). Miesten (29 %) ja naisten (29 %) välillä ei ollut tässä suhteessa eroa.

Kannustavimmaksi työilmapiiri koettiin yksityisellä (30 %) ja kuntasektorilla (28 %). Valtiolla vastaava osuus oli 20 prosenttia. Tosin valtiosektorilla oli selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla niitä, jotka olivat *jokseenkin samaa mieltä* väittämän kanssa.

Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut tässä asiassa juuri mitään eroa. Kiinnostavaa on, että kokemus työilmapiirin kannustavuudesta laskee iän myötä: alle 35-vuotiasta 38 prosenttia piti työilmapiiriä kannustavana, kun vastaava osuus 45–64-vuotiailla oli 23 prosenttia.

Työpaikan ilmapiirin kannustavuuden lisäksi myönteistä kehitystä on ollut myös työpaikan **avoimen ilmapiirin ja yhteishengen** kokemuksessa. Palkansaajista kolmasosa (33 %) oli vuonna 2018 *täysin samaa mieltä* siitä, että omalla työpaikalla vallitsi avoin ilmapiiri ja yhteishenki, kun vuonna 2008 vastaava osuus oli 26 prosenttia. Miehet olivat selvästi tyytyväisempiä kuin naiset oman työpaikkansa ilmapiiriin (naiset 28 %, miehet 37 %), joskin osuudet olivat kasvaneet molemmilla sukupuolilla.

Palkansaajat olivat ilmapiiriin ja yhteishengen tyytyväisempiä yksityisellä sektorilla (35 %) ja kunnalla (29 %) verrattuna valtion työntekijöihin (23 %). Työntekijät (36 %) olivat työilmapiiriin tyytyväisempiä kuin ylemmät (29 %) tai alemmat toimihenkilöt (32 %).

Palkansaajista neljäsosa (25 %) oli vuonna 2018 *täysin samaa mieltä* siitä, että **työpaikalla välitetään tietoja avoimesti**. Niin ikään tässä on tapahtunut

myönteistä kehitystä: vuonna 2008 palkansaajista vain 18 prosenttia oli väittämän kanssa *täysin samaa mieltä*. Vuonna 2018 miehet (28 %) olivat useammin kuin naiset (23 %) sitä mieltä, että tietoja välitetään avoimesti, kun vuonna 2013 sukupuolten ero oli hyvin pieni (naiset 21 %, miehet 23 %).

Avoimimmin tietoja välitettiin yksityisellä (26 %) ja kuntasektorilla (25 %). Valtiolla vastaava osuus oli yli 10 prosenttiyksikköä alhaisempi (15 %). Työntekijät kokivat tiedonvälityksen avoimmaksi (28 %) kuin alemmat (25 %) tai ylemmät toimihenkilöt (23 %). Myös tässä väittämässä ikä näyttäytyi niin, että nuoremmat kokivat useammin kuin vanhemmat palkansaajat tiedon kulkevan avoimemmin.

Palkansaajista viidesosa (21 %) koki vuonna 2018, että työpaikalla **keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista**. Kasvua vuoteen 2008 oli 7 prosenttiyksikköä. Miehet kokivat useammin kuin naiset, että heidän työpaikallaan keskustellaan ongelmista riittävästi (naiset 17 % ja miehet 25 %).

Yksityisen (23 %) ja kuntasektorin (20 %) palkansaajat kokivat yleisemmin kuin valtiolla (14 %) työskentelevät palkansaajat, että ongelmista keskusteltiin riittävästi. Työntekijät (25 %) olivat tyytyväisimpiä keskustelujen tasoon verrattuna alempiin (22 %) ja ylempiin toimihenkilöihin (17 %).

Työyhteisön arvostus, tuki ja rohkaisu

Palkansaajien kokemuksissa on tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä paitsi työpaikan ilmapiirin suhteen, myös työyhteisön tuen ja arvostuksen saamista koskien. Uusimman työolotutkimuksen mukaan palkansaajista kolmasosa (34 %) koki olevansa *aina työyhteisön arvostettu jäsen*. Kasvua vuodesta 2013 oli 5 prosenttiyksikköä. Sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa eroa (naiset 34 %, miehet 35 %). (Kuvio 13.2.)

Yksityisellä sektorilla niiden osuus, jotka kokivat saavansa aina arvostusta, oli kaikkein suurin (35 %). Vastaava osuus valtiolla oli 31 prosenttia ja kunnalla 32 prosenttia. Alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä ei ollut lainkaan eroa arvostuksen saamisen kokemuksessa (molemmat 36 %). Työntekijöistä (30 %) hieman harvempi kuin toimihenkilöistä koki aina saavansa arvostusta. Vielä vuonna 2013 ylemmät toimihenkilöt kokivat hitusen yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt olevansa työyhteisön arvostamia jäseniä.

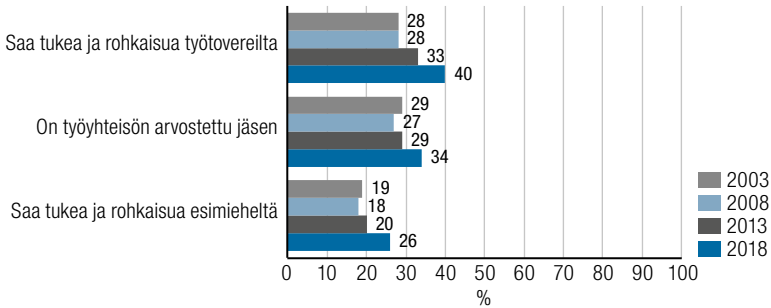
Kiinnostavaa on, että alle 35-vuotiaat kokivat olevansa työyhteisön arvostamia jäseniä yleisemmin verrattuna yli 35-vuotiaisiin. Esimerkiksi 25–34-vuotiaista 41 prosenttia koki aina olevansa työyhteisön arvostettu jäsen, mutta 45–54-vuotiaista ja 55–67-vuotiaista noin 30 prosenttia.

Euroopan työolotutkimuksessa kysyttiin vuonna 2015 oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla. Suomi sijoittui tässä vertailussa Euroopan maiden kärkeen. Jopa 93 prosenttia työntekijöistä koki, että *kohtelu työpaikalla on oikeudenmukaista*. Alankomaat ja Norja sijoituivat Suomen kanssa kärkikolmikkoon, Turkki ja Slovakia taas vertailun hännille.

Työyhteisön arvostuksen lisäksi palkansaajien tyytyväisyys **esimiehen antamaan tukeen ja rohkaisuun** on kasvanut. Vuonna 2018 palkansaajista joka neljäs (26 %) koki saavansa tukea ja rohkaisua esimieheltä *aina, kun työ tuntui hankalalta* (kuvio 13.2).

Kuvio 13.2

Työyhteisön tuki ja arvostus
Aina, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vielä vuonna 2013 vastaava osuus oli selvästi alhaisempi (20 %). Naiset olivat hieman tyytyväisempiä kuin miehet saamaansa tukeen ja rohkaisuun (naiset 27 % ja miehet 25 %).

Yksityissektorin palkansaajista 27 prosenttia koki saavansa aina tukea esimieheltä, valtion palkansaajista 23 ja kunnan palkansaajista 21 prosenttia. Yksityissektorilla tyytyväisyys oli selvästi lisääntynyt edellisiin vuosiin verrattuna (18 % vuonna 2013). Valtiolla ja kunnalla osuudet olivat pysyneet likimain samassa.

Alemmat toimihenkilöt olivat tyytyväisimpiä saamaansa esimiestukeen. Heistä 29 prosenttia, ylemmistä toimihenkilöistä 25 ja työntekijöistä 23 prosenttia koki aina saavansa esimieheltä tukea ja rohkaisua. Esimiehen tukea suhteellisesti yleisimmin saivat alle 35-vuotiaat palkansaajat. Nuorista 15–24-vuotiaista 33 prosenttia sai aina tarvitsemaansa esimiestukea, 45–54-vuotiaista vastaavasti 22 prosenttia.

Myös **Euroopan työolotutkimuksessa** (2015) on kysytty esimieheltä saadusta tuesta ja avusta. Niin ikään tässä asiassa Suomi sijoittui Euroopan maiden kärkeen. Työntekijöistä 71 prosenttia *koki saavansa tukea ja apua useimmiten tai aina sitä tarvittaessa*. Maltalla ja Irlannissa tukea saatiin parhaiten, Saksassa ja Puolassa taas heikoiten.

Esimiehen antaman tuen lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty **työkavereilta saadusta tuesta ja rohkaisusta**. Niin ikään tässä on tapahtunut myönteistä kehitystä vuodesta 2008 lähtien. Vuoden 2018 tutkimuksen mukaan palkansaajista 40 prosenttia *sai tukea ja rohkaisua työkavereilta aina, kun työ tuntuu hankalalta*. Naiset (45 %) olivat tuen saantiin huomattavasti tyytyväisempiä kuin miehet (35 %).

Päinvastoin kuin esimiehen antamassa tuessa, työkavereiden tukeen oltiin tyytyväisimpiä valtiolla (44 %) ja kunnalla (44 %). Vastaavasti yksityisen sektorin palkansaajista 38 prosenttia ilmoitti aina saavansa tarvitsemansa tuen ja rohkaisun työkavereiltaan. Alemmat toimihenkilöt (45 %) olivat saamaansa rohkaisuun ja tukeen kaikkein tyytyväisimpiä. Työntekijöistä vastaava osuus oli 37 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 36 prosenttia.

Kuten esimiehen tuessa, myös työyhteisön tuessa korostuu vastaajan ikä: nuoret olivat tyytyväisimpiä saamaansa tukeen ja rohkaisuun. 15–24-vuotiaista nuorista työyhteisön tukea ja rohkaisua aina tarvittaessa sai 49 prosenttia, 45–54- ja 55–67-vuotiaista vain 35 prosenttia.

Myös **Euroopan työolotutkimuksessa** (2015) Suomi sijoittui kärkikastiin tarkasteltaessa työkavereilta saatua apua ja tukea. Suomalaisista työntekijöistä 83 prosenttia sanoi *aina tai useimmiten saavansa apua sitä pyytäessään*. Tilanne oli tässä suhteessa paras Norjassa ja Irlannissa. Heikoiten apua saatiin Italiassa ja Puolassa.

Ristiriidat ja kilpailuhenki

Työpaikan ilmapiirin kohentumisesta huolimatta työpaikan ristiriidoissa ja kilpailuhenken kokemuksessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kuviossa 13.3 on kuvattuna niiden palkansaajien osuus, jotka sanoivat omassa työyksikössään esiintyvän *paljon* tai *melko paljon* ristiriitoja tai kilpailuhenkeä.

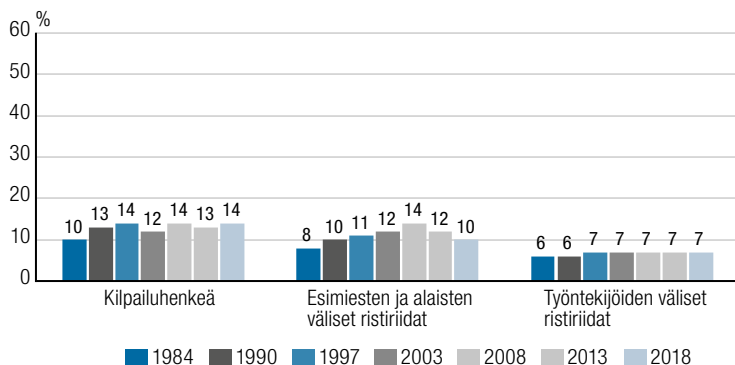
Palkansaajien kokemana **työpaikan kilpailuhenki** oli alhaisimmillaan aivan aikasarjan alussa vuonna 1984, jolloin joka kymmenes palkansaaja koki työyksikössään esiintyvän *paljon* tai *melko paljon* kilpailuhenkeä. Siitä osuus kasvoi laman siivittämänä 14 prosenttiin vuonna 1997, jossa se oli myös vuonna 2018. Miehet (15 %) kokivat kilpailuhenkeä työpaikallaan hieman yleisemmin kuin naiset (13 %). (Kuvio 13.3.)

Sektoreiden väliset erot ovat huomattavat. Osuus oli yliopistolla kaksinkertainen (31 %) verrattuna valtioon (15 %) ja yksityissektoriin (15 %). Kunta-alan palkansaajista ainoastaan 8 prosenttia koki työyksikössään esiintyvän paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä. Nämä osuudet ovat pysyneet melko samana vuodesta 2013 lähtien. Ylemmistä toimihenkilöistä 16 prosenttia koki yksikössään esiintyvän paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä, työntekijöistä 10 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 14 prosenttia.

Sen sijaan **esimiesten ja alaisten välisissä ristiriidoissa** on tapahtunut pientä vähenemistä. Tällaiset ristiriidat yleistyivät johdonmukaisesti aina vuoteen 2008 saakka, minkä jälkeen niistä raportoivien osuus alkoi vähentyä. Uusimman

Kuvio 13.3

Paljon tai melko paljon ristiriitoja työyhteisössä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



työolotutkimuksen mukaan 10 prosenttia palkansaajista oli havainnut *paljon* tai *melko paljon* ristiriitoja työpaikallaan esimiesten ja alaisten välillä, naiset (12 %) hieman yleisemmin kuin miehet (8 %). (Kuvio 13.3.)

Esimies-alaisristiriitoja esiintyi yleisimmin kuntasektorilla (13 %). Yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 9 prosenttia ja valtiolla 8 prosenttia. Erot sosioekonomisten ryhmien välillä eivät olleet kovin suuria. Ylemmistä toimihenkilöistä alaisten ja esimiesten välisiä ristiriitoja oli kokenut 8 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 12 ja työntekijöistä 10 prosenttia. Osuudet olivat hieman laskeneet kaikissa ryhmissä vuoteen 2013 verrattuna.

Työntekijöiden väliset ristiriidat ovat pysyneet lähes samalla tasolla vuodesta 1997 lähtien. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 7 prosenttia palkansaajista koki ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon omassa työyksikössään, naisista (8 %) hieman useampi kuin miehistä (5 %). (Kuvio 13.3.)

Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut juurikaan eroja: työntekijöistä ja ylemmistä toimihenkilöistä 6 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 9 prosenttia oli havainnut ristiriitoja työtovereiden välillä paljon tai melko paljon. Yleisimmin työntekijöiden välisiä ristiriitoja koettiin valtiolla (9 %) ja kunnalla (10 %), yksityisellä sektorilla vähemmän (6 %).

Edellisessä vertailussa tarkasteltiin vain niiden palkansaajien osuuksia, jotka vastasivat omassa työyksikössään esiintyvän *paljon* tai *melko paljon* ristiriitoja. Jos tarkastellaan niiden palkansaajien osuuksia, jotka olivat ilmoittaneet, että ristiriitoja oli ainakin jonkin verran, ovat osuudet laskeneet *kilpailuhengen* (61 % vuonna 2013 ja 58 % vuonna 2018) ja *esimiesten sekä alaisten ristiriitojen* osalta (69 % vuonna 2013 ja 67 % vuonna 2018). Sen sijaan *työntekijöiden väliset ristiriidat* olivat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2013 (69 %).

Asiakastyö, kiitoksen saaminen ja asiakaspalautteen kerääminen

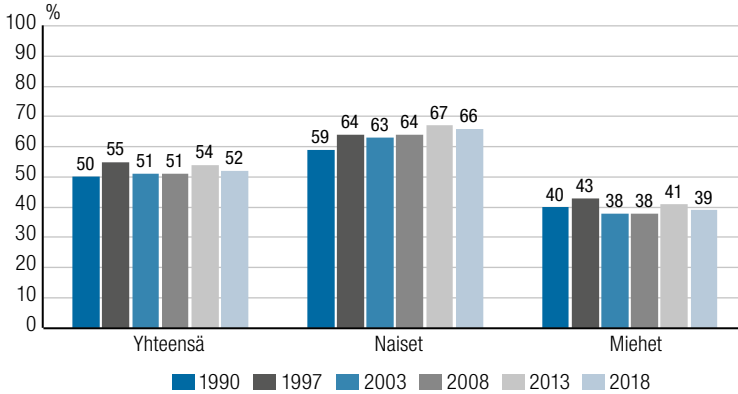
Merkittävä osa suomalaispalkansaajista on työpäivänsä aikana vuorovaikutuksessa myös muiden kuin työkavereidensa kanssa. Työolotutkimuksessa onkin kysytty muiden kuin työkavereiden kanssa tehtävästä työstä jo vuodesta 1990 lähtien kysymyksellä: *Kuinka suuren osan työajastasi olet työssäsi tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitasi, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitosten kanssa?*

Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan noin puolet (52 %) palkansaajista oli **työssään tekemisissä myös muiden kuin työkavereidensa** kanssa vähintään puolet työajasta. Asiakastyötä tekevien osuus on vaihdellut 50–55 prosentin välillä koko aikasarjan ajan 1990–2018. (Kuvio 13.4.)

Asiakastyön tekeminen on hyvin sukupuolittunutta. Naisista noin kaksi kolmesta (66 %), mutta miehistä selvästi alle puolet (39 %) teki asiakastyötä vähintään puolet työajasta vuonna 2018. Molemmilla sukupuolilla asiakastyötä tekevien osuus kasvoi aina 2013 vuoteen saakka, mutta vuonna 2018 kasvu hidastui ja asiakastyötä tekevien osuus on vähentynyt, naisilla prosenttiyksikön verran ja miehillä 3 prosenttiyksikköä. (Kuvio 13.4.)

Kuvio 13.4

Tekee asiakastyötä vähintään puolet työajasta sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Työnantajasektoreista korostui kuntasektori, jonka palkansaajista jopa 78 prosenttia teki asiakastyötä vähintään puolet työajastaan. Vastaava osuus valtiolla oli 36 ja yksityisellä sektorilla 45 prosenttia. Muiden kuin työkavereiden kanssa työskentely oli yleisempää alemmille toimihenkilöille (69 %) kuin työntekijöille (36 %) tai ylemmille toimihenkilöille (47 %).

Ne, jotka olivat työssään tekemisissä myös muiden kuin työkavereiden kanssa, saivat työssään useammin **kiitosta työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta**. Niistä, jotka tekivät työssään asiakastyötä vähintään puolet työajastaan, joka toinen (51 %) sai kiitosta *vähintään kerran viikossa* (naiset 53 %, miehet 47 %). Vastaavasti ne, jotka eivät olleet työssään tekemisissä muiden kuin työkavereiden kanssa, kiitosta sai vähintään kerran viikossa alle puolet tästä (yhteensä 22 %, naiset 24 % ja miehet 21 %). (Kuvio 13.5.)

Kaiken kaikkiaan kehitys on ollut myönteistä: kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia, aiempiin vuosiin verrattuna yhä useampi sai kiitosta viikoittain työssään (36 % vuonna 2018), naiset (43 %) selvästi useammin kuin miehet (29 %), mikä selittyy juuri sillä, että naiset olivat työssään useammin tekemisissä myös muiden kuin työkavereiden kanssa.

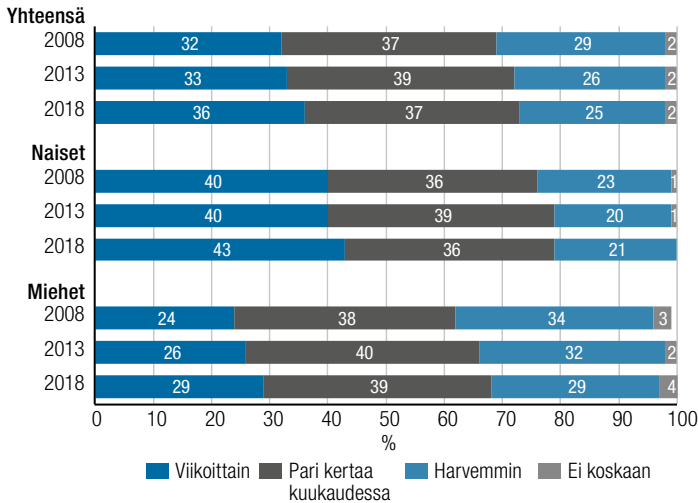
Työolotutkimuksessa tiedusteltiin vuonna 2018 lisäksi sitä, **kerääkö työnantaja asiakaspalautetta** siitä, miten työntekijät ovat onnistuneet työssä joko *henkilökohtaista työsuoritusta koskien* tai *koko osastoa tai tiimin työsuoritusta koskien* (kuvio 13.6). Kysymys esitettiin kaikille niille palkansaajille, jotka tekivät asiakastyötä vähintään neljäsosan työajasta.

Työnantaja keräsi asiakaspalautetta yleisemmin koko osastoa tai tiimin työsuoritusta koskien (44 %), kuin henkilökohtaista työsuoritusta koskien (13 %) tai molempia, sekä osastoa että yksilöitä koskien (11 %). Asiakastyötä tekevistä kolmasosa (32 %) sanoi, että työnantaja ei kerännyt laisinkaan asiakaspalautetta. (Kuvio 13.6.)

Sukupuolten välillä oli kiinnostava ero asiakaspalautteen keräämisen tavoissa. Asiakastyötä vähintään neljäsosan työajastaan tekevillä naisilla asiakaspalautetta ke-

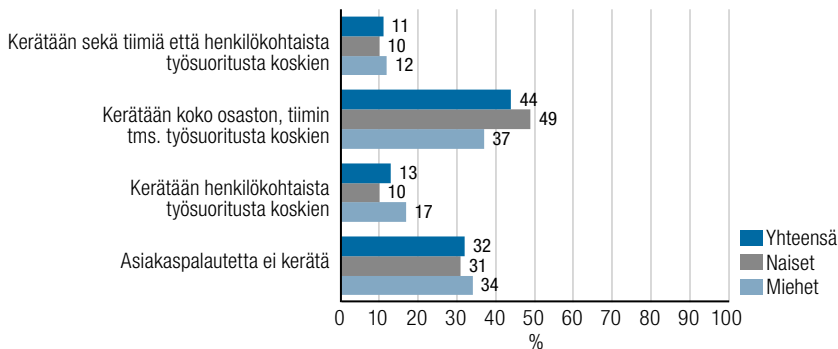
Kuvio 13.5

Kiitoksen saaminen työyhteisön muilta jäseniltä
tai asiakkailta sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 13.6

Työnantajan keräämä asiakaspalaute
Asiakastyötä vähintään ¼ työajasta tekevät sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



rättiin työpaikalla yleisemmin kuin miehillä koko osastoa tai tiimiä koskien (naiset 49 % ja miehet 37 %). Sen sijaan miehillä palautetta kerättiin useammin kuin naisilla henkilökohtaista työsuoritusta koskien (miehet 17 % ja naiset 10 %). (Kuvio 13.6.)

Henkilökohtaista palautetta kerättiin yleisemmin yksityisellä sektorilla (15 %) kuin valtiolla (10 %) tai kunnalla (9 %). Koko osastoa tai tiimiä koskevaa palautetta

kerättiin taas yleisemmin kuntasektorilla (53 %) kuin valtiolla (36 %) tai yksityisellä sektorilla (40 %).

Lähtökohtaisesti palautetta kerättiin yleisemmin isoissa toimipaikoissa kuin pienissä, alle 20 hengen toimipaikoissa. Ammateittain tarkasteltuna henkilökohtaista palautetta kerättiin toimisto- ja asiakaspalvelutyössä (21 %) lähes kaksi kertaa niin usein kuin muissa ammateissa. Tiimi- tai yksikkökohtaista palautetta kerättiin yleisimmin johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden työssä sekä palvelutyöntekijöiden työssä (40–50 %).

Digitalisaation vaikutus asiakastyöhön ja työpaikan vuorovaikutussuhteisiin

Asiakastyö

Asiakastyö on monin tavoin muuttunut viime vuosien ja vuosikymmenten aikana ICT:n ja uuden teknologian seurauksena. Yksi näkyvimmistä viimeaikaisista muutoksista on ollut kasvokkaisen asiakastyön siirtyminen verkkoon. Yhä useammin asiakkaat hoitavat itse esimerkiksi pankki- ja vakuutusasiansa verkossa konttorissa käymisen sijaan. Chat-robotit sekä Skype-tapaamiset ovat tulleet normaaliksi osaksi monen asiakaspalvelutyötä. Tämä heijastunee edellä kuvattuihin lukuihin siitä, että asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevien palkansaajien osuus on laskenut vuodesta 2013. Murrosta on näkyvissä myös hoivatyössä, esimerkiksi vanhusten kotihoidossa, jossa etäyhteydet ovat alkaneet korvata osan kotikäynneistä asiakkaan luona.

Uusimmassa työolotutkimuksessa halusimmekin selvittää sitä, miten digitalisaatio on muuttanut asiakastyötä. Halusimme tietää, kuinka monen asiakastyötä tekevän työ oli siirtynyt verkkoon ja millaisia tunteita muutos oli herättänyt. Työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edelsi laadullinen esitutkimus, jossa pyrittiin selvittämään sitä, miten uusi teknologia oli muuttanut tehtävää asiakastyötä (ks. Keyriläinen & Sutela 2018).

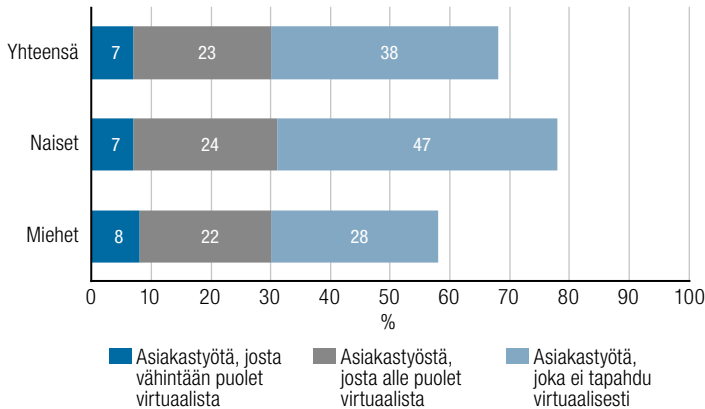
Työolotutkimuksessa kysyttiin vuonna 2018 sitä, kuinka suuri osa tehdystä **asiakastyöstä tapahtuu virtuaalisesti** esimerkiksi Skypen, chatin tai muun sovelluksen kautta. Kysymys esitettiin niille palkansaajille, jotka tekivät asiakastyötä vähintään neljäsosan työajasta. Toisin sanoen kohdejoukko oli tässä kysymyksessä hieman laajempi kuin kuviossa 13.4 esitetyt osuudet palkansaajista, jotka tekevät vähintään puolet työajastaan asiakastyötä.

Palkansaajista yhteensä 30 prosenttia teki virtuaalisesti tapahtuvaa asiakastyötä vuonna 2018, naisista 31 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia. Kuvioista 13.7 nähdään, että naiset (78 %) tekivät yleisemmin ylipäänsä asiakastyötä vähintään neljäsosan työajastaan kuin miehet (58 %). Kaikkia palkansaajia tarkasteltaessa naiset ja miehet tekivät kuitenkin jotakuinkin yhtä yleisesti *virtuaalista* asiakastyötä.

Miesten asiakastyölle olikin tyypillisempää kuin naisten asiakastyölle, että asiakastyö hoidettiin virtuaalisesti. Asiakastyötä tekevästä miehistä noin puolet (52 %), naisista 40 prosenttia teki ainakin jonkin verran virtuaalista asiakastyötä.

Kuvio 13.7

Asiakastyö ja sen virtuaalisuus
Osuus palkansaajista sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



* Tässä asiakastyötä tekeviksi on laskettu ne, jotka tekevät asiakastyötä vähintään ¼ työajastaan.

Virtuaalista asiakastyötä tehtiin yleisemmin valtiolla (16 %), yliopistolla (14 %) ja yksityisellä sektorilla (13 %) kuin kuntasektorilla (7 %). Asiakastyötä tekevien tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoiden, informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijoiden, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoiden, asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijöiden ammateissa asiakastyö tapahtui yleisemmin virtuaalisesti kuin muissa ammateissa. Sen sijaan terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden (kuten lääkärit) ja asiantuntijoiden (kuten sairaanhoitajat), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden, opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden sekä palvelutyöntekijöiden ja myyjien ammateissa korostui se, että virtuaalista asiakastyötä ei tehty juuri lainkaan.

Niiltä palkansaajilta, jotka tekivät virtuaalisesti tapahtuvaa asiakastyötä vähintään neljäsosan työajasta, kysyttiin edelleen, oliko **ainakin osa tästä virtuaalisesta asiakastyöstä ennen kasvokkain tapahtuvaa**. Virtuaalista asiakastyötä tekevistä yli puolet (57 %) vastasi, että asiakastyö oli ennen kasvokkain tapahtuvaa, naisista 49 prosenttia ja miehestä hieman useampi 64 prosenttia. Toisin sanoen noin 40 prosentilla virtuaalista asiakastyötä tekevistä asiakastyö ei ollut ennenkään ollut kasvokkain tapahtuvaa. Osittain kyse on varmasti siitä, että puhelinpalvelu on korvautunut esimerkiksi erilaisilla chat-palveluilla. Osittain kyse voi myös olla aivan uudentyyppisestä työstä tai palveluista, jotka ovat tulleet mahdollisiksi vasta digitalisaation kehittymisen myötä. Etenkin nuorimpien palkansaajien osalta lukua voi selittää myös se, että he eivät ole olleet ehtineet olla työssä aikana, jolloin asiakkaita vielä kohdattiin kasvotusten.

Kasvokkain tapahtuneen työn muuttumista virtuaaliseksi voi tarkastella myös osuutena kaikista niistä palkansaajista, jotka tekivät asiakastyötä vähintään neljäsosan työajastaan. Tässä ryhmässä yksi kymmenestä (10 %) oli tehnyt aiemmin sellaista kasvokkain tapahtuvaa asiakastyötä, joka oli sittemmin muuttunut ainakin osittain virtuaaliseksi (naiset 8 %, miehet 13 %).

Asiakastyön muuttuminen virtuaaliseksi voi olla monelle hyvin merkittävä muutos työssä – mutta onko se **myönteinen vai kielteinen muutos**? Asiaa kysyttiin niiltä palkansaajilta, jotka tekivät vähintään neljäsoosan työajastaan asiakastyötä ja olivat edellä vastanneet, että asiakastyö oli aikaisemmin kasvokkain tapahtuvaa, mutta nyt ainakin osittain virtuaalista. Näin ollen kysymykseen eivät valikoituneet esimerkiksi ne nuoret, joilla ei ollut kokemusta kasvokkain tehdystä asiakastyöstä.

Noin kaksi kolmesta (65 %) niistä virtuaalista asiakaspalvelutyötä tekevista palkansaajista, jotka olivat aikaisemmin tehneet työnsä kasvokkain, koki muutoksen virtuaalipalveluiden käyttöön myönteisenä. Kielteisenä muutoksen koki 14 prosenttia ja sekä kielteisenä että myönteisenä 16 prosenttia palkansaajista. Toisin sanoen valtaosa, noin 80 prosenttia, näki muutoksessa myönteisiä piirteitä, vajaa kolmannes (30 %) myös tai pelkästään kielteisiä piirteitä. Sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa eroa.

Vanhemmat palkansaajat olivat hieman tyytymättömämpiä kasvokkaisen asiakastyön korvautumiseen virtuaalisella kuin nuoret palkansaajat: alle 34-vuotiaista 65 prosenttia koki muutoksen myönteisenä ja 12 prosenttia kielteisenä, kun 55–67-vuotiailla vastaavat osuudet olivat 57 ja 22 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt (69 %) olivat selvästi tyytyväisempiä muutokseen kuin alemmat toimihenkilöt (58 %), mikä liittyy myös näiden ryhmien työtehtävien erilaiseen luonteeseen. Työntekijöillä kysymykseen vastanneiden osuus jäi niin alhaiseksi, että tulosta ei voida pitää luotettavana.

Vuorovaikutussuhteet

Digitalisaatio ja teknologian kehitys ovat osaltaan vaikuttaneet työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Etätyön tekeminen työpaikoilla on yleistynyt melkoisesti viime vuosina (ks. luku 21), ja lisäksi työpaikalla viestitään yhä yleisemmin erilaisten sähköisten sovellusten kautta kasvotusten tapahtuvan keskustelun sijaan (ks. myös Keyriläinen & Sutela 2018).

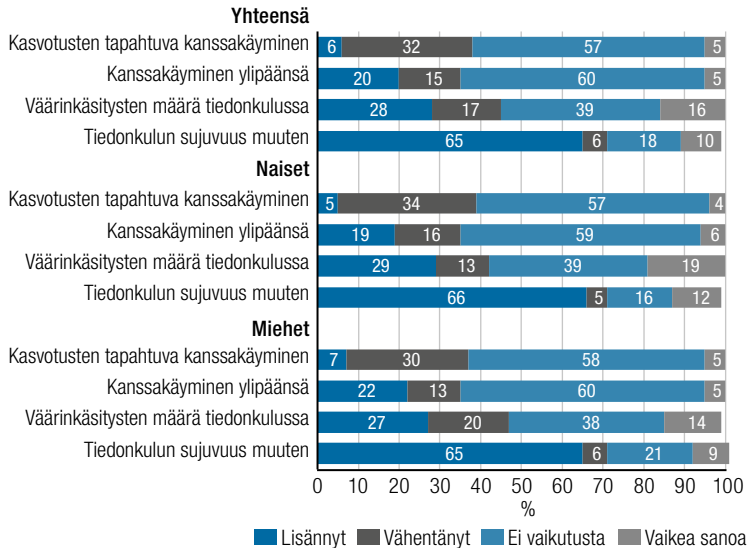
Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltävässä laadullinen esitutkimuksessa nousivat esille eri viestintävälineiden moninaisuus sekä sähköisessä viestinnässä tapahtuvat väärinkäsitykset. Varsinaisessa Työolotutkimuksessa päädyttiinkin kysymään sitä, miten digitalisaatio on vaikuttanut kasvotusten tapahtuvaan kanssakäymiseen työkavereiden kanssa, kanssakäymiseen ylipäätänsä, väärinkäsitysten määrään tiedonkulussa ja tiedonkulkuun ylipäätänsä (kuvio 13.8).

Noin kolmasosa (32 %) niistä, jotka käyttivät työssään vähintään yhtä digitaalista laitetta tai sovellusta koki **kasvotusten tapahtuvan kanssakäymisen työkavereiden kanssa** vähentyneen digitalisaation seurauksena, naisista (34 %) hieman useampi kuin miehistä (30 %). Sen sijaan kuusi prosenttia oli sitä mieltä, että digitalisaatio oli päinvastoin lisännyt kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä. Yli puolet (57 %) palkansaajista koki, että digitalisaatiolla ei ollut ollut vaikutusta kanssakäymiseen. (Kuvio 13.8.)

Niistä palkansaajilla, jotka käyttivät sekä reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä että etäyhdet mahdollistavia välineitä, 44 prosenttia koki kasvotusten tapahtuvan kanssakäymisen vähentyneen ja 6 prosenttia lisääntyneen. Sukupuolten välillä ei ollut juuri eroa.

Kuvio 13.8

Digitalisaation vaikutus sosiaaliseen kanssakäymiseen omassa työssä
Työssään vähintään yhtä digitaalista sovellusta tai välinettä käyttävät
sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Ylemmistä toimihenkilöistä (44 %) selvästi useampi kuin alemmista toimihenkilöistä (32 %) tai työntekijöistä (14 %) koki kanssakäymisen vähentyneen. Valtiolla koettiin yleisemmin, että kasvokkainen kanssakäyminen oli vähentynyt (55 %) kuin yliopistolla (47 %), kunnalla (32 %) tai yksityisellä sektorilla (30 %). Ammateista erityisesti johtajat (51 %) ja erityisasiantuntijat (44 %) kokivat kasvotusten tapahtuvan kanssakäymisen työssä vähentyneen. Mielenkiintoista on se, että lähes joka kymmenes (9 %) työntekijäammattissa työskentelevä koki digitalisaation lisänsä kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä, kun toimihenkilöillä osuus oli 5 prosenttia.

Kasvotusten tapahtuvan kanssakäymisen lisäksi palkansaajilta kysyttiin, oliko **digitalisaatio ylipäänsä vaikuttanut kanssakäymiseen** työpaikalla. Tällä halusimme selvittää esimerkiksi sitä, madalsivatko työpaikalla mahdollisesti käytössä olevat chat-sovellukset, WhatsApp tai muut vastaavat sovellukset kynnystä vuorovaikutukseen, kuten lomakesuunnittelua edeltävien laadullisten haastattelujen perusteella toisinaan näytti:

”Periaatteessa hirveen kätevää, mutta se myös madaltaa kynnyksen, että sinne voidaan laittaa ihan hyvänsä kommentteja ja kysymyksiä ja se pallottelu on ihan loputonta, ja se ei välttämättä kyllä helpota yhtään ketään. Sellasen 100 viestin sijaan se on sellanen 600 viestin viestiä pitkä se keskustelu. Joo, että jokainen kommentti menee suodattamatta sinne.”

(Mainonnan suunnittelija, 37 v.)

Palkansaajista enemmistö (60 %) oli sitä mieltä, että digitalisaatio ei ollut vaikuttanut kanssakäymiseen ylipäättänsä. Sen sijaan joka viides (20 %) palkansaaja koki, että kanssakäyminen oli lisääntynyt. Vähemmistö (15 %) ilmoitti kanssakäymisen vähentyneen. Sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa merkitsevää eroa. (Kuvio 13.8.)

Ne palkansaajat, jotka käyttivät sekä reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä että etäyhdet mahdollistavia välineitä, kokivat keskimääräistä useammin kanssakäymisen yhtäältä lisääntyneen (24 %), mutta toisaalta myös niiden osuus, jotka katsoivat sen vähentyneen, oli keskimääräistä korkeampi (19 %). Tässä ryhmässä miehet katsoivat hieman useammin kuin naiset, että kanssakäyminen oli lisääntynyt, naiset taas useammin kuin miehet, että se oli vähentynyt.

Ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä 17 prosenttia ilmoitti kanssakäymisen vähentyneen, työntekijöistä 7 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä toisaalta useampi (27 %) kuin alemmista toimihenkilöistä (17 %) tai työntekijöistä (16 %) koki kanssakäymisen lisääntyneen digitaalisten välineiden myötä.

Sektoreittain kanssakäymisen koettiin vähentyneen yleisemmin yliopistolla (32 %) ja valtiolla (24 %) kuin kunnalla (17 %) tai yksityisellä sektorilla (13 %). Toisaalta juuri yliopistoissa (25 %) ja valtiolla (24 %) oltiin myös yleisimmin sitä mieltä, että kanssakäyminen oli lisääntynyt. Kunnalla vastaava osuus oli 16 ja yksityissektorilla 21 prosenttia.

Kaiken kaikkiaan digitalisaatio oli siis vaikuttanut eniten valtio- ja yliopistosektoreiden palkansaajien sekä ylempien toimihenkilöiden vuorovaikutukseen.

Ammattiryhmät, joissa vähintään viidesosa palkansaajista koki kanssakäymisen vähentyneen, olivat liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat sekä laskennan ja varustoinnin toimistotyöntekijät. Tosin näissä ammateissa yhtä lailla 16 ja 32 prosenttia koki kanssakäymisen lisääntyneen. Kokemukset digitalisaation vaikutuksista jakavatkin tässä kysymyksessä palkansaajakuntaa ammattien sisällä selvästi kahtia.

Työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltävissä laadullisissa esihaastatteluisa nousi yhtenä teemana esille tiedonkulun väärinkäsitykset sen myötä, kun kanssakäyminen on siirtynyt verkkoon ja muuttunut kirjalliseksi. Viestit voi helposti tulkitella helposti väärin, kun keskustelukumppanin ilmeitä ja eleitä ei nähdä. (Keyriläinen & Sutela 2018.)

Esimerkiksi 58-vuotias opettaja kuvaili väärinymmärrysten vaaraa kirjallisessa viestinnässä näin:

”[...] että voi face-to-face jutella vanhempien kanssa ja sää näät ne reaktiot ja pystyt ihan aidosti reagoimaan. Kyllä se on mun mielestä haastava laatu tää kirjallinen kommunikaatio digitaalisessa maailmassa, kun kaikki tapahtuu nopeesti.”

Työolotutkimuksessa kysyttiinkin sitä, onko **väärinkäsitysten määrä** tiedonkulussa lisääntynyt. Palkansaajista 28 prosenttia koki digitalisaation lisänneen väärinkäsitysten määrää (naiset 29 %, miehet 27 %), kun 17 prosenttia koki väärinkäsitysten pikemminkin vähentyneen (naiset 13 %, miehet 20 %) ja 39 prosentin mielestä digitalisaatiolla ei ollut ollut vaikutusta väärinkäsitysten määrään tiedonkulussa (naiset 39 %, miehet 38 %). Huomattavan moni (16 %; naiset 19 %, miehet 14 %) vastasi *vaikea sanoa*. Kiinnostavaa on, että erityisesti miehet kokivat väärinkäsitysten vähentyneen, mutta naisten oli vaikeampi ottaa asiaan kantaa kuin miesten. (Kuvio 13.8.)

Ne palkansaajat, jotka käyttivät sekä reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä että etäyhdet mahdollistavia välineitä, kokivat väärinkäsitysten lisääntyneen useammin (32 %) kuin muut. Myös tässä ryhmässä miesten mielestä väärinkäsitysten määrä oli vähentynyt (22 %) useammin kuin naisten mielestä (13 %).

Ylemmistä toimihenkilöistä (32 %) useampi kuin alemmista toimihenkilöistä (28 %) tai työntekijöistä (24 %) koki väärinkäsitysten lisääntyneen. Sektoreiden välillä ei ollut merkittäviä eroja: kunnalla 28 prosenttia ja yksityisellä 29 prosenttia palkansaajista koki, että väärinkäsitysten määrä viestinnässä oli lisääntynyt. Valtiolla vastaava osuus oli 24 ja yliopistolla 22 prosenttia. Myös tässä kysymyksessä kokemus väärinkäsitysten määrän lisääntymistä jakautui ammattien sisällä. Väärinkäsitysten koettiin pikemminkin lisääntyneen kuin vähentyneen erityisesti opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden, asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä muiden toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ammattiryhmissä.

Väärinkäsitysten lisäksi palkansaajilta kysyttiin sitä, onko digitalisaatio **vaikuttanut tiedonkulun sujuvuuteen muuten**. Selkeä enemmistö palkansaajista (65 %) koki tiedonkulun sujuvuuden lisääntyneen (naiset 66 %, miehet 65 %) ja ainoastaan 6 prosenttia koki sen vähentyneen (naiset 5 % ja miehet 6 %). Hieman alle viidesosa (18 %) ei kokenut digitalisaatiolla olleen mitään vaikutusta tiedonkulun sujuvuuteen (naiset 16 %, miehet 21 %) ja 10 prosenttia ei osannut ottaa asiaan kantaa. (Kuvio 13.8.)

Tiedonkulku oli sujuvoitunut erityisesti heidän mielestään, jotka käyttivät sekä reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä että etäyhdet mahdollistavia välineitä (72 %). Sukupuolten näkemykset eivät juuri eronneet toisistaan tässä suhteessa.

Ylemmät toimihenkilöt (76 %) kokivat tiedonkulun sujuvuuden lisääntyneen yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt (65 %) tai työntekijät (52 %). Sektoreiden välillä ei ollut merkittäviä eroja. Tiedonkulun koettiin sujuvoituneen hieman yleisemmin yliopistolla (69 %), valtiolla (69 %) sekä kunnalla (67 %) kuin yksityisellä sektorilla (64 %). Ammateista tiedonkulun koettiin sujuvoituneen erityisesti johtajien ja erityisasiantuntijoiden työssä (75–81 %).

Lopuksi

Työolotutkimuksen työilmapiirimittarit näyttävät huomattavaa kohentumista viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana. Myös sosiaalisissa suhteissa menee koko ajan paremmin. Arvostus ikääntyneiden työkokemusta kohtaan oli sekin työpaikoilla kasvanut ja ulkomaalaistaustaisiin työtovereihin suhtauduttiin aiempaa useammin tasa-arvoisesti.

Nuorimpien palkansaajien käsitykset työpaikan ilmapiiristä ja sosiaalisista suhteista olivat kaikkein myönteisimmät. Sektorikohtaisessa tarkastelussa huomio kiinnittyy kuitenkin valtiosektoriin, jossa työpaikan ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus arvioitiin työolotutkimuksen mittareilla suhteellisen huonoksi muihin sektoreihin verrattuna. Valtion palkansaajat kuitenkin saivat esimiehiltään ja työtovereiltään tukea ja apua siinä missä muutkin, ikääntyneiden työkokemuksen arvostuksessa ei suuria sektorikohtaisia eroja ollut ja ulkomaalaisiin työntekijöihin suhtautuminen oli valtion työpaikoilla kaikkein tasa-arvoisinta.

Digitalisaatio lienee taustalla siinä, että asiakastyötä tekevien palkansaajien osuus oli hieman vähentynyt vuodesta 2013 sekä miehillä että naisilla: erityisesti pankki- ja vakuutuslalla aiemmin asiakaspalvelijoiden tekemää työtä on siirretty asiakkaille itselleen. Sukupuolten kesken näkyi selvä ero siinä, että miesten tekemästä asiakastyöstä jo yli puolet tapahtui ainakin osittain virtuaalisesti, mutta asiakastyötä tekevistä naisista edelleen valtaosa kohtasi asiakkaansa kasvotusten tai puhelimessa. Asiakastyötä vähintään neljänneksen työajastaan tekevistä joka kymmenes oli kokenut sen muutoksen, että ennen kasvokkain tehdystä asiakastyöstä ainakin osa oli siirtynyt virtuaaliseksi. Muutos koettiin voittopuolisesti myönteiseksi, joskin vajaa kolmannes tämän murroksen läpikäyneistä koki sen myös osittain tai kokonaan kielteisenä.

Kaiken kaikkiaan se, miten digitalisaatio ja uusi teknologia ovat vaikuttaneet työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen, tuntuu jakavan palkansaajia jossain määrin. Yli puolet oli sitä mieltä, ettei mitään vaikutusta ole ollut. Joka kolmas palkansaaja koki kasvotusten tapahtuvan kanssakäymisen vähentyneen – mutta toisaalta joka viides koki kanssakäymisen ylipäänsä lisääntyneen. Enemmistö palkansaajista koki tiedonkulun sujuvoituneen. Digitalisaation vaikutus väärinkäsitysten määrän kasvuun tiedonkulussa sen sijaan jakoi palkansaajia selvästi.

Nämä erilaiset näkemuserot liittyvät pitkälti siihen, missä määrin ja millaisia digitaalisia sovelluksia ja välineitä eri työntekijäryhmissä ja eri sektoreilla on käytössä (ks. luku 7). Työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltäneissä haastatteluissa kävi ilmi, kuinka erilaiset pikaviestintäsovellukset ovat madaltaneet kynnystä vuorovaikutukseen niin hyvässä kuin pahassa. Valtio ja yliopistot ovat muita sektoreita huomasti edellä erityisesti viestintään liittyvien digitaalisten sovellusten käytössä, mikä heijastuu suoraan siihen, että juuri näillä sektoreilla koettiin digitaalisten sovellusten vähentäneen kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä useammin kuin muualla – ja yhtäältä vähentäneen, mutta toisaalta myös lisänneen kanssakäymistä ylipäänsä. Näillä sektoreilla on ehkä myös totuttu laajemmassa mittakaavassa käyttämään erilaisia uusia viestintävälineitä, minkä vuoksi kyseisillä sektoreilla ei ajateltu yhtä yleisesti kuin muualla, että väärinkäsitysten määrä tiedonkulussa olisi lisääntynyt digitalisaation myötä. Siinä, missä määrin digitalisaation katsottiin lisänneen tiedonkulun sujuvuutta, ei kuitenkaan ollut suuria eroja sektoreiden välillä.

Sosioekonomisten ryhmien välisten erojen taustalla vaikuttaa sama ilmiö: ylemmillä toimihenkilöillä reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä (88 %) sekä etäyhteyden mahdollistavia välineitä (82 %) käyttävien osuus oli moninkertainen verrattuna työntekijöihin ja myös selvästi suurempi kuin alemmilla toimihenkilöillä. Ylemmät toimihenkilöt kokivatkin yleisemmin kuin muut vuorovaikutuksen muuttuneen digitalisaation myötä: vuorovaikutus sekä kasvotusten että ylipäänsä oli heidän mukaansa vähentynyt ja väärinkäsitysten määrä lisääntynyt digitalisaation myötä yleisemmin kuin muissa ryhmissä. Toisaalta tässä ryhmässä koettiin muita useammin, että tiedonkulku oli sujuvoitunut digitalisaation myötä. Lisää digitalisaation vaikutuksesta palkansaajien työhön voi lukea tämän raportin luvusta 7.

14 Tiimi- ja projektityö

Työelämän tutkimuksessa on puhuttu 2000-luvulla yhtäältä vahvasta yksilöllistymisen trendistä; yrittäjämäisyys on tullut palkansaajatyöhön ja yksilöiden kannattaa keskittyä lähinnä omaan suoritukseensa ja osaamisensa kehittämiseen (ks. luku 26). Toisaalta yhä useammin on alettu nostaa esiin se, että menestymisen avain muuttuvassa työelämässä löytyy toimivasta tiimityöstä, jossa tiimien monimuotoisuus on tärkeä elementti. Uusissa työelämätaidoissa korostuu yksilön vahvuuksien lisäksi tiimin keskinäinen kyky toimia yhdessä ja rakentaa kollektiivisen osaamisensa päälle uusia ajatuksia ja ratkaisuja. Tällöin kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa: kyvykkyyttä, jota voi kutsua myös *tiimiälyksi* (Hiila & Tukiainen & Hakola 2019).

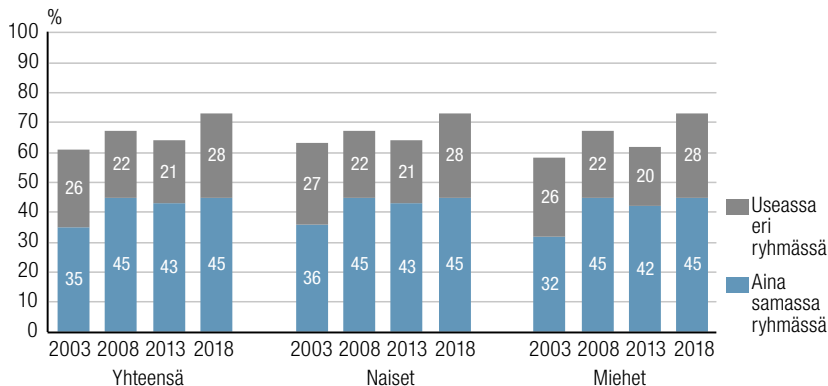
Tiimityö tuli mukaan työolotutkimuksen aihealueisiin uutena työn organisoinnin muotona 1990-luvulla. Alkuaikoina tiimityötä ja sen piirteitä kartoitettiin hyvinkin yksityiskohtaisesti, mutta sittemmin kysymyksiä on karsittu. Lisäksi kysymys vastaajan omasta tiimityön teosta on jonkin verran muokkautunut kierrosten saatossa.

Vuonna 1997 vastaajilta tiedusteltiin *Teettekö ns. tiimityötä tai työskentelettekö ryhmissä?* Vuonna 2003 kysymystä ja tiimityön käsitettä tarkennettiin 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. Vuoden 1997 laveahkon määrittelyn mukaan 66 prosenttia palkansaajista (naiset 65 %, miehet 67 %) vastasi tekevänsä tiimityötä vuonna 1997.

Vuodesta 2003 alkaen tuloksia voi kuitenkin pitää vertailukelpoisina keskenään. Niiden mukaan **tiimityötä tekevien** osuus vaihteli 61–67 prosentin välillä 2000-luvun alun työolotutkimuksissa, mutta oli noussut 73 prosenttiin vuoteen 2018 mennessä. Kaiken kaikkiaan trendi on siis nouseva. Määritelmän mukainen tiimi- tai ryhmätynön teko on yleistynyt 15 vuodessa niin naisilla kuin miehilläkin. Viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana tapahtunut lisäys tiimityössä näyttää kohdistuneen

Kuvio 14.1

Pysyvässä työryhmässä tai tiimissä työskentely sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



useammassa tiimissä työskentelyyn, joka kuitenkin on edelleen harvinaisempaa kuin yhden ja saman tiimin jäsenyys. (Kuvio 14.1.)

Tiimityöskentely on yleistynyt kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta on edelleen yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heillä tiimityötä tekevien osuus on kasvanut 77 prosentista 84 prosenttiin vuosina 2013–2018. Alemmilla toimihenkilöillä lisäystä on ollut 65 prosentista 76 prosenttiin ja työntekijöillä 49 prosentista 59 prosenttiin. Ryhmien välillä on eroa myös siinä, että ylemmät toimihenkilöt työskentelivät yleisimmin useassa eri tiimissä (43 % vuonna 2018) kuin alemmat toimihenkilöt (25 %) tai työntekijät (18 %). Tiimityön teko eroaakin sosioekonomisilla ryhmillä niin, että tiimityötä tekevät ylemmät toimihenkilöt työskentelevät pääsääntöisesti useammassa kuin yhdessä tiimissä, kun taas tiimityötä tekevät alemmat toimihenkilöt ja työntekijät ovat tyypillisemmin vain yhden tiimin jäseniä. Tiimityö oli yleisintä kuntasektorilla (78 %). Yliopistot (76 %), valtio (73 %) ja yksityinen sektori (71 %) eivät tosin jääneet tässä suhteessa kauas jälkeen.

Vuoden 2015 **Euroopan työolotutkimuksen** mukaan tiimityö on Suomessa yleisempi (62 %) työn organisoinnin muoto kuin EU28-maissa keskimäärin (55 %). Euroopan työolotutkimuksen tiedot koskevat kaikkia työllisiä – pelkästään palkansaajista lasketut osuudet olisivat oletettavasti korkeammat. Suomessa työllisistä naisista 63 prosenttia ja miehistä 61 prosenttia työskenteli tutkimuksen mukaan ryhmässä tai tiimissä, kun vastaava osuus kaikilla eurooppalaisnaisilla oli 54 prosenttia ja miehillä 55 prosenttia. Tiimityötä tekeviltä kysyttiin vielä, voivatko tiimin jäsenet keskenään päättää työtehtävien jaosta tiimin sisällä, tiimin vetäjästä ja työn aikatauluista. Huomionarvoista on se, että Suomessa kyse oli näillä kriteereillä mitattuna itsenäisesti työskentelevistä tiimeistä huomattavasti useammin kuin EU-maissa keskimäärin. (Eurofound 2019.)

Tiimityön piirteitä

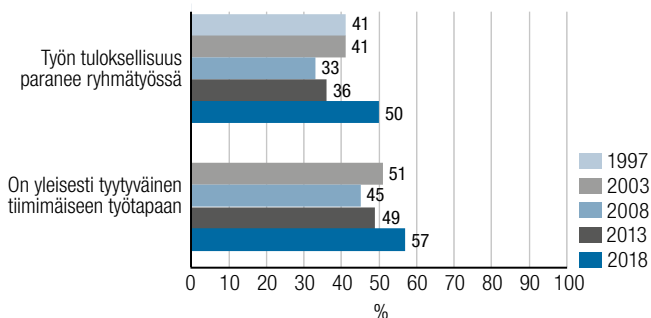
Vuosien 2013–2018 muutos tiimityössä ei koske vain tiimityön yleistymistä vaan myös palkansaajien käsityksiä sen toimivuudesta. Tiimimäiseen työskentelyyn tyytyväisten ja tiimityötä tuloksellisenä pitävien osuudet ovat nousseet tiimityötä tekevien keskuudessa selvästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Kuvio 14.2.)

Puolet tiimityötä tekevästä palkansaajista oli vuonna 2018 sitä mieltä, että väite **työn tuloksellisuus paranee tiimityössä** pitää täysin paikkansa. Sukupuolieroja ei juuri ollut (naiset 51 %, miehet 50 %), ei myöskään eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Ryhmytyön tuloksellisuuteen uskovien palkansaajien joukossa erottuivat myönteisessä mielessä informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, myyjät sekä hoivapalvelun työtekijät, joilla kaikilla osuus oli 60 prosentin luokkaa.

Mielenkiintoista on se, että yksityissektorilla tiimityön tuloksellisuuteen uskottiin yleisemmin (52 %) kuin julkisella sektorilla (valtio 41 %, yliopistot 45 %, kunta 48 %). Silmiinpistävää on myös se, että käsitys tiimityön tuloksellisuudesta laski johdonmukaisesti iän myötä: alle 25-vuotiaista tiimityötä tekevästä 62 prosenttia katsoi väitteen pitävän täysin paikkansa, kun yli 55-vuotiaista näin ajatteli vain 45 prosenttia.

Kuvio 14.2

Tyytyväisyys tiimityöhön ja sen tuloksellisuuteen
Pitää täysin paikkansa, tiimityötä tekevät palkansaajat,
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Samana kaava toistuu, kun mitataan **tyytyväisyyttä tiimimäiseen työtapaan**. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa (naiset 57 %, miehet 56 % *pitää täysin paikkansa*), kuten ei sosioekonomisten ryhmienkään välillä. Nuoret olivat tyytyväisimpiä (alle 25-vuotiaat 71 %) tyytyväisten osuuden laskiessa 52 prosenttiin ikäryhmissä 45–54-vuotiaat ja 55–67-vuotiaat. Tyytyväisimmät tiimiläiset löytyivät yksityissektorilta (58 %), joskaan kuntasektori ei jäänyt kovin kauas tästä (55 %). Yliopistoväellä osuus oli 52 prosenttia, valtiolla tyytyväisten osuus jäi alle puoleen (49 %).

Tyytyväisimpiä tiimimäiseen toimintatapaan olivat ammattiryhmittäin katsottuna tiimityötä tekevät johtajat ja ylimmät virkamiehet, terveydenhuollon erityisasiantuntijat (lääkärit), informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät sekä kuljetustyöntekijät. Näissä kaikissa ryhmissä tyytyväisten osuus nousi yli 60 prosenttiin.

Psykologinen turvallisuus tiimeissä

Vuonna 2018 vanhoja tiimityötä koskevia kysymyksiä karsittiin, ja tilalle lisättiin kaksi uutta kysymystä mittaamaan psykologista turvallisuutta tiimeissä: **uskalletaanko tiimissä ottaa riskejä ja uskalletaanko käsitellä työn ongelmia**.

Psykologisen turvallisuuden voi ymmärtää yksilöiden jaettuna käsityksenä siitä, missä määrin työpaikalla tai tiimissä on turvallista ottaa riskejä yksilöiden välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta: kunnioitetaanko työpaikalla tai tiimissä toisten osaamista, suhtaudutaanko työtovereihin myönteisesti ja käydäänkö avointa keskustelua. Kyse on siitä, missä määrin työntekijöiden tai tiimin jäsenten on turvallista olla oma itsensä ja tuoda esiin omat mielipiteensä ja uudet ideansa, epäonnistua tai tehdä virheitä ilman, että he kokevat joutuvansa naurunalaisiksi (Edmondson 1999). Psykologista turvallisuutta voi kuvata kognitiiviseksi tilaksi, joka heijastuu myönteisesti työssä oppimiseen, suoriutumiseen, innovaatioihin ja luovuuteen työpaikalla

(Newman ym. 2017, 529) – se voi myös osoittautua ratkaisevaksi tekijäksi tiimin toimivuuden kannalta (New York Times 2016).

Jos tiimityön tuloksellisuuden ja siihen tyytyväisyyden suhteen ei sukupuoli- tai sosioekonomisia eroja ollutkaan, väittämien *Tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä* ja *Tiimissämme uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla* osalta erot olivat selviä. Uskallus käsitellä työhön liittyviä ongelmia oli kaiken kaikkiaan paljon yleisempi (61 % pitää täysin paikkansa) tiimien piirre kuin se, että tiimissä uskallettiin ottaa riskejä ja kokeilla uutta (29 %). Molempiin piirteisiin päti kuitenkin se, että miehet työskentelivät useammin kuin naiset sellaisissa tiimeissä, joissa löytyi rohkeutta näihin asioihin. Erityisesti ongelmien käsittelyn osalta sukupuolten välinen ero oli merkittävä. (Kuvio 14.3.)

Yksityis- ja yliopistosektorilla tiimien valmius riskien ottoon ja uuden kokeiluun oli korkeammalla (30–31 %) kuin valtiosektorilla (24 %) tai kuntasektorilla (25 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä oli kuitenkin hyvin vähän eroa: työntekijöistä 31 prosenttia, ylemmistä toimihenkilöistä 30 ja alemmista toimihenkilöistä 27 prosenttia sanoi väitteen pitävän täysin paikkansa.

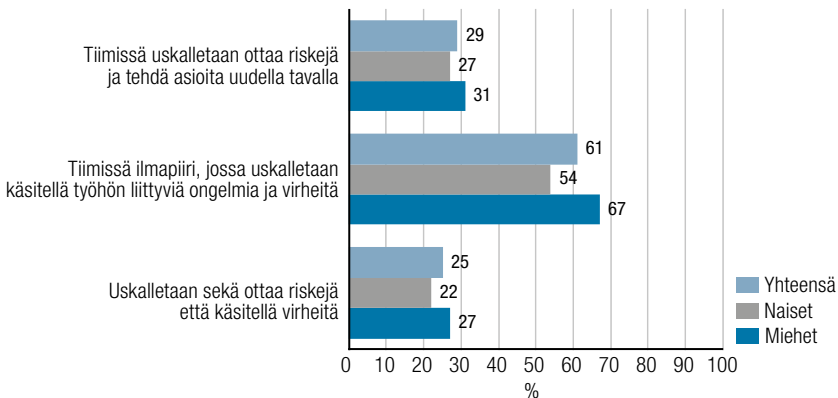
Riskinottokykyä ja valmiutta uusiin työtapoihin olikin hyvin erilaisissa ammattiryhmissä. Keskimääräistä korkeammat (33–44%) osuudet löytyivät esimerkiksi johtajien, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoiden, myyjien, rakennustyöntekijöiden, konepaja- ja valimotyöntekijöiden sekä asentajien ja korjaajien, kuljetustyöntekijöiden ja opettajien ammattiryhmistä. Erityisen alhaiseksi eli alle 20 prosenttiin vastaava osuus jäi tiimityötä tekevien terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden (kuten lääkäreiden) sekä suojelu- ja vartiointityöntekijöiden tiimeissä. Lienee ymmärrettävää, että näissä ammateissa halutaan välttää turhia riskejä.

Yksityissektorilla (65 %) oli myös muita sektoreita yleisempää se, että tiimeissä uskallettiin käsitellä virheitä ja työhön liittyviä ongelmia (valtio 58 %, kuntasektori 54 %, yliopistot 52 %). Työntekijöiden tiimeissä näytti olevan turvallisempaa käsi-

Kuvio 14.3

Tiimien psykologinen turvallisuus

Pitää täysin paikkansa, tiimityötä tekevät palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



tellä virheitä ja ongelmia (68 %) kuin alempien toimihenkilöiden (59 %) tai ylempien toimihenkilöiden (61 %) tiimeissä. Tässä suhteessa erityisesti tiimityötä tekevät luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, suojelu ja vartiointityöntekijät, rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät, prosessityöntekijät ja kuljetustyöntekijät tunsivat olonsa turvallisimmaksi. Ilmapiiri tuntui olevan vähiten otollinen virheiden käsittelyyn (51–57 %) seuraavissa ammattiryhmissä: hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, terveydenhuollon erityisasiantuntijat ja asiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, opetustyön erityisasiantuntijat sekä –mielenkiintoista kyllä – johtajat ja ylimmät virkamiehet.

Voidaan tarkastella myös sitä, moniko vastasi *pitää täysin paikkansa* molempiin tässä tutkittuihin psykologisen turvallisuuden mittariin eli *sekä* tiimien rohkeuteen kokeilla uusia työnteon tapoja *että* uskallukseen keskustella ongelmista ja virheistä. Kaiken kaikkiaan 25 prosenttia tiimityötä tekevästä palkansaajista, miehet yleisemmin (27 %) kuin naiset (22 %) piti molempia väittämiä täysin paikkansa pitävänä (kuvio 14.3). Yliopistoissa työskentelevät olivat tätä mieltä hieman yleisemmin (28 %) kuin yksityissektorin tiimityötä tekevät palkansaajat (26 %), osuuden jäädessä pienimmäksi julkisella sektorilla (valtio 21 %, kunta 20 %).

Tiimityötä tekevästä työntekijöistä 28 prosenttia tunsivat olonsa tiimissään psykologisesti turvallisiksi kyseisillä kahdella mittarilla mitattuna, kun osuus oli ylempillä toimihenkilöillä 25 ja alemmilla toimihenkilöillä 22 prosenttia. Näin mitatulla koe-tulla psykologisella turvallisuudella oli selvä yhteys tiimityön tuloksellisuuden koke-mukseen ja tyytyväisyyteen: tiiminsä psykologisesti turvallisiksi kokevista 71 prosenttia koki työn tuloksellisuuden parantuvan tiimityössä ja peräti 86 prosenttia oli tyytyväisiä tiimimäiseen työtapaan, kun vastaavat osuudet muilla tiimityötä tekevil-lä olivat 44 ja 47 prosenttia. Tiimien psykologisella turvallisuuden, tarkkaan ottaen niiden uskalluksella ottaa riskejä ja kokeilla uutta, oli myönteinen yhteys myös siihen, kuinka yleisesti tiimin jäsenet olivat tehneet aloitteita oman työhönsä, tuotteisiin tai palveluihin taikka työpaikan työjärjestelyihin liittyen (ks. luku 9).

Projektityö

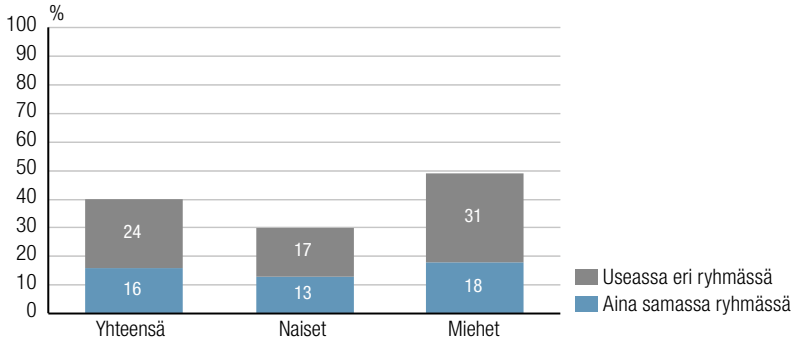
Nykytyöelämässä töiden organisoiminen projekteiksi on varsin tavallista. Työolo-tutkimuksessa kysyttiin projekteissa työskentelyä ensimmäisen kerran vuonna 2018. Haastatteluhajujen mukaan projekti on *väliaikainen (tai määräaikainen) tehtävä, jolla on selkeä päämäärä sekä tarkkaan määriteltä alku, loppu ja aikataulu toteutusta varten. Projektilla on johtaja, ja projektissa työskentelee useita henkilöitä. Projektin ressurssit on määriteltä erikseen.*

Projekteissa työskentely on selvästi yleisempää miehille (50 %) kuin naisille (31 %). Kaikista palkansaajista 40 prosentilla työ sisälsi ainakin jossain määrin projektityötä. Projektityötä tekeville miehille oli tyypillisempää kuin naisille se, että he työskentelivät useammassa kuin yhdessä projektissa. (Kuvio 14.4.)

Projektityö oli yleisintä yliopistoissa, jossa 76 prosenttia palkansaajista työskenteli projekteissa. Valtiosektorilla projektityö oli jotakuinkin yhtä yleistä (45 %) kuin yksityissektorilla (44 %), mutta kuntasektorilla työn organisointi projektimuotoon

Kuvio 14.4

Tekee projektityötä yhdessä tai useammassa projektissa sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



oli vähäisintä (26 %). Siinä missä ylemmille toimihenkilöille projektityö oli pikemminkin sääntö kuin poikkeus (67 %), alemmista toimihenkilöistä työskenteli projekteissa noin joka kolmas (32 %) ja työntekijöistä alle neljännes (23 %).

Työolotutkimuksessa kysyttiin myös sitä, kuinka suuren osan työajastaan vastaajat työskentelivät projekteissa. Useampi kuin joka neljäs (26 %) miespalkansaaja, mutta vain noin joka kymmenes (11 %) nainen teki projektityötä vähintään puolet työajastaan (yhteensä 19 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 36 prosenttia työskenteli projekteissa vähintään puolet työajastaan, kun vastaava osuus oli 11 prosenttia sekä alemmilla toimihenkilöillä että työntekijöillä.

Yliopistoväestä 42 prosenttia käytti projektityöhön vähintään puolet työajastaan. Ammattiryhmittäinen tarkastelu paljastaa, että työn organisoiminen projekteiksi oli erityisen yleistä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoille sekä luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoille. Näissä ammattiryhmissä reilusti yli 60 prosenttia työskenteli vähintään puolet työajastaan projekteissa. Nämä osuudet on laskettu kaikista palkansaajista.

Projektityöhön näyttää yhdistyvän usein tiimityö. Lähes yhdeksän kymmenes (86 %) projektityötä tekevästä teki myös tiimityötä, kun tiimissä työskentelevien osuus kaikista palkansaajista oli 73 prosenttia.

Työn organisoiminen suomalaistyöpaikoilla projekteiksi tai tiimien kautta näyttää siis olevan pikemminkin sääntö kuin poikkeus. Ainoastaan reilu viidennes (22 %) palkansaajista ei työskennellyt sen enempää projekteissa kuin tiimeissäkään vuonna 2018. Sosioekonomiset erot olivat kuitenkin suuret: ylemmillä toimihenkilöillä tämä yksin työskentelevien osuus oli ainoastaan 8 prosenttia, mutta alemmilla toimihenkilöillä 20 ja työntekijöillä 37 prosenttia.

Huomionarvoista on se, että samalla kun tiimityö on yleistynyt entisestään, myös tyytyväisyys tiimimäiseen työnteon tapaan sekä näkemys tiimityön tuloksellisuudesta on kasvanut viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana. Samaan aikaan ristiriitojen esiintyminen työpaikoilla on palkansaajien mukaan viime vuosina vähentynyt, tuen saanti työtovereilta ja esimieheltä kohentunut, arviot työpaikan ilmapiiristä ja avoimesta tiedonvälityksestä parantuneet ja tyytyväisyys esimiestoimintaan kasva-

nut (luvut 13 ja 15). Voisikin kysyä, ovatko maineeltaan jurot suomalaispalkansaajat oppineet entistä paremmin hyödyntämään ryhmän voimaa ja olemaan paremmissa vuorovaikutuksessa keskenään – olemmeko siirtymässä yhä selvemmin tiimiällyn (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019) aikakauteen? Kansainvälisesti verraten itseohjautuva tiimityö on Suomessa varsin yleinen tapa organisoida työtä.

15 Esimiestyö

Organisaatioiden kannalta on erittäin tärkeää, miten esimiestyö on järjestetty ja miten se toimii. Useat tutkimukset ovat osoittaneet esimiestyön merkityksen niin organisaation tai yrityksen menestyksen voimavarana kuin työhyvinvoinnin lähteenä (mm. Kuoppala, Lamminpää, Liira & Vainio 2008; Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010).

Työolotutkimuksessa on tutkittu esimiestyötä ja sen eri osa-alueita jo 1980-luvulta lähtien. Kuviossa 15.1 on yleisesti kuvattuna, kuinka monen palkansaajan **työhön sisältyy esimiestehtäviä**. Lomakkeella asiaa on kysytty seuraavanlaisesti: *Kuuluuko työtehtäviisi toisen työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?* Kysymys on ollut täsmälleen samassa muodossa aina vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien.

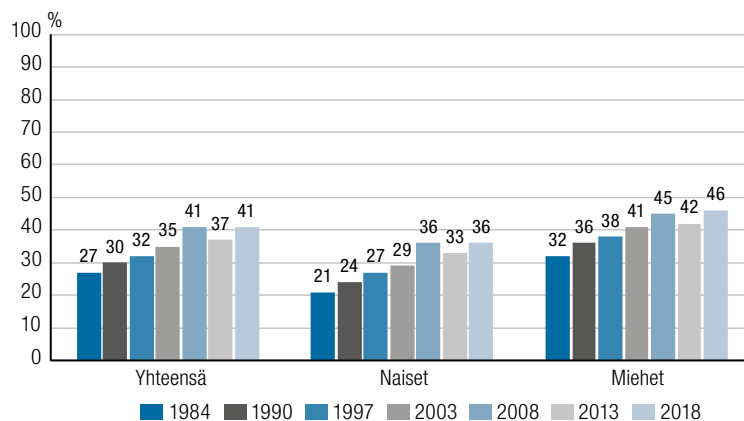
Nykyään yhä useamman palkansaajan työhön kuuluu esimiestehtäviä. Trendi oli tasaisesti kasvava aina vuoden 2008 tutkimukseen asti sekä naisten että miesten keskuudessa. Vuonna 2013 oli pientä notkahdusta niiden osuudessa, jotka sanoivat työhönsä kuuluvan esimiestehtäviä. Uusimman työolotutkimuksen mukaan osuus on taas kasvanut ja palannut pudotusta edeltävälle tasolle. Kaikkien palkansaajien keskuudessa oli nyt 41 prosenttia sellaisia, joiden työhön kuului toisen työn johtamista tai töiden jakamista toisille. Miehillä (46 %) osuus oli hieman suurempi kuin naisilla (36 %). (Kuvio 15.1.)

Koulutus on voimakkaasti yhteydessä esimiesasemaan. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista miltei puolet (48 %) toimi esimiestehtävissä vuonna 2018, naisista 40 prosenttia ja miehistä jopa 60 prosenttia. Esimiehenä toimiminen oli niin ikään selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä (56 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (41 %) tai työntekijöillä (26 %).

Esimiestyön laadussa on tapahtunut viime vuosina selviä rakenteellisia muutoksia: vaikka esimiesten osuus palkansaajakunnasta on kasvanut, yhä harvemmalla esi-

Kuvio 15.1

Työhön kuuluu esimiestehtäviä sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



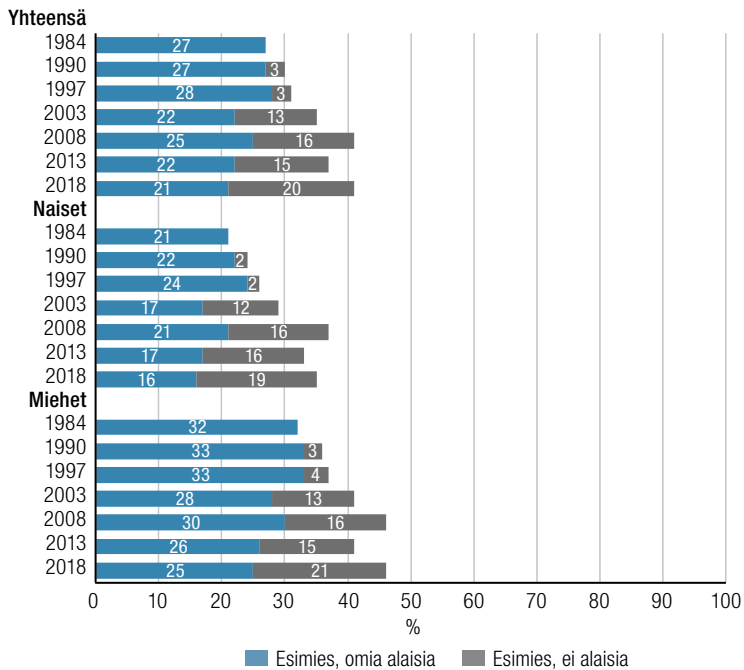
miehellä oli omia suoria alaisia (15.2). Niitä esimiehiä, joilla on alaisia, kutsutaan tässä luvussa *hallinnollisiksi esimiehiksi* ja niitä esimiestehtävissä toimivia, joilla ei ole varsinaisia alaisia, kutsutaan *työnjohdollisiksi tai toiminnallisiksi esimiehiksi*.

Työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälillä selvästi kasvanut työelämän projektimaisuuden ja tiimityön yleistymisen myötä (ks. luku 14). Vuonna 2018 kaikista palkansaajista jo viidesosa (naiset 19 %, miehet 21 %) toimi työnjohdollisina esimiehinä, kun vastaava osuus vielä vuonna 1990 oli vain 3 prosenttia palkansaajista. Hallinnollisina esimiehinä työskenteli vastaavasti 21 prosenttia palkansaajista vuonna 2018 (naiset 16 %, miehet 25 %). Osuus on tasaisesti laskenut vuodesta 1984 lähtien (27 % vuonna 1984), mikä liittyyneen organisaatorakenteiden madaltumiseen.

Kuntasektorilla työskenteli eniten sellaisia esimiehiä, joilla ei ollut varsinaisia alaisia (57 % kaikista esimiehistä). Valtiolla vastaava osuus oli 37 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 48 prosenttia. Tämä näkyy yhtä lailla ammattiryhmissä niin, että esimerkiksi terveydenhuollon asiantuntijatyössä työskentelevistä esimiehistä 71 prosentilla, ja esimiehinä työskentelevistä hoivapalvelun sekä terveydenhuollon työntekijöistä 75 prosentilla ei ollut laisinkaan alaisia. Tätä saattaa osin selittää se, että moniammatilliset tiimit ovat kuntasektorilla yleisiä.

Kuvio 15.2

Työnjohdolliset ja hallinnolliset esimiehet sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

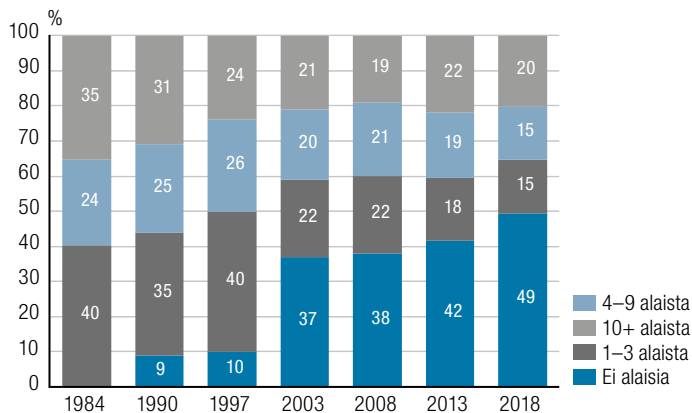


Kuvio 15.3 kertoo siitä, miten esimiesasemassa olevat jakautuvat alaisten lukumäärän mukaan. Hallinnollisten esimiesten osuus palkansaajista on 1990-luvulta 2000-luvulle tullessa voimakkaasti pienentynyt ja toiminnallisten esimiesten osuus on vastaavasti kasvanut. Toiminnallisten esimiesten määrä alkoi 1990-luvulta lähtien lisääntyä, kun vielä 1984 työolotutkimuksen aineistossa ei ollut ainuttakaan esimiestä, jolla ei olisi ollut alaisia. Kiinnostavaa on myös se, että sellaisten esimiesten osuus, joilla oli enintään 10 alaista, on selkeästi vähentynyt, kun taas sellaisten esimiesten, joilla oli yli 10 alaista, on pysynyt melko muuttumattomana vuodesta 2003 lähtien.

Esimiestyöstä puhuttaessa ei voida ohittaa kysymystä esimiehen sukupuolesta. Kuviossa 15.4 on kuvattuna, kuinka monella palkansaajalla on **nainen esimiehenä**.

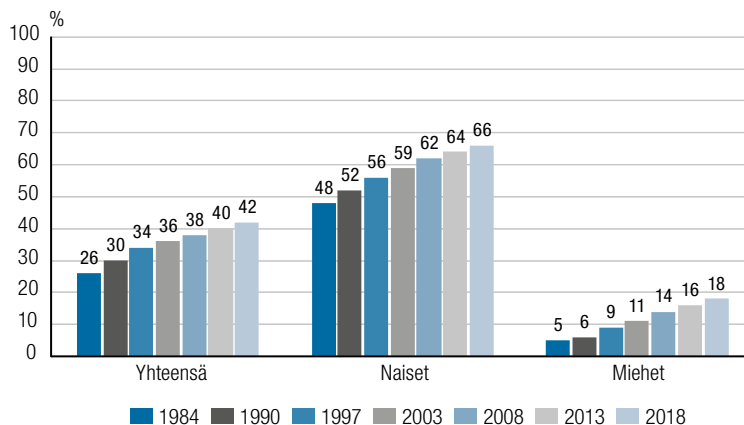
Kuvio 15.3

Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 15.4

Esimies on nainen sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Naisten osuus esimiehistä on kasvanut tasaiseen tahtiin vuodesta 1984 lähtien. Uusimman työolotutkimuksen mukaan 42 prosentilla palkansaajista oli nainen esimiehenä. Osuus on jo lähes kaksinkertaistunut vuodesta 1984, jolloin vain neljäsosalla palkansaajista oli esimiehenä nainen (26 %).

Kuviossa 15.4 korostuu voimakkaasti alaisten sukupuoli: reilusti yli puolet naispalkansaajista (66 %) sanoi, että oma esimies oli nainen, kun vastaava osuus miehistä oli vain 18 prosenttia. Sama ilmiö näkyy niin ikään tarkasteltaessa osuutta työnantajasektoreittain. Naisvaltaisella kuntasektorilla 71 prosenttia palkansaajista sanoi oman esimiehensä olevan nainen. Vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 31 prosenttia. Valtiolla noin puolella palkansaajista oli esimiehenä nainen, kun vuonna 2013 osuus oli reilu kolmannes.

Euroopan työolotutkimuksessa Suomi sijoittui vertailussa aivan kärkisijoille naisesimiesten määrässä. Suomi on itse asiassa parantanut sijoitustaan vuodesta 2010, jolloin se sijoittui EU27-vertailussa vielä neljänneksi (38 %) Viron, Ruotsin ja Iso-Britannian jälkeen. Vuonna 2015 Suomi oli noussut vertailussa jo toiseksi (42 %) heti Ruotsin jälkeen. Euroopan työolotutkimuksen mukaan vähiten naisiesimiehiä löytyy Turkista, Kyprokselta, Kreikasta ja Maltalta. (Eurofound 2017, 67.)

Vuonna 2018 kysyttiin uutena kysymyksenä **lähiesimiehen työskentelytoimipisteen sijaintia**. Palkansaajista 81 prosenttia sanoi esimiehen työskentelevän samassa toimipisteessä kuin missä he itse työskentelivät (naiset ja miehet 81 %), ja 18 prosentilla esimies työskenteli toisessa toimipisteessä Suomessa (naiset 18 %, miehet 17 %). Prosentilla palkansaajista oma lähiesimies työskenteli ulkomailla.

Sukupuolten välillä oli yllättävän vähän eroa siinä, missä oma lähiesimies työskenteli. Ikä vaikuttaa niin, että vanhemmilla työntekijöillä esimies työskenteli useammin toisessa toimipisteessä Suomessa kuin nuoremmilla työntekijöillä. Kun 25–34-vuotiaista 14 prosentilla esimies työskenteli toisessa toimipisteessä Suomessa, oli vastaava osuus 55–64-vuotiailla 24 prosenttia.

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla 19 prosentilla esimies työskenteli muualla Suomessa. Vastaava osuus oli perusasteen tutkinnon suorittaneilla 14 prosenttia, kun keskiarvo kaikilla palkansaajilla oli 18 prosenttia. Työnantajasektorilla ei ollut merkittävää vaikutusta siihen, missä vastaajan esimies työskenteli.

Kiinnostavaa on, että esimiehen työskentelypaikan sijainnilla ei ollut vaikutusta siihen, kuinka tyytyväisiä esimieheen yleisesti ottaen oltiin. Ainoastaan väittämässä *esimies tuntee riittävän hyvin työtehtäväni* näkyi eroa siinä, työskentelikö oma esimies samassa toimipisteessä kuin vastaaja vai toisessa toimipisteessä Suomessa. Kun 43 prosenttia niistä, joiden esimies työskenteli samassa toimipisteessä, oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies tunsu riittävän hyvin heidän työtehtävänsä, oli vastaava osuus 33 prosenttia niillä, joiden esimies työskenteli muualla Suomessa.

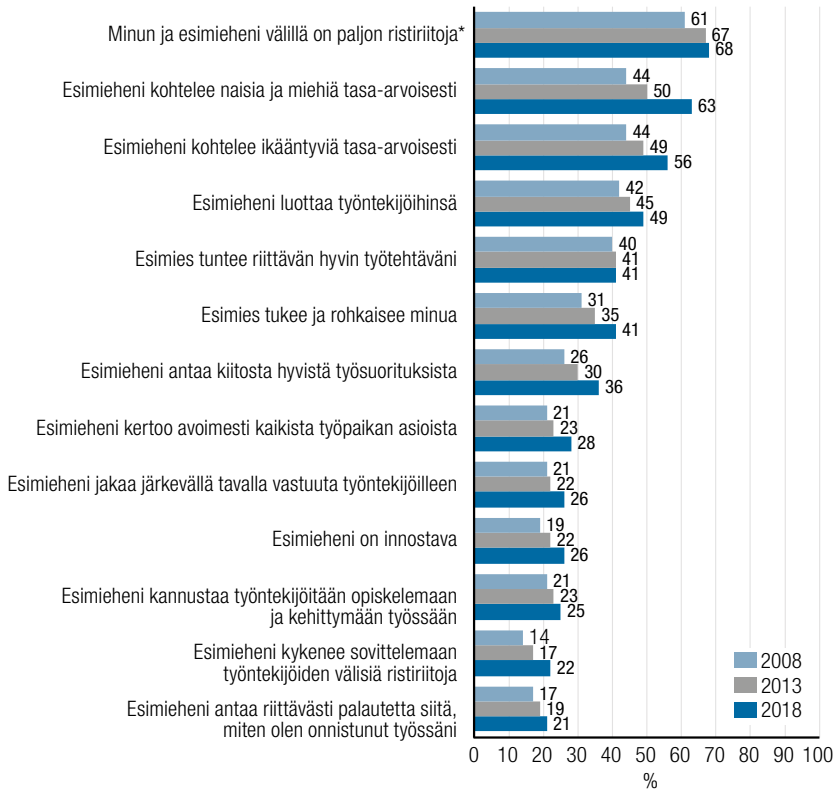
Johtaminen ja esimiestyössä jaksaminen

Työolotutkimuksessa on myös kysytty vastaajien käsityksiä heidän lähimmän **esimiehensä ominaisuuksista**. Kuvioon 15.5 on koottu esimiehen työtapaa koskevia väittämiä. Kuvioista voidaan todeta, että vuosien 2008–2018 aikana esimiestyö on kehittynyt selkeästi myönteiseen suuntaan. Erityisesti kokemukset työntekijöiden

Kuvio 15.5

Esimiehen työtappaa koskevia väittämiä

Täysin samaa mieltä, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



* Täysin eri mieltä

tasa-arvoisesta kohtelusta ovat lisääntyneet. Palkansaajista jo reilusti yli puolet oli vuonna 2018 sitä mieltä, että esimies kohteli naisia ja miehiä (63 %) sekä ikääntyviä (56 %) tasa-arvoisesti. Niin ikään esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat vähentyneet, esimiehen luottamus ja tuki vahvistunut, esimiesten antama myönteinen palaute ja innostaminen lisääntynyt, työn organisointi sekä työntekijöiden välisten ristiriitojen ratkaiseminen parantunut.

Yksityisellä sektorilla oltiin selkeästi tyytyväisimpiä esimiehen johtamiseen. Erot sektoreiden välillä olivat melko suuria. Yksityisellä sektorilla esimies rohkaisee useammin, antaa enemmän kiitosta, on innostavampi, kertoo avoimemmin työpaikan asioista ja luottaa työntekijöihin kuin muilla sektoreilla. Yksityisellä sektorilla oli myös vähiten esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja, esimies antaa enemmän palautetta ja tuntee työtehtävän, jakaa järkevällä tavalla vastuuta ja sovittelee ristiriitoja kuin muilla sektoreilla. Julkisella sektorilla esimiehet taas *kannustivat opiskelemaan* sekä *kohtelivat ikääntyviä* sekä *naisia ja miehiä tasa-arvoisemmin*.

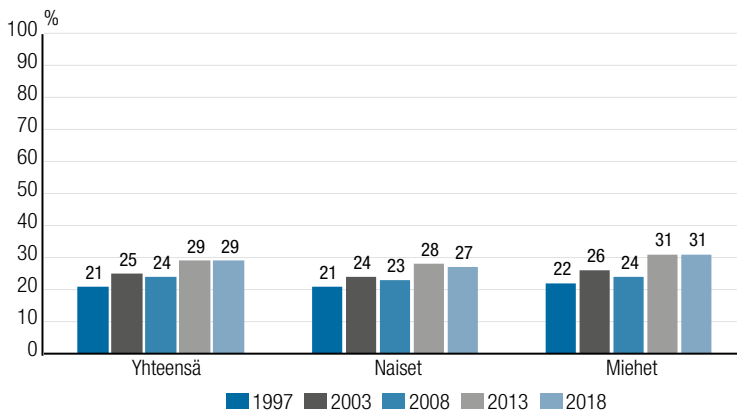
Viime aikoina on puhuttu paljon *valmentavasta johtamisesta* (mm. Ristikangas & Ristikangas 2010). Sen tavoitteena on siirtää työn organisointi ja kehittäminen alaisille, jolloin esimies voi keskittyä itse alaisiin. Työntekijöitä autetaan ja tuetaan omien voimavarojen löytämisessä ja kehittämisessä. Jos tuloksia tarkastellaan tästä näkökulmasta, nähdään valmentavalle johtamiselle tyypillistä muutosta: rohkaiseminen, kannustaminen, kiitoksen ja palautteen antaminen sekä innostavuus ovat lisääntyneet, kun taas esimerkiksi väittämä *työnantaja tuntee riittävän hyvin työtehtäväni* on pysynyt lähes samana vuodesta 2003 saakka (kuvio 15.5). Näyttäisi siltä, että esimiehet ovatkin omaksuneet yhä enemmän nykyaikaiseen johtajuuteen liittyviä ominaisuuksia työssään.

Palkansaajista 29 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä esimiehen johtamistapaan, naisista 27 prosenttia ja miehistä 31 prosenttia vuonna 2018 (kuvio 15.6). Kaiken kaikkiaan trendi on ollut kasvava, sillä vuonna 1997 noin viidesosa (21 %) palkansaajista oli erittäin tyytyväinen oman esimiehen johtamistapaan. Kasvua vuoteen 1997 oli siis 8 prosenttiyksikköä.

Esimiehen johtamistapaan oltiin tyytyväisimpiä yksityisellä sektorilla (30 %). Vastaava osuus valtiolla oli 22 prosenttia ja kunnalla 26 prosenttia. Perusasteen suorittaneet olivat tyytyväisempiä esimiehen johtamiseen (34 %) kuin korkea-asteen suorittaneet (26 %). Esimiehen sukupuolella ei ollut juurikaan vaikutusta tyytyväisyyteen (miesesimies 28 % ja nais(es)imies 29 %).

Kuvio 15.6

Erittäin tyytyväinen esimiehen johtamistapaan sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Esimiesten käsityksiä omasta työstä

Uusimmassa 2018 työolotutkimuksessa oli lisäksi vain esimiehille kohdennettuja kysymyksiä. Ensimmäinen kysymys koski **esimiesten työssäjaksamista**. Esimiehistä vain 2 prosenttia koki väittämän *minulla on vaikeuksia jaksaa esimiestyössäni* pitävän täysin paikkansa kohdallaan (naiset 3 % ja miehet 1 %). Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös ne, jotka olivat väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, oli osuus

yhteensä 13 prosenttia (jokseenkin ja täysin samaa mieltä). Näin tarkasteltuna naisista hieman useampi (16 %) kuin miehistä (11 %) koki jaksamisongelmia esimiestyössä. (Kuvio 15.7.)

Yleisimmin jaksamiseen liittyviä ongelmia koettiin valtiolla (20 %) kuin kunnalla (16 %) tai yksityisellä sektorilla (12 %). Jaksamisongelmat olivat sitä yleisempiä, mitä enemmän esimiehellä oli alaisia.

Esimiehistä kolmasosa (34 %) oli täysin samaa mieltä siinä, että he pystyvät **vaikuttamaan riittävästi työyhteisön toimintaan**, miehistä (36 %) hieman useampi kuin naisista (29 %). Jos mukaan lasketaan lisäksi ne, jotka olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, nousi osuus 92 prosenttiin (naiset 91 %, miehet 92 %).

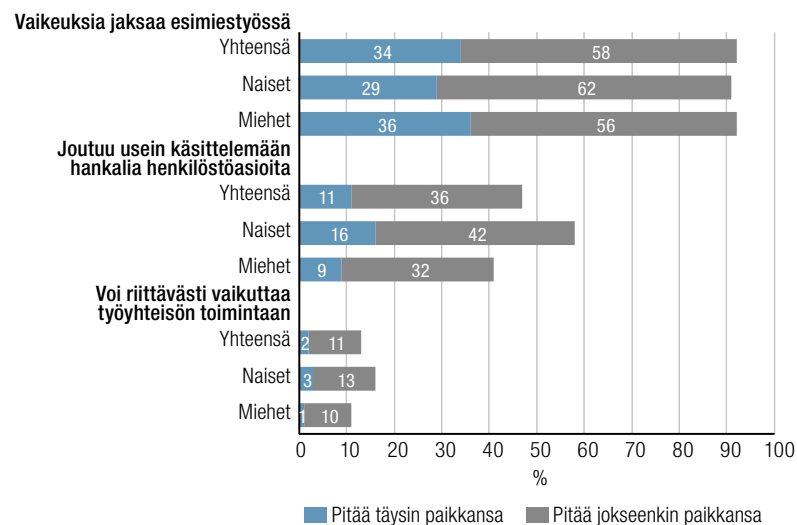
Tyytyväisimpiä vaikutusmahdollisuuksiin oltiin yksityisellä sektorilla (92 %) ja kunnalla (91 %). Valtiolla vastaava osuus oli 84 prosenttia. Mitä vähemmän esimiehellä oli alaisia, sitä paremmin työyhteisön toimintaan koettiin pystyvän vaikuttamaan.

Esimiehistä noin joka kymmenes (11 %) sanoi kohdanneensa esimiestyössään usein tilanteita, joissa **heidän täytyy käsitellä hankalia henkilöstöasioita** (täysin samaa mieltä). Esimiehistä naiset (16 %) joutuivat huomattavasti useammin kuin miehet (9 %) tällaisiin tilanteisiin. Kun mukaan lasketaan myös ne, jotka olivat *jokseenkin samaa mieltä* väittämän kanssa, nousi osuus 48 prosenttiin (naiset 58 %, miehet 41 %).

Yleisimmin hankalia henkilöstöasioita jouduttiin käsittelemään kunnalla (56 %). Vastaava osuus valtiolla oli 46 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 47 prosenttia. Mitä enemmän esimiehellä oli alaisia, sitä yleisemmin hankalia henkilöstöasioita jouduttiin käsittelemään.

Kuvio 15.7

Esimiesten käsityksiä esimiestyöstä sukupuolen mukaan
Pitää täysin ja jokseenkin paikkansa, Työolotutkimus 2018



Lopuksi

Esimiestyössä on viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan tapahtunut paljon positiivista kehitystä. Esimiehenä toimivien naisten määrä on tasaisesti kasvanut, ja yhä useammalla palkansaajalla on nykyään esimies, joka on nainen. Lisäksi tyytyväisyys esimiehen työtapaan on kasvanut kaikilta osin. Kokemukset tasa-arvoisesta kohteesta ovat lisääntyneet, ja esimiestyössä heijastuu yhä enemmän modernille, valmentavalle esimiestyölle ominaisia piirteitä.

Esimiestyössä on tapahtunut lisäksi merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Vaikka yhä useamman palkansaajan työhön nykyään kuuluu esimiestehtäviä, yhä harvemmallalla on kuitenkin omia suoria alaisia: työnjohdollisten esimiesten määrä on kasvanut työelämän projektimaistumisen ja tiimityön yleisyyden myötä, samalla kun hallinnollisten esimiesten määrä on vähentynyt organisaatioiden madaltuessa.

Nykyisen tietoyhteiskunnan ja työnteon välineiden sekä ICT:n jatkuva kehitys haastaa myös esimiestyön. Nykyään vielä enemmistöllä palkansaajista on esimies, joka työskentelee samassa toimipisteessä heidän kanssaan. Kiinnostavaa on kuitenkin nähdä, mihin suuntaan osuudet kehittyvät, kun digitalisaatio ja etätyönteon mahdollisuudet vielä nykyisestään kehittyvät.

16 Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä on jo pitkään ollut yksi työelämän kehittämisen keskeisistä teemoista. Oli kyse sitten palkkatasa-arvosta, uralla etenemisestä tai perhevapaiden käytöstä, tavoite on ollut pienentää miesten ja naisten välisiä eroja.

Työolotutkimuksissa onkin pyritty ottamaan sukupuolten välinen tasa-arvo systemaattisesti huomioon aina vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Tavoitetta on toteutettu yhtäältä vertaamalla naisten ja miesten kokemuksia keskenään ja toisaalta ottamalla lomakkeen suunnittelussa huomioon niin miesten kuin naisten töille tyypillisiä piirteitä. Vuoden 1977 tutkimus keskittyi vielä pitkälti miehille tyypillisiin työympäristöongelmiin, kuten fyysisiin työolosuhteisiin, mutta tuon jälkeen tutkimuksessa on otettu huomioon myös naisille tyypillisten työolojen piirteitä kuten ihmissuhdetyön kuormitusta. Sukupuolten tasa-arvon ja työolojen yhteyttä on työolotutkimuksen avulla analysoitu lukuisissa tutkimusraporteissa ja artikkeleissa (esim. Lehto 1988, Lehto 1992, Lehto & Sutela 1999, Sutela & Lehto 2007, Sutela 2015).

Sukupuolten tasa-arvon eteen tehty työ näyttää kantavan hedelmää. Kehitys on ollut myönteistä: yhä useampi palkansaaja katsoo **tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin työpaikallaan** (kuvio 16.1). Kun vuonna 1997 vain neljännes koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin, oli osuus kivunnut jo 46 prosenttiin vuonna 2018. Muutos on ollut samansuuntaista naisilla ja miehillä, joskin tällä hetkellä miehet (50 %) kokivat selvästi useammin tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin naisiin (43 %) verrattuna. Vuonna 1997 kokemuksissa ei ollut eroa sukupuolten välillä.

Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä laittaa merkille, että vastaajat ovat kaikkina aikoina valinneet varsin usein vastausvaihtoehdon *ei sovi* tai *ei osaa sanoa*. Nämä vastaukset, erityisesti *ei sovi*, ovat erityisen yleisiä tilanteissa, joissa haastateltavan työpaikalla on lähes yksinomaan vain yhden sukupuolen edustajia.

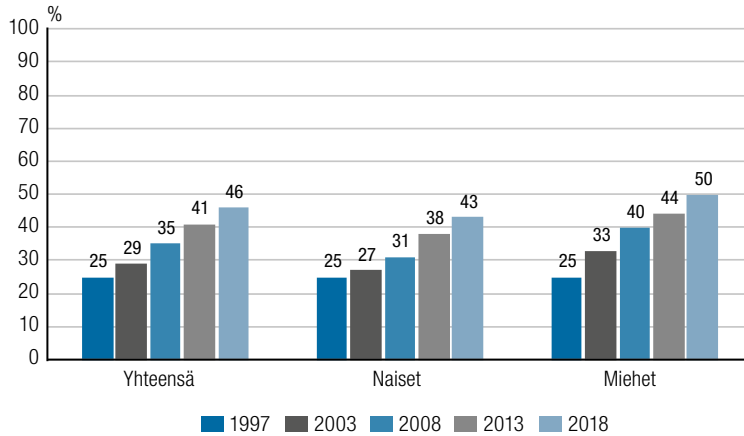
Haastattelijoita on kuitenkin ohjeistettu, että myös näissä tilanteissa vastaajan tulisi yrittää arvioida tasa-arvon toteutumista työpaikallaan yleisemmällä tasolla. Esimerkiksi juuri työpaikan voimakas nais- tai miesvaltaisuus voi olla merkki siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole toteutunut työpaikalla.

Ohjeistuksella *ei sovi*-valinneiden osuutta ollaankin saatu pienennettyä. Vuonna 2018 enää 9 prosenttia jätti ottamatta kantaa kysymykseen, kun vuonna 1997 osuus oli peräti 21 prosenttia. *Ei sovi*-osuuksien pienenemiseen on vaikuttanut myös se, että nykyisin aikaisempaa useampi palkansaaja työskentelee tasa-ammateissa eli ammateissa, joissa molempien sukupuolten osuus on 40–60 prosenttia (ks. tämä luku tuonnempana). Edellä esitetyt tulokset tasa-arvon toteutumisesta pysyvät kuitenkin samansuuntaisina, vaikka *ei sovi*-vastaukset poistettaisiin (yhteensä 50 %, miehet 55 %, naiset 46 % tasa-arvo toteutunut erittäin hyvin vuonna 2018).

Sekä myönteinen kehitys että miesten naisia optimistisempi käsitys tasa-arvon toteutumisesta on nähtävissä myös silloin, kun otetaan huomioon ne palkansaajat, jotka kokevat tasa-arvon toteutuneen *melko hyvin*. Tällöin 80 prosenttia kaikista palkansaajista, 83 prosenttia miehistä ja 77 prosenttia naisista koki tasa-arvon toteutuneen joko erittäin tai melko hyvin työpaikallaan. Myös tässä on tapahtunut selkeää myönteistä kehitystä edellisiin tutkimuskertoihin verrattuna.

Kuvio 16.1

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikoilla
Sukupuolen mukaan, toteutunut erittäin hyvin, Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kun vastauksista poistetaan *ei sovi*-vastanneet, yksityisen sektorin työntekijöistä yli puolet (52 %) koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Kovin kauas tästä eivät jääneet omista arvioissaan kunta-alan (47 %) eivätkä valtiosektorin (46 %) palkansaajat. Yliopistojen palkansaajat sen sijaan antoivat selvästi huonoimman arvion tilanteesta; vain 39 prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Sosioekonomisen aseman osalta erot olivat vähäisiä (työntekijät 50 %, alemmat toimihenkilöt 50 % ja ylemmät toimihenkilöt 48 %).

Naispalkansaajista yliopistoissa työskentelevissä oli vähiten niitä, joiden mielestä tasa-arvo oli toteutunut erittäin hyvin (32 %) ja tältä osin eroa oli selvästi muihin sektoreihin (valtio 44 %, kunta 44 % ja yksityinen sektori 47 %, pl. *ei sovi*). Naisista ylemmät toimihenkilöt (41 %) kokivat tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin harvemmin kuin muut ryhmät (työntekijät 50 %, alemmat toimihenkilöt 47 %).

Miehistä niin ikään yliopistossa työskentelevät (47 %) kokivat tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin harvemmin kuin muut. Vastaavat osuudet olivat valtiolla 49 prosenttia sekä kuntien ja yksityisen sektorin palkansaajamiehillä 55 prosenttia. Sosioekonomisen aseman mukaan miehillä ei ollut suuria eroja arvioissa tasa-arvon toteutumisesta (työntekijämiehet 54 %, alemmat ja ylemmät toimihenkilöt 57 % ja 55 %).

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin yleisen tasa-arvon toteutumisen ohella myös sitä, onko **naisten ja miesten yhtä helppo edetä urallaan** (kyllä/ei). Kaikista palkansaajista peräti 75 prosenttia katsoi, että naisten ja miesten oli yhtä helppo edetä urallaan. Verrattain pieni osuus (13 %) oli sitä mieltä, ettei näin ole. Tulee vielä huomata, että 10 prosentin mielestä kysymys ei sopinut heille ja 3 prosenttia ei osannut sanoa. Vastausvaihtoehto *ei sovi* tarkoittaa usein tilanteita, joissa työpaikalla ei ole kuin yhtä sukupuolta, jolloin on tietenkin vaikea arvioida, miten sukupuoli vaikuttaisi uralla etenemiseen.

Jos rajataan pois *ei sovi*-vastaukset, osuudet ovat seuraavat: 82 prosenttia koki, että uralla etenemisen mahdollisuudet olivat yhtä hyvät, 14 prosenttia, ettei näin ole

ja 3 prosenttia ei osannut sanoa. Miehistä mahdollisuuksia piti yhtä hyvinä 85 prosenttia ja naisista 80 prosenttia.

Näyttää siis siltä, että valtaosa suomalaisista palkansaajista ei koe sukupuolen vaikuttavan uran etenemiseen, mikä on myönteinen, mutta samalla ehkä jopa hieman yllättävä tulos. Naisten uran esteistä on kuitenkin puhuttu varsin paljon ja esimerkiksi perhevapaiden aiheuttamien työuran katkoksien on todettu heijastuvan naisten ura- ja palkkakehitykseen kielteisesti (Kuitto & Salonen 2019, Kuitto ym. 2019).

Sukupuolen nähtiin vaikuttavan uralla etenemiseen useimmiten yliopistoissa, joissa työskentelevistä palkansaajista 19 prosenttia koki, ettei naisten ja miesten ollut yhtä helppo edetä urallaan. Seuraavaksi yleisintä kokemus oli yksityisellä sektorilla (14 %), kun taas kunta- (12 %) ja valtiosektorilla (10 %) kokemus oli harvinaisempi. Sosioekonomisen aseman mukaan ei tältä osin ollut eroja.

Toimet tasa-arvon edistämiseksi

Työelämän tasa-arvon osalta kehitys näyttää siis myönteiseltä, kun sitä mitataan palkansaajien omilla näkemyksillä asiasta. On kuitenkin syytä tarkastella vielä tarkemmin, millaisia konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla on tehty. Työolotutkimuksessa on aikojen saatossa kartoitettu moniakin sukupuolten tasa-arvotoimiin liittyviä toimia kuten sitä, kannustetaanko työpaikalla miehiä perhevapaiden pitämiseen tai naisia hakeutumaan johtotehtäviin (ks. Sutela & Lehto 2014, 108).

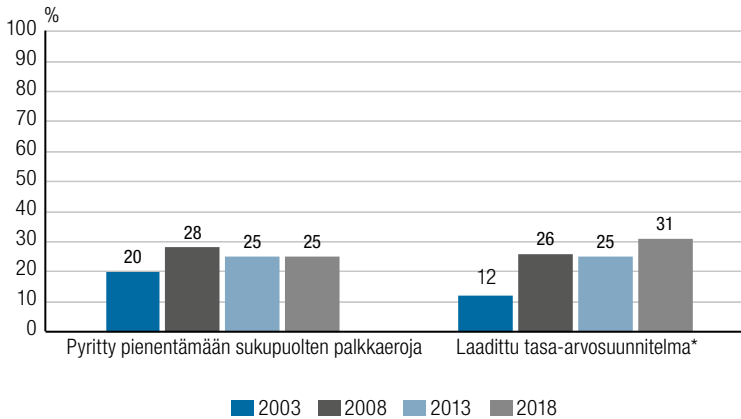
Vuonna 2018 tutkittiin kolmea tasa-arvon edistämiseen liittyvää toimea kysymällä, onko vastaaja havainnut kyseisiä toimia työpaikallaan. Nämä olivat tasa-arvosuunnitelman laatiminen, pyrkimys pienentää sukupuolten välisiä palkkaeroja ja se, onko työpaikalla laadittu ohjeet seksuaalisen häirinnän tilanteisiin. Näistä viimeksi mainitun seikan tulokset on raportoitu tämän raportin luvussa 17.

Palkansaajakunnan mielestä työelämän tasa-arvo siis kehittyy, mutta missä määrin konkreettisia toimia sen edistämiseksi on havaittu? (kuvio 16.2).

Sukupuolten välisiä palkkaeroja ei ole pyritty kaventamaan sen yleisemmin kuin vuonna 2013, mutta osuus on kuitenkin noussut 20 prosentista, mikä oli ensimmäisen mittausvuoden 2003 tulos. Vuonna 2018 vain neljäsosa palkansaajista kertoi, että sukupuolten välisiä palkkaeroja oli pyritty kaventamaan heidän työpaikallaan (miehet 28 %, naiset 23 %). Tässä kohden tulee kuitenkin huomata, että varsin iso osa vastasi, ettei kysymys sovi heille (16 %) tai että he eivät tienneet, oliko näin toimittu vai ei (11 %). Ensin mainitussa on todennäköisesti jälleen kyse työpaikasta, jossa on ainoastaan tai ainakin suurimmaksi osaksi vain joko miehiä tai naisia. Jälkimäinen taas kertoo, että tavalliset rivityöntekijät eivät välttämättä aina tiedä, millaisia toimia tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla on tehty. Palkat ovat usein muutoinkin harvassa työpaikassa aihe, josta keskusteltaisiin avoimesti (ks. luku 23). Tästäkin huolimatta työpaikoilla on keinoja seurata ja kertoa työntekijöille palkkatasa-arvon toteutumisesta. Yksi näistä keinoista on eri työntekijäryhmiin kuuluvien naisten ja miesten keskiansioiden seuraaminen ja tietojen julkaiseminen. Tasa-arvolaisissa edellytetään, että työnantajan on laadittava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos palvelussuhteessa olevan

Kuvio 16.2

Toimet tasa-arvon edistämiseksi sukupuolen mukaan
Havainnut toimia työpaikallaan, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



*Vähintään 30 hengen työpaikat

henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Laki siis velvoittaa yli 30 hengen työpaikat laatimaan tasa-arvosuunnitelman, johon tulee sisällyttää eritely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Kun vastauksista otetaan pois *ei sovi*-vastanneet, niiden osuus, joiden työpaikalla oli pyritty kaventamaan naisten ja miesten palkkaeroja, nousi 30 prosenttiin (13 % *ei osaa sanoa*). Miehistä kolmasosa ja naisista 27 prosenttia oli havainnut tämäläisiä toimia työpaikallaan. Ylemmät toimihenkilöt vastasivat muita useammin, että palkkaeroja oli pyritty kaventamaan (35 %) alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden vastaavien osuuksien jäädessä 28 ja 27 prosenttiin.

Toimia palkkaeron kaventamiseksi oli havaittu yleisimmin valtion työpaikoilla (45 %) muiden sektoreiden jäädessä aika kauan jälkeen; yksityinen sektori 30 prosenttia, yliopistot 28 prosenttia ja kunta-ala 26 prosenttia. Tulos kertonee siitä, että valtiosektorilla on muita sektoreita useammin pyritty viemään konkreettiselle tasolle tasa-arvopoliittisia käytäntöjä kuten esimerkiksi Samapalkka-ohjelman tavoitteita. Verrattuna vuoteen 2013 kunnissa työskentelevissä oli nyt kaksi prosenttiyksikköä vähemmän niitä, joiden mukaan työpaikalla oli tehty toimia palkkaerojen kaventamiseksi, valtiolla osuus oli pysynyt samana ja yksityisellä sektorilla osuus oli ilahduttavasti noussut kaksi prosenttiyksikköä (pl. *ei sovi*-vastaukset).

Yli 30 hengen työpaikoissa työskentelevistä palkansaajista vain vajaa kolmasosa (31 %) oli havainnut, että **työpaikalla oli tehty tasa-arvosuunnitelma**. Suunnitelmien teko on palkansaajien mukaan yleistynyt edellisestä tutkimuskerrasta (25 %), mutta osuutta voi edelleen pitää varsin alhaisena, kun kyse on lakisääteisestä velvollisuudesta. Miehet (33 %) kertoivat naisia (30 %) useammin, että työpaikalla oli laadittu tasa-arvosuunnitelma. On syytä huomata, että kysymys koskee vain vastaajan omaa arviota tai tietämystä siitä, onko tasa-arvosuunnitelma tehty vai ei. Tasa-arvosuunnitelma voi hyvinkin olla olemassa, mutta tietoa siitä ei ole kantautunut työn-

tekijöille saakka. Aiemmissä tutkimuksissa on huomattu, että etenkin kunnissa työskentelevät olivat harvemmin tietoisia tasa-arvosuunnitelmasta verrattuna organisaatioiden johdon ilmoituksiin (Melkas & Lehto 2005).

Kaikista yli 30 hengen toimipaikoissa työskentelevistä palkansaajista 3 prosenttia katsoo, ettei kysymys sovi heille ja 10 prosenttia, ettei osaa sanoa onko tasa-arvosuunnitelmaa laadittu vai ei. Osuudet ovat olleet samaa luokkaa aikaisempina vuosina; 4 prosenttia valitsi *ei osaa sanoa*-vastausvaihtoehdon vuonna 2008 ja 3 prosenttia vuonna 2013 sekä *ei sovi* molempina vuosina 13 prosenttia.

Jos tarkastellaan vain tasa-ammattaja eli sellaisilla työpaikoilla työskenteleviä, joissa samankaltaisissa työtehtävissä on lähes tasapuolisesti molempia sukupuolia, tasa-arvon edistämiseksi tehtyjä suunnitelmia oli havainnut yli kolmasosa (36 %) palkansaajista, mikä on selvästi enemmän kuin edellisellä tutkimuskerralla (30 %).

Yliopistot ja valtiosektori näyttävät tässä suhteessa esimerkkiä. Yliopistoista työskentelevistä 58 prosenttia ja valtiolla 55 prosenttia kertoi työpaikallaan tehdyn tasa-arvosuunnitelman (yli 30 hengen työpaikat). Yksityisellä (30 %) ja kuntasektorilla (27 %) osuudet ovat huomattavasti pienempiä. Näillä sektoreilla tilanne on kuitenkin reippaasti kohentunut edellisestä tutkimuskerrasta 2013, jolloin yksityisen sektorin palkansaajista 24 prosenttia ja kunta-alan palkansaajista vain 19 prosenttia tiesi työpaikallaan olevan tasa-arvosuunnitelma.

Työtovereiden sukupuoli

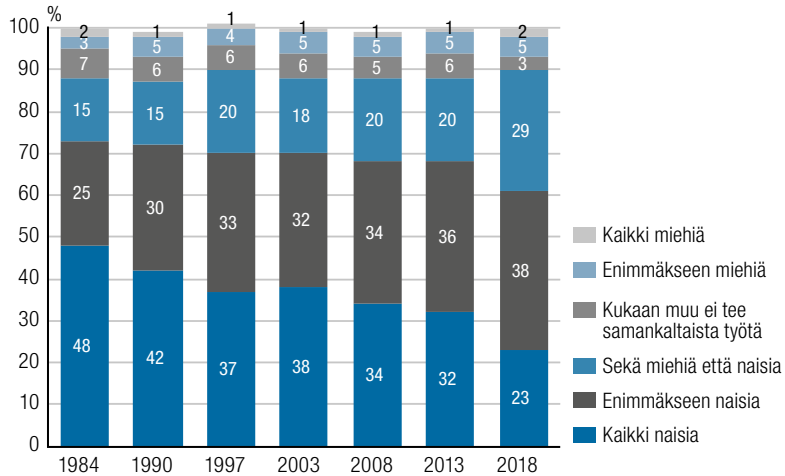
Suomalaiset työmarkkinat ovat muiden Pohjoismaiden tapaan varsin segregoituneet eli jakautuneet sukupuolen mukaan. Karkeistaen naiset tekevät hoiva- ja opetustyötä miehiä huomattavasti useammin ja miehet vastaavasti työskentelevät rakennus-, kuljetus sekä konepaja- ja asennustöissä huomattavasti naisia useammin. Työpaikkatasolla segregatio näkyy siinä, että naiset työskentelevät usein naisvaltaisessa työpajassa ja miehet vastaavasti miesvaltaisessa työpajassa.

Samassa ammatissa työskentelevien työtovereiden sukupuolta on kysytty työolotutkimuksessa jo vuodesta 1984 lähtien. Tältä osin muutos on selkeä; palkansaajat työskentelevät aikaisempaa harvemmin sellaisessa työpaikassa, jossa on vain ja ainoastaan joko miehiä tai naisia. Kun vuonna 1984 peräti 48 prosenttia naispalkansaajista ja 53 prosenttia miespalkansaajista ilmoitti, että samankaltaisia työtehtäviä tekevissä oli vain heidän omaa sukupuoltaan edustavia, olivat vastaavat osuudet vuonna 2018 enää 23 prosenttia naisista ja 29 prosenttia miehistä. Osuudet olivat laskeneet isohkosti myös edellisestä tutkimuskerrasta vuonna 2013; 9 prosenttiyksikköä naisilla ja 8 prosenttiyksikköä miehillä (kuviot 16.3 ja 16.4).

Sama kehitys nähdään, kun otetaan tarkasteluun mukaan myös ne, joiden työpaikoilla samankaltaisia työtehtäviä tekevät ovat *enimmäkseen* samaa sukupuolta kuin vastaaja. Kun vuonna 2013 naispalkansaajista 68 prosenttia ilmoitti samankaltaisia työtehtäviä tekevien olevan joko vain naisia tai enimmäkseen naisia, oli osuus laskenut 61 prosenttiin vuonna 2018. Samaan aikaan tasa-ammattaja – eli ammattajaissa, joissa molempia sukupuolia on 40–60 prosenttia työntekijöistä – työskentelevien osuus oli noussut 20 prosentista 29 prosenttiin.

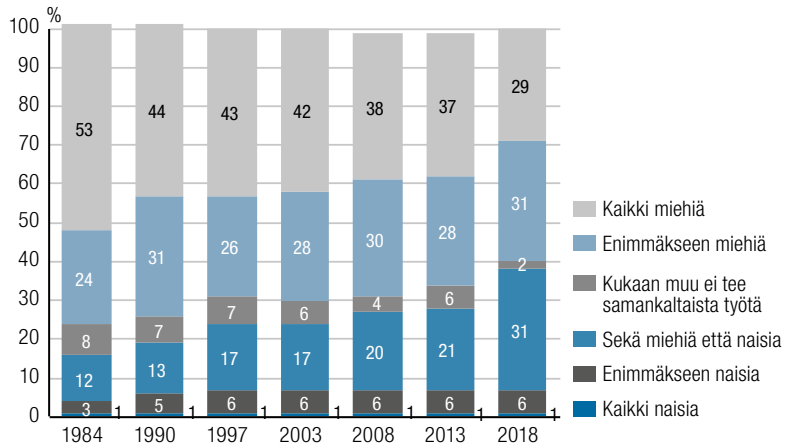
Kuvio 16.3

Samankaltaisia työtehtäviä tekevien työtovereiden sukupuoli
Naispalkansaajat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 16.4

Samankaltaisia työtehtäviä tekevien työtovereiden sukupuoli
Miespalkansaajat, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Sama kehitys nähdään myös miehillä. Kun vuoden 2013 työolotutkimuksessa 65 prosenttia miespalkansaajista kertoi samankaltaisia työtehtäviä tekevien olevan joko vain miehiä tai enimmäkseen miehiä, oli tämä osuus vähentynyt 60 prosenttiin ja tasa-ammateissa toimivien osuus noussut 10 prosenttiyksikköä 31 prosenttiin. Pyssyvä ilmiö sen sijaan näyttäisi olevan se, että työpaikoilla ei useinkaan löydy tilan-

ta, joissa nainen tai mies olisi työpaikallaan ainokainen samankaltaisia työtehtäviä tekevä. Vain muutama prosentti nais- ja miespalkansaajista oli tällaisessa tilanteessa.

Miehillä sen sijaan on aikojen saatossa tuplaantunut niiden miesten osuus (3 % vuonna 1984, 6 % vuonna 2018), jotka kertovat samankaltaisia töitä työpaikallaan tekevien olevan enimmäkseen naisia. Niin ikään naisilla niiden osuus, joiden samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit ovat enimmäkseen miehiä, on kasvanut 3 prosentista 5 prosenttiin samana ajanjaksona. Osuudet ovat edelleen pieniä, mutta joka tapauksessa työmarkkinoilla on aikaisempaa enemmän ihmisiä, jotka ovat ujutautuneet työtehtäviin, jotka ovat vastakkaiselle sukupuolelle tyypillisempiä työuravalintoja.

Segregaation näkökulmasta katsottuna tämä kehitys on ilahduttavaa. Näiden tulosten valossa näyttää siltä, että työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregaatio on lieventymässä. Tulos kuitenkin tuntuu jopa liian hyvältä ollakseen totta. Olisiko tosiaan niin, että ammatillisen segregaation murtuminen olisi ottanut näin reippaan hypäyksen eteenpäin? Mikä selittäisi muutosta?

Tulokset saavat vahvistusta, kun tarkastellaan työolotutkimusaineistoista ammattirakenteesta tapahtuneita muutoksia; ne näyttävät tarjoavan kehitykselle ainakin osaselityksen (asiasta tarkemmin katso luku 2). Vaikka ammattirakenteen muutokset eivät ole kovin suuria, huomio kiinnittyy siihen, että palvelu- ja myyntityön sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyön ammateissa työskentelevien osuus on pienentynyt erityisesti naisilla. Samalla naisten erityisasiantuntija- ja asiantuntijatyö on yleistynyt. Myös johtajien suhteellinen osuus on naisilla hieman kasvanut viidessä vuodessa. Miehillä rakennus-, korjaus- ja valmistyöntekijöiden ammattien osuus on vähentynyt ja erityisasiantuntijoiden osuus noussut. Sekä naiset että miehet työskentelevät siis aikaisempaa harvemmin erityisen nais- tai miesvaltaisissa ammateissa ja molempien sukupuolten parissa on tapahtunut siirtymää erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammateihin, joissa sukupuolirakenne on yleensä tasaisempi.

Tukea työolotutkimuksen tuloksille löytyy myös työvoimatutkimuksesta, joka on otoskooltaan ja vastaajamäärältään huomattavasti työolotutkimusta suurempi. Kun tarkastellaan palkansaajien ammateissa tapahtuneita muutoksia sukupuolen mukaan työvoimatutkimuksessa vuosien 2013 ja 2018 välillä, huomataan seuraavaa: Naisissa on aikaisempaa vähemmän toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä; erityisesti yleissihteereitä on nykyisin vähemmän kuin vielä viisi vuotta sitten. Niin ikään palvelu- ja myyntityöntekijöissä naisten määrä on laskenut – erityisesti myyjän ammatissa työskentelee aikaisempaa vähemmän naisia, vaikka tässä ammatissa leipänsä tienäviä onkin edelleen paljon. Sen sijaan johtajissa ja erityisasiantuntija-ammateissa on enemmän naisia kuin vielä viisi vuotta sitten. Esimerkiksi naisten osuus ammatiluuokassa *Johtajat* on kasvanut 38 prosenttiin vuonna 2018, kun osuus oli 33 prosenttia vuonna 2013. Kasvua on myös ollut liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntija-ammateissa, joissa toimii paljon myös miehiä ja jotka ovat sukupuolirakenteeltaan selvästi tasaisempia. Toki lisäystä on ollut myös tietyissä naisvaltaisissa erityisasiantuntija-ammateissa kuten opettajissa.

Miehillä on niin ikään noussut erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammateissa työskentelevien määrä. Erityisesti tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoita sekä työnjohtotyö ja myyntityön asiantuntijatyö on lisääntynyt. Vaikka esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoissa enemmistö on miehiä (77 %),

niissä työskentelee kuitenkin selvästi enemmän naisia kuin vaikkapa rakennustyöntekijöinä, joista vain 5 prosenttia on naisia. Näin ollen kun enemmän miehiä työskentelee erityisasiantuntijoina, myös niiden miesten osuus kasvaa, joiden työpaikalla on myös naisia.

Niin ikään perinteisesti naisvaltaiset ammattialat kuten palvelu- ja myyntityöntekijät, erityisesti myyjät ovat kasvava ammattiryhmä miehillä. Sen sijaan rakennuskorjaus ja valmistustyöntekijöiden määrä on ollut laskussa. Miehet ovat alkaneet vähän kerrassaan hivuttautua joihinkin naisille tyypillisiin ammatteihin kuten myyjiksi, siivoojiksi ja lähihoitajiksi murtaen näin työpaikkatasolla sukupuolten segregatiota. Miehillä muutokset ovat kuitenkin olleet maltillisempia naisiin verrattuna.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että ammattirakenteessa tapahtuvat muutokset näyttävät lieventävän pienin askelin sukupuolen mukaista segregatiota työmarkkinoilla. Samaa tahtia kun erityisasiantuntijatyötä tekevien määrä nousee, lisääntyy myös tasa-ammateissa – tai sukupuolen mukaan tasaisemmin jakaantuvissa ammateissa – työskentelevien palkansaajien osuus. Niin ikään sekä naisia että miehiä löytyy aikaisempaa useammin ennen yksinomaan yhden sukupuolen valtaamista ammateista.

17 Väki­valta, häi­rintä, kiusaaminen ja vihapuhe

Tässä luvussa käsitellään työelämän kielteisiä ilmiöitä kuten työhön liittyvää fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa, seksuaalista häi­rintää, muuta epäasiallista kohtelua, työpaikkakiusaamista sekä vihapuhetta.

On ammattialoja, joihin väkivallan uhka ja suoranaiset väkivaltatilanteet liittyvät niin lähtökohtaisesti, että ne lienevät kaikille ammatinvalintaansa tekeville tiedossa. Poliisin, vartijan tai esimerkiksi ovimiehen työssä uhkaavilta tilanteilta ei voi välttyä. Näin on ollut koko työolotutkimuksen kattaman ajanjakson.

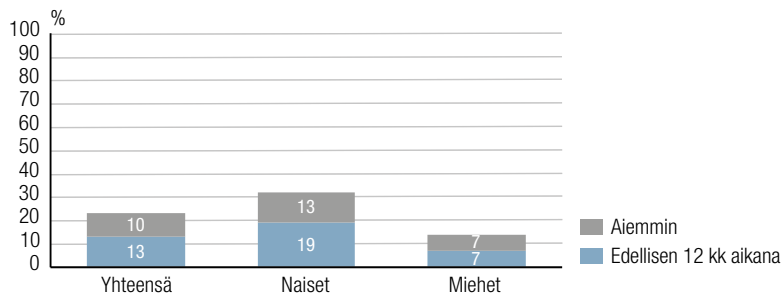
Sen sijaan sosiaali- ja terveysalalla sekä opetustyössä lisääntyvä väkivallan uhka on uudehko ja lähtökohtaisesti erilainen ilmiö. Työolotutkimus näyttää fyysisen väkivallan tai sen uhan noin kolminkertaistuneen vajaan kolmessa vuosikymmenessä naispalkansaajien työssä; kasvu sijoittuu juuri edellä mainituille naisvaltaisille aloille.

Työolotutkimuksessa työssä koettua väkivaltaa ja sen uhkaa on tutkittu kahdella tapaa: yhtäältä työssä koettujen uhkien ja vaarojen yhteydessä (ks. luku 19) ja toisaalta kysymällä väkivalta- tai uhkatilanteisiin joutumista työssä. Molemmat lähestymistavat näyttävät, että kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat voimakkaasti sukupuolittunut ilmiö.

Niiden palkansaajien osuus, jotka **kokevat uhkaa väkivallan kohteeksi joutumisesta työssään** tai ainakin ajattelevat silloin tällöin, on kolminkertaistunut 1980-luvun alusta ollen vuonna 2018 naisilla 45 prosenttia ja miehillä 16 prosenttia (yhteensä 30 %). Lähes joka viides (19 %) vuoden 2018 naispalkansaajista oli edellisten 12 kuukauden ajalta **joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä**; lisäksi 13 prosenttia oli kohdannut näitä tilanteita työssään aiemmin. Miehillä vastaavasti 7 prosentilla oli omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta edellisten 12 kuukauden ajalta ja 7 prosenttia oli kohdannut tilanteita aiemmin työssään. Naisista väkivaltaa tai sen uhkaa ylipäänsä oli työssään kokenut lähes joka kolmas (32 %) ja miehistä 13 prosenttia. (Kuvio 17.1.)

Kuvio 17.1

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Aikasarjavertailu näyttää, miten väkivalta tai uhkaavat tilanteet ovat lisääntyneet erityisesti naisten töissä sitten 1990-luvun alun (kuvio 17.2). Vuonna 2018 kaikista palkansaajista noin prosentti oli kohdannut työssään väkivaltaa vähintään viikottain, 2 prosenttia pari kertaa kuussa ja 19 prosenttia oli kokenut sitä harvemmin (yhteensä 23 %).

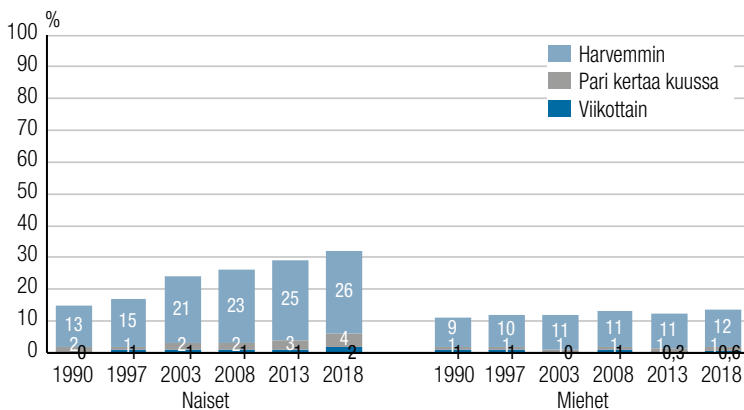
Naisten ja miesten välinen ero väkivallan kohtaamisen yleisyydessä selittyy pitkälti ammattialojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Väkivaltaa tai se uhkaa kohtasivat työssään yleisimmin terveydenhuollon asiantuntijat (15 % vähintään pari kertaa kuussa, 65 % kohdannut ylipäänsä) sekä hoivapalveluiden ja terveydenhoidon työntekijät (18 % vähintään pari kertaa kuussa, 63 % ylipäänsä). Näissä ryhmissä väkivaltakokemukset olivat myös yleistyneet vuodesta 2013, jolloin kyseisissä ammatteissa työskentelevistä 55–56 prosenttia kertoi kokeneensa väkivaltaa tai sen uhkaa vähintäänkin *harvemmin*.

Myös noin puolet terveydenhuollon erityisasiantuntijoista (51 %) sekä lainopillisista avustajista ja sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista (mm. sosiaalialan ohjaajat ja nuorisotyöntekijät) (48 %) kertoi vuonna 2018 kohdanneensa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Taso oli pysynyt jotakuinkin vuoden 2013 tasolla. Opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden joukossa kokemukset väkivallasta tai sen uhasta sen sijaan ovat nousseet roimasti, 33 prosentista vuonna 2013 aina 41 prosenttiin vuonna 2018.

Kaikille edellä mainituille ryhmille yhteistä on se, että ne ovat naisvaltaisia ammattiryhmiä. Toki myös näillä aloilla työskentelevät miehet kohtaavat keskimääräistä yleisemmin väkivaltaa tai sen uhkaa. Varsinaisista miesvaltaisista aloista väkivalta tai uhka on työssä läsnä lähinnä kuitenkin vain suojele- ja vartiointityössä, joissa toimivista noin puolet oli joutunut sen kanssa tekemisiin ainakin harvemmin, sekä kuljetustyössä, joissa vajaa viidennes oli kohdannut väkivaltatilanteita työssään vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan.

Kuvio 17.2

Väkivallan tai sen uhan toistuvuus sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Väkipalalta tai sen uhka ovat koholla myös seuraavissa ammattiryhmissä: lainopiliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, palvelutyöntekijät, myyjät sekä asiakaspalvelutyöntekijät. Näissä ryhmissä väkipaltilanteita tai uhkaa oli ylipäänsä kokenut 20–30 prosenttia palkansaajista sekä vuosien 2013 että 2018 työolotutkimusten mukaan.

Ammattiluokituksen muutosten vuoksi väkipalalan lisääntymistä eri ammattiryhmissä vuonna 2018 voi verrata vain viiden vuoden takaiseen tilanteeseen, ei pidemmälle. Pidemmän aikavälin vertailu on mahdollista vuosien 1990–2008 aineistoilla, jotka näyttävät väkipalalan ja sen uhan kokemusten lisääntyneen tuolla aikavälillä ennen kaikkea terveydenhoitoalan ammattiteissa, sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön sekä palvelutyön ammattiteissa (vuoden 1987 ammattiluokitus). Esimerkiksi terveydenhoitoalan ammattiteissa vähintään pari kertaa kuussa työssään väkipalalta tai sen uhkaa kokeneiden osuus kasvoi 3 prosentista 11 prosenttiin ja ylipäänsä sitä kokeneiden osuus 37 prosentista 54 prosenttiin vuosina 1990–2008. Sen sijaan vartiointi- ja suojelutyön ammattiteissa (vartiijat, poliisit, palomiehet) väkipalalan riski ei näin mitattuna lisääntynyt kyseisenä ajankohtana – eikä sen jälkeenkään vuosina 2013–2018 – vaan se oli korkea jo vuonna 1990. Ainoa selkeästi miesvaltainen ammatti, jossa väkipaltilanteet selvästi lisääntyivät vuosina 1990–2008, oli liikennetyö.

Väkipalalta ja sen uhka on ylipäänsä lähinnä alempien toimihenkilöiden ongelma: heistä 34 prosenttia oli kohdannut väkipaltilanteita tai niiden uhkaa työssään vuoden 2018 työolotutkimuksessa (3 % viikoittain, 5 % pari kertaa kuussa, 27 % harvemmin). Vielä vuosien 1990 ja 1997 tutkimuksissa vastaavat osuudet olivat 18 ja 20 prosenttia, vuosien 2003 ja 2008 tutkimuksissa 29 prosenttia, ja vuonna 2013 vastaavasti 31 prosenttia. Suurin kasvu alempien toimihenkilöiden väkipalaltakokemusten yleisyydessä ajoittuu toisin sanoen vuosituhannen vaihteeseen.

Ylemmillä toimihenkilöillä väkipalalta tai sen uhkaa työssään kokeneiden osuus oli 17 prosenttia ja työntekijöillä 13 prosenttia vuonna 2018. Osuudet eivät olleet juurikaan muuttuneet vuodesta 2013. Vuoteen 1990 verrattuna osuus oli kasvanut ylemmillä toimihenkilöillä 5 ja työntekijöillä 4 prosenttiyksikköä, kun alemmilla toimihenkilöillä kasvua oli tuona aikana ollut siis 16 prosenttiyksikköä.

Pitkän aikavälin tarkastelua voi tehdä myös asiakastyötä tekeviä koskien. Asiakkaiden kanssa vähintään puolet työajastaan tekemisissä olevista palkansaajista useampi kuin joka kolmas (36 %; naiset 43 %, miehet 24 %) oli kokenut työssään väkipalalta tai sen uhkaa ainakin silloin tällöin vuoden 2018 tulosten mukaan. Parikymmentä vuotta aikaisemmin vuonna 1997 vastaava osuus oli vain 21 prosenttia, josta se nousi 28 prosenttiin vuonna 2003 ja 33 prosenttiin vuonna 2013. Väkipaltilanteet ovat yleistyneet asiakastyössä nimenomaan naisilla. Asiakastyötä vähintään puolet ajasta tekeville naisilla väkipaltilanteiden kohtaamisen yleisyys oli kasvanut kymmenessä vuodessa 8 prosenttiyksikköä (35 % v. 2008 ja 43 % v. 2018). Parissa vuosikymmenessä kasvua on ollut peräti 20 prosenttiyksikköä (23 % v. 1997).

Asiakasväkipaltilanteet voivat liittyä esimerkiksi dementoituneisiin vanhuksiin, häiriköiviin oppilaisiin tai päihhteistä harhaisiin potilaisiin. Työterveyslaitoksen kuudessa maakunnassa vuonna 2018 toteuttaman työhyvinvointikyselyn tulokset paljastavat, että sote-henkilöstöstä yli puolet oli kokenut asiakasväkipalalta edellisten 12 kuukauden aikana: yleisimmin kyse oli ollut henkisestä väkipalalasta, mutta lä-

hes joka kolmas oli saanut osakseen myös lyöntejä tai potkuja, joka neljäs tavaroiden heittelyä ja pari prosenttia jopa aseella uhkaamista (Työterveyslaitos 2019).

Seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä.

Seksuaalinen häirintä nousi kuumaksi puheenaiheeksi myös Suomessa loppuvuodesta 2017, kun somekampanja #metoo levisi Yhdysvalloista ympäri maailman. Vuoden 2018 aikana Suomessa tehtiin aiheesta selvityksiä jopa eduskuntaa ja puolustusvoimia koskien, ja uutisotsikoihin nousi seksuaalisen häirinnän tapauksia muun muassa urheilumaailmasta, oppilaitoksista ja elokuva-alalta.

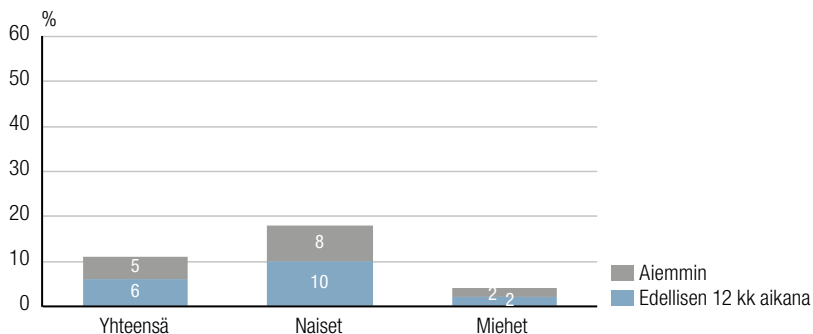
Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeella seksuaalinen häirintä määriteltiin sellaiseksi *seksuaaliseksi käyttäytymiseksi, puheeksi tai kirjoitteluksi, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta*. Vastaajilta kysyttiin, olivatko he *kokeneet seksuaalista häirintää työpaikallaan esimerkiksi asiakkaiden, esimiesten tai työtovereiden taholta*.

Näin määritellen 10 prosenttia naispalkansaajista ja 2 prosenttia miespalkansaajista kertoi kokeneensa **seksuaalista häirintää työpaikallaan** edellisten 12 kuukauden aikana. Lähes joka viides nainen (18 %) ja 4 prosenttia miehistä kertoi joutuneensa työpaikallaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi ylipäänsä joskus, siis myös aikaisemmin kuin viimeksi kuluneen vuoden aikana. (Kuvio 17.3.) Vähintään pari kertaa kuussa häirintää oli kokenut 2 prosenttia naisista ja puoli prosenttia miehistä.

Seksuaalinen häirintä on erityisesti nuorten naisten työelämässä kohtaama ongelma, jonka yleisyys vähenee iän myötä. Nuorimmista 15–24-vuotiaista naisista 29 prosenttia oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää edellisten 12 kuukauden aikana ja 25–34-vuotiaista 15 prosenttia, kun 35–44-vuotiailla osuus oli 7 prosenttia ja tätä vanhemmilla 4 prosenttia. Nuorimmasta ikäryhmästä 7 prosenttia kertoi joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi vähintään viikoittain.

Kuvio 17.3

Kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Miesten parissa iällä ei ole yhtä ratkaisevaa merkitystä seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumiselle kuin naisilla. Alle 35-vuotiaista miehistä 3 prosenttia oli kokenut sitä edellisten 12 kuukauden aikana, kun vastaava osuus tätä vanhemmissa ikäryhmissä oli 1–2 prosenttia.

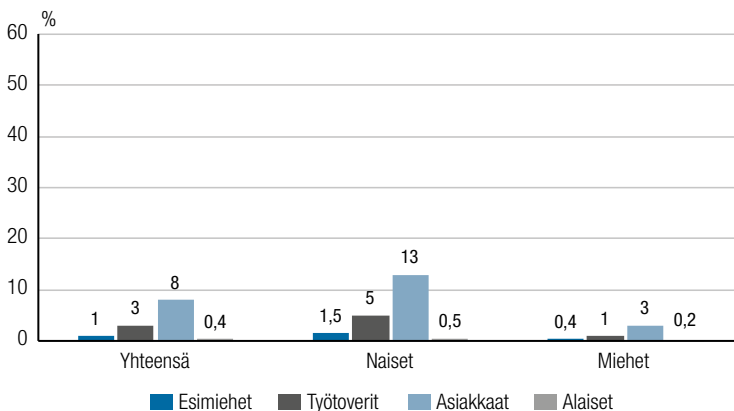
Seksuaalista häirintää oli koettu yleisimmin *asiakkaiden tai oppilaiden* taholta. Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna 13 prosenttia naisista ja 3 prosenttia miehistä oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää asiakkaiden, naisista 5 prosenttia ja miehistä prosentti *työtovereiden* taholta ja naisista puolisoista prosenttia *esimiesten* taholta. Miehistä aniharva oli joutunut esimiehensä häiritsemäksi. Kaikkein harvinaisinta on joutua *alaisten tai oppilaiden* häirinnän kohteeksi; sitä oli kokenut alle prosentti kaikista nais- ja miespalkansaajista. (Kuvio 17.4.)

Seksuaalista häirintää on tutkittu myös vuoden 2017 tasa-arvobarometrissa (Attila ym. 2018). Tulosten mukaan 12 prosenttia päätoimisista palkansaajista (naiset 15 %, miehet 9 %) oli havainnut häirintää työpaikallaan. Yhteensä 38 prosenttia naisista ja 17 miehistä kertoi kokeneensa häirintää itse kahden edellisen vuoden aikana ylipäänsä jollain elämänalueella. Häirintää kokeneista naisista 24 prosenttia oli joutunut työssään asiakkaiden häirinnän kohteeksi, 20 prosenttia oli kokenut häirintää työtovereiden taholta ja 2 prosenttia esimiehen taholta. Tavallisimmin häirintää oli kuitenkin koettu tuntemattomien tai ”muiden tuttavien” taholta.

Tasa-arvobarometrin tulokset osoittavat työolotutkimuksen kanssa yhteneväisesti, että työelämän seksuaalista häirintää koetaan yleisimmin asiakkaiden taholta. Työolotutkimuksen mukaan asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevistä naisista 12 ja miehistä 3 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää edellisten 12 kuukauden aikana. Alle 35-vuotiaista asiakastyötä tekevistä naisista 30 ja miehistä 8 prosenttia oli kokenut häirintää kuluneen vuoden aikana. Tämän ikäisistä asiakastyötä tekevistä naisista 6 ja miehistä 2 prosenttia oli kokenut häirintää vähintäänkin pari kertaa kuussa.

Kuvio 17.4

Kenen taholta seksuaalista häirintää on esiintynyt
Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolot 2018



Miehet olivat joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteiksi pääasiassa sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammateissa (sairaanhoitajat, lähihoitajat, lääkärit, ohjaajat, sosiaalityöntekijät), mutta myös opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden työssä, kuljetustyössä, palvelutyössä (mm. tarjoilijat) sekä suojele- ja vartiointityössä. Huomionarvoista on se, että suurimmassa osassa ammattiryhmiä miehillä ei ollut lainkaan kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä, kun taas naisilla näitä kokemuksia oli käytännöllisesti katsoen kaikissa ammattiryhmissä ainakin jonkin verran. Kuten myös miehillä, naisilla kokemuksia oli keskimääräistä enemmän sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammateissa sekä palvelutyössä. Muina naisten ammattiryhminä erotuivat muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, siivoojat ja myyjät.

Ylemmillä toimihenkilönaisilla oli vähemmän tuoreita kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä (5 %) kuin alemmilla toimihenkilönaisilla (11 %) tai työntekijäasemassa työskentelevillä naisilla (10 %). Alempina toimihenkilöinä työskentelevät miehet näyttävät kokeneen häirintää kuluneen vuoden aikana hieman yleisemmin kuin muut.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin myös sitä, oliko vastaaja havainnut, että **työpaikalla olisi laadittu toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän tilanteisiin**. Naisista 35 ja miehistä 33 prosenttia oli tietoisia työpaikalla laadituista toimintamalleista (yhteensä 34 %). Toimintaohjeiden laatiminen oli suorassa yhteydessä toimipaikan kokoon. Palkansaajien havaintojen mukaan alle 10 hengen toimipaikoista vain noin joka viidennessä oli toimintaohjeet, kun 10–49 hengen toimipaikoissa vastaava osuus oli vajaa kolmannes ja 50–199 hengen toimipaikoissa noin 40 prosenttia. Useampi kuin joka toinen yli 200 hengen toimipaikassa työskentelevä kertoi, että työpaikalla oli tehty toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän tilanteisiin. Suurimmista, yli 1 000 hengen työpaikoista 60 prosenttia oli laatinut toimintamallin.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna toimintaohjeet oli laadittu yleisemmin valtiosektorin työpaikoilla (65 %) ja yliopistoilla (yli 60 %), kuin kunta-alalla (37 %) tai yksityissektorilla (30 %).

Muu häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kysymykset seksuaalisesta häirinnästä lisättiin uusina vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeelle. Tätä ennen työolotutkimuksessa on kuitenkin ollut kysymyksiä muusta häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta ja henkisestä väkivallasta työpaikalla. Nuo kysymykset lisättiin jo vuonna 1997, jolloin ennakoitiin työturvallisuuslain uudistusta vuonna 2001. Lakimuutoksen myötä työsuojelu laajeni kattamaan fyysisen työturvallisuuden lisäksi myös henkisen työsuojelun. Laki edellyttää työnantajan puuttuvan asiaan, jos työntekijä joutuu työssään terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §). Lakimuutos aiheutti heti voimaan tulonsa jälkeen työsuojelupiireihin kohdistuvan yhteydenottojen ryöpyn.

Naiset ovat kohdanneet työssään myös **muuta häirintää ja epäasiallista kohtelua** useammin kuin miehet. Naisista yli puolet (52 %) ja miehistäkin lähes kolmannes (32 %) oli kokenut työssään joskus tällaista kohtelua; viimeksi kuluneiden 12

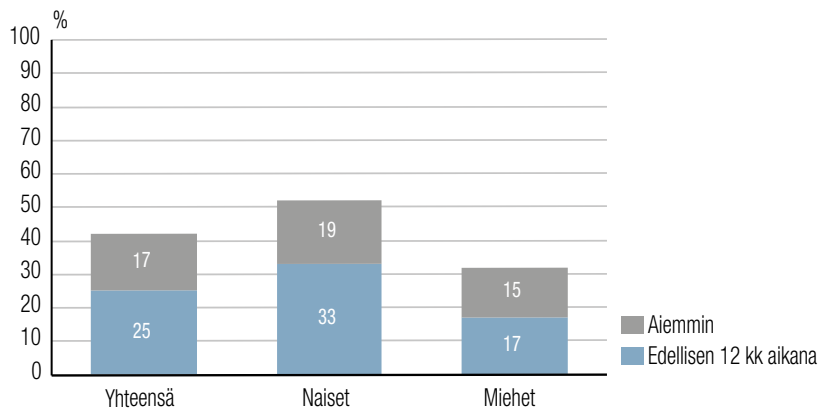
kuukauden aikana tilanteita oli tullut eteen joka kolmannelle naiselle ja noin joka kuudennelle miehelle. (Kuvio 17.5.)

Kuviossa 17.6 nähdään työssään häirintää kokeneiden osalta se, kuinka toistuvaa häirintää on ollut. *Viikoittain* tai *kuukausittain* toistuva häirintä ei näytä juurikaan yleistyneen 2000-luvulla, mutta sitä *harvemmin* kohdanneiden osuus on lisääntynyt vuosien 2013 ja 2018 välillä molemmilla sukupuolilla.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset olivat yleisimpiä vuonna 2018 samoissa alempien toimihenkilöiden ja asiakastyötä tekevien ammateissa kuin seksuaalinen häirintä. Aल्पina toimihenkilöinä työskentelevistä naisista 37 prosenttia ja

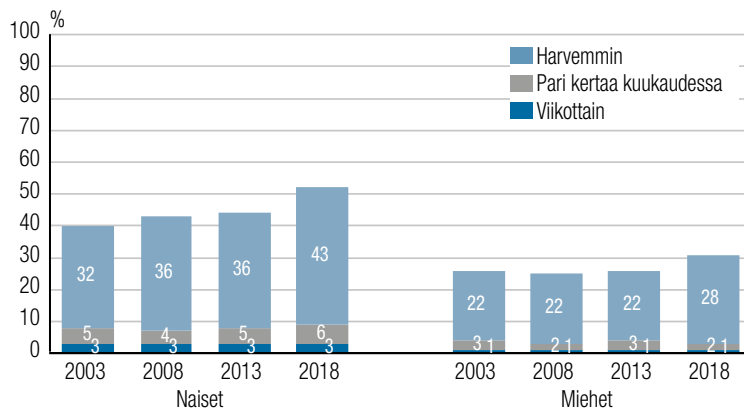
Kuvio 17.5

Kohdannut häirintää tai epäasiallista kohtelua työssä sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



Kuvio 17.6

Kohdannut häirintää tai epäasiallista kohtelua työssä sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



miehistä 26 prosenttia oli kohdannut (muuta kuin seksuaalista) häirintää edellisten 12 kuukauden aikana, kun vastaavat osuudet olivat työntekijöillä 27 prosenttia naisilla ja 14 prosenttia miehillä, ja ylempillä toimihenkilöillä vastaavasti 29 prosenttia (naiset) ja 14 prosenttia (miehet).

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu oli ollut sukupuolesta riippumatta yleistä erityisesti sote-ammateissa ja asiakaspalvelutyössä eli hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä (naiset 40 %, miehet 31 %, yhteensä 39 %), myyjillä (naiset 49 %, miehet 34 %, yhteensä 43 %), opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla (naiset 41 %, miehet 22 %, yhteensä 36 %), lainopillisilla avustajilla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla (naiset 42 %, miehet 32 %, yhteensä 39 %), terveydenhuollon asiantuntijoilla (yhteensä 53 %), asiakaspalvelutyöntekijöillä (naiset 36 %, miehet 25 %, yhteensä 33 %) ja terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla (yhteensä 29 %).

Joka neljäs (24 %) asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevästä miehistä ja kaksi viidestä (40 %) naisesta oli kohdannut epäasiallista kohtelua ja häirintää edeltävien 12 kuukauden aikana. Kun myös vuotta vanhemmat kokemukset lasketaan mukaan, vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevästä naisista 59 prosenttia ja miehistä 39 prosenttia oli ylipäänsä kokenut epäasiallista kohtelua. Nämä osuudet olivat kasvaneet vuosista 2013 (naiset 53 %, miehet 34 %) ja 2008 (naiset 51 %, miehet 36 %).

Samalla tapaa kuin seksuaalinen häirintä, myös muun häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemukset olivat yleisempiä nuoremmilla kuin vanhemmilla palkansaajilla. Edellisen 12 kuukauden aikana 46 prosenttia 15–24-vuotiaista naisista ja 23 prosenttia miehistä oli joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Osuudet laskivat siitä tasaisesti ikäryhmittäin ollen yli 55-vuotiailla naisilla 23 ja miehillä 11 prosenttia. Asiakastyötä tekevät nuoret, etenkin naiset, ovatkin todennäköisin häirinnän kohde: noin puolet (48 %) alle 35-vuotiaista, vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevästä naisista ja 30 prosenttia miehistä oli saanut osakseen epäasiallista kohtelua edellisten 12 kuukauden aikana.

Vihapuhe

Vihapuheen sanotaan lisääntyneen Suomessa viime vuosina keskusteluilmapiiriin kiristyttyä. Sosiaalisen median kautta on helppo levittää vihaa yksittäisten viestien muodossa, mobilisoida viharyhmiä ja kohdistaa suoranaisia verkkovihahyökkäyksiä päättäjiin, tutkijoihin ja toimittajiin (Vehkoo 2017). Erityisesti maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen sekä naisten ja seksuaalivähemmistöjen oikeuksiin liittyvä vihapuhe on lisääntynyt viime vuosina (Saresma 2017, Ruotsalainen 2017.)

Käsitteenä vihapuhe on tulkinnanvarainen, sillä sille ei ole olemassa yksittäistä määritelmää. Knuutila, Kosonen, Saresma, Haara & Pöytäri (2019) määrittelevät vihapuheen *halventaviksi, uhkaaviksi tai leimaaviksi ilmaisuiksi, jotka liittyvät joko puheen kohteen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (esim. henkilön ikä, kieli, vakaumus, sukupuoli, seksuaalista suuntautuminen) tai joiden taustalla on suvaitsemattomuus.* Vihapuheen kohteena voi olla niin yksittäisiä henkilöitä kuin ryhmiä.

Ammattiryhmiin kohdistuvaa vihapuhetta ja häirintää on selvitetty Suomessa ainakin tutkijoiden (TJNK 2015), toimittajien (Hiltunen 2017, Pöytäri, Haara &

Raittila 2013, Vainikka, Noppari, Heinonen & Huhtamäki 2013, Hiltunen 2018), poliitikkojen, viranomaisten ja kuntapäätäjien (Reunanen & Harju 2012, Pekola-Sjöblom & Airaksinen 2018, Knuutila ym. 2019) sekä syyttäjien ja tuomareiden osalta. Kaikissa näissä ammateissa verkon kautta tapahtuva häirintä on valitettavan yleistä.

Työolotutkimuksessa 2018 vihapuheen yleisyyttä eri palkansaajaryhmissä kartoitettiin uudella kysymyksellä *Oletko joutunut työsi vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa tai muualla verkossa viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?*

Yhteensä 7 prosenttia kaikista palkansaajista, naisista 9 ja miehistä 6 prosenttia, kertoi joutuneensa **vihapuheen** kohteeksi edellisten 12 kuukauden aikana. Yleisintä kokemus oli ylemmille toimihenkilöille (10 %), joskin myös 8 prosenttia alemmista toimihenkilöistä oli saanut osansa vihapuheista. Työntekijöillä osuus jäi 4 prosenttiin. Vihapuheiden kohteena olivat olleet erityisesti ylempinä toimihenkilöinä toimivat naiset (13 % vs. ylemmät toimihenkilömiehet 8 %). Myös työntekijöiden keskuudessa naiset olivat joutuneet vihapuheiden maalitauluksi hieman useammin kuin miehet, mutta alemmilla toimihenkilöillä vihapuhekokemukset olivat yhtä yleisiä molemmilla sukupuolilla. Toisin kuin erityisesti nuorempiin ikäluokkiin kasautuva seksuaalinen ja muu häirintä, vihapuheiden kohtaaminen ei ollut ikäsidonnaista.

Vihapuhekokemukset ovat kasautuneet voimakkaasti tiettyihin ammattiryhmiin. Noin joka viides lainopillisista, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoista (20 %) samoin kuin lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista (19 %) oli kohdannut vihapuhetta verkon kautta kuluneen vuoden aikana. Johtajista ja ylimmistä virkamiehistä näin oli käynyt noin joka kuudennelle (17 %). Vastaavat osuudet nousivat yli 10 prosenttiyksikön myös opettajilla (13 %) sekä liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoilla (12 %).

Myös aiemman tutkimuksen perusteella naiset kokevat vihapuhetta enemmän kuin miehet. Naisten kokema vihapuheen on todettu usein liittyvän nimenomaan heidän sukupuoleensa ja siinä paikoin läsnä seksuaalisen väkivallan elementti (Knuutila ym. 2019).

Knuutilan ym. (2019) selvityksessä vihapuheen ilmenemisestä ja vaikutuksista yhteiskuntapoliittisessa päätöksenteossa tutkitut kertoivat jatkuvan vihapuheen kielteisistä terveysvaikutuksista ja sen psykologisista vaikutuksista; vastauksissa toistui erityisesti unettomuus ja ahdistus. Tämä näkyy myös työolotutkimuksen aineistossa: niistä työolotutkimuksen vastaajista, jotka olivat joutuneet vihapuheiden kohteeksi, 51 prosenttia kärsi univaikutuksista vähintään viikoittain, kun osuus muilla palkansaajilla oli 40 prosenttia.

Työpaikkakiusaaminen ja henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla

Työolotutkimukset ovat sisältäneet kysymyksiä työpaikkakiusaamisesta vuoden 1997 tutkimuksesta saakka. Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen on kysymyksissä määritelty *työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi*. Vastaajilta on kysytty en-

sinnäkin sitä, esiintyykö tällaista käytöstä heidän työpaikallaan sekä toiseksi sitä, ovatko he itse – tai ovatko he olleet – tämän tyyppisen käytöksen kohteena.

Työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikallaan havainneiden määrä on kasvanut tutkimusajanjakson alusta vuodesta 1997 lähtien. 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, työturvallisuuslain uudistuksen myötä, noussut julkisen keskustelun aiheeksi aivan eri mittasuhteissa kuin se oli vuonna 1997.

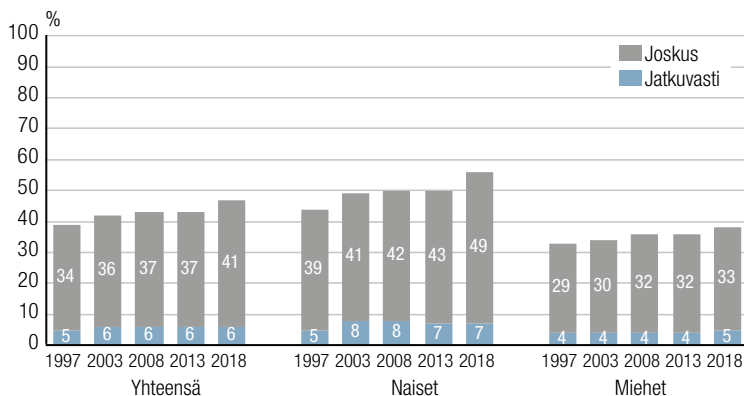
Työpaikkakiusaamista työpaikallaan joskus havainneiden osuus nousi enää vähän vuosien 2003–2013 välillä. Sen sijaan vuodesta 2013 vuoteen 2018 osuus kasvoi selvästi ja paikallistui erityisesti naisten kokemuksiin. Vuonna 2018 vajaa puolet palkansaajista (47 %), naisista useampi kuin joka toinen (56 %), kertoi työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista ainakin *joskus*. *Jatkuvan* kiusaamisen esiintyminen ei tosin ole sanottavammin yleistynyt 2000-luvulla. (Kuvio 17.7.)

Havainnot henkisestä väkivallasta tai työpaikkakiusaamisesta ovat lisääntyneet viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana kaikilla sektoreilla. Yleisimmin jatkuvasta tai ajoittaisesta kiusaamisesta kertovat kuntasektorin palkansaajat, joista 55 prosenttia oli havainnut kiusaamista työpaikallaan vuonna 2013, mutta 60 prosenttia vuonna 2018. Myös yli puolet valtiosektorin palkansaajista (56 %) oli havainnut työpaikallaan kiusaamista (49 % vuonna 2013). Yksityissektorilla kiusaamisesta kertoi 42 prosenttia vuonna 2018, kun viisi vuotta aikaisemmin osuus oli 38 prosenttia. Yliopistolla ja kolmannella sektorilla hieman yli puolet oli havainnut työpaikallaan kiusaamista

Terveystenhuollon asiantuntijat (71 %) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (63 %) kertoivat erityisen yleisesti kiusaamishavainnoista työpaikallaan (71 %), samoin lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (61 %). Toisaalta myös lähes 60 prosenttia teollisuuden ammattiteleistä oli ha-

Kuvio 17.7

Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla sukupuolen mukaan Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



vainnut kiusaamista työpaikallaan. Havaintoja oli myös hieman useammalla kuin joka toisella terveydenhuollon erityisasiantuntijalla, opettajalla, palvelutyöntekijällä sekä toimistotyöntekijällä.

Kiusaaminen yhdistyy ammattialasta riippumatta moniin työympäristön epäkohtiin. Jatkuvaa kiusaamista esiintyi vuonna 2018 selvästi yleisemmin esimerkiksi niillä työpaikoilla, joilla *kiire aiheutti erittäin paljon häi­ttävää rasitusta* (14 %), kuin niillä, joilla kiirettä ei esiintynyt tai joissa kiire häi­ttasi korkeintaan *jonkin verran* (5 %). Jatkuva kiusaaminen oli harvinaisempi ilmiö niillä työpaikoilla, joilla *työt oli organisoitu hyvin* (5 %) ja joilla *työstä ja sen ongelmista keskusteltiin riittävästi* (4%) suhteessa työpaikkoihin, joissa tilanne oli päinvastainen (13 % ja 14 %).

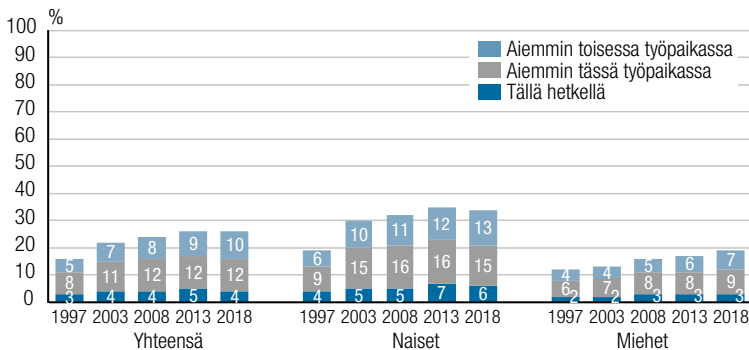
Työpaikkakiusaamista saattaa joskus tapahtua siinä määrin ”pinnan alla”, etteivät kaikki he, jotka eivät ole asiassa osallisina, ole siitä edes tietoisia. Tämän voi päätellä sitä, että alle vuoden nykyisessä työpaikassaan olleet (35 %), samoin kuin alle 25-vuotiaat (39 %) olivat havainneet työpaikallaan kiusaamista selvästi harvemmin kuin yli 35-vuotiaat sekä jo pidempään työpaikallaan työskennelleet. Viimeksi mainituista kahdesta ryhmästä noin joka toinen oli havainnut kiusaamista.

Noin joka neljäs (26 %) suomalaispalkansaaja on joutunut joskus **itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi** (kuvio 17.8). Naisista reilu kolmannes (34 %) ja miehistä vajaa viidennes (19 %) kertoi vuonna 2018 olleensa jossain vaiheessa työpaikkakiusattu. Näihin lukuihin sisältyvät kuitenkin siis myös työuran aiemmat tapahtumat, myös muista työpaikoista. Tutkimushetkellä ongelma oli ajankohtainen 6 prosentille naisia ja 3 prosentille miehiä.

Kiusaamiskokemukset tai ainakin niistä kertominen näyttävät pitkällä aikavälillä hieman yleistyneen; naisilla suurin kasvu ajoittui vuosituhat­nen vaihteeseen ja liit­tynee osittain tuolloiseen ilmiötä koskevan tietoisuuden kasvuun. Toisaalta vaikka kiusaamista työpaikallaan havainneiden määrä on kasvanut kahden viimeisimmän työolotutkimuksen välillä, tutkimushetkellä kiusattuna olevien osuus on pysynyt samana, naisilla jopa hieman laskenut vuodesta 2013.

Kuvio 17.8

Ollut itse työpaikkakiusaamisen kohteena sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kiusaamista kokeneita ja/tai sitä parhaillaan kokevia palkansaajia löytyy eniten terveydenhuollossa erityisasiantuntijoiden, asiantuntijoiden ja työntekijöiden joukosta, samoin lainopillisten, sosiaalialan ja kulttuurialan asiantuntijoiden parista, opettajista ja opetusalan erityisasiantuntijoista, palvelu- ja myyntityöntekijöistä, toimistotyöntekijöistä, asiakaspalvelutyöntekijöistä ja myyjistä.

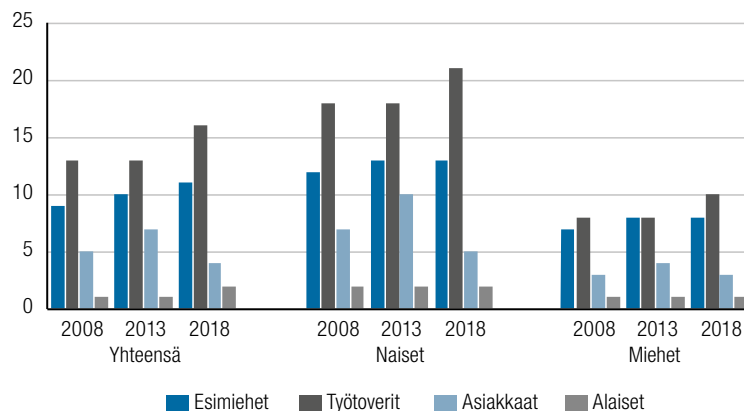
Siinä missä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin asiakkaiden taholta, **kiusaajat** olivat useimmiten omia työtovereita. Noin joka viides nainen ja yksi kymmenestä palkansaajamiehestä oli kokenut kiusaamista *työtovereiden taholta* vuonna 2018. *Esimiehen* kiusaamisen kohteeksi oli joutunut 13 prosenttia kaikista vuoden 2018 naispalkansaajista ja 8 prosenttia miespalkansaajista. Kiusaaminen *asiakkaiden taholta* oli ollut edellisiä tapauksia harvinaisempaa: sitä oli kokenut naisista 5 ja miehistä 3 prosenttia. (Kuvio 17.9.) *Alaisten* kiusaamaksi oli joutunut vain reilu prosentti palkansaajia – esimiestehtävissä toimivien naisten joukossa osuus tosin on 4 ja miesten joukossa 2 prosenttia.

Työolotutkimuksen aineistosta näkyy, että työpaikkakiusaamista parhaillaan kokevat kärsivät psyykkisistä ja somaattisista oireista (ks. myös luku 24) selvästi yleisemmin kuin työtoverinsa, jotka ovat välttyneet kiusaamiselta. Myös sellaisilla palkansaajilla, jotka eivät itse olleet kiusaamisen kohteena, mutta kertovat havainneensa työpaikallaan jatkuvaa kiusaamista, oli keskimääräistä enemmän psyykkistä ja somaattista oireilua. Vähiten oireista kärsivät ne, joiden työpaikalla ei esiintynyt lainkaan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Tutkimuksessa onkin havaittu työpaikkapaikkakiusaamisen lisäävän naisten pitkäaikaisia sairauspoissaoloja. Vastaavaa ei näy miehillä, mitä taas on selitetty naisten ja miesten erilaisilla selviytymisstrategioilla: naisten terveys heikentyy ja miehet jättävät työelämän (Pietiläinen ym. 2018; Mundbjerg Eriksen, Høgh & Hansen 2016).

Kuvio 17.9

Kenen taholta kiusaamista on esiintynyt

Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaa, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Suomiko työpaikkakiusaamisen johtavia maita?

Vuositu­hannen alussa Suomi sai julkisuudessa kyseenalaista kunniaa maana, missä esiintyy eniten työpaikkakiusaamista Euroopassa: vuoden 2005 **Euroopan työolo­tu­kimuksen** tulosta uutisoitiin näyt­tävästi suomalaismediassa. Käsi­ty­ty­ Suomesta työpaikkakiusaamisen luvattuna maana tuntuu jääneen sitkeästi elämään vielä parin vuosikymmenen jälkeenkkin.

Kiusaamisen, häirinnän ja sukupuolisen häirinnän aihepiirit ovat kuitenkin tutkimuskohteina hyvin ongelmallisia, etenkin kun tehdään maiden välistä vertailua. Aiheet eivät ole vain sensitiivisiä, vaan 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 keskustelemaan – tai ylipäänsä tunnistamaan ja myöntämään ilmiöiden olemassaolo (ks. myös Eurofound 2016, 68). Esimerkiksi Suomessa työpaikkakiusaamisen ongelma tiedostetaan varsin hyvin, mikä voi edesauttaa myös ilmiön tunnistamista ja nimeämistä. Se myös madaltaa kynny­stä kertoa omakohtaisesti koetusta henkisestä väkivallasta haastattelututkimuksessa.

Kansainvälisessä vertailututkimuksessa kieliversioiden käännöksillä on lisäksi merkitystä sanamuotojen ja vivahteiden osalta erityisesti silloin, kun tutkitaan sensitiivisiä aihealueita. Vuonna 2005 Euroopan työolotutkimuksen ilmainen *bullying/harassment* oli kään­netty suomeksi *kiusaamista/epäasiallista kohtelua*. Epäasiallinen kohtelu ymmärrettäneen paljon laajempaan käsitteeseen kuin pelkkä kiusaaminen, mikä oletettavasti vaikutti siihen, että tällaisesta käytöksestä kertoneiden osuus nousi vuonna 2005 Suomessa korkeammaksi kuin missään muussa Euroopan maassa eli 17,2 prosenttiin (EU27-keskiarvo 5,1 %). Vuoden 2010 tutkimuksessa suomenkielistä lomaketta muokattiin niin, että se sisälsi enää sanan *kiusaamista*. Nyt myöntävästi vastanneiden osuus Suomessa oli enää 6,2 prosenttia – mikä toki sekin oli yli EU27-maiden keskiarvon (4,1 %), mutta jo huomattavasti matalampi kuin vuonna 2005.

Juuri nämä sensitiivisten kysymysten vertailukelpoisuuteen liittyvät haasteet olivat taustalla siinä, että vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksesta ei enää julkaistu yksittäisiä maakohtaisia lukuja kiusaamisesta tai seksuaalisesta häirinnästä, vaan ainoastaan summamuuttuja erityyppisen epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutumisesta. Indeks­ki kokoaa yhteen edeltävän kuukauden aikana tapahtuneen *sanallisen parjaamisen, epäasiallisen sukupuoleen kohdistuvan huomion, uhkailun, nöyryyt­tä­vän käytöksen* sekä 12 edellisen kuukauden aikana tapahtuneen *ruumiillisen väkivallan, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä kiusaamisen* kokemukset. Suomessa noin 20 prosenttia työllisistä oli kohdannut ainakin yhden näistä tilanteista. Tätäkin korkeampia osuuksia saatiin Alankomaissa, Tanskassa, Ranskassa ja Virossa; myös Ruotsissa osuus oli hieman suurempi kuin Suomessa. Tässäkin mittaustavassa kulttuurisista eroista kertonee se, että tulosten mukaan Albaniassa, Portugalissa ja Turkissa työlliset olivat lähes täysin säästyneet minkäänlaiselta epäasialliselta kohtelulta. (Eurofound 2016.)

18 Syrjintä

Laki kieltää syrjinnän työelämässä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tosiasiata kuitenkin on, että työelämässä esiintyy syrjintää.

Syrjinnällä voi olla vakaviakin seurauksia syrjinnän kohteeksi joutuneelle: terveyteen, toimeentuloon ja yksityiselämään liittyviä ongelmia, työn tekemiseen ja siitä suoriutumiseen liittyvät ongelmia, jopa työn menettäminen (Pietiläinen ym. 2018). Ikäsyrjinnän ja naiseen kohdistuvan syrjinnän on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi pitkiin sairauslomiin ja sillä on todettu olevan seurauksia syrjintää kokeneen myöhemmälle työuralle (Emt., Pietiläinen ym. 2019, Viitasalo & Nätti 2015). Koettu työsyryntä heijastuu myös syrjintää kokeneiden työuriin; erityisesti naiseen, perheellisyysteen ja työsuhteen tyyppiin kohdistuvaa syrjintää kokevilla näyttäisi olevan epäedullisempi työura syrjintää kokemattomiin verrattuna (Pietiläinen ym. 2018).

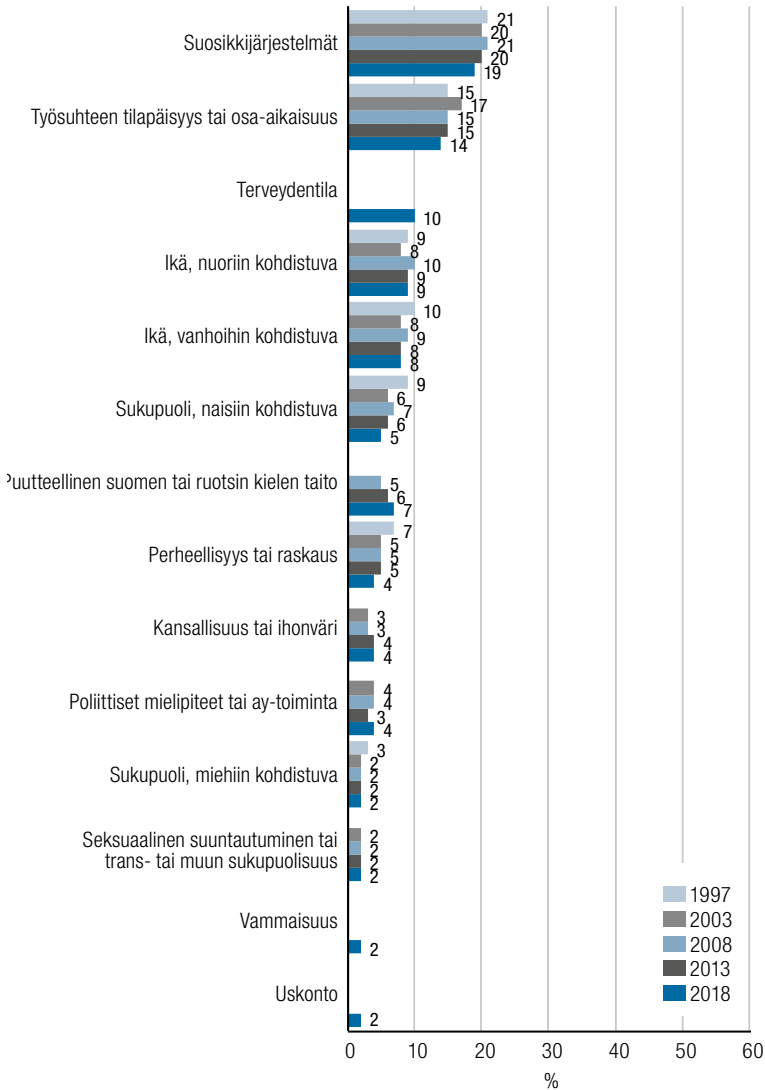
Työ- ja elinkeinoministeriö on kehittänyt yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa erityisen työsyryntän seurantamallin, jolla tarkasteltiin työelämässä tapahtuvaa syrjintää ensimmäisen kerran vuonna 2014. Malli perustuu niin hallinnollisiin aineistoihin kuin surveytutkimuksiin, kuten työolotutkimukseen. (TEM 2014.)

Työolotutkimuksissa on tutkittu palkansaajien syrjintäkokenemusia 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, vastaaja 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.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen pohjalta toteutettiin vielä tohtoriopintojen opinnäytetyöhön liittyen erillinen jatkotutkimus työsyryntästä ja sen mittaamisesta. Aineistosta poimittiin syrjintää työpaikallaan havainneita tai sitä itse kokeneita vastaajia sekä verrokkiryhmä, joille tehtiin nettikysely. Lisäksi toteutettiin 23 teema-haastattelua. Tulosten mukaan työolotutkimuksen syrjintäkysymykset toimivat ensinnäkin hyvin ja varsin yksiselitteisesti. Toiseksikin tulokset osoittivat työsyryntäkokenemusten olleen pääosin jatkuvia ja syrjinnän seurausten vakavia. (Pietiläinen ym. 2018.) Työsyryntää oli koettu niin työkalvereiden kuin asiakkaidenkin taholta, mutta aivan erityisesti esimiehen taholta. Tulosten perusteella nähtiin tärkeäksi lisätä vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeelle työsyryntää kokeneille jatkokysymyksiä jatkuvuudesta sekä siitä, kenen taholta syrjintää oli esiintynyt (Pietiläinen & Pärnänen, tulossa; Pietiläinen & Sutela, tulossa; Pietiläinen ym. 2018).

Kuvio 18.1 esittää eri syihin perustuvan syrjinnän havaintoja työpaikoilla vuosina 1997–2018. Yleisvaikutelmana voisi sanoa, että tilanteessa näyttää parin vuosikymmenen aikana tapahtuneen pikemminkin myönteistä kehitystä eli työsyryntähavaintojen lievää vähenemistä.

Kuvio 18.1
Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Havainnot **syrjinnästä suosikkijärjestelmien** – niin sanotun ”pärstäkertoimen” – **perusteella** ovat olleet koko tutkimusajanjakson syrjintäperusteista yleisimpiä. Niitä on raportoitu työpaikaltaan pienin vaihteluin noin viidennes palkansaajista (19 % vuonna 2018), naiset (23 %) useammin kuin miehet (15 %). Osuudet olivat laskeneet hieman vuodesta 2013.

Noin joka kymmenes (11 %) kaikista palkansaajista kertoi vuonna 2018 itse kokeneensa syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella, naiset yleisemmin (12 %) kuin miehet (9 %). Mielenkiintoista on, että vaikka suosikkijärjestelmiin liittyvän syrjin-

nän havaitseminen on pikemminkin hieman vähentynyt, sen omakohtainen kokeminen oli vuonna 2018 yleisempää kuin vuonna 2013 (sukupuolet yhteensä 8 %).

Syrjintä työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi on syrjintäyksi seuraavaksi yleisin (14 %). Määräaikaisista palkansaajista noin joka kymmenes (11 %), naiset (15 %) useammin kuin miehet (6 %), oli kokenut itse tällaista syrjintää vuonna 2018. Kyseiset osuudet olivat hieman nousseet vuodesta 2013 (naiset 12 %, miehet 3 %). Osa-aikaisten keskuudessa työsuhdetyypin perusteella syrjintää kokeneiden osuus oli 5 prosenttia molemmilla sukupuolilla vuonna 2018; tässä oli tapahtunut naisten osalta selvää laskua vuodesta 2013 (naiset 9 %, miehet 3 %).

Seuraavaksi tavallisinta oli syrjintä **terveydentilan** vuoksi (10 %). Naiset ovat havainneet myös tätä syrjintää työpaikallaan useammin (13 %) kuin miehet (6 %). **Vammaisuuteen** perustuvaa syrjintää oli työpaikallaan havainnut 2 prosenttia palkansaajista vuonna 2018. Vuonna 2013 näitä asioita, syrjintää terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi, kysyttiin yhdessä ja samassa kysymyksessä, ja kyseisiä syrjintämuotoja havainneiden osuus oli 12 prosenttia.

Ikäsyrjintä on työolotutkimuksen kysymyksissä jaettu yhtäältä **nuoreen ikään perustuvaan syrjintään** ja toisaalta **vanhaan ikään perustuvaan syrjintään**. Vajaa kymmenesosa palkansaajista oli havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) – mutta lähes yhtä moni oli havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistui nuoriin (8 %). Tilanne ei ollut muuttunut sitten vuoden 2013.

Mielenkiintoista on se, että kun havainnot vanhaan ikään perustuvasta syrjinnästä näyttävät vähentyneen tasaisesti sitten 1990-luvun lopun, nuoriin kohdistuvan syrjinnän osalta vastaavaa ei ole käynyt. Ilmiö käy hyvin ilmi, kun tarkastellaan itse syrjinnän kohteeksi joutuneiden osuuksia ikäryhmittäin.

Kaksi prosenttia kaikista palkansaajista oli kokenut nuoriin kohdistuvaa ikäsyrjintää ja 2 prosenttia vanhoihin kohdistuvaa syrjintää vuonna 2018, aivan kuten viisi vuotta aiemminkin. Ikääntyvien joukossa omakohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä ovat kuitenkin vähentyneet selvästi pitkällä aikavälillä. Vuonna 1997 yli 50-vuotiaista palkansaajista 7 prosenttia (naiset 8 %, miehet 6 %) kertoi kokeneensa vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää, mutta vuonna 2013 vastaava osuus oli enää 4 prosenttia (naiset 5 %, miehet 2 %) ja vuonna 2018 se oli 3 prosenttia (naiset 4 %, miehet 2 %). Vuoden 2018 luku ei muutu, rajataanpa kohdejoukko sitten 50–64-vuotiaisiin tai tarkastellaanko kaikkia 50–67-vuotiaita. Tämä tulos saa tukea siitä, että yhä useampi palkansaaja katsoo esimiehensä kohtelevan ikääntyneitä tasa-arvoisesti (ks. luku 15).

Yhtä selvää vähenemistä ei näy nuorten kokemassa ikäsyrjinnässä. Alle 30-vuotiaista 6 prosenttia (naiset 5 %, miehet 7 %) kertoi kokeneensa nuoreen ikään perustuvaa syrjintää vuonna 1997, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli 5 prosenttia (naiset 7 %, miehet 3 %). Näiden mittaussajankohtien välissä osuus ehti käväistä jopa 8 prosentissa vuonna 2013 (naiset 10 %, miehet 5 %).

Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt sekä naiset että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana. Tietoa tukee muun muassa toisaalla tässä julkaisussa esitetyt tulokset siitä, että palkansaajat ovat aiempaa tyytyväisempiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikallaan (ks. luku 16) ja entistä useampi kertoo esimiehen kohtelevan naisia ja miehiä tasa-arvoisesti (luku 15).

Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan 5 prosenttia palkansaajista vuonna 2018, kun vastaava luku vuonna 2013 oli 6 ja vuonna 2008 seitsemän prosenttia. Vuonna 1997 lähes yksi kymmenestä (9 %) palkansaajasta oli huomannut työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sukupuolen perusteella syrjintää itse kokeneiden naisten osuus (3 %) oli vähentynyt parilla prosenttiyksiköllä sitten 1990-luvun lopun (5 % v. 1997).

Poikkeuksena muista syrjinnän syistä **puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuva syrjinnässä** näyttäisi olevan pikemminkin kasvava trendi: vuonna 2008 sitä oli havainnut 5 prosenttia palkansaajista, vuonna 2013 prosenttiyksikkö tätä enemmän ja vuoden 2018 tutkimuksessa 7 prosenttia palkansaajista. Kyse lienee kuitenkin pikemminkin työpaikkojen monikulttuuristumisesta kuin siitä, että puutteellisesti suomea tai ruotsia puhuvia syrjittäisiin aiempaa enemmän: yhä useammalla palkansaajalla on ulkomaalaistaustaisia työtovereita (ks. luku 6).

Jos tarkastellaan vain niitä palkansaajia, joiden työpaikalla ylipäänsä oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, 9 prosenttia kertoi havainneensa kielitaitoon perustuvaa syrjintää sekä vuonna 2013 että 2018. On mielenkiintoista, että myös niistä palkansaajista, joiden työpaikalla ulkomaalaistaustaisia ei ollut, 4 prosenttia vuonna 2018 ja 3 prosenttia vuonna 2013 katsoi työpaikalla esiintyvän syrjintää, joka perustui puutteelliseen suomen tai ruotsin kielen taitoon – lieneekö näissä tapauksissa kyse nimenomaan siitä, että työpaikalle ei ole haluttu rekrytoida äidinkielenään muita kuin suomea tai ruotsia puhuvia, vai onko kyse siitä, miten vieraskielisiä asiakkaita kohdellaan?

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa joka kymmenes (10 %) sellainen palkansaaja, jonka äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi, oli joutunut syrjityksi puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taitonsa vuoksi. Sukupuolten välillä ei ollut tässä juurikaan eroa. Ruotsia äidinkielenään puhuvista pari prosenttia koki kohdanneensa syrjintää työssä puutteellisen suomen kielen taitonsa vuoksi.

Ulkomaalaistaustaisista palkansaajista eli heistä, joiden molemmat vanhemmat olivat syntyneet ulkomailla, 9 prosenttia koki tulleen syrjityksi puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taitonsa vuoksi. Vastaavat osuudet olivat tätä korkeampia niillä 40 prosentilla ulkomaalaistaustaisia palkansaajia, jotka samaistuivat johonkin etniseen vähemmistöön. Heistä 13 prosenttia oli kokenut omakohtaisesti syrjintää suomen tai ruotsin kielen puutteelliseen kielitaitoon liittyen.

Kansallisuuden tai ihonvärin perusteella tapahtuvan syrjinnän havaitseminen ei ole yleistynyt viimeisen viiden vuoden aikana, vaan siitä raportoi 4 prosenttia palkansaajia sekä vuonna 2013 että 2018. Tarkemmin katsottuna osuus oli laskenut 6 prosentista 5 prosenttiin sellaisilla työpaikoilla, joilla ylipäänsä oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

Kuitenkin myös niistä palkansaajista, joiden työpaikalla ulkomaalaistaustaisia ei ollut, 3 prosenttia koki työpaikalla esiintyvän syrjintää kansallisuuden tai ihonvärin vuoksi vuonna 2018. Lieneekö kyseessä jälleen se, ettei työpaikalle ole edes haluttu rekrytoida ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja/vai työpaikalla käytyjen keskustelujen asenneilmapiiri?

Kaikista ulkomaalaistaustaisista palkansaajista 3 prosenttia koki tulleen syrjityksi kansallisuutensa tai ihonvärinsä perusteella. Etniseen vähemmistöön itsen-

sä identifioivista 7 prosenttia oli kokenut syrjintää kansallisuutensa tai ihonväriinsä vuoksi kokenut.

Perheellisyteen tai raskauteen perustuvan syrjinnän havainnot (4 %) ovat laskeneet sitten 1990-luvun lopun (7 %). Naiset olivat edelleen vuonna 2018 havainneet sitä yleisemmin (6 %) työorganisaatiossaan kuin miehet (2 %), alle 45-vuotiaat useammin kuin heitä vanhemmat. Naisista puolisoista prosenttia oli kokenut perheellisyteen liittyvää syrjintää omakohtaisesti. Miesten keskuudessa tämä kokemus oli vielä paljon harvinaisempi, noin puolen prosenttiyksikön luokkaa.

Syrjintää **poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan** vuoksi (4 %) havaitaan suomalaistyöpaikoilla niin ikään varsin vähän, samoin kuin **sukupuoleen perustuvaa, miehiin** kohdistuvaa syrjintää (2 %), sekä syrjintää **seksuaalisen suuntautumisen tai trans-tai muunsukupuolisuuden** vuoksi (2 %). Seksuaaliseen tai sukupuolivähemmistöön itsensä identifioituvista 4 prosenttia kertoi itse kokeneensa syrjintää tämän vuoksi. Uskontoon perustuvia syrjintähavaintoja kysyttiin edellisen kerran vuonna 1990. Kyseistä syrjintää havainneiden osuus ei ollut tällä aikavälillä muuttunut lainkaan, vaan oli pysynyt 2 prosentissa.

Naiset ovat havainneet yleisimpiä syrjinnän muotoja useammin kuin miehet (taulukko 18.1).

Taulukko 8.1

Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen, sukupuolen mukaan, %
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

		1997	2003	2008	2013	2018
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24	23
	Miehet	18	16	17	17	15
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19	17
	Miehet	13	11	11	11	11
Terveystila	Naiset					13
	Miehet					6
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	9	10
	Miehet	11	9	10	8	8
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	10	10	9
	Miehet	10	6	7	6	7
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8	8
	Miehet	6	3	4	3	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset			6	7	8
	Miehet			5	5	6
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	7	6
	Miehet	3	3	2	3	2
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset		4	3	3	4
	Miehet		3	3	4	4
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset		3	3	4	3
	Miehet		4	4	4	4
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2	2
	Miehet	3	2	3	2	2
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset		3	2	1	1
	Miehet		2	3	2	2
Vammaisuus	Naiset					2
	Miehet					1
Uskonto	Naiset					2
	Miehet					2

Jos kaikki syrjintäperusteet lasketaan yhteen, vuonna 2018 kaiken kaikkiaan 39 prosenttia palkansaajista (naiset 45 % ja miehet 33 %) oli havainnut yhteen tai useampaan syyhyn perustuvaa syrjintää työpaikallaan, kun vuonna 2013 vastaava osuus oli 41 prosenttia (naiset 47 % ja miehet 34 %).

Syrjintäperusteittain oli joitakin eri sektoreiden erityispiirteisiin liittyviä sektori-kohtaisia eroja. Naisvaltainen, henkilöstörakenteeltaan ikääntynyt ja määräaikaaisia työsuhteita yleisesti käyttävä kuntasektori erottui esimerkiksi siinä, että siellä oli havaittu syrjintää perheellisyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan liittyen yleisemmin kuin muilla sektoreilla. Myös työsuhteen tyyppiin liittyvä syrjintä oli kuntasektorilla kaksi kertaa niin yleistä kuin yksityissektorilla.

Valtio on syrjinnän esiintymisen kannalta mielenkiintoinen tapaus. Valtiosektori näyttää suvaitsevalta työympäristöltä siinä suhteessa, että siellä oli havaittu vähemmän syrjintää vammaisuuden, kansalaisuuden tai ihonvärin taikka uskonnon perusteella kuin muilla sektoreilla. Valtiosektorilla näyttäisi kuitenkin esiintyvän syrjintää, joka kohdistuu naisiin tai perustuu suosikkijärjestelmiin taikka poliittisiin mielipiteisiin ja toimintaan ay-liikkeessä yleisemmin kuin muualla. Myös syrjintä työsuhtetypin perusteella oli valtiosektorilla kaksi verroin niin yleistä kuin yksityissektorilla. Tähän tosin osaltaan vaikuttaa se, että määräaikaaiset työsuhteet ovat yleisempiä valtio- ja kuntasektorilla kuin yksityisellä sektorilla.

Yliopistot erottuvat muista sektoreista siinä, että niissä oli havaittu melko vähän ikäsyrjintää. Sen sijaan sukupuoleen perustuva syrjintä oli varsin yleistä – eikä kohdistunut vain naisiin, vaan myös miehiin – samoin kuin perheellisyteen perustuva syrjintä. Yleisiä syrjinnän syitä olivat myös suosikkijärjestelmät ja puutteellinen suomen/ruotsin taito. Yliopistosektorin syrjintäkokemuksia tarkasteltaessa on tosin muistettava, että havaintojen määrä on aineistossa suhteellisen pieni (n=85).

Kun kaikki mahdolliset kysytyt syrjinnän syyt otetaan huomioon, syrjinnän esiintyminen työpaikalla näyttää erityisesti julkisen sektorin ongelmalta. Yksityissektorin palkansaajista 36 prosenttia oli havainnut johonkin mainittuun syrjintäperusteeseen liittyvää syrjintää työpaikallaan, kun muilla sektoreilla (valtio, kunta, yliopistot) vastaava osuus oli 44–46 prosenttia. Myönteistä kuitenkin on, että näin laskettuna syrjintähavainnot, erityisesti valtiosektorilla, olivat laskeneet jonkin verran vuodesta 2013, jolloin osuus oli 53 prosenttia. Naisilla oli enemmän havaintoja syrjinnästä kuin miehillä kaikilla sektoreilla lukuun ottamatta yliopistosektoria, jossa sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa.

Jos syrjintää havainneiden osuudet olivat siis pikemminkin hieman laskeneet, omakohtaisten syrjinnän kokemusten osalta suunta oli pikemminkin päinvastainen. Vuonna 2018 naisista 19 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia (yhteensä 14 %) oli itse kokenut tullessaan syrjityksi yhden tai useamman kysymyspatteristossa mainitun syy perusteella, kun vastaavat luvut vuonna 2013 olivat naisilla 17 ja miehillä 9 prosenttia, yhteensä 13 prosenttia.

Naisilla oli kaikilla sektoreilla myös enemmän omakohtaisia kokemuksia syrjinnästä kuin miehillä. Ero oli erityisen suuri yksityissektorilla, missä syrjintää itse kokeneiden naisten osuus oli yli kaksinkertainen (18 %) miehiin verrattuna (8 %). Naisilla ei itse asiassa ollut juurikaan eroa syrjinnän omakohtaisissa kokemuksissa yksityissektorin ja kuntasektorin (19 %) välillä; miehet sen sijaan olivat kokeneet enemmän syrjintää kuntasektorilla (15 %) kuin yksityisellä. Omakohtaiset syrjinnän kokemuk-

set olivat molemmille sukupuolille yleisimpiä valtiolla (miehet 19 %, naiset 23 %) sekä yliopistoissa (miehet 18 %, naiset 23 %).

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin syrjintää itse kokeneilta ensimmäistä kertaa, **kenen taholta syrjintää oli esiintynyt**. Siinä missä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin asiakkaiden taholta ja työpaikkakiusaamisesta olivat vastuussa lähinnä työtoverit, koettu syrjintä paikallistuu ennen kaikkea esimiesten toimintaan. Joka neljäs syrjityksi tullut mainitsi kokeneensa syrjintää useammalta kuin yhdeltä taholta. Vain aniharva oli tullut syrjityksi alaistensa taholta. (Kuvio 18.2.).

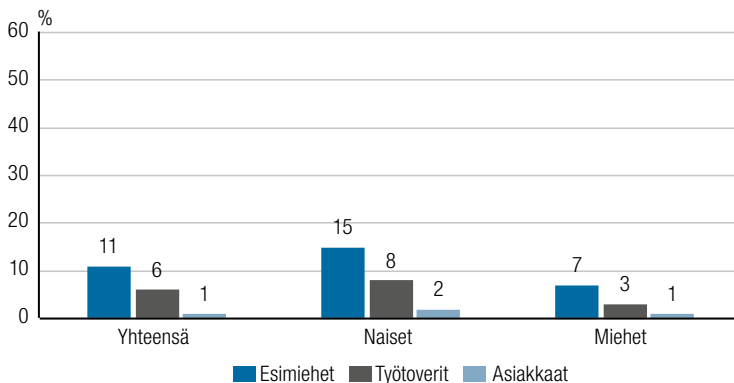
Vajaa puolet (45 %) syrjintää itse kokeneista kertoi syrjinnän olleen pikemminkin **jatkuvaa** kuin **kertaluonteista** (naiset 48 %, miehet 43 %). Valtiosektorilla ja yliopistoissa työskentelevillä syrjintää kokeneilla kyse oli yleisemmin vain kertaluonteisesta tapahtumasta kuin kunta- ja yksityissektorilla, joilla syrjintä esiintyessään oli ollut vajaassa puolessa tapauksista jatkuvaa.

Kaikista palkansaajista 6 prosenttia (naiset 10 %, miehet 5 %) oli kertomansa mukaan ollut jatkuvan syrjinnän kohteena.

Kuvio 18.2

Kenen taholta syrjintää on esiintynyt

Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



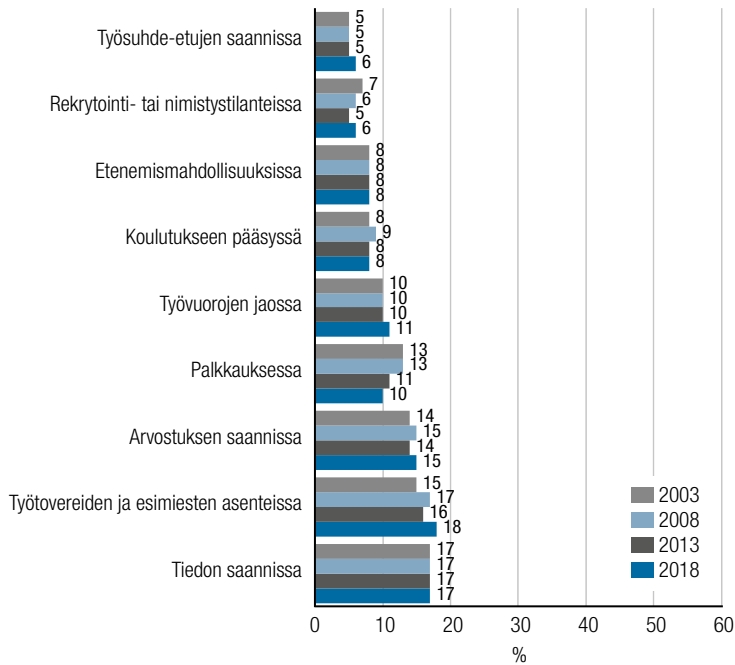
Syrjintätilanteet

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* (18 %). Myös *arvostuksen saannissa* koettu syrjintä on melko yleistä (15 %). (Kuvio 18.3.)

Syrjintätilanteiden yleisyydessä ei ole juurikaan tapahtunut muutosta 15 vuoden aikana lukuun ottamatta syrjintää *palkkauksessa*, joka on vähentynyt, ja syrjintää työtovereiden ja esimiesten asenteissa, joka on lisääntynyt erityisesti naisten kokemana vuosien 2013 ja 2018 välillä. Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin syrjintää kuin miehet. (Taulukko 18.2.)

Kuvio 18.3

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan
Edellisen viiden vuoden aikana, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Julkisen sektorin palkansaajille syrjintätilanteista kertominen oli yleisintä. Valtiosektorin työpaikoissa palkansaajilla oli keskimäärin enemmän kokemuksia syrjinnästä *etenemismahdollisuuksissa*, arvostuksen saannissa, asenteissa, palkkauksessa, *rekrytointi- ja nimitystilanteissa* sekä *koulutukseen pääsyssä*. Kuntasektorilla työskentelevät taas kertoivat suhteellisen usein eriarvoisesta kohtelusta tiedonsaannissa ja asenteissa, syrjinnästä työhönotto- ja nimitystilanteissa, koulutukseen pääsyssä sekä *työn tai työvuorojen jaossa*. Yksityissektorin palkansaajille kaikkia listattuja syrjintätilanteita oli tullut eteen suhteellisen harvoin.

Syrjintätilanteita syntyperän mukaan tarkasteltaessa ei näytä siltä, että ulkomaalaistaustaiset palkansaajat olisivat joutuneet suomalaistaustaisia yleisemmin syrjityiksi eri tilanteissa. Jos sen sijaan katsotaan vastaajia, jotka samaistuivat itse johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvaksi, paljastuu eroja. Etniseen vähemmistöön identifioituvat palkansaajat olivat kokeneet eriarvoista kohtelua tai syrjintää useammin kuin muut palkansaajat erityisesti arvostuksen saamisessa, asenteissa, etenemismahdollisuuksissa sekä rekrytoinnissa ja koulutukseen pääsyssä. Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset näyttivät paikallistuvan niin ikään asenteisiin ja arvostukseen yleisemmin kuin palkansaajien syrjintäkokemukset keskimäärin. Muissa tilanteissa kyseisiin vähemmistöihin kuuluvat eivät juurikaan tunteet tulleensa syrjityiksi sen yleisemmin kuin palkansaajat keskimäärin. Etniseen vähemmistöön itsensä identifioivia palkansaajia on tutkimuksessa tosin vain 81 ja seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön kuuluvia 51 henkeä, joten näitä vähemmistöryhmiä koskevia tuloksia voi pitää ainoastaan viitteellisinä.

Taulukko 18.2

Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana, sukupuolen mukaan, %
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018

		2003	2008	2013	2018
Tiedon saannissa					
	Naiset	20	20	19	20
	Miehet	14	14	14	15
Työtovereiden ja esimiesten asenteissa					
	Naiset	20	21	19	24
	Miehet	10	12	12	13
Arvostuksen saannissa					
	Naiset	17	19	17	19
	Miehet	11	10	10	11
Palkkauksessa					
	Naiset	15	14	12	11
	Miehet	11	11	9	8
Työvuorojen jaossa					
	Naiset	13	13	13	15
	Miehet	7	7	7	8
Koulutukseen pääsyssä					
	Naiset	10	11	10	11
	Miehet	6	6	5	5
Etenemismahdollisuuksissa					
	Naiset	9	9	9	10
	Miehet	6	7	7	7
Rekrytointi- tai nimistystilanteissa					
	Naiset	8	7	6	7
	Miehet	6	4	3	4
Työsuhte-etujen saannissa					
	Naiset	6	8	6	7
	Miehet	4	5	5	4

Syrjinnän tutkimisen haasteellisuus

Työolotutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomattava, että vastaajien havainnot työsyrynnästä koskevat nimenomaan työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Palkansaajilla ei välttämättä ole havaintoja esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytointitilanteesta tapahtuvasta syrjinnästä. Jos tiettyyn ryhmään – kuten ikääntyneisiin, nuoriin naisiin, ulkomaalaistaustaisiin tai vammaisiin – kuuluminen on jo lähtökohtaisesti este palkkaamiselle, työpaikalla ei välttämättä edes ole näihin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Tuolloin kyseisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää ei voida edes periaatteessa havaita työpaikan arjessa.

Myös 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 vammaisuuden perusteella voivat kokea vain vammaiset henkilöt.

Näin ollen erityisesti omakohtaisen syrjinnän yleisyys koko työolotutkimuksen aineistossa 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 vain sellaisille vastaajille, jotka ovat selvinneet noin tunnin mittaisesta haastattelututkimuksesta suomen, ruotsin tai englannin kielellä – ulkomaalaistaustaiset palkansaajat ovat otoksessa toisin sanoen aliedustettuina.

Tiettyjä kohderyhmiä voi periaatteessa tarkastella lähemmin, jos aineistossa on riittävästi havaintoja. Tässä luvussa on tarkasteltu esimerkiksi omakohtaisia ikäsyrjinnän kokemuksia alle -30vuotiaiden (nuori ikä) ja yli -50vuotiaiden (vanha ikä) osalta. Seksuaaliseen suuntautumiseen tai trans- tai muunsukupuolisuuteen perustuvaa syrjintää on tarkasteltu niiden parissa, jotka identifioivat itsensä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, ja suomen tai ruotsin puutteelliseen kielitaitoon perustuvaa syrjintää heillä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Kansalaisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää on tarkasteltu yhtäältä ulkomaalaistaustaisten palkansaajien ja toisaalta sellaisten palkansaajien parissa, jotka samaistavat itsensä johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvaksi. Sen sijaan esimerkiksi vammaisuuden perusteella syrjityksi tuleminen yleisyyttä on tällä aineistolla vaikea arvioida, koska aineistossa oli vain 11 henkilöä, jotka vähemmistöön kuulumista koskevassa kysymyksessä kertoivat kuuluvansa vammaisiin.

Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä, erityisesti omakohtaisesti koettuna, on tutkimusaiheena yhtä kaikki haasteellinen. Aihe voi olla monelle vastaajalle arkaluonteinen. Lisäksi tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen 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. Toisinaan vastaaja taas voi päätellä, ettei kyse edes ole työsyrynnästä, vaikka hänen pohdintansa asiasta viittaisikin selvästi päinvastaiseen; joskus henkilö saattaa oivaltaa vasta jälkikäteen, että hänen kokemassaan tilanteessa oli kyse työsyrynnästä. Myös vastakkaisia tilanteita varmasti esiintyy. Kun syrjintä usein vielä kietoutuu yhteen kiusaamisen kanssa, näiden erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa. (Pietiläinen & Sutela, tulossa.)

Kaikesta tästä huolimatta Työolotutkimusta voi pitää varsin luotettavana väliinään palkansaajien kokemusten mittaamiseen myös syrjinnän osalta: otos on suuri, vastausosuus suhteellisen korkea, kysymykset on todettu hyvin toimiviksi ja aihealueruuttaan mittaaviksi (Pietiläinen & Sutela, tulossa) ja keskeisimmät kysymykset on pidetty mahdollisimman samanlaisina yli 20 vuoden ajan.

19 Työn fyysiset haitat ja vaaratekijät

Työn fyysisiä haittoja on tutkittu työolotutkimuksessa jo vuodesta 1977 lähtien. Vastaajilta on kysytty, mitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä heidän työympäristössään esiintyy ja kuinka paljon kyseinen haitta aiheuttaa työssä haittaavaa rasitusta. Näiden kysymysten lisäksi on kysytty työssä esiintyvistä vaaroista – kokeeko vastaaja kyseisen asian vaarana tai ajatteleeko sitä silloin tällöin.

Kuviossa 19.1 ja taulukossa 19.1 on kuvattuna fyysisten haittojen esiintyvyys suomalaisten palkansaajien työympäristössä vuodesta 1977 lähtien. Vuonna 2018 yleisimmät raportoidut haittatekijät olivat melu (49 %), kylmyys (40 %), kuumuus (37 %), työympäristön rauhattomuus (37 %) sekä vaikeat työasennot (33 %). Mielenkiintoista on, että palkansaajat havaitsisivat vuonna 2018 työympäristössään enemmän fyysisiä haittoja kuin palkansaajat 1970-luvun lopussa. Tämä selittyy mitä luultavammin sillä, että tehostuneen työsuojelutyön ja kohonneiden standardien vuoksi palkansaajien tietoisuus erilaisista työympäristön haittatekijöistä on kasvanut.

Pitkällä aikavälillä työn fyysisistä haitoista ovat lisääntyneet erityisesti melu, kuumuus, kylmyys, työympäristön rauhattomuus sekä heikko ja häikäisevä valaistus. Tasaista kasvua on ollut vaikeissa työasunnoissa. (Kuvio 19.1 ja taulukko 19.1.)

Ainoa tutkitulla aikavälillä merkittävästi vähentynyt haittatekijä on veto. Raskaat nostamiset, tärinä, kosteus, ärsyttävät aineet ja työympäristön likaisuus sekä home ovat pysytelleet jotakuinkin samalla tasolla tutkimussarjan alusta lähtien. Kehitys ei tosin ole ollut aivan suoraviivaista, vaan monien haittatekijöiden osalta trendi on saannut edestakaisin. Näin on tapahtunut esimerkiksi pölyn osalta. (Kuvio 19.1 ja taulukko 19.1.)

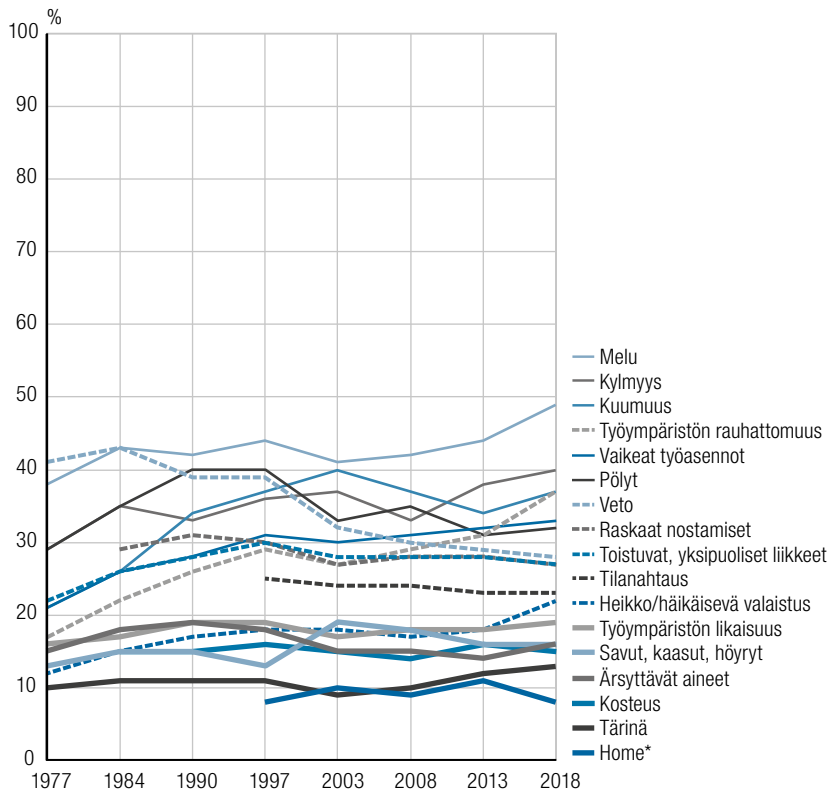
Fyysisiä haittatekijöitä esiintyy selvästi yleisemmin miesten kuin naisten työympäristössä. Ainoat haittatekijät, jotka olivat selkeästi tyypillisempiä naisten työssä vuonna 2018 olivat työympäristön rauhattomuus (naiset 43 % ja miehet 30 %) sekä muut sisäilmaongelmat (naiset 25 % ja miehet 15 %). Sukupuolten välillä oli varsin vähän eroa sellaisissa haittatekijöissä kuin tilanahtaus, vaikeat tai epämukavat työasennot, raskaat nostamiset, home työympäristössä sekä toistuvat yksipuoliset työliikkeet.

Mediassa on kirjoitettu viime vuosina paljon sisäilmaongelmista ja homeesta. Työolotutkimuksessa on kysytty näihin liittyen vuosina 2003, 2008 ja 2013 työpaikan *puutteellisesta ilmavaihdosta* sekä vuodesta 1997 saakka *homeesta työympäristössä*. Vuonna 2018 kysymys puutteellisesta ilmanvaihdosta poistettiin ja sen tilalla kysyttiin *muista sisäilmaongelmista*. Lisäksi lomakkeen toisessa kohdassa, työhön liittyviä vaaratekijöitä kartoitettaessa, tiedusteltiin sitä, kokiko vastaaja *sisäilmasta aiheutuvat terveyshaitat vaarana työssään*.

Uusimman työolotutkimuksen mukaan 8 prosentilla palkansaajista hometta esiintyi työpaikalla ja 3 prosenttia koki sen aiheuttavan *erittäin paljon* tai *melko paljon* haittaavaa rasitusta. Sisäilmaongelmista raportoi 20 prosenttia palkansaajista ja 6 prosenttia koki niiden aiheuttavan erittäin paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta työssä.

Kuvio 19.1

Fyysisten haittojen esiintyvyys työympäristössä
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



* Vuonna 2018 kysyttiin myös muista sisäilmaongelmista. Niitä esiintyi 20 prosentilla palkansaajista heidän työympäristössään.

Erilaisten häiritteijöiden esiintymisen yleisyys ei kuitenkaan ole kaikissa tapauksissa suoraan yhteydessä niistä aiheutuvaan haittaan. Esimerkiksi kylmyys oli toiseksi yleisin (40 %) häiritteijä suomalaisilla työpaikalla vuonna 2018, mutta toisaalta vain 9 prosenttia palkansaajista koki sen aiheuttavan työssä erittäin tai melko paljon haittaa.

Kun häiritteijät listataan niiden *haittaavuuden* eikä *yleisyyden* mukaan, muuttuu järjestys jossain määrin. Häiritteijöistä paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta aiheuttavat yleisimmin melu (20 %), vaikeat tai epä mukavat työasennot (17 %), työympäristön rauhattomuus (16 %), toistuvat yksipuoliset työliikkeet (15 %), kuumuus (12 %), pölyt (11 %) sekä raskaat nostamiset (11 %).

Kuten aikaisempina vuosina myös vuonna 2018 lähes kaikkia kysytyjä fyysisiä häiritteijöitä esiintyi yleisimmin työntekijäammateissa, missä niistä aiheutui myös eniten haittaa. Poikkeuksia olivat työympäristön rauhattomuus, joka aiheutti rasitusta erittäin tai melko paljon noin joka viidennelle (18 %) ylemmälle toimihenkilö-

Taulukko 19.1

Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä (%)
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

	1977	1984	1990	1997	2003	2008	2013	2018
Melu	38	43	42	44	41	42	44	49
Kylmyys	29	35	33	36	37	33	38	40
Kuumuus	21	26	34	37	40	37	34	37
Työympäristön rauhattomuus	17	22	26	29	27	29	31	37
Vaikeat työasennot	21	26	28	31	30	31	32	33
Pölyt	29	35	40	40	33	35	31	32
Veto	41	43	39	39	32	30	29	28
Raskaat nostamiset		29	31	30	27	28	28	27
Toistuvat, yksipuoliset työliikkeet	22	26	28	30	28	28	28	27
Tilanahtaus				25	24	24	23	23
Heikko/häikäisevä valaistus	12	15	17	18	18	17	18	22
Muut sisäilmaongelmat								20
Työympäristön likaisuus	16	17	19	19	17	18	18	19
Savut, kaasut, höyryt	13	15	15	13	19	18	16	16
Ärsyttävät aineet	15	18	19	18	15	15	14	16
Kosteus		15	15	16	15	14	16	15
Tärinä	10	11	11	11	9	10	12	13
Home				8	10	9	11	8

lölle ja alemmalle toimihenkilölle (20 %), mutta myös 9 prosentille työntekijöistä. Lisäksi sisäilmaongelmat aiheuttivat haittaa niin ylemmille toimihenkilöille (5 %) ja alemmille toimihenkilöille (9 %) kuin työntekijöillekin (4 %). Melu aiheutti eniten haittaa työntekijöiden työssä (29 %), mutta sitä esiintyi myös alempien toimihenkilöiden (17 %), ja ylempien toimihenkilöiden työssä (14 %).

Ammateista erottuivat rakennustyöntekijöiden, konepaja- ja valimotyöntekijöiden, asentajien ja korjaajien, prosessityöntekijöiden ja teollisuuden työntekijöiden ammatit, joissa fyysiset haittatekijät aiheuttivat paljon haittaa. Näiden ammattiryhmien lisäksi terveydenhuollon asiantuntijoiden ammattiryhmässä (kuten sairaanhoitajat) sekä hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöiden ryhmässä (kuten lähihoitajat ja lastenhoitajat) fyysiset haittatekijät aiheuttivat erityisen paljon haittaa.

Melu ja työympäristön rauhattomuus ovat lisääntyneet monessa ammatissa, erityisesti sosiaali- ja terveystalouden ammateissa sekä opetustyössä. Terveydenhuollon asiantuntijoiden ammattiryhmässä (29 %) sekä hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöiden ryhmässä (32 %) lähes joka kolmas koki työympäristön rauhattomuuden aiheuttavan haittaavaa rasitusta työssä. Osuus on kasvanut selvästi vuodesta 2013, jolloin joka neljäs (molemmat ryhmät 23 %) koki työympäristön rauhattomuuden häiritsevänä. Myös opettajat kärsivät yleisemmin työympäristön rauhattomuudesta (40 %) verrattuna muihin ammatteihin, lähes kaksin kerroin niin yleisesti kuin vuonna 2013 (23 % vuonna 2013).

Meluhaitta näyttäisi lisääntyneen useammassa ammatissa. Suurinta kasvu on ollut opetusalan erityisasiantuntijoiden ammatissa, jossa 38 prosenttia (31 % vuonna

2013) koki melun aiheuttavan paljon tai erittäin paljon haittaavaa rasitusta työssä. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon ammatissa vastaavasti 33 prosenttia koki melun aiheuttavan paljon tai melko paljon rasitusta, kun vuonna 2013 vastaava osuus oli 23 prosenttia.

Fyysisistä haittatekijöistä kylmyys ja sen yleistyminen fyysisenä haittatekijänä näyttäisi selittyvän toimistotyön yleistymisellä, sillä erityisesti toimistotyöntekijöillä kokemus kylmyydestä fyysisenä haittatekijänä oli kasvanut vuodesta 2013. Tämä liittyy toimistotilojen tehokkaaseen ilmastointiin.

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* vai eikö hän *koe vaarana lainkaan*.

Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara on vaaratekijä, joka on jatkanut johdonmukaista kasvua koko työolotutkimuksen ajan. Uusimman työolotutkimuksen mukaan palkansaajista jo melkein kolmasosa (30 %) koki väkivallan uhkaa työssään. Vuonna 1984 vastaava osuus oli noin kolmannes tästä (11 %). (Kuvio 19.2.)

Naiset kokivat työssään yleisemmin väkivallan uhkaa kuin miehet. Heistä jopa 45 prosenttia koki väkivallan uhaksi joutumisen vaaraa, kun miehillä vastaava osuus oli huomattavasti pienempi, 16 prosenttia. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara keskittyy erityisesti kunta-alan hyvinvointipalveluihin. Kuntasektorilla jo reilusti yli puolet (62 %) palkansaajista koki väkivallan uhkaa työssä, kun vastaava osuus valtiolla oli 34 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 20 prosenttia.

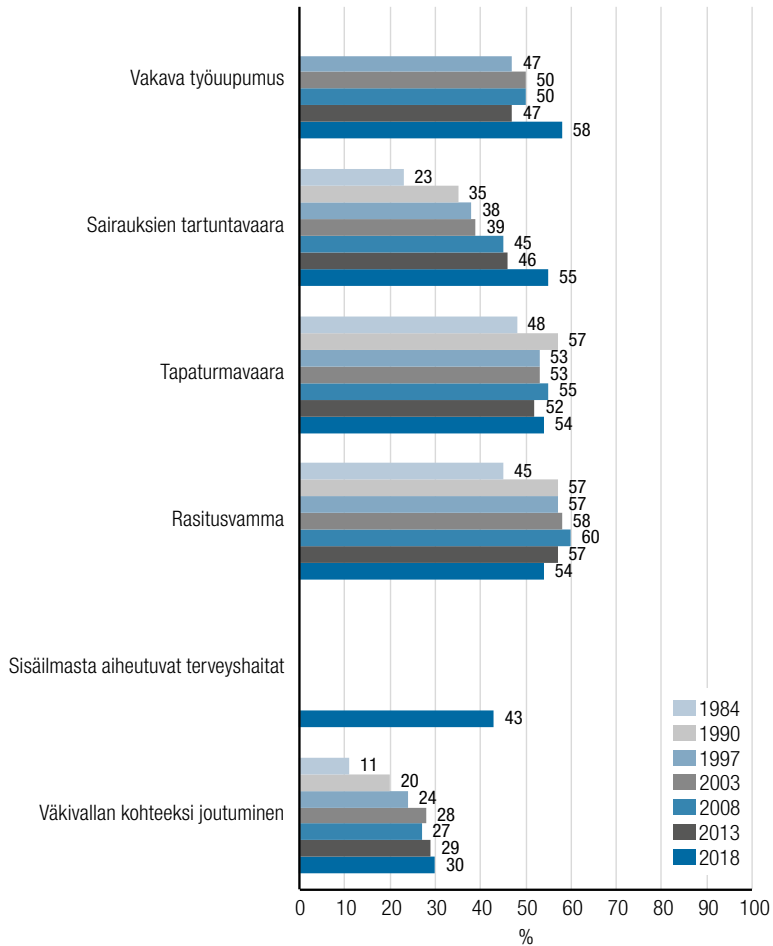
Ammattialoitain erottuvat terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) (79 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat) (73 %), suojele- ja vartiointityöntekijät (noin 70 %) sekä lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (60 %). Myös terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) (58 %) sekä opettajat ja muut opetusalan asiantuntijat (55 %) raportoivat keskimääräistä yleisemmin kokevansa väkivallan vaaraa työssä.

Kaiken kaikkiaan väkivallan kohteeksi joutumisen uhan kokemus oli yleisintä alempien toimihenkilöiden työssä, missä 45 prosenttia ajatteli sitä vähintään silloin tällöin, kun ylemmistä toimihenkilöistä näin koki vajaa neljännes (24 %) ja työntekijöistä noin joka kuudes (17 %). Väkivaltatilanteiden tai niiden uhan kokemista työssä käsitellään lähemmin luvussa 17.

Sairauksien tartuntavaaran uhatta on ollut väkivallan kohteeksi joutumisen vaaran tavoin johdonmukaista kasvua vuodesta 1984 lähtien. Vuonna 2018 yli puolet (55 %) palkansaajista koki sairauksien tartuntavaaraa työssä, naisista 65 prosenttia ja miehistä 45 prosenttia. Kasvua vuodesta 1984 vuoteen 2018 oli jopa 32 prosenttiyksikköä. Erityisen voimakasta kehitys on ollut vuosien 2013–2018 välillä, jolloin kasvua oli jopa 9 prosenttiyksikköä. Sairauksien tartuntavaara olikin vuonna 2018 lomakkeella luetelluista vaaroista toiseksi yleisimmin koettu vaara palkansaajien keskuudessa. (Kuvio 19.2.)

Kuvio 19.2

Kokee selvänä vaarana työssään tai ajattelee silloin tällöin
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Väkivallan kohteeksi joutumisen vaaran tavoin myös sairauksien tartuntavaara koettiin uhaksi yleisimmin kuntasektorilla (78 %). Valtiolla vastaava osuus oli 54 prosenttia ja yksityisellä 48 prosenttia. Niin ikään ammattiryhmät, joissa sairauksien tartuntavaaraa koettiin uhaksi, olivat pitkälti samoja, joissa väkivallan uhka oli voimakkaasti länä. Erityisesti terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) (89 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat) (85 %), terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit) (77 %), opettajat ja muut opetusalan asiantuntijat (78 %) sekä lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuuri-alan asiantuntijat (kuten sosiaalityöntekijät) (70 %) kokivat sairauksien tartuntavaaran uhkaa työssä.

Sairauksien tartuntavaaran riski oli hieman yleisempi alemmilla toimihenkilöillä (64 %), mutta myös ylemmistä toimihenkilöistä yli puolet (53 %) ja työntekijöistä 44 prosenttia koki sairauksien tartuntavaaran uhkaa tai ajatteli sitä silloin tällöin.

Rasitusvammojen vaara oli ainoa vaaratekijä, jossa on tapahtunut vähenemistä vuodesta 2013 lähtien, 3 prosenttiyksikön verran. Vuonna 2018 hieman yli puolet (54 %) palkansaajista koki rasitusvammat vaarana työssä tai ajatteli niitä silloin tällöin (naiset 56 %, miehet 51 %).

Kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla rasitusvammojen riski on kaikkein suurin. Näiden sektoreiden palkansaajista hieman yli puolet raportoi rasitusvammojen vaarasta (kunta 54 % ja yksityinen 55 %). Valtiolla vastaava osuus oli 33 prosenttia.

Ammattialoittain tarkasteltuna rasitusvammojen vaaraa kokivat työssään yleisimmin teollisuudessa ja rakentamisen aloilla työskentelevät palkansaajat sekä kaup- ja palvelualojen ja terveydenhuollon työntekijät. Esimerkiksi rakennustyöntekijöistä suurin osa (93 %) ja konepaja- ja valimotyöntekijöistä, asentajista ja korjaajista 78 prosenttia koki rasitusvammat vaaraksi työssään. Näiden lisäksi rasitusvammojen vaaroista raportoivat keskimääräistä selvästi yleisemmin siivoojat ja kotiapulaiset (81 %), palvelutyöntekijät (79 %), toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (72 %) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (75 %). Ammattiryhmien perusteella voi jo päätellä, että rasitusvammojen vaara oli yleisintä työntekijäammateissa (79 %), mutta myös alempien toimihenkilöiden työssä (52 %). Ylemmistä toimihenkilöistä noin joka kolmas (30 %) koki rasitusvammojen vaaraa työssä.

Tapaturmavaaran koki riskinä vuonna 2018 hieman yli puolet (54 %) palkansaajista, miehistä (59 %) useampi kuin naisista (49 %). Tapaturmavaaran selvänä vaarana työssään kokevien tai sitä silloin tällöin ajattelevien osuus on pysynyt melko vakiona vuodesta 1990 lähtien. (Kuvio 19.2.)

Tapaturmariski koettiin niin ikään vaarana useammin kuntasektorin töissä (61 %) kuin muualla. Yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 54 prosenttia ja valtiolla 29 prosenttia. Yleisimmin tapaturman riskiä koettiin sähkö- ja elektroniikka-alan työssä (93 %) sekä kuljetusalalla (90 %). Näiden lisäksi ammateista erottuivat teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät (86 %), rakennustyöntekijät (84 %), prosessityöntekijät (81 %), palvelutyöntekijät (77 %), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (76 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat (73 %). Yleisimmin tapaturmavaara koettiin riskinä työntekijäammateissa (82 %). Alemmista toimihenkilöistä noin puolet (52 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä vielä tätäkin harvempi (29 %) koki tapaturmariskin vaarana työssään.

Uutena kysymyksenä kysyttiin vuonna 2018 sitä, kokeeko vastaaja **sisäilmasta aiheutuvat terveyshaitat** vaarana työssään. Palkansaajista 43 prosenttia *koki ne vaarana tai ajatteli asiaa silloin tällöin*, naiset selvästi yleisemmin (50 %) kuin miehet (43 %).

Työnantajasektoreiden välillä ei ollut merkittäviä eroja sisäilmasta aiheutuvien terveyshaittojen kokemisessa. Julkisella sektorilla osuus oli suurin (59 %), kun se valtiolla oli 47 ja yksityisellä sektorilla 37 prosenttia. Ammateista erityisesti opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (70 %) sekä terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat) (67 %), konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat (62 %) sekä muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (61 %) kokivat sisäilmahaitat vaarana työssään.

Kaikista koetuista vaaroista eniten vuodesta 2013 oli kasvanut **vakavan työuupumuksen** vaara työssä. Siitä onkin muodostunut kaikkein merkittävin palkansaajien kokemana vaara työelämässä. Niiden palkansaajien osuus, jotka kokivat vakavan työuupumuksen uhkaa, pysyi melko vakiona vuosien 1997–2013 välisenä aikana, mutta vuodesta 2013 työuupumuksen uhka on kasvanut yli 10 prosenttiyksikköä. Vuonna 2018 palkansaajista 15 prosenttia koki vakavan työuupumuksen *selvänä vaarana* työssään ja 43 prosenttia *ajatteli sitä silloin tällöin*. (Kuvio 19.2.)

Naiset (65 %) kokivat vakavan työuupumuksen vaaraksi selvästi useammin kuin miehet (51 %). Työnantajasektoreista erottuivat kunta (66 %) sekä valtio (61 %). Myös yliopistolla (59 %) ja yksityisellä sektorilla (55 %) yli puolet palkansaajista koki uupumisen vaaraa työssä.

Vakavan työuupumuksen vaara koettiin suurimmaksi erityisasiantuntijoiden työssä sekä naisvaltaisilla aloilla. Ammateista erottuivat lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan asiantuntijat (79 %), terveydenhuollon erityisasiantuntijat (72 %), opettajat ja muut opetusalan asiantuntijat (71 %), terveydenhuollon asiantuntijat (69 %), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (69 %) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (68 %). Ylemmät (66 %) sekä alemmat toimihenkilöt (62 %) kokivat työuupumuksen vaarana yleisemmin kuin työntekijät (46 %) (ks. myös luku 9).

Viime aikoina on puhuttu paljon siitä, kuinka nuoret naiset uupuvat nykytyöelämässä (mm. Helsingin Sanomat 2019). Tämä näyttää liittyvän erityisesti ylempään toimihenkilöasemaan. Nuorista ylempinä toimihenkilöinä työskentelevistä 25–34-vuotiaista naisista peräti 78 prosenttia koki vakavan työuupumuksen uhkaa tai ajatteli sitä silloin tällöin vuonna 2018, naispalkansaajien keskiarvon ollessa siis 65 prosenttia. Vastaavan ikäisillä ylempillä toimihenkilömiehillä osuus oli huomattavasti alhaisempi (55 %).

Suomi Euroopassa

Euroopan työolotutkimuksessa on ollut kysymyksiä työympäristön fyysisistä haitta- ja riskitekijöistä. Kysymyksiä on ollut muun muassa melusta, lämpötiloista, kaasuille ja kemiallisille aineille altistumisesta, tartuntariskeistä sekä raskaista nostamisista. Nämä eri riskit on koottu niin sanottuun fyysisen työympäristön -indeksiin (*Physical environment index*). Mitä korkeampi sijoitus maalla on tässä indeksissä, sitä paremmalla tasolla työympäristö on. Suomi sijoittuu tässä indeksivertailussa hieman EU-maiden keskiarvon alapuolelle, samalle tasolle Viron, Lietuan ja Ruotsin kanssa. Heikoiten vertailussa pärjäsivät Turkki, Romania ja Albania ja parhaiten Italia, Hollanti ja Irlanti. Vuodesta 2005 lähtien Suomi on selvästi parantanut sijoittumistaan eli työympäristön haittatekijöitä ollaan saatu Suomessa vähennettyä. (Eurofoud 2017, 42–46.)

Varsinaisen fyysisen työympäristön -indeksin lisäksi haittoja on tutkittu Euroopan työolotutkimuksessa myös tarkemmalla tasolla. Indeksä on jaettu kolmeen eri osioon: asentoihin ja ergonomiaan liittyviin riskeihin, biologisiin ja kemiallisiin aineisiin liittyviin riskeihin sekä työympäristöön liittyviin riskeihin. Suomessa muihin EU-maihin verrattuna korostuvat selkeästi asentoihin ja ergonomiaan liittyvät riskit

kuten veto, huonot työasennot, toistuvat työliikkeet sekä raskaat nostamiset. Biologisista ja kemiallisista aineista johtuvat riskit olivat niin ikään hieman korkeammalla tasolla Suomessa kuin muissa EU-maissa. Myös näiden riskien suhteen Suomi sijoittuu hieman EU-maiden keskiarvon alapuolelle. (Eurofoud 2017, 42–46.)

Euroopan työolotutkimus toistaa siinä mielessä työolotutkimuksen tuloksia, että työntekijöiden altistuminen työympäristön fyysisille haittatekijöille on vain hieman vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Lopuksi

Palkansaajien kokemat työn fyysiset haitat ovat muuttuneet vuosien saatossa. Vaikka tilastoissa näyttää siltä, että fyysiset haitat olisivat vain lisääntyneet, ei tämä ole koko totuus. Tehostuneen työsuojelutyön ja kohonneiden standardien vuoksi palkansaajien tietoisuus erilaisista työympäristön haittatekijöistä on kasvanut ja todennäköisesti sen vuoksi niistä myös raportoidaan herkemmin.

Kiinnostavaa on, että yhä enemmän raportoidaan sellaisista haitoista, jotka olivat aikaisemmin tyypillisiä tehdastyölle, mutta jotka ovat sittemmin tulleet tyypilliseksi tieto- ja toimistotyössä, kuten melu, työympäristön rauhattomuus ja kylmyys.

Työn muutos näkyy myös siinä, että vuonna 2018 vakavan työuupumuksen vaara oli suomalaisten palkansaajien keskuudessa yleisimmin koettu vaaratekijä. Nykyinen tietotyö, jossa korostuu jatkuva tiedon vastaanotto, käsittely ja tuottaminen, lisää erityisesti työn kognitiivista kuormitusta. Lisäksi tieto- ja viestintätekniikan kehitys on tuonut oman ulottuvuutensa työhön, kun työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Työsuojelun kannalta tilanne on haastava, koska esimerkiksi kuumuudelta, kylmyydeltä ja melulta on melko helppo suojautua, mutta vaikealta työuupumukselta suojautuminen vaatii hyvää itsetuntemusta, itsensä johtamisen taitoja sekä taitoja oman toiminnan reflektointiin.

20 Työn epävarmuustekijät

Työn ja työelämän epävarmuuden lisääntymisestä on keskusteltu jo ainakin 1990-luvulta asti. Työpaikkojen massakatoamista teknologian kehityksen myötä ennustettiin näkyvästi jo pari vuosikymmentä sitten (mm. Rifkin 1995). Nyt nuo uhkakuvat ovat nousseet esiin entistä voimakkaampina globalisaation ja ennätysvahtia kehittyvän informaatioteknologian, digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn myötä. Työelämän muutoksia kuvataan nykymaailmassa nopeammiksi, yksilöllisemmiksi, ennakkoimattomimmiksi ja hallitsemattomammiksi kuin koskaan aikaisemmin (Baldwin 2016). Kaikki tämä on omiaan synnyttämään ihmisille epävarmuutta oman työn säilymisestä, työnkuvan muuttumisesta ja omasta asemasta työmarkkinoilla.

Työn epävarmuuden kokemuksesta on myös tutkittu jotakuinkin yhtä kauan kuin aiheesta on keskusteltu. 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 jopa pahempia kuin varsinaisessa työttömyydessä. Työn menettäminen tapahtuu kerran ja välittömästi, mutta työn epävarmuus jatkuu päivästä toiseen ja pitkittyy.

Käsitteenä työn epävarmuus on kuitenkin moniulotteinen. Työn epävarmuutta on ensinnäkin käsitelty joko *objektiivisena uhkana* tai *subjektiivisena kokemuksesta*. Jos esimerkiksi työsuhteen määräaikaaisuutta pidetään yhtenä objektiivisen työn epävarmuuden ennustajana, subjektiivisessa eli koetussa työn epävarmuudessa kyse on loppujen lopuksi siitä, missä määrin henkilö tulkitsee tietyt muutokset henkilökohtaisiksi uhiksi.

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

Lisäksi on tutkittu joko pelkkää työn tai 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 työntönteon mahdolliseen jatkumiseen, joskaan ei välttämättä samassa työpaikassa: se on yhteydessä paitsi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, myös yleiseen työllisyystilanteeseen sekä työ- ja koulutuspolitiikkaan.

Työn määrällinen epävarmuus

Työmarkkina-asemaan liittyvien määrällisten epävarmuustekijöiden **lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhkien** kokeminen heijastelee työolotutkimuksissa selvästi kulloisenkin tutkimusajankohdan aikaan vallinneita taloudellisia suhdanteita

(Kuvio 20.1). Näiden uhkien kokeminen väheni 1970-luvusta 1980-luvulle työllisyys-tilanteen parantuessa. Vuoden 1990 työolotutkimus ehdittiin tehdä juuri ennen talouden romahtamista ja laman alkua, mikä näkyy myös palkansaajien kokemuksissa vielä vähäisinä työttömyyden ja lomautuksen uhkina. Työolotutkimusta ei tehty seuraavina, synkimpinä lamavuosina, mutta laman seuraukset näkyvät vielä vuoden 1997 tuloksissa. Tietoisuus työmarkkina-asemaan kohdistuvista epävarmuustekijöistä oli tuolloin kasvanut. Se oli jäänyt korkeaksi vielä vuoden 2003 ”minitaantumassa”.

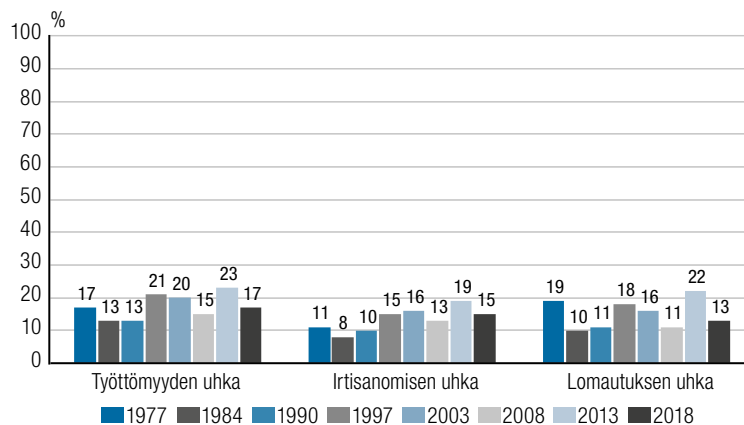
Vuoden 2008 työolotutkimuksen tiedonkeruu ajoittui poikkeuksellisesti keväälle, jolloin palkansaajien usko tulevaisuuteen oli palannut vahvana, ja työn menetystä pelkäävien osuudet laskeneet selvästi. Jo loppuvuodesta 2008 ilmapiiri alkoi kuitenkin synkentyä finanssikriisin iskiessä ja nämä tunnelmat jatkuivat vielä viisi vuotta myöhemmin: vuonna 2013 lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä pelkäävien palkansaajien osuudet olivat jälleen korkeita, jopa korkeampia kuin vuonna 1997. Vuoden 2018 noususuhdanne taas heijastuu siihen, että pahimmat pelot työpaikan menettämisestä olivat jälleen helpottaneet.

Julkisessa keskustelussa painotetaan usein, kuinka työn epävarmuus on viime vuosikymmeninä jatkuvasti lisääntynyt. Työolotutkimusten aikasarja tukee kuitenkin Francis Greenin (2008) tulkintaa, jonka mukaan työn epävarmuuden kokemus pikemminkin heijastelee makrotalouden suhdanteita ja yleistä työttömyysastetta sen sijaan, että sen taso olisi johdonmukaisesti kasvanut 1990- ja 2000-luvuilla. Eri työmarkkinauhkien kokemista työolotutkimuksen aineistolla seurattessa tosin näkyy, että irtisanomisen uhassa näkyy suhdannevaihteluista huolimatta pitkällä aikavälillä nouseva trendi (11 % v. 1977 vs. 15 % v. 2018) – toisin kuin lomautuksen ja työttömyyden uhissa, jotka ovat selkeämmin yhteydessä juuri yleiseen taloudelliseen tilanteeseen.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeelle lisättiin vielä joukko uusia, ajankohtaisia epävarmuuden kokemuksia mittaavia kysymyksiä. Niistä kaksi liittyy lä-

Kuvio 20.1

Työhön liittyvä työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhka
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



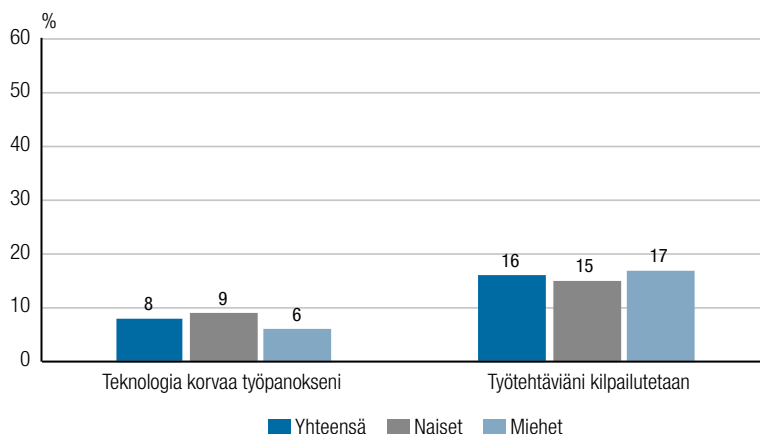
hinnä työn määrälliseen epävarmuuteen. Niiden mukaan vajaata kymmenesosaa (8 %) palkansaajista huoletti vuonna 2018 se, että **omaa työpanosta ei pian enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata teknologialla** ja noin joka kuudetta (16 %) se, että **omat työtehtävät olivat säännöllisen kilpailuttamisen kohteena** (Kuvio 20.2.)

Työn määrällisistä epävarmuustekijöistä lomautuksen uhka oli hieman yleisempi miehille (16 %) kuin naisille (11 %). Samansuuntainen, joskin hyvin pieni ero oli vuonna 2018 myös irtisanomisen uhassa (naiset 14 %, miehet 15 %). Naiset sen sijaan kokivat hieman yleisemmin työttömyyden uhkaa vuonna 2018 kuin miehet (naiset 18 %, miehet 16 %). Naiset pelkäsivät teknologian korvaavan heidän työpanoksensa lähitulevaisuudessa yleisemmin (9 %) kuin miehet (6 %), mutta omien työtehtävien kilpailutus oli miehille hieman yleisempi uhka (17 %) kuin naisille (15 %). Kaiken sukupuolten väliset erot olivat kuitenkin pääasiassa pienet. (Taulukko 20.1.)

Epävarmuustekijöiden yleisyys vaihtelee sektoreittain. Määrälliseen epävarmuuteen liittyvät pelot olivat erityisen yleisiä taloudellisista suhdanteista riippuvaisimmalla yksityissektorilla, jossa lomautuksen uhkaa pelkäsi 16 prosenttia (valtio 3 %, kunta 9 %, yliopistot 7 %), irtisanomisen uhkaa 17 prosenttia (valtio 11 %, kunta 10 %, yliopistot 15 %), työttömyyden uhkaa 18 prosenttia (valtio 12 %, kunta 14 %, yliopistot 32 %) ja omien työtehtävien kilpailutusta 17 prosenttia (valtio 7 %, kunta 14 %, yliopistot 4 %) vuonna 2018. Näistä luvuista on tosin huomattava, että kaikkein yleisimmin työttömyyden uhkaa koettiin yliopistosektorilla, jossa sitä pelkäsi joka kolmas – ei yksityissektorilla. Pelko työpanoksen korvautumisesta teknologialla oli sen sijaan suurinta valtiosektorilla (12 %) osuukien jäädessä tätä matalammiksi yksityissektorilla (8 %), yliopistoissa (8 %) ja kuntasektorilla (6 %). Työn määrällisen epävarmuuden kokemukset olivat tyypillisesti yleisempiä keskimmissä ikäryhmissä kuin kaikkein nuorimmilla tai vanhimmilla, mutta kaiken kaikkiaan erot olivat suhteellisen pieniä.

Kuvio 20.2

Työhön liittyviä uusia määrällisiä epävarmuustekijöitä sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



Taulukko 20.1 näyttää muutoksen sosioekonomisen aseman ja työn määrällisen epävarmuuden yhteydessä. Epävarmuuden kokemukset ovat yleistyneet tutkimusajanjakson aikana erityisesti ylempien toimihenkilöiden joukossa. Kun ylempien toimihenkilöistä harvempi kuin joka kymmenes (8 % ja 9 %) koki työttömyyden uhkaa vuosina 1984 ja 1990, vuonna 2018 vastaava osuus oli yli kaksinkertainen (20 %). Irtisanomisen uhka on kasvanut ylemmillä toimihenkilöillä 3 prosentista vuonna 1984 aina 17 prosenttiin vuonna 2018.

Itse asiassa onkin niin, että sosioekonomisten ja koulutusryhmien keskinäinen järjestys on keikahtanut päinvastaiseksi 2000-luvulla. Työolotutkimuksen aikasarjan alussa työttömyyden ja irtisanomisen uhat olivat työntekijöille ja korkeintaan perusasteen koulutuksen käyneille selvästi yleisempiä kuin ylemmille toimihenkilöille ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneille. Vuonna 2018 sen sijaan ylempät toimihenkilöt kokivat erityisesti työttömyyden, mutta myös irtisanomisen uhkaa jopa yleisemmin kuin työntekijäammateissa toimivat ja perusasteen suorittaneet. (Taulukko 20.1.) Onkin selvää, että määrällisen epävarmuuden kokemus on jakautunut 2000-luvulla yhä tasaisemmin koskettamaan kaikkia sosioekonomisia ryhmiä, kun se

Taulukko 20.1

Lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhat sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja koulutuksen mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

	Naiset	Miehet	Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Perusaste	Toinen aste	Korkea-aste
Lomautus								
1984	8	12	15	6	2	13	10	2
1990	8	15	18	6	6	13	11	5
1997	18	19	21	17	17	20	18	17
2003	13	19	21	14	13	17	18	14
2008	8	13	16	8	9	9	13	9
2013	21	25	29	18	24	19	24	23
2018	11	16	19	11	11	12	16	11
Irtisanominen								
1984	8	9	11	7	3	10	9	4
1990	8	12	13	7	9	11	9	7
1997	15	15	18	14	12	17	15	12
2003	16	15	16	15	17	16	16	16
2008	12	13	14	11	14	12	14	12
2013	19	20	22	17	21	18	19	21
2018	14	15	15	13	17	14	15	15
Työttömyys								
1984	13	13	17	10	8	15	13	7
1990	12	13	17	9	9	14	13	9
1997	22	20	24	21	17	23	21	20
2003	22	18	20	20	20	20	21	20
2008	16	14	17	13	15	13	17	14
2013	23	24	27	20	25	24	23	24
2018	18	16	16	16	20	14	17	18

vielä 1970- ja 1980-luvuilla sekä osin myös 1990-luvulla liittyi selkeästi työntekijä-asemaan; tuolloin korkea-asteen koulutus, toimihenkilöasema ja työ julkisella sektorilla suojasivat varsin hyvin työttömyyden ja irtisanomisen epävarmuudelta.

Lomautuksen uhka oli tosin yleisintä työntekijäammateissa (19 %) edelleen vuonna 2018. Toimihenkilöistä sitä koki noin joka kymmenes (11 %). Myös työtehtävien kilpailuttamisen uhka kosketti työntekijöitä lähes kaksin verroin (21 %) verrattuna ylempiin toimihenkilöihin (12 %); alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 14 %. Pelko oman työpanoksen korvautumisesta teknologialla lähitulevaisuudessa oli hieman yleisempi alemmilla toimihenkilöillä (10 %) kuin työntekijöillä (7 %) tai ylemmillä toimihenkilöillä (6 %).

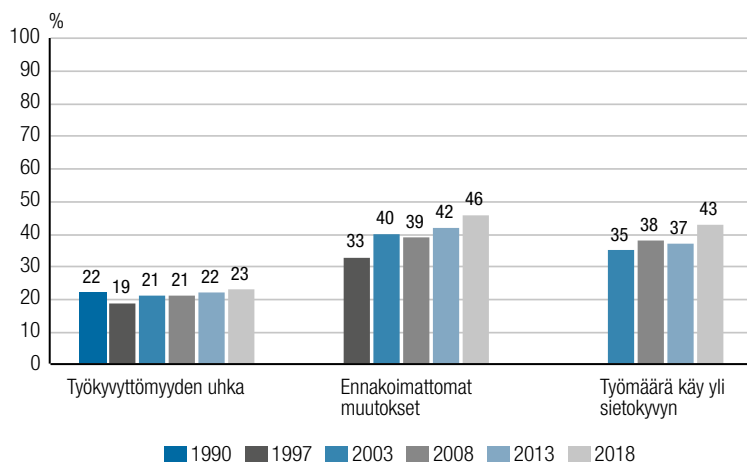
Työn laadullinen epävarmuus

Työolotutkimuksen aineistolla on mahdollista seurata myös *työn laadullisen epävarmuuden* kehitystä sellaisilla muuttujilla kuin epävarmuus ennakoimattomista muutoksista sekä uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn. Siinä missä työn määrällinen epävarmuus myötäilee makrotalouden suhdanteita ja oli näin ollen vuonna 2018 selvästi matalammalla tasolla kuin vuonna 2013, työn määrällisessä epävarmuudessa näkyy tutkimusajanjakson aikana suhdanteista riippumaton, kasvava trendi. (Kuvio 20.3.)

Kysymys **ennakoimattomista muutoksista** tuli mukaan työolotutkimukseen vuonna 1997; tämän uhan kokeminen nousi selvästi vuosituhannen vaihteessa, pysyi 39–40 prosentissa vuosina 2003 ja 2008, nousi vuoden 2013 tutkimuksessa 42 prosenttiin ja siitä harppauksenomaisesti 46 prosenttiin vuonna 2018. Myös vuodesta 2003 alkaen tutkitussa **uhassa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn** näkyy

Kuvio 20.3

Työkyvyttömyyden, ennakoimattomien muutosten ja työmäärän kasvun uhka Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



suurin kasvu vuosien 2013–2018 välillä. Vuodesta 1990 alkaen työolotutkimuksessa on kysytty myös **työkyvyttömyyden uhkaa**, joka on pysytellyt pienin vaihteluin samalla, noin parinkymmenen prosentin tasolla, joskin myös se 2000-luvulla hienoisesti yleistyen.

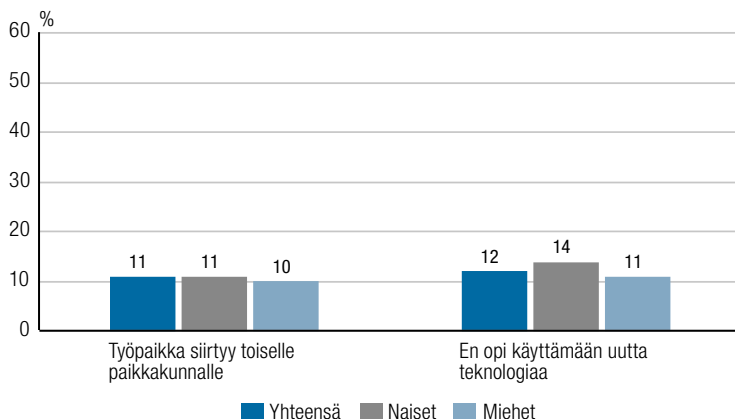
Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakkeelle lisätyistä epävarmuuden kokemuksia mittaavista kysymyksistä kahden voi katsoa liittyvän lähinnä työn laadulliseen epävarmuuteen. Niiden mukaan noin joka kymmenes (11 %) palkansaaja koki työssään epävarmuustekijänä uhkaa siitä, että **työpaikka siirtyy toiselle paikkakunnalle**, ja useampi kuin joka kymmenes (12 %) koki epävarmuutta siitä, **ettei oppisi käyttämään uutta teknologiaa** riittävän hyvin (Kuvio 20.4.)

Laadullisten epävarmuustekijöiden kokemisessa oli selviä sukupuolieroja. Naisille ennakoimattomien muutosten uhka ja uhka työmäärän kasvamisesta yli sietokyvyn, samoin kuin huoli siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin, olivat yleisempiä kuin miehille. Aikasarjat näyttävät, että naisilla kasvu tässä työn laadullisessa epävarmuudessa on ollut myös selvempää kuin miehillä. Ennakoimattomien muutosten uhan kokeminen oli noussut naisilla 44 prosentista 49 prosenttiin ja miehillä 40 prosentista 43 prosenttiin vuosien 2013 ja 2018 välillä. Huoli työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn oli vastaavana aikana noussut naisilla 45 prosentista 51 prosenttiin ja miehillä 30 prosentista 34 prosenttiin. Tähän viimeksi mainittuun huoleen voi liittyä se, että myös työkyvyttömyyden uhka oli yleistynyt erityisesti naisilla, 23 prosentista 25 prosenttiin, kun miehillä osuus oli 22 prosenttia niin vuonna 2013 kuin 2018. Naisista 14 prosenttia ja miehistä 11 prosenttia oli huolissaan siitä, ettei oppisi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin.

Ennako-odotusten vastaisesti sukupuolten välillä ei kuitenkaan ollut juurikaan eroa vastauksissa, jotka koskivat uhkaa työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle (naiset 11 %, miehet 10 %). Kysymyksen oletettiin olevan syksyllä 2018 ajankohtainen huoli erityisesti naisvaltaisilla aloilla jo pitkään vatvotun sote-uudistuksen näkökulmasta.

Kuvio 20.4

Työhön liittyviä uusia laadullisia epävarmuustekijöitä sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Laadullisten työn epävarmuustekijöiden osalta on silmiinpistävää se, kuinka ne ovat yleistyneet julkisella sektorilla: Ennakoimattomien muutosten uhka kasvoi vuosien 2013 ja 2018 välillä valtiosektorilla 39 prosentista peräti 48 prosenttiin ja kuntasektorilla 44 prosentista 51 prosenttiin. Vastaava nousu oli selvästi maltillisempaa yksityissektorilla – 41 prosentista 45 prosenttiin – ja yliopistoissa osuus pysyi reilussa 40 prosentissa vuosina 2013 ja 2018.

Uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn on myös ennen kaikkea julkisen sektorin ongelma, ja siellä hälyttävästi lisääntynyt. Tällaista uhkaa kokevien osuus oli noussut vuodesta 2013 kuntasektorilla 47 prosentista 54 prosenttiin ja valtiosektorilla 37 prosentista 53 prosenttiin. Yksityissektorilla osuus oli sen sijaan pienentynyt 41 prosentista 38 prosenttiin ja yliopistoissa pysynyt entisellä tasollaan (43 % vuonna 2013, 44 % vuonna 2018).

Kuntasektori erottui muista siinä, että lähes joka kolmas palkansaajista koki työkyvyttömyyden uhaksi (30 %), kun vastaava osuus oli muilla sektoreilla 20 prosentin tuntumassa (valtio 17 %, yksityissektori 22 %, yliopistot 21 %). Pelko siitä, ettei oppisi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin, vaivasi yleisimmin yliopistomaailmassa (19 %), vähiten yksityissektorin palkansaajia (11 %). Valtiosektorilla osuus oli 15 ja kuntasektorilla 16 prosenttia.

Ennakkokäsitysten vastaisesti uhka työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle ei ollutkaan suurinta sote-uudistuksen kannalta keskeisellä kuntasektorilla (12 %), missä se oli lähes samalla tasolla yksityissektorin kanssa (10 %). Huoli oli suurin valtiosektorilla (19 %), ja pieni yliopistoissa (5 %).

Uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn oli ongelma erityisesti toimihenkilöammateissa, ylemmillä (51 %) ja alemmilla (47 %) toimihenkilöillä. Työntekijöillä osuus jäi 29 prosenttiin. Sama koski ennakoimattomien muutosten uhkaa, jota koki ylemmistä toimihenkilöistä 50 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 48 prosenttia ja työntekijöistä 40 prosenttia. Työkyvyttömyyden uhka kuitenkin huolesti useampaa työntekijää (31 %) kuin alempaa (22 %) tai ylempää toimihenkilöä (18 %). Uhka työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle ei ollut yhtä vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan (ylemmät toimihenkilöt 10 %, alemmat toimihenkilöt 12 %, työntekijät 9 %). Mielenkiintoista on myös se, että kaikki sosioekonomiset ryhmät olivat tasapuolisen huolissaan siitä, oppisivatko käyttämään riittävän hyvin uutta teknologiaa: ylemmistä toimihenkilöistä huolta kantoi 12 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 13 prosenttia ja työntekijöistä 12 prosenttia.

Työn laadullinen epävarmuus on selkeämmin yhteydessä ikään kuin määrällinen epävarmuus. Tosin uhkaa työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle koettiin tasaisesti kaikissa ikäryhmissä, mutta ennakoimattomat muutokset tai pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn olivat pikemminkin keskimmäisten kuin nuorimman tai vanhimman ikäryhmän ongelma: 35–44-vuotiaista joka toinen (51 %) oli huolissaan siitä, että työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn. Iän myötä yleistyivät kuitenkin työkyvyttömyyden uhan kokemus sekä erityisesti pelko siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin. Kun alle 45-vuotiaiden parissa harvempi kuin joka kymmenes (5–9 %) oli huolissaan siitä, ettei oppisi käyttämään riittävän hyvin uutta teknologiaa, 45–54-vuotiailla osuus nousi 16 prosenttiin ja 55–67-vuotiailla peräti 24 prosenttiin.

Työn epävarmuus erilaisissa työsuhteissa

Määräaikaista työsuhdetta on tyypillisesti pidetty keskeisenä työn epävarmuuden indikaattorina. Toisaalta pitkä määräaikainen työsuhde voi tuoda käytännössä enemmän turvaa lähivuosiksi kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde hyvin suhdanneherkällä alalla. Pitkällä aikavälillä epävarmuuden kokemus näyttäisi vakinaisissa työsuhteissa itse asiassa kasvaneen ja määräaikaisissa työsuhteissa vähentyneen (Sutela 2013). On myös todettu, että jos työn epävarmuutta koetaan, sen seuraukset hyvinvoinnille ovat toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa usein jopa voimakkaampia kuin määräaikaisessa työssä, jossa jo lähtökohtaisesti on tiedostettu työsuhteen jatkon epävarmuus. (De Cuyper & De Witte 2007, Mauno ym. 2005.)

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa pyrimme kartoittamaan epävarmuuden kokemusta kaikilta niiltä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskenteleviltä, jotka kertoivat kokevansa yhden tai useamman seuraavista epävarmuustekijöistä uhkaksi työssään: irtisanomisen uhka, lomautuksen uhka, työttömyyden uhka, uhka työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle tai se, että omat työtehtävät ovat säännöllisen kilpailuttamisen kohteena.

Tähän epävarmuustekijöitä maininneeseen joukkoon kuului yli kolmannes (35 %) kaikista vakinaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista, miehistä 37 ja naisista 33 prosenttia. Osuus oli hieman korkeampi toisen asteen koulutuksen suorittaneilla (37 %) kuin perusasteen (34 %) tai korkea-asteen tutkinnon (33 %) suorittaneilla. Ikäluokittain osuudet olivat suurimmillaan 25–34-vuotiailla (37 %) ja 45–54-vuotiailla (36 %) ja pienimmillään alle 25-vuotiailla (30 %).

Vajaa kolmannes (31 %) kohdejoukosta totesi, että väittämä **Työtilanteeni epävarmuus rasittaa minua henkisesti** piti heidän kohdallaan *täysin tai jokseenkin paikkansa*. Työtilanteen epävarmuus rasitti naisia yleisemmin (35 %) kuin miehiä (28 %). Kokonaisuus ei juuri vaihdellut koulutusasteen mukaan.

Luvut tarkoittavat sitä, että noin joka kymmenes (11 %) *kaikista* toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskentelevistä palkansaajista koki työtilanteensa epävarmuuden aiheuttamaa henkistä rasitusta, naiset hieman yleisemmin (12 %) kuin miehet (10 %). Koulutuksen (11–12 %) tai sosioekonomisen aseman (10–12 %) mukaisia eroja ei juuri ollut. Tämä tukee näkemystä siitä, että työn epävarmuus on jakautunut tätä nykyä hyvin tasaisesti erilaisten ryhmien kesken ilman, että hankittu korkea koulutus tai hyvä asema siltä välttämättä suojaisivat.

Vajaa neljäsosa (24 %) jotain työmarkkinauhkaa kokevista vakinaisista palkansaajista oli myös *täysin tai jokseenkin* sitä mieltä, että **työtilanteen epävarmuus hankaloitti tulevaisuuden suunnitelmien tekoa**. Tämä oli uhkia kokeville naisille (28 %) tyypillisempää kuin miehille (21 %), ja perusasteen suorittaneille yleisintä. Alle 25-vuotiaista ainoastaan 20 prosenttia ja 25–34-vuotiaista 19 prosenttia piti väitettä kohdallaan paikkansapitävänä, mutta kaikissa heitä vanhemmissa 10-vuotiskäluokissa osuus oli 26 prosenttia.

Kun osuudet taas suhteutetaan suurempaan joukkoon, nähdään, että 8 prosenttia kaikista vakinaisista palkansaajista koki työtilanteensa epävarmuuden hankaloittavan tulevaisuuden suunnitelmiansa tekoa (naiset 9 %, miehet 8 %), etteivät sosioekonomiset ryhmät eronneet toisistaan (8–9 %) eikä koulutustaustakaan juuri erotel-

lut joukkoa (8–10 %). Valtio erottui ainoana sektorina, jossa osuus poikkesi selvästi keskiarvosta alaspäin (4 %).

Työn koettu epävarmuus on tutkimusten mukaan yhteydessä paitsi työmarkkinauhkiin, myös siihen, millaisia seurauksia uhkien toteutumisella olisi. Työolotutkimuksessa seurausten mittarina voi pitää vastaajan koettuja mahdollisuuksia saada uutta työtä työttömyyden tullen. Niistä vakinaisessa työsuhteessa olevista työmarkkinauhkia kokevista, jotka katsoivat mahdollisuutensa uuden työn saamiseen hyväiksi, 27 prosenttia koki epävarmuuden henkisesti rasittavana, työnsaantimahdollisuutensa kohtalaiseksi arvioivilla osuus oli hieman suurempi, mutta työllistyyvyytensä huonoksi kokevilla osuus oli 40 prosenttia.

Vastauksia voi verrata määräaikaisten palkansaajien kokemaan epävarmuuteen, sillä määräaikaisilta palkansaajilta kysyttiin vastaavasti, missä määrin työsuhteen epävarmuus rasitti heitä tai hankaloitti tulevaisuuden suunnitelmien tekoa (ks. luku 5). Kokemukset olivat jotakuinkin samaa luokkaa sekä määräaikaisilla että niillä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevilla, joiden työ sisälsi työmarkkinauhkia. Kun työmarkkinauhkia kokevista vakinaisessa työsuhteessa olevista siis 31 prosenttia koki työtilanteen epävarmuuden henkisesti rasittavana, määräaikaisista palkansaajista 33 prosenttia piti työsuhteen epävarmuutta henkisesti rasittavana. Vastaavasti 24 prosenttia työmarkkinauhkia kokevista vakinaisessa työsuhteessa olevista koki epävarmuuden hankaloittavan tulevaisuuden suunnitelmien tekoa, ja määräaikaisista 21 prosenttia. Tässä vertailussa on siis kuitenkin otettava huomioon, että jos epävarmuuden henkisesti rasittavana tai tulevaisuudensuunnitelmia hankaloittavana tekijänä kokevien osuuden laskee *kaikista* vakinaisista palkansaajista, osuudet ovat kaksi-kolminkertaiset kaikkiin määräaikaisiin suhteutettuna.

Sekä määräaikaisten että vakinaisten palkansaajien joukossa epävarmuuden henkinen rasittavuus ja kokemus siitä tulevaisuuden suunnittelua hankaloittavan tekijänä painottuivat enemmän naisiin kuin miehiin. Koulutustaustan vaikutus epävarmuuden kokemukseen oli kuitenkin jossain määrin erilainen määräaikaisilla palkansaajilla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla. Korkea-asteen suorittaneet erottuivat määräaikaisten palkansaajien joukosta ryhmänä, joka koki selvästi enemmän henkistä rasitusta ja tulevaisuuden suunnitelmien hankaluutta määräaikaisuutensa vuoksi kuin alemmat koulutusluokat. (Ks. luku 5.) Toistaiseksi voimassaolevien joukossa epävarmuuden kokemus ei ollut yhteydessä koulutukseen.

Resilienssi

Työelämän muutospuheessa vilahtelee tätä nykyä toistuvasti sana *resilienssi*: nopeasti muuttuvassa työelämässä ja epävakailta työmarkkinoilla työntekijöiltä kaivataan aiempaa enemmän kykyä käsitellä muutoksia tehokkaasti ja toimia epävarmuustekijöiden keskellä. Työolotutkimuksessa 2018 pyrittiin kartoittamaan palkansaajien resilienssiä mahdollisten työmarkkinauhkien toteutuessa kysymyksellä, **mitä toimenpiteitä he olisivat valmiita harkitsemaan, mikäli joutuisivat työttömäksi**. Kysymyksessä lueteltiin erilaisia vaihtoehtoja, joista vastaaja saattoi valita useampia.

Yhtenä vaihtoehtona oli *jättäytyminen pois työelämästä tilapäisesti tai kokonaan*. Hyvin harva vastaaja olisi kuitenkin ollut valmis kokonaan luovuttamaan, jos olisi

jäänyt työttömäksi. Nelisen prosenttia palkansaajista – suurin osa heistä yli 60-vuotiaita – valitsi työelämästä poisjäämisen ainoaksi vaihtoehdokseen mahdollisen työttömyyden tullen. Yli 60-vuotiaista kolmannes (33 %) olisikin suosiolla jäänyt pois työelämästä muita vaihtoehtoja harkitsematta. Viisivuotiskäluokassa 55–59-vuotiaat osuus oli 9 prosenttia ja 50–54-vuotiaissa 2 prosenttia, mutta sitä nuoremmissa ikäluokissa oli vain yksittäisiä tapauksia, jotka olisivat lyöneet hanskat kokonaan tiskiinkin. Koulutus vaikuttaa ikääntyneiden asenteisiin myös tässä asiassa. Yli 55-vuotiaiden joukossa matalammin koulutetut olivat selvästi yleisemmin valmiita jättämään työelämän kokonaan kuin alemman tai ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet.

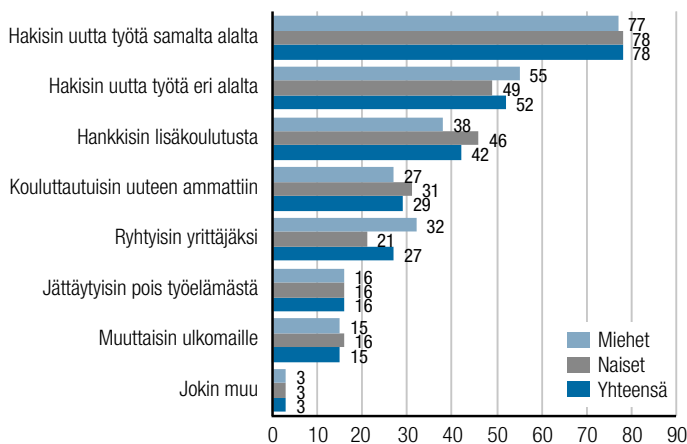
Seuraavassa tarkastelussa työelämästä poisjäämistä ei käsitellä keinona selviytyä työttömyydestä. Tarkastelussa otetaan huomioon ainoastaan ne keinot, joiden voi ajatella edesauttavan uudelleen työllistymistä. Noin joka viides (20 %) vastaaja olisi harkinnut vain yhtä kysymyksessä luetelluista vaihtoehdoista työllistyäkseen uudelleen. Noin joka kolmas (32 %) olisi harkinnut kahta vaihtoehtoa ja noin neljännes (26 %) olisi ollut valmis kokeilemaan kolmea tarjotuista vaihtoehdoista. Reilu viidennes (22 %) olisi ollut kokeilemaan neljää tai useampaa vaihtoehtoa.

Naisten ja miesten välillä ei ollut käytännössä lainkaan eroa siinä, montaako vaihtoehtoa oltiin valmiita harkitsemaan. Iän vaikutus kuitenkin näkyy siinä, että iäkkäimmät palkansaajat eivät tyypillisesti harkinneet niin monia vaihtoehtoja kuin nuoremmat ikäluokat. Esimerkiksi uuteen ammattiin kouluttautuminen ei tuntune realistiselta vaihtoehdolta ikääntyneelle palkansaajalle, mikä vähentää vaihtoehtoja. Koulutuksen mukaan tarkasteltaessa näkyy vastaavasti se, että mitä enemmän koulutusta vastaajalla oli, sitä useammin hän oli valmis harkitsemaan useita vaihtoehtoja.

Kuviossa 20.5 nähdään, mitä tarjotuista vaihtoehdoista palkansaajat olisivat olleet valmiita harkitsemaan työttömäksi jouduttuaan. Sukupuolten välillä oli tässä suhteessa jonkin verran eroja. Ylivoimaisesti suosituin vaihtoehto olisi ollut *uuden*

Kuvio 20.5

Toimenpiteet, joita olisi valmis harkitsemaan työttömäksi jäätyään sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



työn hakeminen samalta alalta, minkä olisi tehnyt noin neljä viidestä palkansaajasta, naiset (78 %) ja miehet (77 %) lähes yhtä yleisesti. Lienee loogista, että suurimman koulutusinvestoinnin tehneet korkea-asteen koulutetut pitivät tätä vaihtoehtoa vieläkin useammin (83 %) esillä kuin toisen asteen (74 %) tai perusasteen (68 %) tutkinnon suorittaneet.

Perusasteen tutkinnon suorittaneet (53 %) ja toisen asteen tutkinnon suorittaneet (55 %) olisivat vastaavasti jossain määrin hanakammin *hakeneet töitä eri alalta* kuin korkea-asteen tutkinnon suorittaneet (49 %). Kaikkiaan noin puolet palkansaajista olisi ollut valmiita hakemaan uutta työtä eri alalta – miehet (55 %) pitivät tätä varteenotettavampana vaihtoehtona kuin naiset (49 %). Osuus oli suurin alle 25-vuotiailla (62 %), laski 57 prosenttiin 25–44-vuotiailla ja siitä edelleen 54 prosenttiin 45–54-vuotiailla. Tätä vanhemmista 31 prosenttia olisi ollut valmis eri alan töihin. Valmius töidenhakuun eri alalta oli suurinta toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden, prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden sekä muiden työntekijöiden ammattiryhmissä.

Naiset näyttivät sen sijaan avoimmilta *hankkimaan lisäkoulutusta* tai jopa *kouluttautumaan kokonaan uuteen ammattiin* kuin miehet. Naiset ovat tunnetusti ylipäänsä aktiivisempia kouluttautumaan kuin miehet (mm. SVT Aikuiskoulutus-tutkimus 2018), mikä selittää eroja myös tässä. Toisaalta on mielenkiintoista, että työttömyyden tullen miehet olisivat valmiimpia hakemaan työtä eri alalta kuin naiset, naiset taas valmiimpia kouluttautumaan eri alalle kuin miehet.

Mitä koulutetumpi vastaaja, sitä varteenotettavampana vaihtoehtona hän piti lisäkoulutuksen hankkimista. Lisäkoulutuksen houkuttelevuus laski tasaisesti iän myötä niin, että alle 25-vuotiaista 54 prosenttia ja vielä 45–54-vuotiaistakin 40 prosenttia olisi harkinnut lisäkoulutuksen hankkimista työttömyyden tullen, 55–59-vuotiailla vastaava osuus oli 25 prosenttia ja yli 60-vuotiailla enää 8 prosenttia. Korkea-asteen suorittaneista 45 prosenttia, toisen asteen suorittaneista 41 prosenttia, mutta perusasteen koulutetuista vain 33 prosenttia olisi turvautunut lisäkoulutukseen. Korkea-asteen ja toisen asteen koulutustaustan omaavista naiset olivat valmiimpia kouluttautumaan kuin miehet, mutta perusasteen suorittaneiden joukossa miesten valmius lisäkoulutuksen hankkimiseen oli suurempi kuin naisilla.

Toisen asteen koulutuksen suorittaneilla löytyi kuitenkin yleisimmin (33 %) valmiutta uuteen ammattiin kouluttautumiseen; perusasteen tai korkea-asteen suorittaneista tätä olisi harkinnut noin neljännes. Uutta tutkintoa pidettiin realistisena vaihtoehtona ennen kaikkea alle 50-vuotiaiden joukossa: alle 25-vuotiaista 37 prosenttia oli valmis kouluttautumaan uuteen ammattiin, ja osuus oli kolmanneksen kieppeillä (31–35 %) myös kaikissa 25–49-vuotiaiden 5-vuotisikäluokissa. Vasta 50–54-vuotiailla osuus laski 27 prosenttiin, siitä 15 prosenttiin 55–59-vuotiailla ja 4 prosenttiin yli 60-vuotiailla. Halukkuus kouluttautua uuteen ammattiin oli suurinta niissä samoissa ammattiryhmissä, joilla olisi ollut myös matalin kynnys hakea työtä eri ammattialalta: toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä, palvelu- ja myyntityöntekijöillä, prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä sekä ammattiryhmässä *muut työntekijät*. Sukupuolten välillä näkyy sama ero kuin lisäkoulutuksen hankkimishaluissa: korkea-asteen ja toisen asteen suorittaneet naiset olivat valmiimpia kouluttautumaan uuteen ammattiin kuin miehet, mutta perusasteen suorittaneilla tilanne oli päinvastainen.

Yrittäjäksi ryhtyminen oli miehille (32 %) selvästi houkuttelevampi vaihtoehto työn menetyksen tullen kuin naisille (21 %). Korkea-asteen koulutetut olisivat voineet harkita tätä vaihtoehtoa yleisemmin (30 %) kuin toisen asteen (25 %) tai perusasteen tutkinnon (18 %) suorittaneet. Kiinnostusta yrittäjyyteen löytyi eniten 35–44-vuotiailta, joista kolmannes (32 %) olisi ollut valmis kokeilemaan sitä. Alle 25-vuotiaista 22 prosenttia ja yli 55-vuotiaista 18 prosenttia olisi ollut yrittäjyydestä kiinnostunut. Muissa 10-vuotisikäryhmissä osuus oli korkeampi, lähes 30 prosenttia.

Noin joka kuudes (15 %) palkansaaja ei sulkenut pois sitä vaihtoehtoa, että olisi työttömäksi jäädessään *muuttanut ulkomaille* uudelleen työllistyäkseen. Vaihtoehto oli yhtä houkutteleva niin miehille kuin naisille. Tähän olivat valmiimpia korkea-asteen koulutetut (18 %), mutta myös perusasteen tai toisen asteen suorittaneista useampi kuin joka kymmenes (13 %) piti muuttoa tarpeen tullen mahdollisena. Osuus oli 16–19 prosentin luokkaan alle 55-vuotiaiden 10-vuotisikäluokissa; tätä vanhemmilla osuus jäi 8 prosenttiin.

Lopuksi

Työolotutkimus tarjoaa monipuolisen lähestymistavan työn epävarmuuden tarkasteluun. Sen avulla voidaan muun muassa tarkastella sekä määrällistä eli työn menettämiseen liittyvää epävarmuutta että laadullista eli työn tärkeiden piirteiden menettämiseen liittyvää epävarmuutta.

Onko työn epävarmuus sitten kasvanut, kuten yleinen käsitys tuntuu olevan? Globalisaatio ja kvartaaleihin perustuva markkinatalous ovat eittämättä lisänneet työmarkkinoiden rakenteellista epävarmuutta. Siihen, missä määrin yksilöt kokevat työn epävarmuutta, vaikuttaa yleisen työmarkkinatilanteen lisäksi kuitenkin myös moni muu asia, muun muassa työn mahdollisen menettämisen seuraukset eli ennen kaikkea todennäköisyys löytää uutta työtä. Aikasarjat myös näyttävät, kuinka määrällisen epävarmuuden kokemus heijastelee makrotalouden suhdanteita, mutta laadullisen epävarmuuden kokemus tuntuu yleistyneen trendinomaisesti talouden suhdanteista riippumatta.

Selvää kuitenkin on, että määrällinen epävarmuus jakautuu uudella tapaa. Kokemus, joka muutama vuosikymmen sitten liittyi ennen kaikkea suhdanneherkkiin miesvaltaisiin työntekijäammatteihin, on laajentunut kaikkia palkansaajaryhmiä tasapuolisemmin yhdistäväksi ilmiöksi: epävarmuudelta eivät suoja sukupuoli, hyvä koulutus, asema ylempänä toimihenkilönä tai työ julkisella sektorilla. Sillä, että työn epävarmuus koskettaa uudella tapaa myös esimerkiksi toimittajia ja tutkijoita, on varmasti ollut vaikutusta siihen, miten ja kuinka paljon työn epävarmuudesta julkisesti keskustellaan. (Ks. myös Happonen & Nätti 2000, Siltala 2004, Green 2009, Sutela 2013).

Epävarmuuden on katsottu liittyvän työsuhteen määräaikaisuuteen jo lähtökohtaisesti. Vuoden 2018 työolotutkimus tarjoaa mahdollisuuden tarkastella myös vakinaisten palkansaajien osalta ei vain sitä, kuinka moni kokee työn menettämisen uhkaa vaan myös sitä, miten henkisesti rasittavaksi tilanne koetaan. Noin joka kymmenes toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevä koki henkisesti rasittavaa epävarmuutta työtilanteestaan ja joka kymmenes oli sitä mieltä,

että työn epävarmuus vaikeutti tulevaisuuden suunnitelmien tekoa. Määräaikaisilla vastaavat osuudet olivat noin kolminkertaisia. Työolotutkimus kuitenkin myös näyttää, että määräaikaisuuteen yhdistyvän epävarmuuden kuormitus on jossain määrin helpottanut 2000-luvulla (ks. luku 5). Samaan aikaan epävarmuuden sanotaan kasvaneen vakinaisissa työsuhteissa. Vakinaisessa työsuhteessa oleville esitetty kysymykset työtilanteen epävarmuuden kokemisesta olivat uusia vuonna 2018, joten niiden perusteella ei tässä yhteydessä voida todentaa, miten voimakasta tuo mahdollinen kasvu on ollut.

21 Työn ajat ja paikat

Työnteon aikojen ja paikkojen monimuotoistuminen on jatkunut työolotutkimuksesta toiseen. Teknologinen kehitys ja digitalisaatio ovat vieneet tätä monimuotoistumista huomattavalla loikalla eteenpäin vuosien 2013 ja 2018 välillä. Vaikka tietyt työtehtävät edelleen ovat ja pysynevätkin vahvasti aikaan ja paikkaan sidottuina, asiantuntijatyötä tekevien kasvavalle joukolle näillä määreillä on yhä vähemmän merkitystä: tärkeintä on työn tulos, ei se, missä ja milloin työ tehdään.

Työn aikojen ja paikkojen monimuotoistuminen johti 2000-luvun edetessä siihen, että vuodelta 1996 peräisin oleva, muun muassa työajan enimmäispituudesta, työajan sijoittelusta, lepoajasta ja ylitöistä määräävä työaikalaki jäi ajassa pahasti jälkeen. Vuoden 2020 alusta voimaan tuleva uusi työaikalaki tunnistaa työnteon irtautumisen ajasta ja paikasta uudella tapaa. Se sisältää muun muassa joustotyöajan käsitteen, tuo toistaiseksi vain työehtosopimukseen sisältyneet työaikapankit lainsäädännön piiriin ja määrittelee työaikaliukumia koskevat säännökset uudelleen.

Työaikalainsäädännön uudistamisella tavoitellaan molemminpuolisten joustojen lisäämistä työelämässä: yhtäältä sitä, että työntekijät voisivat sovittaa paremmin yhteen työtä ja muuta elämäänsä ja toisaalta sitä, että työnantaja voisi teettää töitä nykyistä vapaammin yrityksen tarpeen mukaan.

Parhaimmillaan työnteon aikojen ja paikkojen joustavoituminen lisääkin palkansaajien mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. Pahimmillaan työn ja vapaa-ajan rajojen liudentuminen ja töiden kulkeutuminen muille elämän alueille lisää palkansaajien kuormittumista kohtuuttomasti. Erityisesti tietotyöhön sovellettavaksi tarkoitettussa joustotyössä työnantaja määrittelee työtehtävät ja tavoitteet, mutta työntekijä saa päättää vähintään puolet oman työaikansa sijoittelusta ja työnteonpaikasta. Tämä lisää työntekijän vapautta, mutta samalla se myös kasvattaa vastuuta oman työn johtamisesta ja työaikojen seuraamisesta. Se asettaa myös esimiestyölle haasteita työajan seuraamisen suhteen.

Työaikamuodot

Työolotutkimuksessa **työaikamuotoja** kartoittava kysymys on pysynyt pääpiirteissään melko samanlaisena vuoden 1984 tutkimuksesta aina vuoteen 2018. Vastausvaihtoehdoissa on kuitenkin ollut aikojen saatossa joitakin eroavaisuuksia, mikä vuoksi aikasarjatietoihin sisältyy tiettyä horjuvuutta. Esimerkiksi periodityö oli omana vastausvaihtoehtonaan työaikamuotokysymyksessä vuosien 1990 ja 1997 tutkimuksissa, mutta vuosina 2003–2013 sitä kysyttiin erillisellä kysymyksellä. Tuo täsmennys koettiin tarpeelliseksi, koska periodityö ei ole vastausvaihtoehtona pois sulkeva esimerkiksi säännöllisen iltatyön tai päivätyön kanssa.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa periodityötä ei kysyty enää suoraan omana kysymyksenään, vaan työajan määrittymistä periodeissa haaruikoitiin kokonaan uudella kysymyksellä, joka koski työajan pituuden määrittymistä. Vuonna 2018 työaikamuotokysymyksen vastausvaihtoehtoihin myös lisättiin vaihtoehto *saat it-*

se päättää työaikasi sijoittelusta, johon toivottiin osan muu työaika -vastauksista kanavoituvan.

Kuvio 21.1 näyttää, kuinka kello 06.00:n ja 18.00:n välille ajoittuvaa päivätyötä tekevien palkansaajien osuus on laskenut pitkällä aikavälillä. Naisten osalta lasku on ollut johdonmukaista tutkimuksesta toiseen, mutta miehillä tilanne tasaantui vuosina 2003–2013. Vuoden 2013 jälkeen säännöllistä päivätyötä tekevien osuus on kuitenkin myös miehillä vähentynyt selvästi.

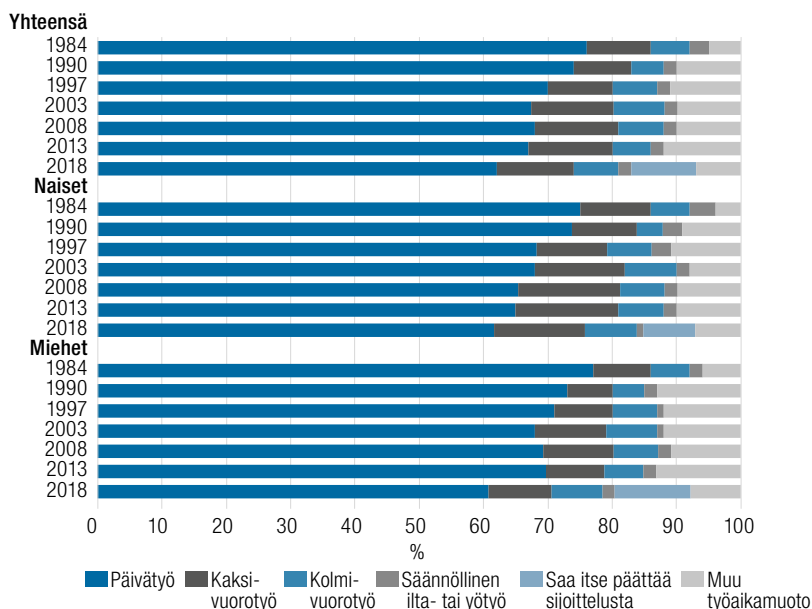
Säännöllistä vuorotyötä tekevien osuus on hieman kasvanut 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa, minkä jälkeen osuus on pysynyt noin 20 prosentissa – naisilla reilussa 20 prosentissa, miehillä vajaassa. Säännöllistä ilta- tai yötyötä tekevien osuus on pysytellyt parissa prosentissa.

Muu työaika on se vastausluokka, johon on kanavoitunut vuosien varrella yhä enemmän vastauksia. Tosin kun vuonna 2018 tarjottuun uuteen vastausvaihtoehtoon saa itse päättää työaikansa tarttui 10 prosenttia kaikista vastaajista, muu työaika -vaihtoehdon valinneiden osuus väheni hieman. (Kuvio 21.1.)

Koko 2000-luvun alkupuolen säännöllinen päivätyö on ollut jonkin verran yleisempää miehille kuin naisille. Vuonna 2018 säännöllistä päivätyötä tekevien osuus kuitenkin väheni miehillä samalle tasolle (62 %) kuin mihin se oli pudonnut naisilla jo aiemmin (61 %). Vuorotyö taas on pysynyt koko tarkasteltavan ajanjakson ajan jossain määrin yleisempänä työaikamuotona naisille kuin miehille. Miehet valitsivat useammin kuin naiset uuden vastausvaihtoehdon saat itse päättää työaikasi sijoittelusta.

Kuvio 21.1

Palkansaajien työaikamuodot sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Jäljelle jäävät *muut työaikamuodot* sen sijaan olivat naisille ja miehille lähes yhtä yleisiä (naiset 7 %, miehet 8 %) vuonna 2018.

Palkansaajien työaikamuoto on selvässä yhteydessä sosioekonomiseen asemaan sekä ikään. Ylemmät toimihenkilöt eroavat selvästi muista siinä, että he tekivät muita yleisemmin päivätyötä (71 % vuonna 2018). Tosin juuri tässä ryhmässä päivätyön yleisyys on laskenut erityisen selvästi viidessä vuodessa (84 % vuonna 2013). Tähän laskuun vaikuttanee se, että peräti 18 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä valitsi vuonna 2018 uuden vastausvaihtoehdon saa päättää itse työajoistaan. Lisäksi 8 prosenttia sanoi työaikansa olevan muu. Näiden kahden viimeksi mainitun työaikamuodon yhteenlaskettu osuus oli kaksinkertainen (26 %) verrattuna vuonna 2013 vaihtoehdon *muu työaikamuoto* valinneiden osuuteen (13 %).

Reilu puolet alemmista toimihenkilöistä (59 %) ja työntekijöistä (55 %) teki päivätyötä vuonna 2018. Useampi kuin joka neljäs kävi vuorotyössä (molemmissa ryhmissä 27 %). Säännöllistä päivätyötä tekevien osuus oli laskenut myös näissä ryhmissä vuodesta 2013, jolloin osuus oli alemmilla toimihenkilöillä 63 ja työntekijöillä 60 prosenttia. Vuorotyön yleisyys oli säilynyt ryhmissä jotakuinkin ennallaan eli alemmista toimihenkilöistä 7 prosenttia sanoi päättävänsä työaikansa sijoittelun itse ja 5 prosenttia kertoi tekevänsä muuta työaikamuotoa; työntekijöillä vastaavat osuudet olivat 4 ja 8 prosenttia vuonna 2018.

Sukupuolten välinen ero näkyy myös sosioekonomisessa tarkastelussa. Ylemmät toimihenkilömiehet kertoivat vuonna 2018 kaikkia muita ryhmiä yleisemmin päättävänsä itse työajoistaan (21 %), mutta ylempinä toimihenkilöinä toimivilla naisilla ei ollut tähän mahdollisuutta juuri sen yleisemmin (14 %) kuin alempina toimihenkilöinä työskentelevillä miehillä (13 %). Alemmilla toimihenkilönaisilla vastaava osuus oli 4 prosenttia. Työntekijäasemassa olevilla ei kuitenkaan juuri ollut eroa sukupuolten välillä, vaan sekä miehistä että naisista nelisen prosenttia sai itse päättää työajan sijoittelusta.

Ikä on yhteydessä työaikamuotoon. Päivätyötä tekevien osuus kasvaa iän myötä ja samalla vuorotyötä tekevien osuus laskee. Vajaa puolet (47 %) alle 25-vuotiaista oli päivätyössä ja vajaa kolmannes (31 %) teki vuorotyötä. Yli 55-vuotiaista useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) työskenteli päivätyössä, ja vain 16 prosenttia vuorotyössä. Mahdollisuus päättää työajoista itse oli yleisintä (13 %) 35–44-vuotiaille; selvästi yleisempää kuin nuorimmassa (8 %) tai vanhimmassa (55–67-vuotiaat) ikäryhmässä (7 %).

Työnteko viikonloppuisin ja iltaisin

Työolotutkimuksen aineistoon on mahdollista yhdistää työvoimatutkimuksen tieto siitä, **työskentelikö** vastaaja työvoimatutkimuksen tutkimusviikon **lauantaina tai sunnuntaina**, ja oliko hän tehnyt edellisten 4 viikon aikana **työtä iltaisin tai öisin**.

Vuonna 2018 työolotutkimuksen palkansaajista 16 prosenttia oli tehnyt työtä edellisenä lauantaina ja 13 prosenttia sunnuntaina. Osuudet olivat samaa tasoa kuin vuonna 2013. Naiset olivat tehneet niin sunnuntaityötä (14 %) kuin lauantaityötä (17 %) hieman yleisemmin kuin miehet (12 % ja 16 %).

Nuorimmat 15–24-vuotiaat palkansaajat olivat muita yleisemmin olleet työssä viikonloppuna: tutkimusviikon lauantaina heistä oli työskennellyt 28 ja sunnuntaina 18 prosenttia. Monelle kyse oli varmaankin opiskelujen ohella tehtävästä osa-aikatyöstä. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä 14–16 prosenttia oli työskennellyt edellisenä lauantaina ja 11–13 prosenttia sunnuntaina.

Alemmina toimihenkilöinä ja työntekijäammateissa toimivat olivat tehneet töitä tutkimusta edeltävänä lauantaina yleisemmin (19 %) kuin ylempät toimihenkilöt (11 %); sunnuntaityö taas oli yleisempää alemmille toimihenkilöille (15 %) kuin työntekijöille (12 %) tai ylempille toimihenkilöille (11 %).

Kuten edellä kävi ilmi, vain parisen prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä pääasiassa säännöllistä ilta- tai yötyötä. Työskentely silloin tällöin iltaisin tai öisin esimerkiksi vuorotyössä tai muuten oli kuitenkin huomattavasti yleisempää. Vuoden 2018 työolotutkimuksen aineistossa lähes joka toinen (47 %) palkansaaja oli tehnyt edellisten 4 viikon aikana päätyössään ainakin silloin tällöin töitä iltaisin klo 18 jälkeen, ja 16 prosenttia öisin kello 23 jälkeen. Ainakin silloin tällöin tehty iltatyö oli naisille ja miehille jotakuinkin yhtä yleistä, mutta miehillä oli yleisemmin (22 %) ollut töitä yöaikaan kuin naisilla (17 %). Yli puolet ylempistä toimihenkilöistä oli tehnyt iltaisin töitä edellisen kuukauden aikana (57 %), kun taas yötyö oli ollut työntekijöille yleisempää (28 %) kuin muille.

Työajan pituuden määräytyminen

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin paitsi työaikamuotoa, ensimmäistä kertaa myös sitä, **miten** vastaajan **työajan pituus on määritelty**. Kysymys osoittautui jossain määrin haasteelliseksi. Kysymykseen liittyvien avovastausten perusteella moni vastaaja näytti ymmärtäneen kysymyksen niin, että siinä oli kiinnostuttu tavalla tai toisella siitä, miten hänen työaikansa ajoittui tai rytmittyi eikä siitä, miten monta tuntia hän tuli tehdä töitä.

Valtaosa (74 %) palkansaajista kertoi työaikansa pituuden *perustuvan määriteltyyn viikoittaiseen tuntimäärään*, esimerkiksi 38 tuntiin viikossa. Miehille tämä oli tyypillisempää kuin naisille. (Kuvio 21.2.) Määritely viikkotyöaika oli yleisempää ylempille toimihenkilöille (76 %) kuin alemmille toimihenkilöille (68 %) tai työntekijöille (70 %).

Palkansaajista 13 prosenttia kertoi työajan pituutensa *perustuvan määriteltyyn jaksottaiseen työaikaan*, esimerkiksi 60 tuntiin kolmessa viikossa. Naisten työajan pituus määrittyi useammin jaksoissa kuin miesten työajan pituus. Jaksottainen työajan määräytyminen oli ryhmistä yleisintä alemmille toimihenkilöille (22 %). Myös työntekijöistä joka kymmenes (12 %) teki näin määriteltynä periodityötä, mutta ylempistä toimihenkilöistä vain 3 prosenttia.

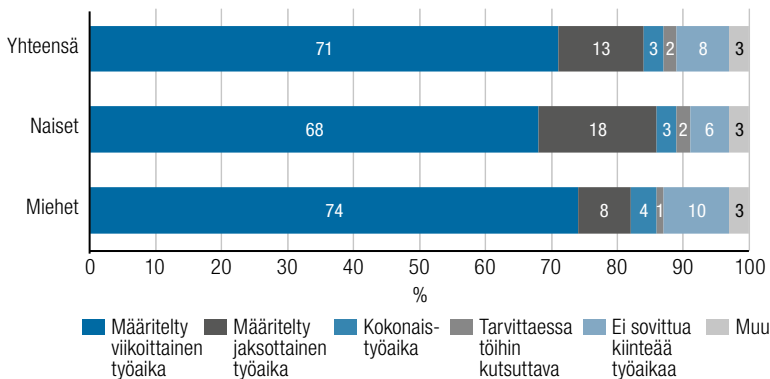
Jaksotyö koski noin joka toista terveydenhuollon asiantuntijaa (sairaanhoitajat) sekä suojelu- ja vartiointityössä toimivaa, samoin kuin yli 40 prosenttia hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä. Työaika tasaantui jaksoissa myös noin joka viidennellä lainopillisella avustajalla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijalla samoin kuin palvelutyötä tekevällä.

Kokonaistyöaika – tai vuosityöaika esimerkiksi 1 600 tuntia vuodessa – teki parisen prosenttia kaikista palkansaajista, mutta 7 prosenttia ylempistä toimihenkilöistä. Miehillä se oli tyypillisempää kuin naisilla. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kokonaistyöajasta kertoivat lähinnä opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (20 %) sekä johtajat ja ylimmät virkamiehet (9 %).

Kaiken kaikkiaan 8 prosenttia palkansaajista sanoi, että heidän *työaikansa kiinteää pituutta ei ollut lainkaan määritetty*. Tämä oli miehille yleisempää kuin naisille (kuvio 21.2). Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ei ollut kuitenkaan lainkaan eroa tässä suhteessa (9 %). Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 6 prosenttia. Johtajille ja ylempille virkamiehille tilanne oli yleisempi (24 %) kuin muille ammattiryhmille. Kiinteän sovitun työajan pituuden puuttuminen koski myös noin viidennestä lainopillisista, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoista ja kuljetustyöntekijöistä.

Kuvio 21.2

Työajan pituuden määräytyminen sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



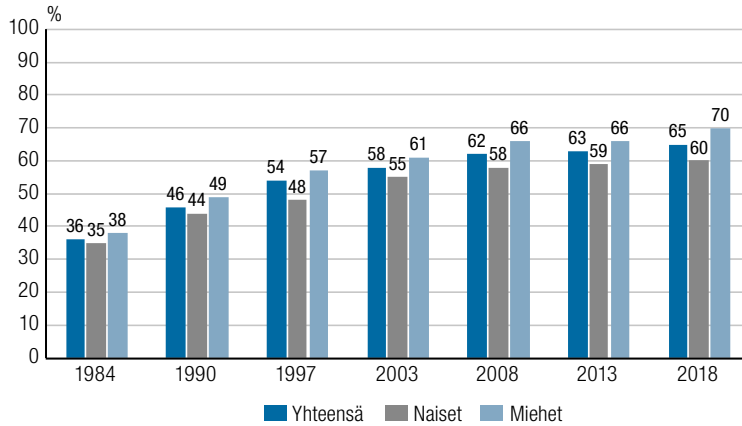
Työajan yksilöllinen joustaminen

Palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa ovat parantuneet kuluneiden vuosikymmenten 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.

Mahdollisuus vaikuttaa työn alkamis- ja päättymisaikaan ei liene kaikissa työtehtävissä edes teoriassa mahdollisia. Toistaiseksi vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin kasvaneet jatkuvasti, myös vuosien 2013 ja 2018 välillä etenkin miehillä. Vuonna 2018 vaikutusmahdollisuuksia oli 60 prosentilla naisista ja 70 prosentilla miehistä. Naisten ja miesten välinen ero ei näytä tässä suhteessa kuroutuneen umpeen ajan myötä, vaan pikemminkin päinvastoin. (Kuvio 21.3.)

Kuvio 21.3

Vaikutusmahdollisuuksia työhön tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puoli tuntia sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018



Vaikka vaikutusmahdollisuuksissa oli suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä, miehillä oli enemmän mahdollisuuksia kaikissa ryhmissä. Ylemmistä toimihenkilömiehistä peräti 90 prosenttia saattoi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa, naisista 78 prosenttia (yhteensä 84 %) vuonna 2018. Työntekijöiden joukossa yli puolet (55 %) miehistä, mutta 45 prosenttia naisista pystyi vaikuttamaan tulo- ja lähtöaikoihinsa (yhteensä 52 %).

Alempien toimihenkilöiden joukossa sukupuolten välinen ero oli erityisen suuri: osuus oli 73 prosenttia miehillä ja 56 prosenttia naisilla (yhteensä 62 %). Tämä selittyy erityisesti terveydenhuollon asiantuntijoiden sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden poikkeuksellisen vähäisillä vaikutusmahdollisuuksilla työaikoihinsa (32 % ja 41 %), sillä kyseiset ryhmät ovat hyvin naisvaltaisia. Näissä kahdessa ammattiryhmässä työskentelee noin 40 prosenttia kaikista alemmista toimihenkilönaisista, mutta alle 10 prosenttia alemmista toimihenkilömiehistä (ks. luku 2).

Sukupuolten ja sosioekonomisten ryhmien väliset erot liittyvät myös erilaisten työaikamuotojen yleisyyteen eri ryhmissä. Tulo- ja lähtöaikoihin vaikuttaminen koski lähes kaikkia (95 %) heitä, jotka kertoivat voivansa itse päättää työaikansa sijoittelusta, ja se oli varsin helppoa myös päivätyötä tekeville (74 %). Vuorotyötä tekeville oli siihen vähiten mahdollisuuksia (29 %). Miehillä oli enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin naisilla työaikamuodosta riippumatta.

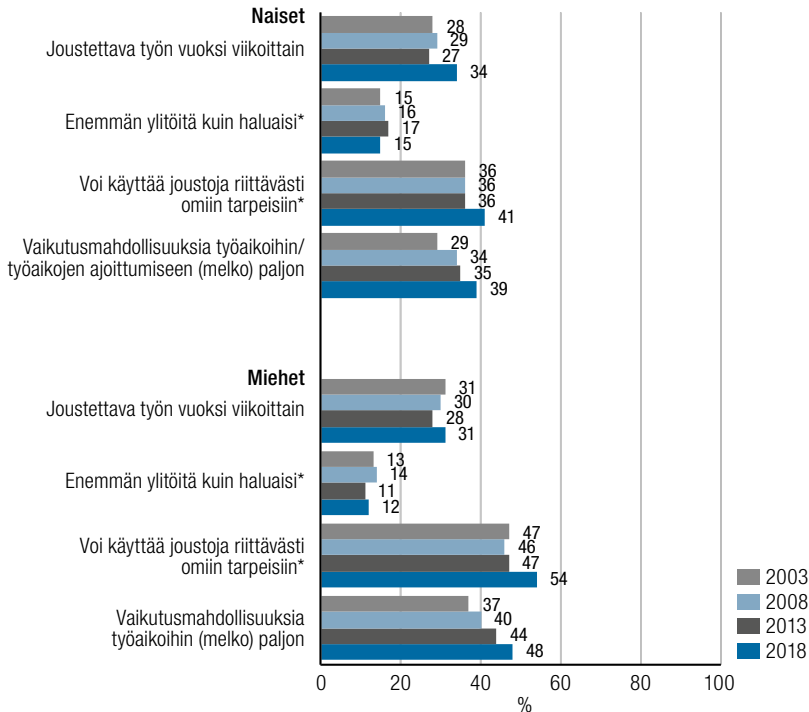
Vuorotyö on nuorille yleisintä, ja tämä heijastuu myös alle 25-vuotiaiden vähäisempiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin (56 %). Tulo- ja lähtöaikoihin vaikutusmahdollisuudet olivat parhaimmillaan 35–44-vuotiailla (69 %) sekä 45–54-vuotiailla (68 %), mutta vähenivät 63 prosenttiin yli 55-vuotiailla. Miesten mahdollisuudet vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin olivat selvästi paremmat kuin naisten mahdollisuudet kaikissa ikäryhmissä.

Työaikoihin vaikuttamismahdollisuuksia tiedustellaan työolotutkimuksessa myös työn eri osatekijöihin vaikuttamista koskevassa kysymyspatteristossa. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysymys koski tarkemmin ottaen **vaikutusmahdollisuuksia työaikojen ajoittumiseen**. Lähes puolet miehistä (48 %), mutta 39 prosenttia naisista (yhteensä 44 %), koki voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen paljon tai melko paljon. Ylemmillä toimihenkilöillä oli *paljon tai melko paljon* vaikutusmahdollisuuksia yli kaksi kertaa (64 %) niin usein kuin työntekijöillä (29 %). Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia oli yleisimmin (88 %) heillä, jotka työaikamuotoa kysyttäessä olivat kertoneet voivansa itse päättää työaikojensa ajoittumisesta – tosin tästäkin joukosta 12 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen vain *jonkin verran*. Vaikutusmahdollisuuksia työajan ajoittumiseen oli keskimääräistä hieman enemmän myös päivätyötä tekevillä (47 % paljon tai melko paljon), kun taas vuorotyössä mahdollisuudet jäivät keskimääräistä heikommiksi (22 %).

Lähes puolet (47 %) palkansaajista (naiset 41 %, miehet 54 %) katsoi voivansa **joustaa työajoissaan riittävästi omiin tarpeisiinsa** (*pitää täysin paikkansa*). Osuudet ovat kasvaneet tuntuvasti molemmilla sukupuolilla vuosien 2013–2018 välillä. (Kuvio 21.4.) Jos *pitää täysin paikkansa*- ja *pitää jokseenkin paikkansa* -vastaukset laskeetaan yhteen, osuus oli peräti 83 prosenttia (naiset 79 %, miehet 87 %) vuonna 2018.

Kuvio 21.4

Työaikojen joustaminen sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



* Pitää täysin paikkansa

On mielenkiintoista huomata, että kokemus työaikajousten riittävydestä on yleistynyt erityisesti ylempillä toimihenkilöillä, joilla se oli kasvanut 47 prosentista 57 prosenttiin vuosien 2013 ja 2018 välillä (*pitää täysin paikkansa*). Alemmilla toimihenkilöillä kasvua oli vastaavasti 40 prosentista 45 prosenttiin ja työntekijöillä 38 prosentista 41 prosenttiin. Kolme neljästä (73 %) itse työajoistaan päättävästä koki voivansa käyttää työaikajoustoja riittävästi omiin tarpeisiinsa, kun päivätyötä tekeillä osuus oli 53 prosenttia, ja muuta työaikaa tai vuorotyötä tekeillä osuus jäi alle 30 prosenttiin.

Kaksi kolmesta (66 %) naisesta pystyi mielestään **pitämään riittävästi taukoja työssään** (kuvio 21.5). Osuus on vaihdellut hieman 30 vuoden aikana, mutta on pysynyt naisilla matalampana kuin miehillä, joilla se on yltänyt jatkuvasti yli 80 prosenttiin.

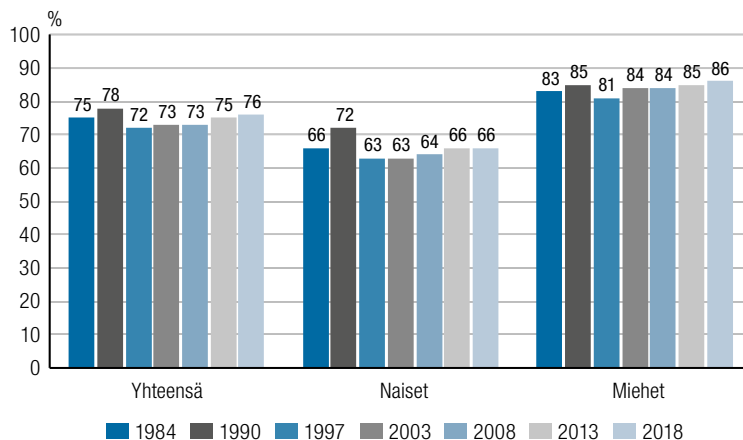
Työntekijöille tarjoutui yleisemmin riittävästi mahdollisuuksia taukoihin (83 %) kuin alemmille (72 %) tai ylempille toimihenkilöille (74 %). Niillä, jotka päättivät itse työaikojensa sijoittelusta, oli yleisimmin mahdollisuus riittävään määrään taukoja (83 %), vaikka myös päivätyötä tekeillä osuus nousi varsin lähelle tätä (79 %). Muuta työaikaa sekä vuorotyötä tekeillä vastaavat osuudet jäivät 67–68 prosenttiin. Aivan liian vähän taukoja pystyi pitämään naisista 10 ja miehistä 3 prosenttia.

Miehille onnistuu helpommin kuin naisille myös **lyhyt poistuminen työpaikalta työaikana hoitamaan omia asioita** (kuvio 21.6). Miehistä 69 prosenttia kertoi voivansa tehdä tämän aina tarvittaessa, naisista noin puolet (50 %). Osuuksissa on ollut kasvava trendi vuodesta 1984 molemmilla sukupuolilla, mutta ero sukupuolten välillä on pysynyt selvänä. Ylempille toimihenkilöille mahdollisuus poistua aina tarvittaessa oli yleisempää (70 %) kuin muille sosioekonomisille ryhmille (52–53 %).

Naisista 16 prosentilla ja miehistä 7 prosentilla (yhteensä 12 %) *ei ollut koskaan mahdollisuuksia poistua työaikana hoitamaan omia asioita* vuonna 2018. Mahdottomuus poistua työpaikalta edes lyhyeksi aikaa yhdistää hyvin erityyppisiä ammatti-

Kuvio 21.5

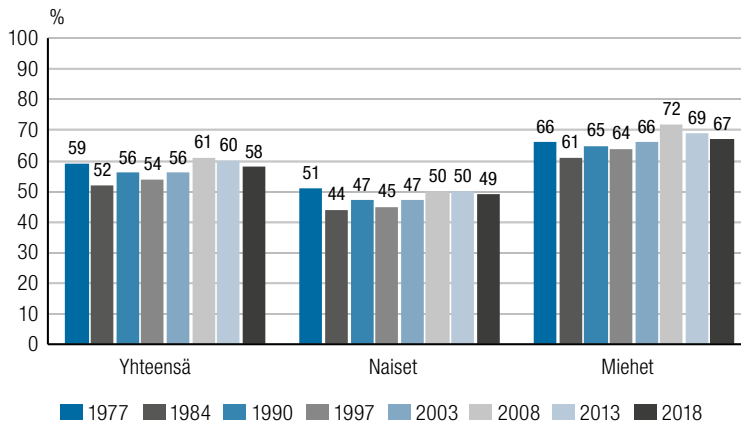
Mahdollisuus pitää työssä riittävästi taukoja sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



kuntia. Se koski vähintäänkin joka viidettä palkansaajaa seuraavissa ammattiryhmissä: opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä asiantuntijat, suojele- ja vartiointityöntekijät, elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät, prosessityöntekijät sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät.

Kuvio 21.6

Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyesti hoitamaan omia asioita sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018



Tuotannolliset joustot

Edellä on kuvattu lähinnä työntekijästä lähtöisin olevia työajan joustoja. Ylemmillä toimihenkilöillä oli parhaimmat mahdollisuudet tällaisiin yksilöllisiin joustoihin, ja miehillä useammin kuin naisilla. Vuorotyön tekijöillä joustoja oli vähemmän kuin muilla.

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

Työolotutkimuksessa kysyttiin vuonna 2003 ensimmäistä kertaa sitä, joutuuko vastaaja **joustamaan työajoissa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta**. Vähintään viikoittain joustavien osuus oli noussut vuosien 2013 ja 2018 välillä 28 prosentista 33 prosenttiin (kuvio 21.4). Osuus oli noussut tuntuvammin naisilla kuin miehillä.

Edellä kerrottiin, kuinka ylempien toimihenkilöiden työajat joustivat työntekijälähtöisesti useammin kuin muiden. Heillä oli yleisemmin kuitenkin myös viikoittaisia työnantajalähtöisiä joustoja (39 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (35 %) tai työntekijöillä (23 %). Tosin alemmilla toimihenkilöillä tämä viikoittain joustamaan joutuvien osuus oli kasvanut erityisen paljon vuodesta 2013 (26 %). Ylemmillä toimihenkilöillä kasvua oli vain 3 prosenttiyksikköä (36 % v. 2013).

Vuonna 2013 kysyttiin tarkemmin, mistä näissä esimiehen tai työtehtävien vuoksi tapahtuvissa joustamisissa oli kyse. Yleisimmät syyt työajoissa joustamiseen

olivat tuolloin **työtehtävien vaatimus** (88 % työajoissa vähintään kerran kuukaudessa joustaneista 2013) tai **asiakkaiden tarpeet** (77 %). **Esimiesten vaatimuksesta joustamista** tapahtui tätä harvemmin (41 %). Vuonna 2013 vähintään kerran kuukaudessa työajoissaan joustavista 9 prosenttia (naiset 6 % ja miehet 12 %) kertoi joustojen johtuvan siitä, että he **työskentelivät eri aikavyöhykkeillä**. Viimeksi mainitussa tapauksessa kyse oli lähinnä ylemmistä toimihenkilöistä.

Ylityöt

Kun puhutaan tuotannollista joustoista, puhutaan usein ylityöistä. **Korvatut ylityöt** yleistyivät melko tasaisesti aina vuoteen 2008 asti, kunnes vuosi 2013 näytti tässä suhteessa vähenemistä. Tilanne ei ollut sanottavasti muuttunut vuonna 2018. (Kuvio 21.7.)

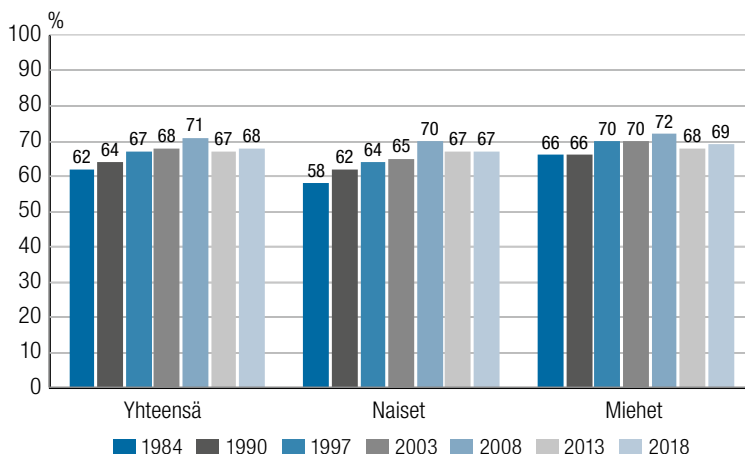
Miesten ja naisten välillä ei ole juurikaan eroa **korvattujen ylityöiden** yleisyydessä, mutta miehille korvaus maksetaan useammin rahana ja naisille vapaana. Tosin ylityöiden korvaaminen vapaana on pitkällä aikavälillä yleistynyt molemmilla sukupuolilla samalla kun rahallinen korvaaminen on vähentynyt. Kehitys liittyy ammatirakenteen ja sosioekonomisen rakenteen muutokseen, sillä ylityöiden korvaaminen rahana on tyyppistä erityisesti työtekijäammateissa, kun taas vapaana korvaaminen on yleistä toimihenkilöillä.

Vuonna 1984 naisista 25 prosenttia, mutta vuonna 2018 enää 19 prosenttia teki joskus pelkästään **rahana korvattavia ylityöitä**. Miehillä osuus on vähentynyt 41 prosentista 27 prosenttiin. **Vapaana korvattavien ylityöiden** teko on sen sijaan kas-

Kuvio 21.7

Korvattu ylityö sukupuolen mukaan

Tekee joskus ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



vanut naisilla 19 prosentista vuonna 1984 aina 29 prosenttiin vuonna 2018. Miehillä kasvu on ollut 9 prosentista 18 prosenttiin.

Lisäksi miehistä 24 ja naisista 19 prosenttia kertoi vuonna 2018 tekevänsä molempia, sekä rahana että vapaana korvattavia ylitöitä – tämä oli jotakuinkin yhtä paljon kuin edellisellä tutkimuskerralla vuonna 2013.

Naisten ja miesten välillä ei ole käytännössä lainkaan eroa siinä, **kuinka usein korvattuja ylitöitä tehdään**. Vajaa viidennes (molemmat sukupuolet 19 %) kaikista palkansaajista teki korvattuja ylitöitä vähintään kerran viikossa vuonna 2018, ja noin neljäsos (molemmat sukupuolet 24 %) kaikista palkansaajista teki niitä harvemmin kuin kerran viikossa, mutta kuitenkin vähintään joka kuukausi. Neljäsos (naiset 24 %, miehet 25 %) teki niitä harvemmin kuin joka kuukausi.

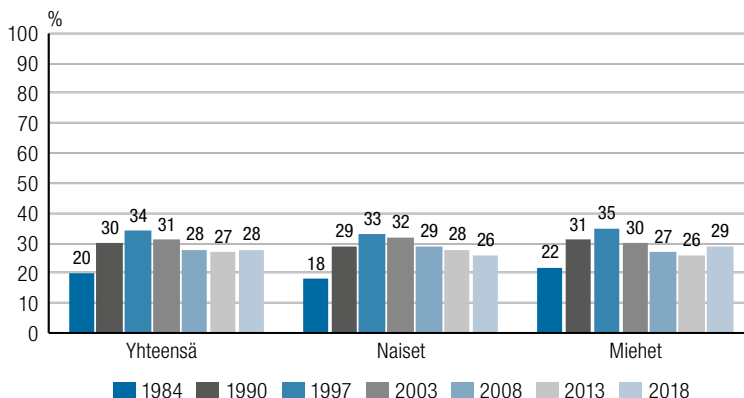
Ylityö ilman korvausta yleistyi voimakkaasti aikavälillä 1984–1997, mutta sen jälkeen trendi on ollut laskeva (kuvio 21.8). Tosin vuonna 2018 korvauksetonta ylityötä tekevien miesten osuus oli yllättäen hieman noussut vuodesta 2013. Naisille työajan ylittävä työ, josta ei saa korvausta, on ollut tutkimusajanjaksolla hieman yleisempää kuin miehille aina vuoteen 2018 asti, jolloin sukupuolten välinen järjestys kääntyi päinvastaiseksi.

Sukupuolten välillä on tuskin lainkaan eroa siinäkin, **miten usein palkatonta ylityötä tehdään**. Kaikista palkansaajista 11 prosenttia (molemmat sukupuolet) teki viikoittain ylityötä ilman korvausta. Noin joka kymmenes (naiset 9 %, miehet 10 %) teki sitä vähän harvemmin, mutta kuitenkin vähintään kerran kuussa. Kuudella prosentilla naispalkansaajia ja 7 prosentilla miespalkansaajia palkatonta ylityötä esiintyi joskus, mutta harvemmin kuin kerran kuussa.

Ylitöiden teko on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Korvattua ylityötä tekivät yleisimmin työntekijät (76 % vuonna 2018) ja harvimmin ylemmät toimihenkilöt (57 %), alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 70 prosenttia. Työntekijöille korvaus tällaisista ylitöistä tuli yleisimmin rahana, toimihenkilöille vapaana.

Kuvio 21.8

Ylityö ilman korvausta sukupuolen mukaan
Tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut korvausta,
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Ylityö ilman korvausta on sen sijaan tuttua lähinnä ylemmille toimihenkilöille, joista puolet (47 %) teki joskus ylityötä ilman korvausta. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 23 prosenttia ja työntekijöillä vain 14 prosenttia.

Kaikkiaan 14 prosenttia palkansaajista totesi vuonna 2018 tekevänsä **enemmän ylityötä kuin haluaisi** (*pitää täysin tai jokseenkin paikkansa*). Naisille tunne oli yleisempi (15 %) kuin miehille (12 %). Ylemmistä toimihenkilöistä reilu viidennes (22 %) koki näin, alemmista toimihenkilöistä 12 ja työntekijöistä 7 prosenttia. Tunne oli tuttu erityisesti heille, jotka tekivät korvauksetonta ylityötä viikoittain (38 %); korvattua ylityötä viikoittain tekevästä näin koki reilu neljäsosa (26 %).

Työajat joustavat parhaassa tapauksessa molempiin suuntiin. Joskus periaatteellinen mahdollisuus käyttää joustoja omien tarpeiden mukaan voi kuitenkin yhdistyä niin suureen työkuormaan ja pakkoon venyä työajoissa työtehtävien vuoksi, että tuota periaatteellista mahdollisuutta ei ehdi juuri hyödyntää.

Ne vastaajat, jotka työaikamuotoa kysyttäessä kertoivat voivansa itse päättää työaikansa sijoittelusta, kertovat keskimääräistä yleisemmin myös tekevänsä ylityötä ilman korvausta (20 % viikoittain vs. 11 % kaikki palkansaajat) ja joutuvansa usein venyttämään työpäiväänsä, jotta saisivat työt tehdyksi (51 % vs. 37 % kaikki palkansaajat). Heistä myös 45 prosenttia jousti työajoissaan viikoittain esimiesten tai työtehtävien vuoksi, kun kaikkien palkansaajien joukossa osuus oli 33 prosenttia. Myös kokonaistyöaikaa tekevästä noin joka neljäs (26 %) sanoi tekevänsä viikoittain korvauksettomia ylityöitä ja lähes puolet (48 %) venytti usein työpäiviään. Joka viides (21 %) heistä, joiden kiinteästä työajan pituudesta ei ollut sovittu, teki ylityötä ilman korvausta viikoittain, noin puolet (52 %) venytti usein työpäiväänsä ja (46 %) jousti työajoissa viikoittain.

Työaikojen jousto, pirstaloituminen – ja mittaaminen

Edellä käytetty *ilman korvausta tehtävän ylityön* käsite on totta puhuen hieman ongelmallinen. Työaikalain (9.8.1996/605, 4. luku) mukaan ylityö on sellaista työaikalaisissa tarkoitettua säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittävää työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän hyväksymänä, ja josta työnantaja on velvoitettu maksamaan korotettua palkkaa tai antamaan korvauksen vapaana.

Sitä sovitun työajan ylittävää työntekoa, joka tapahtuu ilman työnantajan nimenomaista määräystä tai lupaa, ja josta ei saada korvausta, ei siis pitäisi edes kutsua ylityöksi. Työolotutkimuksen lomakkeella käsite *ylityö ilman korvausta* on kuitenkin toistaiseksi säilynyt tutkimuskerrasta toiseen, koska sen on ajateltu olevan vastaajille helposti ymmärrettävissä oleva, arkikielinen käsite.

Käytännössä ei ole aina helppoa hahmottaa, mikä on sovitun työajan ylittävää työtä. Työaikalainsäädäntö ei ylipäänsäkään säätele kaikkien palkansaajien enimmäistyöaikaa, vaan jättää ulkopuolelleen yrityksen ylimmän johdon ja välittömästi ylimmän johdon alaisena työskentelevät. Tälle ryhmälle ei voi siis kertyä edes korvattua ylityötä, saati sitten työtä ilman korvausta. On myös sellaista yrittäjämäistä työs-

kentelyä palkkaa vastaan, jossa työaikoja ei käytännössä seurata tai niitä ei ole edes määritelty, vaan ainoastaan tuloksella on merkitystä – mikä silloin on ylityötä?

Työaikojen ja -paikkojen joustavoitumisen myötä ilman korvausta tehtävästä ”harmaasta ylityöstä” on tulossa yhä monitulkintaisempi ja vaikeammin tavoitettavissa oleva asia. Kuka laskee niitä minuutteja, joita päivässä kertyy, kun vilkaistaan uusimmat työsähköpostit lasten jalkapallotreenien aikana kentän laidalla, työmatkalla lähijunassa tai kassajonossa; vastataan niistä osaan ja soitetaan mahdollisesti pari lyhyttä puhelua? Viikossa tai kuukaudessa niistä voi kasvaa jo merkittävä potti. Miten siihen tulisi työajan määrittelyn näkökulmasta suhtautua?

Esimerkiksi ajankäyttötutkimuksilla (SVT Tilastokeskus 2014) tällaista pirstaleimaista työaikaa on hankala tavoittaa, kun ajankäyttöä mitataan kirjaamalla päiväkirjaan 10 minuutin tarkkuudella pääasiallinen toiminta ja se, mitä muuta tuona aikana teki. Vaikka ajankäyttöpäiväkirjaan pyydetään merkitsemään myös satunnaiset ja vähäiset ansiotyöt, nämä kassajonossa luetut työsähköpostit tai lenkillä saadut työhön liittyvät ideat sinne tuskin päätyvät.

”Ei luovaa työtä voi tehdä kahdeksasta neljään. Teen luovaa työtä silloinkin kun kävelen kotiin”, sanoi 37-vuotias mainonnan suunnittelija vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltävissä laadullisissa haastatteluisissa.

Miten tavoittaa tämä ilmiö, sen mahdollinen yleistyminen ja ryhmät, joita se koskee? Miten työolotutkimuksen kysymystä ilman korvausta tehtävästä ylityöstä voi käyttää mittaamaan jatkuvasti tai poikkeustilanteissa venyviä työaikoja ja eri elämäntilanteille pirstaloituvia työnteonhetkiä, joita ei useinkaan lasketa tai edes mielletä varsinaiseen työaikaan kuuluviksi, saati sitten kompensoitaviksi?

Monitilatoimistossa työskentely

Vuoden 2013 työolotutkimuksen tuloksista raportoitiin tähän tapaan: *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 työskentely tätä nykyä on.* (Sutela & Lehto 2014.)

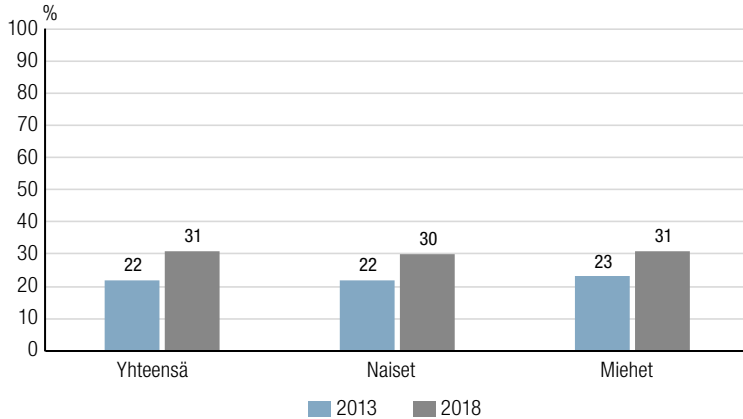
Nykykehityksen vauhdista kertoo se, että muutama vuosi myöhemmin, vuoden 2018 lomakesuunnittelun aikoihin avokonttori-sana alkoi jo kuulostaa jo menneeltä maailmalta. Sen sijasta puhuttiin monitilatoimistoista, joista oli tullut arkipäivää jo monilla, ei vain ”joillakin” työpaikoilla.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan jo lähes kolmannes (31 %) palkansaajista **työskenteli monitilatoimistossa tai avokonttorissa**. Vastaava avokonttoreissa työskentelevien osuus oli 22 prosenttia vuonna 2013. Naisten (30 %) ja miesten (31 %) välillä ei ollut juurikaan eroa tässä suhteessa. (Kuvio 21.9.)

Monitilatoimistot liittyvät luonnollisesti toimistotyötyyppiseen työhön. Ylemmillä toimihenkilöillä monitilatoimistossa työskentelevien osuus olikin suurempi kuin muilla. Vuonna 2018 se oli kasvanut lähes puoleen (49 %) kaikista ylemmistä toimihenkilöistä, kun vuonna 2013 se oli reilu kolmannes (35 %). Alemmillä toimihenkilöillä osuus oli kasvanut aiemmasta 26 prosentista 35 prosenttiin. Työntekijöil-

Kuvio 21.9

Työskentelee monitilatoimistossa tai avokonttorissa sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2013 ja 2018



lä vastaava osuus oli edelleen vain 7 prosenttia vuonna 2018, eli se ei ollut juurikaan kasvanut viiden vuoden takaisesta 5 prosentista.

Monitilatoimistot/avokonttorit ovat yleistyneet viidessä vuodessa erityisesti valtiosektorilla: kun vuonna 2013 valtion palkansaajista noin joka viides (22 %) työskenteli avokonttorissa, vuonna 2018 monitilatoimistossa teki töitä jo puolet (51 %). Yliopistolla työskentelevien keskuudessa vastaava osuus ei ollut juuri muuttunut (26 % vs. 28 %), mutta kuntasektorilla kasvua oli 12 prosentista 20 prosenttiin ja yksityissektorilla 26 prosentista 33 prosenttiin.

Koska monitilatoimistossa työskentely liittyy nimenomaan toimistotyypiseen toimihenkilötyöhön, monitilatoimistoissa työskentelevien osuudet eri työnantaja-sektoreiden välillä heijastelevat pitkälti myös eroja työtehtävien tyypeissä näiden sektoreiden välillä. Jos tarkastellaan vain ylempää toimihenkilöitä vuonna 2018, yksityissektorilla (63 %) monitilatoimistot olivat jopa hieman yleisempiä kuin valtiolla (60 %). Kuntasektorilla edelleen vain 21 prosenttia ylempistä toimihenkilöistä teki töitä monitilatoimistoissa.

Samalla kun perinteiset koppikonttorit ja avokonttorit ovat saaneet väistyä monitilatoimistojen tieltä, yhä harvemmalla toimistotyypistä työtä tekevällä palkansaajalla on **omaa työpistettä**. Vuonna 2013 lähes yhdeksällä kymmenestä (86 %) avokonttorissa työskentelevästä palkansaajasta oli oma työpiste, miehillä hieman useammin kuin naisilla. Vuonna 2018 avotiloissa työskentelevistä naisista enää 70 prosentilla oli oma työpiste, miehistä 80 prosentilla. (Kuvio 21.10.)

Oman työpisteen ja sosioekonomisen aseman yhteys monitilatoimistoissa työskentelevillä on mielenkiintoisesti muuttunut. Vuoden 2013 avokonttoreissa ylempillä toimihenkilöillä oli muita yleisemmin (92 %) oma työpiste (alemmat toimihenkilöt 81 %, työntekijät 67 %). Vuonna 2018 sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut enää eroa, vaan noin kolme neljästä (74–76 %) kaikissa ryhmissä omasi oman työpisteen.

Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna avokonttorissa ilman omaa työpistettä työskentelevien palkansaajien osuus oli vuonna 2013 häviävän pieni (3 %), mutta vuonna 2018 se oli kasvanut jo 8 prosenttiin. Osuus oli nelinkertaistunut ylemmillä toimihenkilöillä 3 prosentista 12 prosenttiin ja alemmilla toimihenkilöillä lähes kaksinkertaistunut 5 prosentista 9 prosenttiin. Työntekijäammateissa toimivilla osuus oli pysynyt 2 prosentissa.

Naiset ja miehet työskentelevät siis yhtä yleisesti monitilatoimistossa tai avokonttoreissa, mutta miehet näyttävät toimivan useammin kuin naiset sellaisissa ammattiryhmissä – kuten johtajina tai luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijoina – joissa työskentelevillä näyttää tyypillisesti olevan oma työpiste. Muutenkin sukupuolten välillä näyttää olevan eroja monitilatoimistoratkaisuissa ja siinä, miten toimiviksi nuo ratkaisut koetaan.

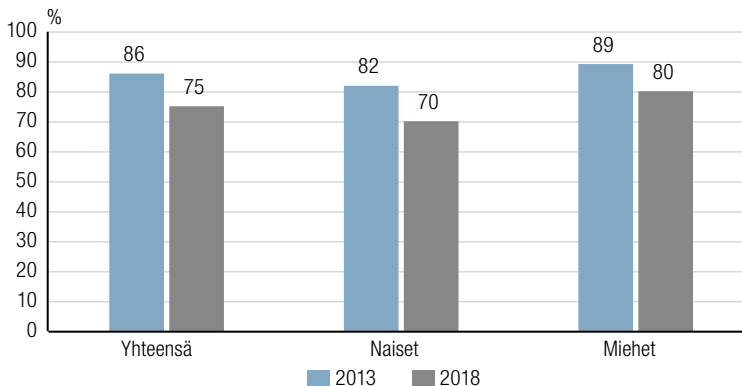
Yhtäältä avokonttoreihin ja monitilatoimistoihin on yhdistetty lisääntynyt yhteisöllisyys mutta toisaalta myös melusta, rauhattomuudesta ja yksityisyyden puutteesta kumpuava tyytymättömyys (mm. Kim & de Dear 2013, Lahtinen ym. 2016). Monitilatoimistot eivät välttämättä sovellu kaikenlaisiin tyyppeihin, erityisesti keskittymistä vaativaan työhön (myös Kinnunen, Lempiäinen & Peteri 2017). Onkin todettu, että tilaratkaisun toimivuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta monitilatoimistoissa tulisi satsata yksityisyyteen ja sujuvaan työpisteiden vaihtoon: ratkaisevaksi tekijäksi voi muodostua rauhallisten työtilojen ja suljettujen tilojen määrä ja hyvä saavutettavuus. (Haapakangas ym. 2018.)

Työolotutkimuksessa monitilatoimistossa työskentelevät miehet kertovat selvästi useammin (55 %) kuin naiset (40 %), että toimistossa oli **riittävästi erilaisia tiloja** – esimerkiksi hiljainen tila, puhelintila ja niin edelleen. Naisista 30 ja miehistä 24 prosenttia totesi, että tällaisia tiloja oli, mutta ei riittävästi. Joka viides (20 %) monitilatoimistossa/avokonttorissa työskentelevä mies ja 29 prosenttia naisista näytti työskentelevän pikemminkin perinteisessä avokonttorissa kuin monitilatoimistossa, koska heillä ei kertomansa mukaan ollut käytössään erilaisia tiloja. (Kuvio 21.11.)

Kuvio 21.10

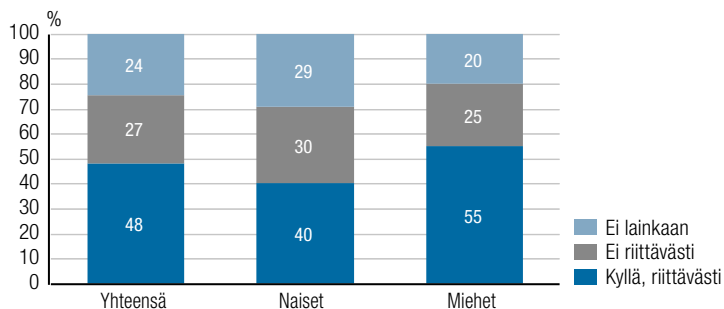
Oma työpiste

Osuus monitilatoimistossa/avokonttorissa työskentelevistä sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Kuvio 21.11

Onko monitilatoimistossa/avokonttorissa käytössä tiloja eri tarkoituksiin
Osuus monitilatoimistossa/avokonttorissa työskentelevistä sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



Ylemmille toimihenkilöille oli kaikkein yleisintä (85 %), että käytössä oli eri tarkoituksiin sopivia tiloja – olipa niitä sitten riittävästi tai liian vähän. Alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä tämä koski noin kahta kolmesta (65–67 %). Vastaa- vasti yliopistoilla (97 %) ja valtiolla (85 %) monitilatoimistossa/avokonttorissa työskenteleville oli yleisempää se, että käytössä oli erilaisia tiloja, kuin yksityissektorilla (78 %) tai kuntasektorilla (59 %). Kuntasektorilla työskentelevistä joka neljäs (25 %) oli sitä mieltä, että erilaisia tiloja oli riittävästi, kun vastaava osuus muilla sektoreilla oli yli puolet (52–56 %).

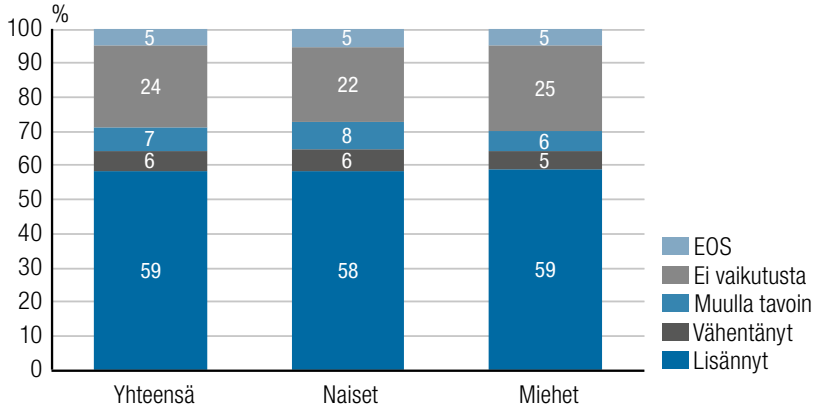
Kiinnostava kysymys on, millaisia vaikutuksia avotilassa työskentelyllä on sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Vaikka fyysisten raja-aitojen puuttumisen voi ajatella kannustavan ihmisiä vuorovaikutukseen ja tuottavan ”laumaälyä”, on empirisessä tutkimuksessa saatu myös tuloksia, joiden mukaan kasvokkain tapahtuva viestiminen vähenee avotilaan siirryttäessä ja sähköpostin käyttö viestimiseen vastaavasti lisääntyy (Berstein & Turban 2018). Tyytyväisyyden vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen tukeen on todettu heikenneen monitilatoimistoon muuton jälkeen erityisesti heillä, jotka työskentelivät aiemmin omissa huoneissaan (Haapakangas ym. 2018).

Työolotutkimuksessa asiaa haluttiin selvittää kysymällä monitilatoimistoissa tai avokonttorissa työskenteleviltä, miten monitilatoimistossa työskentely oli heidän mielestään **vaikuttanut työpaikan sosiaalisiin suhteisiin**. Vastauksissa ei ollut juuri lainkaan sukupuolieroja, vaan vajaa 60 prosenttia niin naisista kuin miehistä katsoi monitilatoimistossa työskentelyn lisänneen kanssakäymistä työtovereiden kanssa. Noin neljännes monitilatoimistossa työskentelevistä ei ollut havainnut mitään vaikutusta sosiaalisiin suhteisiin. (Kuvio 21.12.)

Nykyisin käytössä olevat monitilatoimistot ovat pääosin suhteellisen uusia ja usein myös ergonomia huomioon ottaen rakennettuja. Tämä näkyy siinä, että niissä työskentelevät ylempät toimihenkilöt listaavat työympäristössään esiintyvän harvemmin sisäilmaongelmia, hometta, tilanahtautta sekä vaikeita tai epämu- kavia työasentoja kuin muut ylempät toimihenkilöt. Toisaalta monitilatoimistossa työskentelevät ylempät toimihenkilöt nimeävät työympäristössä esiintyvän rauhat-

Kuvio 21.12

Monitilatoimistossa työskentelyn vaikutus sosiaalisiin suhteisiin
Osuus monitilatoimistossa/avokonttorissa työskentelevistä sukupuolen
mukaan, Työolotutkimus 2018



tomuuden haittatekijäksi selvästi useammin (50 %) kuin ne ylemmät toimihenkilöt, jotka eivät työskentele monitilatoimistossa (38 %) (ks. myös luku 19).

Ilman tarkempaa monimuuttuja-analyysia on tosin vaikea sanoa, missä määrin monitilatoimistossa työskentelevien ja muiden ylempien toimihenkilöiden välillä esiintyvät erot työympäristön haittatekijöissä liittyvät nimenomaan erilaiseen toimistoympäristöön, ja missä määrin kyse on ylipäänsä työn luonteen eroista yhtäältä sellaisissa ammateissa, joissa tehdään lähinnä toimistotyypistä työtä ja toisaalta niissä ammateissa, joissa suuri osa työstä sijoittuu muunlaiseen ympäristöön. Vaikka tarkastelu rajataankin vain ylempiin toimihenkilöihin, on helppo ymmärtää, että esimerkiksi navettoja kiertävän kunnallisen eläinlääkärin tai rakennustyömailla osan työaikaansa viettävän diplomi-insinöörin työympäristö on haittatekijöidensä suhteen erilainen kuin lähinnä työpöydän ääressä työskentelevällä tutkijalla, sovellusarkkitehdillä tai laskentapäälliköllä. Niinpä se, että monitilatoimistossa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt kohtaavat työssään harvemmin myös pölyä, työympäristön likaisuutta, kaasuja, höyryjä ja savuja, melua, tärinää ja kuumuutta kuin ne ylemmät toimihenkilöt, jotka eivät työskentele monitilatoimistossa, ei välttämättä kuvasta monitilatoimiston ja perinteisen koppikonttorin eroja vaan toimistotyön – kentällä tapahtuvan työn eroja.

Työolotutkimuksessa on työtyytyväisyyskysymysten yhteydessä mitattu tyytyväisyyttä työtiloihin. Monitilatoimistoissa työskentelevien ylempien toimihenkilöiden tyytyväisyys työtiloihinsa näyttää työolotutkimuksen perusteella olevan samaa tasolla kuin ”koppikonttoreissa” työskentelevien silloin, jos vain monitilatoimistoratkaisu ottaa huomioon eri tilanteiden ja työtehtävien erilaiset tilatarpeet (ks. luku 25).

Työnteon monipaikkaisuus

Työnteko on ylipäänsä jatkanut moninaistumista paitsi ajassa, myös paikassa, erityisesti toimihenkilöammateissa. Kannettava tietokone ja älypuhelin seuraavat kaikkialle, jopa kesämökin terassilla. Jos palaverit ja kokoukset yleensä edellyttivät osapuolten fyysistä läsnäoloa vielä edellisen työolotutkimuksen aikoihin vuonna 2013, tätä nykyä niitä voidaan hoitaa yhä useammin myös videoneuvotteluina ja muuten etäyhteydellä. Etäyhteydet ovat korvanneet kasvotusten tapahtuvia kontakteja myös asiakastyössä. (Ks. luvut 7 ja 13.)

Myös työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltävissä laadullisissa haastatteluisissa useimmilla haastateltavilla työ kulki mukana kannettavan tietokoneen tai älypuhelimien muodossa. Työnteon paikka ylipäänsä valittiin yhä useammin työtehtävän sisällön mukaisesti: kokouksia pidettiin kahviloissa ja kehityskeskusteluja kävelen. (Keyriläinen & Sutela 2018.)

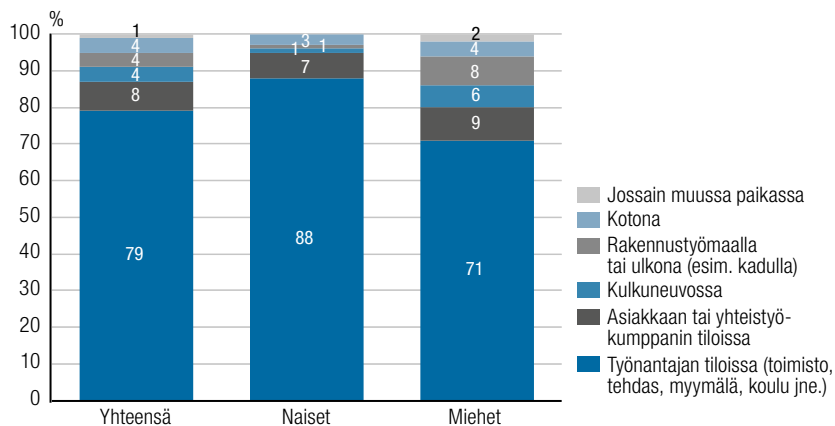
Työolotutkimuksessa työnteon monipaikkaistumista lähestyttiin vuonna 2018 kysymällä, **missä** vastaajat **yleensä tekevät työtä**, ja missä muualla he ovat mahdollisesti työskennelleet edellisen kolmen kuukauden aikana. Lomakkeella oli myös suoria kysymyksiä etätyöstä ja kiinnostuksesta sitä kohtaan.

Noin neljä viidestä (79 %) palkansaajasta kertoi työskentelevänsä useimmiten työnantajan tiloissa kuten toimistossa, tehtaassa, myymälässä tai koulussa. Seuraavaksi yleisintä oli se, että töitä tehtiin pääasiassa asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa (8 %). Nelisen prosenttia palkansaajista työskenteli pääasiassa kotona, nelisen prosenttia ulkona ja kulkuneuvoissa. (Kuvio 21.13.)

Ammattien sukupuolen mukainen segregatio heijastuu työnteon paikkoihin: naiset tekivät töitä pääosin työnantajan tiloissa selvästi useammin kuin miehet, joille taas kulkuvälineessä työskentely (kuljetustyö) tai työ ulkona, kuten rakennustyö-

Kuvio 21.13

Missä muualla tehnyt työtä kuin päätyöpaikallaan
Edellisen 3 kuukauden aikana, osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



maalla, oli selvästi yleisempää kuin naisille. Miesten joukossa oli myös hieman enemmän heitä, joilla työ tapahtui pääasiassa asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa.

Toimihenkilöiden työ keskittyi työntajan tiloihin selvemmin kuin työntekijöiden työ. Ylemmistä toimihenkilöistä 89 ja alemmista 86 prosenttia työskenteli pääasiassa työnantajan tiloissa; lisäksi ylemmistä toimihenkilöistä 7 prosenttia kertoi työskentelevänsä pääasiassa kotona, alemmista toimihenkilöistä 7 prosenttia lähinnä asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa.

Työntekijöistä 62 prosenttia työskenteli pääasiassa työnantajan tiloissa. Lisäksi tässä ryhmässä 13 prosenttia työskenteli pääasiassa asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa ja 13 prosenttia pääasiassa ulkona, kuten rakennustyömaalla. Joka kymmenes (10 %) työntekijä työskenteli kulkuneuvossa.

Noin 40 prosentilla siivoojista sekä sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijöistä (mm. sähköasentajat) pääasiallinen työnteon paikka oli asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona. Vastaavat osuudet nousivat korkeiksi myös rakennustyöntekijöillä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä, informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijoilla, palvelutyöntekijöillä, suojele- ja vartiointityöntekijöillä sekä maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijöillä.

Pääasiallista ulkona, kuten rakennustyömaalla, työskentelyä taas esiintyi lähinnä rakennustyöntekijöiden, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijöiden, kuljetustyöntekijöiden, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijöiden, teollisuuden ja rakentamisen avustavien työntekijöiden sekä luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoiden ammattiryhmissä.

Yli puolet (56 %) palkansaajista **työskenteli toisinaan myös muualla** kuin pääasiallisella työnteon paikallaan. Miehillä tämä oli yleisempää (61 %) kuin naisilla (51 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä oli isot erot: ylemmistä toimihenkilöistä 84 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 51 ja työntekijöistä 36 prosentilla oli tapana työskennellä myös muualla kuin pääasiallisessa työnteon paikassaan.

Päätyöpaikkansa lisäksi myös muualla työskennelleiltä palkansaajia kysyttiin, **missä kaikkialla he olivat työskennelleet edellisten kolmen kuukauden aikana pääasiallisen työnteon paikkansa lisäksi.**

Kaikista palkansaajista laskettuna 19 prosenttia (naiset 18 %, miehet 19 %) oli tehnyt töitä päätyöpaikkansa lisäksi yhdessä muussa mainitussa paikassa. Kolme-toista prosenttia oli tehnyt töitä pääasiallisen työnteon paikan lisäksi kahdessa ja 10 prosenttia kolmessa muussa paikassa. Noin joka kuudes (15 %) palkansaaja (naiset 12 %, miehet 17 %) oli tehnyt töitä pääasiallisen työpaikkansa lisäksi vähintään neljässä muunkin tyyppisessä paikassa.

Työnteko on monipaikkaisinta ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä ainoastaan 16 prosenttia (naiset 18 %, miehet 14 %) oli tehnyt töitään yksinomaan yhdessä paikassa edellisen kolmen kuukauden aikana; lähes kaikissa näissä tapauksissa tuo paikka tarkoitti työnantajan tiloja. Joissakin harvoissa tapauksissa kyseessä oli kotona työskentely. Ainoa ylempien toimihenkilöiden ammattiryhmä, jossa työnteke ei ollut muuttunut pääsääntöisesti monipaikkaiseksi, oli terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden eli lääkäreiden joukko. Heistä noin puolet ei ollut tehnyt töitä muualla kuin pääasiallisella työnteon paikallaan edellisen kolmen kuukauden aikana.

Ylemmistä toimihenkilöistä 28 prosentilla työnteon paikkoja oli ollut edellisen kolmen kuukauden aikana päätyöpaikan lisäksi vähintään neljä muutakin. Aineis-

tossa oli jopa sellaisia ylempinä toimihenkilöinä toimivia vastaajia, jotka kertoivat tehneensä töitä kaikissa kysymyksessä luetelluista kahdeksasta paikasta sekä lisäksi *jossain muualla* edeltävien kolmen kuukauden aikana.

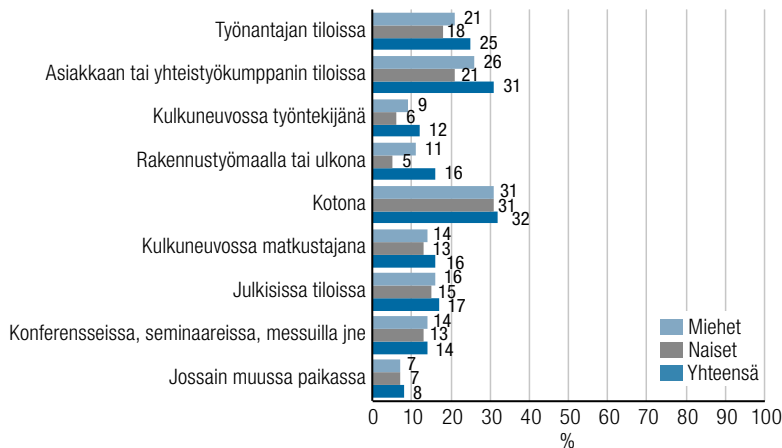
Alemmista toimihenkilöistä sen sijaan 49 prosenttia ja työntekijäammateissa toimivista 64 prosenttia oli työskennellyt vain pääasiallisessa työnteonpaikassaan. Alemmista toimihenkilöistä 12 prosentilla ja työntekijöistä 6 prosentilla oli ollut päätyöpaikkansa lisäksi vähintään neljä muutakin paikkaa, missä he olivat tehneet työtä.

Kuviossa 21.14 näkyy, missä kaikkialla muualla vastaajat olivat tehneet töitä edeltävien kolmen kuukauden aikana päätyöpaikkansa lisäksi. Osuudet on laskettu kaikista palkansaajista. Lukuja voi toisin sanoen tulkita niin, että esimerkiksi noin kolmannes kaikista palkansaajista oli työskennellyt myös kotonaan kolmen kuukauden aikana, vaikka heidän pääasiallinen työnteon paikkansa oli jossain muualla. Naisten ja miesten välillä ei ollut tässä suhteessa suurtakaan eroa.

Myös konferensseissa tai seminaareissa työskentely samoin kuin julkisissa tiloissa kuten kahviloissa, lentokentillä tai kirjastossa työskentely päätyöpaikan lisäksi oli jotakuinkin yhtä yleistä naisille ja miehille. Miehet olivat työskennelleet päätyöpaikkansa lisäksi rakennustyömaalla tai ulkona, kulkuneuvoissa työntekijänä tai asiakkaan tiloissa selvästi useammin kuin naiset.

Kuvio 21.14

Työnteon pääasiallinen paikka sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



Kotona työskentely

Neljällä prosentilla palkansaajia pääasiallinen työnteon paikka oli koti (naiset 3 %, miehet 4 %). Osuus oli 7 prosenttia ylempillä toimihenkilöillä ja 3 prosenttia alemmilla toimihenkilöillä. Työntekijäasemassa ei heitä juuri ollut. Ammattiryhmistä ainoastaan tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoilla kotona työskentelevien osuus nousi alle 10 prosenttia suuremmaksi (17 %).

Pääasialliseen kotona työskentelyyn yhdistyi yleensä myös muissa paikoissa työskentelyä, yleisimmin työnantajan tiloissa. Suurin osa pääasiallisesti kotona työskentelevistä teki siis käytännössä etätöitä, enemmän kuin puolet työajasta. Kaikista palkansaajista ainoastaan puolisen prosenttia oli tehnyt töitä edellisen kolmen kuukauden aikana vain kotonaan eikä muualla.

Pääasiassa kotona työskentelevien 4 prosentin lisäksi lähes joka kolmas palkansaaja oli tehnyt töitä osittain myös kotonaan edellisen kolmen kuukauden aikana pääasiallisen työnteon paikkansa lisäksi, kuten edellä kävi ilmi. Yhteensä kotona työskennelleitä oli 34 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 72 prosenttia oli työskennellyt kotona pääasiallisesti tai edes osittain edellisten kolmen kuukauden aikana, kun vastaavat osuudet olivat 27 prosenttia alemmilla toimihenkilöillä ja 5 prosenttia työntekijöillä.

Noin puolella (naiset 53 %, miehet 51 %) ainakin joskus edellisen kolmen kuukauden aikana kotona työskennelleistä kyse oli pelkästään siitä, että työnantajan kanssa oli sovittu siitä, että osa työajasta tehdään kotona. Noin joka viidennellä (naiset 17 %, miehet 19%) kyse oli ilman korvausta tehdyistä ylityöistä. Loput 29 prosenttia oli tehnyt molempia: sopinut kotona työskentelystä työnantajansa kanssa, mutta tehnyt siellä myös ylityötä tai työtä ilman korvausta.

Etätö

Vuonna 1990 palkansaajista 2 prosenttia (naiset 1 %, miehet 3 %) teki töitä osittain kotona niin, että oli sopinut siitä työnantajansa kanssa ja käytti kotona työskentelyyn tietotekniikkaa. Tätä voi pitää yhtenä etätöiden määrittelyinä. Vuoden 1997 työolotutkimukseen lisättiin kuitenkin myös oma kysymyksensä siitä, tekikö vastaaja etätöitä.

Etätöiden yleistymistä on työolotutkimuksessa siis mitattu kahdella tavalla vuodesta 1997 alkaen: kysymällä suoraan, tekeekö vastaaja etätöitä sekä toisaalta laskeamalla niiden palkansaajien osuus, jotka täyttivät edellä mainitut kriteerit osittaisesta kotona työskentelystä, sopimuksesta työnantajan kanssa ja tietotekniikan käytöstä. Jälkimmäinen tapa on tuottanut aina vuoteen 2013 asti hieman suurempia osuuksia kuin suora kysymys etätöistä. Ajan myötä tuo ero on kuitenkin kuroutunut käytännöllisesti katsoen umpeen, kun etätö on käsitteenä lyönyt itsensä läpi. Seuraavassa tarkastellaankin etätöiden yleisyyttä vain suoran kysymyksen perusteella. Siinä etätö on määritelty *ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.*

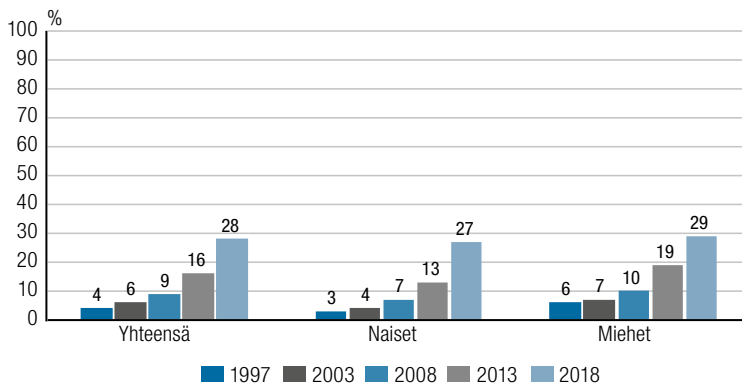
Vuonna 1997 vain 4 prosenttia, vuonna 2003 vastaavasti 6 ja vuonna 2008 lähes joka kymmenes (9 %) palkansaajista sanoi tekevänsä etätöitä. Jos etätöiden yleistymisen olikin tuohon asti varsin maltillista, viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana kasvu on ponkaissut vauhtiin. Etätöitä tekevien osuus kaksinkertaistui vuodesta 2008 vuoteen 2013 ja kasvoi harppauksenomaisesti myös vuodesta 2013 vuoteen 2018. (Kuvio 21.15.) Myös vuoden 2018 työolobarometri näyttää etätöiden yleistyneen erityisen paljon viime vuosina (TEM 2019).

Vuoteen 2018 asti etätö oli selvästi yleisempää miehille kuin naisille, mutta vuonna 2018 sukupuolten välinen ero kuroutui lähes umpeen. Tosin sosioekonomisia ryhmiä tarkasteltaessa näkyy, että miehet tekivät yhä vuonna 2018 yleisem-

Kuvio 21.15

Etätyön teko sukupuolen mukaan

Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



min etätöitä kuin naiset niin ylempien toimihenkilöiden (miehet 63 %, naiset 56 %) kuin alempien toimihenkilöiden (miehet 29 %, naiset 19 %) joukossa. Työntekijä-ammateissa etätyö oli varsin harvinaista, ja yhtä harvinaista (3 % vuonna 2018) miehille kuin naisille. Miehet kuitenkin työskentelevät useammin työntekijäammateissa kuin naiset, mikä selittääkin sitä, että koko palkansaajakunnassa naisten ja miesten välillä ei ollut suurta eroa etätyötä tekevien osuudessa.

Toimihenkilöillä etätyön yleistymisen viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana näkyy vahvasti. Ylemmistä toimihenkilöistä 22 prosenttia määritteli itsensä etätyötä tekeväksi vuonna 2008, vuonna 2013 vastaava osuus oli 37 prosenttia ja vuonna 2018 se oli 59 prosenttia.

Alempien toimihenkilöiden joukossa etätyön yleistymisen on ollut vielä voimakkaampaa. Etätyötä oman ilmoituksensa mukaan tekevien osuus kaksinkertaistui ensin vuosien 2008–2013 välillä 5 prosentista 10 prosenttiin ja yli kaksinkertaistui siitä 22 prosenttiin vuonna 2018. Alempien toimihenkilöiden etätyö oli kaksin- tai jopa moninkertaistunut lähes kaikissa ammattiryhmissä.

Työntekijöiden joukossa etätyötä tekevien osuus on pysynyt lähes olemattomana: vuonna 2008 noin prosentti, viisi vuotta myöhemmin 2 prosenttia ja uusimmasa työolotutkimuksessa 3 prosenttia. Työn digitalisaatio ei ole tuonut tässä suhteessa muutosta esimerkiksi tarjoilijan, siivoajan, bussikusin, muuttomiehen tai betonirauhoittajan työhön.

Sukupuolten välisen eron tasoittamisen taustalla vaikuttaneekin nimenomaan se, että etätyö on yleistynyt vuosien 2013–2018 välillä erityisen voimakkaasti alemmissa toimihenkilöammateissa, joissa työskentelee yli puolet naispalkansaajista. Alempiä toimihenkilöinä toimivien naisten parissa etätyötä tekevien osuus itse asiassa lähes kolminkertaistui vuosien 2013–2018 välillä 7 prosentista 19 prosenttiin. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi palveluiden siirtyminen fyysisistä konttoreista verkkoon ja chat-palveluihin, minkä vuoksi etätyöstä on tullut mahdollista monille asiakasneuvonnassa työskenteleville. Osuus kasvoi toki myös alemmilla toimihenkilömie-

hillä, mutta ei suhteessa yhtä paljon: 17 prosentista 29 prosenttiin (ks. myös Keyriläinen & Sutela 2018).

Vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakesuunnittelua pohjustaneessa laadullisessa esiselvityksessä etätyö oli mahdollista useimmille haastateltaville. Etätöön katsottiin säästävän työmatkoihin menevää aikaa sekä helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Haastateltavia ajoi etätööhön myös se, että monitilatoimisto koettiin liian hälyisäksi – työympäristö oli kotona rauhallisempi, eikä kotona ollut niin paljon keskeytyksiä tai palavereja kuin työpaikalla. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa niillä monitilatoimistossa työskentelevillä ylemmillä toimihenkilöillä, joilla ei ollut omaa työpistettä, etätöitä tekevien osuus nousikin peräti 83 prosenttiin.

Huomionarvoista oli kuitenkin se, että kaikki laadullisen esiselvityksen haastateltavat eivät voineet tai edes halunneet tehdä etätöitä. Vaikka etätöille ei olisi ollut esteitä tietoturvasyistä tai työn luonteesta johtuen, osa ei juurikaan tehnyt sitä, vaan korosti työyhteisön tärkeyttä tai kuvasi töhön lähtöä jopa eräänlaisena rituaalina. Yleisin syy välttää etätöitä olikin tietoinen halu pitää työ ja vapaa-aika erillään toisistaan: omasta kodista ei haluttu tehdä toimistoa, vaan rajojen hämärtyminen koettiin kuormittavana tai stressaavana. (Emt.)

Varsinaisessa työolotutkimuksessa niistä palkansaajista, jotka eivät tehneet etätöitä, noin puolet (51 %) olisi ollut **etätöistä kiinnostunut**, puolet (49 %) ei. Kiinnostus etätöitä kohtaan oli suurempaa naisilla (55 %) kuin miehillä (46 %). Ylemmät toimihenkilöt olisivat olleet kaikkein kiinnostuneimpia (61 %) etätöistä, jos eivät sitä jo tehneet, mutta myös yli puolet alemmista toimihenkilöistä (54 %) ja 42 prosenttia työntekijäammateissa toimivista olisi ollut siitä periaatteessa kiinnostunut.

Heiltä, jotka eivät tehneet etätöitä, kysyttiin myös sitä, olisiko **etätyö nykyisissä tehtävissä mahdollista**. Kolme neljästä (75 %) heistä, jotka eivät tehneet etätöitä, totesi, että etätyö ei olisi mahdollista työtehtävien sisällön vuoksi ja 4 prosentin mukaan työnantaja ei sallinut etätöitä. Työntekijäammateissa toimivista peräti 93 prosenttia vastasi, että etätyö ei onnistuisi työtehtävien vuoksi, ja alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 70 prosenttia. Myös niiden ylempien toimihenkilöiden joukosta, jotka eivät jo tehneet etätöitä, 42 prosenttia sanoi, ettei etätyö onnistuisi työtehtävien vuoksi: ammattiryhmittäinen tarkastelu paljastaa, että kyse oli ennen kaikkea lääke- ja opettajista.

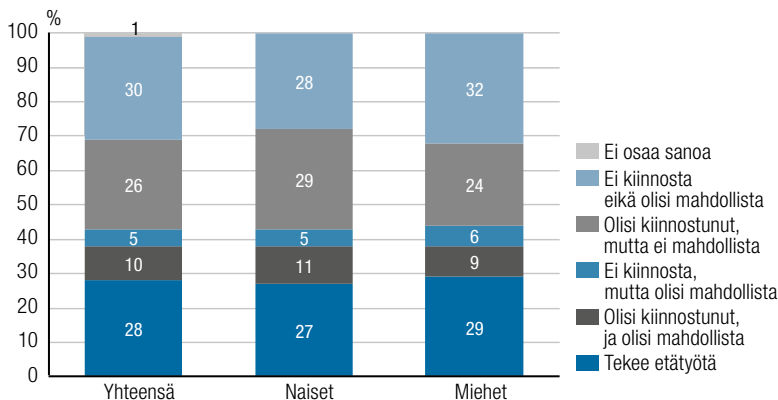
Niistä työntekijäasemassa olevista, jotka eivät tehneet etätöitä, vain prosentti sanoi, ettei työnantaja sallisi etätöitä. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 5 ja ylemmillä toimihenkilöillä 6 prosenttia. Osuus nousi 10 prosentin tuntumaan ja jopa sen yli seuraavissa ammattiryhmissä: lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat, toimistotyöntekijät, asiakaspalvelutyöntekijät sekä laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät.

Kuviossa 21.16 on esitetty etätöitä parhaillaan tekevien palkansaajien osuuden lisäksi palkansaajista niiden osuudet, jotka olisivat kiinnostuneet / eivät ole kiinnostuneet etätöistä ja joille se olisi / ei olisi mahdollista.

Kuviosta 21.6 voi päätellä muun muassa sen, että valtaosa niistä palkansaajista, joille etätyö ylipäänsä olisi ollut työn luonteen puolesta mahdollista, teki etätöitä vuonna 2018: etätöitä tekevien osuus oli 28 prosenttia kaikista palkansaajista, kun ”vain” 15 prosenttia palkansaajista arvioi etätöiden olevan mahdollista nykyisessä työssään työtehtävien sisällön tai työnantajan puolesta, vaikka ei itse etätöitä

Kuvio 21.16

Etätöyön tekeminen, mahdollisuus ja kiinnostus siihen sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



tehnytään. Koska viimeksi mainitusta ryhmästä valtaosa olisi kuitenkin ollut kiinnostunut etätöystä, lienee vain ajan kysymys, milloin hekin alkavat sitä tehdä. Kuvion lukuja voi tulkita niin, että 43 prosenttia suomalaispalkansaajista teki vuonna 2018 työtä, joka ei ollut aikaan eikä paikkaan sidottua, vaan jota oli tai jota olisi ollut mahdollista tehdä ainakin osittain etätöyönä.

Työsähköpostin seuraaminen työajan ulkopuolella

”No periaatteessa ei oo mitään väliä enää kellon ajalla, toiset tulee kuuteen aamulla ja toiset tekee kahteen yöllä ja kaikkea siltä väliltä. Ja jos et laita puhelinta äänettömälle, niin se kertoo joka kerta, kun joku on päivittänyt sitä jotain tai meili tulee tai jotain muuta” (Mainonnan suunnittelija, 37).

Vuosien 2003–2013 työolotutkimuksissa kysyttiin, oliko vastaajaan otettu yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella edellisen kahden kuukauden aikana esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostitse. Tällä haluttiin mitata työn tunkeutumista vapaa-ajalle ja tavoitettavana oloa.

Vuoden 2018 tutkimusta suunniteltaessa tuo kysymys siitä, onko vastaajaan otettu yhteyttä työasioihin liittyvissä asioissa, tuntui kuitenkin jo aikansa eläneeltä: se kalskahti yksisuuntaiselta toiminnalta, jossa vain työnantaja on aktiivinen osapuoli. Aikana, jolloin älypuhelimet ovat tuoneet työasiat ja tiedonvälityksen yhä useamman palkansaajan taskuun ja mihin vuorokauden aikaan tahansa, vuorovaikutuksesta on tullut vilkkaampaa ja yhä useammin molempiin suuntiin tapahtuvaa.

Vuoden 2018 tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan sekoittumista ja jatkuvaa tavoitettavissa oloa kysyttiin uudella tapaa tiedustamalla, **kuinka usein vastaaja luki työsähköpostejensa lomansa aikana**. Yhteensä 15 prosenttia palkansaajista kertoi lukevansa sähköpostejensa lomallakin päivittäin tai lähes päivittäin – miehille tämä oli selvästi yleisempää (18 %) kuin naisille (12 %). Noin joka kymmenes – miehet

jälleen naisia yleisemmin – luki postejaan muutaman kerran viikossa. Kaiken kaikkiaan reilu kolmannes (34 %) palkansaajista kävi kurkkimassa viestejään vähintäänkin noin kerran viikossa: miehistä 38 ja naisista 29 prosenttia. (Kuvio 21.17.)

Kävi myös ilmi, että 15 prosentilla palkansaajista (miehet 17 %, naiset 12 %) ei ollut työsähköpostia lainkaan. Joukossa oli kaikenikäisiä, lähinnä työntekijäasemassa olevia palkansaajia. Kaikista työntekijäasemassa olevista 38 prosentilla ei ollut työsähköpostia, kun alemmilla toimihenkilöillä osuus jäi 7 prosenttiin ja ylemmillä toimihenkilöillä alle prosenttiin.

Työsähköpostin seuraaminen lomalla oli erityisen tyypillistä ylemmille toimihenkilöille, joista ainoastaan joka neljäs (25 %) *ei lukuut* sitä lomansa aikana. Vastaavasti joka neljäs (25 %) heistä luki postejaan lomallakin päivittäin tai lähes päivittäin ja 43 prosenttia vähintäänkin parin päivän välein eli ainakin muutaman kerran viikossa.

Alemmista toimihenkilöistä sen sijaan noin puolet (49 %) jätti työsähköpostinsa lomalla rauhaan – minkä lisäksi siis 7 prosentilla ei ollut työsähköpostia lainkaan. Alemmista toimihenkilöistä 13 prosenttia luki posteja päivittäin tai lähes päivittäin ja lisäksi 23 prosenttia muutaman kerran viikossa.

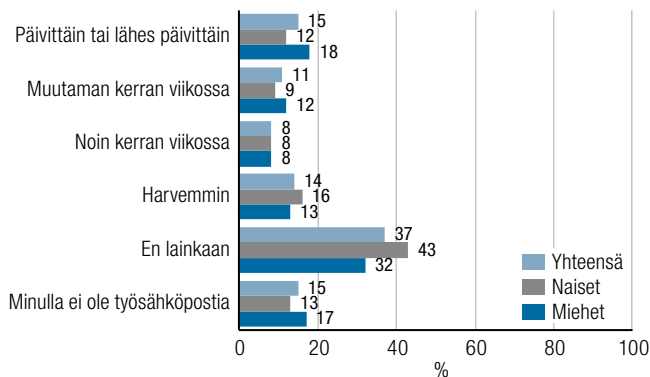
Niistä työntekijöistä, joilla ylipäänsä oli työsähköposti, 59 prosenttia ei käynyt lukemassa sitä lomansa aikana lainkaan. Näistä työsähköpostin omaavista työntekijöistä 11 prosenttia tarkisti meilinsä päivittäin ja lisäksi 18 prosenttia muutaman kerran viikossa.

Sukupuolierot näkyvät myös toimihenkilöiden parissa: miehistä 50 prosenttia luki työsähköpostejaan vähintään muutaman kerran viikossa, naisista 36 prosenttia. Alemmista toimihenkilömiehistä näin teki 36 prosenttia, naisista 17 prosenttia.

Sen sijaan niiden työntekijäasemassa olevien parissa, joilla ylipäänsä oli työsähköposti, ei ollut sukupuolieroa postin lukemisen suhteen: miehistä 18 ja naisista 17 prosenttia luki sitä vähintään muutaman kerran viikossa. Koska 35 prosentilla työntekijämiehistä ja 47 prosentilla naisista ei kuitenkaan ollut työsähköpostia lainkaan, kaikkien työntekijöiden joukossa vastaavat osuudet olivat 12 prosenttia miehillä ja 9 prosenttia naisilla.

Kuvio 21.17

Työsähköpostin lukeminen lomalla sukupuolen mukaan Työolotutkimus 2018



Ammattiryhmittäin katsottuna ahkerimpia sähköpostin seuraaja olivat johtajat ja ylemmät virkamiehet, joista lähes puolet (45 %) selaili postejaan päivittäin ja yhteensä kaksi kolmesta (64 %) vähintään muutaman kerran viikossa. Osuudet nousivat huomattavan korkeiksi myös liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilla (32 % päivittäin ja 55 % muutaman kerran viikossa) sekä luonnontieteiden ja teknii-kan erityisasiantuntijoilla (26 % ja 50 %).

Työsähköpostiaan lomansa aikana vähintään kerran viikossa lukevilta kysyttiin edelleen syitä, **miksi he lukivat sähköpostejaan**. Vastaaja saattoi valita useammankin syyn. Tyypillisin vastaus oli halu pysyä ajan tasalla työasioista. Tämän totesi syyksi 68 prosenttia (naiset 65 %, miehet 71 %) posteja viikoittain lukevista. Seuraavaksi yleisin syy sähköpostien lukemiselle oli pyrkimys hallita työkuormaa tällä tavoin. Lähes yhtä yleistä oli se, että sähköpostin vilkuilusta oli tullut tapa. Noin joka kuudes (16 %) sähköpostejaan viikoittain lukevista eli 6 prosenttia kaikista palkansaajista oli asemassa, jossa heidän odotettiin seuraavan sähköpostejaan myös lomalla. (Kuvio 21.18.)

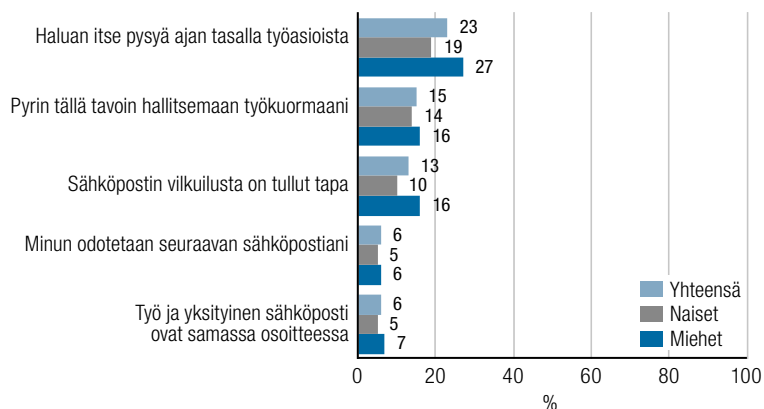
Vaikka kuviossa 21.18 syyt sähköpostin viikoittaiseen lukemiseen loman aikana on esitetty kaikista palkansaajista, seuraavassa näitä syitä tarkastellaan vain niiden palkansaajien joukossa, jotka lukivat postejaan viikoittain. Sukupuolten välinen ero tulee näin vielä paremmin esiin.

Halu ja tarve pysyä ajan tasalla työasioista (71 %) samoin kuin tavaksi tullut älypuhelimien vilkuilu (41 %) olivat miehille yleisempiä syitä sähköpostin seuraamiseen lomalla kuin naisille (65 % ja 36 %). Naisilla korostui (48 %) miehiä yleisemmin (41 %) postien seuraaminen strategiana hallita työkuormaa; myös velvollisuus seurata sähköpostia oli naisille vähän yleisempi syy (18 %) kuin miehille (15 %) (ks. myös Tammelin & Koivunen & Saari 2017). Työ- ja yksityissähköposti olivat samassa osoitteessa 18 prosentilla sellaisista miehistä ja 17 prosentilla naisista, jotka lukivat postinsa vähintään viikoittain.

Kuvio 21.18

Työsähköpostin lukeminen loman aikana vähintään kerran viikossa ja syyt siihen

Osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



Heitä, joita lukivat postejaan viikoittain, voi tarkastella myös sosioekonomisten ryhmien mukaan. Ryhmien välillä ei ollut juuri lainkaan eroa siinä, monellako syytä postien lukemiseen oli halu pysyä työasioista ajan tasalla (noin 70 %) tai monellako yksinkertaisesti se, että sähköpostin vilkuilusta oli tullut tapa (44–48 prosenttia). Sen sijaan pyrkimys hallita työkuormaa liittyi ennen kaikkea ylempien toimihenkilöiden työsähköpostien lukuun: heistä yli puolet (55 %), mutta alemmista toimihenkilöistä 43 ja työntekijöistä noin viidennes (22 %) luki postejaan tästä syystä. Työntekijäasemassa olevilla sähköpostejaan lomallakin vähintään kerran viikossa lukevilla oli taas muihin ryhmiin verrattuna yleisempi syy se, että työposti ja yksityisposti olivat samassa osoitteessa (työntekijät 38 %, alemmat toimihenkilöt 18 %, ylemmät toimihenkilöt 22 %). Vajaa neljännes (23 %) postejaan lomalla lukevista ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä koki, että heidän odotettiin seuraavan lomalla sähköpostiaan; sähköpostejaan lukevista työntekijöistä tämä oli syytä vain 14 prosentilla.

Työnteon seuranta

Työn monipaikkaistumisen sekä työajan ja vapaa-ajan rajan hämärtyksen ja eri elämäntilanteiden limittymisen myötä työajan seuranta nousee haastavaksi kysymykseksi. Työajan seuranta ei ole vain työnantajan kontrollin väline, vaan sen voi ymmärtää myös työsuojelulliseksi tekijäksi. Kun työteko hajoaa monipaikkaiseksi ja limittyy vapaa-ajan kanssa, työnantajan ja esimiehen mahdollisuus seurata työajan toteutumista heikkenevät.

Perinteisessä, yhdessä paikassa tehtävässä työssä työaikoja on helppo seurata kellokortilla tai muulla kulunvalvontatekniikalla – jotka tosin kertovat ensisijaisesti fyysisestä läsnäolosta eivätkä välttämättä varsinaisesta tuottavan työn tekemisestä. Säännöllisen työajan ylittävistä tunteista voi tällöin pitää kirjaa ja niistä voidaan maksaa ylityökorvauksia tai vaihtaa niitä vapaa-ajaksi.

Työpaikan ulkopuolella tehtyjä työtunteja ei seuraa välttämättä kukaan, jolloin vastuu kohtuudessa pysymisestä on täysin työntekijän itsensä vastuulla. Työolotutkimukseen liittyvissä laadullisissa haastatteluissa 59-vuotias vakuutusneuvoja kertoi etätöystään näin:

”(...) tulee näitä, että ei se asiakas lopetakaan, kun se kello on 17, että mulla loppu työaika, ja tulee minuuttia vaille se puhelu. Ja se on sitten mulle haitaksi, koska jos mä oon vielä puol kuus puhelimesta, niin se tavallaan mulla, ei oo mitään digitaalista kellokorttia, joka antaa mulle ne plussat. Että kun oon kotona. Meillä on sovittu, että sais ottaa niitä toisina päivinä, mutta se on aika mahdotonta, että tänään otan puoli tuntia pois, koska mulla on tietyt päivystysvuorot.”

Uuteen työaikalakiin sisältyvän joustotyöajan käyttöönoton yleistyessä työajan mittaamiseen ja seuraamiseen liittyvät haasteet tulevat yhä ajankohtaisimmiksi. Myös teknologian kehitykselle lienee tässä tilausta.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa vastaajia pyydettiin valitsemaan kolmesta **kokonaistyöajan seuraamista** koskevasta väittämästä se, joka piti heidän kohdallaan parhaiten paikkansa.

Vaihtoehdon *Työnantajani seuraa kokonaistyöaikaani (tunnit) aktiivisesti ja puuttuu tarvittaessa tilanteeseen* valitsi vajaa puolet (46 %) palkansaajista, naiset

(52 %) yleisemmin kuin miehet (40 %). Kun työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä yli puolet (53 %) prosenttia katsoi väittämän kuvaavaan omaa tilannettaan, ylemmistä toimihenkilöistä se päti vain vajaaseen kolmannekseen (30 %). Julkisen sektorin palkansaajista se päti hieman useampaan kuin joka toiseen, mutta yksityisellä sektorilla vain 43 prosenttiin ja yliopistoilla reiluun viidennekseen (22 %).

Työaikani kirjataan, mutta kokonaismäärään ei juurikaan kiinnitetä huomiota päti reiluun kolmannekseen (36 %) palkansaajista, miehiin yleisemmin (39 %) kuin naisiin (32 %). Tämä oli tyypillisintä ylemmille toimihenkilöille (40 %), ja lähes yhtä yleistä myös työntekijöille (37 %). Alemmista toimihenkilöistä sen sijaan vain vajaa kolmannes (32 %) kuului tähän joukkoon. Käytäntö oli ylivoimaisesti yleisin yliopistoilla työskenteleville palkansaajille (54 %). Valtion (40 %) ja yksityissektorin palkansaajien välillä ei ollut suurta eroa (37 %), mutta kunta-alan palkansaajilla osuus jäi 30 prosenttiin.

Tilanne, jossa *työnantaja ei seuraa kokonaistyöaikaa lainkaan*, oli harvinaisin, mutta todellisuutta kuitenkin vajaalle viidennekselle (18 %) palkansaajista (naiset 16 %, miehet 20 %). Kun ylemmistä toimihenkilöistä vajaa kolmannes (30 %) kuului tähän ryhmään, alemmilla toimihenkilöillä osuus oli tästä puolet (15 %) ja työntekijöillä 9 prosenttia. Yliopistoissa työskentelevistä noin neljännes (24 %) koki väitteen pitävän osaltaan paikkansa ja yksityissektorillakin noin viidennes (19 %). Kunta-alan palkansaajista 15 prosenttia ja valtiolla vain 8 prosenttia valitsi vaihtoehdoista tämän.

Vuoden 2018 työolotutkimuksesta kysyttiin uudella muotoilulla myös sitä, *millä tavoin vastaajan työntekoa seurataan*. Tulokset on kuvattu tämän julkaisun luvussa 7. Huomionarvoista tuloksissa on esimerkiksi se, että ylemmistä toimihenkilöistä 58 prosenttia seurataan tuloksellisuudella ja 8 prosenttia ei lainkaan.

Lopuksi

Työolotutkimuksen tulokset näyttävät työnteon aikojen ja paikkojen jouston ja monimuotoistumisen lisääntymisen vain kiihtyneen entisestään viime vuosina – eikä loppua näy. Kehityksen vauhtia kuvastaa se, että jo viidessä vuodessa osa vuoden 2013 tutkimuslomakkeen työn aikoja ja paikkoja koskevista kysymyksistä osoittautui auttamattomasti vanhentuneiksi.

Myös työolotutkimuksen lomakesuunnittelua edeltäneessä esiselvityksessä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen oli useimmille haastateltaville arkipäivää ja se näkyi myös haastatteluissa; erityisesti etätöiden ja sosiaalisen median koettiin hämärtävän tätä rajaa (ks. myös luvut 7 ja 22). Näissä haastatteluissa korostui oman työn johtamisen merkitys: on jokaisen omalla vastuulla huolehtia omasta jaksamisesta sekä siitä, että palautumisen jaksoja tulee riittävästi. Yksilöltä itseltään vaaditaan yhä enemmän kykyä asettaa rajoja ja tunnistaa omia uupumisen merkkejä. Tässä riittänee opeteltavaa – tästä näkökulmasta on hälyttävää, että henkinen kuormitus, työuupumuksen pelko ja erilainen psyykinen oirehtiminen oli niin ikään lisääntynyt voimakkaasti vuosien 2013–2018 välillä. (Ks. luku 24.)

22 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on koko 2000-luvun ollut yksi työelämän keskustelluimpia aiheita. Sekä kansallisella tasolla että EU-politiikassa teema on paljon esillä pidetty aihe. Jo pitkään EU-politiikan tavoitteena on ollut nostaa naisten työllisyysasteita ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on ollut keskeinen tekijä.

Suomessa naisten työssäkäynti on historiallisesti aina ollut laajaa, mutta samat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ovat olleet Suomessa yhtä tärkeitä kuin muissakin EU-maissa. Aihe on tullut aikaisempaa ajankohtaisemmaksi, kun huoli syntyvyyden laskusta on herättänyt työelämätoimijoita ja poliittisia päättäjiä pohtimaan, millä tavoin työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin edelleen tukea. Perhevapaiden tasaisempi jako äitien ja isien kesken sekä nykyistä perhevapaa-järjestelmää joustavampi malli on nostettu esiin mahdollisina keinoina edesauttaa niin korkeaa työllisyyttä kuin nykyistä korkeampaa syntyvyyttä.

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen teema liittyy niin sukupuolten tasa-arvoon, lapsiperheiden hyvinvointiin kuin työelämän laatuun yleisesti. Keskeinen kysymys on ollut, miten mahdollistetaan työn ja perheen yhteensovittaminen niin, että perheiden ja työntekijöiden hyvinvointi sekä tasa-arvoinen kohtelu työssä toteutuisi mahdollisimman hyvin.

Työn ja perheen yhteensovittamisessa kiinnittyy huomio usein lasten saamisen aiheuttamiin työurakatkoihin sekä pikkulapsiperheiden arjen järjestämiseen. Pikkulapsivaihe sijoittuu usein samaan ajanjaksoon, jolloin omalle työuralle haetaan suuntaa ja omaa jalansijaa vahvistetaan työelämässä. Elämänvaihetta kutsutaan osuvasti ruuhkavuodeksi, onhan perhettä perustettaessa usein monta rautaa yhtä aikaa tulessa niin koti- kuin työrintamalla. Tähän tai useammin hieman myöhäisempään elämänvaiheeseen voi liittyä myös omista tai puolison ikääntyneistä vanhemmista huolehtimista, jolloin voi hyvin puhua iltaruuhkasta.

Kaikkien elämänkulku ei tietenkään noudata tällaista kaavaa, eikä kaikilla ole perhettä. On tärkeää muistaa, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei koske vain pikkulapsiperheen arkea eläviä työllisiä. Myös muunlaisessa elämäntilanteessa elävillä palkansaajilla on tarve ja oikeus löytää sopiva tasapaino työn ja yksityiselämänsä välille.

Työolotutkimuksissa työn ja perheen yhteensovittamista on käsitelty tutkimus-sarjan alusta saakka. Jo vuoden 1977 työolotutkimus sisälsi kysymyksiä vastaajan perhetilanteesta, ja sittemmin työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa on laajennettu joka tutkimuskierroksella. Ajan myötä on lisätty myös lapsettomille palkansaajille sopivia työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevia kysymyksiä.

Perherakenne

Valtaosalla palkansaajista on puoliso ja/tai lapsia. Eronneita, leskiä tai naimattomia oli sekä nais- että miespalkansaajista noin 30 prosenttia ja lopuilla palkansaajista oli

joko puoliso ja/tai lapsia, joiden kanssa he asuivat. Palkansaajakunnan ikääntyessä yhä useamman palkansaajan kotona asuu enää puoliso, kun lapset ovat tulleet täysi-ikäisiksi ja muuttaneet pois kotoa. Erityisesti tämä näkyy naispalkansaajien perherakenteessa (taulukko 22.1).

Taulukko 22.1

Palkansaajien perherakenne

Palkansaajat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan,

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

Kahden aikuisen lapsiperhe							Lapseton liitto					
	1990	1997	2003	2008	2013*	2018*	1990	1997	2003	2008	2013*	2018*
Naiset												
Yhteensä	39	41	33	31	31	32	32	33	40	40	40	39
15–29-v.	23	22	14	14	12	10	33	41	43	42	41	42
30–39-v.	66	67	59	58	55	56	12	10	18	19	24	21
40–49-v.	48	48	53	51	53	57	32	30	24	26	22	19
50–64-v.	6	10	9	10	10	8	67	62	67	64	63	62
Miehet												
Yhteensä	42	42	39	39	38	36	31	31	35	33	35	32
15–29-v.	19	19	17	14	14	14	27	29	35	31	33	29
30–39-v.	65	60	59	61	56	50	14	17	18	18	21	22
40–49-v.	57	57	56	60	62	64	27	23	23	18	20	14
50–64-v.	13	20	20	20	19	19	74	66	62	61	63	58
Yksinhuoltaja							Eronnut, leski					
	1990	1997	2003	2008	2013*	2018*	1990	1997	2003	2008	2013*	2018*
Naiset												
Yhteensä	6	6	6	6	6	6	32	33	40	40	40	39
15–29-v.	2	4	5	2	3	2	33	41	43	42	41	42
30–39-v.	9	9	8	8	7	6	12	10	18	19	24	21
40–49-v.	8	7	10	12	14	13	32	30	24	26	22	19
50–64-v.	2	3	3	2	2	3	67	62	67	64	63	62
Miehet												
Yhteensä	1	1	1	1	3	4	31	31	35	33	35	32
15–29-v.	–	1	–	–	3	2	27	29	35	31	33	29
30–39-v.	2	2	1	2	4	4	14	17	18	18	21	22
40–49-v.	2	2	2	3	4	9	27	23	23	18	20	14
50–64-v.	1	–	2	1	2	2	74	66	62	61	63	58
Naimaton												
	1990	1997	2003	2008	2013*	2018*						
Naiset												
Yhteensä	17	13	13	15	16	17						
15–29-v.	41	31	38	41	43	46						
30–39-v.	11	12	13	12	13	16						
40–49-v.	6	8	6	6	9	8						
50–64-v.	6	7	4	6	7	8						
Miehet												
Yhteensä	22	21	20	21	17	22						
15–29-v.	53	50	47	54	47	55						
30–39-v.	14	18	19	15	17	22						
40–49-v.	7	11	12	12	10	11						
50–64-v.	6	5	7	9	8	9						

* Vuonna 2013 ja 2018 mukana myös etävanhemmat

Ensisynnyttäjien keski-ikä nousu näkyy yhtäältä siinä, että alle 30-vuotiailla on aikaisempaa harvemmin lapsia ja toisaalta siinä, että iäkkäämmillä on aiempaa useammin vielä kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Kun vuonna 1990 vajaa neljännes 15–29-vuotiaista naispalkansaajista eli lapsiperhe-elämää, oli vastaava osuus vuonna 2018 enää 10 prosenttia. Vastaavasti 40–49-vuotiaista naispalkansaajista lapsiperhevaihetta eli vuonna 1990 vajaa puolet (48 %), mutta vuonna 2018 jo 57 prosenttia. Tässä lapsiperheellä tarkoitetaan perheitä, joissa on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia.

Taulukosta 22.1 on kuvattuna suomalaisten palkansaajien perherakenne. Siitä voi lukea miesten kohdalla yksinhuoltajuuden ”kasvun” vuosien 2008 ja 2013 välillä. Tämä johtuu siitä, että työolotutkimuksessa tarjottiin vuodesta 2013 lähtien mahdollisuus niin sanotuille etävanhemmille kertoa tarkemmin luonaan asuvista lapsista. Kysymyksiin kotitaloudessa asuvista lapsista pystyi aikaisemmin vastaamaan vain *kyllä/ei*-jaotellulla, mutta vuosina 2013 ja 2018 vastausvaihtoehdot olivat kattavammat: *Kyllä, pysyvästi* / *Kyllä osan aikaa* / *Sekä että* / *Ei*. Näin haaviin jäi paremmin sellaisia perheitä, joissa lapset asuivat samassa kotitaloudessa vain osan aikaa.

Lasten vuoroasumista tutkittiin tarkemmin työvoimatutkimuksen vuoden 2018 lisätutkimuksessa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että 18–64-vuotiaista naisista, joilla oli vähintään yksi alle 15-vuotias lapsi, 14 prosentilla oli kahdessa kodissa asuvia lapsia. Tämä tarkoittaa noin 63 000:a naista. (SVT Tilastokeskus 2019).

Vuonna 2018 palkansaajista 38 prosentilla oli kotona pysyvästi asuvia lapsia, 4 prosentilla osan aikaa asuvia lapsia ja 2 prosentilla sekä pysyvästi että osan aikaa asuvia lapsia. Reilulla puolella (57 %) ei ollut kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia.

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi

Lähestulkoon kaikki (94 %) vuoden 2018 työolotutkimukseen osallistuneet naiset, joilla oli kotitaloudessa asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, olivat olleet pois työstä lastenhoidon vuoksi. Luku ei yllä aivan 100 prosenttiin muun muassa siksi, että kysymys koski kotona asuvia lapsia – mukana voi toisin sanoen olla vastaajia, joiden taloudessa ei asu omia vaan ainoastaan puolison lapsia. Työelämästä poissaoloa ei ole myöskään kertynyt silloin, jos lapsi on syntynyt esimerkiksi äidin opiskellessa. Työolotutkimuksessa on lähdetty ajatuksesta, että kotona asuvat lapset vaikuttavat työssä käymiseen oli kyse sitten omista, puolison tai yhteisistä lapsista. Valtaosa kotona asuvista lapsista on kuitenkin vastaajan omia lapsia.

Miesten perhevapaiden pitäminen on yleistynyt tasaisesti vuodesta 1990, jolloin asiaa selvitettiin ensimmäistä kertaa työolotutkimuksessa. Kun vuonna 1990 perhevapaata oli pitänyt kolmasosa niistä miehistä, joilla oli kotona asuvia alle 12-vuotiaita lapsia eli joita vuonna 1978 voimaan tullut isyysvapaa oli ehtinyt koskea, oli perhevapaita pitäneiden osuus vuonna 2018 jo 82 prosenttia alle 18-vuotiaiden lasten isistä (taulukko 22.2). Miesten perhevapaiden pitäminen on yhtä yleistä riippumatta työnantajasektorista, oli kyse sitten yksityisen sektorin (82 %), kunta-alan (82 %) tai valtion (83 %) palkansaajaisista. Sen sijaan sosioekonominen asema heijastuu perhevapaiden pitämiseen. Alemmat toimihenkilöisät (86 %) olivat olleet perhevapaalla

yleisemmin kuin muut, joskin ero ylempiin toimihenkilöisiin oli pieni (84 %). Työntekijäisillä osuus jäi muista ryhmistä selvästi jälkeen (77 %).

Perhevapaiden osalta äitien ja isien toiminta on siis hitaasti mutta varmasti lähentynyt toisiaan. (ks. myös Närvi 2018, Salmi ym. 2017.) Tänä päivänä perhevapaan pitäminen on myös isille hallitseva normi ja pitämättä jättäminen poikkeus. Äitien ja isien välillä on kuitenkin edelleen hyvin selvä ero, kun tarkastellaan perhevapaiden pituutta.

Niistä naisista, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia, 12 prosenttia oli ollut kotona lasten vuoksi enintään vuoden, 26 prosenttia vuodesta kahteen vuoteen ja 25 prosenttia kahdesta kolmeen vuotta. Loput 37 prosenttia oli ollut yli kolme vuotta pois työelämästä. Usean vuoden poissaolot johtuivat kuitenkin yleensä siitä, että vastaajalla oli useampia sellaisia lapsia, joista poissaoloja on kertynyt. Vain yhden lapsen vuoksi poissaolleista naisista vajaa kolme neljäsosa (74 %) oli viipynyt perhevapaalla korkeintaan puolitoista vuotta.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan niistä miehistä, joilla oli kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, 10 prosenttia oli ollut yhteenlaskettunakin alle kuukauden perhevapaalla, 63 prosenttia oli pitänyt perhevapaata korkeintaan 3 kuukautta, 16 prosenttia 4–6 kuukautta ja vain 11 prosenttia tätä pidemmän ajan. Vaikka isien perhevapaiden pituudet ovat selvästi naisten pitämiä vapaita lyhyempi, ovat isienkin perhevapaat pidentyneet. Vuonna 2008 noin viidennes (22 %) perhevapaita pitäneistä isistä oli ollut kotona vain alle kuukauden. Muutos liittyy isille kiintiöityjen perhevapaiden pidentymiseen.

Vuodesta 2013 alkaen isyysvapaa on ollut enintään 54 arkipäivää eli noin 9 viikkoa. Isä voi olla kotona yhtä aikaa äidin kanssa tästä enintään 18 päivää. Loput isyysvapaapäivät isä voi pitää enintään kahdessa jaksossa sen jälkeen, kun toisen vanhemman vanhempainrahan saaminen on loppunut. Ennen vuotta 2013 käytössä oli isyysvapaa (1–18 arkipäivää) ja siihen liittyvä bonusvapaa (24 arkipäivää, mikäli isä piti vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa). Sitä mukaa kun isille kiintiöityjen vapaiden pituus on kasvanut, ovat isät myös olleet pidempään perhevapailla, vaikka esimerkiksi Ruotsiin verrattuna isien perhevapaiden käyttö on meillä edelleen vähäistä.

Taulukko 22.2

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi
Miespalkansaajat, joilla alle 18-vuotiaita lapsia,
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

Kahden aikuisen lapsiperhe

Isän ikä	Ollut perhevapaalla					
	1990*	1997	2003	2008	2013	2018
	%					
Yhteensä	33	43	65	71	75	82
20–34-vuotiaat	42	56	74	77	76	78
35–44-vuotiaat	30	42	71	75	82	87
45–54-vuotiaat	12	31	52	63	71	78
55–64-vuotiaat	**	**	34	39	46	74

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

** ei riittävä havaintojen määrä

Niin ikään vuonna 2018 oli enemmän isiä, jotka olivat olleet kotona aikaisempaa pidempiä aikoja, kun tilannetta verrataan vuoteen 2008. Esimerkiksi 4–6 kuukautta työstä poissaolleita oli 8 prosenttia vuonna 2008, mutta jo 16 prosenttia vuonna 2018. Vuoden tai pidempään poissaolleita oli kuitenkin edelleen verrattain vähän. Osuus oli 5 prosenttia vuonna 2018, kun se vuonna 2008 oli 3 prosenttia. Tässä yhteydessä tulee huomata, että miehellä voi olla useampia lapsia, joiden vuoksi hän on ollut pois työstä, eikä poissaolon kokonaispituus näin ollen kerro sitä, kuinka kauan keskimäärin isä on ollut kotona yhtä lasta kohti.

Kun tarkastellaan vain niitä isiä, jotka ovat olleet kotona yhden lapsen vuoksi, alle kuukauden töistä poissaolleiden osuus oli 23 prosenttia vuonna 2018. Vastaava osuus oli 46 prosenttia vuonna 2008. Kaksi kuukautta poissaolleiden osuus nousi 7 prosentista 16 prosenttiin vuosien 2008 ja 2018 välillä. Neljästä kuuteen kuukautta poissaolleiden osuus sekkin nousi reippaasti 3 prosentista 9 prosenttiin kymmenen vuoden aikana.

Tilapäinen hoitovapaa

Tilapäinen hoitovapaa mahdollistaa vanhemman jäämisen kotiin hoitamaan sairasta lastaan. Tilapäisen hoitovapaan pituus on enimmillään neljä päivää ja oikeus koskee vain alle 10-vuotiaan lapsen hoitoa. Vuodesta 2006 oikeus on koskenut myös niin sanottuja etävanhempia, jotka eivät asu lapsensa kanssa.

Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 2003 alkaen alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta siitä, kuinka usein he olivat jääneet kotiin hoitamaan sairasta lasta edeltävien 12 kuukauden aikana. Vuosina 1984 ja 1997 samaa asiaa tiedusteltiin edeltävää puolta vuotta koskien, joten nämä tiedot eivät ole 2000-luvun tulosten kanssa vertailukelpoisia.

Vuoden 2018 työolotutkimukseen osallistuneista alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 72 prosenttia ja isistä 61 prosenttia oli ollut **poissa työstä sairaan lapsen hoidon takia**. Vastaavat osuudet olivat 67 prosenttia äideistä ja 52 prosenttia isistä vuonna 2013. Sekä isät että äidit olivat siis olleet vuonna 2018 useammin poissa sairaan lapsen hoidon takia kuin vuonna 2013. Tätä selittää ehkäpä hyvä työllisyystilanne, sillä nousukausina kun oma asema työmarkkinoilla on varmemmalla pohjalla, uskalletaan helpommin jäädä hoitamaan sairasta lasta kotiin eikä niin herkästi etsitä hoitoapua muualta.

Luvut kertovat myös sen, että äidit hoitavat sairasta lasta useammin kuin isät. Sukupuolten välinen suhteellinen ero on tässä suhteessa kuitenkin kaventunut huomasti 1980-luvun puoliväliin verrattuna, jolloin äidit (35 %) olivat olleet sairaan lapsen vuoksi kotona (edeltävän kuuden kuukauden aikana) kaksi kertaa niin yleisesti kuin isät (17 %).

Isien vähäisempi poissaolo äiteihin verrattuna selittyy osittain sillä, että monella pienen lapsen isällä on puoliso, joka hoitaa nuorinta lasta tai lapsia joka tapauksessa kotona. Tällöin työssäkäyvän puolison ei tarvitse jäädä pois töistä sairaan lapsen takia. Äitien ja isien ero kapeneekin, jos tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat vanhemmat kävivät kokoaikatyössä. Vuonna 2018 sellaisista perheistä, joissa molemmat puoliset kävivät kokopäivätyössä, alle 10-vuotiaiden lasten äideistä

76 prosenttia ja isistä 69 prosenttia oli ollut poissa töistä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana hoitaakseen sairasta lastaan.

Niiltä alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta, jotka olivat olleet pois töistä lapsen sairauden takia, kysyttiin, oliko heidän **mahdollista tehdä etätöitä, jos he joutuvat jäämään kotiin hoitamaan sairasta lasta**. Äideistä 41 ja isistä 53 prosenttia (yhteensä 48 %) totesi, että tämä oli mahdollista. Tarkemmin ottaen äideistä 27 ja isistä 37 sanoi, että mahdollisuus oli ja sitä myös käytettiin. Lisäksi 13 prosenttia äideistä ja 16 prosenttia isistä kertoi mahdollisuuden olevan, vaikka ei yleensä tehnyt-kään töitä lapsen sairastaessa. Toisin sanoen valtaosa lapsen sairauden vuoksi poissa-olleista äideistä (66 %) ja isistä (70 %) käytti hyväkseen mahdollisuutta etätöiden tekoon lapsen sairastaessa, jos tällainen mahdollisuus vain oli. Ylemmistä toimihenkilöistä näin teki 71 ja alemmista toimihenkilöistä 63 prosenttia.

Vuosina 2013 ja 2018 alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta kysyttiin myös sitä, **miten he pyrkivät pääasiassa järjestämään sairaan lapsen hoidon**. Kun tarkastellaan niitä vanhempia, joista molemmat kävivät kokopäivätöissä, nähdään, että yleisintä (55 %) näyttää olevan pyrkimys jakaa hoito tasan vanhempien kesken (kuvio 22.1). Tässä asiassa on tapahtunut positiivista kehitystä, sillä vuonna 2013 vajaa puolet (49 %) kertoi, että hoito jaetaan vanhempien kesken.

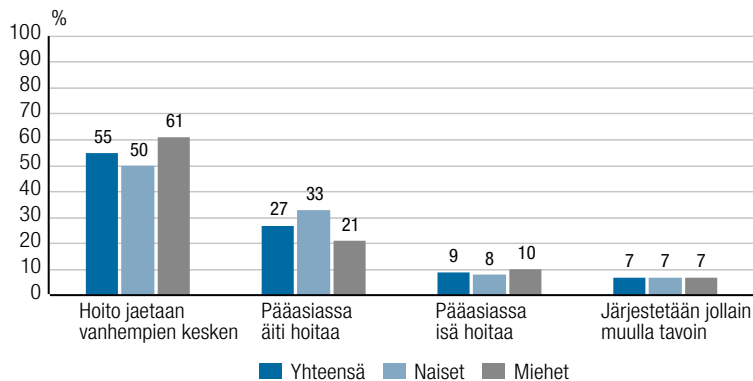
Isien ja äitien välillä oli jonkin verran eroavia näkemyksiä siitä, jaetaanko hoito vanhempien kesken vai hoitaako sairasta lasta pääasiassa äiti. Naiset (33 %) katsovat miehiä (21 %) useammin jälkimmäisen järjestelytavan olevan tyypillisin.

Ylemmät toimihenkilöt (61 %) kertoivat muita useammin, että hoito jaetaan useammin tasan verrattuna työntekijöinä (57 %) tai alempina toimihenkilöinä työskenteleviin (49 %). Alemmilla toimihenkilöillä äiti oli useimmiten hoitaja (36 %), ero ylempiin toimihenkilöihin (20 %) ja työntekijöihin oli selvä (24 %). Yksityisellä sektorilla työskentelevät jakoivat muita sektoreita useammin hoidon vanhempien kesken (59 %) (valtio 38 %, kunta 49 %).

Kuvio 22.1

Sairaam lapsen hoidon järjestäminen

Palkansaajat, joilla alle 10-vuotiaita lapsia ja molemmat vanhemmat käyvät kokopäivätöissä, Työolotutkimus 2018



Aineistossa oli 21 samaa sukupuolta olevan kumppanin kanssa asuvaa vastaajaa, mutta ainoastaan yhdellä oli alle 10-vuotias lapsi. Tuloksia ei toisin sanoen voida esittää samaa sukupuolta olevien parien osalta.

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, osa-aikaeläkeläisiä ja niitä, jotka eivät ole saaneet kokoaikatyötä. Meillä pienten lasten vanhemmat – käytännössä äidit – ovat pikemminkin valinneet kotona kotihoidontuen turvin olemisen tai kokoaikatyön.

Suomalainen perhepolitiikka on 2000-luvulla enenevästi kannustanut pienten lasten vanhempia lyhentämään työaikaansa. Tavoitteena on se, että entistä useampi pienen lapsen äiti palaisi työmarkkinoille edes osa-aikaisesti silloinkin, kun ajatus kokoaikatyöstä tuntuu liian äkkinäiseltä muutokselta vanhempainvapaan jälkeen.

Perhevapaajärjestelmää täydennettiin oikeudella osittaisen hoitovapaaseen jo niinkin varhain kuin vuonna 1988. Osittaisen hoitovapaajärjestelmän kattavuutta on laajennettu 2000-luvulla. Vuoden 2014 alusta otettiin käyttöön joustava hoitoraha, joka teki osa-aikaisen työnteon 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 he 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 vuoden 2004 noin 13 000 perheestä noin 15 700 perheeseen vuonna 2017. Kun tähän lukuun lisätään joustavaa hoitorahaa saaneet (17 800), nousee joko osittaista hoitorahaa tai joustavaa hoitorahaa saaneiden perheiden määrä jo yli 33 500 perheeseen vuonna 2017. (SVT Sosiaaliturva 2018, Kela)

Työvoimatutkimuksen mukaan lasten hoito oli osa-aikaisuuden syynä 26 prosentilla 25–44-vuotiaista osa-aikatyötä tekevästä palkansaajanaisista vuonna 2018. Tämä on yhtä kuin noin 22 000 naista. Kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajanaisista 26 000 teki osa-aikatyötä lastenhoidon vuoksi. Tämä oli 11 prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista osa-aikatyötä tekevästä palkansaajanaisista ja 2 prosenttia kaikista ikäryhmän palkansaajanaisista.

Lasten hoidon takia tehtävä osa-aikatyö näyttää keskittyvän ajanjaksoon, jolloin lapset ovat pieniä tai korkeintaan ala-asteikäisiä, ja lasten vartuttua palataan kokoaikatyöhön. Osa-aikatyö on keino työn ja perheen yhteensovittamiseen enää harvalle sen jälkeen, kun lapset ovat hieman kasvaneet – vaikka toki työtä kotitaloudessa riit-

tää silloinkin. Kaiken kaikkiaan lastenhoito on Suomessa siis verrattain harvinainen syy tehdä osa-aikatyötä. Valtaosalle osa-aikaisuuden syy on jokin muu kuten opiskelu tai kokoaikatyön puute.

Perhevapaisiin suhtautuminen työpaikalla

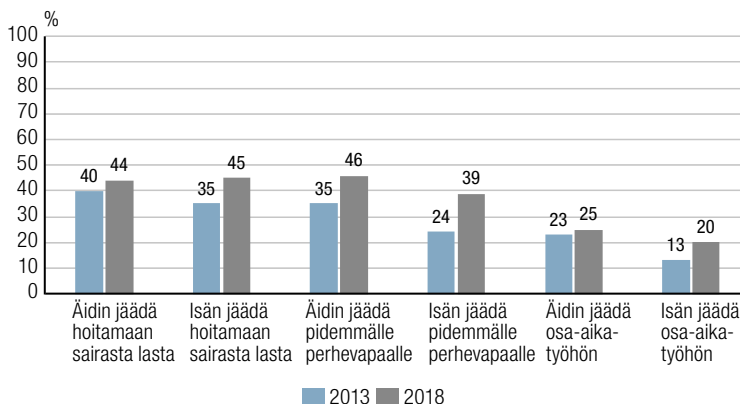
Perhepoliittisessa keskustelussa on peräänkuulutettu työpaikkojen myönteistä suhtautumista joustavaan työn ja perheen yhteensovittamiseen ja erilaisten perhevapaiden pitämiseen. Nämä äänenpainot ovat voimistuneet erityisesti viime aikoina, kun syntyvyyden romahdus on aiheuttanut huolta valtion talouden näkökulmasta.

Työpaikkojen suhtautumista työn ja perheen yhteensovittamiseen on selvitetty työolotutkimuksessa vuosina 2013 ja 2018. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta on kysytty, kuinka helppoa tai vaikeaa heidän työpaikallaan on pitää erilaisia perhevapaita. Tältä osin työolotutkimuksen tulokset ovat ilahduttavan myönteisiä. Kuviossa 22.3 on esitetty osuudet palkansaajista, joiden mielestä äidin tai isän on erittäin helppo jäädä jollekin perhevapaista, oli kyse sitten pidemmästä perhevapaasta, osittaisesti hoitovapaasta eli osa-aikatyön tekemisestä tai sairaan lapsen hoidon takia pois jäämisestä (tilapäinen hoitovapaa).

Muutos myönteiseen suuntaan on tapahtunut kaikkien eri perhevapaiden osalta. Erityisesti huomio kiinnittyy tuloksiin, jotka koskevat isien perhevapaiden pitämistä. Kun vuonna 2013 palkansaajista 24 prosenttia katsoi, että isän on helppo jäädä pidemmälle perhevapaalle, oli osuus vuonna 2018 jo 39 prosenttia. Selvästi useampi myös kertoi, että isän on helppo jäädä hoitamaan sairasta lasta (35 % vs. 45 %) ja isän jäädä osa-aikatyöhön (13 % vs. 20 %). Kun vastauksissa huomioidaan myös vaihtoehto *melko helppo*, osuudet nousevat yli 80 prosenttiin, kun kyse on sairaan lapsen hoitamisesta tai äitien pidemmän perhevapaan pitämisestä.

Kuvio 22.2

Äitien tai isien erittäin helppo jäädä työpaikalta perhevapaalle
Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat (pl. ”ei sovi” vastaukset),
Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Kuvio kertoo sekä siitä, että työpaikoilla suhtaudutaan aikaisempaa myönteisemmin perhevapaiden pitämiseen, mutta myös siitä, että kaikkein nihkeimmin suhtaudutaan osa-aikatyön tekemiseen lasten hoidon vuoksi. Tältä osin osuudet jäävät alle neljäsosaan, kun tarkastellaan *erittäin helppo* -vastauksia (kuvio 22.2). Kun mukaan lasketaan myös *melko helppo* -vastaukset, 73 prosenttia katsoi, että äidin on helppo jäädä osa-aikatyöhön ja 61 prosenttia katsoi, että isän on helppo jäädä osa-aikatyöhön.

Sektoreittain kokemukset eroavat jonkin verran sen osalta, kuinka helppoa tai vaikeaa äidin tai isän on jäädä sairaan lapsen kanssa kotiin tilapäiselle hoitovapaalle. Hankalinta se näytti olevan kuntasektorilla, missä 38 prosenttia piti isän ja 44 prosenttia äidin poisjäämistä erittäin helppona (yhteensä 40 %). Valtiolla vastaavat osuudet olivat 58 prosenttia (isät) ja 63 prosenttia (äidit), yksityissektorilla 46 (isät) ja 55 (äidit) prosenttia.

Pidemmän perhevapaan pitäminen on selvästi helpointa valtiolla; 68 prosenttia piti tätä erittäin helppona äidille ja 58 prosenttia isälle. Vastaavat osuudet olivat kunta-alalla 43 prosenttia ja 42 prosenttia, ja yksityisellä sektorilla 45 prosenttia ja 37 prosenttia. Osa-aikatyönkin osalta valtio oli omaa luokkaansa; 49 prosenttia valtion palkansaajista katsoi, että äidin ja 43 prosenttia, että isän olisi erittäin helppo jäädä osa-aikatöihin. Vastaava osuudet olivat kunnalla 24 ja 21 prosenttia, ja yksityissektorilla 24 ja 19 prosenttia. Kaikilla sektoreilla äidin pois jäämistä pidettiin helpompana kuin isän.

Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut juurikaan ole eroa siinä, miten työpaikan koettiin suhtautuvan siihen, että vanhempi jäi kotiin hoitamaan sairasta lasta. Sen sijaan sekä ylempät että alemmat toimihenkilöt kokivat työntekijöitä useammin äidin tai isän jäämisen pidemmälle perhevapaalle tai osa-aikatöihin helpoksi.

Työn ja perheen rajat

Perhevapaiden ja työnantajien suhtautumisen lisäksi työolotutkimuksessa on selvitetty myös palkansaajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta usein eri mittarein.

Viidennes palkansaajista koki, että **kotiasiat häiritsevät** välillä **keskittymistä työhön**. Tämä oli naisille (22 %) jonkin verran tyypillisempää kuin miehille (17 %). Jos katsotaan vain *täysin samaa mieltä* olevien osuuksia, kotiasiat häiritsevät kuitenkin vain murto-osaa palkansaajista (naiset 3 % ja miehet 2 %).

Kotiasiat häiritsevät työntekoa useammin silloin, jos vastaajalla on kotitaloudessa asuvia lapsia ja erityisesti, jos lapset ovat alle 10-vuotiaita. Tällaisessa elämäntilanteesta olevista isistä 29 prosenttia ja äideistä 36 prosenttia koki, että kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä. Vastaava osuus lapsettomilla miehillä oli 11 prosenttia ja naisilla 16 prosenttia. Vaikka lapsettomat palkansaajat kokivat kotiasioiden häiritsevän työasioita harvemmin kuin muut, kertovat osuudet kuitenkin siitä, että myös heillä oli kotiasioita, jotka vaativat oman huomionsa.

Työolotutkimuksessa kysyttiin asiaa myös toisin päin eli ansiotyön vaikutusta kotiasioihin. Vajaa kolmannes **palkansaajista koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi**. Osuus oli suurempi kuin aiemmilla tutkimuskerroilla. Eri-

tyisesti näin on naisilla, mutta myös miesten osalta osuus oli nyt samaa tasoa kuin vuonna 1997, jolloin lamasta toipuva Suomi paiski hurjasti ylitöitä ja perheelle jäi vähemmän aikaa (kuvio 22.3). Tässä suhteessa on tapahtunut selvä muutos. Laiminlyönnin kokemukset ovat pysytelleet hyvin saman tasoisena vuodesta 1990 alkaen, mutta vuosien 2013 ja 2018 välillä näin kokevien osuus on kasvanut naisilla 7 prosenttiyksikköä ja miehillä 6 prosenttiyksikköä.

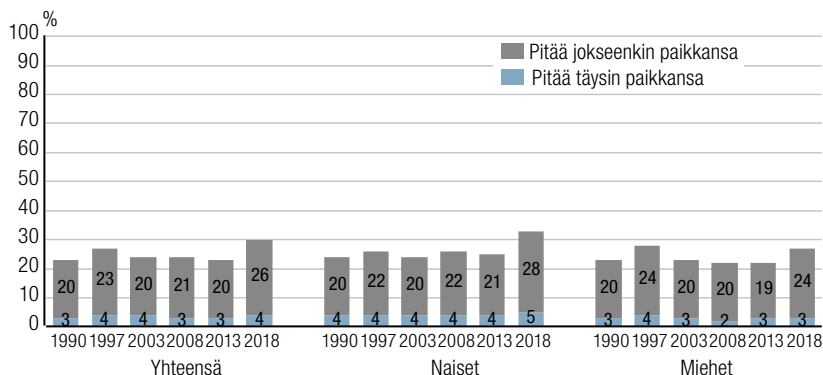
Laiminlyönnin tunteet olivat yleisempiä ylemmille (31 %) ja alemmille (30 %) toimihenkilöille kuin työntekijöille (25 %). Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä naiset kokivat näin useammin kuin miehet (työntekijänaiset 27 % ja työntekijämiehet 25 %; alemmat toimihenkilönaiset 32 % ja miehet 25 %). Erityisesti ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset painiskelivat laiminlyönnin tunteiden kanssa. Heistä peräti 40 prosenttia koki laiminlyövänsä kotiasioita työn takia. Myös miesten joukossa tunne oli tutuin ylemmille toimihenkilöille (31 %).

Lapsettomat tunsivat laiminlyönnin tunteita harvemmin (miehet 20 % ja naiset 26 %), kuin ne palkansaajat, joilla oli kotona asuvia lapsia (naiset 43 % ja miehet 36 %). Äideillä tällaiset kotiasioiden laiminlyönnin tunteet olivat yleisempiä silloin, kun nuorin lapsi oli 3–6-vuotias (51 %), ja lähes yhtä yleisiä silloin, kun nuorin lapsi oli alle 3-vuotias (49 %). Tilanne näyttää kuitenkin hieman helpottuvan, kun nuorimmat lapset ovat ala-asteikäisiä 7–12-vuotiaita (46 %) ja erityisesti, kun lapset ovat jo yläasteella tai sitä vanhempia (34 %). Isillä laiminlyönnin tuntemuksia oli niin ikään eniten silloin, kun nuorin lapsi oli alle 3-vuotias tai 3–6-vuotias (molemmat 39 %). Osuus laski 37 prosenttiin lasten ollessa ala-asteikäisiä, ja edelleen kolmasosaan lasten ollessa jo yläasteella tai sitä vanhempia.

Valtaosa palkansaajavanhemmista (naiset 81 %, miehet 72 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että **he jaksavat paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös työssä** (kuvio 22.4). Väitteeseen *täysin* tai *jokseenkin samaa mieltä* vastanneiden osuus on noussut koko 2000-luvun ja nousi vuonna 2018 ennätyslukemiin (79 %). Äideistä 85 prosenttia ja isistäkin 74 prosenttia koki näin (täysin ja jokseenkin samaa mieltä olevat).

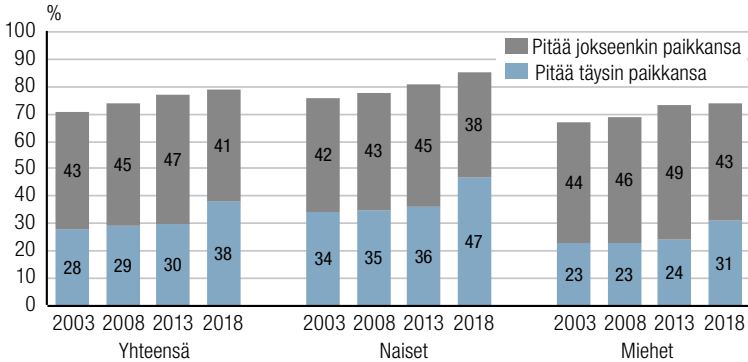
Kuvio 22.3

Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi.
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 22.4

Jaksaa paremmin lasten kanssa, kun käy myös töissä
Työolotutkimus 2003, 2008, 2013 ja 2018, pl. ”ei sovi”-vastaukset



Tulos voi osittain kertoa siitä, että on aikaisempaa sallitumpaa myöntää jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun käy myös töissä. Toisaalta se voi kertoa myös siitä, että lasten hoitoon ja lasten kanssa olemiseen ladataan entistä enemmän vaateita, jolloin työ tarjoaa myös eräänlaista lepopaikkaa vanhemmuudesta. Tässä tarkastelussa on poistettu *ei sovi*-vastaukset. Näin vastanneet olivat lähinnä teini-ikäisten lasten vanhempia tai tutkimushetkellä äitiys- tai vanhempainvapaalla.

Äideillä sosioekonominen asema ei juurikaan vaikuta siihen, kuinka yleisesti he tunsivat jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös työssä (työntekijät 87 %, alemmat toimihenkilöt 83 % ja ylemmät toimihenkilöt 87 %). Työntekijäisät kokivat tällä tavoin muita harvemmin (67 %), verrattiinpa heitä työntekijöinä työskenteleviin äiteihin tai alempiin (80 %) tai ylempiin (74 %) toimihenkilöisiin. Äitien osalta lapsien iällä on vaikutusta niin, että nuorimman lapsen ollessa 3–6-vuotias lähes kaikki (91 %) kokivat jaksavansa paremmin lasten kanssa käydessään töissä. Osuudet laskevat jonkin verran tästä, kun lapset ovat vähän vanhempia (nuorin lapsi 3–6-vuotias 83 %, 7–12-vuotias niin ikään 83 %).

Reilu neljännes (28 %) sekä miehistä että naisista oli sitä mieltä, että heidän kohdallaan **työn ja vapaa-ajan raja on häilyvä** (kuvio 22.5). Naisilla oli tässä tapahtunut hienoista kasvua ja miehillä hienoista laskua. Niinkin paljon kun työn ja vapaa-ajan rajan häilymisestä puhutaan, näin kokevien osuus on kuitenkin pysynyt verrattain alhaisena.

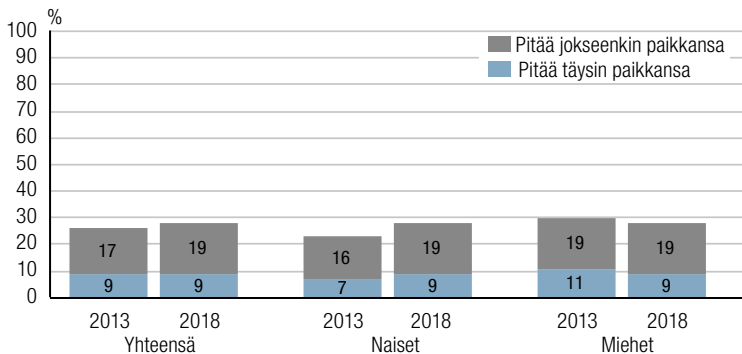
Työn ja vapaa-ajan rajan häilyminen oli tyypillisintä ylemmille toimihenkilöille (46 %). Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 23 prosenttia ja työntekijöillä 17 prosenttia. Aivan omaan luokkansa olivat tosin yliopistoissa työskentelevät, joista yli puolet koki rajan olevan häilyvä (55 %). Ero on selvä verrattuna valtiosektoriin (31 %), yksityiseen sektoriin (29 %) tai kuntasektoriin (23 %).

Palkansaajat ovat tehneet myös valintoja, joilla helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Yksi näistä keinoista on työskennellä osa-aikaisesti. Osa-aikatyötä perheen vuoksi oli tehnyt 16 prosenttia kaikista palkansaajista jossain vaiheessa työuraansa. Naiset olivat tehneet miehiä selvästi useammin osa-aikatyötä perheen takia. Jos tarkastellaan vain niitä, joilla oli kotona asuvia lapsia, osuus nousi kaikilla palkansaajilla 28 prosenttiin: naisilla peräti 47 prosenttiin ja miehilläkin 10 prosenttiin.

Kuvio 22.5

Työn ja vapaa-ajan raja on häilyvä

Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Niistä valtio- ja kuntasektorin naisista, joilla oli kotona asuvia lapsia, noin puolet oli työskennellyt osa-aikaisesti perhesyistä jossain vaiheessa työuraansa. Yksityisen sektorin palkansaajaäidit olivat käyttäneet tätä jouston mahdollisuutta hyväkseen muita harvemmin (43 %). Alemmista toimihenkilöäideistä puolet oli työskennellyt joskus osa-aikaisesti perhesyiden takia osuuden olleessa ylemmillä toimihenkilöäideillä 44 prosenttia ja työntekijä-äideillä 39 prosenttia. (Ks. myös Nieminen 2019.)

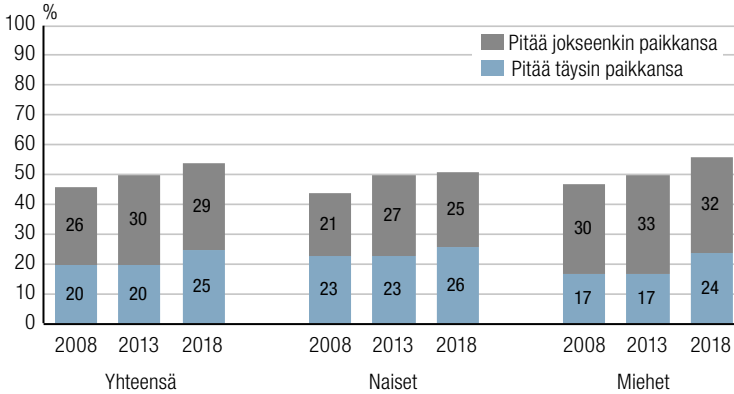
Toinen keino helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista **on karsia työtehtäviä perheen vuoksi**. Vajaa viidennes (22 %) palkansaajista oli karsinut työtehtäviä perhesyiden vuoksi joskus työuransa aikana (naiset 21 %, miehet 23 %). Sektoreittain tässä ei juurikaan ollut eroja, mutta ylemmät toimihenkilöt (28 %) olivat muita useammin karsineet työtehtäviä, verrattiinpa heitä sitten työntekijöihin (16 %) tai alempiin toimihenkilöihin (21 %). Niistä palkansaajista, joilla oli kotona asuvia lapsia, työtehtäviään oli karsinut joskus kolmannes (miehet 31 %, naiset 34 %), ylemmistä toimihenkilöistä peräti 40 prosenttia (23 % työntekijät, 32 % alemmat toimihenkilöt).

Vuoden 2018 lomakkeella kysyttiin vastaajilta vielä sitä, olivatko **he jättäneet ottamatta vastaan vaativampaa työtä tai työtehtäviä perhesyistä** joskus työuransa aikana. Näin oli toiminut 14 prosenttia palkansaajista, naiset (16 %) hieman useammin kuin miehet (13 %). Ylemmät toimihenkilöt (17 %) olivat kieltäytyneet vaativammasta töistä useammin kuin muut (työntekijät 11 %, alemmat toimihenkilöt 15 %). Jos vastaajalla oli kotona asuvia lapsia, kieltäytyneiden osuus nousi 22 prosenttiin (naiset 26 %, miehet 19 %). Erot eri sosioekonomisten ryhmien välillä olivat pienehköt (ylemmät toimihenkilövanhemmat 24 %, alemmat toimihenkilövanhemmat 23 % ja työntekijävanhemmat 19 %). (Ks. myös Keyriläinen 2019.)

Yli puolet (54 %) palkansaajavanhemmista koki vuonna 2018, että **työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu**. Vanhemmat myös kokivat aikaisempaa useammin saavansa tukea verrattuna vuosiin 2013 ja 2008 (kuvio 20.6). Miehet kokivat naisia hieman useammin saavansa tukea. Tämän kysymyksen osalta ei juuri ollut eroa, millä sektorilla vastaaja työskenteli tai oliko hän työntekijä, alempi tai ylempi toimihenkilö. Tuttavien ja sukulaisen apu on pikemminkin yksityiselämään liittyvä seikka kuin sidoksissa vastaajan työpaikkaan.

Kuvio 22.6

Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa
sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa,
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Mielipide puolison työnteon määrästä

Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1997 lähtien vastaajan mielipidettä **puolison työnteon määrästä**. Vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013 kysyttiin vastaavasti myös, mitä vastaaja arvioi puolisonsa ajattelevan vastaajan työmäärästä (Sutela & Lehto 2014, 174–175), mutta vuonna 2008 kysymys jätettiin pois.

Näyttää siltä, että ainakin vastaajien arvioiden perusteella heidän puolisonsa – ja näin ollen palkansaajat ylipäätään – ovat höllentäneet työnteokoja reippaasti sitten 1990-luvun lopun nousukauden ja vieläpä verrattuna 2000-luvun alkuun tai edelliseen mittauskertaan vuoteen 2013. Kuten kuviosta 20.7 nähdään, siinä missä naisista vielä vuonna 1997 yli puolet (55 %) katsoi, että puoliso tekee heidän mielestään liikaa töitä, on osuus kutistunut 30 prosenttiin. Muutos on ollut saman tapainen myös miehillä. Vuonna 1997 puolet miehistä koki puolisonsa tekevän liikaa töitä, vuonna 2018 enää 23 prosenttia.

Naiset (30 %) kokivat puolisoitensa tekevän liikaa töitä useammin kuin miehet (23 %) (kuviot 22.6 ja 22.7). Osuudet ovat pienentyneet melkoisesti, sillä vuonna 2013 naisista 40 prosenttia ja miehistä 36 prosenttia koki puolisonsa puurtavan liian pitkää päivää.

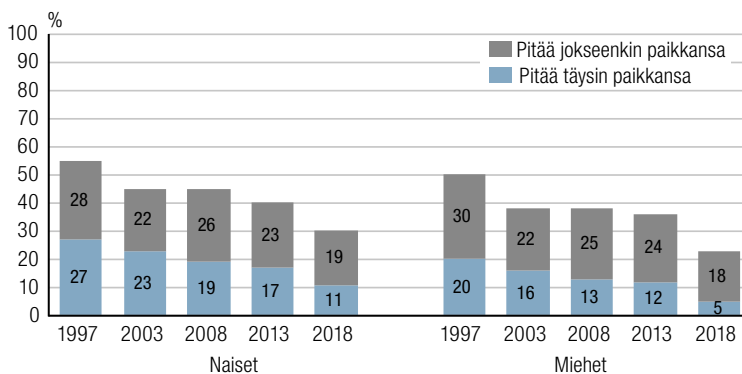
Kun tarkastellaan vain sellaisia perheitä, joilla oli kotona asuvia lapsia, 23 prosenttia miehistä ja 32 prosenttia naisista koki puolisonsa tekevän liikaa työtä. Lasten kotona asuminen siis näyttää vähentävän tunnetta, että puoliso tekee liikaa työtä.

Osuudet laskevat hieman lisää, kun rajataan tarkastelu perheisiin, joissa oli pieniä lapsia. Perheissä, joissa oli alle 10-vuotiaita lapsia, 20 prosenttia miehistä ja 30 prosenttia naisista ajatteli puolisonsa tekevän liikaa töitä. Edelliseen tutkimuskertaan verrattuna (naiset 41 %, miehet 28 %) aikaisempaa harvempi alle 10-vuotiaan lapsen äiti tai isä koki puolisonsa työmäärän liialliseksi. Lapsiperheiden kaikkien

ruuhkaisin aika, kun lapset ovat alle kouluikäisiä tai ala-asteen ensimmäisiä luokkia käyviä, näyttää vähentävän liiallista työntekoa ainakin, jos mittarina käytetään puolison kokemusta toisen työn teon määrästä. Tätä selittää toki pitkälti myös se, että pienten lasten isillä on suhteellisen usein perhevapaalla oleva tai osa-aikatyötä tekevä puoliso, ja myös pienten lasten isien osa-aikatyö näyttää lisääntyneen.

Kuvio 22.7

”Puolisoni tekee liikaa töitä”
Palkansaajat, joilla on työllinen puoliso,
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kotityöt

Työolotutkimuksessa on jo pitkään, vuodesta 1990 lähtien, tiedusteltu myös puolisoiden keskinäistä **kotitöiden jakoa**. Kotityöt eivät tietenkään suoraan liity ansio-työhön, mutta vaikuttavat välillisesti myös ansio-työn tekemiseen. Mikäli kotityöt ja vastuu kotitalouden pyörittämisestä jää vain toisen puolison harteille, on selvää, että hänelle jää vähemmän aikaa ja jaksamista ottaa vastaan esimerkiksi vaativampia työtehtäviä. Toisinpäin ajateltuna kotitöistä vapautuminen auttaa palautumaan työpäivästä ja mahdollistaa panostuksen työelämään ja itsensä kehittämiseen ylipäättään.

Vuosien saatossa kotityöt ovat jakautuneet yhä tasapuolisemmin. Tuloksia lukiessa tulee muistaa, että aikaisempina tutkimuskertoina kysymyksessä on käytetty ilmaisuja *vaimo/mies*. Tämä on voinut vaikuttaa samaa sukupuolta olevien parien vastauksiin siten, että he ei eivät esimerkiksi ole vastanneet kysymykseen. Vuonna 2018 kysymyksen muotoilua muutettiin siten, että *vaimon* ja *miehen* tilalla puhuttiin *puolisosta*.

Vuoden 2018 lomakkeella tiedusteltiin parisuhteessa asuvilta puolison sukupuolta. Samaa sukupuolta olevan kumppanien kanssa asuvia oli sen verran vähän (n=21), että heidän tilanteestaan ei voida esittää tarkkoja lukuja. Tulokset antavat viitteitä siitä, että samaa sukupuolta olevat pariskunnat jakavat kotitöitä tasaisemmin kuin heteroparit. Seuraavassa vuoden 2018 luvut kuvaavat vain heteropareja.

Kun vuonna 1990 peräti 41 prosenttia parisuhteessa asuvista oli sitä mieltä, että heillä vaimo teki paljon enemmän kotitöitä, oli vastaava osuus kutistunut alle

viidennekseen (18 %) vuonna 2018. Samassa ajassa niiden vastaajien osuus, jotka kokivat puolisoiden tekevän kotitöitä saman verran, on kasvanut 26 prosentista 41 prosenttiin.

Vuonna 2018 naisista 53 prosenttia katsoi tekevänsä enemmän kuin puoliso, kun vastaavasti miehistä 46 prosenttia katsoi puolison tekevän enemmän. Tasan kotitöiden koki menevän 44 prosenttia miehistä ja 38 prosenttia naisista.

Vaikka naisten ja miesten käsitykset työnjaosta hieman poikkeavat toisistaan, on molempien vastauksissa nähtävissä sama suunta: kotitöiden jako on huomattavasti tasaisempaa nyt kuin vielä kolmisenkymmentä vuotta sitten. Tästäkin huolimatta on pantava merkille, että kaikista palkansaajista yhä lähes puolet (49 %) katsoi naisen tekevän perheessä kotitöitä joko paljon tai jonkin verran enemmän kuin mies. Se, että mies tekisi paljon tai jonkin verran enemmän kotitöitä kuin nainen, on varsin harvinaista (9 %). (Taulukko 22.3.)

Kun tarkastellaan vain sellaisia pariskuntia, joissa molemmat puoliset olivat töissä ja kotona oli lapsia, naisten rooli kotitöiden tekemisessä korostuu hieman (54 % vastaajista koki vaimon tekevän paljon tai jonkin verran enemmän).

Taulukko 22.3

Kotitöistä huolehtiminen

Palkansaajat sukupuolen mukaan,

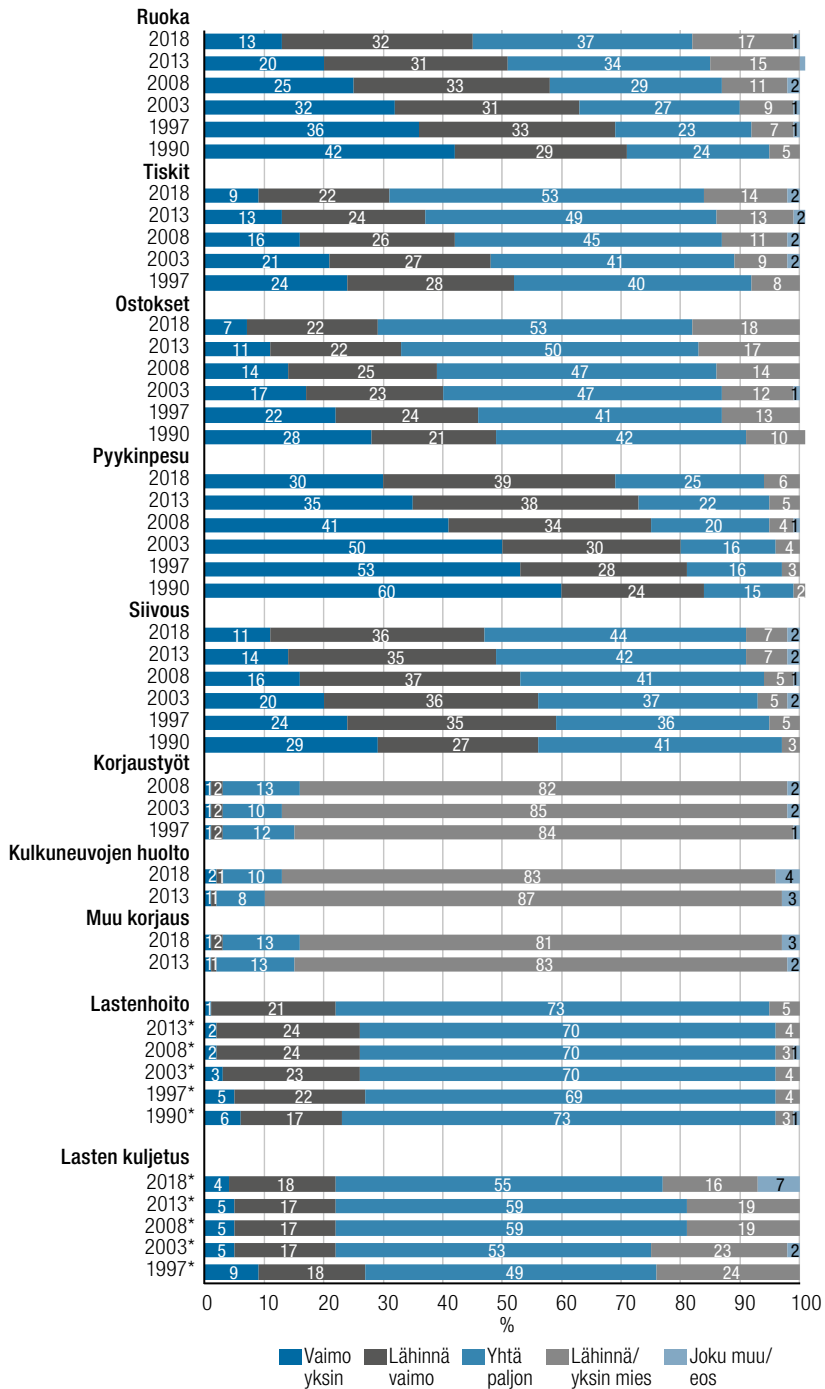
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

	Yhteensä					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	41	37	34	30	23	18
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	29	28	27	29	27	31
Puolisot tekevät saman verran	26	27	31	33	41	41
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	4	4	5	6	7
Mies tekee paljon enemmän	2	3	3	3	3	2
	Naiset					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	43	37	38	35	27	25
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	26	27	25	24	25	28
Puolisot tekevät saman verran	28	30	31	34	40	38
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	4	4	5	6	8
Mies tekee paljon enemmän	1	2	2	2	2	2
	Miehet					
	1990	1997	2003	2008	2013	2018
	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	39	37	30	23	19	12
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	32	30	30	34	29	35
Puolisot tekevät saman verran	24	24	30	32	42	44
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	5	5	5	7	7
Mies tekee paljon enemmän	3	5	4	5	4	2

Kuvio 22.8

Kotitöiden jakautuminen

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Yksittäisistä kotitöistä lasten hoitaminen, kuljetus hoitoon, kouluun ja harrastuksiin ovat alueita, joissa tasajako puolisoitten kesken on toteutunut varsin hyvin jo useamman vuosikymmenen ajan. Näitä seikkoja on kysytty vain sellaisilta parisuhteessa asuvilta vastaajilta, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia. Heistä 73 prosenttia kertoi lastenhoidon jakautuvan tasan ja kuljetustenkin osalta osuus oli 59 prosenttia.

Korjaustyöt ja kulkuneuvojen huolto on edelleen lähinnä miesten työtä ja erityisesti pyykinpesu naisten (kuvio 22.8). Siinä missä aikaisemmin monia kotitöitä teki pääosin vaimo yksin, on nyt kuitenkin aiempaa useammin käytäntönä se, että molemmat tekevät näitä askareita. Näin on käynyt erityisesti ruuanlaiton ja tiskauksen suhteen. Miehet ovat siis reippaasti petranneet kotitöihin osallistumisestaan.

Ajankäytön ristiriidat

Työn ja perheen yhteensovittaminen luo aika ajoin ristiriitoja puolisoitten välillä, kun aikaa pitäisi riittää niin perheelle, työlle, kotitöille kuin harrastuksille ja rentoutumiseen. Varsinkin pikkulapsivaiheessa puolisoit joutuvat väistämättä sovittamaan aikataulujaan ja neuvottelemaan ajankäytöstä. Noin puolet parisuhteessa elävistä palkansaajista koki vuonna 2018, että ajat sovitellaan puolison kanssa sopuisasta ja noin puolet kertoi ristiriitoja esiintyvän joko silloin tällöin (45 %) tai paljon (3 %).

Ajankäytön ristiriidat ovat tavallisempia silloin, kun perheessä on pieniä lapsia. Alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmista vain noin kolmasosa (32 %) koki, että ajat sovitellaan sopuisasti. Ajankäytöstään sopuisasti sopivien osuus suurenee sitä mukaan, mitä isommaksi nuorin lapsi kasvaa. Teini-ikäisten lasten vanhemmista sopuisasti ajankäytöstä sopivien osuus oli lähes puolet (46 %). Lasten vartuttua ajankäyttöön tulee joustoa ja suurimmat särmit näyttävät jo hioutuneen pois. Tulokseen voi toki vaikuttaa sekin, että tuossa vaiheessa kaikkein riittäisimmat liitot ovat jo päätyneet eroon.

Huolenpitovastuu

Taulukko 22.4

Ajankäytön ristiriidat

Palkansaajat sukupuolen ja nuorimman lapsen iän mukaan, Työolotutkimus 2018

	Yhteensä	Ajat sovitellaan sopuisasti	Ristiriitoja silloin tällöin/paljon	Ristiriitoja aiemmin, ei enää
Yhteensä	100	50	48	2
Miehet	100	50	48	1
Naiset	100	50	48	2
Ei lapsia	100	62	36	2
Alle 3-vuotias lapsi	100	32	67	1
3–6-vuotias lapsi	100	35	64	1
7–11-vuotias lapsi	100	38	61	1
12–17-vuotias lapsi	100	46	53	1

Varsin monella palkansaajalla on **huolenpitovastuita** myös oman kotitalouden ulkopuolisista aikuisista ja lapsista. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan tällaisia vastuita oli 45 prosentilla palkansaajista ilman, että sukupuolten välillä olisi ollut merkittävää eroa (naiset 44 % ja miehet 45 %). Osuudet ovat pysyneet viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana jotakuinkin samoina: sekä vuonna 2008 että vuonna 2013 palkansaajista 43 prosenttia ilmoitti, että heillä on kotitalouden ulkopuolisia hoivavastuita.

Huolenpitovastuut aikuisista

Kotitalouden ulkopuoliset huolenpitoa tarvitsevat aikuiset ovat pääsääntöisesti omia tai puolison vanhempia. Heitä kävi lähes päivittäin auttamassa 4 prosenttia palkansaajista ja 18 prosenttia vähintään viikoittain. Huolenpitovastuita oli eniten 45–54-vuotiailla, joista 11 prosenttia huolehti vähintään kuukausittain läheisestä aikuisesta, ja 55–64-vuotiailla, joilla vastaava osuus oli 8 prosenttia. Tämän ikäisillä on usein jo varsin ikääntyneet, eriasteista apua kaipaavat vanhemmat. Kuitenkin myös nuoremmilla on yllättävän paljon hoivavastuita (taulukko 22.5.). Tätä voi toki selittää se, että kysymyksen ohjeissa huolenpidolla tarkoitettiin myös yhteydenpitoa puhelimitse. Huolenpidon laadusta ei näillä kysymyksillä saada tämän tarkempaa tietoa.

Miesten ja naisten välillä eroa oli ikäryhmittäin tarkasteltuna erityisesti 45–54-vuotiaiden osalta: tämän ikäryhmän naisista lähes puolella (48 %) oli hoivavastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista, kun vastaava osuus miehillä oli 37 prosenttia.

Huolenpitovastuut lapsista

Kotitalouden ulkopuolisia lapsista, siis pääosin lastenlapsista, huolehti lähes päivittäin tai vähintään viikoittain 15 prosenttia palkansaajista. Miesten (16 %) ja naisten (15 %) välillä ei tässä suhteessa juuri ollut eroa. Kysymyksessä ei tarkoitettu etävanhempien lapsia, jotka asuvat osan aikaa toisessa kotitaloudessa, vaan muita lapsia. Kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtiminen oli ymmärrettävästi harvinaista nuorempien palkansaajien joukossa, mutta jo 35–44-vuotiaista 12 prosentilla oli tällaisia hoitovastuita. Osuus nousee iän myötä: 45–54-vuotiaista 16 prosentilla ja 55–64-vuotiaista 24 prosentilla oli hoitovastuita kodin ulkopuolisista lapsista lähes päivittäin tai joka viikko.

Työelämäkeskustelussa on puhuttu myös niin sanotusta sandwich-sukupolvesta. Käsitteellä tarkoitetaan sukupolvea, jolla on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisista samaan aikaan, kun omat lapset ovat vielä pieniä. Työolotutkimuksen mukaan kolmasosassa niistä, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia, oli samaan aikaan huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista tai lapsista. Näistä alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista, joilla oli huolenpitovastuita, 37 prosenttia auttoi tai hoiti läheisiä aikuisia lähes päivittäin tai joka viikko.

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Lopuksi vastaajilta kysyttiin, kuinka tyytyväisiä he olivat siihen, miten hyvin he pysyivät yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssään. Naiset eivät olleet siihen aivan yhtä tyytyväisiä kuin miehet, joskin ero oli varsin pieni: naisista 26 ja miehistä 29 prosenttia (yhteensä 28 %) oli erittäin tyytyväisiä, naisista 55 ja miehistä 57 prosenttia melko tyytyväisiä (yhteensä 56 %). Melko tai erittäin tyytymättömiä oli kuitenkin naisten joukossa selvästi enemmän (11 %) kuin miesten parissa (7 %; molemmat sukupuolet yhteensä 9 %).

Sektoreittain katsottuna tässä suhteessa tyytyväisimmät palkansaajat löytyivät yliopistosektorilta (39 % erittäin tyytyväisiä) ja vähiten tyytyväiset kuntasektorilta (24 %). Yksityissektorilla erittäin tyytyväisten osuus oli 29 ja valtiolla 34 prosenttia. Työntekijäasemassa työskentelevät olivat erittäin tyytyväisiä yleisemmin (31 %) kuin alemmat (27 %) tai ylemmät toimihenkilöt (26 %). Tyytyväisyys oli alhaisimmillaan 35–44-vuotiailla, joista erittäin tyytyväisiä oli 24 prosenttia.

Työn ja perheen yhteensovittaminen – yhteenvetoa

Edellä esitetyt tulokset kertovat varsin myönteistä tarinaa siitä, miten työn ja perheen yhteensovittaminen on ajassa muuttunut.

Perhevapaiden pitämisen osalta äitien ja isien toiminta näyttää hitaasti lähentyvän toisiaan. Vaikka naiset edelleen pitävät valtaosan perhevapaista ja ovat selvästi pidempiä aikoja perhevapailla kuin miehet, ovat suomalaiset isät olleet aikaisempaa pidempiä aikoja poissa työstä lasten hoidon takia.

Myönteistä kehitystä on myös se, että suomalaisten työpaikkojen asenneilmapiiri on aiempaa perheystävällisempi. Erilaisten perhevapaiden pitäminen on aikaisempaa helpompaa. Muutosta on tältä osin tapahtunut erityisesti siinä, millaisiksi palkansaajat kuvaavat isien mahdollisuuden pitää perhevapaita. Osa-aikatyöhön lasten hoidon takia suhtaudutaan edelleen nihkeämmin kuin varsinaisiin perhevapaisiin, mutta niiden osuus, joiden mielestä on helppo jäädä osa-aikatyöhön, on sekin kasvanut.

Myös kotirintamalla tapahtuu muutosta. Puolisot jakavat niin poissaolon sairaan lapsen hoidon takia kuin kotityötkin aikaisempaa tasaisemmin. Tosin palkansaajista edelleen noin puolet katsoo, että nainen tekee kotitöistä joko enemmistön tai hoitaa ne yksin, mutta vuosien saatossa miehet ovat lisänneet osallistumistaan kotitöihin. Positiivista kehitystä on sekin, että aikaisempaa harvempi mies tai nainen koki puolison työskentelevän liikaa. Näin aikaa perheelle jää aiempaa enemmän.

Näiden tulosten valossa onkin hämmäntävä tulos se, että aikaisempaa useampi palkansaaja koki laiminlyövänsä kotiasioita työn takia. Erityisesti ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät naiset painiskelivat laiminlyönnin tunteiden kanssa. Kun työn ja perheen yhteensovittaminen näyttää olevan aiempaa helpompaa, työntajat suhtautuvat joustavammin perheen vuoksi tarvittaviin joustoihin ja puolisot jakavat kotityöt tasaisemmin, herää kysymys, mistä kumpuaa yhä useamman kokemus per-

heasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi. Ovatko nykyajan vanhemmuudelle ja kodin hoidolle asetetut vaatimukset kasvaneet? Vai onko niihin ujuttautunut työelämästä tuttua suorittamisen tarvetta? Tätä ristiriitaa olisi syytä tutkia tarkemmin ja etsiä syytä ilmiön taustalta.

23 Palkkaus

Palkkaus on tärkeä osa työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä: sen voidaan katsoa olevan osoitus pätevydestä (Locke, Feren, McCaleb, Shaw & Denny 1980), se myös motivoi, sitouttaa sekä lisää tyytyväisyyttä (mm. Gardner, Van Dyne & Pierce 2004; Hakonen ym 2005, 20). Yritykset pyrkivät lisäksi erilaisilla palkitsemisjärjestelmillään houkuttelemaan osaavaa henkilöstöä sekä edistämään heidän pysymistään työsuhteessa.

Työolotutkimuksessa on ollut kysymyksiä palkkauksesta jo 1980-luvulta lähtien. Tässä luvussa esitellään tietoja liittyen palkan koostumukseen, määräytymiseen, tulospalkkioiden saamiseen sekä esimiehen kanssa käytyihin palkkakeskusteluihin. Luvun lopussa käsitellään vielä kysymyksiä koskien palkka-avoimuutta sekä palkan oikeudenmukaisuutta.

Kuvioissa 23.1 ja 23.2 on esitetty, kuinka monen palkansaajan palkkausjärjestelmä perustui yhtäältä työn vaativuuden arviointiin ja toisaalta henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Haastattelijoiden ohjeissa oli tarkemmin eritelty, mitä näillä järjestelmillä karkeasti ottaen tarkoitetaan – työpaikoillahan on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä, joista kuitenkin nämä kaksi elementtiä ovat lähes aina mahdollista tunnistaa.

Työn vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät ovat tasaisesti lisääntyneet työpaikoilla 2000-luvun alusta lähtien. Palkansaajista jo puolella (49 %) palkkaus perustui työn vaativuuden arviointiin vuonna 2018, miehistä 51 prosentilla ja naisista hieman harvemmillä (46 %). Seitsemän prosenttia palkansaajista ei tiennyt, perustuiko palkkaus vaativuuden arviointiin. Tässä ei ollut sukupuolten välillä eroa. (Kuvio 23.1.)

Vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät näyttäisivät keskittyvän korkeaa koulutusta vaativiin ja ylempien toimihenkilöiden tehtäviin. Ylemmistä toimihenkilöistä järjestelmän piirissä oli yli puolet (55 %), alemmista toimihenkilöistä 48 prosenttia ja työntekijöistä 43 prosenttia.

Korkea-asteen suorittaneista yli puolet (54 %) raportoi työn vaativuuden arvioinnista palkkauksessa, kun vain perusasteen suorittaneilla vastaava osuus oli 43 prosenttia. Huomion arvoista on, että aikavälillä 2013 ja 2018 vaativuuden arviointi oli yleistynyt erityisesti perusasteen suorittaneiden keskuudessa (30 % vuonna 2013 ja 43 % vuonna 2018), kun aikaisemmin, ennen vuotta 2013, kasvua oli nimenomaan korkea-asteen suorittaneilla.

Työnantajasektoreista valtiolla (88 %) ja yliopistolla (84 %) oli yleisimmin käytössä työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä vuonna 2018. Kunnalla (48 %) ja yksityisellä sektorilla (46 %) tämä ei ollut yhtä yleistä. Sektoreista kasvua oli tapahtunut erityisesti yksityisellä sektorilla: 6 prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Muiden sektoreiden osalta osuudet ovat pysyneet lähes samana vuodesta 2013.

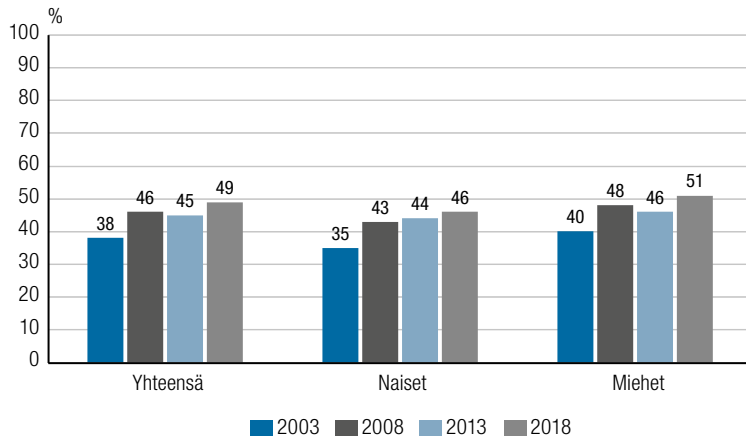
Kun ottaa huomioon, että työn vaativuuden arviointi palkkauksessa oli lisääntynyt erityisen paljon perusasteen suorittaneiden keskuudessa, ei ole yllättävää, että ammateista rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden (51 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden (43 %) ammattiluokissa palkkauksen arviointijärjestelmät

olivat merkittävästi lisääntyneet. Näissä luokissa kasvua vuodesta 2013 oli yli 10 prosenttiyksikköä. Muuten erityisasiantuntijoina työskentelevillä vaativuuden arviointi palkkauksessa oli kaikkein yleisintä (55 %).

Päinvastoin kuin työn vaativuuden arviointi, **henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi palkkauksessa** on vähentynyt vuodesta 2008 lähtien (kuvio 23.2). Vuonna 2018 palkansaajista enää kolmannes (34 %) oli henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän piirissä, kun vastaava osuus vuonna 2008 oli 40 prosenttia. Pal-

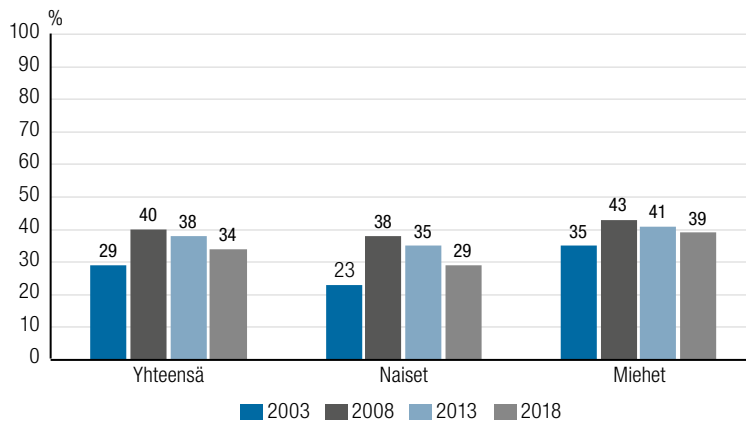
Kuvio 23.1

Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 23.2

Palkkaus perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



kansaaajista 5 prosenttia ei tiennyt, perustuiko heidän palkkausjärjestelmänsä henkilökohtaiseen työsuorituksen arviointiin.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi palkkauksessa oli tavallisempaa miehillä (39 %) kuin naisilla (29 %). Naisilla henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi oli lisäksi vähentynyt voimakkaammin kuin miehillä, noin 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2008, kun miehillä vastaava osuus oli 4 prosenttiyksikköä. (Kuvio 23.2.) Se, että työsuorituksen arviointi palkkauksessa oli tyypillisempää miehillä, selittyy todennäköisesti sillä, että miesvaltaisilla aloilla mitattava työsuorituksen määrä ja laatu on helpommin seurattavissa kuin esimerkiksi naisvaltaisella hoiva-aloilla.

Ylemmät toimihenkilöt (43 %) olivat yleisemmin henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuvan järjestelmän piirissä kuin työntekijäasemassa (29 %) olevat. Sama pätee koulutuksen osalta: korkea asteen suorittaneet (39 %) olivat perusasteen suorittaneita (31 %) yleisemmin henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin piirissä vuonna 2018. Korkea-asteen suorittaneiden osuus palkkausjärjestelmän piirissä olevista oli vähentynyt verrattuna vuoteen 2013 (46 % vuonna 2013), mutta perusasteen suorittaneiden keskuudessa vastaava osuus oli kasvanut (27 % vuonna 2013). Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi palkkauksessa oli yleisempää valtiosectorilla (83 %) ja yliopistolla (79 %) kuin kunnalla (24 %) ja yksityisellä sektorilla (34 %).

Ammattiluokituksen 1-numerotasolla tarkasteltuna johtajien (51 %) ja erityisasiantuntijoiden ammateissa (42 %) palkka perustui yleisimmin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Ammateista erottuivat 2-numerotasolla erityisesti liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat (53 %), luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat (51 %) sekä liike-elämän ja hallinnon asiantuntija-ammattissa (50 %) työskentelevät. Osuudet jäivät alle 30 prosenttiin seuraavissa ammattiryhmissä: terveydenhuollon erityisasiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, palvelutyöntekijät, myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät sekä kuljetustyöntekijät.

Tulospalkkaus ja palkkakeskustelut

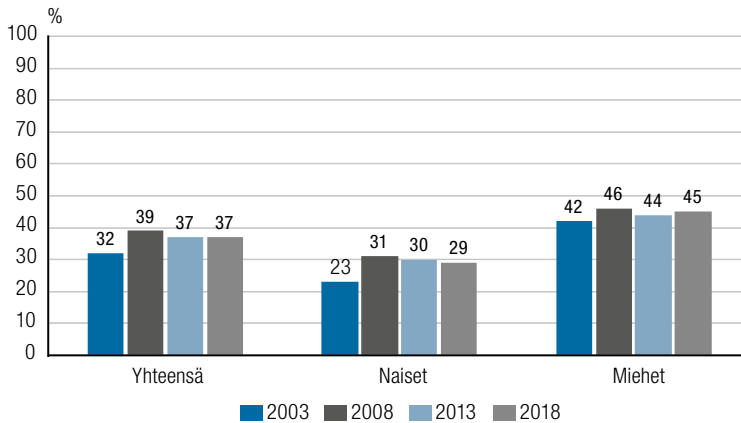
Työn vaativuuden arvioinnin sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 2003 lähtien **tulospalkkioista**. Tulospalkkauksella tarkoitetaan sitä, että työpaikalla maksetaan työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisä- tai palkkioita. Työnantajat voivat käyttää tulospalkkausta esimerkiksi motivoidakseen työntekijöitä parempiin suorituksiin tai sitouttaakseen henkilöstöä.

Niiden osuudet, joilla oli työpaikalla käytössä tulospalkkausjärjestelmä, ovat pysyneet lähes muuttumattomana vuodesta 2008 lähtien (kuvio 23.3). Suomalaisista palkansaajista yli kolmanneksella (37 %) oli työpaikalla käytössä tulospalkkausjärjestelmä vuonna 2018. Järjestelmä oli huomattavasti yleisempi miesten kuin naisten työpaikoilla (naiset 29 % ja miehet 45 %).

Koulutustason ja sosioekonomisen aseman vaikutus näyttäytyy niin, että korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden (40 %) ja ylempien toimihenkilöiden (44 %) työpaikoilla tulospalkkiojärjestelmä oli useammin käytössä kuin perusasteen (33 %)

Kuvio 23.3

Tulospalkkausjärjestelmä käytössä työpaikalla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



sekä toisen asteen suorittaneilla (35 %) tai työntekijäasemassa (31 %) olevilla. Sukupuolten väliset erot olivat hyvin suuria myös tässä suhteessa: korkea-asteen suorittaneilla naisilla (32 %) oli huomattavasti harvemmin käytössä työpaikallaan tulospalkkausjärjestelmä kuin korkea-asteen suorittaneilla miehillä (53 %). Sama jako näkyy myös sosioekonomisen aseman mukaisessa tarkastelussa: ylemmistä toimihenkilömiehistä puolet (53 %) työskenteli työpaikoilla, joilla tulospalkkausjärjestelmä oli käytössä, kun ylemmillä toimihenkilönaisilla vastaava osuus oli 33 prosenttia.

Vuonna 2018 työnantajasektoreista tulospalkkioita maksettiin yleisimmin yksityisellä sektorilla (46 %). Valtiolla (21 %) ja kunnalla (16 %) osuudet olivat alle puolet tästä. Sukupuolten väliset erot näkyvät siten, että yksityisellä sektorilla tulospalkkioiden piirissä oli miehistä 45 prosenttia ja naisista selkeästi harvempi (29 %). Siihen, että tulospalkkioita maksetaan yleisimmin yksityisellä sektorilla, vaikuttaa ennen kaikkea se, että yksityisen sektorin työ on voittoa tuottavaa toisin kuin esimerkiksi kunnalla tehtävä työ.

Ammateista tulospalkkauksen piirissä olivat korostuneesti tekniikan ja it-alan työpaikat. Erityisasiantuntijoista erottuivat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat (61 %) sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (62 %). Muista ammateista erityisesti laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijöillä (60 %) sekä luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoiden (57 %) sekä prosessityöntekijöiden (60 %) työpaikoilla oli käytössä tulospalkkausjärjestelmä. Tulospalkkausjärjestelmä oli harvemmin käytössä opettajien ja muiden opetusalan erityisasiantuntijoiden ammateissa (12 %), lainopillisen, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden (20 %) ja asiantuntijoiden työssä (15 %), terveydenhuollon asiantuntijoiden työssä (21 %) sekä palvelutyössä (18 %).

Se, että IT- ja tekniikan ala olivat yleisimmin tulospalkkauksen piirissä, ei sinänsä ole yllättävää. Näiden alojen asiantuntijoista on kova kilpailu tällä hetkellä, ja tulospalkkioiden avulla pyritään todennäköisesti houkuttelemaan

uusia asiantuntijoita sekä vähentämään vanhojen työntekijöiden työpaikanvaihtotalukkuutta.

Kuviossa 23.4 on esitetty **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 26 prosenttia palkansaajista oli saanut tulospalkkioita viimeksi kuluneen vuoden aikana, naisista alle viidennes (18 %) ja miehistä jopa kolmannes (33 %). Kaiken kaikkiaan tulospalkkioita saaneiden osuudessa tapahtui pientä vähenemistä vuonna 2013, mikä selittynee silloisella heikentyneellä taloustilanteella. Sen sijaan suuret tulospalkkiot hieman lisääntyivät vuodesta 2013, mitä voidaan taas selittää parantuneella taloustilanteella. (Kuvio 23.4.)

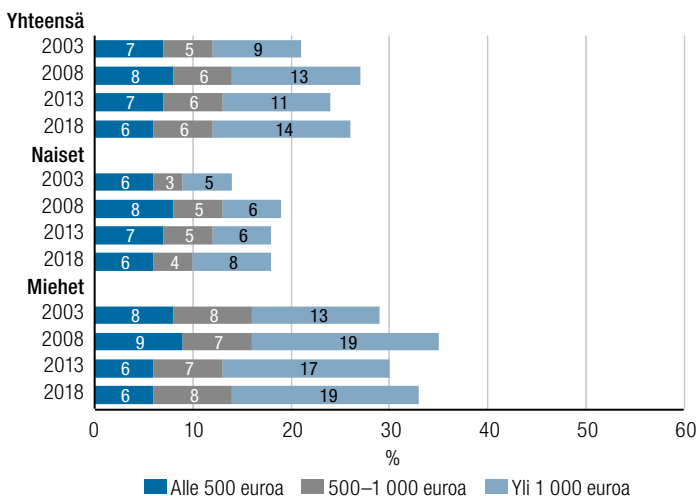
Sen lisäksi, että miesten työpaikoilla oli yleisemmin tulospalkkausjärjestelmä ja he olivat saaneet useammin tulospalkkioita, maksettujen tulospalkkioiden summat olivat niin ikään huomattavasti suurempia miehillä kuin naisilla. Esimerkiksi vuonna 2018 miespalkansaajista 19 prosenttia oli saanut tulospalkkioina yli 1 000 euroa, naisista vastaavasti 8 prosenttia. Ero toistuu yhtä lailla keskiuurissa 500–1 000 euron palkkioissa. Sen sijaan alle 500 euron palkkioita oli maksettu molemmille sukupuolille yhtä yleisesti edellisten 12 kuukauden aikana. (Kuvio 23.4.)

Suuret yli 1 000 euron palkkiot yhdistyivät selkeästi korkeaan koulutukseen, ylempään toimihenkilöasemaan ja yksityiseen sektoriin. Toisin sanoen mitä suurempi palkka, sen suurempi tulospalkkio.

Viime vuosina on paljon keskusteltu siitä, toimivatko rahalliset palkkiot halutulla tavalla – lisäävätkö ne tehokkuutta, motivaatiota ja työntekijöiden sitoutumista. Esimerkiksi Ryanin ja Desin (2000b) teorian mukaan ulkoiset palkkiot saattavat itse asiassa jossain tilanteissa heikentää sisäistä motivaatiota (ks. myös luku 10). Tämä siksi, että palkitseminen saattaa muuttaa yksilön kokemusta toiminnan alkuperästä siten, että hän kokee sen ulkoapäin ohjatuksi, jolloin motivaatio laskee. Tutkijoiden

Kuvio 23.4

Saanut tulospalkkioita vuoden aikana sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



mukaan palkkioiden sijaan tulisikin suosia esimerkiksi mahdollisuuksia työn tuunaamiseen sekä palautteen antoa, jotka vahvistavat työntekijän sisäistä motivaatiota (esim. Deci, Koestner & Ryan 1999).

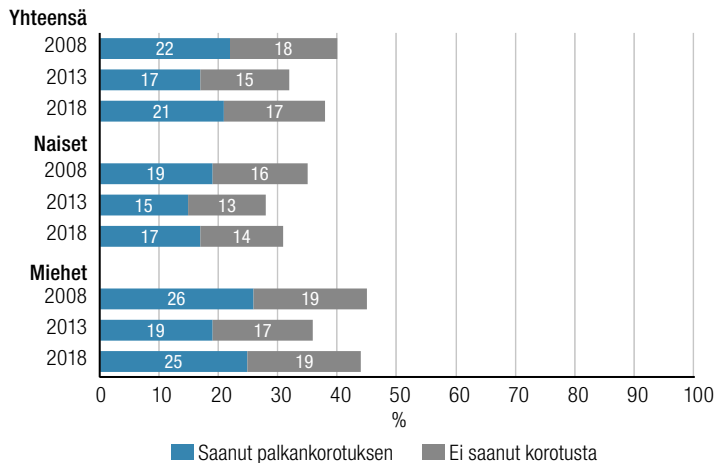
Monilla työpaikoilla tulospalkkauksen sijaan saatetaankin työntekijöitä motivoida ja sitouttaa muun muassa erilaisia vapauksia lisäämällä. Näitä ovat esimerkiksi mahdollisuus etätööhön tai urheiluun työpäivän aikana, sekä muut työnantajan tarjoamat etuudet. Näitä ei ole työolotutkimuksessa erikseen tutkittu, mutta niin sanottu toisenlaiset palkitsemiskeinot lisääntynevät tulevaisuudessa.

Tulospalkkauksen lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty käydyistä **henkilökohtaisista palkkakeskusteluista esimiehen kanssa**. Palkansaajista 38 prosenttia oli käynyt palkkakeskustelun esimiehensä kanssa kuluneen vuoden aikana. Osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2013, mikä selittynee parantuneella taloustilanteella. Miehet (44 %) olivat käyneet palkkakeskusteluja huomattavasti aktiivisemmin kuin naiset (31 %). (Kuvio 23.5.)

Koulutustausta vaikuttaa niin, että palkkakeskusteluja olivat edellisen vuoden aikana käyneet yleisimmin korkea-asteen koulutuksen (40 %) suorittaneet. Eroa muihin koulutusasteisiin ei kuitenkaan ollut paljon, esimerkiksi toisen asteen suorittaneista 37 prosentilla ja perusasteen suorittaneista 35 prosentilla oli ollut keskustelua palkasta esimiehensä kanssa edellisen vuoden aikana. Sama näkyy sosioekonomista asemaa tarkasteltaessa: ylemmistä toimihenkilöistä palkkakeskustelun oli käynyt 45 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä 35 prosenttia.

Henkilökohtaiset palkkakeskustelut olivat huomattavasti yleisempiä valtiosektorilla (65 %), yksityisellä sektorilla (44 %) sekä yliopistolla (41 %) kuin kuntasektorilla (17 %). Palkkakeskustelut yhdistyvät usein niin sanottuihin kehityskeskusteluihin, joita käydään yleisimmin valtiosektorilla (ks. luku 8).

Kuvio 23.5
 Käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja vuoden aikana sukupuolen mukaan
 Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Yleisimmin palkkakeskusteluja olivat käyneet liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat (62 %), tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (56 %), luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat (52 %), liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat (54 %) sekä rakennustyöntekijät (55 %) ja sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät (52 %). Opettajat- ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (21 %) sekä terveydenhuollon asiantuntijat (18 %) olivat käyneet niitä harvemmin kuin muut.

Henkilökohtaisen palkkakeskustelun käyneiltä kysyttiin lisäksi sitä, **johtiko keskustelu palkankorotukseen**. Uusimman työolotutkimuksen mukaan noin joka viides (21 %) kaikista palkansaajista eli noin puolet keskustelun käyneistä oli saanut palkankorotuksen. Osuus on hieman kasvanut vuodesta 2013. (Kuvio 23.5.)

Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa siinä, oliko palkkakeskustelu johtanut palkankorotukseen (naiset 55 % ja miehet 57 %). Siinäkin, miten eri ryhmät palkkakeskusteluissa onnistuivat, ei näyttäisi olevan kovin suuria eroja. Valtiolla (50 %) ja yksityisellä (59 %) sektorilla työskentelevät palkansaajat olivat onnistuneet keskusteluissa paremmin kuin kunnan palkansaajat (39 %). Tämän lisäksi korkeasti koulutetut sekä ylemmässä toimihenkilöasemassa olevat palkansaajat olivat menestyneet palkkakeskusteluissa paremmin kuin muut.

Palkka-avoimuus ja palkan oikeudenmukaisuus

Työolotutkimuksessa on vuodesta 2003 lähtien kysytty **palkkojen avoimuudesta** väittämällä *Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa*. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 16 prosenttia oli täysin samaa siitä, että työpaikan palkat ja henkilökohtaiset lisät olivat yleisesti tiedossa. Sukupuolten välillä ei ollut tässä asiassa lainkaan eroa. (Kuvio 23.6.)

Yleinen trendi palkka-avoimuudessa on ollut selvästi alaspäin jo vuodesta 2003 lähtien. Vuonna 2003 palkansaajista vielä yli viidesosa (23 %) oli sitä mieltä, että palkat ja lisät olivat avoimesti tiedossa (naiset 24 %, miehet 22 %).

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna työntekijäasemassa (20 %) olevat olivat tietoisempia työpaikkansa palkoista ja lisistä kuin alemmat (16 %) tai ylemmät toimihenkilöt (12 %). Verrattuna vuoteen 2013 työntekijäasemassa olevilla osuus on pysynyt samana, mutta alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli vähentynyt pari prosenttiyksikköä.

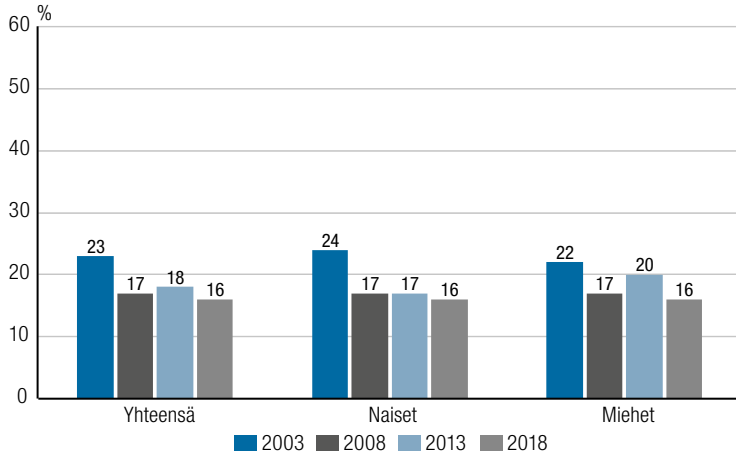
Työnantajasektoreista kunta (21 %) erottuu työnantajana, jossa palkat ja lisät olivat yleisimmin tiedossa verrattuna valtioon (16 %) tai yksityiseen (14 %) sektoriin. Kaikilla sektoreilla osuudet olivat vähentyneet, mutta erityisesti valtiolla ja kunnalla, yli 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2003.

Ammatteja, joissa palkat ja henkilökohtaiset lisät olivat yleisimmin tiedossa, olivat opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, myyjät, prosessityöntekijät sekä kuljetustyöntekijät. Näissä ammateissa yli 40 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siinä, että palkat olivat työpaikalla yleisesti tiedossa. Ammatteja, joissa palkka-avoimuus oli vähäistä, olivat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat sekä laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät. Näissä ryhmissä vähintään puolet oli täysin eri mieltä siinä, että palkat olivat yleisesti tiedossa työpaikalla.

Kuvio 23.6

Työpaikan palkat ja henkilökohtaiset lisät yleisesti tiedossa sukupuolen mukaan

Täysin samaa mieltä, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin lisäksi sitä, kuinka **oikeudenmukaisena vastaaja piti omaa palkkaansa** (kuvio 23.7). Kysymysmuoto muuttui hieman vuoteen 2013 verrattuna, joten aikasarjavertailua ei voida tehdä. Vuoden 2018 kysymys kuului: *Millainen palkkasi mielestäsi on suhteessa työpanokseesi?*

Kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta on tärkeää, sillä tutkimuksissa on osoitettu sen yhteys muun muassa työasenteisiin, kuten tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen sekä yksilöiden toimintaa, kuten poissaoloihin ja työsuoritukseen (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng 2001; Cohen-Carach & Spector 2001). Oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä tukee myös työntekijän sisäistä motivaatiota (Maaniemi 2013).

Palkansaajista noin viidesosa (22 %) piti palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena vuonna 2018, miehistä (26 %) selvästi useampi kuin naisista (19 %). Kun mukaan lasketaan myös ne, jotka pitivät palkkaansa melko oikeudenmukaisena, kasvoi osuus naisilla 64 prosenttiin ja miehillä 84 prosenttiin. (Kuvio 23.7.)

Ylemmät toimihenkilöt pitivät palkkaansa oikeudenmukaisempana (30 %) verrattuna alempiin toimihenkilöihin (17 %) ja työntekijöihin (21 %). Sukupuolten välillä oli tosin eroa. Alemmat toimihenkilönaiset (15 %) olivat huomattavasti tyytymättömämpiä palkkaansa kuin alemmat toimihenkilömiehet (24 %). Sama näkyy ylemmissä toimihenkilöissä (ylemmät toimihenkilönaiset 26 % ja miehet 33 %). Työntekijäasemassa olevilla ei sukupuolten välillä ollut eroa.

Tyytyväisimpiä palkan oikeudenmukaisuuteen oltiin yksityisellä sektorilla (26 %) ja valtiolla (22 %). Kunnalla osuus oli huomattavasti alhaisempi (12 %).

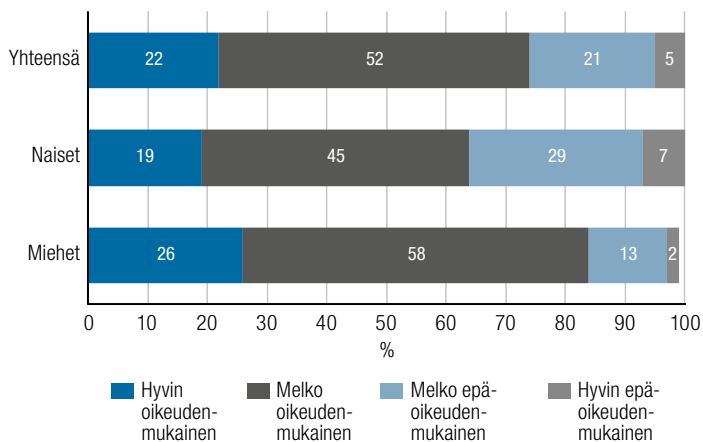
Koulutustaustalla ei itsessään ollut vaikutusta koettuun palkan oikeudenmukaisuuteen – korkea-asteen suorittaneet (24 %) olivat vain hieman tyytyväisempiä kuin toisen asteen suorittaneet (20 %) ja perusasteen suorittaneet (22 %). Sen sijaan sukupuolten välillä oli niin ikään tässä merkittävä ero: korkea-asteen suorittaneista naisista 20 prosenttia piti palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena, mutta miehillä

vastaava osuus oli huomattavasti korkeampi (31 %). Toisen asteen suorittaneiden miesten (23 %) ja naisten (17 %) välinen ero oli hieman pienempi, ja perusasteen suorittaneiden välillä eroa ei ollut (naiset ja miehet 22 %).

Eroja sosioekonomisten ryhmien tai koulutusluokkien sisällä selittävät mitä luultavimminkin henkilön ammatti. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät naiset kokivat palkkansa hyvin oikeudenmukaiseksi harvemmin kuin muut. Tyytyväisimpiä olivat terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat sekä siivoajat, kotiapulaiset, avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät. Näissä ammateissa vähintään 35 prosenttia koki palkkansa olevan hyvin tai melko epäoikeudenmukainen. Sen sijaan tyytyväisimpiä palkan oikeudenmukaisuuteen olivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit), tieto- ja viestintäteknologian eristysasiantuntijat sekä kuljetustyöntekijät. Näissä ammateissa yli 30 prosenttia piti palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena.

Kuvio 23.7

Koettu palkan oikeudenmukaisuus sukupuolen mukaan
Työolotutkimus 2018



24 Oireet ja sairastavuus

Palkansaajien terveydentilan seuraaminen on yksi työolotutkimuksen perusaiheista. Palkansaajien terveydentila ja oireilu ovat tärkeitä mittareita niin työnantajille, työturvallisuudesta ja työterveyshuollosta vastaaville tahoille kuin tutkijoillekin. Yhtäältä sairastavuus ja poissaolot ovat yksi kustannuserä työpaikoilla, toisaalta oireilu voi viestiä muutoksista työoloissa ja auttaa kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä

Työolotutkimus sisältää varsin kattavasti palkansaajien koettua terveydentilaa ja työkykyä, pitkäaikaissairauksia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä psyykkisiä ja somaattisia oireita kartoittavia kysymyksiä. Kuntoutuksen tarve ja kuntotutukseen osallistuminen on ollut työolotutkimuksessa tutkimuskohteena koko 2000-luvun. Kahtena viimeisimpänä tiedonkeruukertana on sairauspoissaolojen lisäksi kerätty tietoa myös sairaana työskentelystä.

Jo aivan ensimmäisessä työolotutkimuksessa 1977 kartoitettiin palkansaajien fyysisiä oireita ja muun muassa työtapaturmia. Näin ollen työolotutkimus antaa tietoa palkansaajien oireilusta pisimmillään jo 41 vuoden ajalta. Koska työolotutkimusten otospoiminnassa on aikaisempina vuosina käytetty ikärajausta 15–64-vuotiaat, on tässäkin luvussa oireiden raportoinnissa käytetty tuota ikärajausta. Tulokset olivat samaa tasoa eivätkä ne juurikaan muuttuisi, vaikka myös 65–67-vuotiaat olisi otettu mukaan. Koska fyysinen oireilu on kuitenkin usein yhteydessä ikään, on vanhin ikäryhmä varmuuden vuoksi rajattu tältä osin ulkopuolelle.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

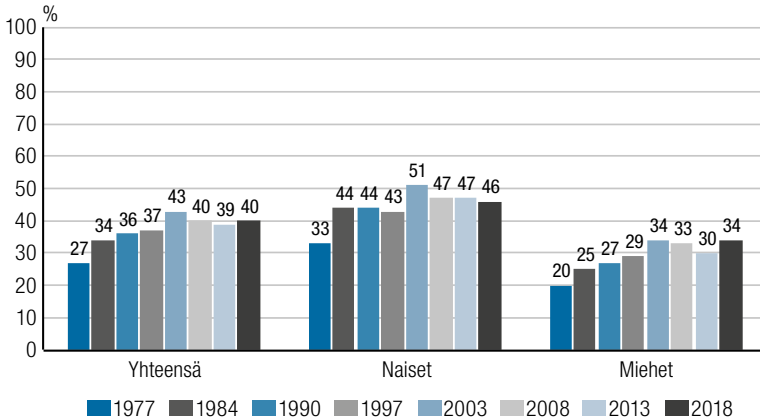
Palkansaajien tuki- ja liikuntaelinvaivoja on työolotutkimuksissa seurattu aina 1970-luvulta saakka. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yksi yleisimmistä työperäisistä vaivoista ja toiseksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syistä (SVT Eläketurvakeskus 2019). Erilaiset tuki- ja liikuntaelinten vaivat ovat pitkällä aikavälillä lisääntyneet, mikä osittain johtunee palkansaajakunnan ikääntymisestä, osittain myös istumatyön yleistymisestä. Lisäksi suomalaiset liikkuvat aikaisempaa vähemmän, mikä myös voi heijastua tuloksiin (Ruuskanen 2019).

Työolotutkimuksen mukaan selvästi yleisin tuki- ja liikuntaelinvaiva on toistuvat **säryt niskassa, kaularangassa ja hartioissa**. Vuonna 2018 niistä kertoi kärsineensä peräti 40 prosenttia palkansaajista. Tämän tyyppiset vaivat yleistyivät 1970-luvun lopulta aina 2000-luvun alkuun saakka. Sen jälkeen on nähty pienimuotoista laskua vaivojen yleisyydessä – joskin viime vuonna nousua oli prosenttiyksikön verran, mikä selittyy miesten kiputilojen yleistymisellä. Vuonna 2018 naisista 46 prosenttia ja miehistä 34 prosenttia kärsi niska- ja hartiasäryistä viikoittain. Naiset siis kärsivät miehiä useammin tämäntyyppisistä säryistä ja tämä ero on ollut pysyvä viimeisen neljänkymmenen vuoden ajan (kuvio 24.1).

Niska- ja hartiakipujen yleistymisen lähtötilanteeseen 1970-lukuun verrattuna selittynee osin palkansaajakunnan toimihenkilöistymisellä; ensin konekirjoitus- ja myöhemmin näyttöpäätetyön voi olettaa olevan yksi syy palkansaajien kokemien

Kuvio 24.1

Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa sekä hartioissa 15–64-vuotiaat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



hartiasärkyjen taustalla. Myös hoivatyö, jossa on toistuvia ja raskaita nostoliikkeitä, heijastunee erityisesti naisten kokemuksiin niska- ja hartiakipuihin.

Niska- ja hartiasäryt olivat vuonna 2018 jotakuinkin yhtä yleisiä niin nuorilla kuin ikääntyneillä. Tällaista särkyä vähintään viikoittain kokevien osuudet vaihtelivat nuorimman ikäryhmän 15–24-vuotiaiden 37 prosentin ja vanhimman ikäryhmän 55–64-vuotiaiden 42 prosentin välillä (taulukko 24.1). Niska- ja hartiasäryt ovat viimeksi kuluneen 40 vuoden aikana lisääntyneet nimenomaan nuorilla. Vuonna 1977 nuorimmasta ikäryhmästä viikoittain niska- ja hartiasäryistä kärsi vain 14 prosenttia osuuden ollessa vanhimmassa ikäryhmässä jo tuolloin 42 prosenttia.

Niska- ja hartiasäryt ovat tyypillisempiä alemmille toimihenkilöille (43 %) ja työntekijöille (41 %) kuin ylemmille toimihenkilöille (35 %). Valtion palkansaajat (43 %) kärsivät tämän tapaisista kivuista muiden sektoreiden palkansaajia useammin, joskin ero ei ole kovin suuri (kunnat 41 %, yksityinen sektori 40 % ja yliopistot 39 %).

Taulukko 24.1

Kokee toistuvaa kipua tai särkyä iän mukaan, Työolotutkimus 2018

Toistuvaa kipua	15–24-vuotiaat	25–34-vuotiaat	35–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55–64-vuotiaat
Niskassa, kaularangassa tai hartioissa	37	38	41	41	42
Käsissä tai käsivarsissa	14	17	22	27	34
Selässä	34	35	36	34	36
Jaloissa, lonkat mukaan lukien	20	20	28	35	45
Toistuvaa silmien väsymistä	29	27	27	31	34

Toistuvasta kivusta **käsissä ja käsivarsissa** kärsi vajaa neljännes palkansaajista (23 %), naiset (25 %) hieman useammin kuin miehet (22 %). Käsiin ja käsivarsiin kohdistuvien kiputilojen yleisyydessä tapahtui kasvua 2000-luvulle tultaessa, minkä jälkeen tilanne on pysynyt varsin vakaana. 2000-luvun taitteen jälkeen naisilla särty ovat vähentyneet ja miehillä vastaavasti yleistyneet. (Kuvio 24.2.)

Käsissä ja käsivarsissa koetut toistuvat kivut yleistyvät iän myötä. Nuorimmista, 15–24-vuotiaista vain 14 prosenttia raportoi viikoittaisista kivuista käsissä ja käsivarsissa. Kaikkein vanhimpaan ikäryhmään (55–64-vuotiaat) tultaessa osuus kipui jo 34 prosenttiin (taulukko 24.1).

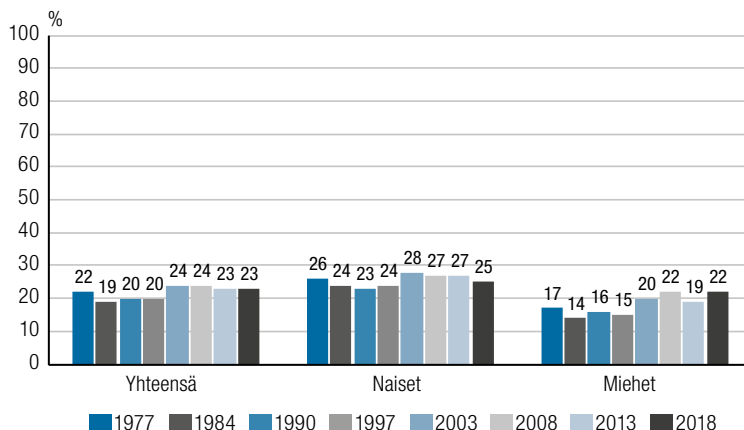
Käsissä tuntuva kipu oli selvästi yleisintä työntekijöiden parissa (31 %) siinä missä alemmista toimihenkilöistä vajaa neljännes (23 %) ja ylempistä toimihenkilöistä vain 16 prosenttia koki tällaista kipua toistuvasti. Sektoreiden väliset erot sen sijaan olivat varsin pienet (kunta 24 %, yksityinen 23 %, valtio 22 %, yliopistot 20 %).

Selkävaivoista kysyttiin työolotutkimuksessa vuoteen 2013 saakka siten, että kysymys koski särkyä ristiselässä. Vuoden 2018 lomakkeella kysymys muotoiltiin uudelleen ja nyt vastaajia pyydettiin arvioimaan selkäkipuja yleisemmin tarkentamatta kysymystä koskemaan juuri ristiselkää: *Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä selässä?* Kuten kuvioista 24.3 näkyy, ristiselkävivuista on vuosien saatossa kärsinyt 26–31 prosenttia palkansaajista osuuden hieman vaihdelleessa vuosien saatossa. Selkävaivat näyttävät kuitenkin olevan 2000-luvulla yleisempiä kuin vielä 1970-, 1980- tai 1990-luvulla. Tämä koskee erityisesti naisia. Vuonna 2018 reilu kolmannes (35 %) palkansaajista koki toistuvaa kipua ja särkyä selässään (naiset ja miehet molemmat 35 %).

Selkävivut vaivaavat toistuvasti selvästi enemmän työntekijöitä (39 %) ja alempia toimihenkilöitä (36 %) kuin ylempiä toimihenkilöitä (29 %). Kuntien ja yksityisen sektorin palkansaajat (molemmat 35 %) kärsivät selkävivuista hieman valtiolla ja yliopistoissa työskenteleviä useammin (molemmat 32 %).

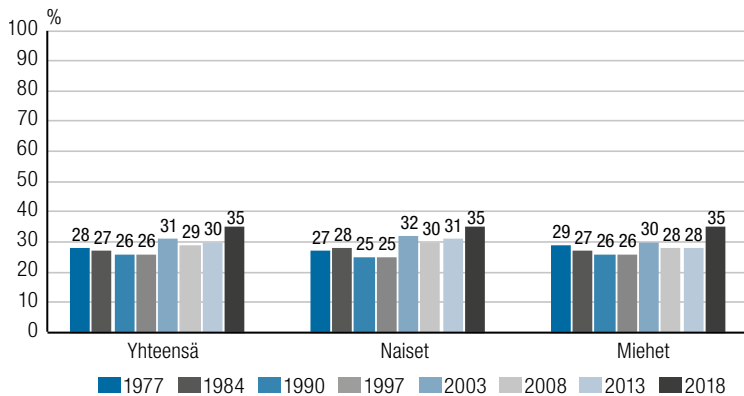
Kuvio 24.2

Toistuvaa kipua ja särkyä käsissä sekä käsivarsissa
15–64-vuotiaat sukupuolen mukaan,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 24.3

Toistuvaa kipua ja särkyä ristiselässä 1997–2013 tai selässä (2018), 15–64-vuotiaat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Selkäongelmien kanssa paini reilu kolmannes niin kaikkein nuorimmassa (34 %) kuin kaikkein vanhimmissa ikäryhmässä (36 %). Kuten taulukosta 24.1 nähdään, selkäongelmat olivatkin lähes yhtä yleisiä kaikissa ikäryhmissä vuonna 2018. Nuorten varsin yleisiä selkäsärkyjä voi pitää sekä yllättävänä että huolestuttavana tuloksena – ovathan tuki- ja liikuntaelinsairaudet yksi merkittävä syy sairauspoissaoloihin ja myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen.

Vuonna 1977 selkäsärystä kysyttiin, onko vastaajalla *toistuvaa kipua tai särkyä lanteissa, ristiselässä?* Kysymys oli siis jossain määrin eri kuin vuonna 2018, jolloin kysyttiin kivuista *selässä*. Mielenkiintoista on kuitenkin huomata, että vuonna 1977 ristiseläkivuissa oli vielä selkeä ikäsidonaisuus, eli mitä vanhemmasta vastaajasta oli kyse, sitä todennäköisemmin hänellä oli kipuja tai särkyä ristiselässä. Nuorista 15–25-vuotiaista vain 18 prosenttia koki tällaista kipua, kun vastaava osuus vanhemmista 55–64-vuotiaista oli 37 prosenttia. Tämä tulos antaa viitteitä siitä, että selkäkivut ovat yleistyneet nuorilla roimasti vuosikymmenten saatossa.

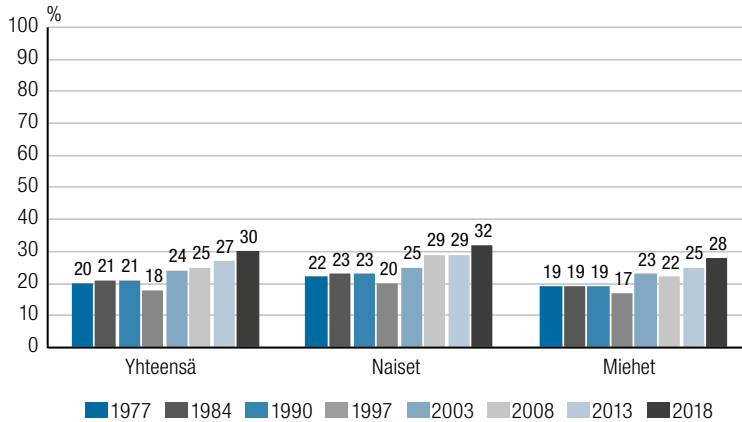
Jalkoihin ja lonkkiin kohdistuva kipu on yleistynyt palkansaajilla vuodesta 1997 lähtien, jolloin kipujen kokeminen olikin poikkeuksellisen vähäistä (18 %). Vuonna 2018 kaikista palkansaajista peräti 30 prosenttia kärsi toistuvista kivuista jaloissa. Naiset (32 %) kärsivät jalkakivuista miehiä (28 %) useammin. (kuvio 24.4).

Työntekijät (34 %) ja alemmat toimihenkilöt (33 %) kärsivät jalkakivuista selvästi ylempiä toimihenkilöitä (22 %) enemmän. Niin ikään nämä oireet olivat yleisempiä kuntasektorilla (35 %) kuin muilla sektoreilla (valtio 19 %, yliopistot 21 %, yksityinen 29 %). Kuntasektorin palkansaajien oireilu selittynee osin hoitotyön raskaudella, ja osin kuntasektorin palkansaajien vanhemmalla ikärakenteella. Ikäluokkaan 55–64-vuotiaita kuuluvia oli vuonna 2018 kuntasektorilla 25 prosenttia, kun vastaava osuus jäi valtiolla 21 prosenttiin ja yksityisellä sektorilla 16 prosenttiin.

Jaloissa tuntuva kiputilat olivat selvästi yleisempiä vanhemmissa ikäluokissa kuin nuoremmassa. Kun 15–24- ja 25–34-vuotista vain viidennes kärsi viikoittain kipua jaloissa, oli vastaava osuus 55–64-vuotiaissa yli kaksi kertaa suurempi (45 %) (taulukko 24.1).

Kuvio 24.4

Toistuvaa kipua jaloissa lonkat mukaan lukien
15–64-vuotiaat sukupuolen mukaan,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vuonna 2018 työolotutkimukseen lisättiin kysymys koskien **silmien väsymistä**. Yhä useampi palkansaaja tekee työtä näyttöpäätteen äärellä ja pitkäaikainen työkentely tietokoneen tai älypuhelimien parissa tutkitusti rasittaa silmiä. Siten tämä asia oli hyvä lisätä lomakkeelle. Palkansaajista 29 prosenttia kärsi toistuvasta silmien väsymisestä viikoittain, naiset (34 %) jälleen miehiä (25 %) useammin. Ylemmille (33 %) ja alemmille (32 %) toimihenkilöille tämä oli miltei yhtä yleistä, työntekijöille (22 %) jossain määrin harvinaisempaa.

Niillä sektoreilla, joissa tehdään paljon toimihenkilötyötä, silmien väsyminen oli tyypillisempi oire. Valtion palkansaajista 43 prosenttia kärsi silmien väsymisestä vastaavien osuuksien ollessa yliopistojen työntekijöillä 34 prosenttia, kuntien palkansaajilla 30 prosenttia ja yksityisen sektorin palkansaajilla 28 prosenttia.

Vanhemmiten silmät väsyvät herkemmin kuin nuorempana, joskin ero eri-ikäisten välillä ei ollut kovin iso. Siinä missä 15–24-, 25–34- ja 35–44-vuotiaista 27–29 prosenttia kertoi toistuvasta silmien väsymisestä, olivat vastaavat osuudet 45–55-vuotiailla 31 prosenttia ja 55–67-vuotiailla 34 prosenttia. (Taulukko 24.1.)

Psykkiset oireet

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu myös erilaisten psykkisten ja somaattisten oireiden esiintymistä aina vuoden 1977 tutkimuksesta lähtien (kuviot 24.5, 24.6 ja 24.7). Silmiinpistävää on erilaisten psykkisten oireiden hyppäksenomainen kasvu vuosien 2013 ja 2018 välillä. Kaikki psykkiset oireet ovat yleistyneet selvästi edelliseen tutkimuskertaan verrattuna.

Vaikkeudet päästä uneen tai heräileminen öisin vähintään kerran viikossa on palkansaajilla nykyisin yli kaksi kertaa niin yleistä kuin reilu 40 vuotta sitten. Voi-

makkain kasvu paikantuu naisilla ensin vuosien 1997 ja 2003 välille ja toiseksi vuosien 2013 ja 2018 välille. Miehillä univaikeudet yleistyivät selvästi niin ikään 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa, minkä jälkeen kasvu on ollut tasaista tutkimuskerrasta toiseen. Vuonna 2018 peräti 40 prosentilla palkansaajista oli viikoittaisia vaikeuksia päästä uneen tai yöunet olivat katkonaisia. Naisille (46 %) tämä oli selvästi tyypillisempää kuin miehille (35 %). Psykkisistä oireista kuitenkin juuri uniongelmat olivat miesten yleisin psyykinen vaiva, kun naisilla sen sijaan yleisin psyykinen oire oli koettu väsymys ja tarmottomuus (kuvio 24.5).

Toimihenkilöt – niin ylemmät (43 %) kuin alemmat (42 %) – painivat uniongelmien kanssa työntekijöitä (36 %) useammin. Eroja löytyi myös sektoreittain. Eniten univaikeuksista kärsivät valtion (47 %) ja kuntien (46 %) palkansaajat. Varsin yleisiä univaikeudet olivat myös yliopistoissa työskenteleville (43 %), siinä missä tilanne oli tältä osin parempi yksityisen sektorin palkansaajien parissa (38 %).

Univaikeudet ovat yleisimpiä kaikkein vanhimmissa 55–64-vuotiaiden ikäluokassa (46 %). Tosin jo kaikkien nuorimmassakin 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä, 36 prosenttia kertoi, että heillä oli vaikeuksia päästä uneen tai että he heräilivät öisin vähintään viikoittain (taulukko 24.2.).

Kaikkein suurin kasvu univaikeuksissa vuosien 1977 ja 2018 välillä on tapahtunut 35–44-vuotiailla, joilla kasvua oli 24 prosenttiyksikköä 16 prosentista 40 prosenttiin, ja 25–34-vuotiaille, joilla univaikeuksien yleisyys oli kasvanut 23 prosenttiyksikköä 14 prosentista 37 prosenttiin.

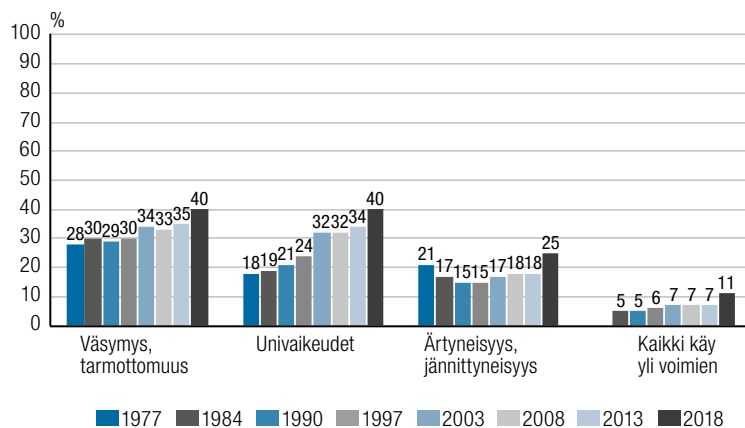
Nuorten tilanne on sekini vuosikymmenten saatossa muuttunut selvästi. Vuonna 1977 vain 15 prosenttia 15–24-vuotiaista koki univaikeuksia viikoittain, vuonna 1997 osuus oli kivunnut 18 prosenttiin, vuonna 2008 univaikeuksista kärsiviä oli jo 29 prosenttia – ja nyt osuus oli jo 36 prosenttia. Kasvua vuosien 1977 ja 2018 välillä on 21 prosenttiyksikköä.

Kuvio 24.5

Psykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Taulukko 24.2

Psykkiset oireet iän mukaan
Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimus 2018

Vähintään kerran viikossa vaivannut	15–24- vuotiaat	25–34- vuotiaat	35–44- vuotiaat	45–54- vuotiaat	55–64- vuotiaat
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	49	44	43	36	32
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	36	37	40	42	46
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	29	30	29	22	17
Tunne siitä että kaikki käy yli voimien	12	11	12	10	8
Tunnet itsesi haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäsi	26	24	20	18	20
Vaikeus keskittyä asioihin	26	32	29	24	18
Vaikeus muistaa asioita	22	28	29	26	23

Myös kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä, 55–64-vuotiaat, univaikeudet ovat vuosikymmenten aikana yleistyneet: vuonna 1977 osuus oli 28 prosenttia, vuonna 1997 osuus oli noussut muutamalla prosenttiyksiköllä (33 %) ja siitä edelleen hieman 35 prosenttiin vuonna 2008. Vuonna 2018 se oli 46 prosenttia, kuten edellä todettiin.

Väsymisen, haluttomuuden ja tarmottomuuden kokemukset ovat yhtä yleisiä kuin univaikeudet; neljä kymmenestä palkansaajasta koki näitä tuntemuksia vähintään viikoittain vuonna 2018. Hätkähdyttävän yleistä tämä oli naisille, joista peräti puolelle väsymys, haluttomuus ja tarmottomuus oli tuttu tunne vähintään viikoittain. Miehistäkin vajaa kolmanneksella (31 %) oli tällaisia tuntemuksia vähintään viikoittain. (Kuviot 24.5, 24.6 ja 24.7.)

Naisilla väsymyksen ja tarmottomuuden kokemukset ovat vaihdelleet vuosikymmenten aikana. Vuosien 1997 ja 2003 välillä tuntemukset yleistyivät selvästi, minkä jälkeen tilanne hieman tasaantui, kunnes vuonna 2018 osuus nousi peräti kymmenen prosenttiyksikköä ja asettui aivan uudelle tasolle. Miehillä kasvu on ollut vuoden 1984 jälkeen tasaista kipuamista viime mittauskertaan saakka.

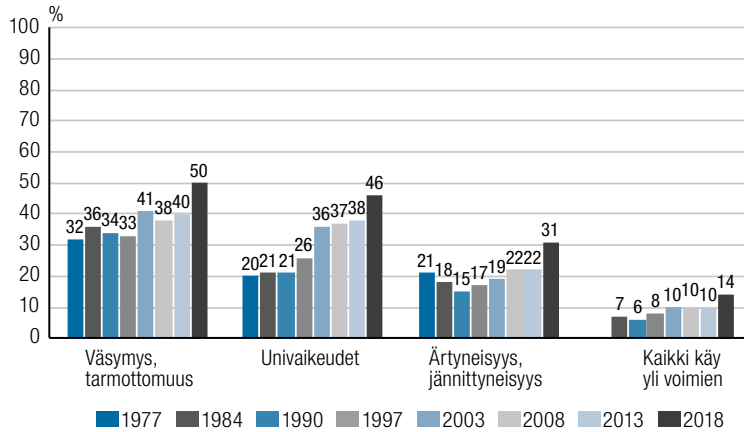
Väsymys, haluttomuus ja tarmottomuus vaivasivat sekä ylempiä että alempia toimihenkilöitä (molemmat 43 %) selvästi yleisemmin kuin työntekijöitä (34 %). Tämä tunnekatgoria oli tutumpi niin ikään kuntien (45 %) ja valtion (41 %) palkansaajille, jos kohta ero yliopistoiden (39 %) ja yksityisen sektorin palkansaajiin ei ollut kovin suuri (39 %).

Mielenkiintoisimmat – ja huolestuttavimmat – tulokset nähdään, kun tarkastellaan tuloksia iän mukaan. Kaikkein yleisemmin väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta koettiin nuorimmassa 15–24-vuotiaisen ikäryhmässä. Heistä lähes puolet (49 %) koki näin vähintään viikoittain. Myös toiseksi nuorimmassa ikäryhmässä (25–34-vuotiaat) peräti 44 prosenttia koki väsymystä ja tarmottomuutta vähintään viikoittain. Tämä on hätkähdyttävän suuri osuus nuorista palkansaajista. Ehkä hieman ennako-oletusten vastaisesti väsymisen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tuntemukset vähenevät, kun ikää karttuu lisää. Vanhimmassa ikäryhmässä näitä tuntemuksia tunsu vähintään viikoittain enää noin kolmannes (32 %) (taulukko 24.2).

Väsymyksen tunteet ovat vuosikymmenten saatossa tulleet tavanomaisimmiksi erityisesti keski-ikäisille ja kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä. Kun verrataan vuosien 1977 ja 2018 osuuksia, 35–44-vuotiailla kasvua on 19 prosenttiyksikköä vuoden 1977 vajaan neljäsosasta (24 %). Myös ikäryhmissä 15–24-vuotiaat ja 25–34-vuotiaat kasvua on reilusti, 15 ja 16 prosenttiyksikköä. Tätä vanhemmissa

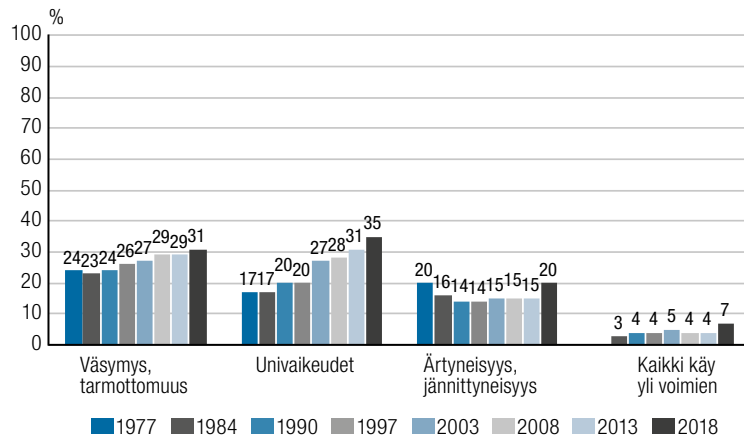
Kuvio 24.6

Naisten psyykkiset oireet
Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 24.7

Miesten psyykkiset oireet
Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



ikäryhmissä väsyminen ei ole yleistynyt vuosikymmenien saatossa kuin 9 ja 5 prosenttiyksikköä.

Niin nuorten kuin naisten kohdalla tilannetta voi pitää huolestuttavana; jos vähintään viikoittain väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta kokevien osuus on näin suuri, tulisi vähintäänkin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat ilmiön takana. Miksi väsymys ja tarmottomuus ovat niin yleisiä tunnetiloja suomalaisilla työpaikoilla?

Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys ovat kolmanneksi yleisin psyykkinen oire. Siitä kärsii vähintään viikoittain neljännes palkansaajista. Myös näiden tunteiden osalta tulos on samansuuntainen kuin univaikeuksien ja väsymisen tunteiden kanssa. Jännittyneisyyden, hermostuneisuuden ja ärtyisyyden yleisyys pysyi koko 2000-luvun varsin samalla tasolla, mutta nyt oireilu näyttää tulleen aiempaa selvästi tavanomaisemmaksi. Kun vuonna 2013 palkansaajista 18 prosenttia koki itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ärtyneeksi vähintään viikoittain, oli osuus kivunnut jo neljännekseen vuonna 2018. Ero naisten (31 %) ja miesten (20 %) välillä on myös tämän oireen kohdalla selvä.

Vähintään viikoittaiset ärtymyksen, hermostuneisuuden tai jännittyneisyyden tunteet olivat selvästi tyypillisempiä ylemmille (31 %) ja alemmille (27 %) toimihenkilöille kuin työntekijöille (18 %). Sektoreiden välillä ei sen sijaan ollut suuria eroja.

Nuorimpiin ikäryhmiin kuuluvat kokivat näitä tunteita vanhimpia ikäryhmiä enemmän. Esimerkiksi 15–24-vuotiasta reilu neljännes (29 %) koki jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta ja ärtyisyyttä vähintään viikoittain, kun vastaava osuus 55–64-vuotiailla oli 17 prosenttia (taulukko 24.2).

Kun verrataan taulukossa 24.2 esitettyjä iän mukaisia tuloksia vuodelta 2018 vuoden 1977 tuloksiin ja saadaan näin kuvaa pitkän aikavälin muutoksista, huomataan, että tämän tyyppiset tuntemukset ovat yleistyneet erityisesti nuorilla ja nuorilla aikuisilla. Osuudet olivat iän mukaan vuonna 1977 seuraavat: 15–24-vuotiaat 19 prosenttia, 25–34-, 35–44-, ja 45–54-vuotiaat 21 prosenttia, ja 55–64-vuotiaat 18 prosenttia. Kolmessa nuorimmassa ikäryhmässä oli kasvua 8–10 prosenttiyksikköä siinä missä kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä vastaavaa kasvua ei ole tapahtunut (45–55-vuotiailla kasvua yksi prosenttiyksikkö, 55–64-vuotiailla laskua yksi prosenttiyksikkö).

Kun sekä väsymys ja tarmottomuus että hermostuneisuus ja ärtyisyys ovat aikaisempaa yleisempiä tuntemuksia palkansaajien keskuudessa, herää kysymys, onko työelämän digitalisaatiolla tähän vaikutusta? Asian tutkiminen vaatisi pidemmälle menevää tutkimusasetelmaa, mutta myös pelkkä ristiintaulukointi antaa viitteitä asioiden yhteyksistä. Esimerkiksi niistä, jotka kokevat työn digitalisaation lisänneen työn kuormittavuutta, 35 prosenttia kokee jännittyneisyyttä ja ärtyisyyttä viikoittain, kun vastaava osuus niistä, joilla digitalisaatio on vähentänyt työn kuormittavuutta, oli 27 prosenttia. Vastaavat osuudet väsymyksen ja tarmottomuuden tunteen osalta olivat seuraavat: niistä, jotka kokivat työn kuormittavuuden lisääntyneen, 47 prosenttia koki väsymystä viikoittain, kun taas niistä, joilla digitalisaatio oli vähentänyt työn kuormittavuutta, osuus oli 44 prosenttia. Väsymyksen kokemusten osalta erot osuuksissa ovat siis pienemmät kuin ärtyisyyden kokemuksissa.

Edellä esitettyjen psyykkisten oireiden rinnalla myös **tunne, että kaikki käy yli voimien** oli vuonna 2018 aiempaa tavanomaisempi. Tämä pätee niin miehiin kuin naisiin. Noin joka kymmenes (11 %) palkansaajista koki tällaista tunnetta vähintään viikoittain (kuvio 24.5). Naisilla (14 %) tunne oli kaksi kertaa niin yleistä kuin miehillä (7 %) (kuviot 24.6 ja 24.7).

Kunnissa (13 %) työskentelevät kokivat muita hieman useammin, että kaikki käy yli voimien, mutta erot eivät olleet suuria muihin työnantajasektoreihin verrattuna (valtio 10 %, yliopistot 11 %, yksityinen sektori 10 %). Ikä ei myöskään näytä vaikuttavan tämän tapaisen tunteen yleisyyteen (taulukko 24.2).

Unen riittävyys, keskittymiskyky ja muisti

Univaikeuksiin liittyen työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa vuonna 2018 sitä, kokeeko vastaaja **nukkuvansa tarpeeksi työviikon aikana**. Peräti neljännes (26 %) koki nukkuvansa riittävästi vain harvoin tai tuskin koskaan. Tältä osin ero miesten ja naisten välillä oli vähäinen (naiset 27 %, miehet 25 %).

Unen riittämättömyys oli tyypillisintä 35–44-vuotiailla, joista 30 prosenttia koki nukkuvansa riittävästi vain harvoin tai ei juuri koskaan. Muissa ikäryhmissä vastaava osuus jäi 25 prosenttiin tai tämän alle. Unen riittämättömyys oli yleisempää ylemmille toimihenkilöille (28 %) ja työntekijöille (27 %) kuin alemmille toimihenkilöille (24 %). Uniongelmat olivat tyypillisempiä valtiolla työskenteleville (30 %) kuin kunnissa tai yksityisellä sektorilla (26 % kumpainenkin) työskenteleville.

Viime vuosina on puhuttu paljon **keskittymiskyvyn vaikeuksista ja muistihäiriöistä**. Nämä ovat ylikuormittuneisuuteen ja työuupumukseen liittyviä oireita, jotka toki voivat olla myös merkkejä masennuksesta, alkavasta muistisairaudesta tai niitä voi esiintyä muusta syystä. Työelämän monikaistaisuus, paineisuus, kiireen tunne ja älypuhelin käyttö, vaikuttavat kaikki keskittymiskykyyn ja voivat pidemmällä aikavälillä heijastua muistin toimintaan (mm. Huotilainen & Moisala 2019).

Aivotutkijat ovat viime vuosina puhuneet myös toisesta, itseaiheutetusta keskittymishäiriöstä eli ADT:sta, jolla tarkoitetaan heikentynyttä kykyä keskittyä, vaikka mahdollisuutta keskittyneeseen toimintaan olisikin. Ihminen alkaa itse keskeyttää itseään. (emt.)

Vaikka aivan tämän tapaisen oireyhtymän laajuutta työolotutkimuksessa ei lähdettykään kartoittamaan, päätettiin kuitenkin lisätä uusina oireina **vaikeus keskittyä** ja **vaikeus muistaa asioita**. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa aihetta oli kartoitettu jo kysymällä vastaajilta, onko heiltä *muistin ja keskittymiskyvyn ongelmia*, mutta nyt siis päätettiin erottaa oireet omiksi kysymyksikseen.

Kaikista 15–65-vuotiaista palkansaajista 26 prosenttia **koki vaikeuksia keskittyä** vähintään viikoittain, miehistä 21 prosenttia ja naisista lähes kolmannes (32 %). Samaa tasoa olivat myös muistamiseen liittyvien vaikeuksien yleisyys: niin ikään 26 prosenttia kaikista palkansaajista oli kokenut vähintään viikoittain vaikeuksia muistaa asioita (miehet 20 %, naiset 32 %). Osuudet tuntuvat huolestuttavan suurilta erityisesti, kun kyse on vähintään viikoittain tapahtuvasta oireilusta eikä siis satunnaisesta vaikeudesta muistaa asioita tai keskittyä tehtäviin.

Vaikeus keskittyä vaivaa erityisesti ylempiä toimihenkilöitä, joista peräti kolmasosa kertoi heillä olevan keskittymisvaikeuksia viikoittainen. Alemmista toimihenkilöistä heistäkin 28 prosenttia koki keskittymisvaikeuksia viikoittain, mutta työntekijöillä osuus oli vain 17 prosenttia. Sektoreittain erot eivät olleet kovin suuria, jos kohta keskittymisvaikeuksia esiintyi jonkin verran vähemmän yksityisen sektorin palkansaajilla (valtio 28 %, yliopistot 27 %, kunta 29 % ja yksityinen sektori 25 %).

Myös muistivaikeudet vaivasivat eniten ylempiä toimihenkilöitä (30 %), alemmien toimihenkilöiden seuratussa perässä (28 %), osuuden jäädessä vähäisemmäksi työntekijöillä (21 %). Muistivaikeudet olivat yleisimpiä kuntien (30 %) ja valtion (29 %) työntekijöiden parissa.

Voisi olettaa, että erityisesti muistamisen vaikeudet olisivat yhteydessä ikään siten, että vaikeuksia muistaa asioita esiintyisi eniten vanhemmissa ikäryhmissä.

Näin ei kuitenkaan ole. Muistivaikeudet olivat tyypillisimpiä 25–34-vuotiaiden ja 35–44-vuotiaiden parissa. Näissä ikäryhmissä vähintään kerran viikossa oireista kärsiviä oli 28 ja 29 prosenttia osuuden jäädessä muissa ikäryhmissä 22–25 prosentin välille. (Taulukko 24.2.)

Niin ikään keskittymiskyky oli hukassa juuri nuorilla aikuisilla ja varhaiskeski-ikäisillä; 25–34-vuotiaista 32 prosenttia ja 35–44-vuotiaista 29 prosenttia joutui pinnistelemaan pystyäkseen keskittymään. Vastaavat osuudet muissa ikäryhmissä jäivät 18–26 prosentin välille. (Taulukko 24.2.) Nuorten aikuisten ja varhaiskeski-ikään ehtineiden muistia kuormittavat ja keskittymiskykyä heikentänevät varsin hektinen elämänvaihe, jossa työasioiden hoitamisen ja muistamisen lisäksi huomiota vaativat usein myös lasten ja ehkä myös omien vanhempien asiat sekä aikataulut.

Kuten edellä on kerrottu, vuonna 2013 asiaa kysyttiin siten, että muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat olivat samassa kysymyksessä. Tuolloin 15 prosenttia kaikista palkansaajista koki viikoittain muistin ja keskittymiskyvyn ongelmia, 11 prosenttia miehistä ja 18 prosenttia naisista. Myös tuolloin 25–34-vuotiaat ja 35–44-vuotiaat kokivat muistin ja keskittymiskyvyn ongelmia muita ikäryhmiä hieman enemmän (molemmat 16 %), mutta ero oli varsin pieni, sillä muissa ikäryhmissä osuudet vaihtelivat 12–14 prosentin välillä. Hieman poikkeavan kysymistavan vuoksi tulokset eivät ole täysin verrannollisia vuoden 2018 lukuihin, mutta antanevat kuitenkin viitteitä siitä, että keskittymiskyvyn ja muistin ongelmat ovat yleistyneet erityisesti keskimmaisissa ikäluokissa ja eroa muihin ikäryhmiin on aikaisempaan enemmän.

Ei liene yllättävää se, että keskittymisvaikeudet näyttävät olevan yhteydessä työssä koettujen keskeytysten yleisyyteen. Niistä, joiden mukaan väittämän *Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden, pikaviestien ym. vuoksi* piti heidän kohdallaan täysin paikkansa, 40 prosenttia koki vaikeuksia keskittyä viikoittain. Mikäli väite ei pitänyt lainkaan paikkansa, vain 16 prosenttia koki vaikeuksia keskittyä viikoittain.

Yhteys muistamisen vaikeuksiin oli samansuuntainen. Niistä, jotka katsoivat kohdallaan väittämän *Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden, pikaviestien ym. vuoksi* pitävän täysin paikkansa, 37 prosenttia koki muistamisen vaikeuksia viikoittain. Jos väite ei pitänyt lainkaan paikkansa, viikoittain muistivaikeuksista kokevien osuus väheni 18 prosenttiin.

Muistamisen ja keskittymiskyvyn vaikeudet näyttävät olevan yhteydessä univaikeuksiin. Niistä, joilla oli univaikeuksia päivittäin, 51 prosentilla oli muistamisen vaikeuksia viikoittain ja 48 prosentilla keskittymiskyvyn vaikeuksia. Vastaavasti niistä, joilla ei ollut univaikeuksia lainkaan, vain 14 prosentilla oli muistamisen vaikeuksia ja 9 prosentilla keskittymiskyvyn vaikeuksia.

Aivojen hyvinvointiin liittyvien oireiden mittaaminen onkin jatkossa yhä vain tärkeämpää. Älypuhelin- ja someajan jatkuva tiedon virta haastaa huoltamaan myös aivoja levon ja ärsykevyyden hallinnan keinoin. Muistiin ja keskittymiskykyyn liittyvät ongelmat sekä jatkuva asiasta toiseen poukkoilu ja rauhattomuus ovat merkkejä aivojen kuormittuneisuudesta. Aivojen hyvinvointi ja aivojen huoltaminen ovat työhyvinvoinnin osa-alueita, jotka ovat osin jo nousseet esille työsuojelutyössä ja joiden voi ennustaa olevan työsuojelutyön seuraava painopistealue.

Somaattiset oireet

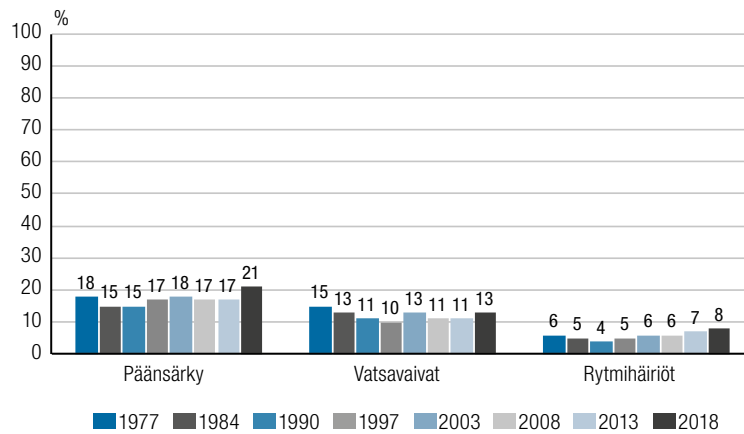
Työolotutkimuksessa somaattisista oireista on tutkittu **päänsärky, erilaisten vatsavaivojen ja rytmihäiriöiden yleisyyttä**. Verrattuna tutkimusjakson alun tilanteeseen (1977) vatsavaivat ovat vähentyneet ja vastaavasti päänsärky sekä rytmihäiriöt tulleet tavanomaisemmiksi. Verrattuna edelliseen tutkimuskertaan 2013 kaikki luetellut oireet ovat yleistyneet (kuviot 24.8, 24.9 ja 24.10).

Kuvio 24.8

Somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018

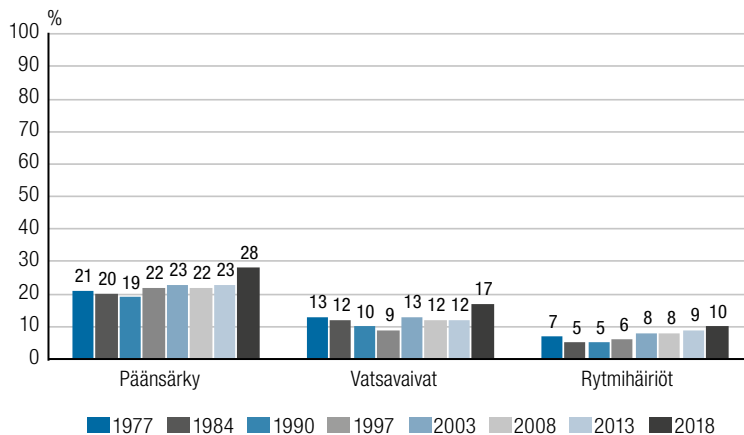


Kuvio 24.9

Naisten somaattiset oireet

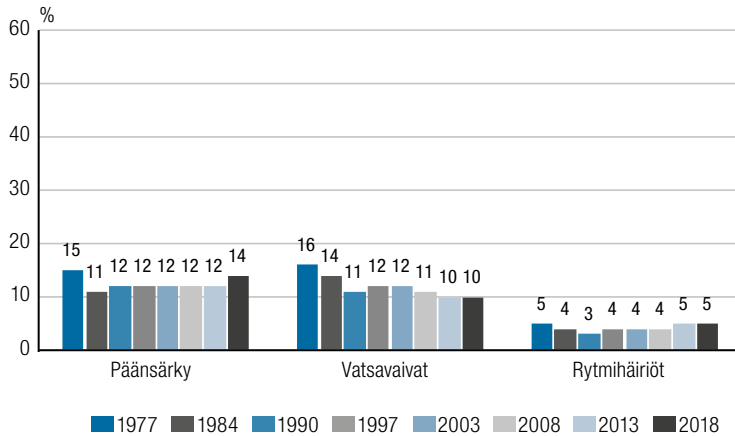
Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 24.10

Miesten somaattiset oireet
Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Päänsärystä ja vatsavaivoista vähintään viikoittain kärsivien osuus pysyi varsin tasaisena vuosina 2008 ja 2013, mutta vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan tämän tyyppiset oireet ovat tulleet yleisemmiksi. Päänsärystä kärsi viikoittain 21 prosenttia ja vatsavaivoista 13 prosenttia palkansaajista. Naiset kärsivät molemmista oireista tyypillisemmin kuin miehet; päänsärkyä naiset potivat peräti kaksi kertaa yleisemmin kuin miehet (kuviot 24.8, 24.9 ja 24.10).

Naisilla päänsärlyn ja vatsavaivojen yleisyydessä tilanne on vaihdellut vuosikymmenten aikana; ensin oireilun yleisyys laski vähän, pienen nousun jälkeen tilanne pysyi varsin vakaana ja nyt vuonna 2018 sekä päänsärkyssä että vatsavaivojen kokemisessa on saavutettu uusi huippu (kuvio 24.10).

Naisilla sydämen tykytyksissä ja epäsäännöllisissä sydämenlyönneissä kasvu on ollut tasaista, joskin maltillista vuoden 1980-luvulta lähtien. Palkansaajanaista 10 prosenttia kärsi rytmihäiriöitä vähintään kerran viikossa vuonna 2018.

Miesten kokemissa somaattisissa oireissa tilanne on positiivisempi. Vatsavaivoissa suunta on laskeva, ja rytmihäiriöissä tilanne on pysynyt vakaana. Vatsavaivat ovat viikoittainen haitta 10 prosentille miehistä. Rytmihäiriöistä kärsi vain 5 prosenttia miespalkansaajista. Sen sijaan päänsärystä kärsiminen on yleistynyt myös miesten parissa. Tällä hetkellä tämä oireilu oli viikoittainen vieras 14 prosentille palkansaajamiehistä.

Ikä vaikutti tuloksiin siten, että päänsärystä viikoittain kärsivien osuus vähenee iän myötä. Sydämen tykytykset olivat tyypillisimpiä kaikkein nuorimmassa ja kaikkien vanhimmassa ikäryhmässä, vatsavaivat sen sijaan nuorilla aikuisilla 25–34-vuotiailla ja varhaiskeski-ikäisillä 35–44-vuotiailla (taulukko 24.3).

Taulukko 24.3

Somaattiset oireet iän mukaan
Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimus 2018

Vähintään kerran viikossa vaivannut	15–24- vuotiaat	25–34- vuotiaat	35–44- vuotiaat	45–54- vuotiaat	55–64- vuotiaat
Päänsärky	28	25	23	19	14
Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit	9	5	7	8	10
Vatsavaivat	11	15	14	13	12

Henkinen väsymys töihin lähtiessä ja stressin kokeminen

Työolotutkimuksen vastaajilta on vielä kysytty sitä, kuinka usein he **tuntevat itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessä**. Kuviossa 24.11 on esitetty tulokset sukupuolen mukaan vuosilta 1977–2018.

Kuten kuviossa näkyy sekä kaikkia vastaajia että miehiä ja naisia erikseen tarkasteltaessa, kehitys noudattaa U-kirjainta. Työolotutkimuksen alkuvuosien reilun parinkymmenen prosentin tasosta tultiin alaspäin siten, että vuonna 2003 vain 14 prosenttia palkansaajista koki haluttomuutta lähteä töihin. Tämä kuvanee myös suomalaisen työelämän kehittymistä niin, että työ on tullut aikaisempaa itsenäisemmäksi, vaihtelevammaksi ja matalahierarkkisemmaksi. Siten töihin lähtökin on tuntunut mukavammalta. Vuosituhannen jälkeen osuuksissa tapahtui kasvua ja vuoden 2018 osalta on palattu vuoden 1977 tasolla. Kasvua on tapahtunut erityisesti naisilla, joista neljäsosa koki itsensä vähintään viikoittain henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessään, kun vastaava osuus jäi miehillä 18 prosenttiin.

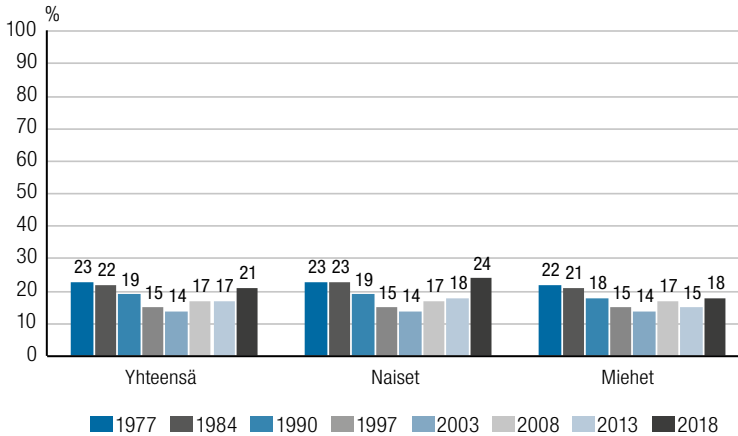
Henkinen väsymys ja haluttomuus töihin lähtiessä oli jonkin verran tyypillisempää valtiolla työskentelevien joukossa (24 %) verrattuna kunta-alaan (20 %) tai yksityiseen sektoriin (21 %). Sosioekonomisella asemalla ei sen sijaan juuri ollut vaikutusta tähän kokemukseen. Yhteys ikään on ilmeinen: mitä nuoremmista palkansaajista on kyse, sitä useammalle lähtö oli hankalaa. Alle 25-vuotiaista 26 prosenttia koki henkistä väsymystä vähintään viikoittain, kun 45–55-vuotiailla osuus oli enää 18 prosenttia (taulukko 24.1).

Mitkä seikat sitten vaikuttavat henkiseen väsymykseen töihin lähtiessä? Yhteys vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin työssä on käänteinen: mitä paremmaksi palkansaajat kokevat mahdollisuutensa näissä suhteissa, sitä harvemmin töihin lähtö tuntuu vastenmieliseltä. Myös kiireen vaikutus näkyy selvästi. Työssään kiireestä erittäin paljon haittaa kokevista palkansaajista 42 prosenttia koki vähintään viikoittain haluttomuutta lähteä töihin. Jos kiire haittasi vain melko vähän, oli vastaava osuus 14 prosenttia.

Niin ikään työpaikan sosiaalisilla suhteilla on merkitystä. Jos työpaikalla esiintyi paljon ristiriitoja alaisten ja esimiehen tai työntekijöiden välillä, nosti se töihin lähtönsä vastenmieliseksi viikoittain kokevien osuuden 47 prosenttiin. Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla esiintyi toistuvaa kiusaamista, 41 prosenttia koki vastentahtoisuutta töihin lähtiessään joka viikko. Vastaava osuus niistä, joiden työpaikalla ei kiusattu ketään, oli 16 prosenttia.

Kuvio 24.11

Tuntee itsensä henkisesti väsyneeksi ja haluttomaksi töihin lähtiessä
Vähintään kerran viikossa, 15–64-vuotiaat,
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Stressin kokemisen yleisyys on kaiken edellä esitetyn lisäksi yksi vuoden 2018 työolotutkimuksessa kartoitetuista työhyvinvointiin liittyvistä seikoista. Palkansaajista 4 prosenttia koki itsensä paljon stressaantuneeksi, 13 prosenttia melko paljon stressaantuneeksi ja peräti 53 prosenttia jokin verran stressaantuneeksi. Vajaa kolmannes (30 %) palkansaajista ei kokenut lainkaan stressiä. Naiset kokivat itsensä selvästi useammin stressaantuneiksi miehiin verrattuna. Jos tarkastellaan vain *paljon* tai *melko paljon* vastausvaihtoehtojen valinnoita, 12 prosenttia miehistä ja peräti 23 prosentti naisista koki itsensä stressaantuneeksi.

Stressi vaivaa erityisesti ylempiä toimihenkilöitä, joista vajaa neljännes (23 %) koki stressiä joko paljon tai melko paljon, mutta myös alemmista toimihenkilöistä 18 prosenttia kuului samaan ryhmään. Työntekijöistä vain noin joka kymmenes (12 %) koki stressiä paljon tai melko paljon.

Yliopistoissa stressiä koettiin yleisemmin (27 %) kuin muilla sektoreilla (valtio 19 %, kunnat 19 %, yksityinen sektori 17 %).

Kaikkein eniten stressiä kokivat 25–34-vuotiaat (21 %) ja 15–24-vuotiaat (20 %), joskin ero 35–44-vuotiaisiin (19 %) tai 45–55-vuotiaisiin (17 %) ei ollut suuren suurin. Vanhimpaan 55–64-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvat kokivat stressiä kaikkein vähiten (13 %).

Sairauspoissaolo ja työtapaturmat

Sairauspoissaolojen suhteen työolotutkimukset tarjoavat aikasarjaa vuodesta 2003 lähtien. Aiemminkin asiaa on toki kysytty, mutta vuosina 1977, 1984 ja 1997 viiteajankohta oli joko kaksi tai kuusi kuukautta. Siten tiedot eivät ole vertailukelpoisia 2000-luvun tuloksiin, jotka koskevat poissaoloja edellisten 12 kuukauden aikana.

Sairauspoissaolot yleistyivät 2000-luvun alussa, minkä jälkeen miehillä suunta on ollut laskeva, mutta naisilla sairauspoissaolot ovat sen sijaan notkahduksen jälkeen kääntyneet jälleen kasvuun (kuvio 24.12). Kaiken kaikkiaan sairauden takia poissaoloiden osuus on pysytellyt vuoden 2008 jälkeen varsin vakaasti 63–65 prosentin osuudessa. Vuonna 2018 kaikista palkansaajista 64 prosenttia oli ollut oman sairauden takia poissa viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana (miehet 59 %, naiset 69 %).

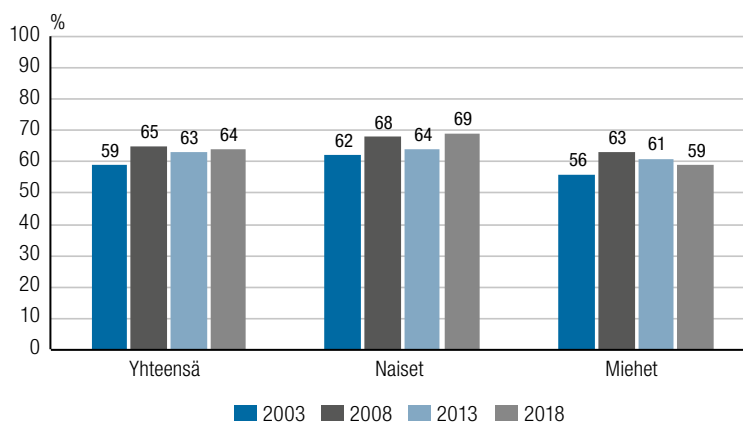
Sekä sosioekonomisten ryhmien että sektoreiden välillä oli tältä osin varsin selviä eroja. Siinä missä työntekijöistä vain 59 prosentilla oli sairauspoissaoloja, oli osuus ylemmillä toimihenkilöillä 64 prosenttia ja alemmilla toimihenkilöillä 68 prosenttia. Sairauspoissaolot olivat yleisimpiä kunta-alalla (71 %) valtiosektorin (64 %) seurataessa perässä. Yliopistoissa (61 %) ja yksityisellä sektorilla (62 %) työskentelevillä sairauspoissaoloja oli jonkin verran vähemmän.

Kaikkien palkansaajien keskimääräisessä sairauspoissaolopäivien lukumäärässä on tapahtunut samankaltainen kehitys kuin sairauspoissaolojen yleisyydessä: päivien keskimäärä ensin kasvoi vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta sen jälkeen taas lyheni vuoteen 2013. Vuosien 2013 ja 2018 välillä naisten sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus on pidentynyt päivällä 9 päivästä 10 päivään. Miehillä keskimääräisten sairauspoissaolojen pituus on pysynyt kahtena viime tutkimuskertana samana eli 7 päivässä.

Keskimääräisten sairauspoissaolojen pituus kasvaa iän myötä. Kun 25–34-vuotiailla sairauspoissaolo oli kestänyt keskimäärin 6 päivää, oli sama luku 55–67-vuotiailla 9 päivää. Naisilla sairauspoissaolojen kesto pitenee iän myötä enemmän kuin miehillä. Kahdessa vanhimmassa ikäluokassa miehillä keskimääräisten sairauspoissaolojen kesto oli 8 päivää (ikäluokat 45–55 ja 56–67 vuotta), kun naisilla keskimääräinen kesto oli 12 päivää.

Kuvio 24.12

Ollut sairauden vuoksi poissa töistä edellisten 12 kuukauden aikana
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Työstä poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat ovat vähentyneet tuntuvasti tutkimusjakson alusta 1980-luvun lopulta erityisesti miehillä. Työtapaturman kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana joutuneiden osuus on pysytellyt 5–6 prosentissa 1990-luvun lopulta lähtien, kun vielä 1970- ja 1980-luvuilla osuudet olivat 8–9 prosentin luokkaa (kuvio 24.13).

Kautta ajan työtapaturmia on tapahtunut enemmän miehille kuin naisille. Vuosikymmenten kuluessa poissaoloon johtaneiden työtapaturmien osuus on kuitenkin saatu puolitettua miehillä. Vuonna 2018 osuus oli 6 prosenttia, mikä lähenee jo naisten vastaavaa osuutta (4 %).

Nuoret ovat tapaturma-alttiimpia kuin iäkkäämmät. Alle 25-vuotiaista ja 25–34-vuotiaista 7 prosenttia oli joutunut olemaan pois töistä työtapaturman takia, vastaavien osuuksien ollessa vanhemmissa ikäryhmissä 3 ja 5 prosentin välillä.

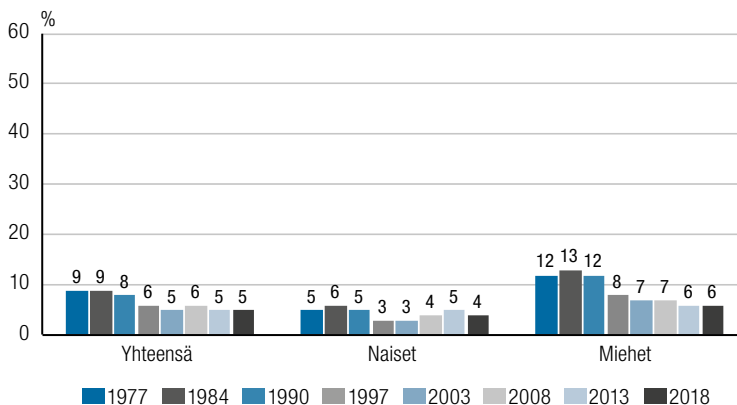
Kaikkein suurin selittäjä työtapaturmien todennäköisyydelle on kuitenkin ammattiasema; työntekijöistä 9 prosenttia oli ollut pois työstä työtapaturman takia edellisten 12 kuukauden aikana. Tämä on lähes kaksi kertaa suurempi osuus kuin alemmilla toimihenkilöillä (5 %) ja yli neljä kertaa suurempi osuus kuin ylemmillä toimihenkilöillä (2 %). Valtiosektorilla (2 %) ja yliopistoissa (1 %) tapaturmia oli sattunut vähemmän kuin kunta-alan töissä (6 %) ja yksityisellä sektorilla (5 %) työskenteleville.

Tapaturmasta aiheutunut poissaolo oli kestänyt yleisimmin korkeintaan kolme päivää (38 %), mutta kahdesta viikosta kuukauteen kestäneet poissaolot eivät oleet nekään kovin harvinaisia (16 %). Samaa tasoa yleisyydessä olivat yli kuukauden mittaisiksi venyneet (15 %) poissaolot. Miehillä (40 %) korkeintaan kolmen päivän poissaolot olivat jonkin verran yleisempiä kuin naisilla (35 %), samoin yli kuukauden mittaisiksi venyneet poissaolot (miehet 14 %, naiset 7 %). Naisille tyypillisempää oli kahdesta viikosta kuukauteen kestävät poissaolot.

Kuvio 24.13

Poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Työstä poissaolo ilman todistusta

On varsin tyypillistä, että palkansaajat voivat olla **työstä pois ilman lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta** kolme työpäivää. Tällainen käytäntö koski 56 prosenttia palkansaajia (naiset 62 % ja miehet 50 %) vuonna 2018. Osuudet ovat nousseet vuodesta 2013, jolloin ne olivat seuraavat: kaikki palkansaajat 53 prosenttia, naiset 61 prosenttia ja miehet 46 prosenttia.

Kun vuonna 2013 reilu viidennes (22 %) palkansaajista tarvitsi todistuksen jo päivänkin poissaoloon, oli osuus vuonna 2018 miltei puolittunut (yhteensä 12 %, naiset 10 %, miehet 14 %). Työnantajasektorikohtainen tarkastelu osoittaa, että tällainen ”nollatoleranssi” sairauspoissaolojen osalta on lähinnä yksityissektorin käytäntö, ja sielläkin se on vähentynyt roimasti. Valtiolla, yliopistoissa ja kunnissa työskentelevistä vain muutama prosentti joutui todistamaan sairauden heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Yksityissektorilla osuus oli sen sijaan 15 prosenttia. Yksityisen sektorin käytännöissä on kuitenkin tapahtunut viidessä vuodessa huomattava muutos, sillä vielä vuonna 2013 osuus oli 29 prosenttia.

Käytännön osalta on myös selvä ero sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Siinä missä työntekijöistä 23 prosentin tuli toimittaa todistus sairaudesta heti ensimmäisestä päivästä lähtien, koski sama käytäntö huomattavasti pienempää osaa toimihenkilöitä (alemmat 10 prosenttia ja ylemmät 3 prosenttia).

Palkansaajista 9 prosenttia pystyi olemaan poissa työstä ilman lääkärin todistusta pidemmän aikaa kuin kolme päivää ja 14 prosenttia 1–2 päivää. Tosin 10 prosenttia palkansaajista ei tiennyt, kuinka kauan he voivat olla poissa töistä ilman lääkärintodistusta.

Sairaana työskentely

Vuosien 2013 ja 2018 työolotutkimuksissa kysyttiin sairauspoissaolojen ohella myös sitä, onko vastaaja **tehnyt töitä sairaana ollessaan edeltävien 12 kuukauden aikana**. Kysymyksen ohjeistuksessa täsmennettiin, että sairaudella ei tässä tarkoiteta mitä tahansa pientä nuhaa tai lievää päänsärkyä, vaan olotilaa, jolloin oikeasti olisi pitänyt jäädä sairastamaan.

Reilu puolet (54 %) palkansaajista kertoi tehneensä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sairaana töitä, naisista hieman useampi (56 %) kuin miehistä (52 %). Toisaalta 8 prosenttia kaikista palkansaajista (naiset 7 % ja miehet 9 %) ilmoitti, ettei ole lainkaan sairastanut edeltäneen 12 kuukauden aikana. Sairaana työskentelevien osuus voidaan laskea myös pelkästään heistä, jotka ylipäätään olivat sairastelleet. Yhteensä 57 prosenttia sairastaneista palkansaajista oli työskennellyt sairaana, sukupuolten välillä ei tässä ollut eroa.

Sairaana työskentelyssä ei juuri ollut eroja sektoreittain (yliopistoissa ja valtiosektorilla 56 % molemmat, kunta-alan ja yksityinen sektori 54 % molemmat). Ylemmät toimihenkilöt (61 %) tekivät muita useammin sairaana töitä. Alemmista toimihenkilöistä heistäkin yli puolet oli tehnyt töitä sairaana (55 %). Työntekijäammateissa työskenneltiin muita harvemmin sairaana (46 %). Se, että ylemmät toimihenkilöt ovat työskennelleet sairaana muita ryhmiä useammin voi yhtäältä selittyä erilaisilla

työtehtävillä: yleisimmässä toimihenkilöammateissa on helpompi työskennellä sairaana kuin vaikkapa sairaanhoitajan tai kirvesmiehen työssä. Toisaalta ero voi selittyä ylempien toimihenkilöiden paremmalla mahdollisuudella tehdä etätöitä, jolloin päivän mittaan voi kotona työskennellessä välillä levätä. Etätöitä tekevästä 65 prosenttia oli työskennellyt sairaana, kun vastaava osuus niistä, jotka eivät tehneet etätöitä, oli 49 prosenttia.

Sairaana työskentely oli yleisintä ruuhkavuosina; 25–34-vuotiaista 58 prosenttia ja 35–44-vuotiaista 62 prosenttia oli työskennellyt sairaana. Vielä 45–54-vuotiaista yli puolet (53 %) oli työskennellyt sairaana edellisten 12 kuukauden aikana. Näitä ikäryhmiä nuorempien ja vanhempien osalta sairaana työskentely oli harvinaisempaa.

Sairaana töitä tehneiltä vastaajilta kysyttiin vuonna 2013 myös syytä, miksi he olivat työskennelleet, vaikka oikeastaan heidän olisi ollut hyvä jäädä sairastamaan. Tuolloin kävi ilmi, että yleisin syy sairaana työskentelyyn oli se, ettei haluttu lisätä työtovereiden taakkaa (58 %); lisäksi pelättiin työtehtävien kasaantumista (48 %). Palkan menetys oli syynä 8 prosentille. Varsin harva oli kuitenkin tehnyt töitä sairaana sen vuoksi, että pelkäisi asemansa vaarantuvan poissaolon vuoksi (6 %). Karkeistaen voidaan sanoa, että yleisimmillä toimihenkilöillä korostui töiden kasaantumisen syynä sairaana työskentelyyn, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä korostui taas työtovereiden taakan helpottaminen. Lisäksi työntekijöillä syynä painottui palkan menettäminen yleisemmin kuin muilla.

Koettu terveydentila, työkyky ja työhyvinvointi

Yli puolet (53 %) palkansaajista piti **terveydentilaansa** hyvänä (naiset 52 %, miehet 53 %) ja noin joka kolmas piti terveydentilaansa melko hyvänä vuonna 2018. Terveystään hyvänä pitävien osuus oli laskenut vuodesta 2013, jolloin se oli 58 prosenttia (naiset 57 %, miehet 58 %).

Itsearvioitu terveydentila on yhteydessä ikään ja sosioekonomiseen asemaan: terveydentilansa hyväksi arvioivien osuus oli suurin nuorimmassa ikäryhmässä ja laski varsin tasaisesti iän myötä. Kaikkein vanhimmassa 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä osuus tosin kääntyi jälleen kasvuun, mitä selittänee se, että tässä ikäryhmässä kaikkein sairaimmat ovat jo jääneet pois työelämästä.

Yleisimmistä toimihenkilöistä 58 prosenttia koki terveydentilansa hyväksi. Ero työntekijöihin (45 %) oli selvä. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 53 prosenttia. Eroja oli jossain määrin myös sektoreittain: kunnissa työskentelevistä puolet (50 %), yksityissektorilla ja yliopistoissa työskentelevistä 52 prosenttia ja valtiosektorilla 56 prosenttia koki terveydentilansa hyväksi. Sektoreittain tarkasteltaessa tulee muistaa, että sektoreissa on rakenteellisia eroja: valtiolla ja yliopistoissa on suhteellisesti eniten ylempiä toimihenkilöitä ja yksityisellä sektorilla työntekijöitä. Kuntasektorin ikärakenne taas on vanhin.

Vuodesta 1997 lähtien työolotutkimuksessa on selvitetty vastaajien työkykyä niin sanotulla **työkykyindeksillä**. Vastaajia on tosin sanoen pyydetty arvioimaan, minkä pistemäärän he antaisivat nykyiselle työkyvyilleen; oletus on, että parhaimmillaan oma työkyky voi saada arvon 10 ja huonoimmillaan arvon 0.

Palkansaajat antoivat omalle työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 8,4. Miehet arvioivat oman työkykynsä hieman korkeammaksi (8,5) kuin naiset (8,4).

Vuosien saatossa työkykyindeksissä on tapahtunut hienoisia muutoksia. Vuonna 1997 miesten työkykyindeksin keskiarvo oli 8,4, jonka jälkeen niin vuonna 2003, 2008 kuin vuonna 2018 se on pysytellyt 8,5 pisteessä. Vuonna 1977 naisten omalle työkyvyllään antama arvosana oli keskimäärin 8,5, minkä jälkeen se hienoisesti parani ollen 8,6 vuonna 2008. Vuonna 2013 se laski takaisin 8,5 pisteeseen ja edelleen 8,4 pisteeseen vuonna 2018.

Työkykyarvosana on yhteydessä vastaajan ikään. Siinä missä alle 25-vuotiaat antoivat työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 8,7, oli annettujen arvioiden keskiarvo vanhimmassa 55–64-vuotiaiden ikäluokassa 8,1. Alle 45-vuotiaiden joukossa miesten arvio omasta työkyvystään oli keskimäärin parempi kuin naisten. Naiset sitä vastoin arvioivat työkykynsä keskimäärin paremmaksi kuin miehet yli 45-vuotiaiden kymmenvuotisikäluokissa. Sama ilmiö toistui myös vuosien 2008 ja 2013 tutkimuksissa.

Tulos on sinänsä ristiriitainen edellä kerrotun kanssa. Vanhemmiten naiset kokivat itsensä keskimäärin hieman terveemmiksi kuin miehet, mutta olivat poissa sairauden vuoksi useammin ja pidempiä aikoja kuin miehet.

Mielenkiintoista on, että nuorten naisten itselleen antaman työkykyarvion keskiarvo on laskenut verrattain paljon viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana. Kun vielä vuonna 2008 alle 25-vuotiaat naiset antoivat työkyvyllään arvosanaksi keskimäärin 9,1, vuoden 2018 keskiarvo oli 8,5. Samansuuntainen lasku on nähtävissä 25–34-vuotiailla naisilla, joiden arvio työkyvystään on laskenut keskimäärin 8,8 pisteestä 8,5 pisteeseen. Myös 35–44-vuotiailla keskiarvo on laskenut 8,6 pisteestä 8,4 pisteeseen. Kahdessa viimeksi mainitussa ikäryhmässä työkykypisteiden keskiarvo on laskenut myös miehillä. Aivan nuorimman ikäryhmän miesten arvioissa ei sen sijaan juuri ole tapahtunut muutosta.

Verrattain moni palkansaaja antoi työkyvyllään arvosanan 9 (26 %) tai 10 (6 %); yhteensä kolmasosa arvioi työkykynsä näin hyväksi. Yli puolet (54 %) antoi arvosanaksi 8 tai 7, ja vain 13 prosenttia 6 tai vähemmän. Miehet antoivat naisia useammin arvosanan 9 tai 10 ja naiset miehiä useammin arvosanan 7 tai 8.

Työkykyindeksin takana oleva ajatus on saada yksi kuvaava luku kertomaan vastaajien fyysisestä työkyvystä. Vastaavanlainen mittari on kehitetty kuvaamaan palkansaajien henkistä hyvinvointia. Vuodesta 2013 lähtien vastaajia on pyydetty antamaan **arvosana omalle työhyvinvoinnilleen** asteikolla 0–10.

Työhyvinvointi arvioitiin selvästi huonommaksi kuin työkyky. Kaikkien palkansaajien työhyvinvoinnistaan antaman arvosanan keskiarvo oli 7,8, miehillä 7,9 ja naisilla 7,8. Eroa työkykyindeksiin verrattuna oli erityisesti siinä, kuinka moni antoi itselleen joko arvosanan 10 tai 9. Kun työkykynsä arvioi kympin arvoiseksi viidenes, oli vastaava osuus työhyvinvoinnin osalta vain 6 prosenttia. Niin ikään arvosanan 9 antoi peräti 36 prosenttia silloin, kun kyse oli työkyvystä, mutta vain viidenes, kun kyse oli työhyvinvoinnista.

Työntekijäryhmittäin erot eivät ole suuria, kun asiaa tarkastellaan keskiarvon avulla (työntekijät 7,8, alemmat toimihenkilöt 7,8 ja ylemmät toimihenkilöt 7,9). Kun taas katsotaan sitä, ketkä antavat täyden 10 pistettä omalle työhyvinvoinnilleen, huomataan, että ylemmät toimihenkilöt (4 %) antoivat muita harvemmin parhaan arvosanan (alemmat toimihenkilöt 7 %, työntekijät 8 %). Arvosana 9 on sen sijaan

ylemmillä toimihenkilöillä (29 %) tyyppisempi kuin työntekijöillä (24 %) tai alemmilla toimihenkilöillä (26 %).

Työhyvinvoinnille annetut pisteet pääosin laskevat, kun ikää karttuu. Kaikkein nuorimmassa ikäluokassa 15–24-vuotiaat arvosanojen keskiarvo oli 8,1 ja vanhimmassa 7,7. Alle 25-vuotiaista lähes puolet (46 %) ja 25–34-vuotiaista reilu kolmannes (36 %) oli antanut joko arvosanan 9 tai 10. Tätä vanhemmilla osuus vaihteli 25 ja 31 prosentin välillä.

Kuntien palkansaajat (7,7) antoivat työhyvinvoinnilleen keskimäärin huonommat pisteet kuin valtiolla (7,8), yliopistoissa (7,8) tai yksityisellä sektorilla työskentelevät (7,9).

Krooniset vaivat, kuntoutus ja vajaakuntoiset työpaikalla

Vuodesta 2008 työolotutkimuksessa on kysytty palkansaajilta, uskovatko he pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua. Valtaosa (90 %) palkansaajista uskoi näin vuonna 2018. Vain 5 prosenttia ilmoitti, ettei ole varma pystyisikö ja prosentti kertoi, että tuskin pystyy. Miehistä 5 prosenttia ja naisista 8 prosenttia koki, ettei ollut varma tai arveli tuskin pystyvänsä jatkamaan. Loput olivat jo muutoin siirtymässä pois työelämästä tai eivät edes halunneet jatkaa.

Tältä osin tilanne näyttää heikentyneen. Vuosina 2008 ja 2013 oli enemmän niitä, jotka uskoivat voivansa työskennellä terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua (94 % vuonna 2008 ja 93 % vuonna 2013). Vielä vuosina 2008 ja 2013 miehistä 96 ja 95 prosenttia uskoi pystyvänsä jatkamaan, kun vuonna 2018 osuus oli enää 92 prosenttia. Naisilla osuudet ovat laskeneet enemmän kuin miehillä. Vuosina 2008 ja 2013 osuudet olivat 92 ja 93 prosenttia ja vuonna 2018 osuus oli laskenut 88 prosenttiin.

Sosioekonomisten ryhmien erot olivat varsin suuret. Työntekijäammateissa toimivat olivat yli kaksi kertaa niin usein (10 %) epävarmoja kyvystään jatkaa kuin ylemmät toimihenkilöt (4 %). Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 6 prosenttia.

Iän mukaan asiaa tarkasteltaessa hämmästyttävää aiheuttaa se, että yhteys ikään ei ole suora, kuten voisi hyvin olettaa. Kaikkein nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä peräti 7 prosenttia ei joko ollut varma, pystyisikö terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan enää kahden vuoden päästä tai ei uskonut pystyvänsä. Vastaava osuus laski 25–34-vuotiaiden osalta 5 prosenttiin. Ikäryhmässä 35–44-vuotiaat oli vähiten niitä, jotka epäilivät kykyään jatkaa työssä (3 %). Osuus nousi 6 prosenttiin 45–55-vuotiaiden ikäryhmässä. Yleisimmin sitä, salliiko terveys työskentelyn vielä kahden vuoden kuluttua, epäilivät 55–67-vuotiaat (13 %).

Viimeksi mainittu tulos on odotettu, heikkenehän ihmisen terveys usein iän myötä. Tarkempaa tutkimista vaatisi sen sijaan se, että nuorimmassa ikäryhmässä osuus on noussut vuoden 2013 työolotutkimuksen 3 prosentista yli kaksinkertaiseksi. Niin ikään 25–34-vuotiaissa tulevaa työkykyään epäilevien osuus oli noussut 2 prosentista vuonna 2013 jo mainittuun 5 prosenttiin vuonna 2018. Heijastuvat-

ko lukuun nuorten kasvaneet mielenterveysongelmat (SVT Sosiaaliturva 2018) va mistä tulos kertoo?

Yli puolet (57 %) heistä, jotka epäilivät, ettei heidän terveystensä kestä kahta vuotta, olisi ollut valmis kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveyden puolesta mahdollista (naiset 57 %, miehet 56 %). Tätäkin suurempi osuus oli valmis kokeilemaan jotain uutta ammattia (yhteensä 77 %, naiset 79 %, miehet 73 %). Palkansaajat ovat aikaisempaa valmiimpia kokeilemaan toisia tapoja työllistyä terveyden rajoittaessa osallistumista työmarkkinoilla; osuudet ovat nousseet vuodesta 2013, jolloin 49 prosenttia oli valmis kouluttautumaan uuteen ammattiin ja 65 prosenttia oli valmis kokeilemaan uutta työtä.

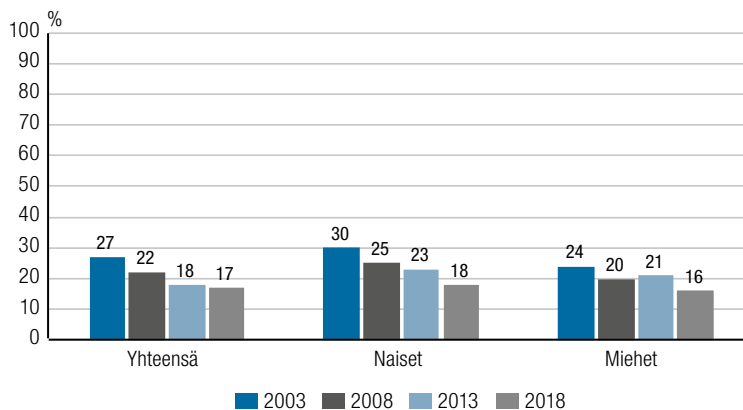
Työntekijäammateissa toimivat olivat muita ryhmiä valmiimpia kouluttautumaan uudelleen, vastaavasti alemmat ja ylempät toimihenkilöt olivat työntekijöitä halukkaampia kokeilemaan jotain uutta työtä. Halukkuus sekä kouluttautua uuteen työhön että kokeilla uutta työtä laskee iän myötä, mutta selvästi vasta 55 ikävuoden jälkeen. Yli 55-vuotiaistakin puolet oli edelleen valmis kokeilemaan jotain uutta työtä, mikäli terveys ei sallisi työskentelyä nykyisessä ammatissa.

Kuntoutuksen tarve on vähentynyt koko 2000-luvun. Enää 17 prosenttia palkansaajista katsoi tarvitsevänsä kuntoutusta, naiset (18 %) hieman useammin kuin miehet (16 %). Ensimmäisenä mittauskertana vuonna 2003 vastaava osuus oli yli neljännes (kuvio 24.14). Vertailukelpoisuutta tosin heikentää se, että vuoden 2003 jälkeen kuntoutustarvetta koskevan kysymyksen eteen on lisätty muutaman muu kysymys, jotka koskevat arvioita siitä, pystyykö terveystensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa vielä kahden vuoden kuluttua. Nämä omaa työkykyä arvioivat kysymykset voivat heijastua siihen, millaisia vastauksia kuntoutukseen liittyviin kysymyksiin annettiin.

Kuntoutuksen tarve kasvaa iän myötä 25–34-vuotiaiden 10 prosentista 55–67-vuotiaiden 28 prosenttiin. Kaiken kaikkiaan kuntoutuksen tarve on vähentynyt siitäkin huolimatta, että palkansaajakunta on ikääntynyt vuosien saatossa. Työn-

Kuvio 24.14

Kokee tarvitsevänsä työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta
Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



tekijät (21 %) kokivat kuntoutuksen tarvetta alempia (17 %) ja ylempiä (14 %) toimihenkilöitä selvästi useammin.

Kaikista palkansaajista 14 prosenttia koki tarvitsevansa fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta, 7 prosenttia henkistä jaksamista ja hyvinvointia tukevaa ja pari prosenttia ammatillisia valmiuksia tukevaa kuntoutusta. Lisäksi vuonna 2018 kysyttiin tarvetta päihdekuntoutukseen, mutta siihen ei juuri saatu myöntäviä vastauksia. Naiset kaipasivat miehiä selvästi enemmän henkiseen hyvinvointiin liittyvää kuntoutusta (naiset 8 %, miehet 4 %), mutta muutoin sukupuolten välillä ei juuri ollut eroa sen suhteen, millaista kuntoutusta kaivattiin.

Työntekijäammateissa toimivat kokivat tarvitsevansa fyysiseen kuntoon keskittyvää kuntoutusta selvästi yleisemmin kuin muut sosioekonomiset ryhmät ja vastaavasti ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokivat tarvitsevansa henkiseen hyvinvointiin liittyvää kuntoutusta useammin kuin työntekijät.

Kuntoutuksen osallistuminen edeltävän 12 kuukauden aikana on pysytellyt varsin samalla tasolla 2000-luvun ajan. Vuosina 2003 ja 2008 palkansaajista 8 prosenttia oli ollut kuntoutuksessa osuuden notkahtaessa 6 prosenttiin vuonna 2013. Vuonna 2018 osuus oli jälleen kasvanut 8 prosenttiin. Naisten ja miesten välillä ei ollut tässä suhteessa eroa. Kuntoutuksen osallistuminen ei katso sosioekonomista asemaa eikä ikää. Kaikista työntekijäryhmistä osallistuttiin samantasoisesti kuntoutukseseen osuuden vaihdella yli 25-vuotiaiden ikäryhmissä 7 ja 9 prosentin välillä. Kaikkein nuorin ikäryhmä rajattiin tässä tarkastelussa ulkopuolelle pienen vastaajamäärän takia.

Palautuminen

Yhä enenevässä määrin puhutaan siitä, kuinka tärkeää on palautua työstä. Ei siis ole tärkeää tietää vain työn kuormittavuudesta, vaan myös siitä, miten kuormituksen palaudutaan. Vuoden 2018 työolotutkimukseen lisättiin kaksi palautumista mittaavaa kysymystä. Vastaajia pyydettiin itse arvioimaan, **kuinka hyvin kokee yleensä fyysisesti palautuvansa työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen** sekä miten kokee **palautuvansa henkisesti**.

Verrattain moni koki palautuvansa fyysisesti: neljännes hyvin, 45 prosenttia melko hyvin ja 24 prosenttia kohtalaisesti. Vain 6 prosenttia koki palautuvansa fyysisesti joko huonosti tai melko huonosti.

Hyvin tai melko hyvin työpäivän jälkeen palautui siis fyysisesti 70 prosenttia palkansaajista. Miehet (74 %) palautuivat naisia (66 %) useammin hyvin tai melko hyvin. Kuntien palkansaajat (66 %) palautuivat muilla sektoreilla työskenteleviä selvästi harvemmin työstään hyvin tai melko hyvin (valtio 75 %, yliopistot 78 %, yksityinen sektori 71 %). Odotetusti työntekijät palautuivat muita harvemmin työstään fyysisesti. Siinä missä työntekijöistä 67 prosenttia katsoi palautuvansa hyvin tai melko hyvin, olivat vastaavat osuudet alemmilla toimihenkilöillä 70 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 74 prosenttia.

Henkisesti työpäivästä tai työvuorosta palautui hyvin 26 prosenttia palkansaajista, melko hyvin 45 prosenttia ja kohtalaisesti 23 prosenttia. Kuusi prosenttia kaikista palkansaajista palautui henkisesti huonosti tai melko huonosti.

Hyvin tai melko hyvin työpäivästä henkisesti palautuvien osuus oli siis 71 prosenttia. Naiset (67 %) palautuivat myös henkisesti miehiä (75 %) huonommin työpäivän rasituksesta (kuvio 24.15). Niin ikään kuntien palkansaajat palautuivat työpäivästään myös henkisesti hyvin tai melko hyvin harvemmin kuin muiden sektoreiden palkansaajat. Siinä missä kuntien palkansaajista 67 prosenttia kertoi palautuvansa hyvin tai melko hyvin, olivat vastaavat osuudet valtiolla 73 prosenttia, yliopistoissa 67 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 73 prosenttia.

Ylemmät toimihenkilöt palautuivat työpäivästä henkisesti muita työntekijäryhmiä huonommin. Ylemmistä toimihenkilöistä vain 63 prosentti koki palautuvansa hyvin tai melko hyvin. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 70 prosenttia ja työntekijöistä peräti 81 prosenttia koki palautuvansa työstä hyvin tai melko hyvin.

Oireet ja sairastavuus – yhteenvetoa

Tässä luvussa on kuvattu palkansaajien fyysisiä ja psyykkisiä oireita, sairastavuutta, tapaturmia, koettua työkykyä, kuntoutuksen tarvetta ja palautumista. Tulokset kertovat varsin karua kieltä siitä, millä tavoin palkansaajien terveydentila ja oireilu ovat kehittyneet niin pidemmällä aikavälillä kuin viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Hyvin monessa asiassa kehitys on ollut kielteistä – jopa huolestuttavissa määrin.

Toki hyvääkin on tapahtunut, esimerkiksi palkansaajien työtapaaturmat ovat vuosikymmenten saatossa vähentyneet tuntuvasti, työkykyä tukevan kuntoutuksen koettu tarve on ollut laskusuunnassa ja miesten sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet. Hyvinä uutisena voinee pitää sitäkin, että niiden osuus, joiden tarvitsi toimittaa todistus jo ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä, on puolittunut vuoteen 2013 verrattuna. Tämä kertonee työnantajien kasvaneesta luottamuksesta työntekijöitä kohtaan.

Muilta osin tulokset ovat varsin ikävää luettavaa. Palkansaajien fyysiset oireet, oli kyse sitten niska- ja hartiasäryistä, säryistä jaloissa, päänsäryistä, vatsavaivoista tai rytmihäiriöistä ovat yleistyneet edelliseen mittauskertaan verrattuna, toiset vähäisemmin, toiset enemmän.

Erityisesti naisten oireilu on lisääntynyt hartioissa ja niskassa sekä käsissä koettuja särkyjä lukuun ottamatta. Näissä kahdessa oireessa kasvua on ollut nimenomaan miehillä.

Tiivistetysti kerrottuna kivut käsissä, selässä ja jaloissa ovat yleisempiä työntekijäammateissa toimivilla kuin toimihenkilöillä. Poikkeuksen muodostavat kivut niskassa ja hartioissa, jotka ovat tutuimpia alemmille toimihenkilöille. Ylemmät toimihenkilöt kokevat käsiin, hartioihin, selkään tai jalkoihin kohdistuvaa särkyä muita ryhmiä harvemmin. Naiset kärsivät kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä miehiä useammin erilaisista kivuista.

Fyysinen oireilu lisääntyy pääsääntöisesti iän myötä, mutta poikkeuksen tekevät niska- ja hartiasäryt sekä selkäsäryt, jotka olivat vuonna 2018 aivan yhtä yleisiä nuorilla kuin vanhemmilla palkansaajilla. Aina näin ei ole kuitenkaan ollut, vaan tältä osin vuosikymmenten saatossa on tapahtunut selvä muutos: ennen nämä säryt koskivat pääosin vanhempia palkansaajia. Olisiko niin, että someajan ruutu aika heijastuisi jo tuki- ja liikuntaelinten kiputilojen kasvuna nuorilla palkansaajilla?

Selvempi – ja siten huolestuttavampi – kehityssuunta nähdään psyykkisten oireiden kasvussa. Palkansaajien tarmottomuuden, haluttomuuden ja väsymyksen tunteet, univaikeudet, jännittyneisyys, hermostuneisuus ja ärtyisyys, tunne, että kaikki käy yli voimien sekä henkinen väsymys töihin lähtiessä olivat kaikki vuonna 2018 tavanomaisempia tunteita kuin vuonna 2013.

Naisilla muutos on monilta osin hyppäksenomainen ja psyykkisiä oireita kokevien osuudet ovat jo huolestuttavan korkeita. Esimerkiksi väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunteita koki puolet naispalkansaajista viikoittain ja univaikeuksia oli vajaalla puolella (46 %) naispalkansaajista viikoittain. Miehistäkin noin kolmannes koki näitä oireita viikoittain.

Siinä missä fyysiset oireet olivat tyypillisempiä työntekijöille ja alemmille toimihenkilöille, olivat henkisen kuormittuneisuuden oireet tavanomaisempia erityisesti ylemmille ja alemmille toimihenkilöille.

Näyttää myös siltä, että monet edellä mainitut psyykkiset oireet vaivaavat kaiken ikäisiä. Kyse ei siis ole siitä, että juuri ikääntyneet kärsisivät tämän tapaisista oireista. Niin väsymys ja tarmottomuus kuin jännittyneisyys ja ärtyisyys tai henkinen väsymys töihin lähtiessä olivat itseasiassa yleisempiä nuorilla kuin vanhimmilla ikäryhmillä. Kasvua tämän tapaisten oireiden yleisyydessä on tapahtunut vuosikymmenten aikana erityisesti nuorilla ja keski-ikäisillä.

Kaiken kaikkiaan erilaisten psyykkisten oireiden – väsymisen, haluttomuuden tarmottomuuden, jännittyneisyyden, hermostuneisuuden, ärtyisyyden ja univaikeuksien – yleisyys nuorimmissa ja keskimmaisissa ikäryhmissä on erittäin huolestuttava tulos. Tämä näyttää olevan uusi ilmiö ja kaipaa kipeästi jatkotutkimusta ilmiön takana vaikuttavista syistä.

Pohdittavaa on siinäkin, miten jatkossa tulisi tukea niitä noin neljännessä palkansaajista, joilla on muistamisen ja keskittymiskyvyn vaikeuksia, naisilla jälleen miehiä enemmän. Keskittymiskyvyn puute ja muistamisen vaikeudet olivat erityisesti nuorten aikuisten ja keski-ikäisten ongelmia. Näiden 25–44-vuotiaiden kohdalla selitystä voi etsiä elämänvaiheen kuormittuneisuudesta, joka heijastunee näihin tuloksiin. On kuitenkin varsin hälyttävää, että juuri työuransa alku- tai sen kiihdytysvaiheessa noin kolme kymmenestä koki viikoittain vaikeuksia muistaa tai keskittyä. Näiden lisäksi myös naisten kuormittuneisuus ja siitä kertovien oireiden laajuus on asia, johon on syytä kiinnittää huomiota ja etsiä keinoja puuttua oireiluun.

25 Työtyytyväisyys

Kun haastattelu- tai kyselytutkimuksissa halutaan tietoa siitä, miten vastaaja kokee työnsä, mutta työolojen yksityiskohtainen kartoittaminen ei ole mahdollista, lomakkeelle mahdutetaan usein vähintäänkin kysymys työtyytyväisyydestä. Kysymys tyytyväisyydestä omaan työhön ylipäänsä sisältyy useimpiin työympäristöä, työoloja tai työelämään liittyviä asenteita ja kokemuksia mittaaviin tutkimuksiin. Varsin tavallista on, että tyytyväisyyttä mitataan niissä joko neliportaisella asteikolla kuten (*erittäin*) tyytyväinen – melko tyytyväinen – melko tyytymätön – (*erittäin*) tyytymätön tai arvoasteikolla 0–10.

Työtyytyväisyyttä pidettäneen yleisesti hyvänä indikaattorina kuvaamaan työntekijöiden koettua asemaa ja hyvinvointia. Yleisessä työtyytyväisyyskysymyksessä on kuitenkin se ongelma, että siihen vastataan usein tyyliin ”Mitä kuuluu? Kiitos hyvää”. Tyypillistä on, että vertailevissa tutkimuksissa maasta tai työntekijöiden alaryhmästä riippumatta 80–95 prosenttia vastaajista sanoo olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Tällainen mittari ei siis näytä erottelevan vastaajien työoloja kovinkaan onnistuneesti.

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

Työolotutkimuksessa kysyttiin tyytyväisyyttä työhön ensimmäistä kertaa vuonna 1984. Uuden kysymyksen vastausjakauma yllätti tuolloin vinoudellaan, kun 94 prosenttia vastaajista sanoi olevansa työhönsä erittäin tai melko tyytyväisiä. Tämän vuoksi kysymys jätettiin väliin vuonna 1990.

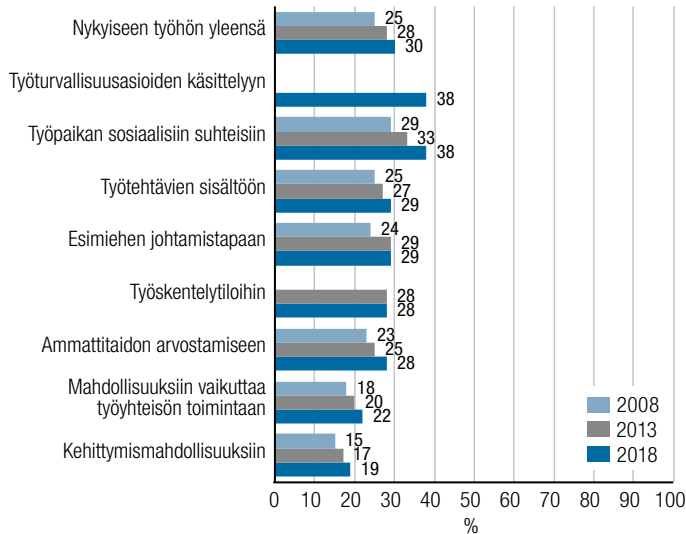
Seuraavan kerran asiaa kysyttiin vuonna 1997, jolloin niin ikään 94 prosenttia vastaajista vakuutti olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Myös vuonna 2003 erittäin tai melko tyytyväisten osuus oli 93 prosenttia. Työhönsä erittäin tyytyväisten osuudet olivat kyseisinä vuosina sentään maltillisemmat: 29 prosenttia vuonna 1984, 31 prosenttia vuonna 1997 ja 33 prosenttia vuonna 2003.

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa työtyytyväisyyskysymyksen vastauskaalaa muutettiin tavalla, joka helpottaa vastaamista, mutta aiheuttaa kysymykseen aikasarjakatkoksen. Asteikosta tehtiin viisiluokkainen niin, että vastausvaihtoehtojen keskelle lisättiin vaihtoehto *vaikea sanoa*. Sen valitsi tuolloin 6 prosenttia vastaajista, jolloin erittäin tai melko tyytyväisten osuudeksi tuli enää 89 prosenttia ja erittäin tyytyväisten osuus painui 25 prosenttiin. Melko tai erittäin tyytymättömien osuus säilyi kuitenkin jotakuinkin ennallaan 6 prosentissa.

Vuonna 2008 työtyytyväisyyden mittaaminen uudistui myös niin, että työolotutkimuksen lomakkeelle lisättiin kysymyksiä tyytyväisyydestä työn eri osatekijöihin. Näissä käytettiin samaa viisiluokkaista vastausasteikkoa kuin yleistä työtyytyväisyyttä koskevassa kysymyksessä. Kuviossa 25.1 näkyy tämä vuodesta 2008 alkanut aikasarja niin **yleistä työtyytyväisyyttä** kuin **tyytyväisyyttä työn eri osatekijöitä koskien**.

Kuvio 25.1

Nykyiseen työhönsä ja sen eri tekijöihin erittäin tyytyväiset Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Työhönsä erittäin tyytyväisten osuus on johdonmukaisesti kasvanut viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana. Huomionarvoista on, että sekä *melko* tai *erittäin tyytyväisten* että *vaikea sanoa* -vastanneiden osuudet ovat pysytelleet käytännössä samanlaisina vuosien 2008, 2013 ja 2018 työolotutkimuksissa. Muutos yleisessä työtyytyväisyydessä on tapahtunut toisin sanoen niin, että entistä useampi sanoo olevansa työhönsä erittäin tyytyväinen, kun vastaavasti harvempi on siihen vain melko tyytyväinen. Työhönsä oli melko tyytyväisiä 64 prosenttia palkansaajista vuonna 2008, 61 prosenttia vuonna 2013 ja 58 prosenttia vuonna 2018.

Tyytyväisyys on kasvanut myös useimpia erikseen kysytyjä työn eri osatekijöitä koskien. Ainoastaan esimiehen johtamistavan ja työskentelytilojen osalta erittäin tyytyväisten osuus ei ole enää noussut vuosien 2013 ja 2018 välillä.

Kun asiaa kuitenkin tarkastellaan sukupuolen mukaan, nähdään, että viimeaikainen kehitys on ollut hieman erilaista naisilla ja miehillä. Vuonna 2008 naiset olivat yleisemmin erittäin tyytyväisiä useimpiin työnsä eri osatekijöihin kuin miehet. Vuonna 2018 tilanne oli kuitenkin kääntynyt päinvastaiseksi: miehet olivat tyytyväisempiä kuin naiset sekä työhönsä ylipäänsä että kaikkiin sen kysytyihin osatekijöihin. Erityisesti kehittymismahdollisuuksiinsa ja ammattitaitonsa arvostamiseen erittäin tyytyväisten miesten osuudet kasvoivat selvästi vuosien 2013–2018 välillä. Naisten tilanne kohentui näiden tekijöiden suhteen vain vähän, jos ollenkaan. (Taulukko 25.1.)

Taulukosta 25.2 nähdään tarkemmin, miten tyytyväisyys työn eri piirteisiin jakautui erilaisten taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, koulutuksen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan vuonna 2018.

Taulukko 25.1

Nykyiseen työhönsä ja sen eri osatekijöihin erittäin tyytyväiset sukupuolen mukaan, %, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018

	Naiset			Miehet		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018
Nykyiseen työhön yleensä	26	27	29	24	29	31
Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	31	32	36	27	34	39
Työturvallisuusasioidne käsittelyyn			33			42
Työtehtävien sisältöön	27	27	28	24	28	29
Työskentelytiloihin		28	27		28	29
Esimiehen johtamistapaan	23	28	27	24	31	31
Ammattitaidon arvostamiseen	24	26	26	22	25	29
Mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan	17	18	20	20	22	24
Kehittymismahdollisuuksiin	16	17	18	14	17	20

Taulukko 25.2

Työhön ja sen osatekijöihin erittäin tyytyväiset sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, %, Työolotutkimus 2018

	Nykyiseen työhön yleensä	Kehittymismahdollisuuksiin	Ammattitaidon arvostamiseen	Mahd. vaikuttaa työyht. toimintaan	Työpaikan sosiaal. suht.	Työtehtävien sisältöön	Esimiehen johtamistapaan	Työskentelytiloihin	Työsuojeluasioiden käsittelyyn
Yhteensä									
Sukupuoli	30	19	28	22	38	29	29	28	38
Naiset	29	18	26	20	36	28	27	27	33
Miehet	31	20	29	24	39	29	31	29	42
Ikä									
15–24	34	21	21	22	47	28	41	33	37
25–34	30	24	28	23	43	26	31	26	39
35–44	27	19	29	24	36	28	25	27	39
45–54	27	18	28	24	34	29	25	29	40
55–67	31	14	28	17	32	31	28	27	35
Sosioekonominen asema									
Ylemmät toimihenkilöt	33	24	33	28	38	32	27	33	41
Alemmat toimihenkilöt	30	19	26	22	40	28	29	28	36
Työntekijät	29	14	25	16	33	26	29	23	37
Työnantajasektori									
Valtio (ei yliopistoja)	32	20	28	17	40	37	22	38	47
Yliopistot	39	25	35	22	35	43	27	35	30
Kunta	26	15	24	18	35	28	26	23	29
Yksityinen	31	21	29	24	38	28	30	29	41

Yleinen tyytyväisyys nykyiseen työhön näyttää vähäisimmältä niin sanotussa prime age -ikäryhmissä eli 35–54-vuotiailla. Ylemmät toimihenkilöt olivat työhönsä tyytyväisimpiä. Tyytyväisimmät palkansaajat löytyivät yliopistomaailmasta. Ammattiryhmistä tyytyväisimmiksi erottuivat johtajat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat sekä ehkä yllättäenkin kuljetustyöntekijät ja siivoojat. Kaikista palkansaajista työhönsä tyytymättömien osuus oli 5 prosenttia, kun 7 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon *vaikea sanoa*.

Tyytyväisyys **kehittymismahdollisuuksiin** oli yleisintä nuorilla 15–34-vuotiailla tyytyväisyyden laskiessa iän myötä. Ylemmät toimihenkilöt olivat kehittymismahdollisuuksiinsa tyytyväisimpiä, samoin yliopistolla työskentelevät. Ammattiryhmistä tyytyväisimpiä olivat terveydenhuollon erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat sekä eri alojen johtajat. Kaikista palkansaajista 13 prosenttia oli tyytymättömiä kehittymismahdollisuuksiinsa ja 18 prosenttia vastasi *vaikea sanoa*.

Alle 25-vuotiaat eivät olleet yhtä yleisesti tyytyväisiä **oman ammattitaitonsa arvostamiseen** kuin heitä vanhemmat olivat. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt olivat paljon tyytyväisempiä kuin työntekijät tai alemmat toimihenkilöt. Yliopistolla työskentelevät erottuivat jälleen edukseen. Ammattiryhmistä tyytyväisiä olivat erityisesti johtajat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä kuljetustyöntekijät. Noin joka kymmenes (9 %) palkansaaja oli ammattitaitonsa arvostamiseen tyytymätön ja joka kymmenennen (10 %) oli vaikea sanoa mielipidettään.

Nuorin 15–24-vuotiaiden ja vanhin 55–67-vuotiaiden ikäluokka ei ollut vuonna 2018 aivan yhtä usein tyytyväinen **mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisön toimintaan** kuin keskimäiset ikäryhmät. Kun asiaa tarkastellaan sosioekonomisen aseman näkökulmasta, ylemmät toimihenkilöt olivat selvästi tyytyväisempiä kuin muut. Yksityissektorilla oltiin kaikkein tyytyväisimpiä mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan. Ammattialoista erottuvat tyytyväisimpinä jälleen johtajat ja tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, ja tällä kertaa myös liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat. Tyytymättömiä oli kaikista palkansaajista 14 prosenttia ja *vaikea sanoa*-vastauksen antoi 15 prosenttia.

Taulukko 25.2 näyttää edelleen, että tyytyväisyys **työpaikan sosiaalisiin suhteisiin** oli yleisintä nuorimmilla eli 15–24-vuotiailla. Tyytyväisten osuus laski johdonmukaisesti iän myötä. Tyytyväisimpiä olivat perusasteen tutkinnon suorittaneet, alemmat toimihenkilöt ja valtiosektorin palkansaajat. Tyytymättömien osuus oli kaikista palkansaajista vain 6 prosenttia, *vaikea sanoa*-vastanneiden osuus 9 prosenttia.

Työtehtävien sisältöön tyytyväisyydessä iällä ei ollut juurikaan vaikutusta, mutta sosioekonomisista ryhmistä tyytyväisimpiä olivat ylemmät toimihenkilöt. Ammattiryhmistä oikeastaan vain johtajat erottuivat ryhmänä, jossa tyytyväisyys oli poikkeuksellisen suurta. Tässä asiassa valtion ja yliopiston palkansaajat olivat selvästi muita tyytyväisempiä. Kaikista palkansaajista 6 prosenttia oli tyytymättömiä ja 7 prosenttia piti vastaamista vaikeana.

Esimiehen johtamistapa oli eniten nuorten (15–24-vuotiaat) ja yksityissektorilla työskentelevien mieleen, mutta sosioekonomisten ryhmien välillä ei juuri ollut eroja. Valtiosektoria koskien on silmiin pistävää esimiehensä johtamistapaan erittäin tyytyväisten vähäinen osuus (taulukko 23.2). Tyytyväisimpiä esimieheensä olivat tie-

to- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat ja asiantuntijat, liikenteen ja varastoinnin toimistotyöntekijät, muut toimistotyöntekijät sekä kuljetustyöntekijät. Esimiehensä johtamiseen tyytymättömiä oli 12 prosenttia kaikista palkansaajista, kun 10 prosentin oli vaikea ottaa asiaan kantaa.

Sukupuolten välillä oli suuri ero tyytyväisyydessä **työturvallisuusasioiden käsittelyyn** työpaikalla: miehet olivat selvästi yleisemmin tähän seikkaan erittäin tyytyväisiä kuin naiset. Kuntasektorilla työturvallisuusasioiden käsittelyyn tyytyväisten osuus oli merkittävästi pienempi kuin muilla sektoreilla. Kaiken kaikkiaan 10 prosenttia palkansaajista oli työturvallisuusasioiden käsittelyyn tyytymättömiä ja 13 prosenttia vastasi asiaa tiedusteltaessa *vaikea sanoa*.

Erityisen tyytyväisiä **työtiloihinsa** olivat vanhimmat työntekijät (55–67-vuotiaat), ylemmät toimihenkilöt ja erityisesti yliopistoissa työssä olevat, kuten taulukossa 25.2 näkyy. Ammattiryhminä erottuivat tässä suhteessa liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, informaatio- ja tietoliikenneteknologian erityisasiantuntijat ja asiantuntijat sekä johtajat. Tyytymättömien osuus kaikista palkansaajista oli tämän tekijän suhteen korkeampi kuin muissa (17 %) kysytyissä työn osatekijöissä, *vaikea vastata* – vastanneiden osuus oli 8 prosenttia.

Monitilatoimistot, etätyö ja tyytyväisyys työtiloihin

Tämän julkaisun luvussa 21 on raportoitu tarkemmin vuosien 2013 ja 2018 tuloksia *monitilatoimistossa/ avokonttorissa* työskentelystä. Monet viime aikaiset tutkimukset ovat tuoneet esiin monitilatoimistossa työskentelyn haittoja ja kielteisiä puolia (mm. Kim & de Dear 2013, Lahtinen ym. 2016, Kinnunen, Lempiäinen & Peteri 2017, Haapakangas, Hallman, Mathiassen & Jahncke 2018). Tämän vuoksi on kiinnostavaa tarkastella lähemmin, miten monitilatoimistossa työskentely ja tyytyväisyys työtiloihin ovat yhteydessä toisiinsa työolotutkimuksen aineistossa.

Tarkastelu on järkevintä rajata lähinnä toimistotyypeistä työtä tekeviin ylempiin toimihenkilöihin – oletus toisin sanoen on, että niistä ylemmistä toimihenkilöistä, jotka *eivät* työskentele monitilatoimistossa, suuri osa työskentelee perinteisessä kopikonttorissa eli heillä on käytössään oma tai jaettu työhuone.

Tarkastelun tekee kuitenkin ongelmalliseksi työnteon monipaikkaistuminen (ks. luku 21): yhä useamman palkansaajan voi olla vaikea miettiä, mitä nimenomaisesta työnteon paikkaa hänen tulisi ajatella vastatessaan kysymykseen tyytyväisyydestä työtiloihinsa. Monitilatoimistossa työskentely ja etätyö näyttävät esimerkiksi yhdistyvän vahvasti toisiinsa: monitilatoimistoissa työskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä 71 prosenttia teki myös etätyötä, muista ylemmistä toimihenkilöistä 49 prosenttia. Kun tulkitaan vastauksia tyytyväisyydestä työtiloihin, ei voida olla varmoja, vastaavatko nämä henkilöt etätyöpaikan vai työnantajan tilojen (monitilatoimiston) perusteella vai keskiarvona näistä molemmista.

Tätä ongelmaa koetettiin kiertää rajaamalla tarkastelu edelleen vain niihin ylempiin toimihenkilöihin, jotka eivät tehneet etätyötä ja joiden pääasiallinen työnteon paikka oli työnantajan tilat (n=569). Heistä kolmannes (33 %, n=190) työskenteli monitilatoimistossa. Näin tarkastellen monitilatoimistossa työskentelevät

olivat jonkin verran harvemmin (26 %) erittäin tyytyväisiä työtiloihinsa kuin (oletettavasti) ”koppikonttoreissa” työskentelevät (32 %). Tyytyväisyys näyttää kuitenkin olevan suoraan yhteydessä siihen, miten hyvin monitilatoimistoratkaisu ottaa huomioon eri tilanteiden ja työtehtävien erilaiset tilatarpeet. Niillä monitilatoimistossa työskentelevillä, joiden mielestä käytössä oli riittävästi erilaisia tiloja työn tekoon (esimerkiksi hiljainen tila, puhelintila jne.), erittäin tyytyväisten osuus nousi 32 prosenttiin. Niillä, joilla erilaisia tiloja ei ollut käytössään riittävästi tai ei lainkaan, vastaava osuus jäi 20 prosenttiin. Tältä osin tulos on samansuuntainen aiempien tutkimustulosten kanssa (Haapakangas ym. 2018).

Tulokset näyttävät, että etätöitä tekevät olivat yleisemmin tyytyväisiä työskentelytiloihinsa (35 %) kuin ne, jotka eivät tehneet etätöitä (25 %). Kyse ei näyttäisi olevan vain siitä, että etätö on yleistä ennen kaikkea ylemmillä toimihenkilöillä, ja ylempät toimihenkilöt taas ovat muita yleisemmin tyytyväisiä työtiloihinsa. Myös ylempien toimihenkilöiden joukossa etätöitä tekevät olivat yleisemmin tyytyväisiä työtiloihinsa (35 %) kuin ne ylempät toimihenkilöt, jotka eivät tehneet etätöitä (28 %).

Työolotutkimuksessa 2018 kysyttiin ensimmäistä kertaa sitä, missä vastaaja yleensä tekee töitä (luku 21). Mielenkiintoista kyllä, kaikkein tyytyväisin työtiloihinsa (41 %) oli se suhteellisen pieni joukko palkansaajia, jotka työskentelivät yleensä kotona. Ehkä hieman yllättävää on sekin, että kulkuneuvossa yleensä työskentelevät olivat seuraavaksi yleisemmin erittäin tyytyväisiä työtiloihinsa (33 %). Pääasiassa työnantajan tiloissa työskentelevistä erittäin tyytyväisiä oli 28 prosenttia. Ulkona, kuten rakennustyömaalla yleensä työskentelevillä työtiloihinsa erittäin tyytyväisten osuus jäi 24 prosenttiin, ja asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa työskentelevillä 20 prosenttiin.

Kuten edellä kävi ilmi, työtilat ovat työolotutkimuksessa mitatuista työn osatekijöistä se, johon ollaan yleisimmin tyytymättömiä. Naisista 20 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia oli työtiloihinsa tyytymättömiä vuonna 2018. Tyytymättömien osuus kasvoi 21 prosenttiin sekä valtiosektorin että kuntasektorin palkansaajilla, mutta yliopistolla työskentelevillä se jäi 10 prosenttiin ja yksityissektorilla 15 prosenttiin. Iän ja sosioekonomisen aseman mukaiset erot tyytymättömien osuudessa olivat pieniä.

Työtiloihinsa erityisen tyytymättömiä löytyi hyvin erilaisista ammattiryhmistä: opettajista, terveydenhuollon asiantuntijoista, lainopillisista avustajista sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista, asiakaspalvelutyöntekijöistä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä, konepaja- ja valimotyöntekijöistä, elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijöistä sekä prosessityöntekijöistä.

Kun tyytymättömyyttä työtiloihin tarkastelee työympäristössä esiintyvien haittatekijöiden mukaan (luku 19), työympäristön erilaisista haittatekijöistä nousevat esiin ennen kaikkea *home*, *sisäilmaongelmat* ja *tilanahtaus*. Työtiloihinsa tyytymättömien osuus oli noin kolminkertainen niillä, jotka kärsivät näistä yksittäisistä haitoista paljon, melko paljon tai jossain määrin verrattuna niihin, joiden työympäristössä näitä haittoja ei ollut tai ne aiheuttivat vain vähän taikka ei lainkaan haittaavaa rasitusta. Myös muiden haittatekijöiden esiintyminen työympäristössä lisäsi vastaajien tyytymättömyyttä työtiloihin, mutta vain noin puolitoistakertaiseksi verrattuna tilanteeseen, ettei haittoja ollut.

Mikä lisää työtyytyväisyyttä?

Kun kysytään tyytyväisyyttä työn eri osatekijöihin, voidaan tutkia myös sitä, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden käsitettä on aikojen kuluessa tutkittu monelta kannalta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on esitetty erilaisia tulkintoja.

Klassinen työtyytyväisyyttä koskeva teoria on niin sanottu Herzbergin (1959) kahden faktorin teoria. Siinä työtyytyväisyyttä tarkastellaan tarveteoreettisesta näkökulmasta, ja sen mukaan työtyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat eri ulottuvuudella olevia tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. Kun työympäristön epäkohtia korjataan, tyytymättömyys toki yleensä vähentyy, mutta tyytyväisyys ei välttämättä lisäännä. 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.

Kuviossa 25.2 on tarkasteltu sitä, mitkä tyytyväisyyden osatekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen. Kuvio näyttää, kuinka suuri osuus eri osatekijöihin erittäin tyytyväisistä on erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä ylipäänsä. Tällä tavoin on mahdollista testata työolotutkimuksen kysymyspatterilla Herzbergin teoriaa työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Kuviossa on esitetty tulokset vuosilta 2008, 2013 ja 2018.

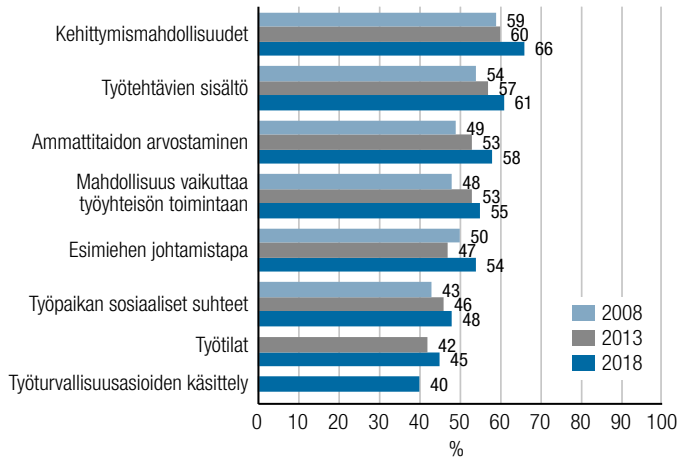
Tyytyväisyys kehittymismahdollisuuksiin työssä näyttäisi olevan selvimmin yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen (kuvio 25.2). Tämä onkin Herzbergin teorian mukaista. Kaksi kolmesta sellaisesta palkansaajasta, jotka olivat erittäin tyytyväisiä kehittymismahdollisuuksiinsa, olivat myös erittäin tyytyväisiä työhönsä ylipäänsä vuonna 2018. Myös työtehtävien sisällöllä ja ammattitaidon arvostuksella oli näin tarkasteltuna vahva yhteys työtyytyväisyyteen: jos näihin seikkoihin ollaan tyytyväisiä, tavataan olla tyytyväisiä työhön ylipäänsäkin.

Toisaalta tyytyväisyydellä työtiloihin ja työturvallisuusasioiden käsittelyyn ei näytä olevan yhtä suoraviivaista yhteyttä yleiseen työtyytyväisyyteen: valtaosa niistä, jotka olivat erittäin tyytyväisiä työtiloihinsa tai työsuojeluasioiden käsittelyyn työpaikallaan, ei kuitenkaan ollut erittäin tyytyväisiä työhönsä ylipäänsä. Herzbergin teorian mukaisesti tässä onkin kyse ulkoisista tekijöistä, jotka vaikuttavat pikemminkin tyytymättömyyteen: huonot työskentelytilat ja työturvallisuusasioiden keho käsittely työpaikalla ovat omiaan aiheuttamaan tyytymättömyyttä, mutta vaikka nämä seikat saataisiin kuntoon ja eikä aihetta valittamiseen niiden suhteen enää olisi, työtyytyväisyys ei välttämättä lisäännä.

Herzbergin teorian mukaan myös suhteet työtovereihin ovat työn ulkoisia tekijöitä eli pikemminkin tyytymättömyyteen kuin tyytyväisyyteen vaikuttavia. Myös työolotutkimuksen tulokset näyttävät, että työpaikan sosiaalisilla suhteilla ei näyttäisi olevan yhtä voimakasta yhteyttä työtyytyväisyyteen kuin kehittymismahdollisuuksilla, ammattitaidon arvostuksella tai työtehtävien sisällöllä: sosiaalisiin suhteisiin erittäin tyytyväisistä ”vain” vajaa puolet (48 %) oli ylipäänsä työhönsä erittäin tyytyväisiä vuonna 2018. Tämä on sikäli kiinnostava tulos, että sosiaaliset suhteet ovat työturvallisuusasioiden käsittelyn ohella tekijä, johon työpaikoilla ollaan useimmin erittäin tyytyväisiä, kuten kuvio 25.1 osoitti.

Kuvio 25.2

Työhönsä erittäin tyytyväisten osuus niistä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä tiettyihin työnsä osatekijöihin
Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



Tuloksista voisi tehdä johtopäätöksiä sen suhteen, mikä työpaikoilla parhaiten edistäisi työtyytyväisyyttä. Tästä näkökulmasta ajatellen omassa työssä kehittämismahdollisuuksien lisääminen näyttää ensisijaiselta, sillä niillä on mitatuista osatekijöistä vahvin yhteys työtyytyväisyyteen. Työn sisältönsä tyytyväistä ja oman työnsä kehittämistä kiinnostunutta työntekijää voi pitää sisäisesti motivoituneena, ja sisäisesti motivoitunut työntekijä taas voi paremmin ja on onnellisempi sekä innostuneempi työstään (Niemiec, Ryan & Deci 2009; Hakanen, Perhoniemi & Rodríguez-Sánchez 2012; ks. myös luku 12). Tätä ajatellen on huomionarvoista se, että kaikista mitatuista työn eri osatekijöistä suomalaispalkansaajat ovat tällä haavaa vähiten tyytyväisiä juuri kehittämismahdollisuuksiinsa (kuvio 25.1).

Eurooppalaisessa mittakaavassa suomalaiset näyttävät kaikesta huolimatta olevan suhteellisen tyytyväisiä työoloihinsa. Vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksessa kysyttiin tyytyväisyyttä työolosuhteisiin (*working conditions*) asteikolla *erittäin tyytyväinen – tyytyväinen – ei kovin tyytyväinen – ei lainkaan tyytyväinen*. Tulosten mukaan 92 prosenttia suomalaisista työllisistä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työoloihinsa, kun EU28-maiden vastaava keskiarvo oli 86 prosenttia ja naapurimaassamme Ruotsissa 85 prosenttia. Samoihin lukemiin Suomen kanssa ylsivät vain Itävalta (93 %), Hollanti (92 %) ja Tšekki (91 %). Alhaisimmat tyytyväisten lukemat olivat Kreikassa (77 %) ja Kroatiassa (78 %). Jos kuitenkin katsotaan vain heitä, jotka olivat työhönsä erittäin tyytyväisiä, osuus oli Suomessa (28 %) niukasti yli EU-maiden keskiarvon (26 %). Ylivoimaisesti eniten työoloihinsa erittäin tyytyväisiä oli Tanskassa (47 %), vähiten Romaniassa (11 %).

26 Työhön sitoutuminen ja ajatukset yrittäjyydestä

Tämän julkaisun alussa käsiteltiin työn merkitystä suomalaisille palkansaajille (luku 3). Valtaosalle palkansaajia ansiotyö on erittäin tärkeä elämänalue. Sen arvostus on jopa noussut edellisestä tutkimuskerrasta, vaikka pitkällä aikavälillä myös kodille ja perhe-elämälle annettu merkitys sekä erityisesti vapaa-ajan harrastusten arvostus ovat lisääntyneet.

Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja työorganisaatioiden strategioissa sitoutumista on perinteisesti pidetty tärkeänä. Palkansaajien toivotaan pysyvän työelämässä ja jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään. Myös organisaatioiden katsotaan hyötyvän tuottavuudessa ja innovatiivisuudessa, kun ydintyövoima sitoutuu organisaation strategiaan ja sen arvoihin. Olenaisia seikkoja ovat tällöin hyvinvointi työssä ja ylipäänsä niiden tekijöiden pohtiminen, mitkä edistäisivät työntekijöiden sitoutumista.

Samaan aikaan kansainvälinen kilpailu on kuitenkin johtanut työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistyvään sopimiseen tai palkkaukseen. Yritykset ulkoistavat toimintojaan, käyttävät enemmän vuokratyötä ja voivat hankkia palveluja digitaalisten alustojen kautta. Kaikille työntekijöille ei yhtäältä tarjota jatkuvuutta eikä heiltä toisaalta edes odoteta samanlaista pitkäjänteistä sitoutumista kuin ydintyövoimaan kuuluvilta työntekijöiltä. Puhutaan myös siitä, kuinka työelämän tuoreimmilta tulokkailla, 1980- ja 1990-luvuilla syntyneillä Y- ja Z-sukupolvilla ei lähtökohtaisestikaan ole samanlaista ajatusta yhteen työnantajaan sitoutumisesta kuin edeltävillä sukupolvilla; valinnanvapauteen ja yksilöllisyyteen syntyneet milleniaalit osaavat shoppailla työmarkkinoilla ja haluavat valita työuraansa yhä uudestaan, jos nykyinen ei miellytä (mm. Piispa 2018, Helsingin Sanomat 19.11.2017).

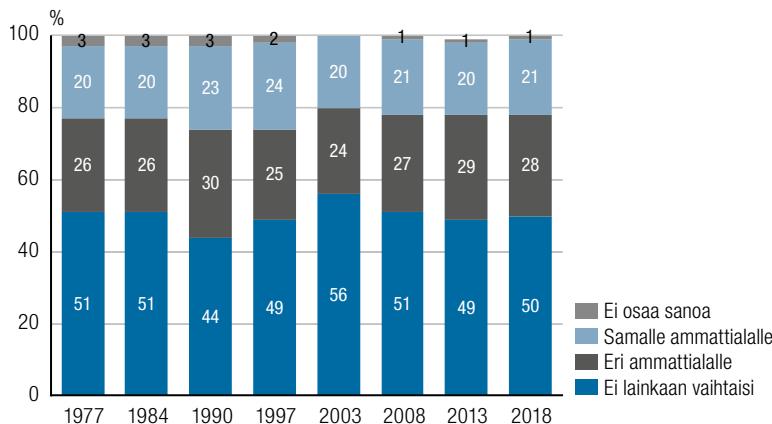
Ajan henki tuntuisi siis olevan, että työntekijöiden kannattaa sitoutua ensisijaisesti oman uransa ja työllistyvyytensä kehittämiseen. Ei ihme, että yrittäjämäisyyden sanotaan tulleen myös palkansaajatyöhön. (Esim. Sennett 2001, Bauman 2001, Beck 1995, Pongartz & Voss 2003.)

Työolotutkimuksissa työhön sitoutumista käsitellään useamman kysymyksen avulla. Selkeimmin sitä mittaa kysymys siitä, olisiko vastaaja **halukas vaihtamaan toiseen työpaikkaan samalla palkalla**. Edellä kuvattua kehitystä ja keskustelua vasten monelle voi tulla yllätyksenä, kuinka samankaltaisina palkansaajien työpaikanvaihtohalut ovat pysytelleet työolotutkimuksen 40 tutkimusvuoden aikana. Vuonna 2018 puolet (50 %) palkansaajista ei olisi halunnut vaihtaa työpaikkaa. Vastaavasti yhteensä 49 prosenttia olisi ollut halukas vaihtamaan sitä: noin joka viides (21 %) olisi halunnut vaihtaa samalle ammattialalle ja 28 prosenttia eri ammattialalle, jos palkka olisi pysynyt samana. (Kuvio 26.1.)

Viimeksi kuluneen 10 vuoden aikana nämä osuudet ovat vaihdelleet tuskin lainkaan. Eniten vaihtohalukkaita oli ennen 1990-luvun lamaa vuoden 1990 tutkimuksessa. Sen jälkeen työpaikkaansa sitoutuneiden osuus nousi vuoteen 2003 asti, jolloin se oli toistaiseksi korkeimmillaan.

Kuvio 26.1

Haluaisi vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Naisten ja miesten vastauksissa ei ole suurta eroa. Puolet (50%) niin naisista kuin miehistäkin ei olisi halunnut vaihtaa työpaikkaa vuonna 2018. Naiset olisivat olleet halukkaita vaihtamaan toiseen työpaikkaan *samalle alalle* kuitenkin hieman useammin (22 %) kuin miehet (20 %), jotka taas olisivat olleet valmiita vaihtamaan *eri ammattialalle* yleisemmin kuin naiset (naiset 26 %, miehet 30 %).

Työpaikan vaihtoaluissa sinänsä ei ollut juurikaan eroa sosioekonomisen ryhmän tai koulutustaustan mukaan. Vaihtamaan halukkaat ylempät toimihenkilöt olivat kuitenkin halukkaampia vaihtamaan samalle kuin eri ammattialalle, kun alemmat toimihenkilöt ja erityisesti työntekijät olisivat vaihtaneet pikemminkin eri ammattialalle. Vastaavasti korkea-asteen koulutetut olisivat pysyneet työpaikkaa vaihtaessaan samalla ammattialalla mieluummin kuin muut, mikä onkin ymmärrettävää ottaen huomioon heidän panostuksensa pitkään koulutukseen. Kaksi kolmesta vaihtohalukkaasta perusasteen suorittaneesta olisi halunnut vaihtaa työpaikan yhteydessä myös ammattialaa. Yksityissektorilla tasan puolet palkansaajista (50 %), valtiolla 48 ja kunta-alalla 46 prosenttia olisi ollut halukas vaihtamaan työpaikkaa, yliopistolla reilu 40 prosenttia. Sitoutuminen näyttää vähentyneen valtiolla vuodesta 2013.

Sitoutumisen yhteys ikään on mielenkiintoinen. Lienee ymmärrettävää, että vanhimmilla, 55–67-vuotiailla palkansaajilla on vähiten vaihtohaluja (39 %). Alle 25-vuotiailla vastaava osuus oli 47 prosenttia ja 25–34-vuotiailla 49 prosenttia. Valmius ja halu vaihtaa työpaikkaa oli kuitenkin suurimmillaan keskimmaisissa ikäryhmissä: 35–44-vuotiaista 52 prosenttia ja 45–54-vuotiaista 54 prosenttia olisi ollut halukas vaihtamaan. Ikäryhmittäisten erojen olisi voinut olettaa olevan suurempiakin ja ennen kaikkea päinvastaisia, kun ajatellaan, miten paljon tutkimushetkellä alle 35-vuotiaiden milleniaalien vähäisestä sitoutumisenhalusta on puhuttu.

Erityisen mielenkiintoista on se, että työpaikkaan sitoutuminen näyttää pitkällä aikavälillä pikemminkin lisääntyneen nuorimmissa ikäryhmissä ja vähentyneen vanhimmassa ikäryhmässä. Niiden osuudet, jotka olisivat halunneet vaihtaa

työpaikkaa, olivat 15–24-vuotiailla 57 prosenttia ja 25–34-vuotiailla 58 prosenttia vuonna 1990, vastaavasti 53 prosenttia ja 46 prosenttia vuonna 2003 ja molemmissa kyseisissä ikäryhmissä 51 prosenttia vuonna 2013. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa vaihtohalukkaiden osuudet olivat enää 47 prosenttia 15–24-vuotiailla ja 49 prosenttia 25–34-vuotiailla. Yli 55-vuotiailla osuus taas on liikkunut 27–32 prosentissa vuosina 1990–2013, mutta vuonna 2018 se oli noussut 39 prosenttiin. (Ks. myös Lehto 2011.)

Ammattiryhmittäin 2-numerotasolla tarkasteltuna sitoutuneimpina nykyiseen työpaikkaansa näyttäytyivät luonnontieteiden ja tekniikan alan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät, toimistotyöntekijät sekä rakennustyöntekijät; heistä vain 38–44 prosenttia olisi ollut kiinnostunut työpaikan vaihdosta. Toisaalta niiden osuus, jotka olisivat olleet valmiita vaihtamaan eri ammattialalle, oli keskimääräistä selvästi suurempi (33–47 %) seuraavissa ammattiryhmissä: liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat, asiakaspalvelutyöntekijät sekä muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, palvelutyöntekijät, myyjät, prosessityöntekijät ja muut teollisuuden ammattiryhmät, suojele- ja vartiointityöntekijät sekä muut työntekijät.

Organisaatioon sitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä ainakin vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan tyytyväisyyteen (Böckerman ym. 2008, Jokivuori 2002). Työolotutkimus vahvistaa tätä tulkintaa, sillä esimiehenä toimintaan hyvin tyytyväisistä vain 34 prosenttia olisi halunnut vaihtaa työpaikkaa, kun melko tai hyvin tyytymättömistä jopa 74 prosenttia ajatteli näin. Naisten ja miesten välillä ei ollut eroa. Toisaalta myös kysymys siitä, saako tukea ja rohkaisua esimieheltä, tuotti samansuuntaisen tuloksen: *aina* tukea saavista vain 35 prosenttia olisi halunnut vaihtaa työpaikkaa, kun *ei koskaan* tukea saavilla osuus oli yli kaksinkertainen eli 72 prosenttia. Esimiehen tuen puute vaikutti vaihtohaluihin enemmän kuin työtovereiden tuki tai sen puute: työtovereiltaan *aina* tukea ja apua saavista 42 prosenttia, mutta *ei koskaan* -vastanneista 65 prosenttia olisi ollut halukas vaihtamaan työpaikkaa.

Tyytymättömyys (*melko tai erittäin*) kehitysmahdollisuuksiin ja työtehtävien sisältöön 2,5-kertaistivat niiden osuuden, jotka halusivat vaihtaa työpaikkaa (77 % ja 83 %) verrattuna niihin, jotka olivat kehittymismahdollisuuksiinsa ja työn sisältöön erittäin tyytyväisiä (31 ja 30 %). Tyytymättömyys ammattitaidon arvostamiseen sekä vaikutusmahdollisuuksiin vastaavasti kaksinkertaisti (73 % ja 73 %) vaihtohalukkaiden osuuden verrattuna erittäin tyytyväisiin (35 % ja 36 %). Samansuuntainen yhteys toki löytyi sitoutumisen ja muidenkin sellaisten tekijöiden väliltä, joiden osalta tyytyväisyyttä mitattiin, mutta ei aivan yhtä vahvana.

Erilaiset työn ongelmat olivat myös hyvin selvästi yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen. Halukkuutta vaihtoon lisäsivät esimerkiksi kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys ja työpaikkakiusaaminen. Jos kiireestä oli erittäin paljon haittaa, noin kaksi kolmesta palkansaajasta olisi halunnut vaihtaa työpaikkaa – jos kiire haittasi vähän tai sitä ei esiintynyt lainkaan, vain joka kolmas oli valmis vaihtamaan. Parhaillaan itse kiusaamisen kohteena olevista 71 prosenttia halusi vaihtaa työpaikkaa.

Työolotutkimuksessa on käytettävissä myös työvoimatutkimuksen kysymys siitä, **onko etsinyt uutta työtä viimeisten neljän viikon aikana**. Vuoden 2018 työolotut-

kimuksessa noin joka kymmenes (11 %) palkansaaja kertoi etsineensä työtä, naiset useammin (13 %) kuin miehet (9 %). Työtä neljän viikon aikana etsineitä oli vuonna 2018 enemmän kuin 2000-luvun aiempien työolotutkimusten aikana: vuosina 2013 ja 2008 vastaava osuus oli 8 prosenttia ja vuonna 2003 se oli 7 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt etsineet hieman yleisemmin (12 %) kuin työntekijät (8 %).

Ikäryhmässä 25–34-vuotiaat töitä oli etsinyt 16 prosenttia palkansaajista, heitä nuoremmista 13 prosenttia ja 35–44-vuotiaista 12 prosenttia. Sen sijaan vain 9 prosenttia 45–54-vuotiaista ja 3 prosenttia yli 55-vuotiaista oli etsinyt uutta työtä. Vanhemmissa ikäryhmissä uuden työn etsintää toki hillitsee myös se, että he eivät usko mahdollisuuksiinsa saada uutta työtä yhtä yleisesti kuin nuoremmat (ks. luku 4). Nuorten ahkera työn etsintä liittyy myös määräaikaisiin työsuhteisiin, jotka ovat heille yleisempiä kuin vanhemmille ikäluokille. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat olivat hakeneet töitä edellisten neljän viikon aikana ylipäänsä kaksi kertaa niin usein (19 %) kuin toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskentelevät (9 %). Määräaikaisen palkansaajien työsuhde on joka tapauksessa päättymässä määrätyn ajan kuluttua, ja jos varmuutta sen jatkosta ei ole, silmät on pidettävä auki uuden työn varalta. Jos keskittyäkin tarkastelemaan vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviä, kolmen nuorimman ikäryhmän (15–24-vuotiaat, 25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat) keskinäinen ero työnhaun aktiivisuudessa on hyvin pieni (11–13 %). Se laskee tästä vasta yli 45-vuotiailla.

Todelliseen työn etsintään vaikuttavat tekijät ovat hyvin samansuuntaisia kuin edellä kuvatut työpaikan periaatteelliseen vaihtohalukkuuteen vaikuttavat tekijät. Esimerkiksi esimiehensä toimintaan erittäin tyytymättömistä 27 prosenttia ja parhaillaan työpaikkakiusaamisen kohteena olevista 29 prosenttia oli etsinyt uutta työtä edellisten neljän viikon aikana.

Ajatukset yrittäjyydestä

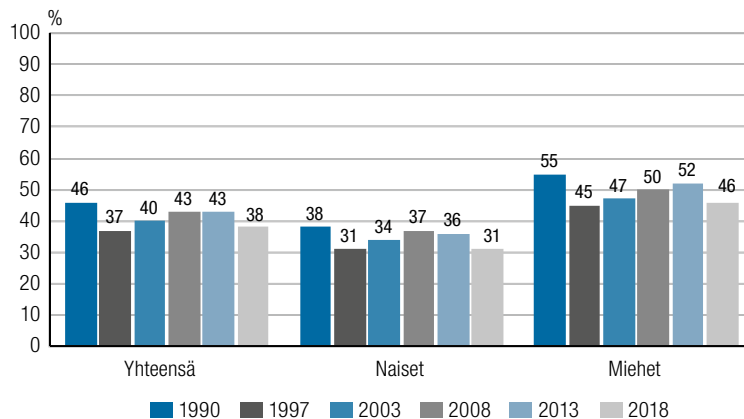
Työolotutkimuksessa on perinteisesti myös kysytty sitä, kuinka moni palkansaaja on **harkinnut yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä**. Kuvioista 26.2 nähdään, että vuosina 1997–2008 yrittäjäksi siirtyminen houkutteli tutkimuskerta kerralta yhä useampaa, mutta vuoden 2018 tutkimuksessa yrittäjähallukkuus oli vähentynyt takaisin 1990-luvun lopun tasolle.

Tässä asiassa miesten ja naisten välillä on selvä ero. Miehet olivat yrittäjyydestä paljon kiinnostuneempia kuin naiset. Yrittäjyydestä oli haaveillut ainakin joskus lähes puolet (46 %) miehistä, mutta naisista vain vajaa kolmannes (31 %). Yrittäjäksi ryhtymistä oli harkinnut *usein* 11 prosenttia miehistä ja 7 prosenttia naisista.

Ammattiryhmittäin näyttää siltä, että erityisesti erityisasiantuntijoilla oli vetoa yrittäjyyteen, lukuun ottamatta opettajia. Kaikissa muissa erityisasiantuntijoiden 2-numerotason ammattiryhmissä yrittäjyyttä ajatelleiden osuudet olivat yli 40 prosenttia, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoilla sekä tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantuntijoilla korkeimmillaan jopa 51–52 prosenttia. Yrittäjyyteen oli vetoa keskimääräistä selvästi enemmän myös myyjillä (51 %) sekä konepaja- ja valimotyöntekijöillä, asentajilla ja korjaajilla, rakennustyöntekijöillä, informaatio-

Kuvio 26.2

Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi sukupuolen mukaan
Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



ja tietoliikenneteknologian asiantuntijoilla, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoilla sekä maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijöillä (41–46 %).

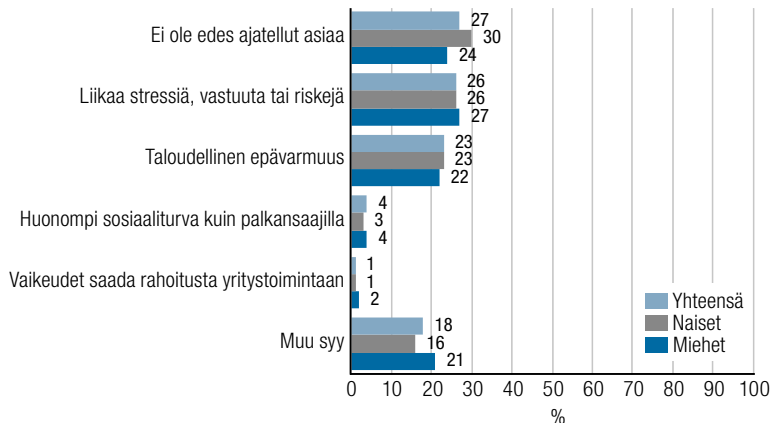
Yrittäjähaaveet näyttävät olevan vahvasti ikäsidonniaisia. Suurimmillaan ne olivat alle 45-vuotiailla, joista 55–56 prosenttia oli ajatellut yrittäjyyttä. Sen sijaan 45–54-vuotiaista vain 37 prosenttia ja yli 55-vuotiaista enää 24 prosenttia oli ajatellut yrittäjäksi ryhtymistä. Tulos on sikäli mielenkiintoinen, että nimenomaan ikään-tyneiden yksinyrittäjyys on viime vuosina lisääntynyt tuntuvasti. Tosin ikään-tyneiden yrittäjien määrän lisääntyminen liittyy osittain myös siihen, että palkkatyöstä eläkkeelle jäävä saattaa jatkaa osittaista työntekoa yrittäjämäisesti, eikä välttämättä siihen, että palkkatyöuran viimeisinä vuosina siirryttäisiin yrittäjäksi ennen eläkkeelle jäämistä. (Sutela & Pärnänen 2018.)

Viimeaikainen lasku palkansaajien yrittäjähalukkuudessa on mielenkiintoinen tulos myös siitä näkökulmasta, että itsensäyöllistyäjäyden lisääntymisestä on puhuttu viime vuosina paljon, ja yrittäjyyteen kannustetaan monin eri politiikkaohjelmin ja keinoin (TEM 2018). Työvoimatutkimuksen vuoden 2017 lisäosan yhteydessä kartoitettiin yrittäjyyteen liittyviä seikkoja tarkemmin (emt.). Tutkimukseen sisältyi myös kysymyksiä palkansaajille siitä, työskentelisivätkö he mieluummin yrittäjänä kuin palkansaajana sekä siitä, miksi yrittäjätyö ei kiinnostanut heitä – tai mitkä seikat jarruttivat heitä toteuttamasta toivettaan ryhtyä yrittäjäksi.

Tulosten mukaan 93 prosenttia palkansaajista (naiset 95 %, miehet 91 %) olisi **työskennellyt mieluummin palkansaajana kuin yrittäjänä**. Heiltä kysyttiin pääasiallista syytä siihen, **miksi yrittäjyys ei kiinnostanut** heitä. Yleisimmäksi ja varsin ymmärrettäväksi syyksi paljastui se, että asiaa ei oltu edes ajateltu (27 %). Käytännössä yhtä yleistä (26 %) oli kuitenkin se, että yrittäjätyöhön koettiin liittyvän liikaa stressiä, vastuuta ja riskejä. Reilu viidennes (22 %) nimesi pääasialliseksi syyksi kiinnostuksensa puutteeseen yrittäjyyteen yhdistyvän taloudellisen epävarmuuden. Muutama prosentti piti tärkeimpänä tekijänä palkansaaja-asemaa heikompaa sosiaa-

Kuvio 26.3

Pääasiallinen syy, miksi suosii palkansaajatyötä eikä yrittäjätystä
Palkansaajat, jotka työskentelevät mieluummin palkansaajana kuin yrittäjänä sukupuolen mukaan, Työvoimatutkimuksen lisäosa 2017 (Yrittäjät Suomessa 2017)



liturvaa ja prosentilla syy löytyi rahoitusvaikeuksista. Vajaalla viidenneksellä syy liittyi johonkin muuhun. (Kuvio 26.3.)

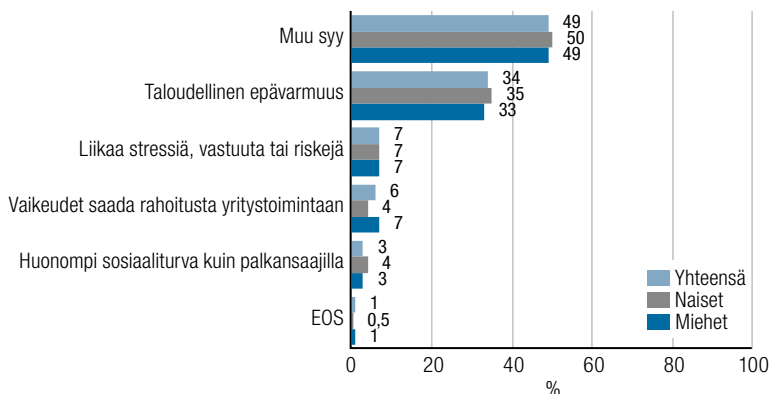
Miesten suurempi kiinnostus yrittäjätystä kohtaan kävi ilmi myös tämän kysymyksen yhteydessä. Naisilla syy palkansaajatyön suosimiseen liittyi selvästi useammin kuin miehillä yksinkertaisesti siihen, että yrittäjäksi ryhtyminen ei ollut tullut naisille edes mieleen. Yrittäjätystyöhön liittyvä taloudellinen epävarmuus ja stressi hilsiti lähes yhtä monen naisen kuin miehenkin kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan.

Seitsemän prosenttia palkansaajista, miehet useammin (9 %) kuin naiset (5 %) olisi kuitenkin työskennellyt mieluummin yrittäjänä kuin jatkanut palkansaajatyötään. Heiltä kysyttiin, **miksi he eivät olleet (vielä) ryhtyneet yrittäjiksi** toiveestaan huolimatta. Reilu kolmannes arkaili yrittäjätystyöhön liittyvää taloudellista epävarmuutta. Stressi (7 %), heikko sosiaaliturva (6 %) ja rahoitusvaikeudet (3 %) olivat syinä suhteellisen harvoilla. Noin joka toisella syyt löytyivätkin jostain muualta kuin vastausvaihtoehdoissa luetelluista seikoista. Näitä syitä voi vain arvailla: ne voivat liittyä esimerkiksi vastaajan sen hetkiseen elämäntilanteeseen tai siihen, ettei sopivia tiloja tai ideoita liiketoiminnalle ole vielä löytynyt. Siirtyminen yrittäjäksi voi olla joillakin vastaajilla vain ajan kysymys. Yhtenä syynä voi olla myös pelko yrittäjyyteen liittyvän byrokratian rasittavuudesta – tätähän ei vastausvaihtoehdoissa listattu, vaikka se lieneekin kovin yleinen kokemus: Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa 14 prosenttia yrittäjistä mainitsi kohtuuttoman byrokratian suurimmaksi hankaludekseen yrittäjätystyössä (emt). (Kuvio 26.4.)

Työolotutkimuksen valossa palkansaajien työhön sitoutumisessa näyttää tapahtuneen yllättävän vähän muutoksia pitkällä aikavälillä, jos sitä mitataan halukkuudella vaihtaa samapalkkaiseen työhön toiselle työnantajalle tai uuden työn etsimisellä – joskin aiempaa hieman useampi kertoi etsineensä uutta työtä edellisten 4 viikon

Kuvio 26.4

Pääasiallinen syy, miksi ei ole siirtynyt yrittäjäksi toiveestaan huolimatta
Palkansaajat, jotka työskentelisivät mieluummin yrittäjänä kuin
palkansaajana sukupuolen mukaan, Työvoimatutkimuksen lisäosa 2017
(Yrittäjät Suomessa 2017)



aikana. Ennakkokäsitysten vastaista lienee ainakin se, että kaikkein halukkaimilta vaihtamaan työpaikkaa näyttävät nykyisin keskimmäiset 35–54-vuotiaiden 10-vuotissikäryhmät eivätkä yleisessä keskustelussa usein esiin nostetut alle 35-vuotiaat milleniaalit. Vaikka milleniaalien liikkuvuutta työmarkkinoilla on korostettu, on myös painotettu sitä, että he eivät ole sen epälojaalimpia työntekijöitä kuin vanhemmakaan ikäryhmät, kunhan heidän työnantajalle asettamiin odotuksiinsa vastataan. Suuri osa arvostaa vakautta ja taloudellisesta turvaa epävarmoilla työmarkkinoilla. (Ks. Piispa 2018, Helsingin Sanomat 19.11.2017.) Työolotutkimuksen aineisto tarjoaisi mahdollisuuden tutkia lähemmin sitä, missä määrin sitoutumiseen ja työpaikan vaihtohalukkuuteen yhteydessä olevat tekijät eroavat eri ikäryhmissä vai eroavatko ne. Tämän julkaisun puitteissa siihen ei ollut mahdollisuutta.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset saavat mielenkiintoista täydennystä työvoimatutkimuksen vuoden 2017 yrittäjyys-teemaisesta lisäosasta. Yrittäjyys ei vaikuta olevan Suomessa edelleenkään yhtä houkutteleva vaihtoehto kuin monissa muissa Euroopan maissa, vaikka yrittäjyyteen on koetettu kannustaa monin politiikkaohjelmin. Niillä palkansaajilla, jotka yrittäjätystään haaveilevat, haaveen toteuttamisen esteeksi näyttää muodostuvan useammin yrittäjyyteen yhdistetty taloudellinen epävarmuus kuin stressinä näkyvä yrittäjätöiden muu kuormittavuus.

27 Eläkeaikeet

Suomessa on tehty 2000-luvulla kaksi suurta eläkeuudistusta, joiden tarkoituksena on ollut pidentää suomalaisten työuria ja varmistaa eläkerahojen riittävyys myös tulevaisuudessa. Ensimmäinen uudistus ajoittui vuoteen 2005. Sen myötä eläkkeelle saattoi siirtyä joustavasti 63 ja 68 vuoden iässä. Eläkettä kertyi 63 vuoden iästä suuremmalla prosentilla, minkä toivottiin kannustavan työurien pidentämiseen. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle saattoi uudistuksen jälkeen jäädä tosin jo 62-vuotiaana, mutta silloin eläkkeen määrä jäi pienemmäksi kuin muutoin.

Jo vuoden 2005 eläkeuudistuksen voimaantulon aikoihin alettiin kuitenkin epäillä sen keinojen riittävyyttä työeläkejärjestelmän rahoituksen kannalta, etenkin kun suomalaisten elinajanodote pitenee jatkuvasti. Seuraava uudistus tulikin voimaan jo vuonna 2017. Sen tavoitteina on eläkkeellesiirtymisiän odotteen nostaminen 62,4 vuoteen, julkisen talouden kestävyysvajeen pienentäminen yhdellä prosenttiyksiköllä sekä työeläkkeiden kestävä rahoituksen, riittävän eläketurvan ja sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden turvaaminen.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeen uudet ikäraajat koskevat vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä: esimerkiksi vuonna 1955 syntyneillä eläkeiän alaraja on 63 vuotta ja 3 kuukautta, 1956 syntyneillä 63 vuotta ja 6 kuukautta, ja vuonna 1965 syntyneillä näillä näkymin 65 vuotta ja 2 kuukautta. Myös vanhuuseläkkeen yläaraja nousee niin, että se on 70 vuotta vuonna 2027.

Eläkkeen määrää kuitenkin leikataan elinaikakertoimella, jonka suuruus sekin vaihtelee syntymävuoden mukaan: esimerkiksi vuonna 1955 syntyneillä eläkkeestä vähennettävä prosenttiosuus on 3,7 prosenttia ja vuonna 1965 syntyneillä 9,8 prosenttia. Jokaiselle vuosiluokalle on laskettu tavoite-eläkeikä. Vuonna 1955 syntyneillä tuo tavoite-eläkeikä on 64 vuotta ja 1 kuukausi, ja vuonna 1965 syntyneillä 67 vuotta ja 2 kuukautta. Jos eläkkeelle jäämistään siirtää tavoite-eläkeikään, tällä tavoin voi kompensoida elinaikakertoimen aiheuttaman leikkauksen kokonaan. Vuodesta 2027 eläkeikä kytetään *elinajanodotteeseen* siten, että työssä ja eläkkeellä oloajan suhde säilyy vuoden 2025 tasolla.

Ikääntyvien työllisyysasteet ovat työvoimatutkimuksen mukaan olleet tuntuvassa nousussa jo pitkään (taulukko 2.2, luku 2). Vuonna 2018 työllisyysaste 55–64-vuotiailla oli noin 30 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 1997. Ikäluokan naisten työllisyysaste oli noussut peräti 32,7 prosenttiyksikköä ollen 66,5 prosenttia vuonna 2018. Miehillä nousua oli vastaavasti 26,3 prosenttiyksikköä ja työllisyysaste 64,3 prosenttia vuonna 2018.

Myös 65–74-vuotiaiden työllisyysaste on kahdessa vuosikymmenessä lähes kaksinkertaistunut ja oli 11 prosenttia vuonna 2018 (naiset 7,9 %, miehet 14,3 %). Suomi oli EU28 -maista Viron lisäksi ainoa, missä 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli korkeampi kuin miesten työllisyysaste vuonna 2018. EU-maiden keskiarvoon (naiset 52,4 % ja miehet 65,4 %) verrattuna ikäluokan naisten työllisyysaste olikin Suomessa selvästi korkeampi, mutta miesten keskiarvoa hieman matalampi. (Eurostat 2019.)

Suomessa näkyy mielenkiitoina ilmiönä kasvu ikääntyneiden yksinyrittäjyydessä 2000-luvulla, tai täsmällisemmin sanottuna muilla kuin maatalouden toimialalla työskentelevien yksinyrittäjien eli itsensäyöllistäjien määrässä. Vuodesta 2000 vuoteen 2018 on 65–74-vuotiaiden itsensäyöllistäjien määrä moninkertaistunut: kun tämän ikäisiä itsensäyöllistäjiä oli kolmisen tuhatta vuonna 2000, määrä oli kasvanut 22 000 henkilöllä vuoteen 2018 mennessä. Vastaavana aikana 15–64-vuotiaiden itsensäyöllistäjien määrä on kasvanut 000 120 henkilöstä noin kolmanneksella eli 38 000 henkilöllä. Osa näistä uusista iäkkäistä itsensäyöllistäjistä on palkansaajatyöstä eläkkeelle jääneitä henkilöitä, jotka ovat jatkaneet ammattinsa harjoittamista pienimuotoisesti vielä vanhuuseläkkeellä (Sutela & Pärnänen 2018, ks. myös luku 26).

Missä iässä eläkkeelle?

Työolotutkimukset tarjoavat välineen sen tutkimiseen, mitä työssä olevat palkansaajat itse ajattelevat omasta eläkkeelle siirtymisestään ja miten heidän kokemuksensa mukaan työpaikoilla suhtaudutaan ikääntyneiden työssä jatkamiseen. Kun eläkeaikeita on verrattu todelliseen eläkkeelle siirtymiseen, on havaittu, että aiottu eläkeikä ennustaa toteutunutta eläkeikää varsin hyvin, vaikkakin keskimäärin eläkkeelle jäädään hieman myöhemmin kuin on ollut aikomus. Naisten eläkeaikeet toteutuvat täsmällisemmin kuin miehillä. Elämäntilanteen muuttuminen työttömyyden tai sairauden vuoksi aiheuttaa suurimman poikkeaman aiotun ja toteutuneen eläkeiän välillä. (Nivalainen & Järnefelt 2017.)

Edellä kuvatut muutokset eläkejärjestelmässä ovat tehneet eläkeaikeiden tutkimisen työolotutkimuksella kuitenkin melko haasteelliseksi, kun lomakkeen kysymyksiä on jouduttu päivittämään useampaan kertaan. Eläkeaikeita koskevat kysymykset on esitetty lähinnä vain 50–64-vuotiaille, joille koko asian ajatteleminen on ajankohtaisempaa kuin nuoremmille palkansaajille.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen otos sisälsi ensimmäistä kertaa myös 65–67-vuotiaita, joita vuoden 2017 eläkeuudistus ei koskenut. Lisäksi vastaajien joukossa oli joitakin jo kokoaikaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyneitä, jotka kävivät vielä töissä eläkkeensä ohella. Haastattelun kulkua polutettiin näiden vastaajien osalta niin, että esimerkiksi eläkeuudistukseen liittyviä kysymyksiä ei esitetty heille.

Vuoden 2018 lomakkeella eläkekysymyksiä käsittelevän osion aluksi 50–64-vuotiaille vastaajille kerrottiin, mikä vastaajan ikäluokalla on alin ikä, jolloin vanhuuseläkkeelle voi jäädä. Tuo alin eläkeikä vaihteli vastaajan syntymävuodesta riippuen 63 vuodesta (vuonna 1954 syntyneet) 65 vuoteen 6 kuukauteen (vuonna 1968 syntyneet). Tämän jälkeen vastaajalta kysyttiin, oliko hän ollut tietoinen tästä ikärajusta.

Tämän ikäisistä valtaosa, 82 prosenttia niin miehistä kuin naisista, oli ollut **tietoinen alimmasta eläkeiästään**. Lähes joka kuudes (16 %) ei sitä ollut tiennyt. Tietämättömien osuudet olivat suurimpia nuorimmissa ikäluokissa, vuosina 1966–1968 syntyneiden viisikymmppisten parissa, joista useampi kuin joka kolmas ei ollut tiennyt alinta eläkeikänsä. Sen sijaan 1950-luvulla syntyneistä kuusikymmppisistä lähes kaikki olivat perillä alimmasta eläkeiästään. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut juurikaan eroa.

Vastaajien joukossa oli lisäksi 2 prosenttia sellaisia julkisen sektorin palkansaajia, joilla oli joku muu henkilökohtainen eläkeikä. Muutama vastaajista oli jo kokoikäisellä vanhuuseläkkeellä, joten kysymys ei koskenut heitä.

Seuraavaksi tiedusteltiin, kokiko vastaaja **epävarmuutta töiden riittävydestä alimpaan vanhuuseläkeikänsä saakka**. Joka kolmas 50–64-vuotias koki tällaista epävarmuutta ainakin jonkin verran, miehet hieman yleisemmin kuin naiset. (Kuvio 27.1.)

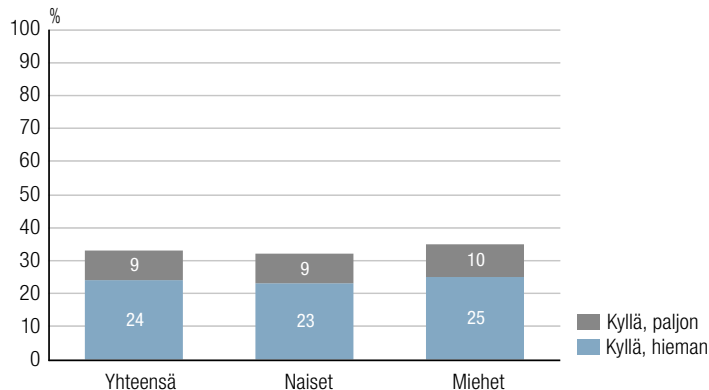
Epävarmuus oli yleisintä yksityissektorin palkansaajien keskuudessa (yhteensä 39 %) ja työntekijäammateissa työskentelevillä (39 %). Alemmista ja ylemmistä toimihenkilöistä epävarmuutta koki vajaa kolmannes (31 %). Epävarmimpia olivat toisen asteen koulutuksen suorittaneet (35 %). Epävarmuuden kokemus oli 50–59-vuotiailla yleisempää kuin 60–64-vuotiailla, joilla ei enää ollut kovinkaan montaa vuotta jäljellä alimman eläkeikänsä saavuttamiseen.

Epävarmuuden kokemus ja työntekijöiden määrän muutos työpaikalla edeltävien kolmen vuoden aikana olivat niin ikään yhteydessä toisiinsa. Työntekijöitä lisänneillä työpaikoilla 29 prosenttia yli 50-vuotiaista koki epävarmuutta töiden riittämisestä vanhuuseläkeikänsä asti, työntekijöiden määrältään muuttumattomissa työpaikoissa osuus oli 32 prosenttia, mutta työpaikoilla, joissa työntekijöiden määrä oli vähentynyt, epävarmuutta koki 41 prosenttia. Työpaikoilla, joilla työntekijöiden vähentymisen koettiin liittyvän digitalisaatioon tai robotisaatioon, puolet ikääntyvistä koki epävarmuutta töiden riittämisestä.

Seuraavaksi 50–64-vuotialta vastaajilta kysyttiin, olivatko he ajatelleet lähtevänsä **eläkkeelle ennen tätä alinta vanhuuseläkeikää**. Miehistä 42 prosenttia ja naisista 40 prosenttia (yhteensä 41 %) oli ajatellut asiaa joskus, ja lisäksi 24 prosenttia miehistä ja 20 prosenttia naisista (yhteensä 22 %) oli ajatellut sitä usein. Puolisentoista prosenttia oli jo jättänyt eläkehakemuksen tai saanut eläkepäättökseen. Toisin sanoen lähes kaksi kolmasosaa 50–64-vuotiaista palkansaajista oli ainakin jossain määrin leikitellyt ajatuksella, että lähtisi eläkkeelle jo ennen varsinaista eläkeikänsä. Läk-

Kuvio 27.1

Kokee epävarmuutta töiden riittävydestä alimpaan eläkeikänsä asti sukupuolen mukaan 50–64-vuotiaat palkansaajat, Työolotutkimus 2018



käimmät palkansaajat, joilla eläkeikä hämmötti lähimpänä, olivat muita harvemmin uhranneet ajatuksia tälle vaihtoehdolle. Monet niistä, jotka suhtautuivat eläkeikään asti jatkamiseen kaikkein vastentahtoisimmin, olivat tässä vaiheessa luultavasti jo karsiutuneet pois työelämästä.

Yliopistojen ikääntyvistä tai ikääntyneistä palkansaajista vain alle puolet oli edes joskus ajatellut eläkkeelle jäämistä ennen alinta vanhuuseläkeikää, mutta kunta-alan palkansaajista noin 60 prosenttia, valtiosektorilla 66 prosenttia ja yksityissektorilla 68 prosenttia oli harkinnut tätä. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt olivat ajatelleet asiaa useammin kuin ylemmät toimihenkilöt.

Epävarmuus töiden riittämisestä vanhuuseläkeiän alarajalle asti ei ollut voimakkaassa yhteydessä siihen, oliko varhaista eläköitymistä ajateltu. Niistä, jotka kokivat epävarmuutta töiden riittämisestä, 68 prosenttia oli ajatellut asiaa, mutta myös niistä, jotka eivät kokeneet epävarmuutta, 62 prosenttia oli pohtinut työelämästä vetäytymistä jo ennen alinta eläkeikää.

Tämän jälkeen 50–64-vuotiaille vastaajille kerrottiin, kuinka monta prosenttia elinaikakerroin vähentäisi heidän eläkettään, jos he jäisivät alimmassa eläkeiässä pois töistä – ja kuinka jokainen lisäkuukausi työelämässä pienentäisi elinaikakertoimen vaikutusta eli nostaisi myöhemmin eläkkeellä saatavaa summaa. Arveliko vastaaja tämän kuultuaan voivansa myöhentää eläkkeelle siirtymistään vai ei?

Miehistä 31 ja naisista 30 prosenttia (yhteensä 31 %) oli sitä mieltä, että **voisi siirtää eläkkeelle jäämistään**. Mahdollisuus siirtää eläkkeelle jäämistä näytti tuntuvan sitä todennäköisemmältä, mitä vähemmän aikaa alimman eläkeiän saavuttamiseen oli jäljellä. Lähes joka toinen 60–64-vuotias (45 %) arveli siirtävänsä eläkkeelle jäämistään, kun 50–59-vuotiaista näin ajatteli noin neljännes (26 %). Valmiimpia eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen olivat ylemmät toimihenkilöt (42 %); alemmilla toimihenkilöillä (29 %) ja työntekijöillä (23 %) osuudet olivat matalampia.

Vastaavasti koulutuksen mukaan tarkasteltuna korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 36 prosenttia, mutta toisen asteen koulutuksen saaneista 25 ja ilman perusasteen jälkeistä koulutusta 29 prosenttia olisi saattanut harkita eläkkeelle jäämisen lykkäämistä alinta ikärajaa myöhemmäksi. Yliopistolla työskentelevistä noin puolet ja valtiolla sekä kunnalla työskentelevistä vajaa kolmannes olisi voinut harkita lykkäämistä, yksityissektorin palkansaajista 28 prosenttia.

Tämän julkaisun puitteissa ei ole mahdollista tehdä kovin pitkälle vietyä analyysia siitä, mitkä työympäristön seikat ovat yhteydessä ikääntyneiden palkansaajien halun siirtää eläkkeelle jäämistään yli alimman vanhuuseläkeiän. On silti ilmeistä, että kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä esimerkiksi niillä, jotka kokevat työnsä henkisesti tai ruumiillisesti raskaiksi tai joilla kiire aiheuttaa työssä paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta, jatkamishalut olivat keskimääräistä vähäisempiä, mitattiinpa niitä haluna jäädä pois työelämästä ennen vanhuuseläkeikää tai halukkuutena jatkaa työskentelyä vielä alimman vanhuuseläkeiän jälkeen.

Yksittäisenä tekijänä voi tässä yhteydessä kuitenkin nostaa esiin palkansaajien *digitaidot*, joita ilman nykyvauhdilla muuttuvassa työelämässä on vaikea pysyä mukana. Luvussa 7 kävi ilmi, että digitaaliset taitonsa vähintään osaajan tasolle arvioivien osuus oli yli 55-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa huomattavan alhainen verrattuna heitä nuorempiin. Itsearvioituilla digitaidoilla on kuitenkin selkeä yhteys haluihin jatkaa työelämässä. Niistä vähintään 50-vuotiaista, jotka pitivät itseään di-

giekspertteinä, noin puolet voisi myöhentää eläkkeelle jäämistään, mutta osajista vain reilu kolmannes ja pärjääjistä joka neljäs. Yhteys oli samansuuntainen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Luvussa 7 on käsitelty myös sitä, kuinka ikääntyvät yli 55-vuotiaat palkansaajat kokivat keskimääräistä yleisemmin (17 % vs. 12 %) *usein toistuvan uusien työvälineiden, sovellusten tai tietojärjestelmien omaksumisen vaatimuksen heikentävän heidän työssä viihtymistään*. Luvussa 20 kävi puolestaan ilmi, kuinka *pelko siitä, ettei opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin*, yleistyi 45 ikävuoden jälkeen. Noin joka viides (21 %) yli 50-vuotias koki tästä huolta.

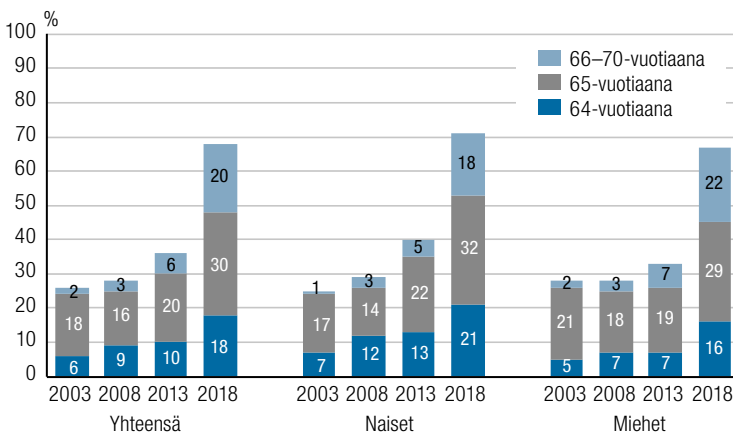
Näillä kahdella kokemuksella oli selvä yhteys eläkeajatuksiin ylempien toimihenkilöiden, erityisesti naisten, keskuudessa, ei niinkään muissa sosioekonomisissa ryhmissä. Niistä ylemmistä toimihenkilöistä, jotka kokivat uuden teknologian jatkuvan opettelun rasitteena, samoin kuin niistä, jotka pelkäsivät, etteivät oppisi käyttämään sitä riittävän hyvin, 25 prosenttia oli usein ajatellut eläkkeelle jäämistä ennen alinta vanhuuseläkeikää ja vain 32 prosenttia olisi ollut valmis siirtämään eläkkeelle jäämistään. Niiden ylempien toimihenkilöiden, joiden työssä uuden teknologian jatkuva opettelu ei haitannut tai jotka eivät pelänneet, etteivätkö oppisi käyttämään teknologiaa riittävän hyvin, vastaavat osuudet olivat 15 ja 44 prosenttia.

Työolotutkimuksessa on kysytty 2000-luvulla, **missä iässä vastaajat arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle**. Kuviossa 27.2 esitetään aikasarjana 50–64-vuotiaiden ajatukset iästä, jolloin arvelevat siirtyvänsä eläkkeelle. Tulokset näyttävät ainakin aikomusten tasolla selvää siirtymää kohti yhä myöhäisempää eläköitymistä.

Kysymystekniikka on tässä kysymyksessä jonkin verran muuttunut vuonna 2018, joten tuoreimmat tiedot eivät välttämättä ole täysin vertailukelpoiset aiempiin vuosiin. Vuosina 2003–2013 kaikilta 50–64-vuotiailta palkansaajilta kysyttiin suoraan, minkä ikäisenä he arvelevat siirtyvänsä eläkkeelle. Vuoden 2018 vertailuluku syntyi sen sijaan kahdesta eri kysymyksestä.

Kuvio 27.2

Missä iässä arvelee jäävänsä kokoaikaeläkkeelle?
50–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan,
Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Vuonna 2018 vastaajilta kysyttiin ensinnäkin sitä, voisivatko he myöhentää eläkkeelle jäämistään sen sijaan, että jäisivät eläkkeelle alimmassa eläkeiässään. Siltä kolmannekselta, joka arveli voivansa myöhentää eläkeikänsä, kysyttiin edelleen, mihin ikään asti he voisivat ajatella eläkkeen lykkäämistä.

Toiseksi niiltä, jotka eivät uskoneet haluavansa myöhentää eläkkeelle jäämistään yli alimman eläkeikänsä, kysyttiin, missä iässä he arvelivat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle.

Vuoden 2018 luvut kuviossa 27.2 on muodostettu siis näiden kahden toisensa poissulkevan kysymyksen vastausten perusteella. Noin viisi prosenttia vastaajista ei osannut arvioida eläkkeellä siirtymisensä ikää.

Kuvion 27.2 pylväät kuvaavat niiden 50–64-vuotiaiden työssäkäyvien palkansaajien osuutta, jotka ajattelevat jatkavansa työssä vähintään 64-vuotiaaksi tai pidempään. Joka tutkimuskerralla 3–5 prosenttia vastaajista ei ole osannut tai halunnut arvioida kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen ikäänsä. Hankalinta eläkkeelle jäännin arviointi on ollut 50–54-vuotialle. Tätä vanhempien joukossa vain harva on ollut asiasta epätietoinen.

Eläkeuudistusten muutokset eläkkeelle jäämisen ikärajoihin näkyvät vastauksissa. Vuonna 2003 yleisin arvio eläkkeellä jäämisen iäksi oli 60 vuotta. Kaikkiaan 28 prosenttia vähintään 50-vuotiaista arveli tuolloin jäävänsä eläkkeelle 60-vuotiaana, monet (11 %) jopa tätä ennen.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä alin eläkeikä laskettiin 63 vuoteen kansaneläkkeen vanhuuseläkeiän ollessa 65 vuotta. Nähdäänkin, että vuonna 2008 vastaajista 34 prosenttia ja vuonna 2013 jo 43 prosenttia sanoi jäävänsä eläkkeelle juuri 63-vuotiaana. Tosin 34 prosenttia vuonna 2008 ja 15 prosenttia vuonna 2013 arveli jäävänsä eläkkeelle jo ennen 63-vuotissyntymäpäiväänsä. Osalla vastaajista onkin ollut esimerkiksi yksityinen eläkevakuutus, joka on tämän mahdollistanut eläkeuudistuksesta huolimatta. Lisäksi vastaajat ovat voineet ennakoida esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä tai ajatelleet jäävänsä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä alin eläkeikä kohoaa vuosiluokka vuosiluokalta yli 63 vuoden. Kuten edellä todettiin, vuonna 1968 syntyneillä se on näillä näkymin jo 65 vuotta ja 6 kuukautta. Niinpä vuonna 2018 enää 14 prosenttia 50–64-vuotiaista vastaajista arveli jäävänsä eläkkeelle 63-vuotiaana ja 13 prosenttia tätä ennen. Näistä viimeistään 63-vuotiaana eläkkeelle aikovista puolet oli syntynyt vuosina 1954–1957, joten heidän alin eläkeikänsä oli juuri 63 vuoden sekä 63 vuoden ja 9 kuukauden välillä.

Työajan lyhentäminen ennen eläkkeelle jäämistä

Kaikilta niiltä vähintään 50-vuotialta vastaajilta, jotka eivät jo olleet kokoaikaisella eläkkeellä, kysyttiin, haluaisivatko he **tehdä lyhennettyä työaikaa ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistään**. Naisille työajan lyhentäminen näytti selvästi mielemisemmältä vaihtoehdolta kuin miehille. Itse asiassa ikäryhmän naisista 9 prosenttia jo teki lyhennettyä työaikaa, miehistä 4 prosenttia (yhteensä 7 %). Lisäksi naisista 47

prosenttia, mutta miehistä 40 prosenttia olisi halunnut lyhentää työaikaansa ennen kokoaikaiselle eläkkeelle jäämistään (yhteensä 43 %).

Edellä nähtiin (kuvio 2.2), että naiset ajattelivat ylipäänsä jatkavansa työelämässä pidempään kuin miehet. Tämä saattaa liittyä osittain myös siihen, että aikomus ei ollutkaan tehdä työuran loppuun asti kokoaikatyötä. Kun lasketaan yhteen *sekä* jo parhaillaan lyhennettyä työaikaan tehneet *että* he, jotka toivoivat voivansa lyhentää työaikaansa ennen eläkkeelle siirtymistä, nousi yhteenlaskettu osuus 56 prosenttiin vähintään 50-vuotiailla palkansaajanaissa vuonna 2018. Miehillä vastaava osuus oli 44 prosenttia.

Yli 50-vuotiaiden tarkastelu 5-vuotisikäluokittain näyttää, että nuoremmassa ikäryhmissä niiden osuudet, jotka halusivat ennen eläköitymistään lyhentää työaikaansa, olivat suurimmillaan ja osuus laski tästä iän myötä. Tutkimushetkellä lyhennettyä työaikaan jo tekevien osuus taas oli yli 60-vuotiailla suurempi kuin heitä nuoremmilla. Kun 50–54-vuotiaista 55 prosenttia olisi halunnut lyhentää työaikaansa ennen eläkkeelle jäämistään, vain 4 prosenttia jo teki lyhennettyä työaikaan. Ikäryhmässä 55–59-vuotiaat lyhennettyä työaikaan ajatteli harkitsevansa 45 prosenttia, ja 4 jo teki sitä. Vähintään 60-vuotiaista sen sijaan enää 21 prosenttia ajatteli haluavansa lyhentää työaikaansa ennen eläkkeelle jäämistään, mutta 15 prosenttia oli jo toteuttanut ajatuksen ja teki lyhennettyä työaikaan/osa-aikatyötä.

Jos laskee yhteen työajan lyhentämistä toivovat tai sen toteuttaneet, huomaa, että kiinnostus oli sitä suurempaa, mitä enemmän työuraa vielä oli jäljellä: 50–55-vuotiaista 59 prosenttia joko jo teki osa-aikatyötä tai olisi halunnut tehdä sitä ennen eläkkeelle jäämistään, ja 55–59-vuotiailla vastaava osuus oli 49 prosenttia, mutta 60–67-vuotiailla enää 36 prosenttia. On mahdollista, että osa niistä, jotka viisikymppisenä arvelevat tarvitsevänsä lyhennettyä työaikaan jaksakseen eläkeikään saakka, karsiutuvat jo muutenkin pois työelämästä aiemmin kuin muut. Toisaalta mitä kauemmin kokoaikatyössä on jaksanut ja mitä vähemmän eläkkeelle jäämiseen on enää aikaa, sitä vähemmän kenties tuntee enää tarvitsevänsä työajan lyhentämistä – tai sitä mahdottomammalta ajatus taloudellisesta näkökulmasta tuntuu.

Kuntasektorin yli 50-vuotiaat palkansaajat olivat kaikkein kiinnostuneimpia lyhennetyistä työajasta sekä halun (44 %) että toteutuksen (9 %) suhteen. Yksityissektorin ikääntyvät palkansaajat ylsivät lähes samaan (44 % ja 6 %). Kiinnostus oli tätä vähäisempää valtiosektorilla (31 % ja 2 %) ja yliopistoissa (yli 50-vuotiaiden vastaajien määrä liian pieni tarkkojen prosenttilukujen julkaisemiseen).

Kiinnostus lyhennettyyn työaikaan työuran viimeisinä vuosina oli suurinta alemmilla toimihenkilöillä (49 % olisi halunnut, 9 % teki jo, yhteensä 57 %). Ylemmillä toimihenkilöillä osuudet jäivät tätä alhaisemmiksi (44 % kiinnostunut, 5 % teki, yhteensä 49 %) ja työntekijöillä kaikkein vähäisimmiksi (36 % kiinnostunut, 7 % teki, yhteensä 42 %). Ammattiryhmiä, joissa kiinnostus työajan lyhentämiseen oli suurinta, olivat tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät.

On vaikea sanoa, missä määrin työajan lyhentämisen vaikutus tuloihin ja tulevaan eläkkeeseen on yhteydessä haluun tehdä osa-aikatyötä työelämän viimeisinä vuosina. Vuonna 2013 kaikilta niiltä vähintään 50-vuotiailta palkansaajilta, jotka eivät tehneet lyhennettyä työaikaan, kysyttiin, *olisiko työajan lyhentäminen heille (ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä) mahdollista*. Tuolloin 61 prosenttia pi-

ti lyhentämistä taloudellisesti mahdollisena, miehet useammin (66 %) kuin naiset (57 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä oli kuitenkin eroja niin, että 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, mutta 60 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 54 prosenttia työntekijöistä piti tätä mahdollisena.

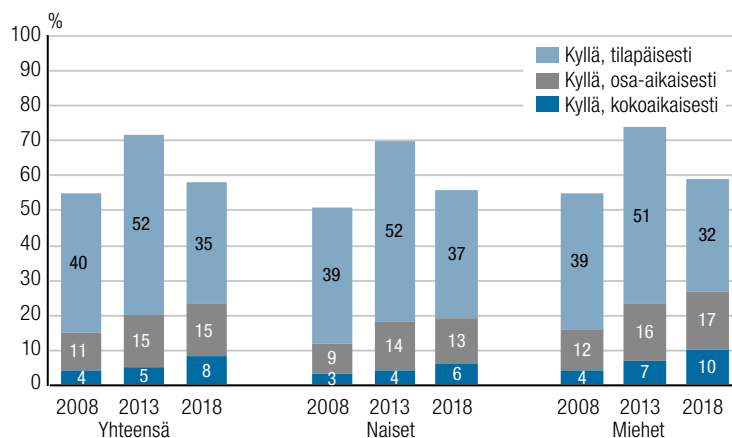
Työnteon jatkaminen ja toimeentulo vanhuuseläkkeellä

Kun eläkkeelle jäämisen arvioitua ikää oli kartoitettu työolotutkimuksen haastattelussa eri näkökulmista, kysyttiin yli 50-vuotiailta vastaajilta vielä, voisivatko he **harkita työnteon jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä** ollessaan. Asiaa on kysytty myös vuosina 2008 ja 2013, ja aikasarja on esitetty kuviossa 27.3.

Aikasarjassa näkyvää vuosien 2013–2018 muutosta on syytä tulkita suhteessa kuvioon 27.1. On toisin sanoen syytä ottaa huomioon vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutus. Koska ikääntyneiden palkansaajien arvio siitä, missä iässä he jäävät kokoaikaiselle eläkkeelle on lähtökohtaisesti noussut – jos ei muusta syystä, niin vähintäänkin eläkeuudistuksen uusien ikärajojen vuoksi – vaikuttanee tämä haluihin jatkaa työelämässä vielä kokoaikealäkkeellä. Toisin sanoen jos 55-vuotias vastaaja vuonna 2013 arvioi jäävänsä eläkkeelle 63-vuotiaana, saattoi hän hyvin ajatella olevansa tuolloin vielä sellaisessa vireessä, että haluaisi jatkaa töiden tekoa tilapäisesti parin vuoden ajan, esimerkiksi 65-vuotiaaksi, mutta ei sen kauempaa. Vuonna 2018 sen sijaan 55-vuotias vastaaja tietää – tai on työolotutkimuksen haastattelijalta juuri kuulut – että hänen alin eläkeikänsä on 65 vuotta. Hän saattaa ajatella vuoden 2013 vastaajan tavoin, että 65 vuotta on sopiva ikä vetäytyä kokonaan työelämästä eikä ilmaise halukkuutta jatkaa töitä vanhuuseläkkeellä.

Kuvio 27.3

Voisiko harkita työnteon jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä 50–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2008, 2013 ja 2018



On kuitenkin mielenkiintoista, että ainoastaan *voisin jatkaa tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden* -vastanneiden osuus oli laskenut vuodesta 2013. Sen sijaan niiden osuudet, jotka voisivat kuvitella *työskentelevänsä vanhuuseläkkeellä kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti*, olivat nousseet edellisten 10 vuoden aikana eläkeuudistuksen uusista alaikärajoista huolimatta. Jos katsotaan kokoaikatyössä tai osa-aikatyössä jatkamista suunnittelevien yhteenlaskettua osuutta, näyttäisivät suunnitelmat jatkaa säännöllistä työssäkäyntiä vielä vanhuuseläkkeellä yleistyneen siitä tiedosta huolimatta, että vanhuuseläkkeelle pääsee edeltäjiä myöhemmin.

Kuviossa 25.3 on esitetty aikasarjavertailun vuoksi 50–64-vuotiaiden luvut vuoden 2018 osalta. Jos mukaan otetaan myös 65–67-vuotiaat vuonna 2018, osa-aikatyössä jatkamista ajattelevien osuus nousee niin naisilla kuin miehillä yhdellä prosenttiyksiköllä.

Ajatus siitä, että työntekoa voisi jossain muodossa jatkaa vielä kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä, on yleisin heillä, joilla asia alkaa olla ajankohtaisin. Toisin sanoen 60–67-vuotiaista joka kymmenes (10 %) ajatteli voitavansa työskennellä kokoaikaisesti, 18 prosenttia osa-aikaisesti ja 36 prosenttia tilapäisesti (yhteensä 64 %) vuonna 2018. Vastaavat osuudet 50–55-vuotiailla olivat 8 prosenttia, 15 prosenttia ja 32 prosenttia (yhteensä 56 %). Kyse lienee osittain siitä, että iäkkäimpien palkansaajien joukko on valikoitunut hyvän terveyden ja motivaation suhteen. Vaikka eläkeikä on jo lähellä, he tuntevat jaksavansa vielä hyvin. Lienee myös niin, että mitä kauempana tulevaisuudessa jokin tilanne hämmöittää, sitä vaikeampi on arvioida, miten siinä mahdollisesti toimisi.

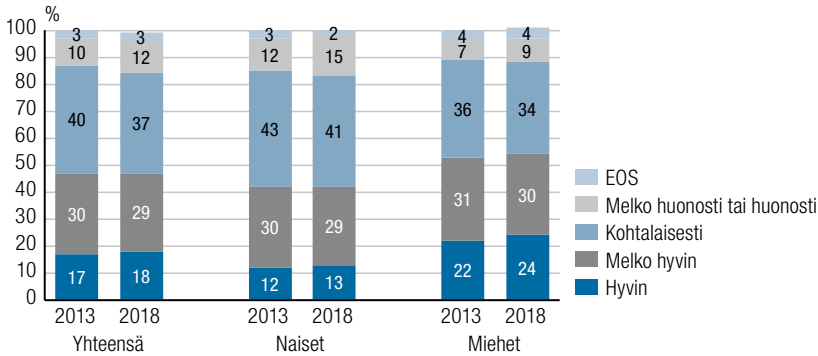
Sektoreiden väliset erot siinä, moniko voisi harkita jatkavansa työntekoa ainakin jossain muodossa, eivät ole järin suuria. Eroja löytyy kuitenkin siitä, että valtion palkansaajilla näyttää olevan eniten kiinnostusta jatkaa kokoaikatyössä (15 %), yksityis sektorilla osa-aikatyössä (18 %) ja kuntasektorilla tilapäisesti esimerkiksi sijaisuuksia tehden (37 %).

Sosioekonomisia ryhmiä ajatellen ylemmät toimihenkilöt olivat muita halukkaampia jatkamaan työssä. Joka kymmenes (10 %) olisi voinut jatkaa kokopäivätyössä, noin joka viides (19 %) osa-aikatyössä ja kaksi viidestä (40 %) tilapäisesti silloin tällöin. Toisin sanoen noin 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä olisi ollut valmis jatkamaan työntekoa ainakin jossain muodossa. Työntekijöistä sen sijaan 53 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 57 prosenttia olisi voinut harkita jatkavansa jollain tapaa. Jatkamishalut olivat myös sitä yleisempiä, mitä enemmän koulutusta vastaajalla oli.

Viimeinen eläkekysymyksistä koski vastaajan arviota siitä, miten hän **tulee toimeen taloudellisesti eläkeaikanaan**. Tämä kysymys esitettiin kaikille palkansaajille myös nuoret mukaan lukien. Kysymys esitettiin ensimmäisen kerran vuonna 2013. Vastausjakauma näyttää hienoisesti polarisoituneen niin, että yhtäältä *hyvin* -vastanneiden ja toisaalta *melko huonosti/huonosti* -vastanneiden osuudet ovat hienoisesti nousseet viidessä vuodessa. On myös selvää, että miehet arvioivat taloudellisen toimeentulonsa eläkkeellä turvatumaksi kuin naiset: miehistä yhtäältä lähes neljännes (24 %), mutta naisista 13 prosenttia arveli tulevansa toimeen hyvin. Toimeentulonsa heikoksi arvioivien osuus oli naisilla lähes kaksinkertainen (15 %) verrattuna miesten osuuteen (9 %). Vertailun vuoksi kuviossa esitetään osuudet 15–64-vuotiaista eikä 15–67-vuotiaista myös vuonna 2018. (Kuvio 27.4.)

Kuvio 27.4

Arvio taloudellisesta toimeentulosta eläkkeellä
15–64-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan,
Työolotutkimukset 2013 ja 2018



Yhteys ikään on mielenkiintoinen. Alle 30-vuotiaista lähes 30 prosenttia arveli tulewansa eläkkeellä toimeen hyvin, mutta kaikissa sitä vanhemmissa 5-vuotiskäluokissa vastaava osuus oli 15–17 prosenttia. Sosioekonomisista ryhmistä ylempät toimihenkilöt luottivat yleisimmin taloudellisesti turvattuihin eläkepäiviin (hyvin 26 %, huonosti/melko huonosti 8 %). Työntekijöistä hyvään toimeentuloon usko 16 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 14 prosenttia. Valtio-, yliopisto- ja yksityissektorilla parisenkymmentä prosenttia uskoi tulewansa hyvin toimeen, mutta kuntasektorilla vain 14 prosenttia.

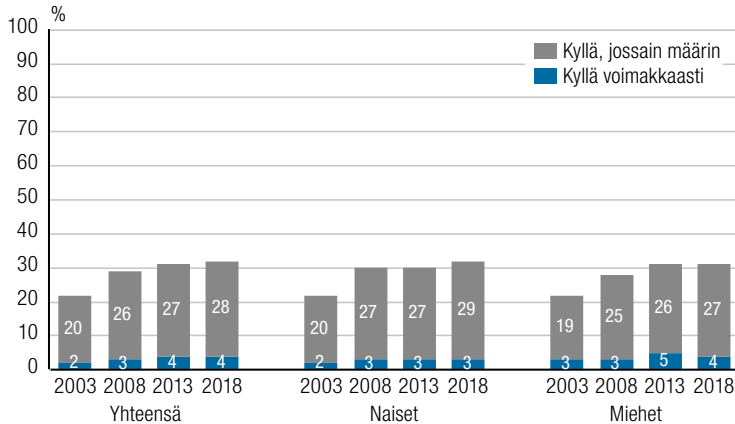
Käsitys taloudellisesta toimeentulosta eläkeaikana ja halu jatkaa työskentelyä vanhuuseläkkeellä näyttävät olevat jonkin verran yhteydessä toisiinsa. Niistä yli 50-vuotiaista palkansaajista, jotka arvelivat taloudellisen tilanteensa eläkkeellä hyväksi tai melko hyväksi, 57 prosenttia voisi ajatella työntöön jatkamista jossain muodossa kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä. Niistä, jotka arvioivat tulewansa eläkkeellä toimeen huonosti tai melko huonosti, 63 prosenttia ajatteli jatkavansa työntökoa. Ero kävi ilmi erityisesti siinä, että taloudellisen tilanteensa eläkkeellä huonoksi ennakoivista valtaosa olisi jatkanut työntökoa kokopäivä- tai osa-aikatyössä, mutta taloudellisen tilanteensa hyväksi arvioivia kiinnosti ennen kaikkea tilapäinen työskentely silloin tällöin.

Edistetäänkö ikääntyneiden työssä pysymistä työpaikalla?

Vuodesta 2003 lähtien vähintään 50-vuotiailta palkansaajilta on kysytty, **edistetäänkö** heidän työpaikallaan **ikäntyvien työntekijöiden työssä pysymistä nykyistä pidempään**. Näyttää siltä, että 2000-luvun kuluessa tässä suhteessa on tapahtunut myönteistä kehitystä. Suurin muutos ajoittuu vuosien 2003 ja 2008 väliin, mutta nouseva trendi on jatkunut maltillisena myös sen jälkeen. Ero sukupuolten välillä on varsin pieni. (Kuvio 27.5.)

Kuvio 27.5

Työpaikalla edistetään ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä vähintään 50-vuotiaat palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 2003, 2008, 2013 ja 2018



Sosioekonomisten ryhmien välillä oli varsin vähän eroa siinä, missä määrin ikääntyneitä kannustettiin jatkamaan töissä (työntekijät ja alemmat toimihenkilöt 32 %, ylemmät toimihenkilöt 30 % vuonna 2018). Työnantajasektorin mukaiset erot olivat suuremmat. Yli kolmanneksessa (36 %) kuntasektorin palkansaajien työpaikoista ikääntyneiden työssä pysymistä edistettiin ainakin jossain määrin, kun vastaava osuus yksityissektorilla oli 30 prosenttia, valtiosectorilla 25 prosenttia ja yliopistoilla vielä vähemmän.

Niitä vähintään 50-vuotiailta vastaajilta, joiden mukaan heidän työpaikallaan ei erityisemmin edistetty ikääntyneiden työssä pysymistä, tiedusteltiin edelleen, oliko niin, että ikääntyneistä pyrittiin pikemminkin pääsemään eroon. Noin joka viides (21 %) sellaisista palkansaajista, joiden työpaikalla ei aktiivisesti edistetty ikääntyvien työssä jatkamista, katsoi, että ikääntyneistä pyrittiin pikemminkin pääsemään eroon (naiset 21 %, miehet 23 %).

Kaikkiin yli 50–67-vuotiaisiin palkansaajiin suhteutettuna tämä tarkoittaa, että useamman kuin joka kymmenennen (naiset 12 %, miehet 13 %, yhteensä 13 %) palkansaajan mielestä heidän työpaikallaan koetettiin pikemminkin päästä eroon ikääntyvästä työvoimasta. Tämä kokemus ei juurikaan eronnut 5-vuotisikäluokittain (12–13 %) eikä sosioekonomisen aseman mukaan (12–14 %), mutta työnantajasektorin mukaiset erot olivat selvemmät. Valtiosectorin palkansaajista 10 prosenttia ja kuntasektorin palkansaajista 8 prosenttia, mutta yksityissektorin palkansaajista 15 prosenttia oli tätä mieltä. Yliopistosektorilla osuus nousi itse asiassa vieläkin korkeammaksi, mutta on havaintojen pienen määrän vuoksi viitteellinen.

Aktiivisesti työssä jatkamiseen kannustava ikäpolitiikka työpaikoilla on jossain määrin yhteydessä siihen, miten henkilöstön määrä on siellä viime vuosina ylipäänsä kehittynyt. Niiden palkansaajien työpaikoilla, joilla henkilöstömäärä on kolmen viime vuoden aikana lisääntynyt selvästi tai jonkin verran, 35 prosentissa edistettiin vastaajan mukaan ikääntyvien työssä pysymistä. Niissä työpaikoissa, joissa työnteki-

joiden määrä oli vähentynyt, 27 prosentissa edistettiin asiaa. Työpaikoilla, joilla henkilöstömäärä ei ollut muuttunut, vastaava osuus oli 32 prosenttia.

Työntekijämäärän vähentymisellä ja sillä, että ikääntyneistä työntekijöistä pyrittiin pikemminkin eroon, oli vielä edellistäkin vahvempi yhteys. Työntekijöitä edellisen kolmen vuoden aikana vähentäneillä työpaikoilla työskentelevistä yli 50-vuotiaista 23 prosenttia oli sitä mieltä, että ikääntyneistä työntekijöistä pyrittiin tietoisesti eroon. Työntekijöitä lisänneillä työpaikoilla työskentelevistä yli 59-vuotiaista palkansaajista näin koki 9 prosenttia, ja työpaikoilla, joilla henkilöstön määrä oli säilynyt muuttumattomana, osuus oli 10 prosenttia.

Vielä selkeämmältä yhteys näyttää, kun tarkastellaan niitä palkansaajia, joiden mielestä työntekijöiden vähentyminen työpaikalla on liittynyt ainakin osittain digitalisaatioon tai robotisaatioon. Tällaisissa työpaikoissa työskentelevistä yli 50-vuotiaista noin puolet oli sitä mieltä, että työpaikalla pyrittiin pääsemään eroon ikääntyneistä. Kun työntekijöiden määrä oli vähentynyt, mutta sen ei koettu liittyvän digitalisaation tai robotiikan kehittymiseen, vastaava osuus oli 17 prosenttia.

Tämän luvun alussa kuvattiin, moniko ikääntyvä ja ikääntynyt palkansaaja tunsi epävarmuutta siitä, riittääkö hänellä töitä alimpaan eläkeikään saakka. Yhteys työpaikan harjoittamaan aktiivisesti kannustavaan ikäpolitiikkaan oli yllättävän vähän yhteydessä tähän epävarmuuteen. Työpaikoissa, joissa ikääntyneitä kannustettiin jatkamaan, 31 prosenttia koki omalla kohdallaan epävarmuutta töiden riittämisestä, ja työpaikoilla, joilla varsinaista kannustusta ei ollut, epävarmojen osuus oli vain 3 prosenttiyksikköä korkeampi eli 34 prosenttia. Silloin, jos ikääntyneistä pyrittiin suoranaisesti eroon, epävarmojen osuus kuitenkin kohosi noin 50 prosenttiin – muilla työpaikoilla se oli 29 prosenttia.

Kun yli 55-vuotiaiden työllisyyden kasvattaminen on noussut keskeiseksi työvoimapolitiikan tavoitteeksi, työolotutkimuksen aineisto tarjoaa mielenkiintoista näkökulmaa keskusteluun. Aineistolla voi tutkia esimerkiksi sitä, mitkä työympäristön tekijät ovat yhteydessä ikääntyneiden palkansaajien haluan jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään. Työolotutkimuksen tulokset myös näyttävät, että ikääntyneiden työllisyydessä kyse ei ole vain palkansaajien omista työhaluista: useampi kuin joka kymmenes yli 50-vuotias palkansaaja oli vuonna 2018 sitä mieltä, että työpaikalla ei kannustettu ikääntyneitä jatkamaan, vaan ikääntyneistä pyrittiin suoranaisesti eroon.

Yhteenveto

Suomalainen työelämä ja työolot ovat muutoksessa. Tässä ei ole mitään uutta. Juuri tuota jatkuvaa muutosta Tilastokeskuksen Työolotutkimus on tutkinut jo yli neljän vuosikymmenen ajan, vuodesta 1977 lähtien.

Uutta on muutoksen vauhti. Monet kahdeksannen eli vuoden 2018 työolotutkimuksen työoloja kuvaavat mittarit paljastavat yllättävän suuria eroja viiden vuoden takaisiin tuloksiin verrattuna. Tämä on poikkeuksellista – onhan totuttu siihen, että työelämän muutokset etenevät varsin maltilliseen tahtiin.

Työn digitalisaatio on määrittänyt vahvasti työelämän murrosta 2000-luvulla. Se ei kuitenkaan ole ainoa muutosvoima kehityksen taustalla. Taustalla vaikuttavat myös useat muut yhteiskunnalliset, taloudelliset ja kulttuuriset tekijät sekä tietysti globalisaatio.

Työelämä muuttuu myös työllisten **rakennemuutosten** myötä. Vuoden 2018 palkansaajakunta on koulutetumpaa ja keskimäärin iäkkäämpää kuin koskaan Työolotutkimuksen neljä vuosikymmentä kestäneen historian aikana. Vuonna 2018 naispalkansaajista reilusti yli puolella ja miehistäkin reilulla kolmanneksella oli korkea-asteen koulutus, kun vuonna 1977 korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli vain noin joka kymmenes palkansaajista. Palkansaajien koulutustason nousun ja elinkeinorakenteen muutoksen myötä myös ammattirakenne on mullistunut. Vuonna 2018 useampi kuin kaksi kolmesta palkansaajasta työskenteli toimihenkilöammateissa, kun vuonna 1984 vastaava osuus oli noin puolet. Kaikki tämä vaikuttaa luonnollisesti niihin odotuksiin, joita palkansaajat työilleen asettavat ja niihin kokemuksiin, joita heillä omaan työhönsä liittyen on eri vuosikymmeninä ollut.

Työolotutkimukset näyttävät paljon myönteistä kehitystä neljän vuosikymmenen ajalta, mitä tulee esimerkiksi palkansaajien mahdollisuuksiin kehittyä työssään ja osallistua työpaikkakoulutukseen, työtehtävien monipuolistumiseen, vaikuttamismahdollisuuksien kasvuun ja työtyytyväisyyteen. Aina kehitys ei kuitenkaan ole ollut suoraviivaista eikä se ole kohdistunut tasapuolisesti eri palkansaajaryhmiin. Lisäksi nähtävissä on ollut pitkällä aikavälillä kielteistä kehitystä esimerkiksi kiireen, työn henkisen kuormittavuuden, työpaikalla kohdatun väkivallan sekä erilaisten psyykkisten oireiden kasvussa.

Ansiotyön merkitys palkansaajien erittäin tärkeänä elämänalueena on noussut pitkällä aikavälillä. Tähän asti tyypillistä on ollut, että tuo arvostus on mukailut talouden suhdanteita niin, että vahvan suhdanteen aikana ansiotyön arvostus on hieman laskenut, ja työmarkkinoiden kiristyessä vastaavasti noussut. Vuoteen 2018 tämä ei päde: hyvästä taloudellisesta tilanteesta huolimatta ansiotyön arvostus on noussut poikkeuksellisen paljon erityisesti naisilla. Ensimmäistä kertaa työolotutkimuksen kattamana ajanjaksona naiset kertovat arvostavansa ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena useammin (66 %) kuin miehet (61 %). Myös kodin ja perheen sekä vapaa-ajan harrastusten arvostus on koko ajan noussut. Näyttää siltä, että nykypäivän palkansaajille kaikki on tärkeää.

Naisten voimistunut työorientaatio näkyy myös siinä, että vuonna 2018 aiempaa useampi palkansaajanainen piti omaa työtään tärkeänä ja merkittävänä – miehillä tässä suhteessa ei ollut lisäystä – ja aiempaa useampi palkansaajaäiti koki jak-

savansa paremmin lastensa kanssa, kun käy myös työssä. Naisille työssä kehittyminen on koko Työolotutkimuksen aikasarjan ajan ollut tärkeämpää kuin miehille, ja vuonna 2018 sukupuolten välinen ero oli tässä suhteessa kasvanut entisestään. Työn imussa on kasvua niin naisilla kuin miehilläkin vuodesta 2013, mutta naiset kokevat edelleen miehiä useammin työssään innostusta sekä tyytyväisyyttä, kun syventyvät työhönsä. Kun työolotutkimuksen haastattelun lopuksi vastaajilta kysyttiin, mitä he tekisivät lottovoiton saadessaan, naisista huomattavasti harvempi kuin miehistä olisi lopettanut työnteon kokonaan.

Digitalisaatio läpäisee työelämän

Digitalisaatio on läpäissyt nopeasti suomalaisen työelämän. Sen vaikutukset kuitenkin vaihtelevat eri palkansaajaryhmissä. Jo 90 prosenttia palkansaajista käyttää työssään erilaisia digitaalisia sovelluksia ja välineitä, ylemmät toimihenkilöt isomman osan työajastaan ja useampia välineitä kuin muut. Ero on erityisen selvä työntekijäammateissa työskenteleviin. Digitalisaation vaikutukset näkyvätkin selvimmin ylemmien toimihenkilöiden työssä, jossa muutos on lisännyt niin työn tehokkuutta, nopeatempoisuutta, luovuutta, läpinäkyvyyttä kuin sen kuormittavuuttakin enemmän kuin muilla. Ylemmät toimihenkilöt myös arvioivat omat digitaalisensa paremmaksi kuin muut ja ovat muita yleisemmin tyytyväisiä digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin.

Digitalisaatio on lisännyt työtä koskevaa valvontaa erityisesti alemmilla toimihenkilöllä, joista joka toinen tuntee näin. Kuntasektorilla digitalisaation vaikutukset koetaan kuormittavimpana ja kokemus siitä, että digitalisaation on lisännyt työn tehokkuutta, on siellä muita sektoreita vähäisempi, samoin tyytyväisyys digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa roboteista työpaikalla. Palkansaajista 14 prosenttia kertoi, että työpaikalla on fyysinen robotti tai robotteja, ja 7 prosenttia oli työssään itse tekemisissä robotin kanssa. Robottien koettiin pääsääntöisesti helpottaneen työntekoa. Noin neljännes robottien kanssa työskentelevistä koki robottien myös vapauttaneen aikaa mielenkiintoisempiin tehtäviin.

Työelämän digitalisaatio on vauhdittanut **työn irtautumista ajasta ja paikasta**. Etätyötä tekevien osuus on kasvanut viidessä vuodessa 16 prosentista 28 prosenttiin. Mobiililaitteiden kehittymisen myötä työ seuraa kaikkialle: useampi kuin joka kolmas palkansaaja lukee työsähköposteja lomallaankin vähintään viikoittain, 15 prosenttia päivittäin. Työsähköpostin seuraaminen lomalla on erityisen tyypillistä ylemmille toimihenkilöille, joista ainoastaan joka neljäs ei seuraa sitä lainkaan lomansa aikana.

Kiire ja jaksamisongelmat

Haittaavan **kiireen** kokemus helpotti palkansaajilla huippuvuoden 1997 jälkeen aina vuoteen 2013 asti. Viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana se on kuitenkin lisääntynyt hälyttävässä määrin erityisesti naisten työssä ja kuntasektorilla. Palkansaa-

janaisista 39 prosenttia koki kiireen haittaavan työssä paljon tai melko paljon vuonna 2018, mikä on enemmän kuin koskaan aiempina tutkimuskertoina. Miehillä kiireen kokemus on yleistynyt vuodesta 2013 parin prosenttiyksikön verran (26 % vuonna 2018), mutta on edelleen harvinaisempaa kuin vuonna 1997.

Naisten kokemus kiireestä heijastuu lisääntyneisiin jaksamisongelmiin ja työn henkisen kuormittavuuden kasvuun, mutta sillä on myös muita kerrannaisvaikutuksia. Naiset tekevät selvästi vähemmän aloitteita omaa työtään taikka tuotteita tai palveluita koskien kuin viisi vuotta aikaisemmin. Myös miehillä on tässä suhteessa laskua, mutta ei yhtä paljon. Vaikka yli 80 prosenttia sekä naisista että miehistä kertoo, että heillä on periaatteessa mahdollisuus soveltaa työssä uusia ideoita, naisista puolet sanoo, ettei heillä yleensä ole tähän aikaa. Miehillä vastaava osuus on 39 prosenttia. Puolet naisista toteaa, ettei heillä ole aikaa paneutua uusiin asioihin tai koulutusta kiireen vuoksi, ja etteivät he ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisivat. Miehillä vastaavat osuudet ovat noin 40 prosenttia.

Naisilla myös kehittymismahdollisuutensa työssä hyväksi kokevien osuus on laskenut pari prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Tämä tuntuu hätkähdyttävältä ottaen huomioon sen, että kehittymismahdollisuudet työssä ovat johdonmukaisesti kasvaneet vuodesta 1984 vuoteen 2013. Lasku paikallistuu ylempiin ja alempiin toimihenkilönäisiin eli heihin, joita myös kiire kuormittaa eniten. Miespalkansaajien joukossa kehittymismahdollisuutensa hyväksi kokevien osuus on edelleen kasvanut prosenttiyksikön verran vuodesta 2013, mikä sekin on tosin varsin vähän verrattuna aiempiin tutkimuskertoihin.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen huolestuttavimmat tulokset liittyvät työn kuormittavuuden kasvuun ja siihen, miten se heijastuu palkansaajien **psykkiseen hyvinvointiin**. Vähintään viikoittain koettu väsymys ja tarmottomuus, vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin, jännittyneisyys ja ärtyisyys sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, ovat kasvaneet trendinomaisesti jo aiemminkin. Vuoden 2013 jälkeen niitä viikoittain kokevien osuudet ovat kuitenkin ampaisseet aivan uudelle tasolle erityisesti naisilla. Puolet naisista kärsii väsymyksen ja tarmottomuuden tunteista viikoittain ja lähes puolet univaikeuksista – miehillä vastaavat osuudet ovat noin kolmannes.

Yli puolet palkansaajista kokee vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajattelee sitä silloin tällöin. Osuus on noussut viidessä vuodessa naisilla 52 prosentista 65 prosenttiin ja miehillä 42 prosentista 51 prosenttiin. Vaikka reilu puolet palkansaajista piti terveydentilaansa hyvänä myös vuonna 2018, osuus oli laskenut 5 prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Erityisen hälyttävää on se, että neljännes palkansaajista – joka kolmas nainen ja joka viides mies – koki vähintään viikoittain vaikeuksia muistaa asioita, samoin kuin keskittymisvaikeuksia.

Vuorovaikutus ja ilmapiiri työpaikoilla

Mielenkiintoista on se, että lisääntyneestä kiireestä huolimatta työpaikan ilmapiirisä tai sosiaalisissa suhteissa ei näytä palkansaajatasolla tapahtuneen huonontumista vaan aivan päinvastoin: käytännöllisesti kaikki työpaikoilla tapahtuvaan **vuorovaikutukseen, sosiaalisiin suhteisiin ja ilmapiiriin** liittyvät mittarit ovat näyttä-

neet hyvin myönteistä kehitystä jo vuodesta 2008 alkaen. Työpaikoilla keskustellaan enemmän työhön liittyvistä ongelmista, ilmapiiri koetaan aiempaa useammin avoimeksi ja kannustavaksi, yhteishenki ja esimiestoiminta hyväksi, tukea ja apua saadaan niin työtovereilta kuin esimieheltäkin aiempaa paremmin ja yhä useampi tuntee itsensä työyhteisön arvostamaksi jäseneksi.

Tiimityö on yleistynyt – vain joka viides palkansaaja ei työskentele tiimeissä tai projekteissa – ja aiempaa useampi tiimeissä työskentelevä myös katsoo työn tuloksellisuuden paranevan tiimityössä ja on tyytyväinen tiimimäiseen työnteon tapaan. Ristiriidat työpaikalla eivät ole lisääntyneet, pikemminkin päinvastoin. Työpaikkakiusaamisen kohteena parhaillaan olevien osuus (4 %) ei ole sekään kasvanut. Toisaalta kiusaamista työpaikallan havainneita oli vuonna 2018 hieman enemmän kuin vuonna 2013 – voisiko tämä kertoa siitä, että työpaikoilla ollaan aiempaa herkempiä huomamaan kiusaamistapauksia ja myös puuttumaan niihin? Kaiken kaikkiaan näyttää siltä kuin maineeltaan jäyhät ja eristäytyvät suomalaiset olisivat oppineet vuosien saatossa toimivampaan vuorovaikutukseen, yhteispeliin ja toistensa huomioon ottamiseen.

Nämä tulokset ovat yllättävällä tavalla ristiriidassa lisääntyneen kiireen ja kuormituksen kanssa. Edelleen on toki niin, että kiireestä paljon haittaa kokevat palkansaajat eivät ole yhtä myönteisiä työpaikan ilmapiiriä ja sosiaalisten suhteiden toimivuutta koskevissa näkemyksissään kuin ne, jotka ovat välttyneet pahimmalta kiireeltä. Kuitenkin myös tässä kiirettä paljon kokevien joukossa arviot ovat parantuneet vuoteen 2013 verrattuna. Onko yhteinen kokemus työn kuormituksen kasvusta vaikuttanutkin nyt niin, että yhteishenki ja työkavereiden tsemppaaminen ovat lisääntyneet? Vai onko kyseessä työpaikkojen ja palkansaajien polarisoitumisesta? Ilmiö vaatisi lähempää tarkastelua.

Työn digitalisaatio on sekin muuttanut osaltaan vuorovaikutusta. Pikaviestintävälineitä ja etätapaamisia käyttävistä palkansaajista reilu 40 prosenttia koki kasvokkaisen kanssakäymisen vähentyneen digitalisaation myötä – yleisintä tämä oli yleimmillä toimihenkilöillä sekä valtiosektorilla. Ja vaikka näitä sovelluksia käyttävistä palkansaajista reilu 70 prosenttia koki tiedonkulun sujuvuuden yleisesti ottaen lisääntyneen, joka kolmas koki digitaalisten sovellusten lisänneen väärinkäsityksiä tiedonkulussa. Kokemus digitalisaation vaikutuksista kanssakäymiseen ylipäänsä ovat jakautuneet: pikaviestintäsovelluksia ja etäyhteyksiä käyttävistä joka neljännen mielestä kanssakäyminen työtovereiden kanssa ylipäänsä oli lisääntynyt, noin joka viidennen mielestä vähentynyt ja puolet oli sitä mieltä, että digitalisaatiolla ei ole ollut vaikutusta kanssakäymisen määrään yleisesti ottaen.

Noin joka kymmenes asiakastyötä tekevä palkansaaja on kokenut muutoksia siinä, että aiemmin kasvokkain tehty asiakastyö on ainakin osittain korvautunut virtuaalisilla etäyhteyksillä. Valtaosa pitää muutosta myönteisenä, mutta vajaa kolmannes näkee siinä myös kielteisiä tai pelkästään kielteisiä piirteitä.

Väkivaltilanteet tai niiden uhka työssä ovat yleistyneet edelleen, erityisesti naisilla ja sote-alalla. Näin on ollut jo edellisten noin 30 vuoden aikana. Joka viides (19 %) nainen ja 7 prosenttia miehistä oli joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Vuonna 2018 kysyttiin myös seksuaalisen häirinnän tai työn vuoksi vihapuheen kohteeksi joutumista edellisten 12 kuukauden aikana. Seksuaalista häirintää oli kokenut joka kymmenes nainen ja 2 prosenttia miehistä; vihapuhetta 7 prosenttia palkansaajista, naiset useammin kuin

miehet. Syrjinnän havainnot työpaikoilla ovat pikemminkin vähenemään päin. Toisaalta omakohtaiset syrjinnän kokemukset ovat hieman lisääntyneet vuodesta 2013 molemmilla sukupuolilla; erityisesti oli noussut niiden naisten osuus, jotka kertoivat kohdanneensa syrjintää työtovereiden tai esimiesten asenteissa.

Syrjintä ulkomaalaistaustan tai ihonvärin taikka puutteellisen kotimaisen kielen taidon vuoksi ei näytä työpaikoilla lisääntyneen, vaikka työpaikkojen monikulttuuristuminen on jatkunut. Vuonna 2018 reilusti yli puolet (57 %) palkansaajista työskenteli työpaikoilla, joissa oli myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, kun vuonna 2008 osuus oli 42 prosenttia. Palkansaajat ovat aiempaa useammin myös sitä mieltä, että ulkomaalaistaustaisiin suhtaudutaan tasa-arvoisesti työpaikalla.

Työn ja perheen yhteensovittaminen ja sukupuolten tasa-arvo

Palkansaajista lähes 30 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä siihen, miten voivat **sovittaa yhteen työtä ja muuta elämäänsä** – lapsettomat jonkin verran yleisemmin kuin lapsiperheiden vanhemmat. Työpaikkojen suhtautuminen perhevapaisiin näytti vuonna 2018 suopeammalta kuin viisi vuotta aiemmin, mutta myös kotirintamalla näyttää tapahtuneen myönteistä kehitystä: kotityöt jaetaan aiempaa tasaisemmin, perheen ja työn yhteensovittamista helpottaa lapsiperheissä yhä useammin sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu, aiempaa harvempi pikkulapsiperheen vanhempi kokee puolisonsa tekevän liikaa töitä – ja kenties juuri kaiken tämän seurauksena ajankäyttönsä sopuissa parisuhteessaan sovittelevien palkansaajien osuus on niin ikään noussut.

Tätä kehitystä vasten on mielenkiintoinen tulos, että aiempaa useampi palkansaaja kokee kuitenkin laiminlyövänsä perhettään työn vuoksi. Kyseinen osuus on pysytellyt koko 2000-luvun varsin muuttumattomana, mutta vuosien 2013 ja 2018 välillä laiminlyönnin tunteita kokevien osuus on noussut naisilla 7 prosenttiyksikköä 33 prosenttiin ja miehillä 6 prosenttiyksikköä 27 prosenttiin. Missähän määrin taustalla vaikuttaa lisääntynyt työn kuormittavuus ja missä määrin se, että odotukset hyvälle vanhemmuudelle ovat nekin kasvaneet?

Sukupuolten tasa-arvon kannalta työolojen kehityksessä näkyy jossain määrin ristiriitaisuutta. Yleiset sukupuolten tasa-arvoa kuvaavat mittarit ovat kyllä kehittyneet myönteiseen suuntaan. Niiden palkansaajien osuus, jotka katsovat sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin, on jatkanut tasaista kasvuaan parinkymmenen vuoden aikana – miesten näkemys asiasta on tosin myönteisempi (50 %) kuin naisten (43 %). Kolme neljästä palkansaajasta on sitä mieltä, että työpaikalla naisten ja miesten on yhtä helppoa edetä urallaan ja aiempaa useamman mukaan työpaikalla on tehty tasa-arvosuunnitelma. Kaksi kolmesta palkansaajasta kokee esimiehen kohtelevan naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, kun viisi vuotta aiemmin näin ajatteli joka toinen.

Erityisen mielenkiintoista on myös se, että ammatillisen segregaaation purkautumisesta näkyy – vihdoin – viitteitä. Vaikka työmarkkinoiden ammatillisen segregaaation purku on ollut yksi keskeisimpiä työelämän tasa-arvotavoitteita jo 1990-luvulta saakka, kehitys tässä suhteessa on toistaiseksi ollut lähes olematonta. Työolotutkimuksessa on kysytty vuodesta 1984 lähtien sitä, kuinka suuri osa vastaajan kanssa

suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevistä työtovereista on miehiä ja kuinka suuri osa naisia. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa 30 prosenttia palkansaajista kertoi työtovereiden olevan sekä naisia että miehiä, kun vastaava osuus vuonna 2013 oli vain 21 prosenttia. Edelleen on tosin harvinaista, että palkansaajat työskentelisivät työtehtävissään ainoina oman sukupuolensa edustajana, ainokaisina. Edistystä on nähtävissä ”tasa-ammattien” yleistymisen lisäksi kuitenkin siinä, että aiempaa harvempi mies kertoo kaikkien samanlaisissa tehtävissä toimivien työtovereiden olevan miehiä tai että nainen toteisi heidän kaikkien olevan naisia. Kehityksen takana vaikuttaa ammattirakenteen muutos, joka on vähentänyt sekä naisilla että miehillä erityisen nais- tai miesvaltaisissa ammateissa työskentelyä; molempien sukupuolten parissa on tapahtunut siirtymää erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammatteihin, joissa sukupuolirakenne on yleensä tasaisempi. Johtajina työskentelevien naisten osuus on myös kasvanut viidessä vuodessa, ja yhä useammalla palkansaajalla on nainen esimiehenä.

Toisaalta naisten ja miesten kokemuksissa työoloistaan ja asemastaan työpaikalla on nähtävissä paikoin pikemminkin eriytymistä kuin lähentymistä, ja pääsääntöisesti niin, että naisten kokemukset ovat kielteisempiä kuin miesten. Naiset esimerkiksi kokevat digitalisaation vaikutukset työn kuormittavuuden ja nopeitempöisyyden kasvuna useammin kuin miehet, miehet taas korostavat työn tehokkuuden ja luovuuden käytön parantuneen digitalisaation myötä useammin kuin naiset.

Erityisen silmiinpistävää on edellä mainittu naisten lisääntynyt kiireen kokemus ja se, että työssä kehittymismahdollisuutensa hyviksi kokevien naisten osuus on laskenut. Kun vuonna 2008 naiset olivat yleisemmin tyytyväisiä lähes kaikkiin työnsä osatekijöihin kuin miehet, vuonna 2018 tilanne oli päinvastainen. Lähes neljännes (24 %) naisista tunsu joutuneensa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi esimiesten ja työtovereiden asenteissa vuonna 2018, kun viisi vuotta aiemmin vastaava osuus oli 19 prosenttia. Naisilla myös kokemus eriarvoisesta kohtelusta arvostukseen liittyen oli kasvanut. Naisten tyytyväisyys ammattitaitonsa arvostamiseen oli noussut vain pari prosenttiyksikköä 10 vuodessa, miehillä 7 prosenttiyksikköä.

Nämä tulokset saavat väistämättä pohtimaan, ovatko naisten ammattitaidolleen saama arvostus tai heidän kehittymismahdollisuutensa todella huonontuneet suhteessa miehiin – vai missä määrin tulos peilautuu naisten kasvaneeseen työorientaatioon ja sen kautta kokemukseen siitä, miten he saavat vastetta työpanokselleen. Onko niin, että kun naiset panostavat työhönsä aiempaa enemmän, heillä on myös enemmän odotuksia siitä, että tätä panostusta ja osaamista tulisi vastavuoroisesti arvostaa ja siitä palkita? Kun oman työn ja oman kehittymisen tärkeämmäksi kokeminen on naisilla vahvistunut, mutta samalla myös kiire ja työn henkinen kuormittavuus – joilla on heijastusvaikutuksia myös vapaa-aikaan ja koettuun terveyteen – kasvanut, tilanne voi johtaa turhautumiseen.

Ikääntyvät ja milleniaalit työelämässä

Vaikka ikääntyvien työllisyysasteet ovat kasvaneet voimakkaasti 1990-luvun lopulta saakka, ne ovat Suomessa selvästi matalampia kuin muissa Pohjoismaissa. **Työurien pidentäminen** on politiikkatavoite, joka on noussut viime aikaisessa keskustelussa entistä keskeisemmäksi. Rekrytoinnissa tapahtuva ikäsyrjintä on puhututtanut pal-

jon, mutta sitä työolotutkimuksen aineistolla on vaikea tutkia, koska aineistossa on mukana vain työelämässä olevia palkansaajia.

Palkansaajien kokemuksensa siitä, miten ikääntyviin suhtaudutaan työpaikalla, ovat kuitenkin selvästi kohentuneet 2000-luvulla ja myös viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Aiempaa useamman mielestä ikääntyvien työkokemusta arvostetaan työpaikalla ja esimies suhtautuu heihin tasa-arvoisesti. Yli 50-vuotiaiden työpaikallaan kokema ikään perustuva syrjintä on vähentynyt 2000-luvulla, vaikka alle 30-vuotiaiden kokemassa nuoreen ikään perustuvassa syrjinnässä ei näykään vastaavaa trendiä. Viimeisimmässä työolotutkimuksessa yli 50-vuotiaat ovatkin kertoneet kokeneensa ikäsyrjintää harvemmin kuin alle 30-vuotiaat.

Eläkejärjestelmässä on tapahtunut useita muutoksia työolotutkimusten kattaman neljän vuosikymmenen aikana ja ne luonnollisesti heijastuvat myös ikääntyvien palkansaajien eläkkeelle jäämistä koskeviin ajatuksiin. Kaiken kaikkiaan arvio eläkkeelle jäämisen iästä on 2000-luvulla ja erityisesti viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana – johon tuorein eläkeuudistus ajoittuu – noussut huomasti. Kun vuonna 2003 vain noin joka neljäs (26 %) yli 50-vuotiaista palkansaajista ajatteli jatkavansa työssä 64-vuotiaaksi tai sitä kauemmin, vuonna 2018 vastaava osuus oli naisilla 71 prosenttia ja miehillä 67 prosenttia.

Noin joka kolmas yli 50-vuotias kertoi voivansa harkita työssä jatkamista vielä alimman eläkeiän täytyttyä, korkea-asteen koulutetut muita useammin. Joka kolmas yli 50-vuotias palkansaaja koki kuitenkin epävarmuutta töiden riittämisestä alimpaan eläkeikänsä saakka – tämä oli yleisintä yksityissektorilla ja työntekijäammateissa työskentelevillä. Ikääntyvät myös kokivat oman digiosaamisensa huonommaksi kuin nuoremmat ikäryhmät ja lähes neljännes yli 55-vuotiaista pelkäsi, ettei oppisi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin. Sosioekonomisesta ryhmästä riippumatta näkyi se, että mitä paremmiksi omat digitaidot arvioitiin, sitä useammin halukkuutta jatkaa työssä alimman vanhuuseläkeiän jälkeenkin oli. Uusien sovellusten jatkuva opettelun kuormittavuus ja pelko siitä, ettei opi käyttämään teknologiaa riittävän hyvin, tuntui vähentävän erityisesti ylempinä toimihenkilöinä toimivien naisten halukkuutta jatkaa työelämässä pitkään.

Toive työajan lyhentämisestä ennen kokoaikaiselle vanhuuseläkkeelle jäämistä oli hyvin yleistä yli 50-vuotiaiden keskuudessa. Yli puolet yli 50-vuotiaista ajatteli haluavansa jatkaa työntekoa ainakin jossain muodossa myös kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä ollessaan.

Vaikka joka kolmas (32 %) yli 50-vuotias palkansaaja oli vuonna 2018 sitä mieltä, että työpaikalla ainakin jossain määrin kannustettiin ikääntyviä jatkamaan töissä – osuus on noussut hieman viimeksi kuluneiden 10 vuoden aikana – joka kymmenes koki, että ikääntyvistä pyritään pikemminkin pääsemään eroon. Tällainen tunne oli erityisen yleinen niillä ikääntyvillä palkansaajilla, joiden työpaikoilla digitalisaatio tai robotisaatio oli vähentänyt työntekijöiden määrää viime vuosina.

Työmarkkinoiden uusimpien tulokkaiden, 1980- ja 1990-luvulla syntyneen Y-sukupolven tai **milleniaalien** työelämää koskevat asenteet ja odotukset ovat puhuttaneet viime vuosina runsaasti. On luotu kuvaa vaativista työmarkkinoilla shoppailijoista, jotka etsivät kivoja duuneja ja kyllästyvät nopeasti. Milleniaalien on sanottu kasvaneen – ja ehkä näin myös tietyllä tapaa siedättyneen – työmarkkinoiden epävarmuuteen. Työolotutkimuksen tulokset antavat yhtäältä tukea näille näkemyk-

sille, sillä vuonna 2018 määräaikaisista palkansaajista aiempaa useampi toivoi voinnansa vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä muutaman vuoden välein ja aiempaa harvempi kaipasi vakinaisen työsuhteen turvaa. Toisaalta tulokset kuitenkin näyttävät nuorten palkansaajien työpaikkaan sitoutumishalun lisääntyneen pitkällä aikavälillä, myös viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana, eikä ansiotyön merkityksen vähenemisestä ole viitteitä, vaan aivan päinvastoin. Ansiotyön arvostus ja työssä kehittymisen tärkeys ovat korkeimmillaan juuri 25–34-vuotiaiden naisten parissa.

Milleniaalinen osalta hälyttävimmät Työolotutkimuksen tulokset liittyvät heidän terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Kun vielä työolotutkimuksen aikasarjan alussa erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat nuorilla suhteellisen harvinaisia ja yleistyivät selvästi iän myötä, ovat näistä oireista kärsivien nuorten aikuisten osuudet kasvaneet sittemmin niin, että vuoden 2018 tutkimuksessa niska- ja hartia- tai selkäsärkyjen yleisyydessä ei ollut juuri lainkaan eroa nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmien välillä. Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat olivat yleisimpiä juuri 25–34- sekä varhaiskeski-ikäisillä 35–45-vuotiailla, ja työkykyindeksi on laskenut erityisesti 25–34-vuotiailla naisilla. Myös vakavan työuupumuksen kokeminen uhaksi oli yleisintä juuri tuon ikäryhmän naisilla, joista lähes 80 prosenttia ainakin ajatteli sitä silloin tällöin. Koska tällä joukolla on edessään vielä useita vuosikymmeniä työuraa, nämä tulokset jaksamisongelmistä ja fyysisistä oireista ovat pysähdyttäviä.

Työn epävarmuus jakautuu uudella tavalla

Työn epävarmuuden lisääntymisestä on väitelty paljon. Onko epävarmuus todella lisääntynyt työmarkkinoilla ajan myötä vai onko kokemus pikemminkin yhteydessä kulloiseenkin yleiseen talous- ja työllisyystilanteeseen: huonoina aikoina työn määrällistä epävarmuutta eli työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa kokevien osuudet ovat korkealla, mutta laskevat taas talouden kohentuessa? Selvää on ollut ainakin se, että puhe epävarmuudesta on yleistynyt, vaikka tilastollista näyttöä asialle on ollut vaikea esittää.

Mikään työolotutkimuksista ei ole osunut juuri lamavuosiin, mutta vuoden 2013 työolotutkimuksessa palkansaajien kokema työmarkkinaepävarmuus oli tutkimussarjassa korkeimmillaan ja usko omiin työllistymismahdollisuuksiin suhteellisen matala. Tuolloin 27 prosenttia palkansaajista piti työpaikkansa taloudellista tilannetta täysin vakaana ja 28 prosenttia melko tai hyvin epävakaana.

Viidessä vuodessa tilanne on muuttunut täysin. Syksy 2018 muistuttaa palkansaajien arvioissa monessa suhteessa vuoden 2008 kevättä: molempina tutkimusajan kohtina 44 prosenttia palkansaajista piti työpaikkansa taloudellista tilannetta täysin vakaana ja vain 15 prosenttia melko tai hyvin epävarmana. Vuonna 2018 palkansaajien usko uuden työn saannin mahdollisuuksiin oli korkeammalla kuin koskaan aiemmin työolotutkimuksen aikana, jopa korkeammalla kuin edellisenä huippuvuonna 2008. Toisaalta työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa kokevien osuudet olivat nekin vuonna 2018 suuremmat verrattuna edellisiin noususuhdannevuosiin 2008 ja 1990.

Nämä mittarit saattavat yhdessä tarkasteltuina viitata siihen, että työmarkkinoiden epävarmuuden trendi on kasvamaan päin taloudellisista suhdanteista riippumat-

ta: vaikka työmarkkinat tuntuvat vetävän, uhka nykyisen työpaikan menettämisestä on läsnä. Kun työn epävarmuuden kokemusta tarkastelee eri taustamuuttujien mukaan, on myös selvää, että se jakautuu tätä nykyä hyvin eri tavoin kuin viime vuosituhanella. Korkea koulutus ja hyvä asema eivät enää suojaa työn epävarmuudelta. Vaikka lomautuksen uhka oli vuonna 2018 edelleen yleisintä työntekijäammateissa toimiville, ylemmät toimihenkilöt kokivat kaikkein yleisimmin irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa.

Yhtenä uusista työmarkkinauhista kysyttiin vuonna 2018 koettua uhkaa siitä, että omaa työpanosta ei enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata teknologialla. Vajaa 10 prosenttia palkansaajista koki näin, naiset hieman useammin kuin miehet. Mielenkiintoista kuitenkin on, että niiden palkansaajien osuus, jotka mielsivät työpaikkansa työntekijöiden määrän vähentyneen digitalisaation tai robotisaation seurauksena, oli samaa luokkaa (6 %) niiden kanssa, jotka kokivat työpaikan henkilömäärän lisääntyneen juuri digitalisaation tai robotisaation ansiosta (5 %). Automatisaation vaikutukset työntekijöiden määrään ovat siis kaksitahoisia.

Työelämää kehittämässä

Työelämän kehittämisellä on Suomessa ja ylipäänsä Pohjoismaissa vuosikymmenten perinteet. Työelämän ja työvoiman korkeasta laadusta on tullut Suomessa 2000-luvulla yhä keskeisempi tavoite muun muassa työn tuottavuuden ja kilpailukyvyn, mutta myös kansanterveyden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Monissa muissa maissa on alettu vasta 2000-luvulla herätä työelämän laatuksikysymyksiin. Kansainväliset järjestöt ovat toimineet tässä pitkälti moottoreina: ILO on kehittänyt 2000-luvulla Decent work -järjestelmänsä (ILO 2013), UNECE Measurement of Quality of Employment -kehityksen ja viimeisimpänä OECD Job quality -mittariston (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015). Myös Eurofoundilla (www.Eurofound.europa.eu) on oma Job quality -indeksinsä.

Suomi pärjää näissä kansainvälisissä vertailuissa erittäin hyvin. Samaa tarinaa kertovat myös Eurofoundin toteuttaman Euroopan työolotutkimuksen yksittäiset tulokset: Suomi on kärjessä tai vähintäänkin kärkimaiden joukossa, oli kyse sitten vaikkapa mahdollisuuksista joustaa työajoissa, sosiaalisesta tuesta, vaikuttamismahdollisuuksista, esimies-alais-suhteista, työntekijöiden osallistamisesta, kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuuksista, oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla tai mahdollisuuksista vaikuttaa työn eri osatekijöihin. Suomessa työlliset naiset ovat EU-maiden koulutetuimpia: lähes 60 prosentilla 25–64-vuotiaista naisista on korkea-asteen koulutus. Myös miehillä korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus on yli EU28-maiden keskiarvon.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset näyttävät, että pitkäjänteinen työelämän kehittämistyö on kantanut Suomessa hedelmää. Työelämän kehittämisen perinteisillä alueilla on saatu paljon myönteistä aikaan: esimerkiksi esimiestyö on selvästi parantunut, tasa-arvossa ja työpaikkojen monimuotoisuudessa on otettu isoja edistysaskelia ja työpaikoilla suhtaudutaan entistä myönteisemmin sekä isien että äitien erilaisiin perhevapaisiin.

Samalla näkyvässä on kuitenkin myös huolestuttavaa muutosta. Työelämän läpäissyt digitalisaatio on lisännyt työn tehokkuutta, mutta samalla myös sen nopeamtempoisuutta ja kiireen tuntua. Myös työn pirstaloituminen on monelle palkansaajalle hyvin tuttua. Erilaiset psyykkiset oireet ja työssä jaksamisongelmat ovat yleistyneet hälyttävästi erityisesti naisilla sekä nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä palkansaajilla. Työ valuu digitalisaation kehityksen myötä yhä enenevästi työpaikan ulkopuolelle, yksityiselämään, ja se asettaa haasteita perinteisen työsuojelun kannalta – miten enää erottaa ja lokeroida työhyvinvointi tässä uudessa tilanteessa; pitäisikö jo alkaa puhua yleisemmin palkansaajien yleisestä hyvinvoinnista? Kahdeksannen työolotutkimuksen tulokset on kaiken kaikkiaan syytä ottaa vakavasti henkistä työsuojelua, aivoergonomiaa ja työelämän kehittämistoimia ajatellen.

Kirjallisuus

- Alasoini, Tuomo & Antila, Juha & Hakonen, Hiilo & Hasu, Mervi & Lylly-Yrjänäinen, Maija & Niemi, Merja & Pakarinen, Terttu & Ramstad, Elise & Stålhammar, Hannu (2016). Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä: työelämäbrändiryhmän raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saantitapa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79146>
- Antila, Henna & Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Hokka, Päivi & Nieminen, Markku (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 8/2018. Saantitapa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160920>
- Auer, Wolfgang & Danzer, Natalia (2015). Fixed-Term Employment and Fertility: Evidence from German Micro Data. CESifo Economic Studies, 62(4), 595–623. DOI: ifv014. 10.1093/cesifo/ifv014.
- Baldwin, Richard (2016). The great convergence: Information Technology and the New Globalization. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Bauman, Zygmunt (2001). The Individualized Society. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich & Giddens, Antony & Lash, Scott & Lehto, Leevi (kääntäjä) (1995). Nykyajan jäljillä: *refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.
- Beck, Ulrich (1992). Risk Society : Towards a New Modernity. London: Sage.
- Berstein, Ethan S. & Turban, Stephen (2018). The Impact of the 'Open' Workspace on Human Collaboration. Phil. Trans. R. Soc. B 373: 20170239. Saantitapa: <http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2017.0239>
- Brynjolfsson, Erik & Mc Afee, Andrew (2016). The Second Machine Age – Work, Progress and Prosperity in the Time of Brilliant Technologies. New York: W.W. Norton & Company.
- Cazes, Sandrine & Hijzen, Alexander & Saint-Martin, Anne (2015), Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. Organisation for Economic Cooperation and Development. Saantitapa: <https://doi.org/10.1787/5jrp02kfw1mr-en>
- Cheng, Grand H.-L. & Chan, Darius K.-S (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. Applied Psychology, 57:15 (2), 272–303.
- Cohen-Carach, Yochi & Spector, Paul E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), s. 278-321. Saantitapa: <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, Jason A. & Conlon, Donald E. & Wesson, Michael J. & Porter, Christopher. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice literature. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), s. 425-445.

- De Cuyper, Nele & *De Witte, Hans* (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations*, vol. 21(1), s. 65–84.
- De Leeuw, E, 2005, To Mix or Not to Mix Data Collection Modes in Surveys. *Journal of Official Statistics*, vol. 21(5), s. 233–255.
- De Vries, Han & Elliot, Marc N. & Hepner Kimberly A. & Keller San D. & Hays Ron D (2005). Equivalence of Mail and Telephone Responses to the CAPHS® Hospital Survey. *Health Services Research*, vol. 40(6p2), pp.2120–2139.
- Deci, Edward, & Ryan, Richard (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. vol. 55(1), s. 68–79.
- Deci, Edward & Koestner, Richard & Ryan, Richard (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, vol. 125(6), s. 627–668.
- Diener, Ed & Biswas-Diener, Robert (2008). Happiness: Unlocking the Mysteries of Psycho-logical Wealth. Blackwell, Oxford.
- Duhigg, Charles (25.2.2016). What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. The New York Times Magazine: The Work Issue. Saantitapa: <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>
- Edmondson, Amy (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 2, s. 350–383.
- Elo, Anna-Liisa & Ervasti, Jenni & Kuokkanen, Anna (2010). Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena: Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Helsinki: Työterveyslaitos. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:ISBN/978-952-261-037-9> (pdf).
- Eurofound (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Parent-Thirion, Agnès & Biletta, Isabella & Cabrita, Jorge & Vargas Llave, Oscar & Vermeylen, Greet & Wilczyńska, Aleksandra & Wilkens, Mathijn. E Saantitapa: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report#tab-01_
- Eurofound (2019). European Working Conditions Survey – Data Visualisation -tietokanta: Skills, discretion and other cognitive factors / Level of team autonomy. Saantitapa: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>
- Eurostat (2019a). Data navigation tree / Database by themes / Population and social conditions / Labour market / Employment and unemployment (Labour force survey) / LFS main indicators / Employment and activity (lfsi) / LFS adjusted series (lfsi_emp) / Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a] [Viitattu 21.10.2019]
- Eurostat (2019b). Data navigation tree / Database by themes / Population and social conditions / Labour market / Employment and unemployment (Labour force survey) / LFS series – detailed annual survey results / Employment – LFS series/ Employment by sex, age and educational attainment level, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egaed&lang=en [Viitattu 2.12.2019]

- Gagné, Marylene, & Deci, Edward L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), s. 331–362.
- Gardner Donld. G., Van Dyne, Linn & Pierce Jon L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, s. 307-322.
- Gebel, Michael (2010). Early Career Consequences of Temporary Employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, 24(4), 641–660. DOI: 10.1177/0950017010380645.
- Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Jarvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy. Saantitapa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/78368>
- Green, Francis (2009) Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society* 2(3), s. 343–363.
- Gustafsson, Kati & Muukka, Sanna (2017). Monitilatoimisto työympäristönä: Case ISS Palvelut Oy (opinnäytetyö). Laurea-ammattikorkeakoulu. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705239717>
- Haapakangas, Annu & Hallman, David & Mathiassen, Sved Erik & Jahncke, Helena (2018). Self-rated Productivity and Employee Well-being in Activity-based Offices – The role of Environmental Perceptions and Workspace Use. *Building and Environment*, vol. 145, s. 115–124.
Saantitapa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360132318305651>
- Hakanen, Jari (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari & Harju, Lotta & Seppälä, Piia, & Laaksonen, Anna & Pahkin, Krista (2012). Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku & Rodríguez-Sánchez, Alma Maria (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. Special issue on work engagement, *Ciencia y Trabajo*, 14, s. 72–80.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku & Toppinen-Tanner, Salla (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), s. 78–91.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000). Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus.
- Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hiltunen, Ilmari (2018). Experiences of External Interference Among Finnish Journalists: Prevalence, Methods and Implications. *Nordicom Review*, 1: 1–19. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57 98. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201903211398>

- Hiltunen, Ilmari (2017). ”Painostuksen monet muodot.” *Journalisti* 6 (19).
Saantitapa: <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2017/7/painostuksen-monet-muodot/>
- Hochschild, Arlie (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, vol. 85(3), s. 551–575.
- Holmlund, Bertil & Storrie, Donald (2002). Temporary work in turbulent times: the Swedish experience. *The Economics Journal* 112, F245–F269.
- Hülshager, U., & Schewe, A. (2011). On the Costs and Benefits of Emotional Labor. A Meta- analysis of Three Decades of Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, s. 361–389.
- ILO (2013). Decent Work Indicators : Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second version. Geneva: International Labour Office. Saantitapa: https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang-en/index.htm
- ILO (2018). Resolution Concerning Statistics on Work Relationships 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018. Saantitapa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf
- Jungsoo Kim & Richard de Dear (2013). Workspace Satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*
Saantitapa: [10.1016/j.jenvp.2013.06.007](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007)
- Julkunen, Raija (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järventaus, Jussi & Kekäläinen, Henrietta (2018). Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-340-5>
- Kallionpää, Katri (2019). Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto – ”Kaikessa pitäisi olla täydellinen” [verkkojulkaisu]. Helsingin Sanomat. Saantitapa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-200006058596.html>
- 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. New York: Basic Books.
- Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2012) Is unwanted flexibility good for labour market career Transitions from involuntary temporary work in the Finnish labour market. Labour institute for Economic Research Discussion papers.
- Keyriläinen, Marianne (2017). Muuttuva työ vaatii palkansaaajilta uusien roolien hallintaa. Tieto&Trendit 20.9.2017, Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/muuttuva-tyo-vaatii-palkansaaajilta-uusien-roolien-hallintaa/>

- Keyriläinen, Marianne (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla, *Tieto&Trendit* 5.12.2019, Tilastokeskus Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perhevapaan-vaikutus-naisten-urakehitykseen-kielteisempi-korkeakoulutetuilla/>
- Keyriläinen, Marianne & Sutela, Hanna (2018). Suomalaisten palkansaajien kokemuksia työn digitalisaatiosta, *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 16 (4) – 2018, s. 275-288.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European work and organizational Psychologist* 4(3), 297–321.
- Kinnunen, Merja & Lempiäinen, K. & Peteri, V. (2017) Konttorista monitilatoimistoksi: työn tilojen etnografinen analyysi. *Sosiologia* 54:2, 110–127
- Knuutila, Alekski & Kosonen, Heidi & Saresma, Tuija & Haara, Paula & Pöyhtäri Reeta (2019). Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57, Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-786-4>
- Korunka, Christian & Hoonakker, Peter (2014) Introduction. Teoksessa C. Korunka & P. Hoonakker (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordecht: Springer, 1–9.
- Korunka, Christian & Zauchner, Sabine & Weiss, Andreas (1997) New information technologies, job profiles, and external workload as predictors of subjectively experienced stress and dissatisfaction at work. *International Journal of Human-Computer Interaction* 9 (4), 407–424.
- Kuitto, Kati & Salonen, Janne (2019). Perhevapaat eriarvoistavat työuria, *Työeläke* 1:2019 <http://tyoelakelehti.fi/digilehti/012019/perhevapaat-eriarvoistavat-tyouria-naisten-ansiot-jaavat-sel>
- Kuitto, Kati & Salonen, Janne & Helmdag, Jan (2019). Perhevapaat työurarinäkö? Trajektorianalyysi nuorten aikuisten työurapoluista, *Yhteiskuntapolitiikka* 2:2019 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019041011828>
- Kultalahti, Susanna (2015). “It’s so nice to be at work!” Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. Väitöskirja Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-651-7.pdf
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, and Health Effects: A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 904-915. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>
- Laaksonen, Seppo & Heiskanen, Markku (2014). Comparison of Three Modes for a Crime Victimization Survey. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, vol. 2(4), s. 459–483.
- Lahtinen, Marjaana & Lappalainen, Sanna & Leikas, Matti & Ruohomäki, Virpi & Sainio, Markku & Salmi, Kari & Sirola, Pia & Stengård, Jari & Tähtinen, Katja & Laitinen, Sirpa & Remes, Jouko & Vendelin, Johanna & Tillander, Sari & Pääkkönen, Taina. (2016). Monitilatoimistojen sisäympäristö, käytettävyyss ja tilan käyttäjien hyvinvointi (MOSI). Tutkimushankkeen loppuraportti. 94 sivua. Työterveyslaitos, Helsinki. Saantitapa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/131769>

- Laine Marjukka, Laakso Sami & Wickström Gustaf (2010). Yli 50-vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. Julkaisussa Työelämän tutkimus 1/2010, 3-12. http://pro.tsv.fi/tetu/tt/Tt21_verkkoversio.pdf#page=4
- Lakimiesliitto. 2019. ”Lakimiesliitto vaatii järeitä toimia oikeudenhoidon ammattilaisten suojaamiseksi vainoamiselta.” Suomen Lakimiesliitto, 21.05.2019. <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/lakimiesliitto-vaatii-jareita-toimia-oikeudenhoidon-ammattilaistensuojaamiseksi-vainoamiselta/>.
- 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 (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 & Sutela, Hanna (2010). Ikääntyvien työpanos on vahvassa kasvussa. Tieto&Trendit huhtikuu 2010, s. 18–22.
- Lehto, Anna-Maija (2011). Nuorten naisten ja miesten työasenteista. Teoksessa Marjut Pietikäinen (toim.) Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus. Sukupuolten tasa-arvo, 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.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2015). Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita
- Leppänen, Anneli (2002). Työyhteisön kehittämisen tavoitteet (toim.) Teoksessa Työyhteisön terveys ja hyvinvointi Lindström, K & Leppänen, A., s. 36–44. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Locke, E. A. & Feren, D. B. & McCaleb, V. M. & Shaw, K. N. & Denny, A. T. (1980). The Relative Effectiveness of Four Methods of Motivating Employee Performance. Teoksessa Duncan, K. D. & Gruneberg, M. M. & Wallis, D. (toim.) *Changes in Working Life*, s. 363–388. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Lukkarinen, Henri (2018). Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/vastentahtoiset-osa-aikatyot-yleistyneet-2010-luvulla/>
- Lundström, Karin & Andersson, Gunnar (2012). Labor market status, migrant status and first childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 27, 719–742. DOI: 10.4054/DemRes.2012.27.25.
- Maaniemi, Johanna (2013). Reflections of systemic justice?: Employees' and supervisors' experiences of injustice in the performance appraisal and merit pay context. Espoo: Aalto University.
- Maslow, Abraham H. (1968). *Toward a psychology of being* (2. ed.). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2005). Psychological Consequences of Fixed-Term Employment and Perceived Job Insecurity among Health Care Staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–237. DOI: 10.1080/13594320500146649.
- McVicar, Duncan & Wooden, Mark & Laß, Inga & Fok, Yin-King (2019). Contingent Employment and Labour Market Pathways: Bridge or Trap? *European Sociological Review*, 35(1), 98–115. 10.1093/esr/jcy045.
- Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005). Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla: selvitys suunnitteluvaihtoehtojen toteutumisesta. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto : Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Mundbjerg Eriksen, Tine & Høgh, Annie & Hansen, Ås Marie (2016). Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Labour Economics*. DOI: 10.1016/j.labeco.2016.06.008.
- Nieminen, Tarja (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto & trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe/>.
- Nieminen, Tarja & Sutela, Hanna & Hannula, Ulla (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Newman, Alexander & Donohue, Ross & Eva, Nathan (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.01.001.
- Niemiec, Christopher & Ryan, Richard & Deci, Edward (2009). The Path Taken: Consequences of Attaining Intrinsic and Extrinsic Aspirations in Post-College Life. *Journal of research in personality*, 73(3), 291–306. DOI: 10.1016/j.jrp.2008.09.001.
- Nivalainen, Satu & Järnefelt, Noora (2017). Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen: Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. [Helsinki]: Eläketurvakeskus.
- Nätti Jouko (1993) Temporary Employment in the Nordic countries: A Trap or a 'Bridge'? *Work, Employment and Society* 1993:7 (3), 451–464

- Närvi, Johanna (2017). Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Salmi, Minna. & Närvi, Johanna (toim.) (2017). Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. [Helsinki]: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Husu, Pauliina & Sievänen, Harri & Tokola, Kari & Suni, Jaana & Vähä-Ypyä, Henri & Mänttari, Ari & Vasankari, Tommi (2018). Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. [Helsinki]: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-585-3>.
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila (2018). Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research*, 138(1), 141–163. DOI: 10.1007/s11205-017-1648-7.
- Pekkola, Juhani (2002). Etätyö Suomessa: fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä (väitöskirja, Svenska handelshögskolan). Yliopistopaino, Helsinki. <https://belda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/458/104-951-555-721-6.pdf?sequence=2>.
- Pekola-Sjöblom, Marianne & Airaksinen, Jenni (2018). Häirintä ja uhkailu kuntajohtajien työssä. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Pentala-Nikulainen, Oona & Honkala, Miika (2019). Adjusting the mode effect in Quality of work life survey. Submitted for publication.
- Pietiläinen, Marjut & Viitasalo, Niina & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Jokinen, Esa & Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko (2018). Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampere: Tampereen yliopisto. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>.
- Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014). Työsyrjinnän seuranta Suomessa. [Helsinki]: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saantitapa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syrjinn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>.
- Pietiläinen, Marjut & Pärnänen, Anna (tulossa). Continuity and consequences of gendered discrimination at workplace. Submitted for publication.
- Pietiläinen, Marjut & Sutela, Hanna (tulossa). Questions on discrimination at work: Functionality and improvements. Submitted for publication.
- Pietiläinen, Marjut & Nätti, Jouko & Ojala, Satu (2019). Perceived gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women. *European journal of public health*. DOI: 10.1093/eurpub/ckz156.
- Piispa, Mikko (2018). Yhdeksän sanaa Y-sukupolvesta. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.
- Pongratz, Hans & Voss, Guenter. (2003). From Employee to ‘Entreployee’: Towards a ‘Self-Entrepreneurial’ Work Force? *Concepts and Transformation*, 8(3), 239–254. DOI: 10.1075/cat.8.3.04pon.
- Pyöriä, Pasi (toim.) (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. [Helsinki]: Gaudeamus.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016). Nuorten työasenteet puntarissa: Eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(1), 31–42.

- Pöyhkäri, Reeta & Haara, Paula & Raittila, Pentti (2013). Vihapuhe sananvapautta kaventamassa. [Tampere]: Tampere University Press.
- Pärnänen, Anna (2019). Nollatuntisopimuksella työskentelee hyvin sekalaista sakkia. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/nollatuntisopimuksella-tyoskentelee-hyvin-sekalaista-sakkia-1/>.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014). Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pärnänen, Anna (2011). Organisaatioiden ikäpolitiikat: Strategiat, instituutiot ja moraalit. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-285-7>.
- Pärnänen, Anna (2015). Nollatuntisopimukset – epävarmuutta vai toivottua joustoa? Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2015/kenelle-kay-nollatuntisopimus/>.
- Reichert, Malte (2015). Career Progression from Temporary Employment: How Bridge and Trap Functions Differ by Task Complexity. *European Sociological Review*, 31(5), 1–15. DOI: 10.1093/esr/jcv055.
- Reunanen, Esa & Harju, Auli (2012). Media iholla - Poliitiikan julkisuus kansanedustajien ja aktivistien kokemana. Tampere: Tampere University Press.
- Ristikangas Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa (2010). Valmentava johtajuus. Helsinki : WSOYpro.
- Rifkin, Jeremy (1995). *The End of Work*. New York : Putnam cop..
- Rifkin, Jeremy (2004). *The European Dream. How Europe's Vision of the Future Is Quietly Eclipsing the American Dream*. New York : Tarcher/Penguin cop
- Rintala, Niina (2005). Technological change and job redesign: Implications for the quality of working life. A qualitative case study into employee experiences during the digitalization of radio and television program production. Helsinki University of Technology, Laboratory of Work Psychology and Leadership doctoral dissertation series, ISSN 1459-8027; 2005/2. <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/2546>. Luettu 5.1.2018.
- Ruotsalainen, Marja (2017). ”Vihapuheen’ nousu julkisessa keskustelussa.” Teoksessa Jätkät ja jytkyt: Perussuomalaiset ja populismin retoriikka, toimittaneet E. Palonen & T. Saresma, 181–198. Tampere: Vastapaino.
- Rynes, S.L. & Gerhart, B. & Minette, K.A. (2004). *Human Resource Management*, vol. 43, 2004, pp 381-394. <https://doi.org/10.1002/hrm.20031>
- Saresma, T. 2017. ”Vihapuhe, sananvapaus ja sananvastuu.” Teoksessa Kaikki vapaudesta, toimittaneet Enqvist, K. & Hetemäki, I. & Tiilikainen, T. 35-53. Helsinki: Gaudeamus.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. & González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, March 2002, vol. 3, Issue 1, pp 71–92.
- Sennett, Richard (2002). Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

- Standing, Guy (2009). *Work After Globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar cop.
- Stephens, J.P. & Heaphy, E. & Dutton, J.E. (2012). *High-quality Connections*. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship.
DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0029
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (toim.) (2018). *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino
- Sutela, Hanna (2006). Finnish surveys measuring quality of work. *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, 2006, vol. 23, no. 1, pp. 57-67.
- Sutela, Hanna (2013). *Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008*. Tutkimuksia 259. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (2015) Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista. *Tieto&Trendit* 30.10.2015, Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/pitkat-tyoajat-hankaloittavat-perheen-ja-tyon-yhteensovittamista/>
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007). *Fourth European Working Conditions Survey: qualitative post-test analysis*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/fourth-european-working-conditions-survey-qualitative-post-test-analysis>
- Sutela, Hanna (2006). Finnish surveys measuring quality of work. *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, 2006, vol. 23, no. 1, pp. 57-67.
- Sutela, Hanna (2018). *Ammattiasemaluokitus uudistuu tsunamin lailla*. *Tieto&Trendit* 2.11.2018, Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2018/ammattiaseman-luokitus-uudistuu-tsunamin-lailla-jako-itsenaisiin-ja-epaitsenaisiin-tyontekijoihin/>
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998). *Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma*. Hyvinvointikatsaus 3/1998. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007). *Tasa-arvo työn takana*. Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sverke, M. & Hellgren, J. & Näswall K. (2002). *No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3), pp. 242–264.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019a). *Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]*. ISSN=1798-7830. *Aikasarjatiedot 2009-2018* 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.12.2019]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019b). *Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]*. ISSN=1798-7830. *Palkansaajien Nollatuntisopimukset 2018*. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.12.2019]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/>

- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2014). Ajankäyttö [verkkojulkaisu].
ISSN=1799-5639. Työviikon Rakenne 2009. Puolet työviikoista viiden päivän mittaisia. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.7.2019]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/akay/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN =1798-7830. StatFin-taulukko 11pl -- Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, 1989–2018 (vuositiedot). Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 21.10.2019] Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkojulkaisu]. ISSN=2489-6918. Tammikuu 2018. Katsaukset 2017: 1. Aikuisopiskelijoita 1,6 miljoonaa. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 20.10.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_kat_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Kesäkuu 2019. Palkansaajien nollatuntisopimukset. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.6.2019]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009 – 2018. Mikä julkistus kyseessä? Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.7.2019]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-3215. Vuoroasuminen 2018. Noin 63 000 naisella oli kahdessa kodissa asuvia alle 15-vuotiaita lapsia vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.12.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/perh/2018/03/perh_2018_03_2019-06-17_tie_001_fi.html
- Tammelin, Mia & Koivunen, Tuija & Saari, Tiina (2017). Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 37 Issue: 9/10, s. 591-604.
- Tiedonjulkaisemisen neuvottelukunta (TJNK) (2015). Kysely tutkijoiden asiantuntijaroolissa saamasta palautteesta: Tulosityhteenveto. Saantitapa: https://www.tjnk.fi/sites/tjnk.fi/files/TJNK-kysely-palautteesta_tulosityhteenveto-22122015.pdf
- United Nations Economic Commission for Europe, UNECE (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. New York and Geneva: United Nations. Saantitapa: <http://www.unece.org/index.php?id=41346>
- Vainikka, Eliisa & Noppari, Elina & Heinonen, Ari & Huhtamäki, Jukka (2013). *Twiiteryhmiä ja uutispäivittelyä - toimittajana sosiaalisessa mediassa*. Tampere: Tampere University Press.
- Valtiovarainministeriö (2019). Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevan työryhmän loppuraportti. Saantitapa: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10623/ikaantyneiden-tyollisyyden-edistamiskeinoja-valmisteleva-tyoryhma-jatti-loppuraporttinsa

- Vartia, M. & Lahtinen, M. & Joki, M & Soini, S (2002). Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Leppänen, Anneli & Lindström, Kari (toim.), Työyhteisön terveys ja hyvinvointi (s. 220–241). Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino.
- Vasama Tanja. (2017) Näin milleniaalit muuttavat työelämää: He ovat kärsimättömiä, konservatiivisia ja kyseenalaistavia, mutta ”hyvinkin lojaaleja jos työnantaja tekee oikeat asiat”, Helsingin Sanomat, 19.11.2017. Saantitapa: <https://www.hs.fi/ura/art-2000005453604.html>
- Vehkoo, Johanna (2017). ”Jälkisanat.” Teoksessa Nieminen, Emmi & Vehkoo, Johanna (toim.), Vihan ja inhon internet (s. 147). Helsinki: Kosmos.
- Vicente, Kim J. (1999). Cognitive Work Analysis: Toward Safe, Productive, and Healthy Computer-based Work. New Jersey: Lawrence Erlbaum, Mahwah.
- Woolley, Anita Williams & Chabris, Christopher F. & Pentland, Alex & Hashmi, Nada & Malone, Thomas W. (2010). Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. Science 2010, vol. 330 (6004), s. 686(3).

Liite 1

Menetelmät, vastanneet ja kato

Tässä julkaisussa esitetyt tulokset perustuvat vuoden 2018 työolotutkimuksen käyntihaastatteluihin. Käyntihaastattelujen kenttätyö ajoittui välille 10.9.2018 – 6.1.2019. Lähtöotokseksi poimittiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen syys- ja lokakuun toisen, kolmannen, neljännen ja viidennen rotaation 15–67 -vuotiaat henkilöt. Työolotutkimuksen varsinaiseen otokseen kuuluminen selvisi työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun aikana: työolotutkimuksen otokseen kuuluivat ne työllisiksi palkansaajiksi osoittautuvat henkilöt, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli vähintään 10 tuntia. Heille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Lähtöotoksesta tavoitettiin työvoimatutkimuksen haastatteluihin 6 153 sellaista henkilöä, jotka täyttivät työolotutkimuksen otoskriteerit. Heistä 4 110 henkilöltä saatiin työolotutkimuksen vastaaja-aineistoon hyväksyttävä haastattelu. Osittaiskatoon jäi 12 aloitettua haastattelua, joita ei voitu viedä loppuun asti. Työolotutkimuksen vastausosuus työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä oli 66,8 prosenttia, jota voi pitää varsin hyvänä tämän tyyppisessä haastattelututkimuksessa. Vastausosuus oli kuitenkin selvästi pienempi kuin vuonna 2013 (76 %). Vastausasteiden lasku on tätä nykyä yleinen ongelma henkilötiedonkeruissa.

Lähtöotoksesta jäi jo työvoimatutkimuksessa kadoksi 3 125 henkilöä, joista ei varmuudella tiedetä, olisivatko he täyttäneet työolotutkimuksen otoskriteerit vai eivät. Voi kuitenkin estimoida, että noin 1 600 heistä olisi kuulunut työolotutkimuksen otokseen, jolloin työolotutkimuksen käyntihaastattelujen estimoitu otoskoko olisi 7 753 ja vastausosuus noin 52 prosenttia (69 % vuonna 2013).

Käyntihaastattelujen keston mediaani oli 63 minuuttia. Haastatteluja tehtiin suomen, ruotsin ja englannin kielellä. Noin neljäsnes (26 %) haastatteluista tehtiin vastaajan kotona ja kaksi kolmasosaa (66 %) käyntihaastatteluna jossain muualla kuten kahvilassa, kirjastossa tai vastaajan työpaikalla. Yhdeksän prosenttia haastatteluista tehtiin puhelimitse. Puhelinhaastattelut sallittiin poikkeustapauksissa silloin, kun haastattelija arvioi kohdehenkilön sopivan puhelimesta haastateltavaksi ja kohdehenkilö olisi jäänyt muuten katoon esimerkiksi kieltäytyttyään käyntihaastattelusta.

Haastattelijapalaute käyntihaastatteluista oli kokonaisuudessaan erittäin myönteistä ja lomaketta pidettiin hyvin toimivana. Yli puolet haastattelijajoista piti haastattelua tosin pitkänä, ja noin puolet katsoi pituuden vaikuttaneen siihen, miten helppo tai vaikea kohdehenkilöitä oli houkutella osallistumaan tutkimukseen. Haastattelijakommenteista kävi ilmi, että erityisesti kiireisiä ruuhkavuosia eläviä perheellisiä palkansaajia oli ajoittain vaikea saada mukaan tutkimukseen.

Liitetaulukossa 1 näkyy saatujen haastattelujen määrä, vastausprosentit sekä katon syy työvoimatutkimukseen tavoitetuista työolotutkimuksen otokseen kuuluvista henkilöistä sukupuolen ja 10-vuotisikäluokan mukaan. Katoluokassa *muu syy* on muun muassa heitä, jotka eivät suoraan kieltäytyneet osallistumasta työolotutkimukseen, kun sitä ehdotettiin heille työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi, mutta aikaa ei saatu silloin sovittua eikä heitä tavoitettu enää uudestaan. Lisäksi luokassa on esimerkiksi heitä, joille haastattelua ei ole voitu tehdä kielivai-

Liitetaulukko 1

Vastanneet ja kato sukupuolen ja iän mukaan
Työolotutkimus 2018

	Saatu haastattelu		Kieltäytyi	Ei tavoitettu	Muu syy	Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	N
Yhteensä	66,8	4 110	22,1	1,6	9,5	100	6 153
Naiset							
Yhteensä	68,7	2 134	20,3	1,6	9,4	100	3 107
15–24-vuotiaat	51,9	111	33,6	2,8	11,7	100	214
25–34-vuotiaat	63,2	379	2,3	3,2	11,3	100	600
35–44-vuotiaat	69,5	528	20,0	1,3	9,2	100	760
45–54-vuotiaat	72,8	603	17,6	1,1	8,5	100	828
55–67-vuotiaat	73,4	513	18	0,7	8,5	100	705
Miehet							
Yhteensä	65,0	1 976	24,0	1,6	9,4	100	3 039
15–24-vuotiaat	46,8	108	37,2	3,0	13,0	100	231
25–34-vuotiaat	59,6	429	26,2	2,2	12,1	100	720
35–44-vuotiaat	64,6	484	23,5	1,3	10,6	100	749
45–54-vuotiaat	70,8	523	20,7	1,6	6,9	100	739
55–67-vuotiaat	72,2	432	21,0	0,7	6,3	100	600

keuksien vuoksi samoin kuin osittaiskatotapaukset, joiden osalta haastattelu aloitettiin, mutta sitä ei saatu vietyä loppuun.

Työolotutkimuksen kadon jakautuminen on hyvin samantyyppinen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä ja parempi vanhemmilla kuin nuoremmilla otoshenkilöillä. Lisäksi vastausaste on paras korkea-asteen koulutetuilla (72,3 %) ja alhaisin ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevilla (53,8 %); toisen asteen tutkinnon suorittaneilla vastausaste oli tältä väliltä 63,1 %.

Työolotutkimusaineistojen analysoinnissa ei ole aiemmin käytetty vastaajarakenteen vinoumaa korjaavia painokertoimia. Tämä johtuu siitä, että tutkimuksen vastausprosentti on ollut perinteisesti erittäin hyvä, mutta myös siitä, että painokertoimien laskeminen työolotutkimuksen tyyppiseen aineistoon on ollut haastavaa otospoiminta-asetelman poikkeuksellisuuden vuoksi: työssäkäyvien perusjoukko estimoidaan työvoimatutkimuksen perusteella.

Tällä kertaa painokertoimien laskeminen tuli kuitenkin aiempaa tärkeämmäksi vastausosuuden laskun vuoksi, ja siihen myös löytyi lopulta toimiva tapa. Vuoden 2018 aineiston analysoinnissa käytetäänkin painokertoimia, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, maakunnan, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

Myös vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimusten aineistoille laskettiin takautuvasti painokertoimet sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, maakunnan ja koulutusasteen perusteella. Tässä julkaisussa esitetyt vuosia 2008 ja 2013 koskevat luvut perustuvat näin kalibroituihin aineistoihin ja saattavat siksi joissain tapauksissa hieman poike-

ta aiemmin julkaistuista kyseisiä vuosia kuvaavista prosentti- ja keskiarvoluvuista. Jos poikkeamia on, ne johtuvat tyypillisesti desimaalilukujen pyöristymisestä aiemmasta poiketen eli näkyvät yhden prosenttiyksikön suuruisina eroina aiemmin julkaistuihin lukuihin. Ainoastaan muutamassa sellaisessa yksittäisessä muuttujassa, joka on voimakkaasti ikäsidonainen, ero voi olla 2–3 prosenttiyksikköä aiemmin julkaisuun verrattuna.

Työolotutkimuksen otoksen yläikäraja on ollut 64 vuotta vuoden 2013 tutkimukseen saakka. Vuoden 2018 tutkimuksessa katsottiin aiheelliseksi nostaa tuota ikärajaa 67 vuoteen johtuen ikääntyvien työllisyysasteiden kasvusta sekä työurien pidentämiseen liittyvistä politiikkatavoitteista. Vuoden 2018 aineistossa 65–67-vuotiaita vastaajia on yhteensä 28. Heidät on luokiteltu samaan ikäluokkaan 55–64-vuotiaiden kanssa, toisin sanoen ikäluokaksi 55–67-vuotiaat. Näiden vähintään 65-vuotiaiden osuus koko aineistosta on 0,8 prosenttia ja 55–67-vuotiaista osuus on 3 prosenttia. Vaikka tämän joukon vastaukset poikkeaisivat selvästi heitä nuorempien vastauksista, joukon koko huomioon ottaen sillä ei ole juuri vaikutusta saatuihin tuloksiin. Tästä huolimatta jossakin kysymyksissä – etenkin sellaisissa, joissa iällä on merkitystä – on aikasarjaverailua tehty aiempaan tapaan vain 15–64-vuotiaiden osalta.

Yhdistelmätiedonkeruu vuonna 2018

Työolotutkimus on otantatutkimus, joka on toteutettu vuoteen 2013 asti pääosin käyntihaastatteluna. Työolot 2018 -projektin käynnistämisen aikoihin Tilastokeskus oli siirtymässä uuden strategiansa mukaisesti yhdistelmätiedonkeruuseen. Työolotutkimuksen osalta tämä tarkoitti sitä, että käyntihaastattelujen rinnalla vastaajille tulisi antaa mahdollisuus vastata työolotutkimukseen myös verkossa.

Kuten edellä todettiin, tämän julkaisun tulokset perustuvat kuitenkin käyntihaastatteluaineistoon kuten aiemminkin. Seuraavassa kuvataan sitä, miksi tähän ratkaisuun päädyttiin ja miten yhdistelmätiedonkeruu näkyi vuoden 2018 työolotutkimuksen toteutuksessa.

Tilastokeskuksen strategian mukaisesti vuoden 2018 työolotutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin yhdistelmätiedonkeruuna, mutta tiedot kerättiin poikkeuksellisesti kahdella eri otoksella, joista yhteen sovellettiin käyntihaastatteluja ja toiseen verkkotiedonkeruuta. Lähtökohtana oli yhdistää aineistot tiedonkeruun jälkeen, mikäli uuteen tiedonkeruumenetelmään siirtyminen ei vaikuttaisi liikaa työolotutkimuksen aikasarjojen vertailtavuuteen.

Tällaiseen kahdella erillisellä otoksella toteutettuun poikkeusratkaisuun päädyttiin, koska tiedonkeruutavan vaikutusta tuloksiin tai sitä, miten työolotutkimuksen kaltainen pitkä tiedonkeruu toimii verkkokyselynä, ei ehditty testata pilottitutkimuksella. Aiemman tutkimuksen perusteella tiedettiin, että tiedonkeruutavalla on vaikutusta vastaajarakenteeseen sekä saatuihin tuloksiin erityisesti työolotutkimuksen tyyppisessä tutkimuksessa. Tämä oli käynyt selvästi ilmi esimerkiksi Ranskan tilastoviraston vastaavassa kokeilussa (Razafindranovona 2017).

Käyntihaastatteluun ja verkkotiedonkeruulla kerätyt aineistojen vertailukelpoisuutta haluttiin siis analysoida ennen päätöstä aineistojen yhdistämisestä: Työolotutkimuksessa kyse on yhteiskunnallisesti merkittävästä ja korvaamattomasta tutki-

musjärjestelmästä, jonka tietoja käytetään muun muassa työpoliittiseen päätöksentekoon ja jonka tiedonkeruu tapahtuu pääosin ulkopuolisella rahoituksella. Näin ollen haluttiin varmistaa, että tiedonkeruun rahoittajat ja muut käyttäjät voivat luottaa siihen, että heillä on myös tällä kertaa käytössään aiempiin tutkimuskertoihin vertailukelpoinen aineisto.

Verkkotiedonkeruu toteutettiin aikavälillä 4.11.2018 - 27.1.2019. Lähtöotos poimittiin Työvoimatutkimuksen marras- ja joulukuun toisesta, kolmannelta, neljännestä ja viidennestä rotaatiosta niistä 15–67-vuotiaista vastaajista, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli vähintään 10 tuntia ja jotka eivät olleet kuuluneet työolobarometrin otokseen elokuussa tai työolotutkimuksen käyntihaastattelujen otokseen syyskuussa.

Haastattelija pyysi työvoimatutkimuksen päätteeksi työolotutkimuksen otoskriteerit täyttäviltä kohteilta sähköpostiosoitetta, johon lähetettiin henkilökohtainen linkki työolotutkimuksen verkkolomakkeelle sekä tutkimuksesta kertova esite. Viikon päästä lähetettiin massapostina muistutus niille linkin saaneille, jotka eivät olleet vielä vastanneet tutkimukseen. Kenttätyöajan loppupuolella yhä vastaamattomille lähetettiin paperikirje, joka sisälsi tunnukset tiedonkeruulomakkeelle.

Työvoimatutkimuksen kautta tavoitettiin 3 200 työolotutkimuksen otoskriteerit täyttävää henkilöä. Heistä 2 660 antoi haastattelijalle sähköpostiosoitteensa, ja 1 866 kävi avaamassa tiedonkeruulomakkeen. Lomakkeen täytti vähintäänkin rajapisteeseen asti eli hyväksyttävästi 1 531 henkilöä. Vastaajaosuus työvoimatutkimukseen tavoitetusta otoksesta oli 47,8 prosenttia, mitä voi pitää erittäin hyvänä verkkotiedonkeruussa.

Verkkovastaajilla oli mahdollisuus kommentoida tutkimusta tai lähettää terveisiä tutkijoille lomakkeen lopussa. Noin 200 vastaajaa käytti tätä tilaisuutta hyväkseen. Tutkimusta koskevat kommentit olivat ennen kaikkea myönteisiä, joskin jonkin verran huomauteltiin lomakkeen pituudesta.

Aineistojen valmistumisen jälkeen kävi ilmi, että käyntihaastatteluista ja verkkotiedonkeruusta saadut tulokset poikkesivat merkittävästi toisistaan monien työolotutkimuksen keskeisten muuttujien osalta. Osittain tämä johtui siitä, että vastaajajoukkojen rakenteet olivat odotetun mukaisesti hieman erilaisia: verkossa vastanneiden joukossa oli enemmän naisia, korkea-asteen koulutuksen suorittaneita ja ylempiä toimihenkilöitä kuin käyntihaastatteluissa. Verkkoinaistossa oli myös vähemmän alle 35-vuotiaita ja enemmän yli 55-vuotiaita kuin käyntihaastatteluissa. Tämä ei kuitenkaan ollut aineistojen vertailukelpoisuuden vuoksi ratkaisevaa, sillä rakenne-eroja voitiin tasoittaa eli aineistot painottaa koko kohderyhmää edustaviksi painokertoimia käyttämällä.

Senkin jälkeen, kun aineistot oli saatu rakenteeltaan mahdollisimman hyvin toistensa kaltaisiksi, aineistojen vastausjakaumat olivat edelleen paikoin hyvin erilaisia. Noin puolessa tutkimuslomakkeen kysymyksistä estimoidut jakaumat poikkesivat verkko- ja käyntihaastatteluaineistoissa, vaikka painotuksella vakioitiin osa-aineistojen rakenne.

Tällaista menetelmävaikutusta ei juurikaan esiintynyt niin sanotuissa faktakysymyksissä, jotka koskivat esimerkiksi työsuhteen tyyppiä (vakainainen/määräaikainen), esimiehen sukupuolta tai työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista. Sen sijaan subjektiivisempien kysymysten osalta nähtiin, että verkossa vastaan-

neiden vastaukset olivat pääsääntöisesti selvästi kielteisempiä kuin käyntihaastatteluisissa: verkkovastaajat olivat esimerkiksi harvemmin tyytyväisiä työhönsä tai siihen, miten pystyivät sovittamaan yhteen työtä ja perhettä, pitivät työpaikan ilmapiiriä ja omia kehittymismahdollisuuksiaan työssä huonompina ja arvioivat oman terveydentilansa huonommaksi. Pienimmillään erot olivat vain joitakin prosenttiyksiköitä, mutta tiettyjen muuttujien osalta ne nousivat reilusti yli 10 prosenttiyksikköön.

Ilmiö on tuttu aiemmistakin tutkimuksista (mm. de Leeuw 2005; De Vries, Elliot, Hepner, Keller & Hays 2005; Laaksonen & Heiskanen 2014). Selityksiä näille vastauseroille on useita. Käyntihaastatteluisissa haastattelijan läsnäolo vaikuttaa haastattelun kulkuun muun muassa sosiaalisen suotavuuden periaatteen kautta: vastaajat voivat sopeuttaa vastauksiaan sen mukaan, minkä arvelevat miellyttävän haastattelijaa tai haluavat kaunistella omaa tilannettaan. Haastattelijaa saattaa vaikuttaa haastattelun kulkuun myös niin, että hän täsmentää jotain kysymystä tai varmistaa vastaajan antaman vastauksen, jos huomaa, ettei tämä ole ymmärtänyt kysymystä. Yhtäältä voi ajatella, että käyntihaastattelutilanteessa vastaaja saattaa puntaroida ajatuksiaan ja vastausvaihtoehtoja ääneen ja sitä kautta päätyä hieman erilaiseen vastaukseen, kuin jos täyttäisi kyselylomaketta yksin. Toisaalta voidaan myös ajatella, että verkkolomaketta täyttävällä henkilöllä on mahdollisuus harkita antamiaan vastauksia perinpohjaisesti toisen ihmisen läsnäolon häiritsemättä; pohtimisen jälkeen hän voi päätyä erilaiseen vastaukseen kuin silloin, jos hänellä on tunne, että hänen odotetaan vastaavan nopeasti.

Kun käynti- ja verkkoaineistot yhdistettiin, verkkotiedonkeruuvastaukset muodostivat noin neljänneksen yhdistelmäaineistosta. Tämä riitti vaikuttamaan yhdistelmäaineiston moniin tuloksiin siinä määrin, että ne poikkesivat selvästi pelkkään käyntihaastatteluihin perustuvan aineiston tuloksista. Tyypillistä oli, että työolotutkimuksen aikasarjakysymyksissä trendi jatkui samansuuntaisena sekä käynti- että yhdistelmäaineiston tulosten perusteella, mutta trendin jyrkkyys vaihteli. Ongelmallisimpia olivat ne aikasarjakysymykset, joissa käyntihaastatteluaineiston vastaukset näyttivät pikemminkin laskevaa ja yhdistelmäaineiston vastaukset nousevaa trendiä taikka päinvastoin. Näiltä osin suomalaisen työelämän kehityksen suunnasta saataisiin hieman erilainen kuva riippuen siitä, mihin tiedonkeruutapaan perustuvaa aineistoa käytettäisiin.

Vaikka voidaan toki keskustella siitä, kumpi vastaustapa kuvastaa paremmin todellisuutta – ovatko verkkotiedonkeruun vastaukset ”oikeampia” kuin käyntihaastattelussa annetut vastaukset vaiko päinvastoin – aikasarjavertailun kannalta tällä ei ole merkitystä. Jos yhdenlainen tiedonkeruutapa tuottaa tietynlaista mittausvirhettä, aikasarjan vertailukelpoisuus edellyttää saman mittausvirheen toistamista.

Näiden tulosten perusteella oli ilmeistä, että jos vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset raportoidaan käyntihaastattelujen ja verkkotiedonkeruuseen perustuvan yhdistelmäaineiston pohjalta, niitä ei voi kaikilta osin luotettavasti verrata aiempien työolotutkimusten tuloksiin. Tämä tarkoittaisi pisimmillään vuodesta 1977 jatkuneiden aikasarjojen katkeamista.

Huolellisen harkinnan jälkeen Tilastokeskus päätyi siihen, että vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset päätettiin julkaista tässä vaiheessa käyntihaastatteluaineiston pohjalta, jotta ne olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia aiempien työolotutkimusten kanssa. Yhtenä tekijänä päätöksen taustalla oli aineistosta kumpuava

tulos työelämän erityisen voimakkaasta murroksesta viime vuosina; koettiin tärkeäksi, että tästä muutoksesta voidaan tuottaa mahdollisimman luotettavaa ja ajallisesti vertailukelpoista tietoa.

Kahdella eri otoksella toteutettu yhdistelmätiedonkeruun aineistoa hyödynnetään kuitenkin muilla tavoin. Ensinnäkin se tarjoaa ainutlaatuisen aineiston analysoida tarkemmin sitä, miten tiedonkeruutapa vaikuttaa työolotutkimuksen kaltaisessa pitkässä tutkimuksessa, jossa kartoitetaan vastaajien subjektiivisia kokemuksia pikemminkin kuin objektiivisesti mitattavissa olevia työympäristön tekijöitä.

Aineistosta julkaistaan muun muassa työpäperi (Saari, Pentala-Nikulainen & Honkala, tulossa 2020), jossa tarkastellaan moodiefektin ilmenemistä useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksena. Siinä pyritään erottamaan monimuuttujamenetelmillä tarkemmin toisistaan vastausmoodin taustalla vaikuttavien osatekijöiden vaikutus eli se, missä määrin menetelmävaikutus ilmenee tai on ehdollinen 1) vastaajajoukon valikoitumisen, 2) kysymyksen sisältötyypin sekä 3) sen arvioinnin kohteen suhteen. Osana tarkastelua pyritään myös selvittämään, 4) ovatko eri mitta-asteikot tai 5) tutkittavat väestösegmentit alttiimpia moodiefektille kuin toiset. Lisäksi aineistosta julkaistaan kansainvälinen menetelmäartikkeli, jossa tarkastellaan menetelmiä menetelmävaikutuksen oikaisemiseksi aikasarjaverailua varten (Pentala-Nikulainen & Honkala, tulossa 2020).

Analyysia tehdään Tilastokeskuksen Tuotannon kehittäminen ja Tiedonhankinta -yksiköissä. Analyysin tulosten perusteella Tilastokeskus pystyy jatkossa tunnistamaan tutkimusasetelmien sekä lomakesuunnittelussa moodiefektin kannalta keskeiset ongelmatkohdat aikaisempaa tarkemmin. Tuloksia voidaan hyödyntää niin tulevaisissa työolotutkimuksissa kuin Tilastokeskuksen muissa yhdistelmätiedonkeruuseen pohjautuvissa tiedonkeruissa.

Verkkotiedonkeruun aineistolla vuodelta 2018 on ratkaiseva rooli työolotutkimuksen tulevaisuuden kannalta. Seuraavan työolotutkimuksen tiedonkeruu toteutetaan hyvin todennäköisesti yhdistelmätiedonkeruulla yhdellä otoksella niin, että vastaajilla on mahdollisuus valita itselleen mieluisin vastaamistapa. Kuten edellä todettiin, tällainen tiedonkeruun menetelmän uudistuminen aiheuttaa työolotutkimuksen tyypillisessä tutkimuksessa pitkien aikasarjojen katkeamisen.

Vuonna 2018 kerätyn verkkoaineiston ansiosta tuleva muutos ei kuitenkaan tarkoita täydellistä aikasarjakatkosta. Tulevan työolotutkimuksen yhdistelmätiedonkeruun tuloksia voidaan jatkossa verrata taaksepäin vuoteen 2018 sen ansiosta, että vuoden 2018 aineistosta on olemassa myös käyntihaastattelut ja verkkotiedonkeruun yhdistävä yhdistelmäaineisto. Tämä merkitsee tulevaisuudessa uuden aikasarjan alkua: kun työolotutkimuksen yksi aikasarja nyt päättyy vuoteen 2018, uusi aikasarja alkaa vuodesta 2018 eteenpäin.

Liite 2

Palkansaajat toimialan mukaan (TOL2008), 15–74-vuotiaat 2000–2018

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Vuosikeskiarvo																		
	Palkansaajat yhteensä																		
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	2 105	2 090	2 105	2 147	2 204
A, B Maatalous, metsätalous, kalatalous; kaivostoiminta (01–09)	44	41	39	37	38	40	37	37	40	38	39	39	37	39	36	38	36	35	34
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	334	328	332	332	339
F Rakentaminen (41–43)	118	116	116	117	117	124	124	137	145	132	132	135	133	134	127	126	132	143	155
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45–47)	233	234	240	242	247	254	254	264	271	257	258	262	261	259	251	245	254	248	256
H Kuljetus ja varastointi (49–53)	129	136	131	128	125	124	134	131	132	129	131	124	120	121	120	116	121	122	126
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55–56)	65	69	71	66	65	67	68	73	78	74	71	73	76	76	74	75	73	75	76
J Informaatio ja viestintä (58–63)	82	87	92	89	87	85	91	89	89	86	86	91	92	91	90	95	91	93	102
K, L Rahoitus- ja vakuutustoiminta; kiinteistöala (64–68)	65	65	61	64	63	64	61	64	66	64	64	69	67	65	67	66	68	74	69
M, N Liike-elämän palvelut (69–82)	154	162	170	178	184	192	199	211	210	200	207	207	212	211	218	223	214	229	236
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)	115	114	119	119	117	126	123	119	117	116	117	116	113	111	106	106	111	115	116
P Koulutus (85)	163	165	163	165	169	163	168	165	161	161	170	174	172	172	176	174	169	177	180
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86–88)	314	330	333	331	335	339	349	355	364	369	362	377	389	378	381	382	386	384	394
R-U Taiteet, viihde ja virkistys; muu palvelutoiminta (90–99)	84	85	86	92	94	99	99	105	105	106	104	105	107	107	113	110	111	116	115
X Toimiala tuntematon (00)	6	6	6	9	7	5	3	5	11	8	11	10	10	9	10	7	8	4	6

Liite 3

Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan
Työvoimatutkimus 2013 ja 2018

Sukupuolet yhteensä 15–74-vuotiaat, vuosikeskiarvo, 1 000 henkeä

	2013	2018	Muutos vuodesta 2013
Palkansaajat yhteensä	2 127	2 204	78
1 Johtajat	57	67	10
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	10	9	.
111 Ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	7	7	.
112 Toimitusjohtajat ja pääjohtajat	3	3	.
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	22	27	5
121 Liiketoiminta- ja hallintojohtajat	9	9	0
122 Myynti-, markkinointi- ja kehitysjohtajat	14	19	5
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	22	27	5
131 Maa-, metsä- ja kalatalouden johtajat	.	.	.
132 Teollisuuden tuotantojohtajat sekä kaivos-, rakennus- ja jakelujohtajat	5	10	4
133 Tieto- ja viestintäteknologiajohtajat	2	3	.
134 Yhteiskunnan peruspalvelujen sekä rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajat	14	14	.
14 Hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat	3	4	.
141 Hotellin- ja ravintolanjohtajat	.	.	.
142 Vähittäis- ja tukkukaupan johtajat	.	.	.
143 Muiden palvelualojen johtajat	2	2	.
2 Erityisasiantuntijat	517	573	56
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	124	136	12
211 Luonnon- ja geotieteen erityisasiantuntijat	8	6	-2
212 Matematiikan ja tilastotieteen erityisasiantuntijat	3	2	.
213 Biotieteiden erityisasiantuntijat	11	12	.
214 Tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniologia)	56	66	11
215 Sähkötekniologian erityisasiantuntijat	31	31	.
216 Arkkitehdit, suunnittelijat ja maanmittaajat	16	19	4
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	29	36	7
221 Lääkärit	15	20	5
222 Hoitotyön erityisasiantuntijat	4	5	.
223 Perinteisen ja vaihtoehtoishoidon erityisasiantuntijat	.	.	.
224 Muiden terveyspalvelujen tuottajat	.	.	.
225 Eläinlääkärit	.	.	.
226 Muut terveydenhuollon erityisasiantuntijat	8	11	2
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	129	136	7
231 Yliopisto- ja korkeakouluopettajat	16	16	.
232 Ammatillisen koulutuksen opettajat	17	12	-5
233 Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat	25	22	-3
234 Peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat	40	52	12
235 Muut opetusalan erityisasiantuntijat	31	33	3

		2013	2018	Muutos vuodesta 2013
24	Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	102	118	16
241	Rahoitusalan erityisasiantuntijat	27	30	3
242	Hallinnon erityisasiantuntijat	30	37	7
243	Myyntin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat	45	51	6
25	Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	73	85	12
251	Systeemyön erityisasiantuntijat	64	77	13
252	Tietokantojen, - verkkojen ja järjestelmäohjelmistojen erityisasiantuntijat	9	9	.
26	Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	60	61	.
261	Lainopilliset erityisasiantuntijat	10	10	.
262	Kirjaston- ja arkistonhoitajat sekä museoalan erityisasiantuntijat	5	4	.
263	Yhteiskunta- ja sosiaalialan sekä uskonnollisen elämän erityisasiantuntijat	26	28	2
264	Toimittajat, kirjailijat ja kielitieteilijät	11	11	.
265	Taiteilijat	8	8	.
3	Asiantuntijat	409	444	35
31	Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	90	92	3
311	Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	41	39	-2
312	Työnjohtajat kaivos-, teollisuus- ja rakennustoiminnassa	23	28	5
313	Prosessinvalvonnan asiantuntijat	10	10	.
314	Biotieteiden asiantuntijat	11	9	-2
315	Laiva-, lento- ja satamaliikenteen päälliköt ja ohjaajat	5	7	2
32	Terveydenhuollon asiantuntijat	98	108	10
321	Terveydenhuollon tekniset asiantuntijat	16	16	.
322	Sairaanhoidajat, kättilöt ym.	66	69	3
323	Luontais- ja vaihtoehtohoitajat	.	.	.
324	Seminologit ym.	.	.	.
325	Muut terveydenhuollon asiantuntijat	16	22	6
33	Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	137	140	4
331	Rahoitus-, vakuutus- ja laskentatoimen asiantuntijat	23	22	.
332	Myynti- ja ostoagentit	46	51	4
333	Yrityspalveluiden välittäjät	18	19	2
334	Hallinnolliset ja erikoistuneet sihteerit	31	29	-2
335	Julkishallinnon valmistelu- ja valvontavirkamiehet	19	19	.
34	Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	65	81	16
341	Lainopilliset asiantuntijat sekä sosiaalialan ja seurakunnan työntekijät	45	57	12
342	Urheilijat, urheiluvalmentajat, liikunnanohjaajat ym.	12	15	3
343	Taide- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä keittiöpäälliköt	8	9	.
35	Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	19	22	3
351	Informaatio- ja tietoliikenneteknologian teknikot sekä käyttäjätukihenkilöt	16	19	3
352	Teleliikenne- sekä radio- ja tv-teknikot	3	3	.
4	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	158	144	-14
41	Toimistotyöntekijät	52	42	-10
411	Toimistoavustajat	2	2	.
412	Yleissihteerit	49	39	-10
413	Tekstinkäsittelijät ja tallentajat	.	.	.

Liite 3 Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan

	2013	2018	Muutos vuodesta 2013
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	39	42	3
421 Rahaliikenteen asiakaspalvelutyöntekijät	17	12	-5
422 Muut asiakaspalvelutyöntekijät	22	30	7
43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	40	38	-3
431 Palkanlaskijat, vakuutuskäsitteijät ym.	23	23	.
432 Kuljetuksen ja varastoinnin toimistotyöntekijät	17	15	-3
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	27	22	-5
441 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	27	22	-5
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	418	416	-2
51 Palvelutyöntekijät	93	95	2
511 Matkustuspalvelutyöntekijät, konduktöörit ja oppaat	5	6	.
512 Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	35	32	-3
513 Tarjoilutyöntekijät	14	14	.
514 Kampaajat, parturit, kosmetologit ym.	4	3	.
515 Kiinteistöhuollon ja siivoustyön esimiehet	32	35	3
516 Muut henkilökohtaisen palvelun työntekijät	3	4	.
52 Myyjät, kauppiat ym.	143	139	-5
521 Katu- ja torikauppiat	.	.	.
522 Myyjät ja kauppiat	102	103	.
523 Kassanhoitajat ja lipunmyyjät	17	14	-3
524 Muut myyntityöntekijät	23	21	-3
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	163	166	3
531 Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat	58	56	-2
532 Lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat	106	111	5
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	19	17	-2
541 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	19	17	-2
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	23	21	-2
61 Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	20	19	.
611 Pelto- ja puutarhaviljelijät	10	8	.
612 Eläintenkasvattajat	8	8	.
613 Yhdistetyn maanviljelyn ja eläintenkasvatuksen harjoittajat	3	2	.
62 Metsä- ja kalatalouden työntekijät	3	3	.
621 Metsurit ja metsätyöntekijät	3	2	.
622 Kalanviljelijät, kalastajat ja metsästäjät	.	.	.
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	223	217	-7
71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	77	79	2
711 Rakennustyöntekijät ym.	43	44	.
712 Rakennusten viimeistelytyöntekijät	25	25	.
713 Maalarit ja rakennuspuhdistajat	9	10	.
72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	83	79	-4
721 Valimotyöntekijät, hitsaajat, levysepät ym.	21	20	.
722 Sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat	23	20	-3
723 Koneasentajat ja -korjaajat	39	39	.

	2013	2018	Muutos vuodesta 2013
73 Käsiyötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät	11	6	-5
731 Käsiyötuotteiden valmistajat ja hienomekaanikot	3	2	.
732 Painoalan työntekijät	8	4	-4
74 Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	36	35	.
741 Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	26	24	-2
742 Elektroniikka- ja tietoliikenneasentajat ja -korjaajat	10	12	.
75 Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym.	16	18	.
751 Lihanleikkaajat, leipurit, meijeristit ym.	7	7	.
752 Puutavaran käsittelijät, puusepät ym.	6	7	.
753 Vaatetusalan työntekijät ym.	3	3	.
754 Muut pääluokkaan 7 luokiteltavat työntekijät	.	.	.
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	158	164	6
81 Prosessityöntekijät	56	53	-3
811 Kaivos- ja louhintatyön koneenkäyttäjät	8	6	.
812 Metalliteollisuuden prosessityöntekijät ja viimeistelijät	4	3	.
813 Kemianteollisuuden ja valokuvatuotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	4	4	.
814 Kumi-, muovi- ja paperituotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	8	6	.
815 Tekstiili-, turkis- ja nahkatuoteollisuuden prosessityöntekijät	5	4	.
816 Elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät	10	11	.
817 Sahatavaran sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	11	11	.
818 Muut prosessityöntekijät	7	7	.
82 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	16	17	.
821 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	16	17	.
83 Kuljetustyöntekijät	87	95	8
831 Raideliikenteen kuljettajat ja työntekijät	3	2	.
832 Henkilö- ja pakettiauton- sekä moottoripyöränkuljettajat	10	11	.
833 Raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat	48	51	4
834 Työkoneiden kuljettajat	26	29	3
835 Kansimiehistö ym. vesiliikenteen työntekijät	.	2	.
9 Muut työntekijät	148	147	.
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	62	58	-4
911 Koti-, hotelli- ja toimistosivoojat ym.	62	57	-5
912 Ajoneuvojen puhdistajat, ikkunanpesijät ym.	.	.	.
92 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	2	3	.
921 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	2	3	.
93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	47	50	3
931 Avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät	7	8	.
932 Valmistusalan avustavat työntekijät	5	5	.
933 Rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym.	35	38	3
94 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24	23	.
941 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	24	23	.
95 Katumyyjät, kengänkiillottajat ym.	5	4	.
951 Mainosten jakajat, kengänkiillottajat ym.	3	3	.
952 Katumyyjät (pl. elintarvikkeet)	2	1	.

Liite 3 Palkansaajat Ammattiluokitus 2010 mukaan

	2013	2018	Muutos vuodesta 2013
96 Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym.	8	9	.
961 Jätehuoltotyöntekijät	2	2	.
962 Sanomalehtien jakajat, lähetit ym.	7	8	.
0 Sotilaat	8	9	.
01 Upseerit	3	5	.
011 Upseerit	3	5	.
02 Aliupseerit	4	3	.
021 Aliupseerit	4	3	.
03 Sotilasammattihenkilöstö	1	1	.
031 Sotilasammattihenkilöstö	1	1	.
X Tuntematon	5	3	-3

LIITE 4

Työolotutkimus 2018 lomake

©Tilastokeskus

Lomakkeen tekijänoikeus on Tilastokeskuksella. Käyttöoikeus lomakkeeseen edellyttää luvan pyytämistä Tilastokeskukselta sähköpostilla.

Hanna Sutela, Anna Pärnänen, Marianne Keyriläinen

Väestö- ja elinolotilastot

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
A1A	Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri sinulle: Kuinka tärkeä ansiotyö on sinulle:	1=Erittäin tärkeä 2=Melko tärkeä 3=Ei kovinkaan tärkeä?		
A1B	(Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri sinulle:) Entä koti- ja perhe-elämä:	1=Erittäin tärkeä 2=Melko tärkeä 3=Ei kovinkaan tärkeä?		
A1C	(Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri sinulle:) Vapaa-ajan harrastukset:	1=Erittäin tärkeä 2=Melko tärkeä 3=Ei kovinkaan tärkeä?		
A2	Kuinka monta vuotta olet yhteensä ollut ansiotyössä elämäsi aikana?			Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien. Karkea arvio riittää.
A3a	Oletko elämäsi aikana ollut lasten hoidon vuoksi pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata)?	1=Kyllä 2=Ei		
A4	Kuinka monen lapsen vuoksi (olit pois työelämästä)?		Jos A3a=1	
A3b	Kuinka pitkään? (vuotta ja kuukautta)	___ vuotta	Jos A3a=1	Jos useampia jaksoja, laske jaksot yhteen. Merkitse tähän vuodet. Jos alle vuoden, merkitse tähän 0 (nolla) ja kuukaudet seuraavaan.

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
A3b_kk	(Kuinka pitkään?)	___kuukautta		Merkitse tähän kuukaudet. Jos alle kuukauden, merkitse tähän 0 (nolla) ja viikot seuraavaan.
A3b_vk	(Kuinka pitkään?)	___viikkoa		Merkitse tähän viikot. Jos alle viikon, merkitse 0 (nolla).
A5	Oletko ollut elämäsi aikana:	1=Aina lähes samanlaisessa ammatissa 2=2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 3=Useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?		Tilapäistöitä ei lasketa.
A6a	Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?	1=Kyllä 2=Ei		
A6b	(Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?) Kuinka monta kertaa?	Lkm	Jos A6a=1	
A25a	Kuinka monta työsuhdetta sinulla on ollut 12 viime kuukauden aikana yhteensä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?	1= Yksi 2= Kaksi 3= Kolme 4= Neljä 5= Viisi tai enemmän		Laske mukaan jokainen peräkkäinen määräaikainen työsuhde.
A101	Entä oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt nykyisen palkkatyösi lisäksi välillä työtä myös yrittäjänä, freelancerina tai apurahansaajana?	1=Kyllä 2=Ei		
A102	KORTTI 1 Kumpi kortin vaihtoehdoista kuvaa tilannettasi paremmin tällä hetkellä?	1=Teen pääosin palkansaajatyötä, mutta sivutoimisesti myös yrittäjätystä 2=Yhdistelen vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelancetyötä ja/tai apurahatyötä	Jos A101=1	
A8	Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana:	1=Kerran 2=Useamman kerran 3=Et lainkaan?		Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä
A9	Kuinka monta kuukautta (olet yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana)?	Lkm	Jos A8=1, 2	Jos useita eri jaksoja, lasketaan jaksot yhteen ja merkitään summa
A10a	KORTTI 2 Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
A10bA	KORTTI 2 Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin: Kehittymismahdollisuuksiisi työssä?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10bb	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Ammattitaitosi arvostamiseen?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10bc	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Mahdollisuuksiisi vaikuttaa työyhteisösi toimintaan?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10bd	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Työpaikkasi sosiaalisiin suhteisiin?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10be	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Työtehtäviesi sisältöön?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10bf	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Työskentelytiloihisi?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
A10bg	KORTTI 2 (Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin:) Työturvallisuusasioiden käsittelyyn työpaikallasi?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelujoille
A11	Onko nykyinen työnantajasi:	1=Valtio (myös yliopisto) 2=Kunta tai kuntayhtymä 3=Yksityinen työnantaja 4=Ns. kolmas sektori?		Kolmannella sektorilla tarkoitetaan esimerkiksi yhdistyksiä, säätiötä, osuuskuntia ja sosiaalisia yrityksiä.
A11a	Onko työnantajasi yliopisto tai korkeakoulu?	1=Kyllä 2=Ei	Jos A11=1	
A13a	Onko työnantajallasi muita toimipaikkoja kuin se, missä olet työssä?	1=Kyllä 2=Ei	Jos A11=3	
A14	KORTTI 3 Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?	1=1 – 4 henkilöä 2=5 – 9 henkilöä 3=10 – 19 henkilöä 4=20 – 29 henkilöä 5=30 – 49 henkilöä 6=50 – 99 henkilöä 7=100 – 199 henkilöä 8=200 – 249 henkilöä 9=250 – 499 henkilöä 10=500 – 999 henkilöä 11=1000 henkilöä tai enemmän	Jos A13a=1	
A15	KORTTI 3 Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa, jossa itse työskentelet?	1=1 – 4 henkilöä 2=5 – 9 henkilöä 3=10 – 19 henkilöä 4=20 – 29 henkilöä 5=30 – 49 henkilöä 6=50 – 99 henkilöä 7=100 – 199 henkilöä 8=200 – 249 henkilöä 9=250 – 499 henkilöä 10=500 – 999 henkilöä 11=1000 henkilöä tai enemmän		
A16	KORTTI 4 Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana muuttunut toimipaikassasi?	1=Lisääntynyt selvästi 2=Lisääntynyt jonkin verran 3=Pysynyt ennallaan 4=Vähentynyt jonkin verran 5=Vähentynyt selvästi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
A17B	Onko työpaikallasi viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä: Irtisanottu?	1=Kyllä 2=Ei		
A17BB	(Onko työpaikallasi viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä:) Lomautettu?	1=Kyllä 2=Ei		
A17C	(Onko työpaikallasi viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä:) Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1=Kyllä 2=Ei	Jos A16=4,5	
A103	Onko osa työpaikkasi toiminnoista ulkoistettu?	1=Kyllä 2=Ei		Esimerkiksi siivous-, vartiointi- ja ruokailupalvelut
A104	Ostetaanko työpaikallasi vuokratyövoimaa tai henkilöresursseja toiselta yritykseltä?	1=Kyllä 2=Ei		
A18d	Oletko vuokratyöntekijä?	1=Kyllä 2=Ei		
A18e	Miksi olet vuokratyöntekijä:	1=Muuat työtä ei ollut tarjolla 2=Halusit itse vuokratyöntekijäksi 3=Jostain muusta syystä?	Jos A18d=1	
A18eM	Kerro, mistä muusta syystä olet vuokratyöntekijä?	Avovastaus	Jos A18e=3	
A19	Onko työsuhteesi sovittu:	1=Toistaiseksi voimassa olevaksi 2=Määräaikaiseksi?		
A17K1	Oletko koeajalla?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos (a6a=1 TAI A2=00) JA A19=1	
A17K2	Kuinka pitkäksi ajaksi koeaika on sovittu?	0=Alle kuukaudeksi 1=1 kk 2=2 kk 3=3 kk 4=4 kk 5=5 kk 6=6 kk 7=Pidemmäksi aikaa	Jos A17=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Endot	Ohjeita haastatteliijoille
A17K3	Oletko työllistämisarvoihin palkattu?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos (a6a=1 TAI A2=00) JA A19=1	
A20	Oletko:	1=Sijainen ilman pysyvää tointa 2=Koeajalla 3=Työllistämisarvoihin palkattuna 4=Kausiluonteisessa työssä 5=Tulet työhön kutsuttaessa 6=Oppisopimussuhteessa 7=Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?	Jos A19=2	
A22	KORTTI 5 Mikä on pääasiallinen syy määräaikaissuhteeseen?	1=Avoimena olevan viran hoito 2=Projektiluonteinen työtehtävä 3=Urakkaluonteinen työtehtävä 4=Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.) 5=Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 6=Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 7=Epäpätevyys 8=Määräaikainen virka tai työ 9=Tuntiopettaja 10=Jokin muu syy	Jos A20=7, 9	
A22M	Kerro, mikä on pääasiallinen syy määräaikaissuhteeseen?		Jos A22=10	
A24	Kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta sinulla on ollut tässä työpaikassa:	1=Tämä on ensimmäinen 2=Kaksi 3=Kolme 4=Neljä 5=Viisi tai enemmän?	Jos A19=2	
A25b_vuosi	Kuinka monta vuotta yhteensä olet työskennellyt määräaikaissuhteissa elämäsi aikana?	Lkm	Jos A19=2	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
A26	KORTTI 6 Mitä arvelet, että tapahtuu, kun nykyinen määräaikainen työsuhteesi päättyy?	1=Määräaikaista työsuhdettasi jatketaan samassa työpaikassa 2=Solmit vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan 3=Aloitat uuden työn muualla 4=Joudut työttömäksi 5=Et edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi) 6=Et vielä tiedä, mitä tapahtuu	Jos A19=2	
A27a	KORTTI 7 Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi: Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=EI juurikaan pidä paikkaansa 4=EI pidä lainkaan paikkaansa 5=EI sovi	Jos A19=2	
A27b	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi: Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=EI juurikaan pidä paikkaansa 4=EI pidä lainkaan paikkaansa 5=EI sovi	Jos A19=2	
A27c	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi: Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmieni tekoa?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=EI juurikaan pidä paikkaansa 4=EI pidä lainkaan paikkaansa 5=EI sovi	Jos A19=2	
A27d	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi: Mieleni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=EI juurikaan pidä paikkaansa 4=EI pidä lainkaan paikkaansa 5=EI sovi	Jos A19=2	
A27e	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi: Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=EI juurikaan pidä paikkaansa 4=EI pidä lainkaan paikkaansa 5=EI sovi	Jos A19=2	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
A27f	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?) Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos A19=2	
A27g	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?) Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos A19=2	
A27h	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?) Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos A19=2	
A27i	KORTTI 7 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?) Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos A19=2	
A28	KORTTI 8 Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestasi. Mikä kortin palkkausmuodoista vastaa omaasi?	1=Kiinteä kuukausipalkka 2=Kiinteä tuntipalkka 3=Kiinteä peruspalkka sekä lisät, esim. vuorolisä, palkkiopalkka, osa-urakka, El YLITYÖKORVAUKSET 4=Pelkkä provisiopalkka 5= Muu palkkausmuoto		
A29	Perustuuko sinua koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin:	1=Kyllä 2=Ei 3=En tiedä?		
A30	Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään:	1=Kyllä 2=Ei 3=En tiedä?		
A31	Onko työpaikallasi käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallasi työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisä- tai palkkioita?	1=Kyllä 2=Ei		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
A34	Oletko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=Ei	Jos A31=1	
A35	KORTTI 9 Paljonko sait tulospalkkioita?	1=Alle 500 euroa 2=500 – 1 000 euroa 3=Yli 1 000 euroa	Jos A34=1	
A36a	Oletko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehesi kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=Ei		
A36b	Oletko sen perusteella saanut palkankorotuksen?	1=Kyllä 2=Ei	Jos A36a=1	
A37	KORTTI 10 Mitkä ovat kuukausitulosi päätyöstä veroja vähentämättä?	11=alle 900 e 12=901 – 1 100 e 13=1 101 – 1 300 e 14=1 301 – 1 500 e 15=1 501 – 1 700 e 16=1 701 – 1 900 e 17=1 901 – 2 100 e 18=2 101 – 2 300 e 19=2 301 – 2 500 e 20=2 501 – 2 700 e 21=2 701 – 2 900 e 22=2 901 – 3 100 e 23=3 101 – 3 300 e 24=3 301 – 3 500 e 25=3 501 – 3 700 e 26=3 701 – 4 000 e 27=4 001 – 4 500 e 28=4 501 – 5 000 e 29=5 001 – 5 500 e 30=5 501 – 6 000 e 31=6 001 – 7 000 e 32= yli 7 000 98=Ei halua vastata		Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia, kilometrikorvauksia, päivärahoja tai luontaisetuja.
A106	KORTTI 11 Millainen palkkasi mielestäsi on suhteessa työpanokseesi?	1=Hyvin oikeudenmukainen 2=Melko oikeudenmukainen 3=Melko epäoikeudenmukainen 4=Hyvin epäoikeudenmukainen		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B1	KORTTI 12 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika sinulla on?	1=Päivätyö (alkaa ja loppuu klo 6 – 18 välillä) 2=Säännöllinen iltatyö 3=Säännöllinen yötyö 4=Kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä 5=Kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä 6=Kolmivuorotyö 7=Saat itse päättää työaikasi sijoittelusta 8=Muu työaikamuoto		
B100	KORTTI 13 Miten työaikasi pituus on määriteltä?	1=Määriteltä viikoittainen työaika (esim. 37,5 h viikossa) 2=Määriteltä jaksottainen työaika (esim 60 h kolmessa viikossa) 3=Kokonaistyöaika, jossa ei lasketa päivittäistä tai viikoittaista työaikaa (esim. 1600h/vuosi) 4= Tarvittaessa töihin kutsuttava 5=Ei sovittua kiinteää työaikaa 6= Muulla tavoin		
B101	Miten (työaikasi pituus on määriteltä)?		Jos B100=6	
B4	Onko sinulla tarkasti määrätty työhöntulo- ja lähtöajat vai voitko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?	1=Määrätty tulo- ja lähtöajat 2=Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika		
B102	KORTTI 14 Mikä seuraavista väittämistä pitää parhaiten paikkansa kohdallasi?	1=Työnantajani seuraa kokonaistyöaikaani (tunnit) aktiivisesti ja puuttuu tarvittaessa tilanteeseen 2=Työaikaani kirjataan, mutta kokonaismäärään ei juurikaan kiinnitetä huomiota 3=Työnantajani ei seuraa kokonaistyöaikaani lainkaan		
B6	Teetkö joskus ylityötä, josta saat korvauksen:	1=Rahana 2=Vapaana 3=Seikä että 4=Ei kumpaakaan?		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B7a	KORTTI 15 Miten usein teet tällaista ylityötä?	1=Lähes päivittäin 2=Joka viikko 3=Joka toinen viikko 4=Vähintään kerran kuussa 5=Harvemmin	Jos B6=1,2,3	
B8	Entä teetkö joskus sellaista ylityötä, josta et saa korvausta?	1=Kyllä 2=Ei		
B9A	KORTTI 15 Miten usein teet tällaista ylityötä?	1=Lähes päivittäin 2=Joka viikko 3=Joka toinen viikko 4=Vähintään kerran kuussa 5=Harvemmin	Jos B8=1	
B10	KORTTI 16 Kuinka usein joudut joustamaan työajossasi työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?	1=Päivittäin 2=Viikoittain 3=Kuukausittain 4=Harvemmin 5=Ei koskaan		
B11A	KORTTI 17 Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa: Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B11B	KORTTI 17 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B12	Minkä verran voit yleensä pitää työssasi tauko- ja lepohetkiä:	1=Riittävästi 2=Hieman liian vähän 3=Aivan liian vähän?		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B13	<p>KORTTI 18</p> <p>Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mitä niistä esiintyy sinun työympäristössäsi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuumuus 2. Kylmyys 3. Tärinä 4. Veto 5. Melu 6. Savut, kaasut ja höyryt 7. Kosteus 9. Pölyt 10. Työympäristön likaisuus 11. Heikko tai häikäisevä valaistus 12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet 13. Työympäristön rauhattomuus 14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet 15. Vaikeat tai epämukavat työasennot 16. Kiire ja kireät aikataulut 17. Raskaat nostamiset 18. Tilanahtaus 19. Home työympäristössä 20. Muut sisäilmaongelmat 21. Ei mitään näistä 	<p>0=ei esiinny 1= esiintyy</p>		
B13b	<p>KORTTI 19</p> <p>Kuinka paljon (kaiutetaan 1. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?</p>	<p>1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan</p>		
B13b	<p>KORTTI 19</p> <p>Kuinka paljon (kaiutetaan 2. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa räsitusta?</p>	<p>1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan</p>		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B13b	KORTTI 19 Kuinka paljon (kaiutetaan 3. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan		
B13b	KORTTI 19 Kuinka paljon (kaiutetaan 4. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan		
B13b	KORTTI 19 Kuinka paljon (kaiutetaan 5. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan		
	KORTTI 19 Kuinka paljon (kaiutetaan 6. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan		
	KORTTI 19 Kuinka paljon (kaiutetaan 7. valinta) aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=Jossain määrin 4=Melko vähän 5=Ei lainkaan		
B14BC	Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyyppistä työtä. Työskenteletkö monitiloimistossa?	1=Kyllä 2=Ei		Tarkoitetaan myös avokonttoria
B14BD	(Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyyppistä työtä.) Onko sinulla omaa työpistettä?	1=Kyllä 2=Ei	Jos B14BC=1	
B14be	KORTTI 20 (Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyyppistä työtä.) Onko käytössäsi erilaisia työtiloja esim. hiljainen tila, puhelintila tms.?	1=Kyllä, riittävästi 2=Kyllä, mutta ei riittävästi 3=Ei	Jos B14BC=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B14bf	KORTTI 21 (Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyypistä työtä.) Miten monitilatoimistossa työskentely on vaikuttanut sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikallasi?	1= Lisännyt sitä 2=Vähentänyt sitä 3=Vaikuttanut siihen muulla tavoin 4=EI ole vaikuttanut lainkaan	Jos B14BC=1	
B15A	KORTTI 22 Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana: Tapaturmavaara?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B15B	KORTTI 22 (Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana): Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B15D	KORTTI 22 (Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana): Sairauksien tartuntavaara?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B15F	KORTTI 22 (Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana): Rasitusvammat?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B15H	KORTTI 22 (Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana): Vakava työuupumus?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B15K	KORTTI 22 (Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana): Sisäilmasta aiheutuvat terveyshaitat?	1=Koen selvänä vaarana 2=Ajattelen silloin tällöin 3=En koe vaarana lainkaan		
B16B	Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä: Lomautuksen uhka?	1=Kyllä 2=EI		
B16C	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä): Irtisanomisen uhka?	1=Kyllä 2=EI		
B16D	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä): Työttömyyden uhka?	1=Kyllä 2=EI		
B16E	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä): Työkyvyttömyyden uhka?	1=Kyllä 2=EI		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B16F	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Ennakoimattomat muutokset?	1=Kyllä 2=Ei		
B16G	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1=Kyllä 2=Ei		
B16H	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Uhka työpaikan siirtymisestä toiselle paikkakunnalle?	1=Kyllä 2=Ei		
B16I	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Uhka siitä, että työpanostasi ei enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata teknologialla?	1=Kyllä 2=Ei		
B16J	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Pelko siitä, että et opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin?	1=Kyllä 2=Ei		
B16K	(Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä.) Se, että omat työtehtäväsi ovat säännöllisen kilpailuttamisen kohteena?	1=Kyllä 2=Ei		
B103A	KORTTI 23 Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa: Työtilanteeni epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos (B16B=1 tai B16C=1 tai B16D=1 tai B16H=1 tai B16K=1) ja A19=1	
B103B	KORTTI 23 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Työtilanteeni epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos (B16B=1 tai B16C=1 tai B16D=1 tai B16H=1 tai B16K=1) ja A19=1	
B18	Käytätkö työssäsä tietotekniikkaan perustuvia laitteita?	1=Kyllä 2=Ei		Esim. tietokonetta, tietokoneeseen yhdistettyä kassaa, mobiililaitteita, smart boardia, tietotekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta jne.
B104A	Käytätkö työssäsä seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä: Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä?	1=Kyllä 2=Ei		Tarkoitetaan esimerkiksi WhatsApp-, Skype for Business, Slack- ja chat-sovelluksia, mutta ei sähköpostia
104B	(Käytätkö työssäsä seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Sähköisiä työtiloja tai yhteistyöalustoja, joissa kaikki käyttäjät yleensä pääsevät myös muokkaamaan tietoja?	1=Kyllä 2=Ei		Tarkoitetaan verkossa (myös intranet) olevia sähköisiä alustoja, esimerkiksi SharePoint, GoogleDrive, Tweb

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B104C	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Välineitä, jotka mahdollistavat tapaamisen etäyhteydellä?	1=Kyllä 2=Ei		Tarkoitetaan skype- , video- tms. yhteyksien käyttöä kokouksissa tai muissa tapaamisissa
B104D	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Sosiaalista mediaa (Twitter, Facebook, Instragram jne.) osana työtäsi?	1=Kyllä 2=Ei		
B104E	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Sovelluksia, joilla mallinnetaan esimerkiksi rakennuksia tms. 3D-ulottuvuudella, tai muita tietomallinnusvälineitä?	1=Kyllä 2=Ei		
B104F	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Sovelluksia, joilla seuraat esineiden liikkumista, varastointia tai tavarantilausjärjestelmiä?	1=Kyllä 2=Ei		Esineistä saatavaan tietoon liittyvät sovellukset, tavarantilaus- ja varastointijärjestelmät, esimerkiksi Piccolink
B104G	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Muita erilaisia sovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan?	1=Kyllä 2=Ei		Esimerkiksi sähköinen potilastietojärjestelmä, Effica, Lifecare, Hiikka-toiminnanohjausjärjestelmä, Katrina tai joku muu. Ei tarkoiteta pelkkää työajankirjausjärjestelmää, johon tehdyt työtunnit merkitään.
B104H	(Käytätkö työssäsi seuraavia digitaalisia sovelluksia tai välineitä:) Sovelluksia, joiden kautta asiakkaat voivat tehdä hakemuksia tai varauksia?	1 = Kyllä 2 = Ei		Tarkoitetaan erityisiä sovelluksia, ei sähköpostia. Esimerkiksi vakuutus- tai veroasioiden hoitaminen tai ajanvaraussovellukset.
B105A	KORTTI 24 Sanoit käyttäväsi työssä (kaiutetaan). Miten tämä työn digitalisaatio on mielestäsi vaikuttanut omissa työssäsi: Työn nopeampisuuteen?	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sanoa	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	Tarkoitetaan kaikkia vastaajan edellä lueteltuja laitteita.
B105B	KORTTI 24 (Miten työn digitalisaatio on vaikuttanut:) Työn kuormittavuuteen?	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sanoa	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B105C	KORTTI 24 (Miten työn digitalisaatio on vaikuttanut: Työn tehokkuuteen?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sana	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	
B105D	KORTTI 24 (Miten työn digitalisaatio on vaikuttanut: Kasvotusten tapahtuvaan kanssakäymiseen työkavereiden kanssa?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sana	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	
B105E	KORTTI 24 (Miten työn digitalisaatio on vaikuttanut: Kanssakäyminen työkavereiden kanssa ylipäänsä?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sana	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	Laske mukaan myös verkossa tai verkon kautta tapahtuva kanssakäyminen.
B105F	KORTTI 24 (Miten työn digitalisoituminen on vaikuttanut: Väärinkäsitysten määrään tiedonkulussa?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sana	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	
B105G	KORTTI 24 (Miten työn digitalisoituminen on vaikuttanut: Tiedonkulun sujuvuuteen muuten?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sana	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B105I	KORTTI 24 (Miten työn digitalisoituminen on vaikuttanut: Työsi läpinäkyvyyteen?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sanoa	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	Tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työn etenemistä raportoidaan sähköisiin järjestelmiin niin, että työtoverit tai asiakkaat voivat myös tarkastella tietoja.
B105J	KORTTI 24 (Miten työn digitalisoituminen on vaikuttanut: Työntekoasi koskevaan valvontaan?)	1= Lisännyt sitä 2 =Vähentänyt sitä 3 =Ei ole vaikuttanut 4= Vaikea sanoa	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	
B19	KORTTI 25 Kuinka suuren osan työajastasi käytät tällaisia digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietotekniikkaan perustuvia laitteita?	1=Lähes koko ajan 2=Noin 3/4 ajasta 3=Noin 1/2 ajasta 4=Noin 1/4 ajasta 5=Vähemmän	Jos B18=1	Tarkoitetaan vain aktiivista tietoteknisen laitteen kanssa työskentelyä.
B106	Onko mahdollisuutesi käyttää luovuuutta työssä parantunut digitaalisten välineiden myötä:	1= Kyllä 2=Ei 3=Vaikea sanoa?	Jos A104A=1 tai A104B=1 tai A104C=1 tai A104D=1 tai A104E=1 tai A104F=1 tai A104G=1 tai A104H=1	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B107	KORTTI 26 Miten tyytyväinen olet digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön	Jos A104A=1 tai A104B=1 tai A104C=1 tai A104D=1 tai A104E=1 tai A104F=1 tai A104G=1 tai A104H=1	
B108	Ilmoitit aiemmin, että työntekijöiden määrä työpaikallasi on (kaiutetaan A-osioista: lisääntynyt/vähentynyt) viime vuosina. Onko digitalisaatio tai robotisaatio mielestäsi osasyynä työntekijöiden määrän muutokseen?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos A16=1,2,4 tai 5	
B109	KORTTI 27 Joudutko odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelysi järjestelmien tai sovellusten hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi?	1= Useita kertoja päivässä 2= Noin kerran päivässä 3 =Vähintään kerran viikossa 4 = Harvemmin 5 =Et koskaan	Jos B18=1	
B110	Hidastaako omien tietoteknisten tai digitaitojesi riittämättömyys työtehtäviesi suorittamista:	1= Paljon 2= Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan?	Jos B18=1	
B111	KORTTI 28 Mikä kuvaus näistä mielestäsi kuvaa parhaiten sinua ja digiosaamistasi työssäsi?	1 = Digiekspertti 2 = Osaaja 3 = Pärjääjä 4 = Putoaja	Jos A104A=1 tai A104B=1 tai A104C=1 tai A104D=1 tai A104E=1 tai A104F=1 tai A104G=1 tai A104H=1	1. Digiekspertti Hallitset erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät. Olet innostunut ja opettelet lisää myös omalla ajalla, opetat ehkä myös muita. 2. Osaaja Hallitset hyvin työssä käyttämäsi laitteet ja järjestelmät. Neuvot ehkä myös työkavereitasi käyttämään sovelluksia, laitteita tai järjestelmiä. 3. Pärjääjä Hallitset juuri sen, minkä tarvitset pärjätäksesi työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät. 4. Putoaja Oma digiosaamisesi ei tunnu riittävän työssäsi. Sinusta tuntuu, että olet jo pudonnut tai putoamassa digikerkasta.

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B112	KORTTI 29 Kuinka usein opettelet käyttämään työssä uusia tai päivitettyjä tietojärjestelmiä, ohjelmistoja, sovelluksia tai laitteita?	1 =Vaikeita 2 =Pari kertaa kuussa 3=Noin kerran kuussa 4 =Harvemmin 5= En koskaan	Jos B18=1	
B20	Saatko tukea tietotekniikan, tietojärjestelmien tai sovellusten käytössä:	1=Aivan riittävästi 2=Lähes riittävästi 3=Hieman liian vähän 4= Aivan liian vähän?	Jos B18=1	
B24	KORTTI 30 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teetkö etätyötä?	1=Teen tätä nykyä 2=En, mutta olen tehnyt aiemmin 3=En tee		Etätyö on työtä, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla
B24A	Olisitko kiinnostunut tekemään etätyötä?	1= Kyllä 2= Ei	Jos B24=2,3	
b24x	KORTTI 31 Olisiko etätyö nykyisessä työssäsi mahdollista?	1=Ei, työtehtävieni sisällön vuoksi se ei ole mahdollista 2=Ei, työnantajani ei salli etätyötä 3=Kyllä olisi	Jos B24=2,3	
B113a	Missä ylipäänsä teet yleensä töitä?	1=Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu jne.) 2=Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa 3= Kulkuneuvossa 4=Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5=Kotona 6=Jossain muussa paikassa		
B113b	Teetkö välillä töitä myös muualla?	1= Kyllä 2= Ei		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B113c	KORTTI 33 Missä muualla olet tehnyt töitä viimeksi kuluneiden 3 kuukauden aikana?	1=Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu jne.) 2=Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa 3= Kulkuneuvossa työntekijänä (esim. autonkuljettaja, lentoemäntä) 4=Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5=Kotona 6=Kulkuneuvossa matkustajana 7=Julkisissa tiloissa (kahvila, lentokenttä jne.) 8=Konferensseissa, seminaareissa, messuilla jne 9=Jossain muussa paikassa	Jos B113b=1	Useampi vaihtoehto sallitaan.
B22a	Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä:	1=Yliötöitä tai työtä ilman korvausta 2=Vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona 3=Vai molempia?	Jos (B113a=5 ja B113b=1) tai B113c=5	
B114A	KORTTI 34 Kuinka usein luet työsähköpostia lomalla?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Harvemmin 5=En lainkaan 6=Minulla ei ole työsähköpostia		
B114B	KORTTI 35 Miksi luet työsähköpostia lomalla?	1=Minun odotetaan seuraavan sähköpostiani 2=Haluan itse pysyä ajan tasalla työasioista 3=Pyrin tällä tavoin hallitsemaan työkuormaani 4=Sähköpostin vilkuilusta on tullut tapa 5=Työ ja yksityinen sähköposti ovat samassa osoitteessa	Jos B114B=1,2,3	Useampi vaihtoehto sallitaan.

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B115	Nykyään puhutaan paljon oman työn johtamisesta. Suunnitteletko itse omaa työtäsi niin, että esimerkiksi aikataulut ja asetet tavoitteita työlesi:	1=Kyllä, säännöllisesti 2=Kyllä, toisinaan 3=Et juuri lainkaan?		
B27A	KORTTI 36 Kuinka paljon voit vaikuttaa: Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27B	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa:) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27C	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa:) Työtahtisi?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27D	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa:) Työmenetelmiisi?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27E	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa:) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27G	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa:) Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B27H	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa: Työaikojesi ajoittumiseen?)	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27I	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa: Työmäärään?)	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B27J	KORTTI 36 (Kuinka paljon voit vaikuttaa: Lomiesi ajoittumiseen?)	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
B28	Saatko yleensä tietoja työtäsi koskevista muutoksista:	1=Jo suunnitteluvaiheessa 2=Vähän ennen muutosta 3=Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?		
B29	KORTTI 37 Onko sinulla työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltasi lyhyeksi aikaa hoitamaan omia asioitasi?	1=Aina tarvittaessa 2=Joskus 3=Hyvin harvoin 4=Ei koskaan		Koskee sekä palkallista että palkatonta poistumista.
B116	Onko sinulla joskus tunne, että työntekoasi valvotaan, vaikka ketään ei näy:	1 = Kyllä usein 2 = Kyllä joskus 3 = Ei?		
B117	KORTTI 38 Millä tavoin työntekoasi seurataan?	1= Kulunvalvonnalla 2 = Työaikakirjauksella 3= Tietyllä sovelluksella 4 = Kameroilla 5 = Muilla teknisillä valvontalaitteilla 6= Työn tuloksellisuudella 7 = Jollain muulla tavoin 8= Työntekoani ei seurata lainkaan		Useampi vaihtoehto sallitaan

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Endot	Ohjeita haastattelijoille
B30b	KORTTI 39 Kuinka suuren osan työajastasi olet työssäsi tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitasi, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolaisten kanssa?	1=Lähes koko ajan 2=Noin 3/4 ajasta 3=Noin 1/2 ajasta 4=Noin 1/4 ajasta 5=Vähemmän 6=Ei lainkaan		Kyse on myös sisäisistä asiakkaista esim. mikrotuen asiakkaat samassa organisaatiossa. Toisaalta sidosryhmien ihmiset, yhteistyökumppanit tai konsultit samassa hankkeessa ovat pikemminkin työkavereita kuin asiakkaita.
B118A	KORTTI 39 Minkä verran tekemästäsi asiakastyöstä tapahtuu virtuaalisesti esimerkiksi skypen, videon, chatin tai muun vastaavan sovelluksen kautta?	1=Lähes koko aika 2=Noin 3/4 ajasta 3=Noin 1/2 ajasta 4=Noin 1/4 ajasta 5=Vähemmän 6=Ei lainkaan	Jos B30b=1,2,3,4	Ei tarkoiteta sähköpostia tai puheluita, koskee sekä sisäisiä että ulkoisia asiakkaita.
B118B	Oliko ainakin osa tästä virtuaalisesta asiakastyöstä ennen kasvokkain tapahtuvaa?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B118A=1,2,3,4	Jos asiakastyö tapahtui ennen puhelimitse, merkitse 'ei'
B118C	Onko tämä muutos (kasvokkain tapahtuneen asiakastyön korvautuminen virtuaalisella asiakastyöllä) omalla kohdallasi pikemminkin myönteinen vai kielteinen?	1 = Myönteinen 2 = Kielteinen 3 = Sekä että 4 =Vaikea sanoa	Jos B118B=1	
B118D	Saatko tietoa asiakkaasta asiakkaan käyttämien välineiden avulla, esimerkiksi vanhusten turvarannekkeiden, aktiivisuusmittareiden tai turvalattioiden kautta?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B30b=1,2,3,4	Koskee lähinnä hoitoalan työtä. Ei tarkoiteta kanta-asiakaskortteja tai googleseurantaa.
B118E	KORTTI 40 Keräähkö työnantajasi asiakaspalautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsäsi?	1= Kyllä, henkilökohtaista työsuoritustani koskien 2= Kyllä, koko osaston, tiimin tms. työsuoritusta koskien 3 = Ei	Jos B30b=1,2,3,4	Useampi vaihtoehto sallitaan
B119A	Onko työpaikallasi käytössä robotteja? Roboteilla emme tarkoita tietokoneohjelmia, vaan fyysisesti nähtäviä koneita tai laitteita, esimerkiksi teollisuus- tai hoivarobottia.	1 = Kyllä 2 = Ei		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Endot	Ohjeita haastattelijoille
B119B	KORTTI 41 Millaisia robotteja työpaikallasi on käytössä?	1=Teollisuusrobotteja 2=Palvelu- tai hoivaroboteja 3=Logistiikka-alan robotteja 4= Maatalousrobotteja 5=Muita robotteja	Jos B119A=1	Useampi vaihtoehto sallitaan
B119C	KORTTI 42 Kuinka suuren osan työajastasi olet itse suoraan tekemisissä robottien kanssa?	1=Lähes koko ajan 2=Noin 3/4 ajasta 3=Noin 1/2 ajasta 4=Noin 1/4 ajasta 5=Vähemmän 6=Ei lainkaan	Jos B119A=1	
B119D	Sisältyykö työtehtäviisi robottien toiminnan valvontaa?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B119C=1,2,3,4	
B119E	Kuvaile lyhyesti työtehtäviäsi, joissa robotti on mukana:	Avo	Jos B119C=1,2,3,4	
B119F	KORTTI 43 Millainen on työssä käyttämäsi robotti?	1=Yksinkertainen automaatti 2= Ihmisen etäohjaama laite 3=Uudelleenohjelmitava laite, joka toimii itsenäisesti mutta työntekijän valvonnassa 4=Omatoiminen ympäristössään liikkuva ja siihen reagoiva laite	Jos B119C=1,2,3,4	Useampi vaihtoehto sallitaan.
B119G	KORTTI 44 Onko robottien käyttö helpottanut työskentelyäsi?	1= Helpottanut selvästi 2= Helpottanut jonkin verran 3 =Ei juurikaan vaikutusta 4 = Aiheuttanut pikemminkin haittaa 5 = Sekä että 6 = Ei sovi	Jos B119C=1,2,3,4	
B119H	Entä onko robottien käyttö vapauttanut työaikaasi mielenkiintoisempiin tehtäviin:	1= Kyllä 2 =Ei 3 = Vaikea sanoa 4 = Pikemminkin päinvastoin?	Jos B119C=1,2,3,4	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B119I	Onko mahdollisuutesi käyttää luovuutta työssä parantunut robottien käytön myötä:	1= Kyllä 2 =Ei 3 = Vaikea sanoa 4 = Pikemminkin päinvastoin?	Jos B119C=1,2,3,4	
B119J	KORTTI 45 Voisitko kuvitella työskenteleväsi ilman robottia?	1=Kyllä, pärjäisin hyvin ilman robotteja 2=Kyllä, mutta työstä tulisi hankalampaa 3=Tätä työtä ei olisi mielekästä tehdä ilman robotteja 4=Työtäni ei olisi ilman robotteja	Jos B119C=1,2,3,4	
B31a	KORTTI 46 Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31AA	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajalla?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikk. 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31D	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31E	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31F	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B31J	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31K	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden, pikaviestien ym. vuoksi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31KA	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Minulla on yleensä liian monta eri työtehtävää työn alla?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31M	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31O	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31OB	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) En ehdi riittävästi suunnitella tulevia töitäni?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31OC	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Koen työssä käsittelemäni tietomäärän liian kuormittavaksi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B31V	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31VA	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Muiden ihmisten tunteiden huomioiminen ja niihin vaikuttaminen on olennainen osa työtäni?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31VB	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Koen tämän tunteiden huomioimisen kuormittavana työssäni?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos B31VA=1,2	
B31X	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja samankaltaisina toistuvia työtehtäviä?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31Y	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Työssä viihtymistäni heikentää usein toistuva uusien työvälineiden, sovel- lusten tai tietojärjestelmien omaksumisen vaatimus?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31Z	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31XX	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi: Olen innostunut työstäni?)	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B31YY	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31ZA	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Pystyn käyttämään työssäni laajasti ammatillista osaamistani?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B31ZD	KORTTI 46 (Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi:) Seuraan vapaa-ajallani omaan alaani liittyviä asioita?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
B32A	KORTTI 47 Saatko tukea ja rohkaisua esimiehiltäsi kun työ tuntuu hankalalta?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		
B32B	KORTTI 47 Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi kun työ tuntuu hankalalta?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		
B32C	KORTTI 47 Koeetko olevasi työyhteisösi arvostettu jäsen?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		
B32G1	KORTTI 47 Joudutko työssäsi tekemään asioita, joita sinun on vaikea hyväksyä?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
B32F	KORTTI 47 Näetkö oman työsi tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		
B32G2	KORTTI 47 Kuinka usein työsi etenee suunnitelmiesi mukaisesti ilman odottamattomia yllättäviä tilanteita?	1=Aina 2=Useimmiten 3=Joskus 4=Ei koskaan 5=Ei sovi		
B32H	KORTTI 48 Onko sinulla mahdollisuus soveltaa uusia ideoita työssäsi?	1 = On mahdollisuus ja useimmiten myös aikaa siihen 2 = On periaatteessa mahdollisuus, mutta ei useinkaan aikaa 3 = Ei juurikaan mahdollisuutta muista syistä johtuen		
B32BA	Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallasi aloitteita, jotka koskevat: Omaa työtäsi?	1=Kyllä 2=Ei		
B32BB	(Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallasi aloitteita, jotka koskevat:) Tuotteita tai palveluita?	1=Kyllä 2=Ei		
B32BC	(Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallasi aloitteita, jotka koskevat:) Työpaikkasi työjärjestelyjä?	1=Kyllä 2=Ei		
B33A	KORTTI 49 Saatko kiitosta työstäsi työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1=Vähintään kerran viikossa 2=Pari kertaa kuussa 3=Harvemmin 4=Ei koskaan		
B33B	KORTTI 49 Oletko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1=Vähintään kerran viikossa 2=Pari kertaa kuussa 3=Harvemmin 4=Ei koskaan		
B33BB	Onko tällaisia tapauksia ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B33B=1,2,3	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Endot	Ohjeita haastattelijoille
B33BC	KORTTI 49 Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikallasi, esim. asiakkaiden, työtovereiden tai esimiehen taholta?	1=Vähintään kerran viikossa 2=Pari kertaa kuussa 3=Harvemmin 4=Ei koskaan		Seksuaalisella häirinnällä ja ahdistelulla tarkoitetaan tässä sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta.
B33BD	KORTTI 50 Kenen taholta häirintää on esiintynyt?	1=Esimiesten 2=Työtovereiden 3=Alaisten 4=Asiakkaiden (esim. oppilaiden) 5= Muiden	Jos B33BC=1,2,3	Useampi vaihtoehto sallitaan
B33BE	Onko häirintää ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B33BC=1,2,3	
B33C	KORTTI 51 Entä oletko joutunut työpaikallasi muun häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	1=Vähintään kerran viikossa 2=Pari kertaa kuussa 3=Harvemmin 4=Ei koskaan		
B33CB	Onko häirintää ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos B33C=1,2,3	
B33CC	KORTTI 51 Oletko joutunut työsi vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa tai muualla verkossa viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?	1=Vähintään kerran viikossa 2=Pari kertaa kuussa 3=Harvemmin 4=Ei koskaan		Vihapuheella tarkoitetaan halventavaa tai uhkaavaa puhetta tai kirjoittelua, joka kannustaa väkivaltaan tai vihaan yksilöitä tai ryhmiä vastaan tiettyjen ominaisuuksien vuoksi. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen taustaan, uskontoon, vammaan, sukupuoleen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin.
b34_intro	Seuraavaksi kysymyksiä kehitymis- ja koulutusmahdollisuuksistasi työssäsi.			
B34	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi saada ammatitaitoasi kehittävää koulutusta:	1=Hyvät 2=Jonkinlaiset 3=Heikot?		
B35	Seuraava kysymys koskee työntajasi kustantamaa koulutusta. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että koulutusajalta on maksettu palkkaa?	1=Kyllä 2=Ei		Tarkoitetaan mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai päivärahaa. Tarkoitetaan myös erilaisia seminaareja
B36	Kuinka monta päivää olet yhteensä ollut koulutuksessa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	Pv lkm	Jos B35=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
B37	Millaiset etenemismahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi:	1=Hyvät 2=Jonkinlaiset 3=Heikot?		
B38	Kuinka tärkeää sinusta on, että voit edetä parempaan asemaan työpaikallasi:	1=Erittäin tärkeää 2=Melko tärkeää 3=Ei kovinkaan tärkeää?		
B39	Entä kuinka tärkeää on se, että voit kehittyä nykyisessä työssäsi:	1=Erittäin tärkeää 2=Melko tärkeää 3=Ei kovinkaan tärkeää?		
B40	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi kehittää itseäsi:	1=Hyvät 2=Jonkinlaiset 3=Heikot?		
B40b	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi osallistua oman työorganisaatiosi toiminnan kehittämiseen:	1=Hyvät 2=Jonkinlaiset 3=Heikot?		
B42B	KORTTI 52 Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia: Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1=Tapahtunut 2=Tulossa 3=Sekä että 4=Ei ole		Esimerkiksi ulkoistuksen, fuusion tai sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstösiirtojen takia
B42E	KORTTI 52 (Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia.) Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1=Tapahtunut 2=Tulossa 3=Sekä että 4=Ei ole		
B42F	KORTTI 52 (Onko työpaikallasi viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia.) Työnteon tapojen muuttaminen esimerkiksi robotiikalla tai keinoälyä hyödyntämällä?	1=Tapahtunut 2=Tulossa 3=Sekä että 4=Ei ole		
B43	KORTTI 53 Millainen työpaikkasi taloudellinen tilanne on mielestäsi tällä hetkellä?	1=Täysin vakaa ja turvattu 2=Jokseenkin vakaa ja turvattu 3=Hieman epävarma 4=Hyvin epävarma		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
C1	KORTTI 54 Työskenteletkö tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?	1=Kyllä, aina samassa 2=Kyllä, useissa 3=Et työskentele tiimissä		Tiimi on kahden tai useamman ihmisen muodostama jatkuvasti keskenään vuorovaikutuksessa oleva yhteisö tai joukko, jolla on yhteiset tavoitteet.
C4F	KORTTI 55 (Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa tiimityössä?) Työn tuloksellisuus paranee tiimityössä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C1=1,2	Jos useita tiimejä, valitse se, jossa työskentelee eniten
C4K	KORTTI 55 (Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa tiimityössä?) Tiimissämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C1=1,2	
C4L	KORTTI 55 (Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa tiimityössä?) Tiimissämme uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C1=1,2	
C4H	KORTTI 55 (Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa tiimityössä?) Olen yleisesti tyytyväinen tiimimaiseen työtapaan?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C1=1,2	
C4PA	KORTTI 56 Teetkö projektityötä?	1=Lähes koko ajan 2=Noin 3/4 ajasta 3=Noin 1/2 ajasta 4=Noin 1/4 ajasta 5=Vähemmän 6= En lainkaan		Projekti on väliaikainen (tai määräaikainen) tehtävä, jolla on selkeä päämäärä sekä tarkkaan määritelty alku, loppu ja aikataulu toteutusta varten. Projektilla on johtaja, ja projektissa työskentelee useita henkilöitä. Projektin resurssit on määritelty erikseen.

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
C4PB	Työskenteletkö yhdessä vai useammassa projektissa?	1= Yhdessä 2 = Useissa	Jos C4PA=1,2,3,4, 5	
C5a	Seuraava kysymys koskee ammattiliiton kuulumista. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?	1=Kyllä 2=EI		
C5b	Entä kuulutko työttömyyskassaan?	1=Kyllä 2=EI	Jos C5a=2	
C5C	Mihin keskusjärjestöön kuulut:	1=SAK 2=STTK 3=AKAVA 4= Muu? 5 = Vastaaja ei tiedä keskusjärjestöä, merkitse ammattiliiton nimi	Jos C5a=1	Jos vastaaja ei tiedä keskusjärjestöä, merkitse ammattiliiton nimi. Koodaus tapahtuu automaattisesti.
C5D	Ammattiliiton nimi	avo	Jos C5c=4,5	
C100A	KORTTI 57 Mitkä seuraavista syistä ovat vaikuttaneet siihen, että et kuulu ammattiliittoon?	1 = En koe, että ammattiliitto ajaisi minun etujani 2 = En tiedä, mikä olisi minulle oikea ammattiliitto 3 = Se on liian kallista 4 = Kukaan ei ole tarjonnut minulle ammattiliiton jäsenyyttä 5 = Ammattiliitto edustaa erilaisia arvoja kuin minä 6 = Vaikea sanoa varsinaista syytä	Jos C5a=2	Useampi vaihtoehto sallitaan.
C8	KORTTI 58 Miten työterveyshuolto toimii kohdallasi?	1=Erittäin hyvin 2=Melko hyvin 3=Kesinkertaisesti 4=Melko huonosti 5=Erittäin huonosti 6=Työterveyshuoltoa ei ole järjestetty tai ei sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
C9	KORTTI 59 Miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?	1=Erittäin hyvin 2=Melko hyvin 3=Keskinertaisesti 4=Melko huonosti 5=Erittäin huonosti 6=Ei sovi		
C10A	Oletko havainnut erityisiä toimia työpaikallasi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Onko työpaikallasi: Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		Jos vastaaja sanoo, ettei hän tiedä, muistuta, että kyse on siitä, onko hän havainnut ko. toimia
C10B	(Oletko havainnut, että työpaikallasi on:) Pyrittä pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		Jos vastaaja sanoo, ettei hän tiedä, muistuta, että kyse on siitä, onko hän havainnut ko. toimia
C10F	(Oletko havainnut, että työpaikallasi on:) Laadittu toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän tilanteisiin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		Jos vastaaja sanoo, ettei hän tiedä, muistuta, että kyse on siitä, onko hän havainnut ko. toimia
C11a	KORTTI 60 Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita teet työpaikallasi, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverisi naisia vai miehiä?	1=Kaikki naisia 2=Enimmäkseen naisia 3=Sekä miehiä että naisia 4=Enimmäkseen miehiä 5=Kaikki miehiä 6=Kukaan muu ei tee samankaltaista työtä		
C11aa	Onko naisten ja miesten yhtä helppo edetä urallaan työpaikallasi?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C11b	Onko työpaikallasi ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä?	1= Kyllä 2= Ei		Tarkoitetaan samoissa tiloissa työskenteleviä, myös toisen työnantajan tai vuokrafirman palveluksessa olevia työntekijöitä

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
C11bb	KORTTI 61 Onko heitä:	1=Yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia 2=Jonkin verran, mutta selkeästi vähemmän kuin suomalaistaustaisia 3=Yhtä paljon tai lähes yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia 4=Enemmän kuin suomalaistaustaisia 5=Kaikki tai lähes kaikki ovat ulkomaalais-taustaisia?	Jos C11b=1	
C11e	KORTTI 62 Kuulutko mielestäsi johonkin vähemmistöryhmään?	1=En kuulu 2=En halua vastata 3=Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, ulkomaalaistaustainen, ihonvärin perusteella) 4=Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön 5=Kyllä, seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön (trans- ja muunsukupuolisuus) 6=Kyllä, vähemmistöön vammaisuuden perusteella 7=Kyllä, suomenruotsalaisiin 8= Johonkin muuhun vähemmistöryhmään		Useampi vaihtoehto 3–8 sallitaan.
C12a	Kuuluko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?	1=Kyllä 2=Ei		
C12b	Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin alaisuudessasi?	Lkm 0=Ei varsinaisia alaisia	Jos C12a=1	
C12CG	KORTTI 63 Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät sinun kohdallasi paikkansa: Minulla on vaikeuksia jaksaa esimiestyössäni?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C12b ge 001	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
C12CK	KORTTI 63 (Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät sinun kohdallasi paikkansa:) Koen voivani vaikuttaa esimiehenä riittävästi työyhteisön toimintaan?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C12b ge 001	
C12CL	KORTTI 63 (Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät sinun kohdallasi paikkansa:) Kohtaan esimiestyössäni usein tilanteita, joissa minun täytyy käsitellä hankalia henkilöstöasioita?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa	Jos C12b ge 001	
C13	Onko lähin esimiehesi mies vai nainen?	1=Mies 2=Nainen 3=Ei esimiestä		Jos useampia esimiehiä, valitse se, jonka kanssa on eniten tekemisissä.
C13A	Työskenteleekö lähin esimiehesi:	1=Samassa toimipisteessä kuin sinä 2=Toisessa toimipisteessä Suomessa 3=Ulkomailla?	Jos C13=1,2	
C14a	KORTTI 64 Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy: Kilpailuhenkeä?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
C14b	KORTTI 64 (Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy:) Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		
C14c	KORTTI 64 (Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy:) Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
C15A	KORTTI 65 Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Oletko niistä samaa vai eri mieltä: Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15B	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?)	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15C	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni on innostava?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15E	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15F	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15G	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
C15I	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15J	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni tuntee riittävän hyvin työtehtäväni?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15K	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssään?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15L	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15M	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	
C15N	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.) Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi	Jos C13=1,2	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
C150	KORTTI 65 (Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä:) Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=EI samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=EI sovi	Jos C13=1,2	
C16	KORTTI 66 Entä yleisesti, miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön	Jos C13=1,2	
C17	Oletko käynyt kehityskeskustelua oman esimiehesi kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=EI		
C19A	KORTTI 67 Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä: Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=EI samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=EI sovi		
C19B	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=EI samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=EI sovi		
C19C	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=EI samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=EI sovi		
C19D	KORTTI 67 Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=EI samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=EI sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
C19F	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		
C19G	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		
C19H	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		
C19J	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		
C19K	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		Jos työpaikalla ei ole ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, voi ajatella työpaikan asenneilmapiiriä yleensä
C19L	KORTTI 67 (Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämien kanssa samaa vai eri mieltä:) Työpaikkaamme voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi?	1=Täysin samaa mieltä 2=Jokseenkin samaa mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Jokseenkin eri mieltä 5=Täysin eri mieltä 6=Ei sovi		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
C20a_1	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_2	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_3	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_4	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_5	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay- liikkeessä?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_15	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Uskontoon?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_6	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Perheellisyyteen tai raskauteen?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_7	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Suosikkijärjestelmiin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_8	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_9	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_10	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Suomen (ruotsin) kielen taitoon?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
C20a_11	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Terveydentilaan?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_14	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Vammaisuuteen?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20a_12	(Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:) Seksuaaliseen suuntautumiseen tai trans- tai muunsukupuolisuuteen?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C20b	KAIKISTA EDELLISISTÄ KYLLÄ –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSI: Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tulleeeksi syrjityksi (SYY, 1. valinta):n perusteella?	1 = Kyllä 2 = Ei		
	2. valinta...	1 = Kyllä 2 = Ei		
	3. valinta	1 = Kyllä 2 = Ei		
C20K	KORTTI 68 Kenen taholta olet kokenut syrjintää?	1=Esimiesten 2=Työtovereiden 3=Alaisten 4=Asiakkaiden (esim. oppilaiden)	Jos jossakin C20b_1-jne. patteriston kohdassa kyllä	Useampi vaihtoehto sallitaan.
C20L	Onko syrjintä ollut kertaluontoista vai jatkuvaa?	1= Kertaluontoista 2=Jatkuvaa	Jos jossakin C20b_1--C20b_15 kohdassa kyllä	
C21A	Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa: Rekrytointi- tai nimitystilanteessa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21B	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Palkkauksessa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21C	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Arvostuksen saamisessa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
C21D	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21E	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Työn tai työvuorojen jaossa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21F	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21G	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Tiedon saannissa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21H	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Työsuhte-etujen saamisessa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C21I	(Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:) Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1=Kyllä 2=Ei 3=Ei sovi		
C22	Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä:	1=Ei lainkaan 2=Joskus 3=Jatkuvasti?		
C23	KORTTI 69 (Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta.) Entä oletko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?	1=Kyllä tällä hetkellä 2=Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää 3=Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa 4=En ole koskaan ollut		
C24	KORTTI 70 Keitä kiusaajat ovat olleet?	1=Esimiehiä 2=Työtovereita 3=Alaisia 4=Asiakkaita (esim. oppilaita)	Jos C23=1,2,3	Useampi vaihtoehto sallitaan.

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
D1	Seuraavaksi kysyn perhetilanteestasi. Oletko:	1=Naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa 2=Asumuserossa 3=Eronnut 4=Leski 5=Naimaton?		
D1b	Onko puolisisi:	1 = Mies 2 =Nainen 3=Muu nsukupuolinen?	Jos D1=1	
D2a	KORTTI 71 Asuuko taloudessasi lapsia?	1=Kyllä, pysyvästi 2=Kyllä, osan aikaa 3=Seikä pysyvästi asuvia että osan aikaa asuvia 4=Taloudessa ei asu lapsia		TARKOITTAÄ MYÖS YLI 18-VUOTIAITA KOTONA ASUVIA OMIA, adoptoituja ja puolison lapsia. Osan aikaa tarkoittaa tilannetta, jossa lapset asuvat tässä kotitaloudessa vain ajoittain esimerkiksi jaetun vanhemmuuden vuoksi. Ei tarkoiteta vastaajan sisaruksia.
D2b	Kuinka monta heitä on?	Lkm	Jos D2a=1,2,3	
D3_1	Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)	Ikä	Jos D2a=1,2,3	
D4	KORTTI 72 Vastaa kortin avulla, mitä puolisisi (avopuolisisi) tekee nykyisin?	1=Työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) 2=Työtön tai lomautettu ilman palkkaa 3=Isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla 4=Opiskelija 5=Työkyyvön,työkyyvttömyyseläkkeellä tai pitkäaikaisesti sairaana 6=Muulla eläkkeellä 7=Hoitaa omaa kotitaloutta 8=Tekee jotain muuta	Jos D1=1	
D5a	Onko puolisisi:	1=Kokopäivätyössä 2=Osa-aikatyössä?	Jos D4=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelujoille
D5b	Entä onko hän:	1= Palkansaaja vakinaisessa työsuhhteessa 2=Palkansaaja määräaikaisessa työsuhhteessa 3=Yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?	Jos D4=1	
D5c	KORTTI 73 Mikä on puolisisi työaikaamuoto?	1=Säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18) 2=Säännöllinen ilta- tai yötyö 3=Vuorotyö ilman yövuoroja 4= Vuorotyö ml. yövuorot 5=Kokonaistyöaika 6=Muu työaikaamuoto, esim. satunnaiset keikat	Jos D4=1	
D6	KORTTI 74 Mikä on puolisisi koulutus?	1=Kansakoulu tai vähemmän 2=Keskikoulu tai peruskoulu 3=Ammattikoulu, ammatillinen perustutkinto tai ammattitutkinto 4=Lukio 5=Erikoisammattitutkinto 6=Ammatillinen opisto 7=Ammattikorkeakoulu 8=Korkeakoulu tai yliopisto	Jos D1=1	
D8	KORTTI 75 Vastaa kortin avulla, onko perheessäsi ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?	1=Ei, ajat sovittelään sopuisasti 2=Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin 3=Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta 4=Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	Jos D1=1	
D9	KORTTI 76 Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon?	1=Sinä teet paljon enemmän 2=Sinä teet jonkin verran enemmän 3=Teette puolison kanssa saman verran 4=Puolisisi tekee jonkin verran enemmän 5=Puolisisi tekee paljon enemmän	Jos D1=1	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastatteliijoille
D10A	KORTTI 77 Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä: Ruoan valmistuksesta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10B	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Astioiden pesusta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10C	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Ruokaostosten teosta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10D	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Pyykkien pesemisestä?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10E	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Siivouksesta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10EB	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Kulkuneuvojen huollosta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
D10EC	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Muusta huollosta, korjauksesta tai rakentamisesta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1	
D10G	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Lastenhoidosta ja lasten kanssa puuhailusta?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1 ja D2a=1,2,3 ja D3_1 le 17	
D10H	KORTTI 77 (Kenellä perheessäsi on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:) Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1=Sinä huolehdit yksin 2=Lähinnä sinä huolehdit 3=Puolisot yhtä paljon 4=Lähinnä puoliso huolehtii 5=Puoliso huolehtii yksin 6=Joku muu, ei sovi	Jos D1=1 ja D2a=1,2,3 ja D3_1 le 17	
D11	Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käytkö auttamassa tai huolehditko muuten läheisistäsi, esimerkiksi omista tai puolisosi vanhemmista taikka hoidatko lapsenlapsia?	1=Kyllä 2= Ei		Tarkoitetaan muista kuin omassa kotitaloudessa asuvista läheisistä tai sukulaisista huolehtimista. Lapsista huolehtimisella ei tarkoiteta ns. etävanhemman osan aikaa samassa kotitaloudessa asuvia lapsia (D2). Huolenpito voi olla myös yhteydenpitoa puhelimitse.
D12A	KORTTI 78 Kuinka usein hoidat tai autat aikuisia?	1=Lähes päivittäin 2=Joka viikko 3=Joka toinen viikko 4=Vähintään kerran kuussa 5=Harvemmin 6 = Ei huolenpitovastuita (aikuisista)	Jos D11=1	
D12B	KORTTI 78 Kuinka usein hoidat tai autat lapsia?	1=Lähes päivittäin 2=Joka viikko 3=Joka toinen viikko 4=Vähintään kerran kuussa 5=Harvemmin 6 = Ei huolenpitovastuita (lapsista)	Jos D11=1	
D13a	Oletko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=Ei	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
D13b	Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ?	Lkm	Jos D13a=1	
D13c	Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?	Lkm	Jos D13a=1	
D13d	Jos joudut jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, onko sinun mahdollista tehdä etätöitä kotona:	1 = Kyllä, ja yleensä myös teet töitä 2 = Kyllä, mutta et yleensä tee 3 = Ei ole?	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14b	KORTTI 79 Miten pääasiassa järjestätte sairaan lapsen hoidon?	1=Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken 2=Äiti hoitaa useimmiten 3=Isä hoitaa useimmiten 4=Hoito järjestetään useimmiten jollain muulla tavoin	Jos D1=1 ja alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14ca	KORTTI 80 Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on: Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14cb	KORTTI 80 (Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on:) Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14cc	KORTTI 80 (Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on:) Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14cd	KORTTI 80 (Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on:) Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Endot	Ohjeita haastattelijoille
D14ce	KORTTI 80 (Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on:) Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D14cf	KORTTI 80 (Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun työpaikallasi on:) Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1=Erittäin helppoa 2=Melko helppoa 3=Melko vaikeaa 4=Erittäin vaikeaa 5=Ei sovi	Jos alle10v=1 (D3_1 le 9)	
D16BB	KORTTI 81 Entä pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi paikkansa: Kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä työhöni?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
D16C	KORTTI 81 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
D7A	KORTTI 81 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos D1=1	Kyse on ansiotyöstä, ei kotityöstä tai lastenhoidosta. Jos puoliso ei käy ansiotyössä, merkitään ei sovi.
D16D	KORTTI 81 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos D2a=1,2,3	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
D16E	KORTTI 81 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi	Jos D2a=1,2,3	
D16I	KORTTI 81 (Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa:) Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä?	1=Pitää täysin paikkansa 2=Pitää jokseenkin paikkansa 3=Ei juurikaan pidä paikkaansa 4=Ei pidä lainkaan paikkaansa 5=Ei sovi		
D17G	Oletko joskus työurasi aikana: Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1= Kyllä 2 = Ei 3 = Ei sovi		'Perhe voi tarkoittaa myös muita lähisukulaisia
D17H	(Oletko joskus työurasi aikana:) Karsinut työtehtäviä perhesyistä?	1= Kyllä 2 = Ei 3 = Ei sovi		Perhe voi tarkoittaa myös muita lähisukulaisia
D17I	(Oletko joskus työurasi aikana:) Jättänyt ottamatta vastaan vaativampaa työtä tai työtehtäviä perhesyistä?	1= Kyllä 2 = Ei 3 = Ei sovi		Perhe voi tarkoittaa myös muita lähisukulaisia
D19A	KORTTI 82 Kuinka hyvin koet yleensä fyysisesti palautuvasi työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen?	1=Hyvin 2=Melko hyvin 3=Kohtalaisesti 4=Melko huonosti 5=Huonosti		
D19B	KORTTI 82 Entä kuinka hyvin koet palautuvasi henkisesti?	1=Hyvin 2=Melko hyvin 3=Kohtalaisesti 4=Melko huonosti 5=Huonosti		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Oheita haastatteliijoille
D21	KORTTI 83 Kuinka tyytyväinen olet siihen, miten hyvin pystyt yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssäsi?	1=Erittäin tyytyväinen 2=Melko tyytyväinen 3=Vaikea sanoa 4=Melko tyytymätön 5=Erittäin tyytymätön		
E1a	Oletko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=En		
E1b	Montako 1-3 päivän poissaoloa sinulla on ollut?	Lkm	Jos E1a=1	
E1c	Montako 4 – 9 päivän poissaoloa sinulla on ollut?	Lkm	Jos E1a=1	
E1d	Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?	Lkm	Jos E1a=1	
E1e	Kuinka pitkään olit poissa (päivää)?	Lkm	Jos E1e=00	Laske yhteen, jos useita yli 10 pv poissaoloja. Muunna kuukaudet päiviksi: kuukausi vastaa 22 työpäivää.
E2	Montako päivää voit olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?	Lkm 00=Ei yhtään päivää		
E2b	Oletko tehnyt sairaana töitä 12 viime kuukauden aikana:	1=Kyllä 2=Ei 3=Et ole lainkaan sairastanut?		Niin sairas, että olisi pitänyt jäädä lepäämään / olisi saanut lääkärintodistuksen
E4	KORTTI 84 Seuraavat kysymykset koskevat työkykyäsi ja terveydentilaasi. Oletetaan, että työkykyysi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisit työkyvyillesi nykyisin?	00-10		
E7	Onko terveydentilasi mielestäsi nykyisin:	1=Hyvä 2=Melko hyvä 3=Kohtalainen 4=Melko huono 5=Huono?		
E7b	KORTTI 85 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?	1=Melko varmasti pystyn 2=En ole varma pystynkö 3=Tuskin pystyn 4=Vaikea sanoa, koska olen silloin jo siirtynyt pois työelämästä 5=Vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä ammatissani		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
E7ca	Jotta pystyisit olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitko valmis: Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytesi puolesta mahdollista?	1=Kyllä 2=Ei	Jos E7b=2,3	
E7cb	(Jotta pystyisit olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitko valmis:) Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytesi puolesta mahdollista?	1=Kyllä 2=Ei	Jos E7b=2,3	
E8	Koetko tarvitsevasi kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakyäsi?	1=Kyllä 2=Ei		
E8a_bd	KORTTI 86 Millaista kuntoutusta koet tarvitsevasi?	1=Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta 2=Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta 3=Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta 4=Päihdekuntoutusta	Jos E8=1	Useampi vaihtoehto sallitaan
E9	Oletko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1=Kyllä 2=Ei		
E10A	Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä: Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1=Kyllä 2=Ei		
E10B	(Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä:) Käsissä tai käsivarsissa?	1=Kyllä 2=Ei		
E10C	(Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä:) Selässä?	1=Kyllä 2=Ei		
E10D	(Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä:) Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1=Kyllä 2=Ei		
E10E	Entä toistuvaa silmien väsymistä?	1=Kyllä 2=Ei		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
E11a	KORTTI 87 Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: Päänsärky?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11b	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut): Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11c	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut): Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11d	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut): Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11g	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut): Vatsavaivat?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
E11i	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut:) Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11j	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut:) Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11L	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut:) Vaikeus muistaa asioita?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E11M	KORTTI 87 (Vastaa kortin avulla, kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut:) Vaikeus keskittyä?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E12	KORTTI 87 Entä miten usein tunnet itsesi haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäsi?	1=Päivittäin tai lähes päivittäin 2=Muuataman kerran viikossa 3=Noin kerran viikossa 4=Kerran pari kuukaudessa 5=Harvemmin 6=Ei koskaan		
E12B	KORTTI 88 Nukutko mielestäsi tarpeeksi työviikon aikana?	1=Kyllä, lähes aina 2 =Kyllä, melko usein 3 =Harvoin tai tuskin koskaan		

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
E12C	Koetko itsesi stressaantuneeksi:	1=Paljon 2=Melko paljon 3=Jonkin verran 4=Ei lainkaan?		Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.
E13	Onko sinulle viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?	1=Kyllä 2=Ei		
E16	Kuinka pitkän poissaolon tapaturma aiheutti (päiviä)?	Lkm	Jos E13=1	Muunna kuukaudet päiviksi: kuukausi vastaa 22 työpäivää.
F1	Vielä joitakin kysymyksiä työstäsi. Onko työsi:	1=Erittäin yksitoikkoista 2=Melko yksitoikkoista 3=Melko vaihtelevaa 4=Erittäin vaihtelevaa?		
F2	Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi ruumiillisesti:	1=Erittäin kevyinä 2=Melko kevyinä 3=Melko raskaina 4=Erittäin raskaina?		
F3	Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti:	1=Erittäin kevyinä 2=Melko kevyinä 3=Melko raskaina 4=Erittäin raskaina?		
F3b	KORTTI 89 Oletetaan, että työhyvinvointisi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärään antaisit työhyvinvoinnillesi nykyisin?	00-10		
F4	Onko työtahtisi viime vuosina mielestäsi:	1=Kiristynyt huomattavasti 2=Kiristynyt jonkin verran 3=Pysynyt ennallaan 4=Keventynyt jonkin verran 5=Keventynt huomattavasti?		

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
F6	Pidätkö itse nykyistä työtäsi:	1=Erittäin tärkeänä ja merkittävänä 2=Melko merkittävänä 3=Ei erityisen merkittävänä 4=Ei lainkaan merkittävänä?		Tarkoitetaan vastaajan käsitystä työnsä merkityksestä laajemmin, esimerkiksi yhteiskunnan ja muiden ihmisten kannalta.
F12	Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitko:	1=Samalle ammattialalle 2=Eri ammattialalle 3=Et lainkaan vaihtaisi?		
F13	Millaiset mahdollisuudet uskoisit itselläsi olevan uuden työpaikan hankkimiseen:	1=Hyvät 2=Kohtalaiset 3=Huonot mahdollisuudet?		
F14	Oletko ajatellut, että voisit siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:	1=Et ole ajatellut 2=Olet ajatellut joskus 3=Olet ajatellut usein?		
F100	KORTTI 90 Mikäli joutuisit työttömäksi, mitä toimenpiteitä seuraavista harkitsisit?	1=Hakisin uutta työtä samalta alalta 2=Hakisin uutta työtä eri alalta 3=Ryhtyisin yrittäjäksi tai työllistäisin itseni muutoin 4=Hankkisin lisäkoulutusta 5=Kouluttautuisin kokonaan uuteen ammattiin 6=Jättäytyisin pois työelämästä tilapäisesti tai kokonaan 7=Muuttaisin ulkomaille 8=Jokin muu		Useampi vaihtoehto sallitaan
F101	Sinun ikäluokallasi alin ikä, jolloin voi jäädä vanhuuseläkkeelle, on __ __ vuotta ja __ __ kuukautta. Olitko tietoinen ikärajasta?	1=Kyllä 2=En 3=Minulla on muu eläkeikä, esim. alempi ammatillinen eläkeikä 4 = Olen jo kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä	Vain 50-64-vuotiaille! Vaihtoehto 3 vain jos A11=1,2 eli julkisella sektorilla	Vaihtoehdolla 4 tarkoitetaan täysimääräistä vanhuuseläkettä, riippumatta siitä, käykö sen rinnalla töissä tai ei.
F102	Kun ajattelet mahdollisuuksia työskennellä tuohon ikään, koetko epävarmuutta töiden riittämisestä siihen asti:	1= Kyllä, hieman 2 = Kyllä, paljon 3 = En?	Vain 50-64-vuotiaille JA jos F101 ne 4!	

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijalle
F15 (M)	KORTTI 91 Oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen tätä alinta vanhuuseläkeikäsi?	1=En ole ajatellut 2=Olen ajatellut joskus 3=Olen ajatellut usein 4=Olen jo jättänyt eläkehakemuksen tai saanut eläkepäätöksen	Vain 50-64-vuotiaille JA jos F101 ne 4!	
F103	Eläkkeelle siirtymisen yhteydessä eläkkeeseen tehdään elinaikakertoimen mukainen vähennys. Se on sinun ikäluokallasi ___ prosenttia eläkkeestä. Jokainen lisäkuukausi työelämässä pienentää elinaikakertoimen vaikutusta eli nostaa myöhemmin eläkkeellä saamaasi summaa. Kun tällä hetkellä ajattelet asiaa, arveletko, että:	1 = Voitit myöhentää eläkkeelle jäämistä 2 = Et aio siirtää eläkkeelle jäämistä?	Vain 50-64-vuotiaille JA jos F101 ne 4!	Jos vastaaja on jo osittaisella vanhuuseläkkeellä, tarkoitetaan tässä täysimääräiselle eläkkeelle jäämistä.
F104_vuosi	Mihin ikään asti voitit myöhentää eläkkeelle jäämistä? (alin eläkeikäsi on siis ___ v ja ___kk)?	Merkitse tähän ikävuodet__	Jos F103=1	Merkitse tähän vuodet. Tarkoitetaan täysimääräiselle eläkkeelle jäämistä.
F104_kk	Mihin ikään asti voitit myöhentää eläkkeelle jäämistä? (alin eläkeikäsi on siis ___ v ja ___kk)?	Merkitse tähän ikävuosien päälle tulevat kuukaudet__	Jos F103=1	Jos tasavuodet, merkitse tähän 0 (nolla)
F18_vuosi	Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?	Merkitse tähän ikävuodet__	Jos F103=2,9	Jos mahdollista, ilmoita ikä vuosien ja kuukausien tarkkuudella.
F18_kk	Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?	Merkitse tähän ikävuosien päälle tulevat kuukaudet__	Jos F103=2,9	Jos tasavuodet, merkitse tähän 0 (nolla)
F17d	Arveletko, että ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä haluat lyhentää työaikaasi:	1=Kyllä 2=Ei 3=Teet jo lyhennettyä työaika?	Vähintään 50-vuotiaille, jos JA jos F101 ne 4	
F24	Edistetäänkö työpaikallasi ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä nykyistä pidempään:	1=Voimakkaasti 2=Jossain määrin 3=Ei erityisemmin 4=Ei lainkaan 5=Ei sovi?	Vähintään 50-vuotiaille ilman yläikärajaa	
F24B	Oletko sitä mieltä, että ikääntyvästä työntekijöistä yritetään pikemminkin päästä eroon?	1= Kyllä 2= Ei	Jos F24=3,4	

LIITE 4 Työolotutkimus 2018 lomake

Nro	Kysymys	Vastausvaihtoehdot	Ehdot	Ohjeita haastattelijoille
F19	KORTTI 92 Voisitko harkita työnteon jatkamista kokoaikaisella vanhuuseläkkeellä ollessasi?	1=Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä 2=Kyllä, vain osa-aikatyössä 3=Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden 4=Ei lainkaan	Vähintään 50-vuotiaille	
F19b	Miten arvioit itse tulevasi taloudellisesti toimeen eläkeaikana:	1=Hyvin 2=Melko hyvin 3=Kohtalaisesti 4=Melko huonosti 5=Huonosti?		
F25	KORTTI 93 Mikä tämän kortin vaihtoehdoista vastaa parhaiten mielipidettäsi työstä?	1=Palkka on ehdottomasti tärkein 2=Palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö 3=Työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka 4=Työn sisältö on ehdottomasti tärkein		
F26	KORTTI 94 Jos saisit rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisit?	1=Lopettaisit työnteon kokonaan 2=Tekisit vain silloin tällöin jotain työtä 3=Pyrkisit lyhentämään työaika olennaisesti 4=Jatkaisit nykyisellä tavalla työntekoa		
Lopetus	Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksytkö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietosi 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?	1=Kyllä 2=Ei		
Tapa	Merkitse haastattelutapa	1 = Käynti kohteen kotona 2 = Käynti muualla 3 = Puhelin 4 = Skype-puhelu		

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, työn arvostus ja työtyytyväisyys, kehittyminen ja vaikuttamismahdollisuudet, työmarkkina-asema ja työhistoria. Vuoden 2018 tutkimuksen erityisteemana oli työn digitalisaatio.

Tämä julkaisu kokoaa yhteen työolotutkimusten keskeisiä tuloksia vuosilta 1977–2018. Se tarjoaa laajan yleiskatsauksen suomalaisen palkansaajaväestön työoloihin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin yli neljän vuosikymmenen ajalta. Julkaisuun sisältyy myös kansainvälistä vertailua.