



Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela

TASA-ARVO TYÖOLOISSA

Tilastokeskus
Tilastoarkisto

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela

TASA-ARVO TYÖOLOISSA

Tiedustelut:

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

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

*Kannen kuva: Anna-Maija Lehto
Kannen layout: Irene Matis*

© 1999 Tilastokeskus

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

*ISSN 0785-0107
= Työmarkkinat
ISBN 951-727-656-7*

Hakapaino Oy, Helsinki 1999

Esipuhe

Tässä julkaisussa kuvataan, millaisena sukupuolten tasa-arvo ilmenee tämän hetken suomalaisessa työelämässä ja millaisia muutoksia tasa-arvossa on tapahtunut. Aineistona on käytetty Tilastokeskuksen työolotutkimuksia, varsinkin viimeisintä – syksyllä 1997 koottua – laajaa haastatteluaineistoa. Se käsittelee noin 3 000:n palkansaajan tiedot. Aikaisemmat, myös koko palkansaajakuntaa edustavat työolotutkimukset Tilastokeskus on tehnyt vuosina 1977, 1984 ja 1990. Kaikki tutkimukset on tehty käyntihaastatteluina.

Tasa-arvonäkökulmalla on pitkät perinteet työolotutkimusten raportoinnissa (mm. Lehto: Naisten ja miesten työolot, 1988 ja Lehto: Työelämän laatu ja tasa-arvo, 1992). Nyt julkaistava raportti käsittelee työelämän tasa-arvoa aiempaa kattavammin. Tässä raportissa julkaistaan myös vuotta 1990 koskevia, aikaisemmin julkaisemattomia tietoja työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä tasa-arvon ja syrjinnän ilmenemisestä työpaikoilla. Yhdistettynä uusimpiin tuloksiin näistä asioista saadaan kattava kuva 90-luvulla tapahtuneista muutoksista. Raportissa esitetyt tulokset ovat tärkeitä siksi, että ne ovat alaltaan ainoita valtakunnallisesti edustavia ja pitkältä aikajaksolta yhtenäisiin menetelmiin perustuvia.

Uusimman, vuoden 1997 työolotutkimuksen tuloksia on aiemmin julkaistu Tilastokeskuksen raportissa ”Tehokas, tehokkaampi, uupunut”, joka on saatavana myös englanniksi. Raportti on katsaus koko tutkimussarjan kahdenkymmenen vuoden aikaisiin muutoksiin työoloissa. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus -lehdessä on myös julkaistu artikkeleita kiireestä, työsuhteiden määräaikaaisuudesta, työpaikkakiusaamisesta, nuorten työoloista ja suhtautumisesta uusiin työaikakokeiluihin. Käsillä oleva raportti ”Tasa-arvo työoloissa” on lähiaikoina saatavana myös englanniksi.

Vuoden 1997 Työolotutkimuksesta ovat vastanneet suunnittelija, fil.tri Anna-Maija Lehto ja tutkija Hanna Sutela, jotka myös ovat laatineet edellä mainitut julkaisut sekä tämän raportin. Julkaisun taiton on tehnyt tilastonlaatija Kirsi Toivonen.

Risto Lehtonen
tilastojohtaja, Tilastokeskus

Sisällys

Esipuhe	3
---------------	---

Anna-Maija Lehto:

1 Kohti työelämän tasa-arvoa?	7
Tasa-arvon käsitteestä	7
Työelämän muutospaineet	9
Katsaus työelämän tasa-arvon tilastollisiin indikaattoreihin	10
Työvoiman rakennemuutoksia	13
• Ammattirakenne	13
• Työnantajasektorit	15
• Segregaatio	16
• Ammattiasemat	17
• Koulutusrakenne	18
• Laman aikaiset muutokset työmarkkinoilla	19
Eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksia	21
Kouluttautuminen ja työhön sitoutuminen kasvussa	26
Ansiotyön merkitys	31
Työpaineet pahin uhka jaksamiselle	33
Esimiehenä työskentely	36
• Keiden esimiehenä on nainen?	38
• Nais- ja miesjohtajien ominaisuuksia	39
Uuden vuosituhatosen haasteita	40
• Takaiskujen torjuntaan	41
Lähteet	43

Hanna Sutela:

2 Työ ja perhe	45
Palkansaajien perherakenne	45
Aiempaa useamman puoliso työtön	47
Epäsuotuisat työmarkkina-asetat kasautuvat	48
Isät aiempaa useammin perhevapaalle	50
Työstä poissaolo lapsen sairauden vuoksi	51
Ansiotyön ja perheen tärkeys elämänsisältönä	52
Työaika venyy isillä	55
Puolisoiden mielipiteet toistensa liiallisesta työnteosta	57
Kotityöt jäävät edelleen naisille	58
Työttömät miehet osallistuvat	61
Nuorten ja koulutettujen kotityöt jakautuvat tasaisimmin	62

Ylityöt ja kotityöt	65
Käsitykset kotitöiden teosta eroavat	65
Myös henkinen vastuu naisten harteilla?	66
Työn ja perheen asettamien vaatimusten yhteensovittaminen	67
Tietoisia kompromisseja työn tai perheen hyväksi	72
Kompromissit työn hyväksi lisääntyneet	76
Yhteenveto	78
Lähteet	81

Hanna Sutela:

3 Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet . . . 83

Tyytyväisyys tasa-arvoon vaihtelee sektoreittain	84
Syrjintää eniten valtiosektorilla	87
Joka viides nainen on kokenut syrjintää	91
Syrjintätilanteet	92
Syrjinnän perusteet ja sen esiintyminen	94
Työpaikan henkinen väkivalta	95
Työpaineet purkautuvat kiusaamisena	97
Oireet jatkuvat kiusaamisen loputtuakin	98
Sosiaaliset suhteet ovat myös voimavara	100
Ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus	101
Ilmapiiri vaikuttaa viihtyvyyteen	102
Myös asiakkaat lisäävät työssä viihtymistä – ja vähentävät sitä	102
Aiempaa enemmän tukea ja arvostusta	104
Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla	105
Yhteenveto	106
Lähteet	108

Anna-Maija Lehto:

4 Sukupuolten palkkaero 109

Naisten ja miesten palkkaerot	110
Koulutus ja palkkaerot	114
Työkokemus ja palkan kehitys	115
Työorganisaatio ja palkat	117
• Nais- ja miesvaltaisuus	119
• Tulospalkkaus	120
Käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta	122
Palkkaerojen syistä ja tulevaisuudesta	123
Lähteet	125

	<i>Hanna Sutela:</i>	
5	Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta	127
	Työuran alku on venyvä käsite.	129
	Koulutus ei naisten asemaa paranna	132
	Määräaikaisuudet yleisimpiä julkisella sektorilla	133
	Ketjutukset naisilla yleisiä	134
	Määräaikaisuus rasittaa henkisesti.	135
	Valtaosalle kielteinen asia	136
	Rankinta yksinhuoltajilla ja työttömien vaimoilla.	137
	Määräaikaisten asema työyhteisössä	137
	Yhteenveto	139
	Lähteet	141
	 <i>Anna-Maija Lehto:</i>	
6	Tuoko tietotekniikka tasa-arvoa työelämään?	143
	Tietotekniikan tulo työelämään	144
	Ammattialojen tietokoneistuminen	145
	Käytön yleistyminen eri palkansaajaryhmissä.	147
	Käytön määrä	152
	Koulutuksen ja opastuksen saaminen	152
	Tiedonsiirtolaitteiden käyttö	154
	Etättyö	156
	Tietotekniikka ja työllisyysvaikutukset	158
	Yhteenveto	161
	Lähteet	163
	 Liitetaulukot	165
	 Liitteet:	
	Työolotutkimukset	177
	Haastattelulomake	179

1 Kohti työelämän tasa-arvoa?

Tasa-arvon käsitteestä

Sukupuolten tasa-arvolle on annettu monenlaisia merkityksiä niiden noin 30 vuoden aikana, jotka naisliike ja naistutkimus ovat Suomessa kulkeneet yhdessä. Suuria linjoja vetäen voidaan sanoa, että alueella on liikuttu samanlaisuusajattelusta samanarvoisuusajattelun ja naiskeskeisyyden kautta sukupuolen merkitystä korostavaan ajatteluun. (Hirdman 1990, Silius 1992, Saarinen 1992, Kinnunen & Korvajärvi 1996, Anttonen 1997.)

Samanlaisuuden tavoittelussa pyrittiin osoittamaan, miten naisten asema on huonompi miehiin verrattuna esimerkiksi palkkauksessa, uralla etenemisessä, johtaja-asemien jakautumisessa jne. Tavoitteena oli tukea naisia saamaan yhtä hyvää asemaa kuin miehillä oli. Miesten asemaa siis pidettiin mittana ja tavoittelemisen arvoisena. Keskeisenä ongelmana palkkaeroissa katsottiin olevan, että naisten ja miesten ammatit olivat voimakkaasti eriytyneet. Siksi palkkaerojen poistamiseksi ajettiin ammattien eriytyneisyyden purkamista. Tämä tavoite kohtasi kuitenkin huomattavia vaikeuksia. Eriytyneisyys vain kasvoi ja sitä vauhditti erityisesti hyvinvointipalvelujen kasvun aika, jolloin naisille tyypilliset työalat vetivät väkeä työelämään.

Naiskeskeinen ja nais erityisyyttä korostava orientaatio naisliikkeessä ja -tutkimuksessa muutti selkeästi ajattelutapaa myös palkkapolitiikassa: alettiin vaatia samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. Toisin sanoen tasa-arvoa ei tavoiteltu enää sopeuttamalla naisia miesten normin mukaiseen palkkajärjestelmään. Pikemminkin katsottiin ongelman olevan siinä, että ne työt, joita naiset yleisimmin ja myös mielellään tekivät, olivat aliarvostettuja palkkauksessa. Avuksi on otettu erilaisia työnarvointijärjestelmiä. Vaikeudeksi niissäkin on muodostunut, miten saada valtaa määrittellä kriteereitä, joilla työtä arvioidaan, miten erityisesti naisille tyypilliset työn piirteet saavat painoarvoa.

Nais erityisyyttä korostava ajattelu hyväksyi naisten oman orientaation sellaisenaan, esimerkiksi suuntautumisen hoivatyöhön. Ammattien segregatio ei tällaisesta näkökulmasta ole mikään ongelma. Päinvastoin vielä 90-luvun alussa näytti siltä, että naisten työmarkkina-asemakin olisi ollut hyvin turvattu pitkäksi aikaa juuri naisille ominaisen ammatin valinnan kautta. Väestön

ikäntyminen ja sairastavuuden lisääntyminen näyttivät luonnostaan lisäävän hoitotyön tarvetta ja varmistavan työvoiman kysynnän kasvun. Toisin kuitenkin kävi, hoitotyö ei jatkossa saanutkaan tarvitsemiaan resursseja.

Nykyään naistutkimus on suurelta osin hylännyt jo nais erityisyyttäkin korostavan näkemyksen. Naiskeskeisyys ja -erityisyys sai vastaansa paljon kritiikkiä varsinkin postmoderneista suuntauksista vaikutteita saaneilta feministeilta. Heidän mielestään ei tulisi rakentaa mitään ”totaalidiskurssia” naisesta eikä etenäkään naisten kokemuksista. Naiset ovat keskenään erilaisia ja erilaisissa asemissa. Naisetkin käyttävät valtaa, myös suhteessa toisiin naisiin. Uusimmat feministiset suuntaukset ovat myös irtautuneet kausaaliselityksistä tai rakenteiden etsinnästä ja tilalle on tullut puhe diskursseista ja diskursiivisista käytännöistä. Tutkimuksen tavoite ei ole selittää, miten asiat todella ovat, vaan millaisia selityksiä ne saavat (Anttonen 1997, 50). Nais erityisyyden määrittelysijasta on alettu purkaa naisen, naissubjektin ja sukupuolen käsitteitä, hajottaa niitä osiin. Kiinnostus kohdistuu siihen, millä tavoin sukupuoli esitetään tai miten sitä tuotetaan erilaisissa paikoissa, ajoissa ja diskursseissa.

Näin on tultu varsin kauas sekä tasa-arvoisuuden että nais erityisyyden käsitteistä. Aiemmin oli suhteellisen selkeästi nähtävissä, miten nais- tai feministinen tutkimus tuotti käsitteitä ja teoreettista ymmärrystä, jota oli mahdollista soveltaa esimerkiksi naisten aseman parantamiseen työelämässä, konkreettisesti vaikka palkkapolitiikassa. Nyt feministisen tutkimuksen ja työelämän tasa-arvon välillä on huomattavasti vaikeampi löytää yhteyttä.

Tällaisen yhteyden etsiminen on kuitenkin tärkeää. Feministisen tutkimuksen historian aikana on eri vaiheissa opittu aina jotain uutta, vaikka suuntaukset ovatkin olleet varsin kriittisiä toisilleen. Vaikka tasa-arvo monen mielestä nyt tuntuu hyvin vanhanaikaiselta käsitteeltä tutkimuksellisesti, on se naispoliittisessa kielenkäytössä edelleen tehokas ja käyttökelpoinen. Onhan suuria linjoja ajatellen edelleen kyse siitä, että naisalistusta työelämässä ei ole ratkaistu. Edelleen naiset ovat miehiä huonommassa asemassa, edelleen sukupuolten välinen ero on hierarkkinen.

Kun puhutaan työelämän tasa-arvosta olisi samalla arvioitava, miten feminististen suuntausten uusia painotuksia voidaan hyödyntää. Esimerkiksi käsitys siitä, että sukupuolta tuotetaan jatkuvasti työelämän käytännöissä, on tuonut työelämän tutkimusta lähemmäs arkisia prosesseja, joissa naisten ja miesten paikkoja, liikkumatilaa tai vaikkapa työn arvoa määritellään.

Työelämän tasa-arvo voitaisiin määritellä naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä. Jos taas ajatellaan tasa-arvon toteutumisen edistämistä, joka edellyttää nykyisen tilanteen tutkimista ja sen selvittämistä, kuinka kaukana ihannetilasta ollaan, on syytä käyttää kaikkea sitä tietämystä, mitä feministinen tutkimus on tuottanut. Tällöin ei riitä, että tuotetaan vain tavanomaisia tilastollisia indikaattoreita työllisyydestä, työttömyydestä, palkkaeroista, naisten osuuksista johtotehtävissä tai vaik-

ka ammattien sukupuolen mukaisesta eriytymisestä. Tärkeätä on myös paikallisuuden korostaminen, se, että tutkitaan erilaisia työelämän muutosprosesseja etsien niistä sukupuolen ilmenemistä ja merkitystä. Tarvitaan siis monenlaisia menetelmiä ja tutkimuksellisia lähestymistapoja. Sukupuolen tuottamisen prosessit löytyvät parhaiten paikallisesti, laadullisia tutkimusmenetelmiä hyväksikäyttäen. Tasa-arvopolitiikan kannalta taas on tärkeää, että tällainen tieto pystytään yhdistämään yleisellä tasolla tuotettuun tietoon sukupuolten asemasta.

Työelämän muospaineet

Työelämän tutkimus on viime vuosikymmeninä ollut paljolti muutoksen tutkimista. Sitä on kuvattu lukemattomilla käsitteillä, riippuen tieteenalasta ja tutkimuksellisesta orientaatiosta. Työelämän muutosten ja niitä koskevan tutkimuksen taustalla ovat olleet ennen muuta taloudessa tapahtuneet muutokset. Läntisen Euroopan taloudet ovat kohdanneet 1980- ja 90-luvuilla ainakin kolmen tyyppisiä haasteita: *taloudellisten suhteiden kansainvälistyminen ja kansainvälisen kilpailun kiristyminen, uuden tietotekniikan vaikutukset kaikilla talouden alueilla ja poliittiset hyökkäykset hyvinvointivaltioiden rahoittamista vastaan.* (Rantalaiho & Julkunen 1992, 2).

Nämä ilmenevät tuottavuus- ja tehokkuusajattelun lisääntymisenä ja erilaisten jouston muotojen sovellutuksina. Yleensä taloudesta johtuvat muospaineet siirtyvät uudenaikaisiksi painotuksiksi työnjohto- ja työnvoiman käytön strategioissa. Naisten aseman kannalta kiinnostavaa on pohtia, miten työelämän muospaineet kulkeutuvat työpaikoille ja yksittäisiin työsuhteisiin ja millä tavalla sukupuoli näihin prosesseihin kietoutuu.

Tuottavuus- ja joustavuuspuheissa on ollut myös naisten työn kannalta ongelmallisia piirteitä. Näissä 90-luvun johtamis- ja työmarkkinastrategioissa on usein unohdettu yksittäinen työntekijä ja hänen kokemuksensa, mikä samalla merkitsee myös sitä, että sukupuolen merkitystäkään ei havaita. Tuottavuus- ja joustavuusmallit toimivat näennäisen sukupuolineutraaleina välineinä, kuitenkin miehisiä kilpailun ja tehokkuuden ideaaleja noudattaen.

Tällöin seuraukset voivat erityisesti naisten kannalta olla kielteisiä: Työmarkkinoilla pääasiassa naiset joutuvat määrällisen jouston kohteeksi, mitä ilmentävät muun muassa määräraikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja työttömyys. Toisaalta kun organisaatiotasolla yksilöllinen kilpailu ja tuottavuustavoitteet korostavat määrällisiä suoritteita, naisille tyypilliset työt hoiva-, ihmishuhde- ja asiantuntija-ammateissa tulevat aliarvioituiksi. Niissähän pääpaino on työn laadullisissa piirteissä, joita on vaikea mitata. Strategioihin liittyy myös paineita siirtää työehdoista sopimista yksilöllisemmälle tasolle, jolloin naisten lähtökohdat ovat keskimääräisesti huonommat alisteisen asemansa ja heikomman neuvotteluvoimansa vuoksi.

Suomalaisten naisten asemaa työelämässä voidaan siis arvioida monesta näkökulmasta. Mikäli arvioinnissa pyrkii mahdollisimman monipuoliseen lopputulokseen, on syytä liikkua useilla tarkastelutasoilla ja käyttää useita tietolähteitä, kuten erilaisia tilastoja ja tutkimuksia. Tuloksia on kuitenkin vaikea hahmottaa, jollei samalla pyri näkemään työelämässä vaikuttavia yleisempiä muutostekijöitä. Näistä varmaankin vaikuttavimpia ovat tällä vuosikymmenellä olleet pyrkimykset työn tuottavuuden, tehokkuuden ja joustavuuden lisäämiseen. Näiden eri näkökulmien yhdistämiseen pyrin seuraavassa aloittaen tilastoin kuvattavista työmarkkinatason ilmiöistä.

Katsaus työelämän tasa-arvon tilastollisiin indikaattoreihin

Työelämää kuvaavat kansainväliset tilastot osoittavat suomalaisten naisten olleen varsin pitkään poikkeuksellisessa asemassa: Naisten kodin ulkopuoliseen työhön osallistuminen on ollut esimerkiksi OECD-maita vertaillen Suomessa kaikkein korkein jo 1960-luvulla (josta lähtien eri maita vertailevia tilastoja on saatavissa, Employment Outlook 1988). Myöhemmin 1980-luvulla Pohjoismaista Ruotsi ja Tanska ovat menneet Suomen ohi, mutta näiden maiden naisten työvoimaosuus on ollut lähinnä osa-aikaisuuden kasvua. Kun työhön osallistuvuudesta on käytetty mittaa, joka kuvaa tehtyjä työtunteja työikäistä väestöä kohti, on Suomi 90-luvullakin edelleen kärjessä (Jonung & Persson, 1993).

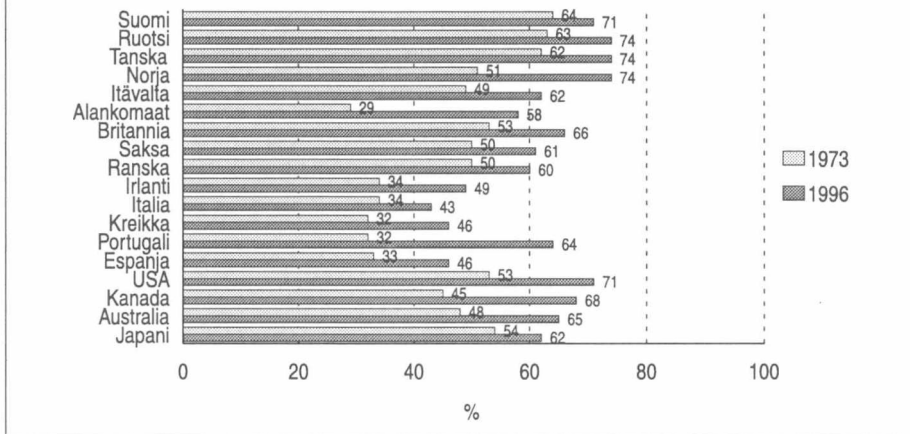
Suomen erityisen korkeaa naisten työhön osallistuvuutta on selitetty muun muassa tälle kulttuurille ja taloudelle ominaisilla piirteillä, kuten myöhäisellä ja nopealla teollistumisella sekä maataloudessa omaksutun työkumppanuuksimallin siirtymisellä teolliseen ja jälkiteolliseen yhteiskuntaan tai mieselättäjämallin juurtumattomuudella. (esim. Rantalaiho 1994, Julkunen 1994.) Yksi tärkeä tekijä on ollut myös suomalaisten naisten koulutustason samankaltaisuus miehiin verrattuna. Tällä hetkellä työelämässä olevista naisilla on enemmän koulutusta kuin miehillä.

Kansainvälisesti tarkastellen naisten osallistuminen kodin ulkopuoliseen palkkatyöhön on lisääntynyt hyvin nopeasti viimeksi kuluneiden parinkymmenen vuoden aikana. Esimerkiksi OECD:n alueella naisten työvoimaosuudet ovat nousseet kaikissa maissa. Yli 15:n prosenttiyksikön kasvu on nähtävissä Norjassa, Hollannissa, Irlannissa, Portugalissa, USA:ssa, Kanadassa ja Australiassa. (OECD 1997).

Naisten lisääntynyt osuus palkkatyöläisistä on merkinnyt ennen muuta sukupuolten välisen suhteen suurta muutosta työmarkkinoilla. Kun naisten työvoimaosuudet ovat kasvaneet, ovat miesten samaan aikaan useissa maissa laskeneet. Työhön osallistumisen ikäprofiilit ovat siten samankaltaistuneet nai-

Kuvio 1.1. Naisten työvoimaan kuuluvuus 1973 ja 1996

Osuus 15–64 vuotiaista, OECD



silla ja miehillä. Naiset eivät enää samassa määrin kuin aikaisemmin vetäydy pois työmarkkinoilta hoitamaan perhettä ja lapsia. Tällaisen naisia työvoimaan vetävän suuntauksen taustalla on useita tekijöitä kuten demografisia muutoksia, koulutustason nousu, nuorten naisten muuttuneet vaatimukset, taloudelliset pakot samoin kuin työllisyyden rakenteen ja työvoiman kysynnän muutokset. Nämä tekijät ovat alkaneet olla merkittäviä jo 1960 ja 1970-luvuilla, mutta 1980- ja 90-luvuilla niiden merkitys on erityisesti korostunut. (ECE 1994).

Tämähän on ollut myös tasa-arvopyrkimysten tavoitteena: naisten työvoimaan osallistumisesta on pidetty tavoitteellisena erityisesti sen suoman taloudellisen itsenäisyyden perusteella. Erilaisissa työelämän tasa-arvoa koskevissa ohjelmissa (esim. Equal opportunities ..1990) on esitetty työelämään osallistumisen esteiden poistaminen ensisijaisena tavoitteena. Euroopan unionissa naisten työllisyyden nostaminen on tällä hetkellä hyvin keskeisesti esillä (Guidelines for Member States' Employment Policies, 1997).

Samaan aikaan on kuitenkin nähtävissä monia vastakkaisia tendenssejä ja kielteisiä vaikutuksia juuri naistyövoimaan kohdistuneena. Muutos on ollut joustavien, epävarmojen ja usein osa-aikaisten työsuhteiden suuntaan. Naiset eivät olekaan integroituneet työelämään sijoittumalla pysyville työmarkkinoille, vaan sellaiseen työllisyysjärjestelmään, jossa turvalliset, kokoaikaiset työsuhteet ja elinikäiset työllistymismahdollisuudet ovat vähenemässä.

Viime vuosien muutos yllättäen osoittaa, että naisten työvoimaosuus on Suomessa laskenut. Laskeva trendi on nähtävissä myös muissa Pohjoismaissa. Sen sijaan sellaiset maat kuin USA, Kanada ja Britannia ovat ottaneet Suomea kiinni naisten työvoimaosuuksissa. Suomessa naisten ja myöskin miesten työvoimaosuuksien lasku 90-luvun aikana on johtunut lähinnä opiskelijoiden

osuuden kasvusta, ei niinkään naisten siirtymisestä kotitaloutta hoitamaan, sillä omaa kotitalouttaan hoitavien määrä on pysynyt ennallaan, noin 100 000 henkilöä.

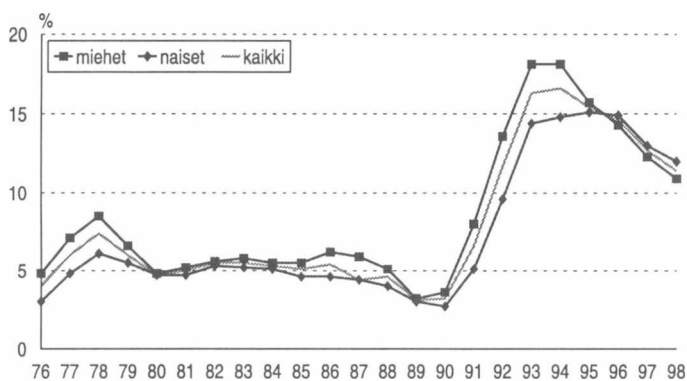
Pitkän aikavälin kehitystä ajatellen suomalaisten työmarkkinoiden erikoinisuus on ollut edelleen se, että naisten *työttömyys* on ollut alhaisempi kuin miesten. Useimmissa maissa tilanne on ollut päinvastoin. Tämänkin erikoinisuuden Suomi on nyt menettänyt. Kun työttömyys pahimman lamakauden jälkeen on alkanut laskea, se onkin laskenut selvästi hitaammin naisten osalta. Naisilla on ollut viimeiset kolme vuotta korkeampi työttömyysaste kuin miehillä. Vuoden 1998 työvoimatilaston mukaan naisten työttömyysaste oli 12,0 ja miesten 10,9.

Piirre, joka myös kuvaa naisten työmarkkina-aseman suhteellista heikkenemistä, on se, että määräaikaisuus työsuhhteissa on lisääntynyt. Määräaikaiset työsuhhteet ovat naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. Molemmilla osuus on kasvanut 90-luvulla, mutta naispalkansaajista jo 21 % ja miespalkansaajista 14 % oli vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan työsuhhteessa, joka oli sovittu vain määräaikaiseksi. Suomelle tyypillistä on, että tällaisia työsuhhteita käytetään erityisesti naisten julkisen sektorin toimihenkilöiden töissä. Eurooppalaisessa vertailussa vain Espanjassa on määräaikaisten osuus korkeampi kuin Suomessa.

Eräs perusindikaattori, johon työelämän tasa-arvosta puhuttaessa miltei aina viitataan, on naisten ja miesten välinen palkkaero. Pohjoismaissa palkkaero on ollut yleensä pienempi kuin esimerkiksi OECD-maissa keskimäärin. Kuilu kapeni varsin nopeasti erityisesti 70-luvulla, sen sijaan 80-luvulla naisten ja miesten palkkaero taas kasvoi hieman ja 90-luvulla palkkaero on pysynyt kutakuinkin samalla tasolla, yli 20 prosentissa. Parempi koulutus merkitsee

Kuvio 1.2. Työttömyysasteet vuosina 1976–1998

Työvoimatutkimus, Tilastokeskus



Sarja katkee vuosien 1988 ja 1989 välissä.

yleensä parempaa palkkaa. Näyttää kuitenkin varsin pysyvältä, että naiset ansaitsevat vain noin 80 prosenttia siitä mitä miehet, vaikka heidän koulutustasonsa nousisi miten korkealle.

Työvoiman rakennemuutoksia

Keskeinen tekijä naisten ansiotyön lisääntymisessä ja työvoimaosuuksien kasvussa on ollut yleismaailmallinen trendi elinkeinorakenteen muutoksissa ja siis työvoiman kysynnässä. Muutos koskee ennen muuta siirtymää alkutuotannosta ja jalostuselinkeinoista palvelutuotantoon. Suomessa jalostuselinkeinojen työvoiman kysyntä ei ole enää kasvanut 70- ja 80-luvuilla, siis lamaa edeltäneenä aikana. Naisvaltaisiin palveluelinkeinoihin tuli tuntuvasti enemmän työpaikkoja kuin mitä niitä menetettiin miesvaltaisilla alkutuotannon ja jalostuksen toimialoilla.

Suomessa ja yleensä Pohjoismaissa palvelusektorin kasvu on samalla ollut julkisen sektorin kasvua. Se on myös ollut palkkatyön kasvua, sillä yrittäjyyden lisääntyminen naisvaltaisilla palvelualoilla on ollut vähäistä. Kun Suomessa naisia on palkansaajista noin puolet, on heitä yrittäjistä vain vajaa kolmannes, maatalousyrittäjistä ja muista kuin maatalousyrittäjistä saman verran.

Rakennemuutokset, palvelusektorin ja julkisen sektorin kasvu ovat osuneet samaan aikaan kuin koulutustason tuntuva kohoaminen, mikä sekkin on kasvatannut naisten osuutta työmarkkinoilla. Näillä on ollut oma vaikutuksensa myös tasa-arvokysymyksenä usein käsiteltyyn ammattien sukupuolen mukaiseen eriytymiseen, joka Suomessa on tavallista jyrkempää.

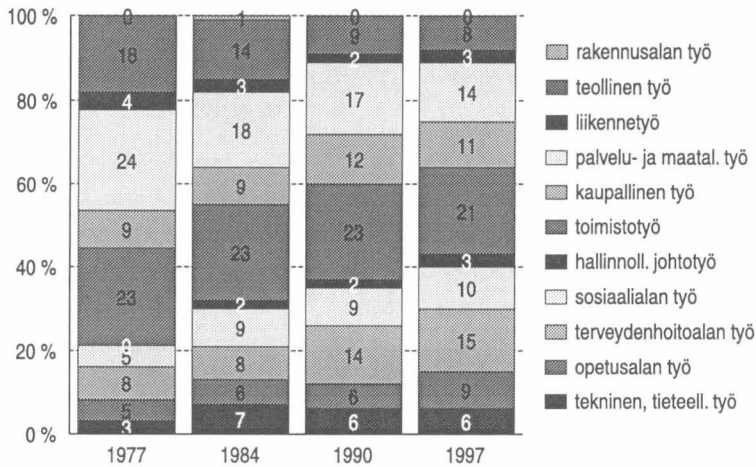
Kasvusuuntaus niin naisten kuin miestenkin työllisyydessä muuttui kuitenkin täydellisesti 90-luvun taloudellisen laman aikana. Koetulla suurtyöttömyydellä onkin ollut taas omanlaisensa vaikutus sukupuolten suhteeseen Suomen työmarkkinoilla. Näitä muutoksia käsittelem seuraavassa hieman yksityiskohtaisemmin.

Ammattirakenne

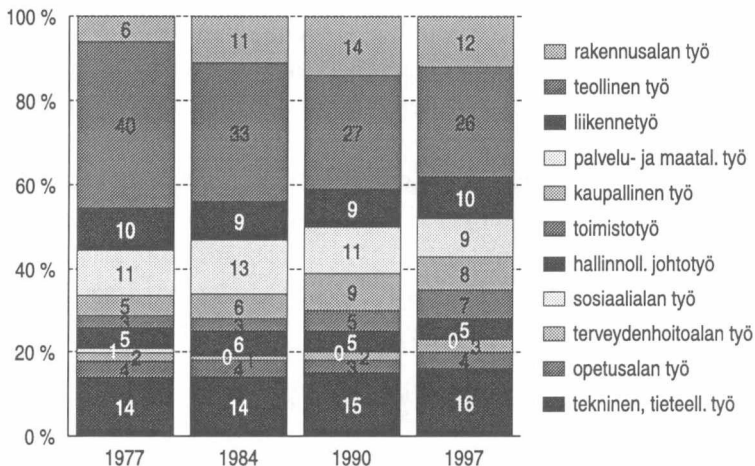
Naisten ja miesten ammattirakenteen muutosta viimeisten 20 vuoden aikana osoittaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen. Naisten palkansaajatyötä ei Suomessa enää juuri lainkaan luonnehdi teollinen työ. Sen osuus on vähentynyt tänä aikana 18 prosentista 8 prosenttiin. Toimistotyökin on supistunut. Samoin palvelutöistä erityisesti siivousalan työt ovat selvästi vähentyneet. Naisten työn kasvualoja viimeisten parinkymmenen vuoden aikana ovat olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ ja opetustyö.

Teollinen työ on myös miesten ammattialana pienentynyt (40 prosentista 26 prosenttiin). Muiden ammattien osuus taas on kasvanut tasaisesti. Kauppal-

Kuvio 1.3. Naispalkansaajat ammatin mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 1.4. Miespalkansaajat ammatin mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



linen työ, toimistotyö ja tekninen työ ovat kaikki lisääntyneet jonkin verran 70-luvulta. Rakennusalan työ on vaihdellut voimakkaasti ollen viime vuosikymmenen vaihteessa suurimmillaan.

Suomessa on siis tapahtunut melko suuria muutoksia ammattirakenteessa. Kun puhutaan nykyisestä työelämästä ja sen työntekijöistä, on kyse aika erilaisesta joukosta kuin muutama vuosikymmen sitten. Tällä on oma vaikutuksensa myös tasa-arvon arviointiin.

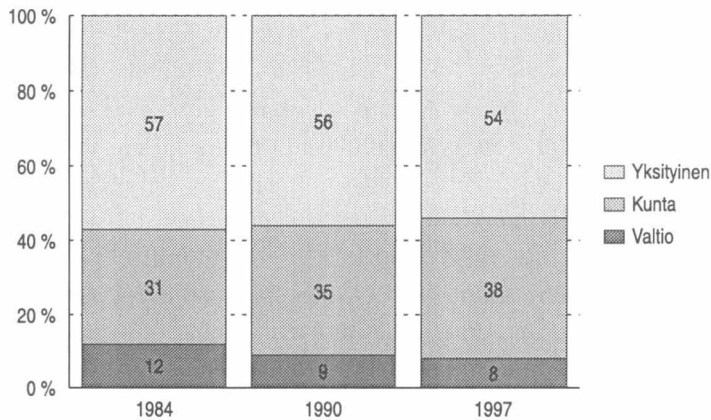
Työnantajasektorit

Julkinen sektori on ollut erittäin tärkeä työllistäjä naisille erityisesti Pohjoismaissa. Pisimmälle julkisen sektorin osuus on kehittynyt Ruotsissa, mutta Suomi on hyvänä kakkosena. Julkisen sektorin palvelujen alue on ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoito ja sosiaaliset palvelut ovat kaikki miltei yksinomaan valtion ja kuntien hoidossa. Erityisesti Pohjoismaissa julkinen sektori onkin ollut naisten liittolainen, kun se on tarjonnut toisaalta työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien tarvitsemia palveluja.

Suomessa lähes puolet (46 prosenttia) palkansaajanaisista työskentelee julkisella sektorilla. Vielä ennen lamaa näytti siltä, että naisten työllisyys olisi

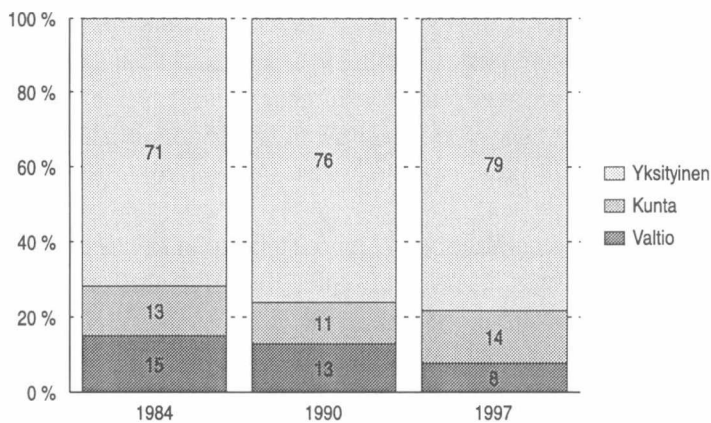
Kuvio 1.5. Naispalkansaajat työnantajan mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997



Kuvio 1.6. Miespalkansaajat työnantajan mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



hyvin turvattu juuri julkisen sektorin palveluihin keskittyessään. Laman myötä näiden alojen työllisyys laski kuitenkin voimakkaasti vaikkakin myöhemmin kuin yksityisellä sektorilla. Monet työmarkkinoiden kielteiset piirteet, kuten työttömyys ja tilapäiset työsuhteet ovatkin kohdanneet juuri julkisten palvelujen työntekijöitä. Varsinkin kunnissa työskentelevät naiset ovat joutuneet tilanteeseen, jossa entinen ”hyvä työnantaja” onkin muuttunut varsin epäluotettavaksi. Valtiosektorin osuus naisten työllistäjänä on pienentynyt erityisesti siitä syystä, että suuria valtion laitoksia, kuten posti on yhtiöitetty.

Segregaatio

Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan on usein koettu tasa-arvon toteutumisen suureksi esteeksi. Siksi on tavallaan ristiriitaista, että sellaisissa maissa – kuten Pohjoismaissa – joissa naisten tasa-arvoisuus monien indikaattoreiden mukaan on pisimmällä, ammatillinen segregaatio on samalla huipussaan. Tämä eriytyminen näyttää myös säilyvän sitkeästi, vaikkakin pientä lievenemistä on toki viimeisten 20 vuoden aikana tapahtunut.

Kun Pohjoismaissa noin puolet naisista on puhtaasti ”naisten” ammateissa (80 % kyseisessä ammatissa työskentelevistä on naisia), vain yksi neljäsosa muiden teollistuneiden maiden naistyövoimasta on samalla tavoin keskittynyttä. Näin kertoo Helinä Melkaksen ja Richard Ankerin ILO:lle tekemä tutkimusraportti (1998). Pohjoismaiden hyvinvointivaltiolliset palvelut ovat mitä ilmeisemmin tuottaneet paitsi työtilaisuuksia naisille, myös ennätysmäisen kahtiajakautumisen naisten ja miesten töihin.

Kun Suomessa on tutkittu (Sirpa Kolehmainen-Lindén, 1998) ammattien eriytymistä pitkällä aikavälillä (1970–1990), on havaittu, että kehitys on miesten ja naisten ammateissa ollut kokonaan vastakkainen: työvoiman keskittyminen miesten ammatteihin väheni, mutta naisten ammatteihin kasvoi. Valtaosa uusista tasa-ammateista on niitä miesammatteja, joiden sukupuolikoostumus naisistui. Tällaisia ovat esimerkiksi eläinlääkärin ja lääkärin, lakimiehen, toimittajan, mainospäällikön ja mainospiirtäjän, tietokoneoperaattorin, henkilöstöpäällikön ja pankkien osastonhoitajan ammatit. Naisistuvat ammatit ovat yleensä koulutusta vaativia, kasvavia ammattiryhmiä ja palveluammatteja. Miehistyvät ammatit taas ovat useimmiten työvoimamääriltään supistuvia teollisuuden ja maatalouden ammatteja, joissa erityisesti naistyövoima on vähentynyt nopeasti.

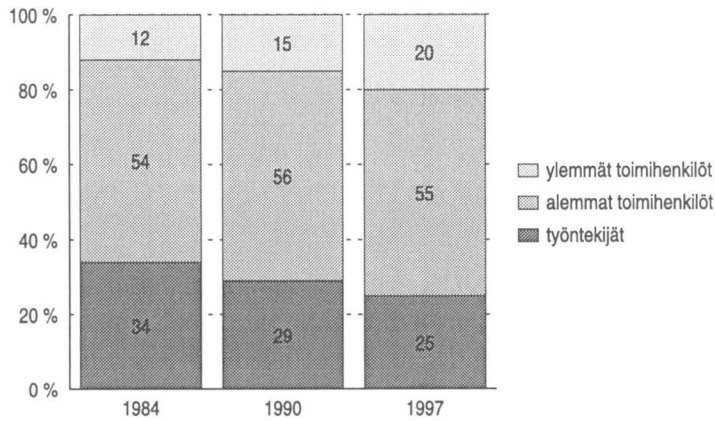
Yleensä ottaen suomalaisessa työelämässä on ollut kulttuurisesti sallitumpaa naisten astua miesten alueille kuin miesten siirtyä naisten alueille. Perinteisissä ”ammattimiesten” töissä naisten mahdollisuudet eivät juurikaan ole kasvaneet. Sen sijaan voimakkaasti laajentuneilla palvelualoilla asemien vaikiutumattomuus on tuonut myös naisille tilaisuuksia.

Ammattiasemat

Ammattirakenteen muutos on merkinnyt samalla muutosta ammattiasemissa siten, että suunta on ollut kohti toimihenkilöistymistä. Suomessa työntekijäryhmään luokituttavien osuus on 20 vuodessa pudonnut naispalkansaajissa noin kolmasosasta yhteen neljännekseen. Miehet kuuluvat edelleen voittopuolisesti tähän ryhmään. Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on noussut reippaasti niin naisten kuin miestenkin keskuudessa, naisten hieman enemmän. Nyt naisia on ylempistä toimihenkilöistä noin 43 prosenttia, johtavassa asemassa olevista ylempistä toimihenkilöistä kuitenkin vain 24 prosenttia.

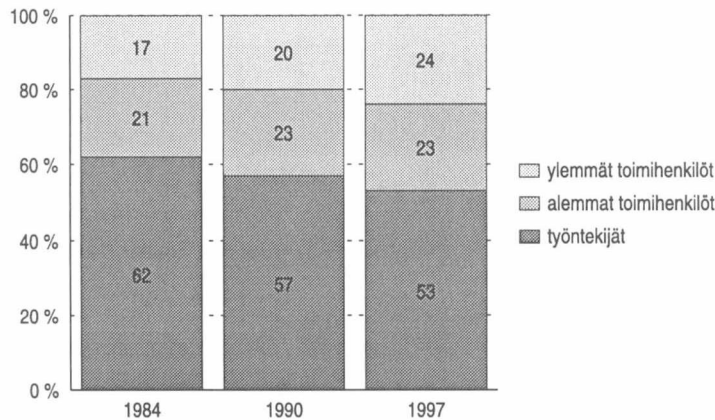
Kuvio 1.7. Naispalkansaajien sosioekonominen asema

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 1.8. Miespalkansaajien sosioekonominen asema

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



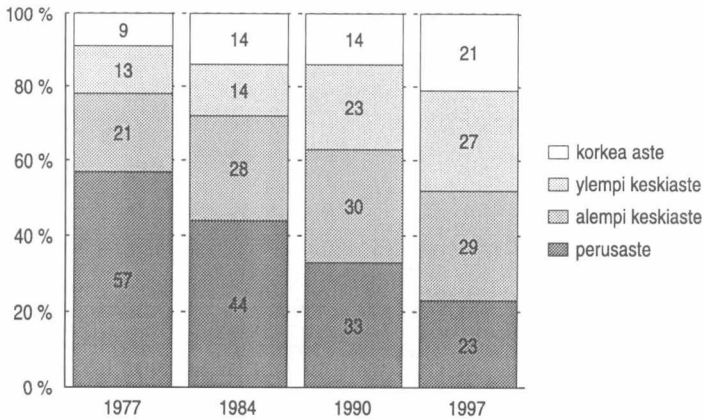
Koulutus rakenne

Suomalaisen palkansaajaväestön keskuudessa koulutus rakenteen muutos on ollut huikea. Parikymmentä vuotta sitten naispalkansaajista 43 prosenttia oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Kahdessakymmenessä vuodessa osuus on noussut 77 prosenttiin. Korkean asteen tutkinto on naispalkansaajista jo 21 prosentilla, vuonna 1977 vain 9 prosentilla.

Miespalkansaajien koulutus taso on sekin noussut voimakkaasti, mutta naisilla koulutus osuuksien kasvu on ollut hieman nopeampaa. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on miehillä noussut 47 prosentista 75 prosenttiin. Naisten koulutuksen nopeampi kohoaminen näkyy myös korkean

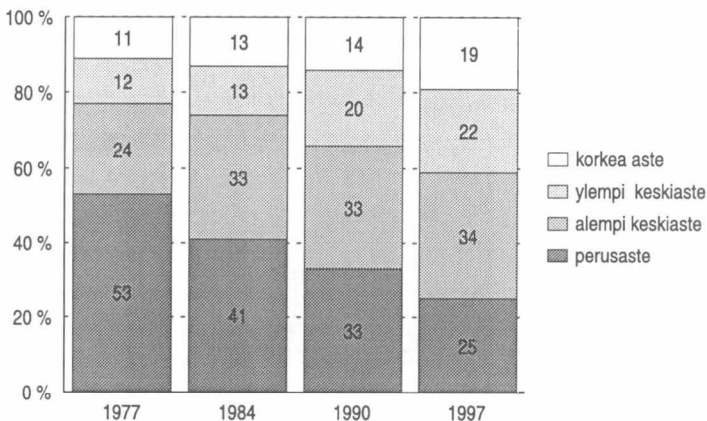
Kuvio 1.9. Naispalkansaajat koulutusasteen mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 1.10. Miespalkansaajat koulutusasteen mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



asteen tutkinnoissa, joiden osuus miespalkansaajilla on noussut 11 prosentista 19 prosenttiin.

Palkansaajien koulutustasoa on nostanut osaltaan myös työttömyys, joka kohdistuu voimakkaammin ei-koulutettuihin. Työssä olevien naisten joukosta on poistunut ammattiryhmiä, joissa koulutustaso on keskimääräistä alhaisempi: teollinen työ, siivous- ja myyntityö ovat kaikki supistuneet. Miestenkin kohdalla koulutustasoa nostaa se, että sellaiset alat kuin kuljetus- ja rakennustyö ovat supistuneet.

Kansainvälisessä vertailussa Suomi erottuu naisten suuremmalla koulutettujen osuudella miehiin nähden. EU:ssa Suomi on yksi niistä harvoista maista, joissa vähintään keskiasteen suorittaneiden osuus on suurempi nais- kuin miesväestössä (25-64 -vuotias väestö). Muita tämän ryhmän maita ovat Irlanti, Ruotsi ja Portugali. Näistä maista Ruotsi ja Suomi ovat toisaalta omaa luokkaansa tutkintoja suorittaneiden osuuksissa (Suomessa 64 %, Ruotsissa 74 %, Irlannissa 49 % ja Portugalissa 19 % naisista on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon (Naiset ja miehet Suomessa, 1998/ Education at a Glance, 1996).

Laman aikaiset muutokset työmarkkinoilla

Talouden lama 90-luvun alussa ja sen jälkeinen kasvukausi ovat muuttaneet nais- ja miespalkansaajakunnan rakennetta. Työttömyystilastot ovat osoittaneet, että naisten työttömyysaste ei ole laskenut laman jälkeen yhtä nopeasti kuin miesten. Työllisyystilastoissa tämä näkyy myös selkeästi: kun naistyöllisten määrä laski noin 200 000 hengellä laman aikana, on siitä vain noin 50 000 palautunut. Miesten vastaavasta 250 000 työpaikan häviämisestä sen sijaan jo noin 120 000 on tullut takaisin (vuosien 1990, 1994 ja 1998 vuosikeskiarvot, Työvoimatilasto).

Liitetaulukoissa 1. ja 2. on kuvattuna yksityiskohtaisen ammattiluokituksen avulla nais- ja miestyöntekijäryhmien muutokset työllisyydessä 1990-luvulla. Selvän pudotuksen 90-luvulla on kokenut naisten toimistotyö. Se ei ole juuri lainkaan noussut laman aikaisesta laskustaan. Sihteeri- ja toimistotyössä oli naisia vielä kymmenen vuotta sitten 132 000, nyt enää 105 000. Sen ohella pankki-, vakuutus-, matkailu- yms. ammattialat ovat supistuneet noin 20 000:lla hengellä ollen enää 41 000 naispalkansaajaa käsittävä ryhmä. Pysyviä vähennyksiä naisten työaloista on nähtävissä myös maataloustyössä (yrittäjät mukana). Työllisten määrä on pienentynyt noin 30 000:lla hengellä. Kaupallinen työ on heilahdellut selvästi laman mukaan. Vuonna -90 alalla oli naisia 138 000, vuonna -95 vain 102 000. Vuoden -98 tilastoon luku oli noussut 120 000:een.

Kuljetus- ja liikennetyössä naisten työllisyys on niinkään pienentynyt selvästi. Vuonna 1998 alalla oli enää naisia 23 000, jossa on vähennystä lamaa edeltäneeseen aikaan 10 000 henkeä. Suurin vähennys on kohdistunut posti- ja tietoliikennetyöhön. Naisten teollisessa työssä radikaali muutos on jatkunut

laman aikana ja jälkeen. Kymmenen vuotta sitten naisia oli teollisessa työssä vielä 115 000, syvimmässä lamassa lukema oli 74 000, mutta on sen jälkeen noussut vain 81 000:een. Kaikkein eniten on supistunut tekstiili-, vaatetus- ja nahkateollisuustyö, jossa vähennys on ollut 35 000:sta 15 000:een. Sähkö- ja elektroniikkateollisuus on ainoa ala, jossa on hienoista kasvua pahimman lamavuoden 1992 jälkeen. Nyt alalla on 11 000 naistyöntekijää. Elintarviketeollisuuden työ sekä pakkaus- ja varastotyö ovat naisten teollisina töinä molemmat supistuneet.

Myös palvelutyön pääryhmä on naisilla pienentynyt laman aikana lähes pysyvästi. Kymmenen vuotta sitten ryhmään kuului 196 000 naistyöntekijää, vuonna 1998 enää 149 000. Suurin pudotus on siivoustyössä: 69 000:sta 47 000:een. Kasvua ei ole nähtävissä 90-luvun pohjalukemasta ollenkaan.

Terveydenhoito- ja sosiaalialan työt osoittautuvat tässäkin vertailussa naisille erittäin tärkeiksi. Ovathan ne pitkällä aikavälillä olleet selvimmät kasvu- alat. Terveydenhoitoala koki aallonpohjan vuonna 1993, jolloin naisten määrä oli pudonnut 141 000:sta 130 000:een. Tämän jälkeen työntekijämäärä nousi nopeasti 143 000:een, mutta on sen jälkeen pysynyt ennallaan. Tarpeeseen nähden alalla on varmasti vielä selvää vajausta. Sosiaalialan työ, johon myös lasten päivähoitotyö osittain kuuluu, ei ole kokenut samanlaista pudotusta 90-luvulla, vaan on noussut tasaisesti, ollen nyt 56 000 henkeä. Samanlainen tasaisen kasvun ala on ollut opetustyö, joka on naisten työnä kasvanut kymmenen vuoden takaisesta 65 000:sta 83 000:een.

Miesten työllisyys on kohentunut nopeammin laman jälkeen kuin naisten. Lamaa edeltäneelle tasolle on noussut muun muassa teknisten alojen työllisyys, sekä hallinto- ja toimistotyö. Atk-alan työt ovat kasvaneet selvästi, nyt alalla on miehistä 33 000. Lama aiheutti määrässä vain pienen notkahduksen.

Miesten teollinen työ on edelleen varsin merkittävässä asemassa. Tähän pääryhmään lukeutui 90-luvun taitteessa miehistä 479 000 henkeä. Alimmillaan 90-luvulla määrä oli 339 000, mutta on sen jälkeen noussut 391 000:een. Pääluokka sisältää myös rakennusalan työt, joka ei ole palannut lähellekään lamaa edeltänyttä tasoa. Varsinaisen teollisuuden aloista suurimmat heilahtelut on nähtävissä metalli- ja konepajateollisuudessa: vuonna -89 määrä oli 150 000, vuonna -93 taas 110 000 ja vuonna -98 jälleen 130 000. Kemian prosessi-, massa- ja paperityö on vähäinen työllistäjä, määrä on pysynyt lähes samana: nyt 18 000 henkeä. Sähkö- ja elektroniikkateollisuustyö taas on melko suuri miesten työllistäjä: 43 000 henkeä.

Maa- ja metsätaloustyö, jossa on siis mukana yrittäjät, on laskenut tasaisesti. Kymmenen vuotta sitten alalla oli vielä miehistä 155 000, nyt enää 94 000. Samoin kuljetus- ja liikennetyö on laskenut, eikä ainakaan vielä noussut: 112 000:sta 100 000:een. Miesten kaupallinen työ sen sijaan on noussut lamaa edeltäneelle 105 000 työllisen tasolle. Alimmillaan se oli 85 000 vuonna -93.

Ongelmallisinta 90-luvun laman jälkeinen kehitys suomalaisilla työmarkkinoilla on ollut niille naisille, joilla on vähän koulutusta ja jotka ovat yli

50-vuotiaita. Tehokkuusvaatimukset ovat sanelleet sen, että naisten teollista työtä on lopetettu tai siirretty halvempien palkkakustannusten maihin. Muilla aloilla naistyövoimaa on vähennetty pysyvästi teknisten rationalisointien tai yleensä kiristyneiden tuotantotavoitteiden kautta.

Laman jälkeen naisten työtilaisuudet ovat kasvaneet vain opetustyön ammateissa, terveydenhoidossa, päivähoidossa, hallinnollisissa johtotehtävissä ja kaupallisessa työssä. Miesten työllisyyden kasvualoja ovat olleet teknisen alan ammatit, hallinnollinen johtotyö ja atk-alan työt. Kaupallinen työ on kasvanut myös miesten ammattialana. Teollisuustyön kasvu on ollut miltei yksinomaan miehiin keskittyvää. Miehillä työtilaisuudet ovat lisääntyneet selkeästi myös rakennusalan töissä.

Naisten ja miesten ammattien eriytymisen kautta näyttää ilmeiseltä, että työvoiman kysyntä kohdistuessaan tällä hetkellä voittopuolisesti miesten ammattialoille pitää yllä naisten työttömyyttä. Naisten työllisyyden kannalta on varsin oleellisesta, mitä tapahtuu julkisen sektorin työvoiman kysynnässä. Sen kasvun pysähtyminen jumiuttaa naisten työllistymistä. Samoin yksityisellä sektorilla sellaisten tehtävien työvoiman kysyntä on pysähtynyt kuten pankki-, vakuutus- ja yleensä toimistotyö sekä monet palvelutyön alat kuten siivous. Nämä kaikki heijastuvat erityisesti naisten työllisyyteen.

.....

Kaikki edellä mainitut seikat kuvaavat hyvin yleisellä tasolla naisten ja miesten keskinäistä asemaa suomalaisessa työelämässä. Jos halutaan perusteellisesti selvittää, miten sukupuolten tasa-arvo työelämässä tällä hetkellä ilmenee, ei näin yleinen taso ole kuitenkaan riittävä. Tarvitaan monella tavalla monipuolisempaa tietoa. Toisaalta koko työvoiman osalta tarvitaan tietoa myös sellaisista asioista – kuten erilaisista hyvinvoinnin piirteistä, joita on vaikeampi esittää selkeinä indikaattoreina. Tällaista tietoa tuotetaan valtakunnallisestikin esimerkiksi laajoissa työolotutkimuksissa tai työolobarometreissä. Jopa kansainvälisestikin vertailevaa (EU:n osalta) työolotietoa on jo kerätty. Toinen suunta monipuolistaa työelämän tasa-arvokysymyksiä on edetä yksityiskohtaisempaan tutkimukseen, jossa paikallisuus ja konkreettiset tilanteet, tapahtumisen prosessit pääsevät esiin.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksia

Suomalaisten naisten asemaa työelämässä on mahdollista verrata kansainvälisesti eurooppalaisen työoloja käsitelleen haastattelututkimuksen avulla. Tutkimus tehtiin vuonna 1996 kaikissa EU-maissa, joista kustakin tutkimukseen tuli noin 1000 työssä olevaa, palkansaajia ja yrittäjiä (Paoli 1997). Tutkimuksessa käsitellyt asiat vaihtelivat fyysisen työympäristön ongelmista työn organisointiin, sosiaaliseen työympäristöön ja terveysvaikutuksiin. Sen avulla on siis

mahdollista tutkia ainakin osittain samoja asioita kuin suomalaisissa työolotutkimuksissa.

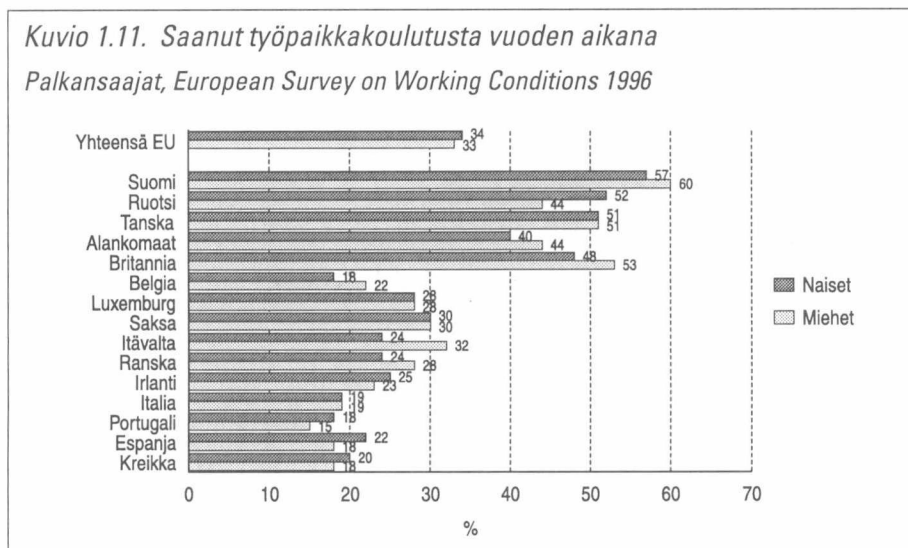
Pikainenkin silmäys eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksiin osoittaa, että Suomella on varsin erityinen asema monessa suhteessa. Hyvin monet työn kehittämiseen liittyvät tekijät antavat sen kuvan, että Suomessa oltaisiin varsin pitkällä työelämän kehittämistoiminnassa.

Euroopan unionissa on erityisesti Vihreässä kirjassa ”Partnership for a new organisation of work” painotettu uutta työpaikkaetiikkaa joustavuustavoitteen ohella. Tällainen työnkehittäminen antaa erityisen suuren painon ”koulutukselle, luottamuksellisille suhteille ja työntekijöiden osallistumiselle”. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta voidaan kysyä, miten uudet työn organisoinnin muodot ja koulutuksella aikaansaatu työtaitojen kohoaminen ja monipuolistuminen auttavat tasa-arvotavoitteiden saavuttamisessa.

Elinikäinen oppiminen kuuluu periaatteena varmaankin kaikkiin johtamis-malleihin HRM:stä tulos-, laatu- ja prosessijohtamisiin. Eurooppalainen työolotutkimus osoittaa työssä oppimisen ja kehittymisen olevan kuitenkin keskimäärin varsin alhaisella tasolla. Esimerkiksi työnantajan kustantamaa koulutusta oli palkansaajista saanut keskimäärin vain joka kolmas viimeksi kuluneen vuoden aikana. Suomessa sentään osuus on toista luokkaa: tämän tutkimuksen mukaan lähes 60 prosenttia. Johtoasema koskee niin naisia kuin miehiä. Yleensäkin Pohjoismaissa, Hollannissa ja Britanniassa on tällainen työssä oppiminen selkeästi runsaampaa kuin muualla Euroopassa. (Kuvio 1.11.)

Kun työpaikkakoulutusta on selvitetty tarkemmin iän mukaan, näkyy paremmin, miksi nämä maat johtavat: muissa maissa ei vanhemmille ikäryhmille, yli 45-vuotiaille anneta tällaista ammattitaitoa edistävää koulutusta työpaikoilla juuri lainkaan.

Kuvio 1.11. Saanut työpaikkakoulutusta vuoden aikana
Palkansaajat, European Survey on Working Conditions 1996



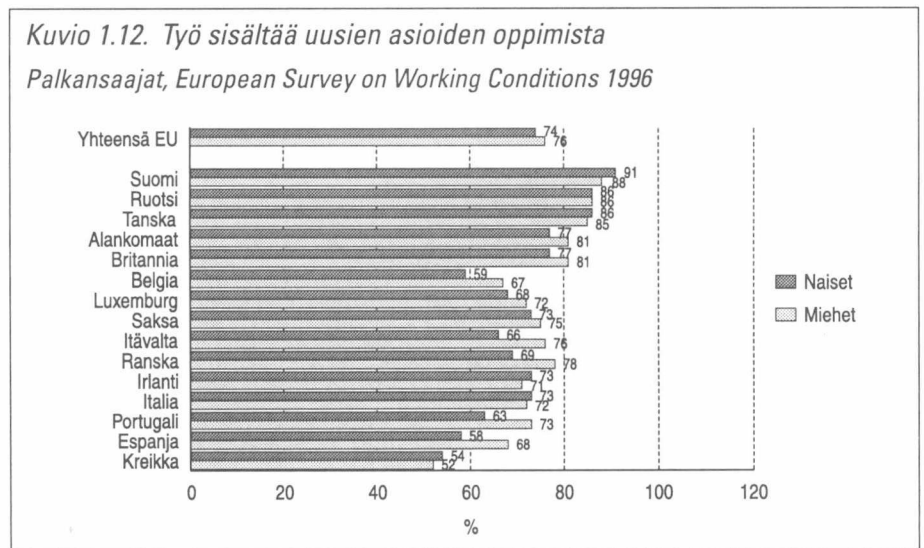
Suomi on kärjessä myöskin kysymyksessä, sisältääkö työ uusien asioiden oppimista. Tässä erityisesti suomalaisten naisten suhde työhönsä näyttäytyy optimistisena: 91 prosenttia naispalkansaajista pitää työtään tällä tavoin kehittäväenä, kun esimerkiksi kreikkalaisista naispalkansaajista näin ajatteli vain 54 prosenttia. (Kuvio 1.12.)

Koulutusta ja työssä kehittymistä vaaditaan nykyään työelämässä erityisesti tietoteknisen kehityksen seurauksena. Suomalaisten työnantajien kunnostautumista koulutuksen antamisessa selittääkin paljolti se, että uusi tietotekniikka on niin monen työvälineenä. Tässä vertailututkimuksessa ainoastaan Hollanti yltää tietokoneen käyttösuuksissa korkeammalle, naisten kohdalla Suomi ja Hollanti johtavat yhdessä: 51 prosenttia heistä käyttää työssään tietokonetta vähintään neljäsosan työajastaan. (Kuvio 1.13.)

Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta ilmenee myös, että sellaiset työn uudelleen organisointiin liittyvät tekijät kuin tiimeissä käytetty tehtävien kierto, oman työn laatukontrolliin osallistuminen ja osallistuminen oman työn suunnitteluun keskustelemalla esimiesten ja työtovereiden kanssa, ovat keskimääräistä pidemmälle vietyjä suomalaisessa työelämässä. Sukupuolten välillä näissä asioissa ei näy suuria eroja sen enempää Suomessa kuin muuallakaan.

Euroopan unionin vihreässä kirjassa työn organisoinnista (1997) tähdennetään erityisesti tasapainon löytämistä joustavuuden ja työsuhteen turvallisuuden välillä. Vähemmän kiinnitetään huomiota niihin kielteisiin seurauksiin, joita kovin voimakkaasta tuottavuus- ja tehokkuusajattelusta voi aiheutua. Suomalaisessa työelämässä tuottavuus- ja tehokkuusajattelu on selvästi tuonut mukanaan kielteisenä piirteenä liiallista kiirettä ja työpaineita.

Työpaineiden kasvu ei ole pelkästään suomalainen ilmiö. Euroopan unionin maista tehdyssä selvityksessä kävi ilmi, että kaikissa maissa, missä kehi-

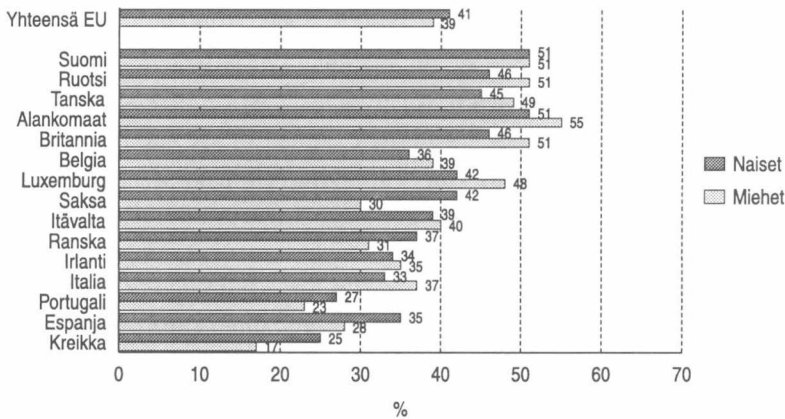


tystä oli seurattu pidemmältä ajalta, aikapaineen kokemukset olivat kasvaneet 80- ja 90-luvuilla. (Dhondt 1998.) Suomalaisittain epäkohta on kuitenkin erityisen polttava: Suomi on kärjessä kaikissa kiireittämissä eurooppalaisessa työolotutkimuksessa. Naisten kiire korostuu Suomessa kansainvälisesti vertaillen, mikä varmaankin on yhteydessä suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammatteihin. Nehän erityisesti ovat olleet alasajon kohteena 90-luvulla.

Oheiset kuviot ilmaisevat kolmella eri tavalla tutkittua kiirettä. Kaikissa Suomen naispalkansaajat osoittautuvat olevan eurooppalaisia kanssaisariaan kovemmassa paineessa. Erilaiset taustamuuttajat: kuten koulutus, ikä, per-

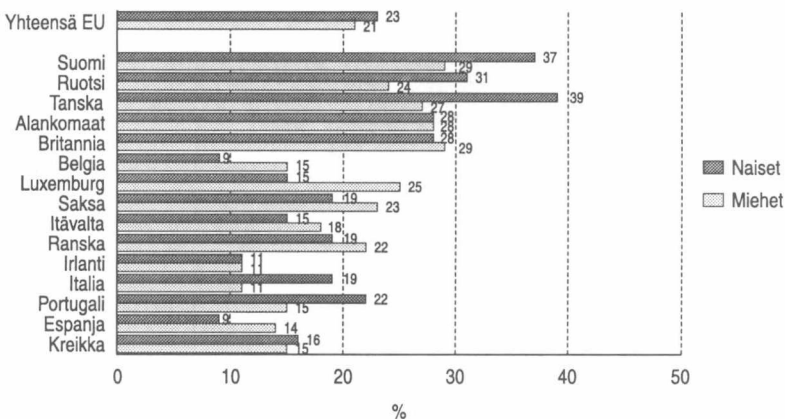
Kuvio 1.13. Käyttää tietokonetta työssään

Väh. 1/4 työajasta. Palkansaajat, European Survey on Working Conditions 1996



Kuvio 1.14. Ei tarpeeksi aikaa työn tekemiseen

Palkansaajat, European Survey on Working Conditions 1996

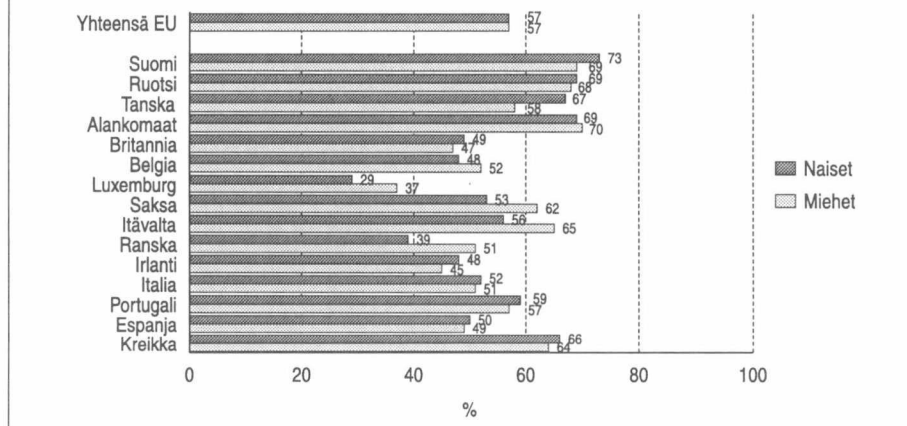


hesuhteet eivät selitä – ainakaan yksinään – näin selvää työpaineiden keskittymistä Euroopan pohjoisiin valtioihin. Mitä ilmeisemmin ne maat, joissa työelämän tehostaminen erilaisin uusien johtamismenetelmin on viety pisimmälle, ovat saaneet sivutuotteena varsin paineisen työelämän.

Mielenkiintoisella tavalla naisten asemaa Euroopassa hahmottaa edelleen se, kuinka integroituneita naiset ovat työelämään vastaamalla erilaisista esimiestehtävistä. Naisjohtajuudesta on tehty paljon tutkimuksia, eivätkä suomalaiset naiset mitenkään erityisesti erottaudu yksityisen sektorin ylimmän johdon tehtävissä. Hieman toinen näkökulma sen sijaan on keskijohtoon ja itse työnjohtoon osallistuminen. Siinä selvästi luotetaan Suomessa juuri naisiin. Viimeisimmän suomalaisen työolotutkimuksen mukaan nyt jo joka kolman-

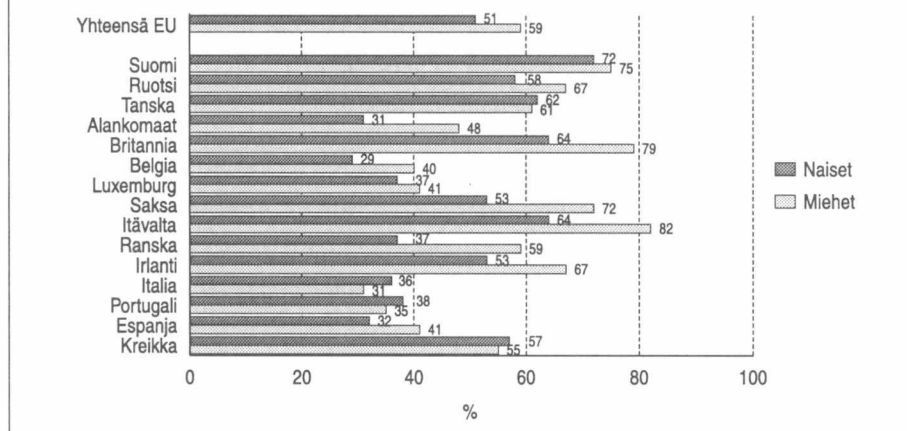
Kuvio 1.15. Työkenneltävä kovatahtisesti

Väh. 1/4 työajasta. Palkansaajat, European Survey on Working Conditions 1996



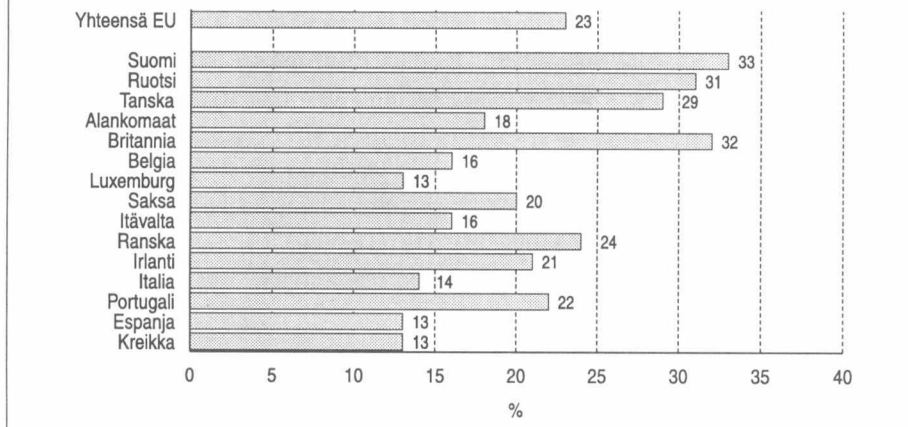
Kuvio 1.16. Tiukat aikataulut väh. 1/4 työajasta

Palkansaajat, European Survey on Working Conditions 1996



Kuvio 1.17. Lähin esimies nainen

Palkansaaajat, European Survey on Working Conditions 1996



nen palkansaaajan lähimpänä ”esimiehenä” on nainen. Täsmälleen sama tulos on saatu myös eurooppalaisesta työolotutkimuksesta. (Kuvio 1.17.)

Eurooppalainen työolotutkimus kertoo omalla tavallaan siitä, miten työ-
kulttuurit ovat erilaisia eri maissa juuri suhteessa tasa-arvokäsityksiin ja nais-
ten asemaan. Tulokset – vaikka näin yleisellä tasolla ovatkin – antavat viitteitä
siitä, että suomalaisessa työelämässä ollaan juuri parhaillaan uuden murrok-
sessa. Suomalaiset naiset ovat tavallista enemmän mukana työelämän kehittä-
mistoiminnassa, mutta samalla joutuvat keskimääräistä rasittavampaan työti-
lanteeseen.

Kouluttautuminen ja työhön sitoutuminen kasvussa

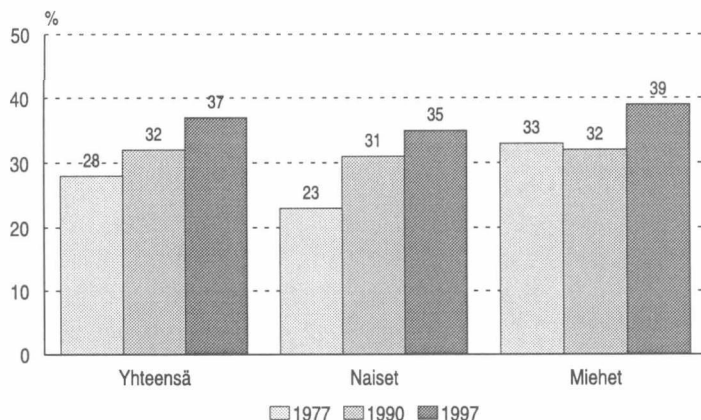
Suomalainen työolotutkimukset, joita on tehty Tilastokeskuksessa vuosina
1977, 1984, 1990 ja 1997, kertovat tilastoja perusteellisemmin siitä, miten
työolot koetaan ja täsmentävät siten kuvaa sukupuolten keskinäisestä asemas-
ta työelämässä. Pitkällä ajalla toistettuna työolotutkimukset kertovat myös
työelämässä tapahtuneista muutoksista. Tuloksista löytyy sama myönteisten ja
kielteisten muutosten samanaikaisuus, mikä näkyy suomalaista erityisyyttä
kuvaavana eurooppalaisessa tutkimuksessa.

Naisten kannalta myönteiseen suuntaan on pitkällä aikavälillä muuttunut
muun muassa mahdollisuus kehittää itseään ja kouluttautua työssä, saada mo-
nipuolisempia tehtäviä, osallistua tekniseen muutokseen ja yleensä mahdolli-
suus vaikuttaa työnsä osatekijöihin.

Työolotutkimuksissa on kysytty aivan alusta lähtien, millaisena *työssä ke-
hittymisen mahdollisuudet* koetaan. Asiaa on tutkittu kolmessa työolotutki-

Kuvio 1.18. Kehittymismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1990 ja 1997

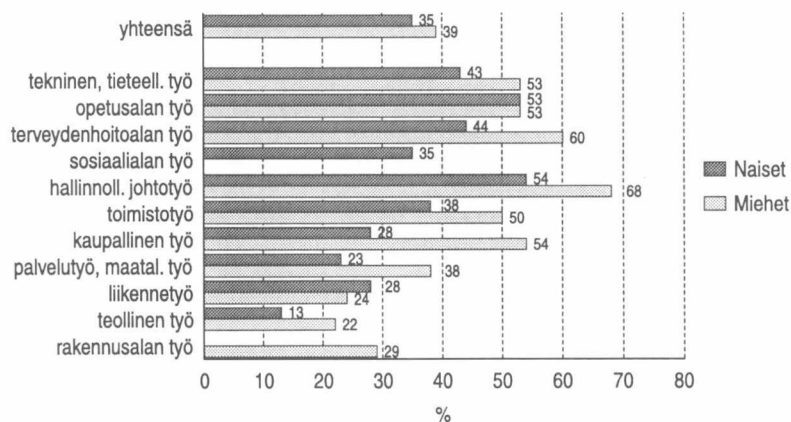


muksessa ja kehitystrendinkin näyttää olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet miehiä vielä merkittävämmän kasvun näissä mahdollisuuksissa. Kasvu tosin ajoittuu lähinnä 80-luvulle ja viimeisin tutkimus näyttäisi miesten edenneen taas pidemmälle. (Kuvio 1.18.)

Kehittymismahdollisuuksia tarjoaa ammateittain tarkastellen erityisesti miesten hallinnollinen johtotyö. (Kuvio 1.19.) Tämän ryhmän miehistä 68 prosenttia piti mahdollisuuksia hyvinä. Naisista yli puolet näkee kehittymismahdollisuudet hyvinä samoin hallinnollisessa johtotyössä sekä opetuslalla. Selvää kasvua kehittymismahdollisuuksissa on taas naisten terveydenhoitoalan työssä (29 % – 37 % – 44%), toimistotyössä (26 % – 33% – 38%) ja

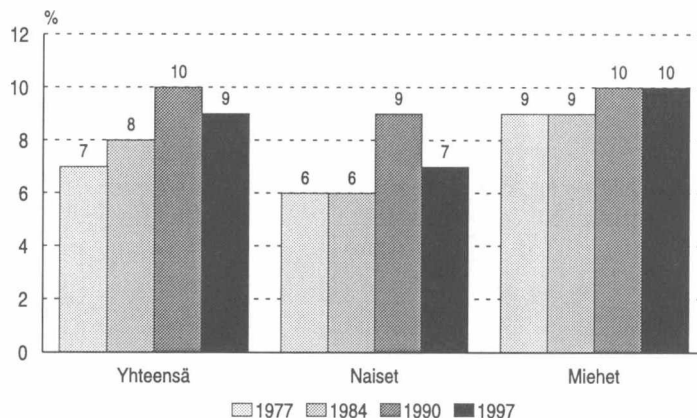
Kuvio 1.19. Työssä hyvät kehittymismahdollisuudet

Ammatin ja sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 1997



Kuvio 1.20. Etenemismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997



opetustyössä (42% – 38% – 53%). Näistä ainakin toimistotyön kehitys lienee yhteydessä nopeaan tietotekniseen muutokseen.

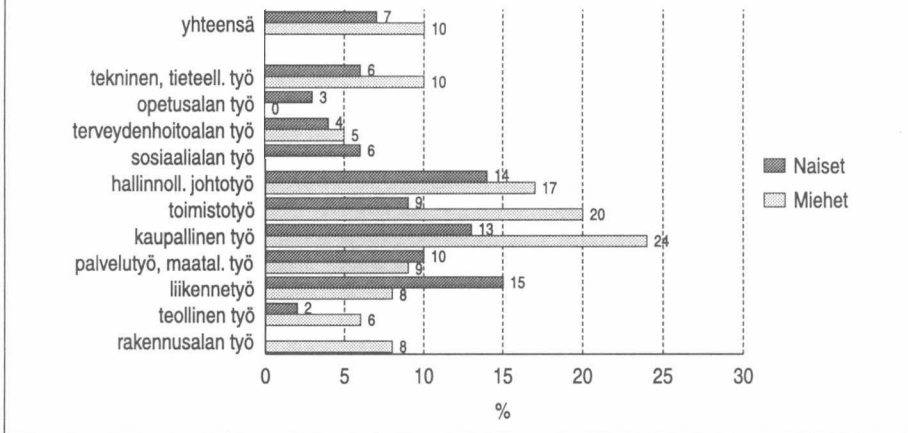
Sektoreittain tarkastellen valtio kunnostautuu työn kehittävydessä, sitten kunnat. Vastausten mukaan vähiten kehittymistä tarjoaa yksityinen sektori. Kehittymismahdollisuuksien näkeminen on selvästi yhteydessä korkeaan koulutukseen. Ikään se sen sijaan ei ole sidoksissa.

Työssä kehittyminen on selvästi eri asia kuin *työssä ja uralla eteneminen*. Etenemismahdollisuuksia koetaan tuntuvasti vähemmän kuin kehittymismahdollisuuksia. Lisäksi muutos myönteiseen suuntaan on ollut hyvin hidasta. Toisaalta naiset ovat kaikkina ajankohtina kokeneet etenemisen huonompina kuin miehet. Viimeisin tutkimus osoittaa jopa lievää taaksepäin menoa naisten kohdalla tämän asian suhteen. Tosin prosenttiosuuksien erot ovat pieniä ja muutenkin on epäselvää, mitä etenemismahdollisuuksilla oikeastaan tarkoitetaan. Juuri naiset ovat myös kyseenalaistaneet tämän käsitteen. Monille on tärkeämpää kehittyä työssä kuin edetä hierarkioissa. (Kuvio 1.20.)

Ainoa ryhmä, jossa etenemismahdollisuuksia pidetään selkeästi hyvinä, on kaupallisessa työssä olevat miehet: heistä 24 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä. Naisten aloista ainoastaan kaupallinen työ ja liikenteen (sisältää myös tietoliikenteen) työ ovat aloja, joilla etenemismahdollisuudet ovat lievästi nousseet. Kuvio 1.21. osoittaa, että varsinkin naisten kohdalla sekä professionaalit ammatit (tieteellinen, terveydenhoitoala, opetus) että teollinen työ ovat aloja, joissa ei uskota etenemiseen, tai sitten sitä ei pidetä tärkeänäkään. Miehillä on oikeastaan samantapainen jakauma etenemismahdollisuuksien kokemisessa. Verrattuna vuoden 1977 tuloksiin miesten näkemyksissä on selvää laskua terveydenhoitoalan töissä ja hallinnollisessa johtotyössä, joissa op-

Kuvio 1.21. Pitää etenemismahdollisuuksia hyvinä

Ammatin ja sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 1997



timismi etenemisen suhteen on vähentynyt. Kaupallinen, toimistotyö ja rakennusalan työt ovat olleet hieman nousussa.

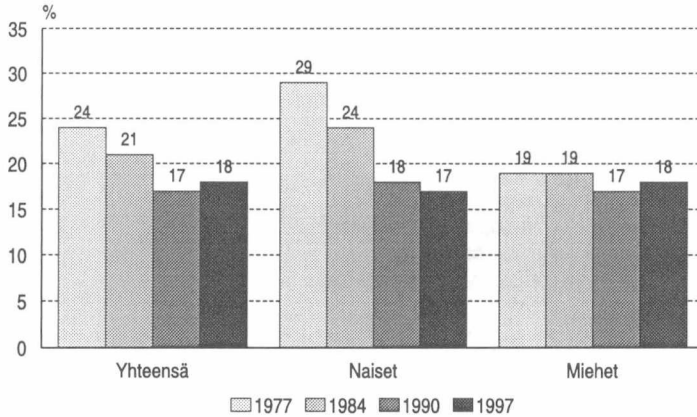
Kunnallisella sektorilla on yleensä vähiten etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia. Iän ja koulutuksen mukaiset erot ovat taas vähäisiä. Koulutus ei mitenkään selkeästi tuo lisää etenemisoptimismia, naisilla oikeastaan päinvastoin: korkeasti koulutetut uskovat vain hyvin keskivertoisesti etenemiseensä. Miehillä on selkeämmin koulutuksen noustessa enemmän uskoa hierarkioissa kohoamiseen.

Aiemmin hankittu koulutus korreloi sen sijaan voimakkaasti sen kanssa, onko mahdollista osallistua työnantajan kustantamaan koulutukseen. Koulutukseen osallistuminen on myös voimakkaasti asemaan sidottua. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 70 prosenttia oli ollut vuoden aikana työkoulutuksessa, työntekijäryhmässä osuus oli vain 28 prosenttia. Työkoulutuksen saaminen on yleistynyt Suomessa voimakkaasti 20 vuoden aikana, 27 prosentista 47 prosenttiin. Yleistymisen on koskenut naisia hieman enemmän kuin miehiä. Näin siitäkin huolimatta, että epävarmoissa työsuhteissa – kuten määräaikaiseksi solmituissa – työkoulutuksen saaminen on harvinaisempaa kuin vakinaisissa työsuhteissa.

Työpaikoilla tapahtuva kehittämistoiminta ja rakennemuutokset ovat tuoneet mukanaan erään keskeisen naisten työtä koskevan muutoksen: *työtehtävien yksitoikkoisuus* on vähentynyt ja monipuolisuus lisääntynyt. Suomessa oli parikymmentä vuotta sitten vielä tyypillistä, että naisten työ oli hyvin monotonia. Naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa. Muutos on ollut kuitenkin nopeaa. Tällä hetkellä sukupuolten välillä ei ole enää eroa. Eräs selitys muutokseen on palvelu-

Kuvio 1.22. Työn yksitoikkoisuus

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

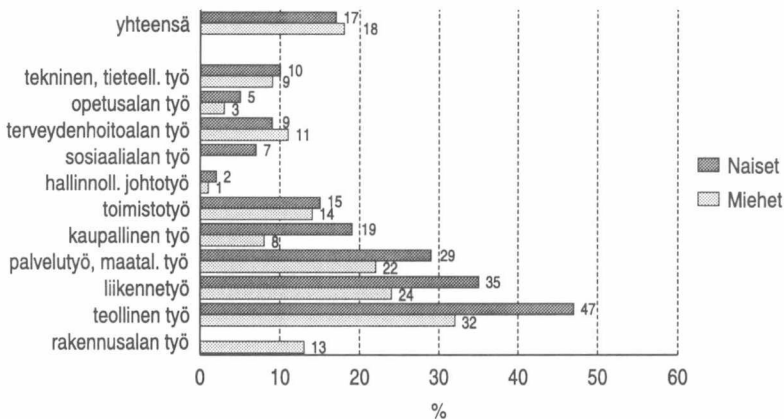


luontoisen työn yleistymisen ja esimerkiksi naisten teollisen – varsin tayloristisesti organisoidun – työn miltei täydellinen häviäminen.

Ammatin mukaiset erot näkyvät havainnollisesti kuviosta 1.23. Edelleen naisten teollinen työ arvioidaan kaikkein yksitoikkoisimmaksi. Naisten työn yleinen monipuolistuminen on siten seurausta lähinnä teollisen työn väheneemisestä. Toisaalta naisten työn kasvualat (viimeisten 20 vuoden aikana) terveydenhoito- ja sosiaalialan työt ovat kasvaessaan myös monipuolistuneet. Samoin on monipuolistunut naisten toimistotyö, vaikka se alana onkin supistunut.

Kuvio 1.23. Pitää työtään yksitoikkoisena

Ammatin ja sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 1997



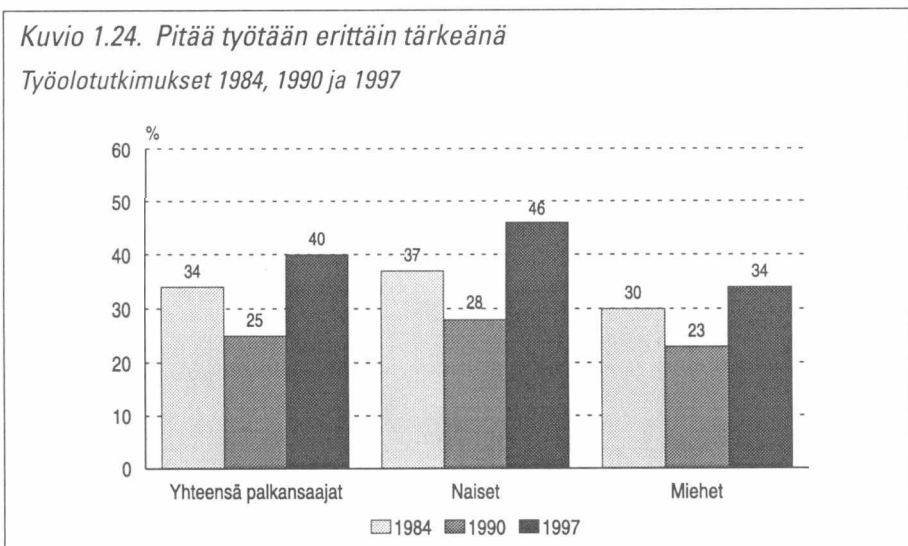
Ansiotyön merkitys

Ansiotyön merkityksen laskusta suhteessa muihin elämänalueisiin puhuttiin paljon varsinkin 80-luvulla. Tämä on selkeästi näkynytkin niin naisten kuin miesten kohdalla työolotutkimuksen tuloksissa. Viimeksi tehty tutkimus kuitenkin yllättäen osoittaa, että ansiotyön merkitys on varsinkin naisten keskuudessa uudelleen kasvanut. Todennäköisesti 90-luvun taloudellinen lama ja työttömyyden voimakas kasvu ovat taas nostaneet ansiotyön arvoa.

Samantyyppinen kehityssuunta näkyy myös kysymyksessä, jossa vastaajalta on tiedusteltu, *miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa nykyistä työtään*. Työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä pitävien osuuksissa on ollut huomattavaa kasvua. (Kuvio 1.24.) Vuosikymmenen taitteessa oli myös näissä osuuksissa notkahdus alaspäin. Näyttää siltä, että oman työn arvostus on 90-luvulla noussut selkeästi, mitä ilmeisemmin työnsaannin vaikeutumisen myötä. Muutos oman työn arvonnousussa on naisilla vielä tuntuvampi kuin miehillä.

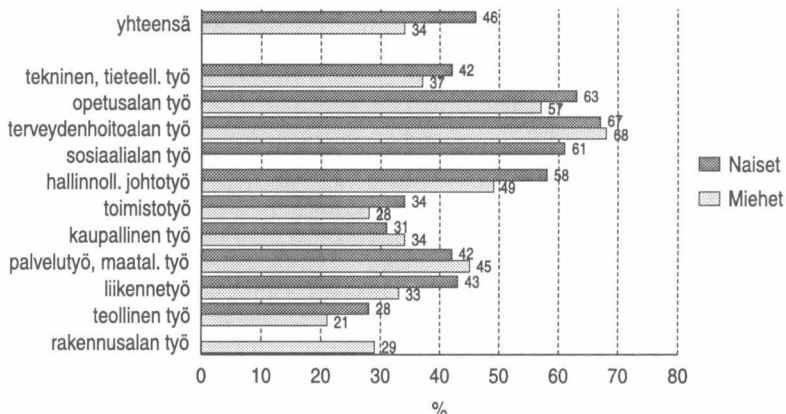
Ammattiryhmittäin näkyy selvästi, että työn kokeminen tärkeänä vaihtelee paljon alalta toiselle. Sekä naisten että miesten keskuudessa kaikki hyvinvointipalveluihin liittyvät ammatit, opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialalla ovat kärjessä oman työn arvostuksessa. (Kuvio 1.25.) Sosiaaliala on tosin miesten otoksessa liian pieni (10 henkeä), jotta siitä voisi esittää jakaamaa.

Eri tutkimusajankohtia vertaamalla nähty notkelma vuoden 1990 tuloksissa on sikäli koko palkansaajakuntaa koskeva, että sama kehityskaari näkyy kaikkien keskeisten taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna. Ammatti-, koulu-



Kuvio 1.25. Pitää työtään erittäin tärkeänä

Ammatin ja sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 1997



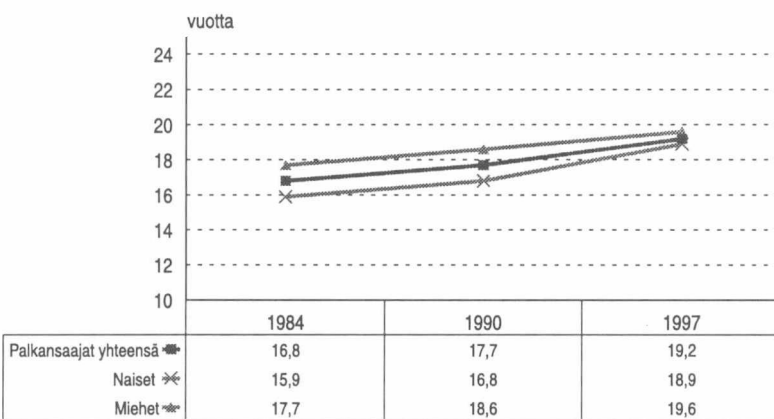
tus-, työnantaja-, ikä- ja sosioekonomisen aseman ryhmät ovat tasaisesti kokeneet saman muutoksen.

Naisten ja miesten keskinäiset erot siinä, kuinka tärkeänä pitää omaa työtään, ovat suurimmillaan sosioekonomisen aseman ja koulutuksen mukaan katsottuna. Naisilla erittäin selvästi erottuvat ryhmät ovat toisaalta korkeasti koulutetut, toisaalta ylemmät toimihenkilöt. He pitävät työtään eniten arvossa. Kokonaan toinen kysymys sitten on, arvostavatko muut heidän työtään, sillä esimerkiksi sukupuolten palkkaerot ovat suurimmillaan juuri näissä ryhmissä.

Naisten ryhmässä on melko selvät erot nähtävissä myös iän mukaan siten, että nuoret pitävät työtään vähiten tärkeänä (23 % erittäin tärkeänä) ja vanhin ikäryhmä (yli 55 -vuotiaat) taas kaikkein eniten (54 % erittäin tärkeänä).

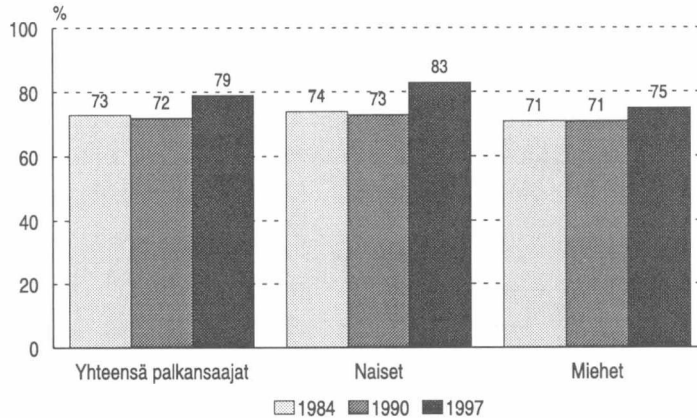
Kuvio 1.26. Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 1.27. Ammattiliittoon kuuluminen

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Työolotutkimusten mukaan palkansaajien *työkokemus vuosissa mitattuna* on kasvanut tasaisesti 80-luvun alusta tarkasteltuna. Ilmiö liittyy palkansaajakunnan ikäänymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. Suomessa on muihin maihin nähden poikkeuksellista, että naisten ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole enää juuri lainkaan eroa: naisilla kokemusta on 18,9 vuotta ja miehillä 19,6 vuotta. Naisten työelämään osallistumisella on siten Suomessa varsin pitkät perinteet.

Voimakasta työelämäsidosta ilmentää myös se, että *ammattiliittoon kuuluminen* on kasvanut. Naisista oli liittoon kuuluvia viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan 83 prosenttia, miehistä ”vain” 75 prosenttia. (Kuvio 1.27.) Kansainvälisesti vertaillen molempien osuudet ovat hyvin korkeita.

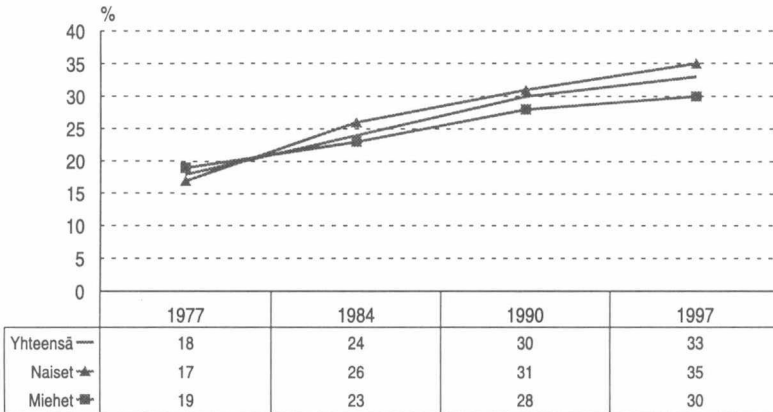
Työpaineet pahin uhka jaksamiselle

Eurooppalainen työolotutkimus osoittaa hämmästyttävällä tavalla, miten kiire ja työpaineet ovat erityisesti suomalaisten ongelma. Usealla eri tavalla kysytynä kuten ”onko tarpeeksi aikaa työn tekemiseen” tai ”kuinka suuren osan työajasta joutuu työskentelemään kovatahtisesti” tai ”tiukoin aikatauluin” suomalaiset, varsinkin naiset, valittavat eniten työpaineista.

Kiireen lisääntyminen onkin asia, joka myös suomalaisissa työolotutkimuksissa on tullut kaikkein selvimpänä muutoksena esiin. Muutos koskee kaikkia ammatti- ja toimialoja, mutta myös varsin selviä painopisteen siirtymiä on tapahtunut alojen välillä. Aiemmin, 70-luvulla kiireen haittaavuus oli tyypillisintä teollisuudessa, erityisesti naisten teollinen työ oli hyvin aikapai-

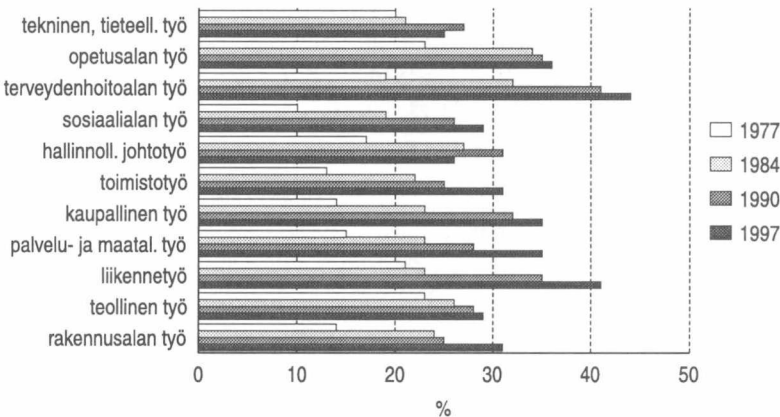
Kuvio 1.28. Kiireen haittaavuus

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



Kuvio 1.29. Kiireen haittaavuus ammatin mukaan

Haittaa erittäin tai melko paljon, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997

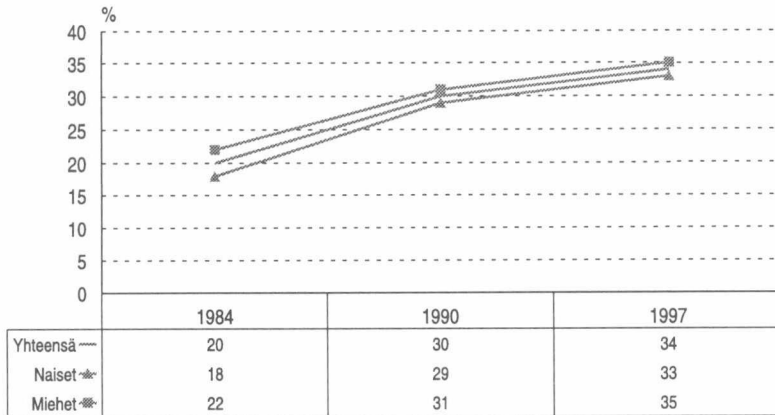


neista. Myöhemmin terveydenhoitoalan työt ovat muuttuneet kaikkein kiireisimmiksi. Viimeisimmässä työolotutkimuksessa tällä alalla työskentelevistä peräti 44 prosenttia katsoi kiireestä aiheutuvan paljon rasitusta, kun koko palkansaajaväestössä osuus oli 33 prosenttia. Myös opetusalan työ on varsin pitkään ollut eräs kiireisimmistä.

Työnantajasektoreittain muutos on merkinnyt sitä, että 90-luvulla kunnat ovat siirtyneet johtamaan työpainetilastoja. Sukupuolen mukaan kiire näyttää kasautuvan enemmän naisille ja ikäryhmittäin keski-ikäryhmiin (25–45 v.) kuuluville.

Kuvio 1.30. Palkattoman ylityön teko

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



Kun työpainetta ja kiirettä on tutkittu useita asioita yhdistävän summa-
muuttujan avulla, käy ilmeiseksi, että työpaineen lisääntyminen on selvästi
yhteydessä lisääntyneeseen tulos- ja tehokkuusajatteluun. Työpaikoilla, joissa
oli lisätty työn tuottavuuteen perustuvaa arviointia ja valvontaa, oli eri tavoin
koettua aikapainetta eniten. Myös uudet työn organisoimien muodot, kuten tii-
mimäinen työskentely, tuottavat varsinkin naisten työssä vain lisää painetta,
jos niitä sovelletaan sokeasti ottamatta huomioon naisille ominaista orientaa-
tiota ja sitoutumista. Liiallisesta kiireestä aiheutuu ristiriitoja, kiusaamista,
psykkisiä ja somaattisia oireita, virheitä ja tietenkin poissaoloja. (Lehto 1999)

Työpainetta ilmentävänä on työolotutkimuksen analysoinnissa käytetty
muun muassa *ylitöiden* tekemistä. Niitä on tutkittu rahana tai vapaana korvat-
tuina ylitöinä sekä sellaisina, joista ei saada mitään korvausta. Kumpaakin yli-
työtyyppiä tehdään nykyään enemmän kuin 80-luvun alussa ja kumpaakin nai-
set ja miehet tekevät lähes yhtä yleisesti. Varsinkin palkattomat ylityöt ovat li-
sääntyneet. Kaikista palkansaajista noin kolmasosa sanoo tekevänsä tällaista
ylityötä, kun heitä vielä vuonna -84 oli vain joka viides. Tällaisen tavallaan
vapaaehtoisen ylityön lisääntyminen on selvä osoitus työhön sitoutumisen li-
sääntymisestä ja samalla työn tulemisesta intensiivisemmäksi. Samalla se on
varmaankin myös tekijä, joka lisää työn ja muun elämän yhteensovittamisen
ongelmia juuri naisten kohdalla, kun otetaan huomioon heille lankeava suu-
rempi osuus koti- ja perhevelvollisuuksista.

Kiireen ohella suomalaisten naisten työn ongelmia lisää työsuhteiden epä-
varmuus, joiden yhtenä osoittimena voidaan nähdä *pysyvien työsuhteiden vä-
heneminen*. Tilapäisissä ja määräaikaissa työsuhteisissa olevien osuudet ovat
jatkuvasti kasvaneet 80-luvun alusta lukien. Tällaiset työsuhteet ovat aina ol-
leet naisille tyypillisempiä, mutta nyt jo joka viides naispalkansaaja on työ-

suhteessa, joka on sovittu määräaikaiseksi. Nykyisin on yhä tavallisempaa, että määräaikainen palkansaaja on yli 30-vuotias hyvin koulutettu nainen.

Sukupuolten välistä eroa määräaikaisuudessa kuvastaa se, että työsuhteiden määrä nykyisessä työpaikassa on naisilla suurempi kuin miehillä. Toisin sanoen työsuhteiden ketjutus, määräaikaisuuden uusiminen lyhyissä pätkissä on naisten työsuhteille tyypillisempää.

Epävakaaisuutta on lisännyt myös se, että työsuhteita muutetaan tai alun perin perustetaan vain *osa-aikaisiksi*. Suomessakin osa-aikaisuus on naisten työmuotona jälleen lisääntynyt 90-luvulla, kun sitä ennen osuudet laskivat jonkin verran. Kaiken kaikkiaan osa-aikaisuuden merkitys on Suomessa kuitenkin suhteellisen vähäinen (16 % naispalkansaajista) verrattuna esimerkiksi muihin EU-maihin: naisten osa-aikatyön johtavia maita ovat Hollanti, Britannia, Ruotsi, Tanska, Saksa ja Belgia, joissa osa-aikatyötä tekee yli 30 prosenttia naisista. Yleensä EU-maissa naisten osa-aikatyö on yleistynyt, paitsi Ruotsissa ja Tanskassa, missä osuudet ovat 90-luvulla laskeneet. (Living conditions in Europe 1998.) Mikäli työsuhteen kokoaikaisuus tulkitaan hyvän työmarkkina-aseman ilmentymäksi, on Suomessa tässä suhteessa naisten työmarkkina-asema pysynyt suhteellisen vakaana taloudellisesta lamasta huolimatta.

Suomessa osa-aikaisuutta kuitenkin luonnehtii vastentahtoisuus enemmän kuin muualla. Eurooppaa vertailevan vuoden 1996 työvoimatilaston mukaan Suomen naisosa-aikaisista 44 prosenttia olisi halunnut kokoaikatyötä, kun EU:n keskiarvo vastaavasti oli 17 prosenttia. Muissa maissa, joissa osa-aikaisuus on muodostunut enemmänkin naisten työmarkkinoille pääsyn väyläksi ja joissa mieselättäjämalli on vahvempi, naiset itse suosivat osa-aikaisuutta. Sitä pidetään myönteisenä joustavuuden mallina perheen ja työn yhteensovittamisessa. Työelämän tasa-arvon näkökulmasta on kuitenkin kielteistä, että naiset voittopuolisesti sijoittuvat tällaisiin työsuhdemuotoihin.

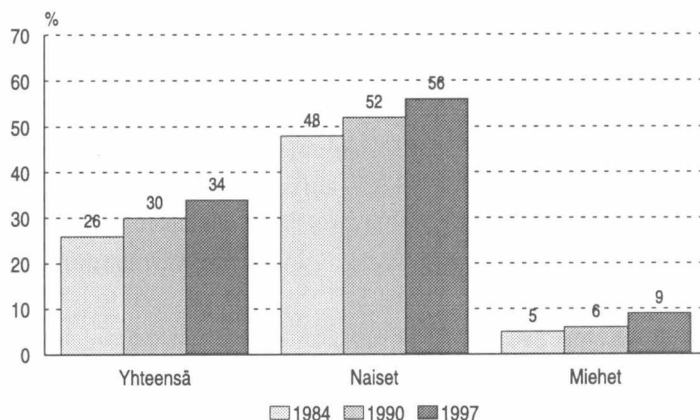
Kielteistä muutosta suomalaisten naisten asemassa luonnehtii siis keskeisesti se, että tuottavuus- ja joustavuusstrategiat ovat johtaneet kasvavaan kiireeseen ja työsuhteiden epävarmuuteen. Nämä puolestaan ovat tuoneet mukanaan työpaikkatasolla työilmapiirin heikkenemisen, ristiriitojen lisääntymisen ja jopa henkisen väkivallan. Yksilötasolla kiire, työpaineet ja epävarmuus ovat johtaneet väsymiseen, erilaisiin stressioireisiin, työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin ja paljon keskusteltuun työuupumukseen.

Esimiehenä työskentely

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa kävi ilmi, että Suomessa luotetaan naisiin tavallista enemmän työnjohdosta vastaavina. Jo joka kolmannella suomalaisella palkansaajalla on *nainen lähimpänä esimiehenä*, kun 80-luvun alussa naisiesimies oli vain joka neljännellä. Naisilla naisiesimiehet ovat selvästi tyy-

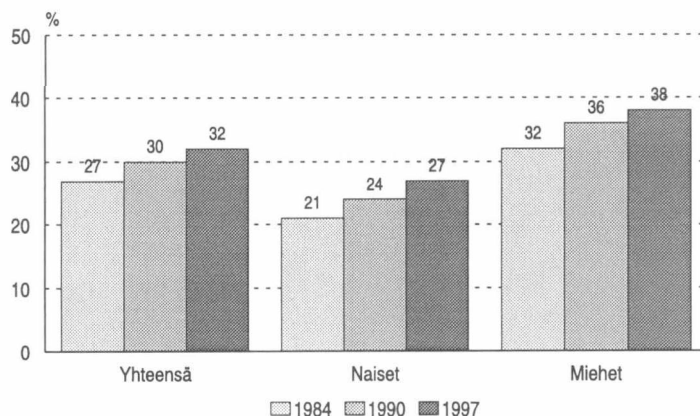
Kuvio 1.31. Esimies on nainen

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 1.32. Työhön kuuluu esimiestehtäviä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



pillisempiä, sillä 56 prosenttia sanoi toimivansa naisjohtajan alaisuudessa, miehistä vain 9 prosenttia.

Yleensä työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälillä vain kasvanut Suomessa huolimatta organisaatioiden madaltamispuheista. Koulutus- ja ammattiryhmittäiset tulokset viittaisivat siihen, että ryhmätyömuotoinen työn organisointi teollisuudessa ja palveluissa edelleen vaatii työnjohtajan, vaikka hierarkiatasoa muuten on saatettu vähentää. Toisaalta taas korkeammin koulutettujen ryhmissä esimiestehtävät ovat vähentyneet. Hyvä koulutus alkaa yhä enemmän keskittyä itsenäiseen asiantuntijuuteen. Liitetäulukosta 1.3. nä-

kyy, miten esimiehenä toimiminen on kehittynyt 80-luvun alusta erilaisten taustamuuttujien mukaan.

Keiden esimiehenä on nainen?

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna alemman keskiasteen koulutetuilla on aina ollut useimmin nainen esimiehenä. (Taulukko 1.1.) Tämä koskee kylläkin lähinnä vain naisia. Miesten keskuudessa korkeampi koulutus lisää todennäköisyyttä päätyä naisjohtajan alaiseksi. Tämä todennäköisyys on myös kasvanut siten, että korkeasti koulutetuista miehistä jo 15 prosentilla on nainen esimiehenä.

Myös sosioekonomisen aseman mukaan suurin naisesimiesten keskittymä on alemmissa toimihenkilöissä, mutta vain naisilla. Miesten keskuudessa ylempien toimihenkilöiden ryhmä on vähitellen pääsemässä osalliseksi naisjohtajuudesta. Nyt heidän kohdallaan naisjohtajien osuus on suurin, 14 prosenttia.

Taulukko 1.1. Keiden esimiehenä on nainen?

Työolotutkimukset 1984–1997

Nainen esimiehenä	Naiset			Miehet		
	1984 %	1990 %	1997 %	1984 %	1990 %	1997 %
Yhteensä	48	52	56	5	6	9
Ikä						
15–24	56	57	63	9	8	10
25–34	50	51	52	5	8	10
35–44	46	53	56	4	5	8
44–54	45	47	58	3	5	8
55–64	45	58	50	2	7	6
Koulutus						
perusaste	45	51	55	4	4	5
alempi keskiaste	61	62	68	4	4	7
ylempi keskiaste	43	45	50	6	11	11
korkea aste	38	47	48	8	11	15
Sosioekonominen asema						
ylemmät toimihenkilöt	31	35	39	6	9	14
alemmat toimihenkilöt	52	56	62	7	10	13
työntekijät	49	54	56	4	4	5
Työnantajasektori						
valtio	45	42	43	5	10	6
kunta	71	74	73	13	15	28
yksityinen	36	41	45	3	5	6

Aiemmin yleensä nuoret ovat olleet pääkohderyhmä naisiesimiehille. Nyt jakautuma on paljon tasaisempi. Tosin aivan vanhimmat miehet (yli 55 v.) ovat toistaiseksi säästyneet melko hyvin naisjohtajilta (vain 6 %:lla).

Sektoreittain naisiesimiesten osuus on kasvanut siten, että kunnissa yhä useammalla on naisiesimies. Varsinkin tämä on ollut miesten osana, sillä kuntasektorin miehistä 28 prosenttia toimii naisjohtajan alaisuudessa.

Nais- ja miesjohtajien ominaisuuksia

Naiset ovat esimiehinä ja työnjohtajina hieman erilaisia kuin miehet. Kun työolotutkimuksessa kysyttiin vastaajilta heidän käsityksiään lähimmän esimiehensä ominaisuuksista, osoittautuivat naisjohtajat selvästi miehiä paremmiksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, innostavuudessa, työntekijöiden tunteiden huomioon ottamisessa ja ennen muuta kannustamisessa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Sen sijaan esimerkiksi hyvistä työsuorituksista palkitsemisessa tai ristiriitojen ilmenemisessä esimiesten ja alaisten välillä ei näytä olevan eroa johtajan sukupuolen mukaan. Palkitseminen näyttää olevan vaikeaa yleensä suomalaisessa työelämässä.

*Taulukko 1.2. Alaisten käsitys esimiehestään
Täysin samaa mieltä olevien osuus. Työolotutkimus 1997*

	Nainen esimiehenä %	Mies esimiehenä %	Eron merkit- sevyys
Esimieheni:			
Tukee ja rohkaisee minua	37	27	0.001***
Palkitsee hyvistä työsuorituksista	13	12	0.388
On innostava	22	15	0.001***
Keskustelee runsaasti kanssamme	32	28	0.010**
Ketoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	27	22	0.034*
Luottaa työntekijöihinsä	46	43	0.006**
Minun ja esimiehen välillä on paljon ristiriitoja ¹⁾	65	63	0.631
Ei piittaa työntekijöiden tunteista ¹⁾	48	38	0.001***
Kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään	30	20	0.001***
Tuntee hyvin työtehtäväni	47	41	0.020*
Antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	21	16	0.006**
Jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	26	22	0.56
Kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja	19	15	0.005**
Erot testattu khiin neliö -testillä.			
1) Täysin eri mieltä olevien osuus.			

Naisesimiehet keräävät siis pisteitä kehittämisen alueella, mikä näkyy alaisina toimivien naistyöntekijöiden voimakkaana kiinnittymisenä työhönsä. Tämähän tuli esille edellä ansiotyön merkityksen kasvuna ja kehittymismahdollisuuksien kokemisena juuri naisten keskuudessa.

Uuden vuosituhannen haasteita

Palaan alussa esittämäni kysymykseen, miten työelämän tasa-arvoa voitaisiin arvioida. Suomalaisten naisten asemaa ja panosta työelämässä voidaan ehkä parhaiten ymmärtää, kun sitä hahmotetaan tasa-arvokäsitteen kautta. Naistutkimuksen näkökulmasta käsite on elänyt useita vaihteita samanlaisuusajattelusta nais erityyppisen kautta erojen korostukseen. Viimeisimmät naistutkimuksen suuntaukset haluaisivat hylätä koko tasa-arvon käsitteen, koska monet mieltävät sen liikaa samanlaisuuskampanjaan kuuluvaksi. Halusin silti käyttää tässä työelämää koskevassa esityksessä tasa-arvoajattelua perustana, kuitenkin niin, että se määrittäisi lähinnä naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä.

Halusin painottaa sitä, että työelämän tasa-arvoa arvioitaessa on hyödyllistä käyttää naistutkimuksen kehityksen mukanaan tuomia uusia näkemyksiä siitä, miten sukupuolta ikään kuin tuotetaan työelämässä erilaisissa tapahtumisen prosesseissa ja eri tasoilla. Tämän havaitsemiseksi tarvitaan monentyyppistä tietoa. Pelkät tilastot työmarkkinoista antavat varsin kapean kuvan tasa-arvosta. Jos lähdetään siitä, että tasa-arvoa ilmentää keskeisesti mahdollisuus toteuttaa tavoitteitaan, on subjektiivisuudella, naisten omalla kokemuksella silloin tärkeä osa. Siitä ei saada tietoa tilastojen avulla. Tilastot muodostavat silti esityksessäni tärkeän lähtökohdan.

Kansainvälisesti näyttää siltä, että naisten tulo työmarkkinoille ei ole ollut ongelmatonta. Naiset ovat joutuneet monenlaisen marginalisoinnin kohteiksi. Epätyypilliset ja epävarmat, heikoin työh ehdoin varustetut työt tulevat voittopuolisesti naisten osalle. Työmarkkinoiden joustavuutta hahmotelleet teoreetikotkin ovat lähteneet ajatuksesta, että ennen muuta naiset muodostavat työmarkkinoiden ns. perifeerisen työvoimaosan, johon lähinnä sovelletaan määrällisen jouston toimenpiteitä (esim. Atkinson 1984 ja 1989). Tällaisessa ajattelussa on monia sokeita pisteitä, ei esimerkiksi nähdä naisten koulutustasossa tapahtunutta nopeaa nousua.

Tilastot työmarkkinailmiöistä kertovat Suomen osalta sisäisesti ristiriitaisesta tilanteesta: toisaalta naisilla on paljon työttömyyttä, työsuhteiden määräaikaaisuutta, ammatit ovat sukupuolen mukaan voimakkaasti eriytyneitä ja palkkaerot ovat säilyneet noin 20 prosentissa, toisaalta naisten koulutustaso on noussut ohi miesten, naisilla on yhtä paljon työkokemusta ja työaikatilastot osoittavat naistenkin tekevän pitkää työpäivää.

Ohjelmatasolla Euroopan unionissa painotetaan nykyisin naisten työelämään integroimista. EU:n työllisyysstrategian yhtenä keskeisenä pilarinahan on ”yhtäläisten mahdollisuuksien luominen” työllistämässä ja yleensä työelämässä. Toisaalta vihreässä kirjassa työn organisoinnista (1997) tähdennetään erityisesti tasapainon löytämistä joustavuuden ja työsuhteen turvallisuuden välillä. Näitä on varsin vaikea konkreettisesti toteuttaa, jollei samanaikaisesti nähdä sellaisia yleisiä tekijöitä kuin tehokkuuden, kilpailun, tuottavuuden ja yksilöllistämisen tendenssit. Myöskään tehokkuuden lisäämisen sivutuotteena tulevia ongelmia ei nähdä, eikä niiden huomioon ottamista ohjelmassa erikseen korosteta. Tilastoja syvempi analyysi osoittaa, että naisten työn ongelmat varsinkin Suomessa ovat juuri kiihtyvän talouskilpailun mukanaan tuomissa työpaineissa ja työn epävarmuudessa.

Tasa-arvon toteutumisen lähtökohdaksi olen ottanut kysymyksen siitä, voivatko naiset ja miehet tasapuolisesti toteuttaa tavoitteitaan työelämässä. Näkökulma tuo painotetusti esille sen, että työelämään suuntautumisella ja kiinnittymisellä on arvioinnissa hyvin suuri merkitys. Työolotutkimusten tuloksia yhteen vetäen voi todeta, että Suomessa toisaalta korostunut tehokkuusajattelu, toisaalta suomalaisten naisten voimakas kiinnittyminen työhön ja oma orientaatio työn tekemiseen johtavat yhdessä kovaan työpaineeseen. Miehinä kilpailuideologia istuu huonosti naisten omaksumaan vastuuratioonaaliseen työtapaan.

Takaiskujen torjuntaan

Uudelle vuosituhannele mentäessä eletään Suomessa työelämän tasa-arvon kannalta varsin ristiriitaista aikaa. Kulttuuriset juuret tällä alueella ovat toisaalta luoneet vankan pohjan kestää muutospaineita. Suunta on ollut pitkän aikaa naistyövoiman kehittämisessä ja kouluttamisessa, kansainvälisesti poikkeuksellisen yhtäläisessä osallistumisessa työelämään miesten kanssa. Silti Suomessakaan ei olla vältetty tasa-arvon takaiskuilta. Ajankohtaista on nyt niiden havaitseminen ja torjuminen.

Kysymys ammattitaidon määrittelystä ja arvostuksesta on eräs tällainen jatkuva kamppailua tuottava tekijä. Nyt kun naisilla on koulutusta, muodollisen koulutuksen arvoa usein vähätellään. Työnarviointijärjestelmät ja tulosarviointi eivät nekään sinänsä takaa naisten ammattitaidon oikeaa arvostusta. Niissä joudutaan käymään kovaa taistelua esimerkiksi määrällisten ja laadullisten painotusten välillä. Naisten edun mukaista on arvostaa muodollista koulutusta ja työn laadullisia piirteitä, kuten ihmissuhdetaitoja ja vastuun ottamista.

Toinen suuri takaiskujen alue on ollut hyvinvointivaltion kyseenalaistaminen. Erityisesti terveydenhoitosektori on joutunut kärsimään henkilöstövajauksista siten, että työntekijät väsyvät ja turtuvat. Lopulta tehokkuus vain

heikkenee, vaikka pyrkimyksenä on ollut sen lisääminen. Ammattien eriytymisen kautta tämä on voittopuolisesti naistyövoimaa koskeva ongelma, samoin resurssien turvaaminen toisi parannusta juuri erityisesti naisten asemaan.

Kaikilla muillakin aloilla on ajankohtaista ottaa jatkuva työn tehostaminen keskusteluun. On paljon merkkejä siitä, että tehostaminen kääntyy itseään vastaan. Tehokkuus laskee kun poissaolot, virheet ja uupumus lisääntyvät. Kyse on koko työssäkäyvän väestön hyvinvoinnista, naisten kuitenkin aivan erityisesti, kuten työolotutkimukset ovat osoittaneet.

Suomessa naiset ja miehet tekevät lähes yhtä pitkää työpäivää, vieläpä niin, että ylityötkin ovat yhtä tyypillisiä nykyään naisille ja miehille. Kuitenkin kotitöiden jako on edelleen lähes yhtä epätasaista kuin ennenkin. Perheiden kannalta varmaankin paras ratkaisu olisi, että ylitöitä ei käytettäisi työn tehostamisen muotona.

Takaiskujen torjunnassa myös tutkimuksella on tärkeä osansa. Vain perusteellisesti tutkimalla saadaan selville, millaisia eriarvoistavat prosessit käytännössä ovat. Ajankohtaisia ovat erityisesti paikalliseen sopimiseen liittyvät kysymykset. Miten naisten intresseille käy työehdoista sopimisen hajauttamisessa? Mihin uudet työnjohtostrategiat käytännössä johtavat? Miten sukupuolierot näissä näkyvät? Syntykö uusia sukupuolistamisen muotoja?

Työelämän tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan muutosseuranta ja muutosten ennakointia sekä kansallisesti että kansainvälisesti monilla eri tasoilla: tilastoin, laajoin haastattelututkimuksin ja paikallisen tutkimuksen avulla. Avainkysymys on, miten naisten voimavarat saadaan käännettyä positiiviseksi energiaksi, joka lisää hyvinvointia työelämässä, perheissä ja yleensä yhteiskunnassa.

Lähteet

- Anttonen, Anneli (1997): *Feminismi ja sosiaalipolitiikka*. Miten sukupuolesta tehtiin yhteiskuntateoreettinen ja sosiaalipoliittinen avainkäsite. Tampere University Press.
- Atkinson, Jon (1984): *Manpower Strategies for Flexible Organisations*. Personnel Management 16:8. August, 28–31.
- Atkinson, Jon (1989): *Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the eighties*. Labour and Society 12:1, 87–105.
- Dhondt, Steven (1998): *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ece (1994): *Women's Access to Employment and Entrepreneurship*. High-level regional preparatory meeting for the fourth world conference on women, Vienna.
- Education at a Glance*, OECD Indicators 1996.
- Green Paper. *Partnership for a new organisation of work*. European Commission. DG V. 1997.
- Guidelines for Member States' Employment Policies*, European Commission 1997.
- Hirdman, Yvonne (1990): *Genussystemet*. Teoksessa Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. Statens offentliga utredningar 1990:44.
- Ilmakunnas, Seija & Julkunen, Raija (1997): *Euroopan talous- ja rahaliitto – sukupuolten tasa-arvon näkökulma*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/14.
- Jonung, Christina & Persson, Inga (1993): *Women and market work*. Work, Employment & Society. Vol 7 nr 2.
- Julkunen, Raija (1994): *Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä*. Teoksessa Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. (toim.) Naisten hyvinvointivaltio, Vastapaino Tampere.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino Tampere 1996.
- Kolehmainen-Linden, Sirpa (1998): *Sukupuolen mukainen työnjako ja ammatit*. Työelämän tutkimus. Vol. 9. Nro 3, 14–15.
- Korvajärvi, Päivi (1998): *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Tampere, Acta Universitatis Tamperensis 600.
- Labour Force Statistics 1976–1996*, OECD, Statistics directorate, Paris 1997.
- Lavikka, Riitta (1997): *Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry*. Research Institute for Social Sciences, University of Tampere, Publications Series T 16.

- Lehto, Anna-Maija (1988): *Naisten ja miesten työolot*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 138.
- Lehto, Anna-Maija (1992): *Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990*. Työolokomitean liiteselvitys. Komiteanmietintö 1991:39, Tilastokeskus tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija (1996): *Työolot tutkimuskohteena*. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*. Työmarkkinat 1998:12. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (1999): *Time Pressure as a Stress Factor. Loisir et société / Society and Leisure*. Volume 21, numéro 2, automne 1998, p. 491–511
- Living conditions in Europe (1998): Selected social indicators*. Eurostat. Luxembourg.
- Melkas Helinä & Anker, Richard (1998): *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets*. International Labour Office, Geneva 1998.
- Naiset ja miehet Suomessa 1998*. Taskutilasto. Sukupuolten tasa-arvo 3. Tilastokeskus.
- Naisten työllisyystyöryhmän raportti (1997)*: Työministeriö. Työhallinnon julkaisu Nro 168.
- OECD (1994): *Women and Structural Change*. New Perspectives. Paris.
- Paoli, Pascal (1997): *Second European Survey on Working Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Rantalaiho, Liisa (1994): *Sukupuolisopimus ja Suomen malli*. Teoksessa Anttonen A. & Henriksson L. & Nätkin R. (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino Tampere.
- Rantalaiho, Liisa & Julkunen, Raija (1992): *The Consequences of Social and Economic Changes in Europe for the Position of Women: Analysis, strategies and methods*. Report on the conference on equality between women and men in changing Europe, Poznan (Poland).
- Saarinen, Aino (1992): *Feminist Research – an Intellectual Adventure*. Research Institute of Social Sciences, The University of Tampere, Series N 4/1992.
- Silius, Harriet (1992): *Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo Akademis förlag.
- Työvoima 2017*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 184. Helsinki 1998.

2 Työ ja perhe

Palkansaajien perherakenne

Lähes neljä viidestä vuosien 1990 ja 1997 työolotutkimuksiin osallistuneesta palkansaajasta oli perheellisiä. Tavallisin perhemuoto oli avo- tai avioliitto, johon kuului alle 18-vuotiaita lapsia. Tällaisissa perheissä asui nelisenkymmentä prosenttia palkansaajasta. Noin joka kolmas asui lapsettomassa avo- tai avioliitossa¹. Kuutisen prosenttia haastatelluista oli yksin asuvia eronneita tai leskiä, ja neljä prosenttia yksinhuoltajia. Valtaosa yksinhuoltajista on naisia. Miesyksinhuoltajia aineistoihin mahtui vain joitakin kymmeniä, joten yleistyksiä tästä ryhmästä ei voi tehdä: suurin osa vuoden 1997 tutkimuksen miesyksinhuoltajista oli leskiä, toimi teollisuuden ammattiteissa, ja suurimmalla osalla nuorin lapsi oli täyttänyt 10 vuotta.

Perhetilannetta taustamuuttujana käytettäessä on hyvä pitää mielessä ryhmien varsin erilainen ikärakenne, joka käy hyvin ilmi taulukoissa 2.1 ja 2.2. Yhden tai kahden huoltajan lapsiperheissä elävät ovat iältään pääasiassa 30–49-vuotiaita, kun taas naimattomilla ikärakenne painottuu nuorimpiin ikäryhmiin. Eronneista ja leskistä vain hyvin harva on alle kolmekymppinen. Sukupuolten välinen ero tulee ilmi lähinnä naimattomien, eronneiden ja leskien ryhmissä: vuoden 1997 tutkimuksessa yli puolet (54 %) naimattomista miehistä oli alle 30-vuotiaita ja vain 5 prosenttia yli viidenkymmenen, mutta naimattomilla naisilla vastaavat osuudet olivat 43 prosenttia ja 11 prosenttia. Yli puolet (57 %) naisleskistä ja eronneista oli 50 vuotta täyttäneitä, miehistä vain kolmannes (33 %).

Alle 30-vuotiaista palkansaajamiehistä puolet oli naimattomia, kun samankäiset naiset elivät useimmiten (41 %) lapsettomassa avo- tai avioliitossa. Kun suurimmalla osalla 30–49-vuotiaita palkansaajia oli sekä puoliso että lapsia, oli 50 vuotta täyttäneillä perhetilanne yleisimmin lapseton liitto lasten tultua jo täysikäisiksi.

¹ Lapsilla tarkoitetaan tässä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia: lapsettomista avo/avioliitosta osassa kyse on pariskunnista, joiden lapset ovat täyttäneet 18 vuotta.

*Taulukko 2.1. Palkansaajien ikärakenne perhetilanteen mukaan
Työolotutkimus 1997*

	Yht. %	15–29 v. %	30–49 v. %	50–64 v. %
Yhteensä	100	20	60	20
Naimaton	100	49	43	8
Lapseton liitto	100	22	39	40
Yksinhuoltaja	100	13	79	8
Eronnut, leski	100	3	50	47
Kahden huoltajan lapsiperhe	100	10	83	7

Lähes puolella (46 %) tutkimukseen osallistuneista palkansaajista oli koto-
na asuvia, alle 18-vuotiaita lapsia. Heistä puolella nuorin lapsi oli alle kou-
luikäinen, joka kuudennella 7–9-vuotias ja vajaalla 40 prosentilla yli
10-vuotias. Lisäksi suurimmalla osalla ainakin iäkkäämmistä ”lapsettomista”
palkansaajista on mitä ilmeisimmin 18 vuotta täyttäneitä lapsia: kaikista lap-
settomista naisista 43 prosenttia oli ollut elämänsä aikana ainakin jonkin aikaa
pois työelämästä äitiys- tai vanhempainloman vuoksi, yli 50-vuotiaista lapset-
tomista naisista jopa 80 prosenttia.

*Taulukko 2.2. Palkansaajien perhetilanne ikäryhmän mukaan
Työolotutkimus 1997*

	Yhteensä %	Naimaton %	Lapseton liitto %	Kahden huoltajan lapsiperhe %	Yksinhuoltaja %	Eronnut, leski %
Naiset						
Yhteensä	100	13	33	41	6	7
15–29 v.	100	31	41	22	4	1
30–49 v.	100	10	21	57	8	4
50–64 v.	100	7	62	10	3	18
Miehet						
Yhteensä	100	21	31	42	1	5
15–29 v.	100	50	29	19	1	1
30–49 v.	100	14	20	58	2	6
50–64 v.	100	5	66	20	–	9

Aiempaa useamman puoliso työtön

Vuoden 1997 työolotutkimukseen osallistuneiden haastateltavien koulutustiedot saatiin tutkintorekisteristä. Avo- tai avioliitossa eläviltä tiedusteltiin heidän puolisonsa koulutusta. Kolmella viidestä (59 %) liitossa elävästä vastaajasta oli sama koulutustaso kuin puolisolllaan. Reilu viidennes (23 %) eli parisuhteessa, missä vaimon koulutustaso oli miestä korkeampi, ja vajaa viidennes (18 %) liitossa, missä miehen koulutus oli vaimon koulutustasoa korkeampi.

Työolotutkimusten aineistoissa ovat mukana myös sellaiset äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla olevat palkansaajat, joilla on työpaikka mihin palata. Haastateltavilta tiedusteltiin puolison työmarkkinatilannetta. Näin ollen aineistosta voi erottaa seuraavat ryhmät:

- 1) molemmat puoliset ovat kokoaikaisessa työsuhteessa
- 2) mies on kokoaikaisessa työsuhteessa ja vaimo osa-aikatyössä tai ainakin väliaikaisesti pois työelämästä perhevapaan, työttömyyden, opiskelun, eläkkeen, työkyvyttömyyden tai oman kotitalouden hoitamisen vuoksi
- 3) vaimo on kokoaikatyössä ja mies osa-aikatyössä tai pois työelämästä edellisessä kohdassa mainittujen syiden vuoksi
- 4) molemmat puoliset ovat osa-aikatyössä tai ainakin väliaikaisesti pois työelämästä

Koska työolotutkimus on kohdistettu vain palkansaajille (ml. äitiys-, isyys- ja vanhempainlomalla olevat, joilla on työpaikka mihin palata), oli ensimmäiseen ryhmään kuuluvien osuus luonnollisesti varsin korkea: lähes kaksi kolmesta avo- tai avioliitossa olevasta palkansaajasta eli liitossa, missä molemmat puoliset kävivät kokoaikatyössä. Vuonna 1990 vastaava osuus oli kuitenkin suurempi, kolme neljäsosaa. Kasvua on toisin sanoen tapahtunut kaikissa muissa ryhmissä (taulukko 2.3), sitä enemmän, mitä nuoremmista palkansaa-

*Taulukko 2.3. Avo- ja avioparit työmarkkinatilanteen mukaan
Palkansaajat, osuus avo- ja aviopareista, Työolotutkimukset 1990 ja 1997*

	Työmarkkinatilanne				
	Yht.	Molemmat koko- aikatyössä tai puoliso opiskelee	Mies kokoai- kutyössä, vaimo osa-aikatyössä tai työ-elämän ulkopuolella	Vaimo kokoai- kutyössä, mies osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella	Molemmat osa- aikatyössä tai työelämän ulko- puolella
	%	%	%	%	%
1990	100	75	18	6	1
1997	100	64	23	9	4

jista on kyse. Rakenteen muutokseen on syynä lähinnä työttömyys, joka koskettaa aiempaa useampaa perhettä.

Vuoden 1997 tutkimuksessa työllisten naisten puolisoilla yleisin syy mahdolliseen työelämästä poissaoloon oli työttömyys (42 %). Työelämän ulkopuolella olevista puolisoista työkyvyttömiä osuus oli 35 prosenttia ja eläkkeelle jääneiden 25 prosenttia. Vuonna 1990 työttömiä oli tässä ryhmässä vain 14 prosenttia. Pääasialliset syyt miesten työvoiman ulkopuolella oloon olivat tuolloin työkyvyttömyys (40 %) ja eläke (41 %).

Myös työllisten miesten työelämän ulkopuolella olevat puoliset olivat vuoden 1997 tutkimuksessa työttömiä aiempaa useammin – työttömien osuus (43 %) oli nyt likimain yhtä suuri kuin perhevapaalla olevien ja omaa kotitaloutta hoitavien osuus (44 %). Vuonna 1990 näistä vaimoista vain 15 prosenttia oli työttömiä. Suurin osa (62 %) oli tuolloin pois työelämästä perhevapaan tai oman kotitalouden hoitamisen vuoksi.

Epäsuotuisat työmarkkina-asetat kasautuvat

Määräaikaisten palkansaajien perhetilanne poikkeaa jossain määrin vakinaisessa työsuhteessa olevien perhetilanteesta, ovathan he keskimääräistä nuorempiakin. Määräaikaiset palkansaajat ovat naimattomia kaksi kertaa useammin kuin vakinaiset palkansaajat, ja vastaavasti harvempi heistä elää kahden huoltajan lapsiperheessä tai on eronnut taikka leski. Lapsettomissa avo- tai avioliitossa elävien sekä yksinhuoltajien osuudet ovat määräaikaisilla palkansaajilla kuitenkin jotakuinkin samat kuin vakinaisilla palkansaajilla. Vaikka määräaikaiset ovat vakinaisia useammin lapsettomia, heillä kuitenkin on alle kouluikäisiä lapsia yhtä usein kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Seitsemän vuotta täyttäneitä lapsia määräaikaisilla on sen sijaan selvästi harvemmin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla.

Myös Raija Julkunen & Jouko Nätti (1995) mainitsevat määräaikaisten olevan vakinaisia useammin naimattomia ja lapsettomia – myös ikä vakioiden –, ja toteavat määräaikaisen työsuhteen liittyvän yleisesti epävakaampaan elämäntilanteeseen. Määräaikaisten työsuhteiden yleistyttyä 90-luvulla on kuitenkin nähtävissä, että ilmiö koskettaa yhä useammin myös muita kuin kaikkien nuorimpia ja epävakaampia ryhmiä. Naimattomien ja lapsettomien osuudet kaikista määräaikaisista ovat selvästi pienentyneet vuosikymmenen alkuun verrattuna: vuoden 1997 aineistossa aiempaa selvästi useampi määräaikainen (68 % vs 57 %) oli perheellinen.

Ilkka Virmasalo (1998) toteaa epäsuotuisien työmarkkina-asettien kasautuvan samoihin talouksiin. Virmasalon mukaan kaikki aiheesta tehdyt kansainväliset selvitykset osoittavat, että yhteys puolisoitten välisillä työmarkkina-asetilla on tilastollisesti merkitsevä. Mahdollisia selityksiä epävakaisten

työmarkkina-asemien kasautumiseen ovat puolisonvalintahypoteesi (matala koulutustaso, sosioekonominen asema ja nuori ikä korreloivat voimakkaasti puolisoiden kesken ja kasvattavat toisaalta myös epävakauden riskiä) sekä jossain määrin myös keskinäisen vaikutuksen hypoteesi. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että korkea koulutus ei hyödytä vain hankkijaansa, vaan myös puoliso saa tiedoista ja taidoista jonkinlaista hyötyä työmarkkinakykyinä tai kontakteina.

Määräaikaiset palkansaajat ovat vakinaisessa työsuhteessa olevia keskimäärin nuorempia, minkä seurauksena myös heidän puolisonsa ovat nuorehkoja eivätkä kenties tästä syystä ole vielä vakiinnuttaneet paikkaansa työmarkkinoilla. Epäsuotuisten työmarkkina-asemien kasautuminen samoihin perheisiin ei koske kuitenkaan vain nuoria palkansaajia. Taulukko 2.4 esittää 30 vuotta täyttäneiden määräaikaisten ja vakinaisten palkansaajien puolisoiden työmarkkina-asemaa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien puoliset ovat vakinaisten puolisoita useammin osa-aikatyössä, ja määräaikaisten miesten puoliset työttömiä vakinaisten miesten puolisoita useammin.

Myös määräaikaisten työsuhteiden kasautuminen samaan perheeseen näyttää ilmeiseltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien 30 vuotta täyttäneiden miesten työssä olevista puolisoista 28 prosentilla työsuhde oli määräaikainen, kun osuus oli 12 prosenttia vakinaisessa työsuhteessa olevien miesten puolisoilla. Määräaikaisten, 30 vuotta täyttäneiden naispalkansaajien työllisistä puolisoista taas 13 prosentilla työsuhde oli niin ikään määräaikainen vastaavan osuuden ollessa 7 prosenttia vakinaisessa työsuhteessa olevien naisten puolisoilla. Määräaikaisten puolisoilla työsuhde on epätyypillinen (osa- ja/tai määräaikainen) useammin kuin vakinaisten puolisoilla kaikissa ikäryhmissä.

*Taulukko 2.4. Puolison työmarkkinatilanne, yli 30-vuotiaat palkansaajat
Työolotutkimukset 1990 ja 1997*

	Kokoaika-työssä		Osa-aika-työssä		Työtön		Perhevapaa, hoitaa omaa kotitaloutta		Työkyvytön, eläkkeellä, opiskelija, muu	
	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %
Naiset										
yhteensä	88	81	1	2	1	7	–	–	10	11
vakinaiset	88	82	1	1	1	6	–	–	10	11
määräaik.	84	74	4	5	4	8	–	–	9	13
Miehet										
yhteensä	75	65	7	9	2	11	9	9	7	7
vakinaiset	76	67	8	8	2	10	8	9	7	7
määräaik.	68	47	4	11	–	20	14	13	14	9

Isät aiempaa useammin perhevapaalle

Työolotutkimuksissa on tiedusteltu vuosina 1990 ja 1997 sitä, ovatko haastateltavat olleet välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi. Kyse on nimenomaan yhtäjaksoisista, pitkistäkin poissaoloista. Mikäli jaksoja on useampia, on ne laskettu yhteen. Tilapäisesti sairastuneen lapsen vuoksi kotiin jääminen ei kuulu tähän, vaan sitä on kysytty erikseen.

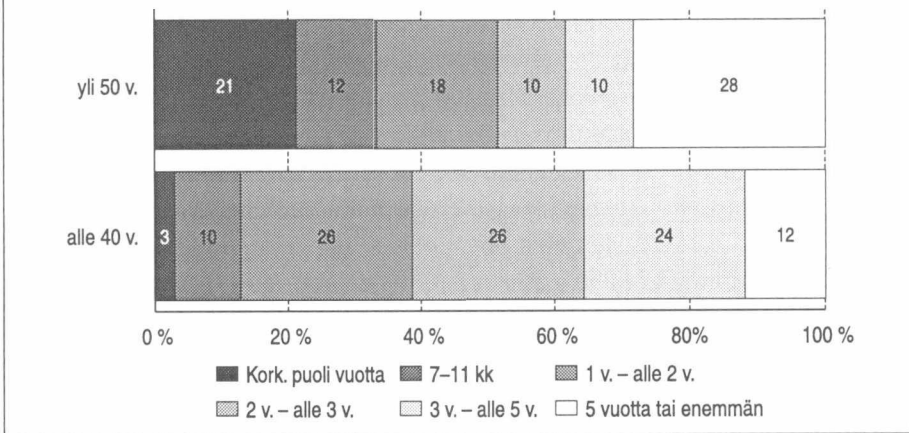
Miehillä on ollut oikeus 12 vuorokauden isyyslomaan lapsen syntymän yhteydessä vuodesta 1978. Vuoden 1982 alusta miesten on ollut mahdollista jäädä myös vanhempainlomalle, ja vuodesta 1985 alkaen hoitovapaalle. Isyysloman suosio on kasvanut vähän kerrassaan. Vielä 80-luvun alussa isyyslomaa piti vain noin joka neljäs siihen oikeutetuista miehistä, mutta vuonna 1997 syntyneiden lasten isistä jäi isyyslomalle jo kaksi kolmannesta Kelan tilastojen mukaan.

Isyysloman yleistyminen näkyy myös työolotutkimuksissa. Kaikilla vuoden 1990 tutkimukseen osallistuneilla palkansaajamiehillä, joilla oli 12-vuotiaita tai sitä nuorempia lapsia, oli ainakin periaatteessa ollut lakisääteinen oikeus isyyslomaan, suurimmalla osalla myös vanhempainlomaan. Heistä joka kolmas (33 %) kertoi käyttäneensä näitä oikeuksia hyväkseen. Vuonna 1997 lakisääteinen oikeus isyyslomaan oli ehtinyt koskea kaikkia alle 18-vuotiaiden lasten isiä, suurinta osaa myös vanhempainloma-oikeus. Heistä 43 prosenttia kertoi olleensa kotona isyys- tai vanhempainlomalla taikka muuten lapsia hoitamassa. Perhevapaista aiheutuneet katkokset olivat yleisempiä nuorilla kuin iäkkäillä isillä: alle 35-vuotiaista kotiin oli jäänyt yli puolet (58 %), 45 vuotta täyttäneistä joka kolmas (32 %). Valtaosalla (83 %) lasten vuoksi kotona olleista isistä nämä katkokset olivat kestäneet alle kaksi kuukautta. Joka kymmenes oli ollut lasten vuoksi pois työelämästä kahdesta kuukaudesta vuoteen, kuutisen prosenttia yli vuoden.

Eniten lastenhoitovapaita olivat pitäneet keskiasteen koulutuksen saaneet miehet, vähiten perusasteen koulutuksen saaneet. Sekä perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneet miehet olivat jääneet lastenhoitovapaalle yleisimmin silloin, jos heidän puolisonsa oli heitä korkeammin koulutettu. Korkeasti koulutetut isät olivat sen sijaan pitäneet lastenhoitovapaita yhtä usein riippumatta siitä, oliko myös puolisoilla korkean asteen koulutus vai ei. Korkeasti koulutetut isät, joiden vaimolla oli myös korkean asteen koulutus, olivat kuitenkin jääneet kaikkia muita isiä useammin kotiin yli kahdeksi kuukaudeksi eli pitäneet ilmeisesti vanhempainlomaa tai hoitovapaita. Näissä perheissä vaimo on kenties ollut tarpeeksi hyvätuloinen, jotta miehen kotiin jäänti pidemmäksi aikaa on ylipäänsä ollut mahdollista.

Naispalkansaajista valtaosa, lähes 70 prosenttia, kertoi olleensa joskus yhtäjaksoisesti pois työelämästä perhevapaalla tai muuten lasten hoidon vuoksi.

*Kuvio 2.1. Pois työelämästä perhevapaiden tai lasten hoidon vuoksi
Eri jaksojen yhteenlaskettu pituus, perhevapaalla olleet palkansaajanaiset
(pl. parhaillaan äitiys- tai vanhempainlomalla olevat)*



Käytännössä tämä tarkoittanee kaikkia synnyttäneitä naisia. Kun perhevapaalla olleita naisia tarkastelee ikäryhmittäin, näkyy selvästi, miten näiden jaksojen pituuteen on vaikuttanut yhtäältä kotiäitimallin väistyminen ja toisaalta äitiyslomien pidentyminen sekä 1985 voimaan tullut lasten kotihoidontukijärjestelmä.

Lastenhoidon vuoksi joskus työelämästä yhtäjaksoisesti poissa olleiden, vähintään 50-vuotiaiden naisten kohdalla poissaolojen pituus on selvästi polarisoitunut: yhtäältä joka viides (21 %) oli ollut kotona korkeintaan puoli vuotta, toisaalta 28 prosentilla jakso oli kestänyt yli viisi vuotta (kuvio 2.1.). Pisimpään lapsia olivat kotona hoitaneet tämän ikäryhmän työntekijänaiset sekä perusasteen koulutuksen saaneet: heistä lähes 40 prosentilla oli takanaan vähintään viiden vuoden kotonaolo.

Sen sijaan nuoremmista, alle 40-vuotiaista perhevapaalla olleista naisista (pl. parhaillaan perhevapaalla olevat) vain hyvin harva oli ollut kotona ainoastaan puoli vuotta tai vähemmän. Toisaalta vain reilulla kymmeneksellä kotona olo oli venynyt yli viiden vuoden. Valtaosa oli hoitanut lapsia kotona vuodesta kolmeen vuoteen, kahden tai useamman alle 18-vuotiaan lapsen äidit pidempään kuin ne äidit, joilla oli vain yksi alle 18-vuotias lapsi. Korkeasti koulutetuilla ja ylempinä toimihenkilöinä työskentelevillä äideillä pitkiä lastenhoitajaksoja oli vähiten.

Työstä poissaolo lapsen sairauden vuoksi

Kun lapsi sairastaa, jää kotiin useimmiten äiti. Tarkastelen tässä vuoden 1997 työolotutkimuksen osalta vain niiden palkansaajien vastauksia, jotka asuvat

kahden huoltajan lapsiperheessä ja käyvät puolisonsa kanssa molemmat kokoaikatyössä. Alle 10-vuotiaiden isistä joka kolmas (33 %) oli ollut edeltävän 6 kuukauden aikana sairaan lapsen kanssa kotona vähintään kerran. Naisista reilut puolet (56 %) oli joutunut jäämään ainakin kerran töistä pois lapsen sairastuttua. Naisten sosioekonominen asema ei juurikaan vaikuttaneet asiaan, mutta miehillä se oli selkeästi yhteydessä kotiin jääntiin: ylemmät toimihenkilöisät olivat jääneet hoitamaan sairasta lasta lähes yhtä usein kuin äiditkin (50 %), alemmat toimihenkilöisät (30 %) ja työntekijät (21 %) selvästi harvemmin. Puolisonsa kanssa samantasoisien koulutuksen omaavat miehet olivat jääneet kotiin lasta hoitamaan jonkin verran muita miehiä useammin.

Alle kouluikäisten vanhemmat olivat olleet kotona hoitamassa sairasta lasta selvästi useammin kuin ne vanhemmat, joiden nuorin lapsi oli 7–9-vuotias. Puolet alle 7-vuotiaiden vanhemmista oli ollut kotona sairaan lapsen vuoksi vähintään kerran viimeisen puolen vuoden aikana, 7–9-vuotiaiden vanhemmista reilusti alle kolmannes. Asiaa selittänee lähinnä se, että isommat lapset sairastavat tarhaikäisiä vähemmän. Toisaalta kouluikäinen lapsi saatetaan jättää toisinaan yksin kotiin sairaanakin, jos sairaus ei ole kovin vakava.

Ansiotyön ja perheen tärkeys elämänsisältönä

Työolotutkimuksissa on kysytty vuodesta 1984 lähtien eri elämänalueiden merkitystä: kuinka tärkeänä palkansaajat pitävät ansiotyötä, koti- ja perhe-elämää sekä vapaa-ajan harrastuksia. Ansiotyön merkityksen kokemisessa oli laskeva trendi koko 80-luvun ajan, mutta 1990-luvulla ansiotyön arvostus näyttää jälleen nousseen koko palkansaajakunnassa. Tähän on todennäköisesti vaikuttanut 90-luvun alkupuolen taloudellinen lama ja työttömyyden kasvu.

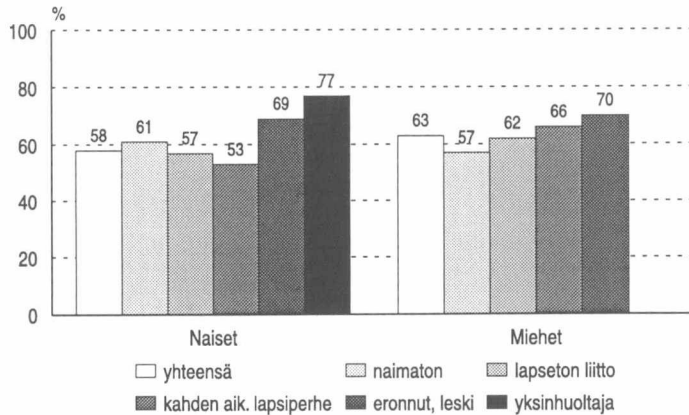
Kun palkansaajia tarkastellaan perhetilanteen mukaan, näyttää siltä, että ansiotyötä arvostavat eniten eronneet, lesket sekä yksinhuoltajat² (kuvio 2.2). Kahden aikuisen lapsiperheessä asuvat naiset ja naimattomat miehet arvostavat työtä muita vähemmän. Syynä naimattomien miesten muita vähäiseen työn arvostukseen ei ole pelkästään heidän keskimäärin nuorehko ikänsä, sillä tulos säilyy myös ikä vakioitaessa.

Kahden huoltajan lapsiperheissä elävät naiset eivät siis koe ansiotyötä erittäin tärkeäksi elämänsisällöksi yhtä usein kuin muut ryhmät. Oma vaikutuksensa on kuitenkin sillä, minkä ikäisiä näiden naisten nuorimmat lapset ovat: alle 3-vuotiaiden äideistä 49 prosenttia koki ansiotyön erittäin tärkeäksi elämänsisällöksi, isompien lasten (10–17-v.) äideistä jo 57 prosenttia. Nuorimman lapsen ikä korreloi äidin arvostuksiin samalla tapaa myös yksinhuoltaja-

² Miesyksinhuoltajien osuutta ei käsitellä havaintojen vähäisyyden vuoksi (1997 n=19).

Kuvio 2.2. Ansiotyö erittäin tärkeä elämänsisältö

Palkansaajat perhetilanteen mukaan, Työolotutkimus 1997



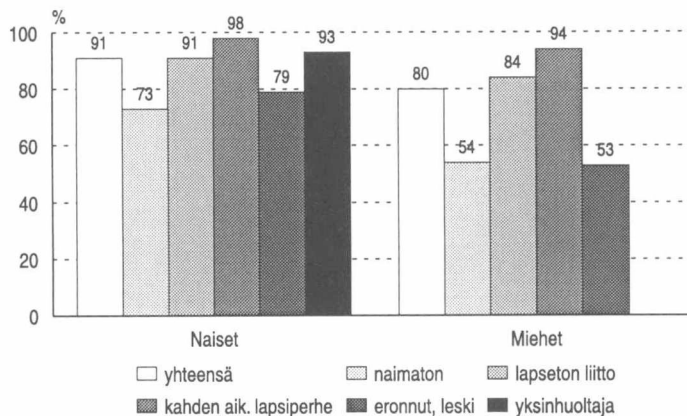
naisilla: yli 80 prosenttia niistä yksinhuoltajaäideistä, joiden nuorin lapsi oli vähintään 10-vuotias, koki ansiotyön erittäin tärkeäksi elämänsisällöksi.

Naiset kokevat koti- ja perhe-elämän miehiä useammin erittäin tärkeäksi elämäalueeksi. Kodin ja perheen merkitys korostui kahden aikuisen lapsiperheissä elävillä, etenkin silloin, kun nuorin lapsi oli alle 3-vuotias (naiset 99 %, miehet 96 %). Miehillä koti- ja perhe-elämä tuntuu saavan merkitystä vasta puolison ja lasten myötä, kun taas naisista myös naimattomat, eronneet ja lesket arvostavat kyseistä elämäntilannetta varsin paljon (kuvio 2.3.)

Haastateltavia pyydettiin myös asettamaan kysymyksessä mainitut elämäntilanteet (ansiotyö, koti- ja perhe-elämä, vapaa-aajan harrastukset) tärkeis-

Kuvio 2.3. Koti- ja perhe-elämä erittäin tärkeä elämänsisältö

Perhetilanteen mukaan, Työolotutkimus 1997



järjestykseen. Koti- ja perhe-elämä vei etusijan kahdella kolmesta palkansaa-
jasta. Aiempaan verrattuna entistä useampi asetti ykkössijalle kuitenkin ansio-
työn. Erityisen selvästi muutos näkyi naisten kohdalla.

Ansioityön merkitys korostui voimakkaimmin eronneilla ja leskillä. Suku-
puolten välinen ero on tässä ryhmässä hämmästyttävän pieni: naisleskistä ja
eronneista 63 prosenttia mainitsi ansioityön elämänsä ykkösasiaksi vuonna
1997, vastaavassa tilanteessa olevista miehistä 65 prosenttia. Niin ikään noin
puolet naimattomista naisista ja miehistä piti ansioityötä tärkeimpänä elämän-
sisältönään. Kahden aikuisen lapsiperheessä elävistä miehistä sekä yksinhuol-
tajaäideistä näin ajatteli joka neljäs, kahden huoltajan lapsiperheessä asuvista
naisista joka viides.

Alle 45-vuotiaat miehet arvostavat ansioityön elämänsä ykkösasiaksi sa-
manikäisiä naisia useammin, mutta 45 ikävuodesta eteenpäin sukupuolten vä-
lillä ei ole juurikaan eroa. Eniten ansioityötä elämänsä ykkösasiana pitäviä on
50 vuotta täyttäneiden keskuudessa, vähiten taas 35–44-vuotiaiden ikäryh-
mässä, joilla perhe-elämän etusijalle asettaminen liittyyneen paljolti lapsiin.
Tämän ikäryhmän naisista vain joka neljäs ja miehistä joka kolmas piti ansio-
ityötä arvojärjestyksessään ensimmäisenä.

Ansioityö menee perheen edelle useammin lapsettomilla palkansaaajilla
kuin lapsiperheiden vanhemmilla. Äideillä kyse on paljolti nuorimman lapsen
iästä: alle 10-vuotiaiden lasten äideistä ansioityön kokee tärkeimmäksi elä-
mänalueekseen 18 prosenttia, mutta 10–17-vuotiaitten lasten äideistä jo joka
neljäs. Miehillä lasten iällä ei ole juurikaan merkitystä: kaikista alaikäisten
lasten isistä noin joka neljäs kokee ansioityön menevän muiden elämänaluei-
den edelle.

*Taulukko 2.5. Tärkein elämänalue
Palkansaaajat, Työolotutkimukset 1990 ja 1997*

	Yhteensä	Ansioityö	Koti- ja perhe-elämä	Vapaa-ajan harrastukset
	%	%	%	%
Yhteensä				
1990	100	29	65	6
1997	100	34	63	2
Naiset				
1990	100	24	72	4
1997	100	31	67	2
Miehet				
1990	100	34	59	8
1997	100	38	59	3

Ansiotyön elämässään ykkössijalle asettaneiden osuudet ovat nousseet vuodesta 1990 naimattomien, lapsettomassa liitossa ja kahden huoltajan lapsiperheissä elävien palkansaajien osalta. Huomattavaa on erityisesti kahden huoltajan lapsiperheissä elävien naisten, nimenomaan alle 10-vuotiaiden lasten äitien asenteissa tapahtunut muutos: näillä naisilla osuudet ovat kaksinkertaistuneet 9 prosentista 18 prosenttiin perheen jäädessä aiempaa useammin vasta toiselle sijalle.

Vain harva mainitsee vapaa-ajan harrastukset tärkeimmäksi elämänalueekseen. Näin kokevia löytyy oikeastaan vain naimattomien nuorten joukosta, ja heistäkin tämä pätee yhä harvempaan. Vuonna 1990 vielä 19 prosenttia naimattomista miehistä ja 17 prosenttia naimattomista naisista nimesi vapaa-ajan harrastukset tärkeimmäksi elämänalueekseen, mutta vuonna 1997 näin ajatteli sinkkumiehistä enää 11 prosenttia, naisista 5 prosenttia.

Vastauksia tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että kysymys eri elämänalueiden merkityksestä, etenkin kun se on kyselylomakkeen ensimmäinen, on varsin vaikea vastata. Haastattelututkimuksissa vastauksiin vaikuttaa myös haastattelutilanne, esimerkiksi se, onko perheenjäseniä kuuloetäisyydellä. Korkeasti koulutetut painottivat tutkimuksessa muita harvemmin ansiotyön merkitystä. Tästä tuskin voi suoralta käsin tehdä johtopäätöstä, että he olisivat muita ryhmiä vähemmän työorientoituneita. Kyse lienee pikemminkin sosiaalisen suotavuuden ilmiöstä. Ihmisillä on taipumus haastattelutilanteessa myöntää sosiaalisesti toivottuja asioita ja kiistää sosiaalisesti ei-toivottuja. Sosiaalisesti suotavan käyttäytymisen normit vaihtelevat eri väestöryhmissä, mikä osaltaan vaikuttaa arvostuksia koskeviin vastauksiin. (Phillips 1971.)

Sen lisäksi, että ansiotyön arvostus on mitä ilmeisimmin noussut 90-luvulla, lienee yleinen arvomaailma muuttunut niin, että on myös aiempaa ”suotavampaa” tunnustaa työn menevän perheen edelle, silloinkin kun on nainen ja äiti. Täytyy kuitenkin muistaa, että ylivoimainen enemmistö lapsiperheiden äideistä nimeää perheen edelleenkin elämänsä ykkösasiaksi.

Työaika venyy isillä

Hannele Saulin (1998) mukaan työssäkäynti on yleisintä kotitalouksissa, joissa on lapsia. Myös työtunteja kertyy eniten lapsiperheisiin, joissa on kaksi vanhempaa ja alaikäisiä. Nuorimman lapsen iällä näyttäisi olevan hämmästyttävän vähän yhteyttä työllisten vanhempien työaikoihin: jo pienimpien isät tekevät paljon ylipitkää työpäivää. Stakesin Työ ja perhe -tutkimuksessa selvisi, että pienten lasten vanhemmuus ei vähennä ylitöiden tekemistä naisilla, ja miehillä se päinvastoin lisää niitä: aineiston pienten lasten isät tekivät enemmän ylitöitä kuin muut miehet (Lammi-Taskula 1997).

Nuoret tekevät keskimäärin muita lyhyempää työviikkoa ja nuorimmat ikäryhmät ovat pääsääntöisesti myös perheettömiä. Kun seuraavassa tarkastelen säännöllisen työajan (sisältää säännöllisen ylityön) ja perhetilanteen yhteyttä vuoden 1997 työolotutkimuksen pohjalta, ovat kohteena 25 vuotta täyttäneet palkansaajat.

Keskimääräinen viikkotyöaika nousi kaikkein suurimmaksi lapsiperheissä. Isillä, joiden nuorin lapsi oli alle 3-vuotias, se oli suurin (39,6 tuntia). Naisten joukossa korkeimpaan keskiarvoon ylsivät sellaiset kahden huoltajan lapsiperheiden äidit, joiden nuorin lapsi oli täyttänyt 10 vuotta (37,5 tuntia). Alle 10-vuotiaiden äideillä viikkotyöaika (36,4 tuntia) jäi hieman matalammaksi kuin naimattomilla naisilla (36,9 tuntia). Keskimäärin lyhyintä viikkotyöaika tekivät yksinhuoltajat (36,2 tuntia).

Eronneet miehet, mieslesket ja kahden huoltajan lapsiperheiden isät tekivät muita useammin (12–13 %) vähintään 41 tunnin säännöllistä työaika, johon luetaan mukaan säännölliset ylityöt. Toisaalta juuri miesleskien ja eronneiden miesten joukosta löytyi myös eniten lyhyttä, alle 35 tunnin työviikkoa tekeviä (11 %). Eniten ylipitkää työviikkoa tekeviä miehiä oli alle 3-vuotiaiden lasten isien joukossa (15 %).

Naisista ylipitkää viikkoa tekevät selvästi muita enemmän naimattomat naiset (9 %) ja muita harvemmin eronneet ja lesket (3 %). Lyhyttä viikkoa naisten joukossa tekivät etenkin lapsettomassa liitossa elävät sekä yksinhuoltajat (18 %). Äideistä 10 vuotta täyttäneiden lasten äidit tekivät vain hieman useammin (7 %) ylipitkää viikkoa kuin tätä nuorempien lasten äidit (6 %). Tosin alle kouluikäisten äideissä oli eniten (19 %) lyhyttä, alle 35-tuntista työviikkoa tekevää.

Miehet kertoivat tekevänsä viikoittaista ylityötä – korvattua tai korvaukse- tonta – hieman useammin kuin naiset. Eniten tällaisia ylityötä tekivät kahden aikuisen lapsiperheissä asuvat miehet (37 %), etenkin alle 3-vuotiaiden isät (44 %). Naimattomat naiset kertoivat tekevänsä viikoittaisia ylityötä hieman useammin (31 %) kuin kahden huoltajan lapsiperheiden äidit ja yksinhuoltajat (29 %). Lasten ikä tosin vaikuttaa selvästi äitien ylityön tekoon: 10 vuotta täyttäneiden äideistä joka kolmas (32 %) teki viikoittaista ylityötä, tätä nuorempien lasten äideistä reilu neljännes (27 %).

Työpanos oli Työolotutkimuksen aineistossa siis suurimmillaan lapsiperheiden isillä, erityisesti aivan pienten, alle 3-vuotiaiden lasten isillä. Osittain tätä selittää se, että näiden miesten vaimoista puolet oli kotona joko perhevapaalla tai omaa kotitaloutta hoitamassa – miehillä oli siis yhtäältä mahdollisuus tehdä pitkää työviikkoa, koska vaimo hoiti kodin, ja vaimon kotona olosta aiheutuva tulonmenetystä oli kenties kompensoitava tekemällä itse kaksin verroin töitä.

Naisilla työpanos näyttää kasvavan, kun nuorin lapsi on saatu yli kymmenvuotiaaksi. Tämänikäisten lasten äideillä myös työn arvo elämänalueena kas-

vaa. On kuitenkin huomattava, että tätä nuorempienkin lasten äidit tekevät varsin pitkää työviikkoa.

Puolisoiden mielipiteet toistensa liiallisesta työnteosta

Kymmenen vuotta täyttäneiden lasten äitien kasvava työpanos ja työn arvostaminen sekä pienten lasten isien pitkä työaika ylitöineen näkyivät myös puolisoitten mielipiteissä toistensa työnteon määrästä. Yhtäältä 10 vuotta täyttäneiden lasten isät ja toisaalta alle 10-vuotiaiden äidit olivat muita useammin sitä mieltä, että heidän puolisonsa työskenteli liikaa. Suuntaus on sama myös väittämän ”minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä” kohdalla: yhtäältä juuri alle 10-vuotiaiden isät ja toisaalta 10 vuotta täyttäneiden lasten äidit olivat keskimääräistä useammin väittämän kanssa samaa mieltä (taulukko 2.6).

Puolisonsa työpanosta pitivät liian suurena muita useammin 30–49-vuotiaat naiset ja 50 vuotta täyttäneet miehet. Nuoret miehet arvioivat iäkkäämpiä miehiä hieman useammin tekevänsä puolisonsa mielestä liikaa töitä. Naisista näin taas arvelivat yli kolmikymppiset nuorempia selvästi useammin.

Ylemmistä toimihenkilönaisista yli puolet oli sitä mieltä, että heidän puolisonsa tekee liikaa töitä, ja puolet yhtyi niin ikään väittämään ”minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä”. Myös miehistä ylemmät toimihenkilöt ajattelivat muita yleisemmin puolisoittensa olevan sitä mieltä, että he tekevät liikaa töitä. Sosioekonomisella asemalla ei kuitenkaan ollut vaikutusta miesten arvioihin puolison liiallisesta työnteosta. Tähän vaikuttaa sen sijaan puolisoitten välinen suhteellinen koulutus: jos vaimolla oli miestänsä ylempi koulutus, oli mies tavallista useammin huolissaan vaimonsa liiallisesta työnteosta, minkä myös nämä miestänsä paremman koulutuksen omaavat naiset olivat huomanneet.

Mielenkiintoista on se, että miehet olivat huomattavasti useammin huolissaan puolisoittensa liiasta työnteosta (45 %) kuin naiset arvasivatkaan – naisistahan vain 36 prosenttia arveli tekevänsä puolisonsa mielestä liikaa töitä. Viesti tuntui menneen miehille paremmin perille: miehistä 47 prosenttia arveli tekevänsä puolisonsa mielestä liikaa töitä, ja naisista tosiaankin 42 prosenttia oli sitä mieltä, että puoliso teki liikaa töitä. Luvuista voisi kenties päätellä myös sitä, että naiset itse vähätelivät puolison mielikuvaa heidän työpanoksestaan, miehet pikemminkin suurentelivat sitä. Oma vaikutuksensa voi olla aiemmin mainitulla sosiaalisen suotavuuden ilmiöllä: naisen ei kenties ole aivan suotavaa kertoa tekevänsä puolisonsa mielestä liikaa töitä, saattaahan se herättää kuulijassa kysymyksen siitä, onko kodin- ja parisuhteen hoito siis laiminlyöty – miehelle maine raskaan työn raatajana voi sen sijaan olla hyvinkin kunniaakasta.

*Taulukko 2.6. Puolisoiden mielipide toistensa työnteon määrästä
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, Työolotutkimus 1997*

		Puolisoni tekee liikaa töitä		Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä	
		%		%	
Yhteensä	naiset	45		36	
	miehet	42		47	
Sosioekonominen asema					
Ylemmät toimihenkilöt	naiset	53		52	
	miehet	40		58	
Alemmat toimihenkilöt	naiset	46		33	
	miehet	41		45	
Työntekijät	naiset	38		28	
	miehet	43		43	
Ikä					
15–29	naiset	38		29	
	miehet	25		49	
30–49	naiset	50		37	
	miehet	44		47	
50–64	naiset	35		35	
	miehet	47		46	
Perhetilanne					
Ei lapsia	naiset	37		35	
	miehet	42		45	
0–9-vuotiaita lapsia	naiset	56		34	
	miehet	39		53	
10–17-vuotiaita lapsia	naiset	47		39	
	miehet	47		42	
Suhteellinen koulutus					
nainen ylempi	naiset	45		41	
	miehet	49		50	
sama	naiset	45		34	
	miehet	41		46	
mies ylempi	naiset	49		33	
	miehet	39		50	

Kotityöt jäävät edelleen naisille

Kotitöiden jakamista on tiedusteltu vuosien 1990 ja 1997 työolotutkimuksissa kahdella tapaa: yleisellä kysymyksellä siitä, kumpi puolisoista tekee enemmän kotitöitä vai tehdäänkö niitä yhtä paljon, sekä lisäksi kysymyspatterilla,

Taulukko 2.7. Kodin töistä ja tehtävistä huolehtiminen vuosina 1990 ja 1997

	Vaimo yksin		Lähinnä vaimo		Yhtä paljon		Lähinnä mies/ mies yksin	
	1990	1997	1990	1997	1990	1997	1990	1997
	%	%	%	%	%	%	%	%
Ruuanlaitto	42	36	29	33	24	23	5	7
Astioiden pesu	—	24	—	28	—	40	—	8
Ruokaostosten teko	28	22	21	24	42	41	10	13
Pyykkien pesu	60	53	24	28	15	16	2	3
Siivous	29	24	27	35	41	36	4	5
Kodin korjaustyöt			1	2	15	12	80	84
Lastenhoito	6	5	17	22	73	69	3	4
Lasten kuljetukset	—	9	—	18	—	49	—	24

jossa lueltiin eräitä tavallisimpia kotitöitä tiedustellen, kummalla puolisoista on tapana kustakin tehtävästä huolehtia, vai huolehtivatko puoliset niistä yhtä paljon.

Yleisestä vastauksesta on tulkittavissa, että miehet osallistuvat aiempaa hieman useammin kotitöihin. Niiden perheiden osuus, joissa vaimo tekee suurimman osan kotitöistä, on hieman laskenut samalla kun niiden perheiden osuus, joissa mies tekee kotitöistä valtaosan, on hitusen kasvanut. Kotitalousteiden jakamisessa puolisoitten kesken on näkynyt tasoittumista aina 60-luvun puolivälistä lähtien, totesi Elina Haavio-Mannila (1984) jo 80-luvun alussa. Muutos on siis ollut käynnissä jo pitkään, mutta varsin hitaalta se vaikuttaa: kahdessa kolmesta perheestä suurin osa kotitöistä jää edelleen vaimon tehtäväksi.

Mitä yksittäisiin kotitöihin tulee, tuntuu pyykinpesu olevan naisten valtakuntaa, kodin korjaustyöt miesten. Muissa kotitehtävissä jako tuntuu onnistuneen parhaiten (lapsiperheissä) silloin, kun kyse on lastenhoidosta ja lasten kuljetuksesta hoitoon, kouluun ja harrastuksiin: kolmessa neljästä lapsiperheestä isät tekevät näitä puuhia vähintään yhtä paljon kuin äidit. (Taulukko 2.7.)

Yksittäiset kotityöt eroavat siinä, miten työläitä ja aikaa vieviä ne ovat ja kuinka usein niitä tarvitsee suorittaa: päivittäin vaiko vain silloin tällöin. Nicky Le Feuvren (1998) mukaan miehillä on taipumus välttää kaikkein rajoittavimpia rutiineja ja osallistua pikemminkin niihin töihin, joiden kautta pääsee irti kodin välittömästä piiristä. Tällaiseksi tehtäväksi voi katsoa esimerkiksi ostoksilla käynnin. Eurobarometrin mukaan (1991) miehet osallistuivatkin 12 tutkitussa EU-maassa eniten ostoksilla käyntiin ja vähiten siivoukseen tai ruuanlaittoon. Myös Työolotutkimusten haastattelemat suomalaiset palkansaajamiehet kunnostautuvat kodin ulkopuolelle suuntautuviissa tehtävissä kuten lasten kuljetuksissa ja ostoksilla käynnissä: joka neljännessä lapsiperheessä isä

hoitaa enimmäkseen lasten kuljetukset ja yli puolessa perheitä miehet tekevät vähintään yhtä paljon ruokaostoksia kuin vaimonsa – itse asiassa useammassa kuin joka kymmenennessä perheessä ruokaostosten teko on pääasiassa miesten harteilla. Mutta kuten edellä todettiin, suomalaisisät osallistuvat kiitettävästi myös lasten hoitoon: kolme neljästä hoitaa lapsia vähintään yhtä paljon kuin vaimonsa. Muista kodin seinien sisäpuolelle sijoittuvista kotitöistä – korjaustöitä lukuun ottamatta – suurin osa jää naisille. Tasa-arvobarometri 1998:n tulokset ovat tässä suhteessa hyvin samanlaisia (Melkas 1998).

Kotitöiden jakamisessa on tapahtunut siis pientä edistystä 1990-luvulla. Näin on erityisesti silloin, jos tarkastellaan sellaisten perheiden osuutta, joissa vaimo hoitaa yksin tietyt tehtävät kuten ruoanlaiton, pyykinpesun, ruokaostosten teon ja siivouksen. Muutosta on tosin pääasiassa vain se, että siinä missä ennen vastattiin ”vaimo huolehtii yksin”, vastataan nykyisin useammin ”lähinnä vaimo huolehtii”. Positiiviset muutokset jäävät mainittujen kotitöiden kohdalla vain parin prosenttiyksikön suuruisiksi, kun lasketaan yhteen niiden perheiden osuudet, joissa vaimo tekee tehtävät yksin *tai* lähinnä yksin. Itse asiassa siivouksessa näytettäisiin mennyn jopa takapakkia tällä tavoin lasketuna. Vuonna 1990 miehet siivosivat vähintään yhtä paljon kuin vaimonsa 45 prosentissa perheitä, mutta vuonna 1997 vastaava osuus oli laskenut 41 prosenttiin.

Vuonna 1990 ei kysytty astioiden pesusta huolehtimista, joten vertailutietoa ei ole. Vuoden 1990 kysymyspatterissa mainittu ”pikkuvikojen korjaus” muutettiin vuonna 1997 muotoon ”kodin korjaustyöt”. Sanamuodosta johtuneen se, että niiden perheiden osuus, joissa lähinnä/yksin mies huolehtii korjauksista, lisääntyi: pikkuvioiksi on luultavasti käsitetty esim. sulakkeiden tai hehkulampun vaihto, joista naisetkin huolehtivat useammin kuin suuremmista ”remonttihommista”.

Lastenhoitokysymyksiä vertaamisessa törmätään luultavasti samaan, vaihtuneen kysymysmuodon ongelmaan. Vaikka ”vaimo huolehtii yksin”-osuus laskikin prosenttiyksikön verran, kasvoi ”lähinnä vaimo huolehtii”-vastausten osuus viisi prosenttiyksikköä ja samalla ”mies ja vaimo huolehtivat yhtä paljon”-osuus laski. Vuonna 1990 kysyttiin vain lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä huolehtimista – ei erikseen sitä, kuka kuljettaa lapset hoitoon, kouluun ja harrastuksiin. Isät ovat kuitenkin suhteelliset aktiivisia juuri lasten kuljettamisessa. On siis mahdollista, että ”huolehditaan yhtä paljon”-osuutta nosti vuonna 1990 se, että vastaajat ajattelivat tässä kohdin isiä lasten kuljettajina. Vuonna 1997 taas haastateltavat vastasivat tässä kohdin vain pelkän lastenhoidon mukaisesti, kuljettaminen tuli mukaan kuvaan vasta kysymyspatterin seuraavassa osiossa. (Näin siitä huolimatta, että lastenhoito-osio kysyttiin ennen kysymystä lasten kuljettamisesta. Vastaaja on voinut palata takaisin korjaamaan edellistä vastaustaan huomattuaan, että kuljetuksia koskeekin erillinen kysymys.)

Työttömät miehet osallistuvat

Puolisoiden työmarkkinatilanne vaikuttaa siihen, millaisen kotitöiden jaon voi katsoa kohtuulliseksi tai tasapuoliseksi. Jos toinen puolisoista on osa-aikatyössä tai kotona toisen käydessä kokoaikatyössä, tuntuisi luontevalta, että ensiksi mainittu puoliso tekisi enemmän kotitöitä. Käytännössä näin onkin jossain määrin.

Miehet tekevät selvästi eniten kotitöitä niissä perheissä, missä vaimo on kokoaikaisessa työsuhteessa ja mies joko osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella. Vastaavasti niissä perheissä, missä vaimo on osa-aikatyössä tai kotona ja mies kokoaikatyössä, tilanne on muita perheitä useammin se, että vaimo tekee miestä enemmän kotitöitä. Perheet, joissa molemmat ovat joko kokoaikaisessa työsuhteessa sekä perheet, joissa molemmat puoliset ovat joko osa-aikaisia tai työelämän ulkopuolella, eivät juuri eroa toisistaan kotitöiden jakamisen suhteen: noin kahdessa kolmesta tällaisesta perheestä vaimo teki enemmän kotitöitä ja vajaassa kolmasosassa puoliset tekivät kotitöitä saman verran.

Ruuanlaitto, tiskit, ruokaostokset, siivous, lasten kanssa leikkiminen ja lasten kuljetus ovat selvästi useammin vaimon vastuulla silloin, kun vaimo on osa-aikatyössä tai pois työelämästä (esim. työtön tai perhevapaalla) ja mies käy kokoaikatyössä. Kodin korjaustöiden tekoon ei puolisoiden työmarkkina-asema juurikaan vaikuta. Naiset joutuvat huolehtimaan kaikkein vähiten ruoanlaitosta, ruokaostoksista, tiskeistä ja siivouksesta perheissä, missä vaimo on kokoaikaisesti työelämässä ja mies sen ulkopuolella tai osa-aikainen. Lähes joka viidennessä (18 %) tällaisessa perheessä lähinnä/yksin mies huolehtii myös lastenhoidosta, ja joka kolmannessa (31 %) miehen kontolle jäävät lasten kuljetukset. Tosin valtaosassa myös näitä perheitä lasten hoito ja kuljetus on jaettu puolisoiden kesken tasan.

Kun tarkastellaan vain niitä perheitä, joissa molemmat puoliset ovat kokoaikaisessa työsuhteessa, jää muutos kotitöiden jaossa vuoteen 1990 verrattuna varsin vähäiseksi. Itse asiassa naisten vastauksissa ei ole lainkaan eroa vuosina 1990 ja 1997. Pieni muutos johtuu siitä, että tämän ryhmän miehet kokevat tekevänsä nyt aiempaa useammin itse enemmän tai vaimon kanssa yhtä paljon kotitöitä.

Selvin muutos on tapahtunut ryhmässä, missä mies on kotona ja vaimo kokoaikatyössä. Nyt jo reilusti yli puolessa (58 %) tällaisessa perheessä mies tekee puolisonsa kanssa vähintään yhtä paljon kotitöitä, joka viidennessä (21 %) jopa vaimoan enemmän. Vuonna 1990 vastaavat osuudet olivat 48 ja 13 prosenttia. Myös aiempaa useammassa sellaisessa perheessä, missä molemmat puoliset ovat osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella, mies tekee vähintään yhtä paljon kotitöitä kuin puolisonsa. Samansuuntaista muutosta on havaittavissa myös sellaisissa perheissä, joissa vaimo on kotona ja mies kokoaikatyössä. (Taulukko 2.8.)

Taulukko 2. 8. Kumpi tekee enemmän kotitöitä

Puolisoiden työmarkkinatilanteen mukaan

Työmarkkinatilanne	Vaimo tekee enemmän		Puolisot tekevät saman verran		Mies tekee enemmän	
	1990	1997	1990	1997	1990	1997
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	70	65	26	27	5	8
Molemmat kokoaikatyössä tai puoliso opiskelee	68	64	27	29	5	6
Mies kokoaikatyössä, vaimo osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella	83	76	15	17	2	7
Vaimo kokoaikatyössä, mies osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella	53	43	35	37	13	21
Molemmat osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella	73	63	23	30	4	7

Eniten myönteistä muutosta on siis tapahtunut ryhmässä, missä naiset käyvät kokoaikatyössä ja heidän puolisonsa ovat osa-aikatyössä tai pois työelämästä. Tässä ryhmässä kotona olevien puolisoitten työmarkkinatilanne on samanaikaisesti muuttunut ratkaisevasti: työttömyys on nyt suurin yksittäinen syy (42 %) näiden miesten kotonaoloon, kun vuonna 1990 työttömyyden vuoksi oli jäänyt kotiin vain 14 prosenttia (s. 48). Kärjistäen voisi siis sanoa, että työttömyys on opettanut miehet kotitöiden tekoon.

Koska aiempaa useamman vastaajan perheessä jompikumpi puoliso – tai molemmat – ovat osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella (s. 47), vaikuttaa tämä kotitöiden jakamisessa näkyvään myönteiseen muutokseen, kun kotitöiden jakoa tarkastellaan kaikkien palkansaajaperheiden tasolla. Erityisesti työttömäksi jääneet miehet ovat alkaneet osallistua kotitöiden tekoon. Perheissä, missä molemmat puolisot ovat kokoaikaisessa työsuhteessa, ei kotitöiden jakamisessa ole tapahtunut kovin suurta edistystä vuoteen 1990 verrattuna.

Nuorten ja koulutettujen kotityöt jakautuvat tasaisimmin

Seuraavassa vertailen sosioekonomisen aseman, koulutuksen, puolisoitten välisen suhteellisen koulutuksen, iän, ylitöiden teon sekä perheen lasten iän vaikutusta kotitöiden jakamiseen vuonna 1997 ainoastaan sellaisten perheiden osalta, joissa molemmat puolisot ovat kokoaikatyössä (tai toinen opiskelee päätoimisesti). Aiheeseen liittyviä taulukoita on koottu liitteeseen 2.1.–2.5.

Kaikilla edellä mainituilla seikoilla on vaikutusta siihen, miten tasaisesti kotityöt jakautuvat. Yleisesti voi sanoa, että korkeasti koulutettujen ja ylempinä toimihenkilöinä työskentelevien haastateltavien perheissä kerrotaan muita

useammin miesten osallistuvan moniin kodin eri tehtäviin. Tilanne on sama nuorimpien vastaajien kohdalla. Perusasteen suorittaneiden ja kaikkein iäk-
käimpien vastaajien perheissä kotityöt jäävät muita useammin yksin tai lähin-
nä naisten harteille. Alle 45-vuotiaiden vastaajien perheissä naisten työtaakka
lisääntyy lasten myötä: alle 18-vuotiaiden äidit tekevät tässä ryhmässä puo-
lisoaan enemmän kotitöitä useammin kuin naiset lapsettomissa perheissä. Sen
sijaan 45 vuotta täyttäneillä vastaajilla ei alle 18-vuotiaiden lasten olemassaolo
vaikuta kotitöiden jakoon. Yli 45-vuotiaiden lapsettomienkin perheissä kotityöt
jäävät selvästi useammin vaimolle kuin alle 45-vuotiaiden lapsiperheissä.

Sosioekonomisen aseman vaikutus on melko vähäinen ruoanlaiton kohdal-
la, mutta tässä vaikuttaa voimakkaasti vastaajan ikä. Alle 25-vuotiaitten haas-
tateltavien perheistä useammassa kuin joka kymmenennessä (13 %) ruuanlait-
to on yksinomaan tai lähinnä miehen tehtävä. Osuus laskee tasaisesti ikäluok-
kien myötä, kunnes osuus 55 vuotta täyttäneiden vastaajien perheissä on enää
4 prosenttia. Ruoanlaitto jää vaimoille lähes 70-prosenttisesti riippumatta sii-
tä, mikä on puolisoitten välinen suhteellinen koulutus. Perheissä, joissa puo-
lisoiden koulutustaso on sama tai vaimon koulutus miestä korkeampi, miehet
kokkaavat kuitenkin enemmän aivan yksin, vaimoaan korkeammin koulutetut
miehet taas pikemminkin yhtä paljon vaimon kanssa.

Astioiden pesu (tai tiskikoneen täyttö!) jää naisten vastuulle muita harvem-
min ylempien toimihenkilöiden ja korkea-asteen koulutuksen saaneiden vas-
taajien perheissä (41–41 %). Näistä perheistä joka kymmenennessä (11 %) mies
hoitaa tiskit. Yli puolet työntekijöistä ja perusasteen koulutuksen saa-
neista kertoo tiskien jäävän naisen huolehdittavaksi. Useimmiten tiskit jäävät
kokonaan vaimon vastuulle perheissä, missä miehen koulutus on vaimoa kor-
keampi. Parhaiten ne on jaettu saman koulutustaustan omaavien perheissä.
Miesten osallistuminen astioiden pesuun on sekin selvästi yhteydessä ikään:
mitä vanhemmista vastaajista on kyse, sitä useammin tiskauksen hoitaa yks-
sin/lähinnä vaimo. Alle 25-vuotiaiden vastaajien kotona astioiden pesusta huo-
lehti 15 prosentissa tapauksia lähinnä tai yksin mies.

Ruokaostokset jaetaan tasan sitä yleisemmin, mitä nuoremista vastaajista
kyse. Naiset huolehtivat ruokaostoksista yleisemmin perusasteen koulutuksen
suorittaneiden (53 %) ja työntekijöinä toimivien vastaajien perheissä. Miehet
osallistuvat ruokaostoksiin eniten perheissä, missä miehen koulutus on vai-
moa korkeampi. Aivan yksin miehet ostavat yleisemmin korkean asteen kou-
lutuksen saaneiden sekä ylempinä toimihenkilöinä työskentelevien vastaajien
perheissä.

Vaikka pyykin pesusta yksin huolehtiminen ei tunnu innostavan miehiä
missään ryhmässä, on tämänkin kotityön jako selvästi ikään yhteydessä: mitä
vanhemmista vastaajista kyse, sitä useammin vaimo vastaa yksin pyykeistä, ja
toisaalta mitä nuoremista, sitä useammin niistä huolehditaan yhdessä.
Useammassa kuin joka neljännessä (28 %) alle 25-vuotiaiden vastaajien per-
heitä pyykinpesusta huolehditaan yhdessä tai mies huolehtii niistä yksin, kun

vastaava luku 45 vuotta täyttäneillä vastaajilla on 13 prosenttia. Sosioekonominen asema korreloi myös jonkin verran: ylempinä toimihenkilöinä työskentelevien vastaajien perheissä on muita enemmän (25 %) niitä, joissa miehet pyykkäävät vähintään yhtä paljon kuin vaimonsakin, samoin perheissä, missä vaimon koulutus on miehen koulutusta korkeampi (22 %).

Myös siivouksesta huolehtiminen on yhteydessä ikään. Lähes puolessa (47 %) alle 35-vuotiaitten vastaajien perheitä miehet siivosivat vähintään yhtä paljon kuin vaimonsa, mutta sitä vanhempien vastaajien perheissä vähintään saman verran siivoavien miesten osuus vaihtelee 35–41 prosenttiin. Joka kymmenennessä alle 25-vuotiaiden vastaajien perheistä siivous on lähinnä tai yksin miehen vastuulla. Puolet ylempistä toimihenkilöistä kertoo miehen siivoavan perheessä vähintään yhtä paljon kuin vaimo, ja korkeasti koulutetuilla vastaajilla siivoavien miesten osuudet ovat selvästi suuremmat kuin perusasteen koulutuksen saaneilla vastaajilla. Suurin siivousurakka jää vaimoille kuitenkin niissä perheissä, missä miehen koulutustausta on parempi kuin vaimon. Siivous on kotityö, johon vaikuttaa selvästi myös nuorimman lapsen ikä: 43 prosentissa perheitä, joissa nuorin lapsi on alle 12-vuotias, miehet siivoavat vaimojensa kanssa vähintään yhtä paljon, kun osuus tätä vanhempien lasten perheissä on 34 prosenttia.

Kodin korjaustoista huolehditaan useimmiten yhdessä kaikkein nuorimassa ikäluokassa eli alle 25-vuotiaissa, joista 15 prosenttia sanoo huolehtivansa korjauksista yhdessä. Eniten niitä tehdään yhdessä vastaavasti lapsettomissa perheissä (15 %). Sosioekonomisen aseman ja koulutusasteen vaikutus on tässä asiassa melko vähäinen.

Tasaisimmin vastuu lastenhoidosta jakaantuu niissä perheissä, missä miehen koulutus on ylempi kuin vaimon. Kun kyse on vain kokoaikaisesti työssäkäyvistä palkansaajista (joista kumpikaan ei ole perhevapaalla), ei lasten ikäkään vaikuta kovin paljon siihen, missä määrin lastenhoito on jaettu. Tässä yhteydessä on tosin hyvä mainita se seikka, että 10 ikävuoden jälkeen lasten "hoitaminen" vähenee tuntuvasti: Perheissä, missä nuorin lapsi on alle kouluikäinen, kukaan vastaajista ei valinnut lastenhoitokysymyksen vastausvaihtoehdoksi "eos/ei sovi". Sen sijaan perheissä, missä nuorin lapsi oli täyttänyt 12 vuotta, jo puolet (17-vuotiaiden vanhemmista kolme neljästä) ei pitänyt kysymystä enää aiheellisena.

Lasten kuljetuksista huolehtimisella on hämmästyttävän vähän yhteyttä vastaajien sosioekonomiseen asemaan. Tasaisimmin kuljetukset on jaettu perheissä, missä miehellä on vaimoa korkeampi koulutus. Lasten ikä vaikuttaa asiaan selvästi: Alle kouluikäisten lasten kohdalla äiti huolehtii kuljetuksista paljon useammin (30 %) kuin kouluikäisten, etenkin jo 12 vuotta täyttäneiden lasten kuljettamisesta (13 %). Vastaavasti isät huolehtivat lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun ja harrastuksiin sitä yleisemmin, mitä vanhempia lapset ovat. Alle kouluikäisten lasten kuljetuksesta huolehti lähinnä tai yksin vain 15 prosenttia isistä, 7–11-vuotiaiden lasten kuljetuksesta huolehti jo 31 pro-

senttia isistä ja 12 vuotta täyttäneiden kuljetuksesta 38 prosenttia. Päävastuu kouluikäisten lasten kuljetuksista näyttääkin olevan isillä.

Ylityöt ja kotityöt

Paljon ylitöitä tekevät miehet osallistuvat muita miehiä harvemmin kotitöihin. Harvemmin kuin kerran kuussa tai ei lainkaan ylitöitä tekevästä miehistä lähes puolet (46 %) kertoo tekevänsä vähintään yhtä paljon kotitöitä kuin puolisonsa. Viikoittain ylitöitä tekevästä miehistä runsas kolmannes (35 %) voi sanoa samaa³. Ruoanlaiton ja pyykin pesun kohdalla vaikutusta ei juurikaan ole, mutta esimerkiksi ruokaostosten, siivouksen ja lastenhoidon kohdalla yhteys on selkeä: vähän tai ei ollenkaan ylitöitä tekevät miehet osallistuvat näihin puuhiin selvästi useammin kuin viikoittain ylitöitä paiskivat.

Naisilla ylityöt eivät sen sijaan kevennä kovinkaan paljon kotityötaakkaa. Yleisen kysymyksen kohdalla ero näkyy lähinnä siinä, että 35 prosenttia vähintään kerran kuussa ylitöitä tekevästä naisista kokee tekevänsä puolisoaan paljon enemmän kotitöitä, kun harvemmin tai ei lainkaan ylitöitä tekevästä naisista näin kokee 40 prosenttia. Jos kuitenkin lasketaan yhteen niiden osuudet, joissa vaimo tekee paljon tai jonkin verran enemmän kotitöitä, ei eroa naisten vastauksissa enää ole. Yksittäisissä kotitöissä näkyy, että vähintään kerran kuussa ylitöitä tekevien naisten puoliset osallistuvat hivenen muita miehiä useammin ruokaostoksiin, aavistuksen verran useammin pyykinpesuun ja selvästi useammin siivoukseen; viikoittain ylitöitä tekevien naisten puoliset huolehtivat lapsista sekä näiden kuljettamisesta myös jonkin verran useammin kuin muut miehet.

Käsitykset kotitöiden teosta eroavat

Miesten ja naisten vastauksissa yleiseen kysymykseen kotitöiden jakautumisesta on selvä ero. Tuo erotus tulee entistä selvemmäksi, kun tarkastellaan edelleen vain niitä vastaajia, jotka itse ja joiden kumppani ovat molemmat ko-koaikatyössä. Näistä naisista 69 prosenttia kokee tekevänsä enemmän kotitöitä, mutta miehistä vain 59 prosenttia toteaa vaimon tekevän kotitöistä suurimman osan. Vastaavasti joka kymmenes mies (10 %) sanoo itse tekevänsä enemmän kotitöitä, kun naisista vain 2 prosenttia ilmoittaa miehen tekevän

³ Osuudet on laskettu tässä vain miesten vastauksista. Kaikista miehistä 39 prosenttia kertoi tekevänsä puolison kanssa yhtä paljon tai tätä enemmän kotitöitä. Naisten ja miesten vastauseroista lisää tällä sivulla.

enemmän kotitöitä. Ero säilyy kaikissa ikäluokissa, riippumatta siitä, kuuluuko perheeseen lapsia tai minkä ikäisiä lapset ovat.

Kokoaikaisesti työssäkäyvät vastaajat, joiden puolisoikin oli kokoaikatyössä, olivat jotakuinkin samaa mieltä kotitöiden jaosta vain pyykinpesun kohdalla: miehistä 80 prosenttia sanoi vaimon huolehtivan tästä tehtävästä lähinnä/yksin, ja samaa mieltä oli naisistakin 82 prosenttia. Muiden kotiasiareiden kohdalla näkyi se, että niiden naisten osuus, jotka vastasivat huolehtivansa tehtävästä lähinnä/yksin oli selvästi suurempi, kuin niiden miesten osuus, jotka kertoivat vaimonsa huolehtivan kyseisestä työstä lähinnä/yksin. Tämä päti jopa kodin korjaustöihin: prosentti miehistä vastasi vaimon huolehtivan niistä lähinnä/yksin, naisista tätä mieltä oli 4 prosenttia. Erityisen suuria erot ovat siivouksen kohdalla. Miehistä 50 prosenttia vastasi vaimon huolehtivat siivouksesta lähinnä tai yksin, kun naisista tätä mieltä on 66 prosenttia. Muiden tehtävien kohdalla osuuksien erotus oli 6–12 prosenttiyksikköä.

Molemmilla sukupuolilla on siis taipumus arvioida oma osuutensa suuremmaksi kuin miltä se toisen osapuolen silmissä näyttää. Vastaavia tuloksia ovat saaneet mm. Haavio-Mannila (1984) ja Tuula Melkas (1998), ja kyse tuntuu olevan yleiseurooppalaisesta ilmiöstä (Eurobarometri 34, 1991). Melkas arvelee taustalla olevan silkkää tietämättömyyttä toisen panoksesta – tietämättömyys lienee todennäköistä ainakin kovin eriytyneen työnjaon oloissa. Iris Niemi (1984) on verrannut yhtäältä suorilla haastattelukysymyksillä (jollaisia mm. työolotutkimuksessa on käytetty) ja toisaalta ajankäyttöpäiväkirjoilla kerättyjä tietoja kotitöiden tekemisestä. Yleisillä haastattelukysymyksillä kotitöiden tekoa mitattaessa ikä- ja koulutusryhmien väliset erot ovat Niemen mukaan suuremmat kuin mitä päiväkirjamittaus paljastaa. Ajankäyttöpäiväkirjoilla mitattuna miesten osallistuminen kotitaloustyöhön vaihteli hyvin vähän iän ja koulutuksen mukaan. Naisista taas vanhemmat ja vähemmän koulutetut yliarvioivat haastattelukysymyksissä kotitöiden tekonsa selvästi uscammin kuin nuoret ja koulutetut naiset. Niemi arvelee tämän syyksi mm. sitä, että nämä iäkkäät ja vähän koulutetut naiset hyväksyvät muita yleisemmin sukupuolten perinteisen roolijaon.

Myös henkinen vastuu naisten harteilla?

Puolisoiden työnjako kodin piirissä on jo pitkään jatkuneesta, mutta hyvin hitaasti edenneestä kehityksestä huolimatta siis edelleen selkeä: naiset tekevät suurimman osan kotitaloustöistä ja miehet huolto- ja kunnossapitotöistä. Edellisiä on kaupunkilaisperheissä huomattavasti vähemmän kuin jälkimmäisiä, kun monet miesten perinteisistä kotitöistä ovat kaupunkiasunnoissa siirtyneet taloyhtiöille, kunnalle tai ne on mekanisoitu olemattomiin, kuten Haavio-Mannila (1984) toteaa.

Kotityöt eivät kuitenkaan ole pelkkiä samana toistuvia rutiinitehtäviä. On myös huomioitava ja koordinoitava keskenään eri perheenjäsenten erityistarpeet ja aikataulut, Le Feuvre (1998) muistuttaa. Konkreettisten kotiaskareiden suorittamiseen kuluva aikaa on toki mahdollista mitata enemmän tai vähemmän tarkasti, mutta näiden tehtävien koordinoinnista aiheutuva ”henkinen taakka” jää mittauksen ulottumattomiin. Sen lisäksi etteivät konkreettiset kotityöt vielääkään jakaudu tasaisesti puolisoitten kesken, jää henkinen taakka lähes yksinomaan naisten harteille.

Le Feuvre kuvaakin miehiä ikään kuin naisten pikku apulaisiksi, jotka voivat niin halutessaan tarjota apua tai kieltäytyä sen antamisesta. Kaiken pohjana on vapaaehtoisuus, onhan miehisen identiteetin ja legimitteen perusta kotiympyröiden ulkopuolella. Vastuu kotitalouden rullaamisesta jää viime kädessä naisille. Kotitöiden teon lisäksi naisten aika ja voimavarat kuluvat perheen satunnaisten apureiden ohjaamiseen ja avuntarjousten kanavointiin. Tämä huushollin pito koskee yhtä lailla kaikkien sosiaaliluokkien naisia, jopa niitä etuoikeutettuja, jotka palkkatulojensa puolesta voivat siirtää osan heiltä edellytyistä kotitöistä ulkopuolisille henkilöille, kuten siivojalle tai lastenkaitisjalle. Naisia pidetään – ja he itse pitävät itseään – kotitöistä ja lastenhoitosta yksin vastuussa olevina. Palkkatyö estää naisia täyttämästä tätä tehtävää asianmukaisesti, eli yhteiskunnan yleisesti ja puolison erityisesti asettamien vaatimusten mukaan. Naiset yrittävät rajoittaa työssäkäynnistä perheelleen aiheutuvia seurauksia sillä, että käyttävät vapaa-aikansa tehdäkseen rästiin jääneet kotityöt itse tai ottamalla vastuun siitä, että löytävät jonkun ulkopuolisen korvaamaan heidän poissaolonsa. (Le Feuvre 1998.)

Työn ja perheen asettamien vaatimusten yhteensovittaminen

Seuraavassa tarkastelen työn ja perheen asettamien vaatimusten yhteensovittamista sekä sitä, millaisia ratkaisuja palkansaajanaiset ovat tehneet tilanteissa, missä tuo yhteensovittaminen on tuntunut erityisen hankalalta. Mitä itse perheen käsitteeseen tulee, on hyvä pitää mielessä, että se voi tarkoittaa eri ihmisille hieman eri asioita.

Perhebarometri 1997:n mukaan suomalaisten näkemys perheestä on ydinperhettä painottava, ja oleellisia perheen määrittäjiä ovat siviilisääty ja lapset. Lasten merkitys korostuu siinäkin, että lähes kolme neljästä barometriin vastanneesta määritteli kotoa pois muuttaneet lapset ja heidän vanhempansa samaksi perheeksi. Ydinperhepainotuksesta huolimatta lähes joka neljäs vastaaja piti perheenä myös samaa sukupuolta olevaa pariskuntaa, lähes joka viides samassa taloudessa asuvia ei-sukulaisia, joka kymmenes yksinasuvia ja murto-osa (3 %) koki perheeksi myös ystävät, jotka eivät asu yhdessä. Nuoret

osoittautuvat vanhempia joustavammiksi eri perhevaihtoehtojen hyväksymisessä. (Reuna 1997.)

Myös näkemys omasta perheestä painottui Perhebarometriin vastanneilla ydinperhekäsitykseen. Monet vastaajat mielsivät kuitenkin myös jo kotoaan pois muuttaneet lapset sekä lemmikkieläimet perheekseen, ja joka kymmenes vastaaja piti kaukaisempia sukulaisia, kuten setiä ja tätejä, perheenjäseninä.

Monilla työolotutkimuksessa haastatelluilla ”perhe” on voinut siis tarkoittaa muutakin kuin puolisoa tai kotona asuvia, alle 18-vuotiaita lapsia. Perheen ja työn välillä tehtyjä kompromisseja koskevissa vastauksissa saattaa näkyä esimerkiksi se, jos haastateltava on luopunut tarjotusta työpaikasta tai koulutusmahdollisuuksista iäkkäiden sukulaisten tai lastenlasten hoitamisen vuoksi. Toisaalta kompromissit voivat viitata myös vuosien takaiseen tilanteeseen, jolloin tutkimushetkellä perheettömällä (naimaton, eronnut, leski) palkansaaajalla oli puoliso ja/tai alle 18-vuotiaita lapsia.

Työpaineiden kasvu ja kilpailun kiristyminen 90-luvulla on heijastunut myös työn ja perheen asettamien vaatimusten yhteensovittamiseen. Se näkyy myös niissä valinnoissa, joita palkansaaajat ovat perheen ja työn välillä joutuneet tekemään. Vuosien 1990 ja 1997 työolotutkimusten tuloksia vertailtaessa näyttää siltä, että työasiat pyörivät mielessä aiempaa useammalla palkansaaajalla myös kotona, aiempaa useampi kokee laiminlyövänsä kotiansioita ansiotyön vuoksi ja entistä useampi nainen toteaa perheen saavan joskus jäädä työn vuoksi syrjään. Näin kokevien osuudet ovat kasvaneet lähes kaikissa palkansaaajaryhmissä, joskin tuntemukset ovat erityisen tuttuja ylemmille toimihenkilöille, korkeasti koulutetuille, paljon kiirettä työssään kokeville sekä lapsiperheiden vanhemmille. Kun taas tarkastellaan niitä ratkaisuja, mitä naiset ovat tehneet perheen ja työn välillä, on ilmeistä, että 90-luvulla työ on asetettu etusijalle useammin kuin aikaisemmin. Muutos näkyy erityisen selvänä mm. määräraikaisten palkansaaajien ja lapsettomien naisten kohdalla.

Sukupuolten välinen ero siinä, kuinka moni palkansaaaja *lakkaa kokonaan ajattelemasta työasioita kotiin tullessaan*, on varsin pieni (taulukko 2.9). Yli kolmannes palkansaaajista miettii työasioita vielä kotonakin – sitä useampi, mitä iäkkäämmistä palkansaaajaryhmistä on kyse. Työasiat jäävät vaivaamaan mieltä etenkin ylemmillä toimihenkilöillä sekä korkeasti koulutetuilla. Opetustyön sekä hallinnollisen ja johtotyön ammateissa toimivien tuntuu olevan vaikeinta jättää työasiat työpaikalle: näissä ammateissa työskentelevistä vain vajaa kolmannes kertoi lakkaavansa ajattelemasta työtään kotiin tultuaan, kun taas teollisen työn, liikennetyön, rakentamisen sekä palveluiden ammateissa työskentelevistä näin kävi kolmelle neljäsosalle. Työkiireet seuraavat kotiinkin. Vähän tai ei lainkaan kiirettä työssään kokevista lähes kolme neljästä unohti työasiat kotiin päästyään, paljon kiirettä kokevista vajaa puolet. Parhaiten työasiat unohtuvat kotona niiltä palkansaaajilta, joilla on alle 3-vuotiaita lapsia. Se, että naimattomia miehet miettivät työasioita kotiin päästyään muita

Taulukko 2.9. Työn ja kodin vaatimusten yhteensovittaminen

Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, osuus palkansaajista

	Kotiin tultuaan lakkaa ajattela- masta työtään	Vaikea keskittyä työhön koti- asioiden vuoksi	Tunne siitä, että laiminlyö koti- asioita ansio- työn vuoksi	Tuntee työssä olevansa vapaa perheen häli- nästä	Perhe jää joskus syrjään, kun antautuu täysin työlle
	%	%	%	% ¹⁾	% ¹⁾
Yhteensä					
1990	65	5	23	61	28
1997	62	6	27	58	29
Naiset					
1990	66	6	24	66	25
1997	62	5	26	60	29
Miehet					
1990	65	4	23	57	31
1997	61	6	29	55	29

¹⁾ EOS/ei sovi -vastaukset jätetty huomiotta

harvemmin, ei selity vain naimattomien miesten muita miehiä keskimääräistä nuoremmalla iällä: luvut käyttäytyvät samoin kaikissa ikäryhmissä.

Varsin harvan palkansaajan sen sijaan on *vaikea keskittyä työhön kotiasioiden vuoksi*. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että naisten ja miesten luvut ovat lähentyneet 90-luvulla toisinaan (taulukko 2.10). Palkansaajien koulutus tai sosioekonominen asema eivät juurikaan vaikuta siihen, missä määrin kotiasiat pyörivät mielessä myös työpaikalla. Kun tilannetta tarkastelee perhetilanteen mukaan, erottuvat muista yksinhuoltajat sekä jossain määrin alle kouluikäisten vanhemmat. Näihin ryhmiin kuuluvilla kotiasiat pyörivät mielessä työpai-
kallakin hieman useammin kuin muilla. Myös työssään hyvin kiireisten työhön keskittymistä kotiasiat haittaavat enemmän kuin muita.

Tunne kotiasioiden laiminlyömisestä ansiotyön vuoksi on yleistynyt 90-luvulla. Näin on käynyt erityisesti miehille, joille tunne on nykyisin jo tutumpi kuin naisille. Tunne kotiasioiden laiminlyömisestä on yleisintä korkeasti koulutetuille sekä ylemmille toimihenkilöille. Yhteys on erityisen selvä kiireen kokemuksen kanssa: työssään paljon kiirettä kokevista kaksin verroin useampi (38 %) tuntee syyllisyyttä kotiasioiden laiminlyönnistä kuin vähän tai ei lainkaan kiirettä kokevat (17 %). Tunne kotiasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi näyttää liittyvän pääasiassa lapsiin, sillä se on lapsiperheiden vanhemmille, erityisesti alle kouluikäisten vanhemmille, tutumpi kuin lapsettomille.

Väittämään *"Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä"* ei kaikkien ole helppo vastata. Perhettä ei ole – tai sitten "perhe ei hälise", kuten

Taulukko 2.10. Työn ja kodin vaatimusten yhteensovittaminen

Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, Työolotutkimus 1997

	Kotiin tultu- aan lakkaa ajattelemas- ta työtään	Vaikea keskittyä työhön koti- asioiden vuoksi	Tunne siitä, että laimin- lyö kotiasioi- ta ansiotyön vuoksi	Tuntee työs- sä olevansa vapaa per- heen hä- linästä	Perhe jää joskus syr- jään, kun antautuu täysin työlle
	%	%	%	% ¹⁾	% ¹⁾
Yhteensä	62	6	27	58	29
naiset	62	5	26	60	29
miehet	61	6	29	55	29
Sosioekonominen asema					
Ylemmät toimihenkilöt	37	6	40	62	45
naiset	36	6	40	67	47
miehet	38	6	40	58	43
Alemmat toimihenkilöt	63	5	25	59	26
naiset	65	5	25	60	26
miehet	58	4	26	57	27
Työntekijät	74	6	22	54	23
naiset	77	4	18	55	21
miehet	73	7	24	54	24
Ikä					
15-29 vuotta	69	6	26	56	22
naiset	68	6	26	59	20
miehet	70	6	26	54	24
30-49 vuotta	61	6	31	58	29
naiset	62	6	30	63	29
miehet	59	6	32	53	29
50-64 vuotta	58	5	24	58	32
naiset	60	4	21	58	32
miehet	56	5	26	59	33
Perhetilanne					
Naimaton	66	5	17	55	28
naiset	62	5	17	51	32
miehet	68	6	17	57	24
Lapseton avo/avioliitto	59	5	25	53	29
naiset	61	4	22	53	27
miehet	57	5	29	53	31
Lapsiperhe ²⁾	62	6	34	62	29
naiset	63	6	33	66	29
miehet	61	6	34	56	29
Eronnut, leski	56	6	17	61	36
naiset	62	6	13	56	34
miehet	49	6	24	68	38
¹⁾ EOS/ei sovi -vastaukset jätetty huomiotta					
²⁾ myös yksinhuoltajat					

jotkut haastateltavat kommentoivat. Useampi kuin joka kymmenes haastateltava vastasi vuosien 1990 ja 1997 tutkimuksissa tähän ”en osaa sanoa/ei sovi”. Suurin osa kyseisen vaihtoehdon valinneista oli naimattomia, eronneita tai leskiä, joskin näistäkin ryhmistä yli puolet oli valinnut jonkin muun kuin ”ei sovi” -vaihtoehdon.

Seuraavaan tarkasteluun ei sisälly ”EOS/ei sovi” -vastauksia. Kaiken kaikkiaan kysymykseen myöntävästi vastanneiden osuus on jonkin verran laskeutunut, etenkin naisilla. Naisille tunne on kuitenkin yhä tutumpi kuin miehille. Naisilla työn tarjoama vapaus perheen hälinästä näyttää liittyvän lapsiin, erityisesti alle kouluikäisiin. Kun lapsettomista naisista näin koki 53 prosenttia, oli osuus lapsiperheiden äideillä 66 prosenttia, ja alle 7-vuotiaiden lasten äideillä jopa 75 prosenttia. Miehillä sen sijaan ei tunnu olevan yhteyttä lasten ikään tai ylipäänsä siihen, onko lapsia vai ei. Mielenkiintoista kyllä, eniten myöntäviä vastauksia tähän väittämään antoivat ”perheettömät” eronneet ja leskimiehet, jotka muutenkin osoittautuivat varsin työorientoituneiksi (s. 54).

Korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöt tuntevat muita useammin olevansa työssä vapaita perheen hälinästä. Yhteys on naisilla paljon selvempi kuin miehillä. Molemmilla sukupuolilla osuudet ovat suuria opetustyön (68 %) ja terveydenhoitotyön (68 %) ammateissa, naisten keskuudessa myös hallinto- ja johtotyön ammateissa (71 %). Työn kiireisyys vaikuttaa asiaan vain vähän.

Reilu kymmenesosa haastateltavista ei osannut vastata myöskään väittämään ”Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni” tai ei kokenut väittämää itselleen sopivaksi. Miltei kaikki heistä olivat naimattomia, eronneita tai leskiä. Lähes joka kolmas (29 %) niistä haastateltavista, jotka olivat vastanneet jotain muuta kuin ”EOS/ei sovi”, oli kyseisen väittämän kanssa yhtä mieltä. Miesten kohdalla osuudessa ei ole tapahtunut muutosta vuoteen 1990 verrattuna, naisten keskuudessa myöntävästi vastanneiden osuus sen sijaan on kasvanut neljä prosenttiyksikköä (taulukko 2.9).

Tunne siitä, että perhe saa työn vuoksi jäädä syrjään, yleistyy tasaisesti iän myötä. Yli 55-vuotiaista miehistä näin tuntee 36 prosenttia. Naisilla osuus on kuitenkin huipussaan ikäryhmässä 45–54-vuotiaat (34 %), ja laskee sitä vanhemmilla taas 22 prosenttiin eli suurin piirtein samaan osuuteen kuin aivan nuorimmalla ikäryhmällä. Ylemmille toimihenkilöille ja korkeasti koulutetuille tunne on kaikkein tutuin, samoin kiirettä työssään paljon kokeville (36 %). Mielenkiintoista on se, että molemmissa sukupuolissa näin tuntevat kaikkein useimmin eronneet (39 %).

Sukupuolten väliset erot kyseisissä, perheen ja työn vaatimusten yhteensovittamista koskevissa väittämässä ovat hämmästyttävän pienet. Tulokset tukevat muidenkin tutkimusten (esim. Haavio-Mannila 1984) käsitystä siitä, että sosioekonominen asema selittää perheen ja työn päällekkäisyyttä sukupuolta ja ikää enemmän. Haavio-Mannila (1984) on todennut ylempien toimihenkilöiden ryhmässä naisten olevan jopa miehiä työkeskeisempiä. Myös vuoden

1997 työolotutkimuksen mukaan ylempien toimihenkilöiden joukossa miehet kertovat naisia hieman useammin lakkaavansa ajattelemasta työtä kotiin päästyään ja toisaalta naiset ovat miehiä useammin sitä mieltä, että perhe saa joskus jäädä syrjään, kun he antautuvat täysin työlleen. Itse asiassa ylempien toimihenkilöiden joukossa naiset pitivät miehiä hieman useammin ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueenaan (63 % vs 59 %). Perinteisten rooliodotusten vastaiselle ilmiölle Haavio-Mannila tarjoaa osaselitykseksi sitä, että tämän sosiaaliryhmän naisten koulutustaso on miehiä korkeampi. Työolotutkimuksen aineistossa 67 prosenttia ylemmistä toimihenkilönaisista oli korkeasti koulutettuja, miehistä 62 prosenttia. Etenkin korkeasti koulutetut ylempät toimihenkilönaiset ovat Haavio-Mannilan mukaan sisäistäneet sukupuolten tasa-arvoideologian, jonka mukaan naisten tulee olla ainakin yhtä työhön uppoutuneita kuin miesten. Toisaalta korkeasti koulutetut ja ylempät toimihenkilönaiset kertovat arvostavansa varsin paljon myös perhettä.

Naisten työorientaatio on joka tapauksessa 90-luvulla lähestynyt miehistä mallia siinä, että työlle antautuessaan naiset antavat nyt perheen jäädä syrjään yhtä usein kuin miehetkin. Työasiat pyörivät naisilla ja miehillä yhtä usein mielessä vielä kotonakin. Miehillä syyllisyys kotiasioiden laiminlyömisestä on yleistynyt niin, että tunne on miehille nykyisin jo tutumpi kuin naisille.

Tietoisia kompromisseja työn tai perheen hyväksi

Työolotutkimuksessa tiedusteltiin myös sitä, millaisia tietoisia ratkaisuja haastateltavat ovat tehneet elämänsä varrella sellaisissa tilanteissa, joissa työn ja perheen yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta. Näitä kompromisseja koskevissa kysymyksissä ”EOS/ei sovi” -vastausten osuudet ovat varsin suuria, kysymyksestä riippuen naisilla 3–9 prosenttia ja miehillä jopa 5–12 prosenttia. Naimattomien ja alle 30-vuotiaiden on ollut vaikeinta vastata tämän kysymysryhmän kysymyksiin – heillä eos-vastausten osuudet nousevat jopa 55 prosenttiin.

Eos-vastausten osuudet olivat siis miehillä yleisesti ottaen kaksinkertaiset naisiin verrattuna. Kysymykset onkin suunniteltu ensisijaisesti naisille. Kun lisäksi otetaan huomioon ”EOS”-vastausten suuret osuudet nuorilla, lienee parasta kohdistaa tulosten tarkempi analysointi lähinnä yli 30-vuotiaisten naisten vastauksiin.

Vastausten tulkintaa on tällöinkin tehtävä varovaisesti. Perheen ja työn välisten kompromissien tekoa koskeviin kysymyksiin annetut myöntävät vastaukset kertovat siitä, että haastateltava on joutunut joskus mainitun valintatilanteen eteen ja on tehnyt siinä tietoisesti ratkaisun. Kielteinen vastaus voi sen sijaan tarkoittaa joko sitä, että valintatilanteen eteen on jouduttu ja siinä on tehty vastauksen mukainen, tietoinen ratkaisu, mutta toisaalta se voi tarkoittaa

myös sitä, että mainittua valintatilannetta ei ole edes tullut eteen – jolloin siitä, miten tilanteessa *olisi* toimittu, ei ole tietoa. Korkeasti koulutetut ja ylempät toimihenkilönaiset vastaavat muita naisia useammin rajoittaneensa toivomaansa lapsimäärää tai lykänneensä lastentekoa, mikä liittyy koulutuksen pitkään keston ja työn vaativuuteen. Toisaalta myös samat korkeasti koulutetut, ylempät toimihenkilönaiset ovat muita useammin tehneet työn ja perheen välillä sellaisia ratkaisuja, joissa perhe on tullut etusijalle. Kyse voi pitkälti olla yksinomaan siitä, että näille naisille on tullut useammin eteen mainittuja kompromissitilanteita ja/tai he ovat olleet muita naisia tietoisempia ratkaisuja tehdessään. Mitä nuoremista vastaajista on kyse, sitä todennäköisempää tietysti on, että kysytyä kompromissitilannetta ei vielä ole edes tullut eteen. Esimerkiksi toivotun lapsimäärän rajoittaminen työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä kuulostaa niin lopulliselta asialta, että kysymykseen kykenee kunnolla vastamaan kaiketi vain synnytyksiän ohittanut haastateltava.

Seuraavassa tuloksia tarkastellaan vuoden 1997 työolotutkimusten osalta vain niiden vastaajien kohdalla, jotka ovat antaneet kuhunkin kysymykseen muun kuin "EOS/ei sovi" -vastauksen. Huomion kohteena ovat yli 30-vuotiaat naiset. (Taulukko 2.11.)

Joka kymmenes yli 30-vuotias nainen kertoi vuoden 1997 tutkimuksessa *rajoittaneensa toivomaansa lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä*. Tämä päti korkeasti koulutettuihin ja ylempiin toimihenkilöihin muita useammin. Työntekijänaisista vain viisi prosenttia kertoi rajoittaneensa lasten lukumäärää työn vuoksi.

Samaten noin joka kymmenes 30 vuotta täyttänyt nainen kertoi *lykänneensä lasten hankkimista työhön liittyvistä syistä*. Korkeasti koulutetut ja ylempät toimihenkilöt sanovat näin muita naisia useammin. Kokemus oli yleisempi 30–39-vuotiaille naisille kuin sitä iäkkäämmille. Huomionarvoista on se, kuinka yleistä lasten hankinnan lykkääminen oli hallinnollisen johtotyön ammateissa työskenteleville naisille (28 %) sekä teknisen, tieteellisen jne. työn ammateissa toimiville (17 %) naisille.

Lähes neljännes 30-vuotiaista ja sitä vanhemmista naisista kertoi *luopuneensa työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi*, ylempät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut muita useammin. Eronneet ja lesket kertoivat tehneensä ratkaisun muita useammin (36 %), mutta myös yksinhuoltajista siihen oli päätynyt lähes joka kolmas (30 %).

Sukupuolen mukaan asiaa tarkasteltaessa tulee ilmi mielenkiintoinen seikka. Naisilla työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta oli joskus luopunut sitä useampi, mitä iäkkäämmistä naisista oli kyse. Yli 55-vuotiaista naisista joka kolmas (31 %) oli joskus tehnyt tämän ratkaisun. Miesten keskuudessa ratkaisu on sen sijaan yleisin alle 40-vuotiailla. Kun tarkastellaan asiaa vielä sen mukaan, onko haastateltavilla lapsia, käy ilmi, että 30–39-vuotiaista isistä peräti 14 prosenttia sanoo luopuneensa työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta

*Taulukko 2.11. Työn ja perheen välillä tehdyt kompromissit
Yli 30-vuotiaat palkansaajanaiset, Työolotutkimus 1997*

	Raj toivot- tua lapsi- määrää työn vuoksi	Lykännyt lasten- tekoa työn vuoksi	Luop (myös tarjotusta) työpaikas- ta perhe- syiden vuoksi	Luop. työ- paikasta puolison työn edell. muuton vuoksi	Luop. lisä-, jatko- tai täyd.koul. mähd. perheen vuoksi	Työsken- nellyt vain osa-aikai- sesti perheen vuoksi
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	10	9	23	13	20	18
Sosiekon. asema						
Ylemmät toimih.	12	16	27	21	29	18
Alemmat toimih.	11	8	24	12	21	19
Työntekijät	5	6	18	9	12	14
Koulutus						
Korkea aste	13	16	31	20	31	19
Keskiaste	9	9	22	11	20	19
Perusaste	9	5	21	10	11	14
Lapset						
Ei lapsia	4	9	11	9	8	5
Lapsia (ml. yli 18-v)	11	10	26	13	23	21
Ikäryhmä						
30–39 v.	10	14	16	10	21	14
40–49 v.	9	8	25	12	21	21
50–64 v.	11	7	30	17	19	16
Ammattiryhmä						
Tekn., tiet. jne työ	17	17	28	8	18	15
Opetustyö	9	10	31	27	35	23
Terveystyö	12	9	29	15	29	26
Sosiaalityö	7	5	23	10	21	12
Hallinn. johtotyö	13	28	17	3	10	8
Toimistotyö	10	9	20	14	21	18
Kaupallinen työ	15	12	27	11	17	20
Liikenne-, maatalous- ja rakennustyö	4	7	27	7	8	11
Teollisuustyö	3	6	15	11	9	13
Palvelutyö	6	8	17	8	14	15

perhesyistä. Osuus on jo varsin lähellä vastaavan ikäryhmän äitien osuutta (16 %). Tuloksista lienee tulkevissa se, että samalla kun perinteinen, uhrautuva käyttäytymismalli alkaa väistyä naisten nuoremmissa ikäryhmissä, saa miehillä enemmän sijaa pehmeämpi, perhekeskeisempi miehen malli.

Työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi luopuminen on kaikkein yleisintä korkeasti koulutetuille ja ylemmille toimihenkilönnaisille. Osittain tätä selittänee puolisoitten koulutustaustan vahva korrelaatio ja se, että korkeasti koulutetuille tulee useammin eteen muuttoja työn vuoksi. Eronneet ja lesket kertovat yleisimmin tehneensä tämän ratkaisun (18 %). Lapsettomassa liitossa elävillä osuus oli 14 prosenttia, yksinhuoltajilla 13 prosenttia sekä kahden huoltajan lapsiperheissä elävillä 12 prosenttia. Luvut käyttäytyvät ikäryhmän ja sukupuolen mukaan samaan tapaan kuin edellisessä kohdassa. Naisten keskuudessa ratkaisu on ollut yleisin kaikkein iäkkäimmille, mutta miesten joukossa 30–39-vuotiaille, joista 8 prosenttia (samanikäisistä naisista 10 prosenttia) on luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi. Tätä vanhemmista miehistä näin oli käynyt vain kolmelle prosentille.

Ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät, korkeasti koulutetut naiset sanovat myös muita useammin *luopuneensa perheen vuoksi lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista*. Mahdollisuuksista luopuminen liittyy toisaalta siihenkin, missä määrin mahdollisuuksia on ollut tarjolla: koulutus pääoman kasautumisesta johtuen korkeasti koulutetuilla on ollut kouluttautumismahdollisuuksia enemmän kuin muilla – toisin sanoen heillä on ollut mahdollisuus tai pakko myös luopua näistä tarjouksista useammin kuin muilla naisilla. Perhetilanteen mukaan asiaa tarkasteltaessa erottuvat yksinhuoltajat, joista useampi kuin joka kolmas (35 %) on luopunut koulutusmahdollisuuksista. Kahden huoltajan lapsiperheissä elävillä naisilla osuus on 25 prosenttia, mutta myös eronneilla ja leskillä 24 prosenttia.

Perheen vuoksi vain osa-aikaisesti työskentely on ollut ylemmille ja alemmille toimihenkilöillä yleisempää kuin työntekijöille. Eniten sitä ovat tehneet yksinhuoltajanaiset (26 %), sitten kahden huoltajan lapsiperheessä asuvat (21 %). Osa-aikatyötä on tehty siis ennen kaikkea lasten vuoksi.

Kysymyksiä perheen ja työn välisistä kompromisseista on syytä tarkastella myös sen mukaan, onko haastateltavilla lapsia vai ei. Kysymykset kompromisseista eivät koske vain nykyhetken tilannetta, vaan haastateltavaa pyydettiin ottamaan huomioon kaikki elämän varrella tehdyt ratkaisut. Tämän vuoksi ei liene riittävää tarkastella asiaa vain sen mukaan, onko haastateltavalla tutkimushetkellä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia vai ei. Koska lähes kaikki iäkkäämmätkin palkansaajaäidit ovat pitäneet ainakin lyhyen äitiysloman lastensa syntymän jälkeen, voidaan äitiyden selvittämiseksi käyttää taustamuuttujana sitä, onko haastateltavalla tutkimushetkellä alaikäisiä lapsia *tai* onko hän joskus elämässään ollut pois työelämästä äitiys- tai vanhempainlomalla taikka muuten lastenhoidon vuoksi.

Vastauksia näin tarkastellessa on aivan ilmeistä, että naiset, joilla on/on ollut lapsia, ovat valinneet perheen ja työn välisissä valintatilanteissa lapsettomia naisia huomattavasti useammin perheen edun. Sukupolvien ero näkyy täs-

säkin. Yli 50-vuotiaista naisista, joilla on lapsia, peräti 35 prosenttia kertoo luopuneensa joskus työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perheen vuoksi; 19 prosenttia on luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi. Nuoremmilla, 30–39-vuotiailla äideillä vastaavat luvut ovat 19 ja 10 prosenttia. Mitä taas tulee lastenteon lykkäämiseen työhön liittyvistä syistä, kertoo lapsettomista 30-39-vuotiaista naisista 17 prosenttia tehneensä tämän ratkaisun, kun yli 50-vuotiailla lapsettomilla naisilla osuus on vain 3 prosenttia.

Kompromissit työn hyväksi lisääntyneet

Suurin osa perheen ja työn välillä tehtyjä kompromisseja koskevista kysymyksistä esitettiin samanlaisina jo vuoden 1990 työolotutkimuksessa. Jotta 90-luvun aikana tapahtuneesta kehityksestä saisi kuvaa, on perusteltua rajata tarkastelu esimerkiksi 30–39-vuotiaiden naisten ikäluokkaan (taulukko 2.12). Tätä nuoremmista naisista suurin osa on lapsettomia ja joka kolmas myös naimaton; niilläkin, jotka ovat ehtineet perheen perustaa, perhehistoria on keskimäärin varsin lyhyt. Tätä iäkkäämpien naisten vastauksissa taas näkyvät myös sellaiset ratkaisut, jotka on tehty kenties pari-kolmekin vuosikymmentä sitten.

Kun vertaillaan 30–39-vuotiaitten naisten vastauksia vuosien 1990 ja 1997 työolotutkimuksissa, näyttää ilmeiseltä, että perheen ja työn välisissä valintatilanteissa työ on yhä useammin tullut etusijalle (taulukko 2.12). On mielenkiintoista havaita, miten suuri tämä muutos on ollut etenkin määräraikaisessa työsuhteessa olevilla palkansaajilla, jotka entistä selvästi harvemmin ovat luopuneet perhesyiden vuoksi työssäkäynnistään, tarjotusta työpaikasta taikka koulutusmahdollisuuksista tai työskennelleet vain osa-aikaisesti. Kiristyneillä työmarkkinoilla tällaisiin joustoihin ei varmaankaan ole ollut varaa. Määräraikaiset ovat tosin edelleen luopuneet työssäkäynnistä, tarjotusta työpaikasta tai koulutusmahdollisuuksista perhesyiden takia useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat.

Pelkkä puoliso näyttää olevan entistä harvemmin riittävä syy työ- tai koulutusmahdollisuuksista luopumiseen, osa-aikaiseen työskentelyyn se ei riitä enää syyksi lainkaan. Lapsettomia ja ”lapsellisia” naisia verrattaessa näkyy, että äidit ovat valinneet lapsettomia naisia huomattavasti useammin perheen silloin, kun vaihtoehtoina ovat olleet työ tai perhe. Lapsia hankkineiden naisten kohdalla muutokset vuoteen 1990 eivät myöskään ole yhtä suuria kuin lapsettomilla naisilla.

Mielenkiintoista tuloksissa on korkean koulutuksen ja ylempänä toimihenkilönä työskentelyn yhteys perheen hyväksi tehtyjen kompromissien yleisyyteen. Myös Stakesin Työ ja perhe -projektissa tuli ilmi se, kuinka korkeasti koulutetut naiset ovat tehneet muita naisia useammin kompromisseja perheen hyväksi. Minna Salmi ja Päivi Yli-Pietilä (1998) toteavat, että korkea koulutus

**Taulukko 2.12. Työn ja perheen välillä tehdyt kompromissit
30–39-vuotiaat naiset, Työolotutkimukset 1990 ja 1997**

		Raj. toivot- tua lapsi- määrää työn vuoksi	Lykännyt lasten- tekoa työn vuoksi	Luop. (tar- jotusta) työpaikasta perhesyi- den vuoksi	Luop. työ- paikasta puolison työn edell. muuton vuoksi	Luop. lisä-, jatko- tai täyd.koul- mahd. per- heen vuok- si	Työsken- nellyt vain osa-aikai- sesti per- heen vuok- si
		%	%	%	%	%	%
Yhteensä	1990	12	–	23	12	25	21
	1997	10	14	16	10	21	14
Koulutus							
Perus/kesk.	1990	13	–	20	11	26	22
	1997	9	12	13	9	19	14
Korkea aste	1990	11	–	32	15	22	18
	1997	13	19	24	12	25	15
Työsuhteen laatu							
Vakinainen	1990	12	–	19	11	23	20
	1997	10	13	13	9	20	14
Määräaikainen	1990	16	–	47	17	40	32
	1997	11	17	25	14	23	13
Lapset							
Ei lapsia	1990	7	–	12	10	12	6
	1997	6	17	5	7	5	0
On lapsia	1990	14	–	26	12	29	26
	1997	11	13	19	10	25	18

saattaa tuottaa mahdollisuuksia edetä vastuulliseen asemaan ja voi siksi merkitä lisää haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen. Lisäksi he tarjoavat selitykseksi sitä, että ainakin vielä ennen lamavuosia koulutus turvasi asemaa työmarkkinoilla, jolloin jostain työmahdollisuudesta luopuminen ei merkinnyt työmahdollisuuksien menemistä kokonaan. Toisaalta he myös otaksuvat, että ehkäpä monet korkeasti koulutetut naiset eivät ole kiinnostuneita työmahdollisuuksista "uran" luomisena, mikäli se tapahtuisi perheen kustannuksella: kun lapset on lopulta (usein lykkäämisen jälkeen) hankittu, heidän kanssaan halutaan myös olla. Valintatilanne ura vai perhe lieneekin monelle täyttää totta. Työolotutkimuksen perusteella näyttää nimittäin siltä, että juuri perinteisen uran valinneet, hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat naiset ovat selvästi muita harvemmin tehneet kompromisseja perheen hyväksi.

Ehkäpä juuri korkeaan koulutukseen ja ylemmän toimihenkilön asemaan usein liittyvä haasteellinen, vaativa työ runsaine ylítőineen pakottaa myös tie-toisempaan perheen merkityksen puntarointiin – jos perheen merkitystä ei tee itselleen selväksi, työ vie helposti kokonaan mukaansa. Sekä Stakesin Työ ja perhe -tutkimuksen (1998) että Työolotutkimuksen mukaan korkeasti koulutetut naiset vastaavat nimittäin arvostavansa perhe-elämää muita naisia hieman enemmän, ansiotyötä vastaavasti vähemmän. Korkeasti koulutettujen naisten arvojärjestyksessä perhe tulee ennen työtä useammin (73 %) kuin muilla naisilla (66 %) . Hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat naiset eivät arvosta koti- ja perhe-elämää muita naisia vähempää, mutta ansiotyötä he pitävät erittäin tärkeänä elämänalueenaan muita naisia huomattavasti (77 % vs 58 %) useammin.

Yhteenveto

Valtaosalla suomalaisia palkansaaajia on perhe: puoliso ja/tai lapsia. Kaikki he joutuvat, päivittäin, enemmän tai vähemmän onnistuneesti sovittelemaan työtä ja perhettä yhteen. Naisille lankeaa perinteisesti päävastuu perheen arjen sujumisesta, joten heille tämä sovitteluyritys on edelleen miehiä ongelmallisempi.

Suomessa, päinvastoin kuin useissa muissa Euroopan maissa, naiset eivät ole laajassa mittakaavassa käyttäneet osa-aikatyötä ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiseen. Meillä tilannetta ovat auttaneet kattava julkinen päivähoitojärjestelmä, pitkät vanhempainlomat ja lakisääteinen oikeus hoitovapaaseen. Pitkät perhevapaat ovat helpottaneet palkansaaajanaisten työn ja perheen välissä tasapainottelua (nimenomaan lasten ollessa pieniä) mutta niiden voi katsoa jopa heikentäneen naisten työmarkkina-asemaa ja tehneen naisten työurista katkonaisempia. Ne mainitaan joskus osasyynä määrääaikaisten työsuhteiden yleisyyteen synnytysikäisillä suomalaisnaisilla: synnytysikäisen, mahdollisesti vuosiksi lapsia kotiin hoitamaan jäävän naisen palkkaamisessa on riskinsä työnantajalle.

Synnytysten ja lastenhoidon aiheuttamat katkokset suomalaisnaisten työurassa ovat vaihdelleet. Iäkkäämmille palkansaaajaideille oli aikanaan varsin tavallista pitää vain lyhyt, muutaman kuukauden äitiysloma lapsen syntymän yhteydessä tai toisaalta jäädä lasten kanssa kotiin useaksi vuodeksi. Vanhempainlomaan ja kotihoitotukeen oikeutetut nuoremmat äidit ovat olleet lastenhoidon vuoksi pois työelämästä tavallisimmin vuodesta kolmeen vuoteen. Miehillä perhevapaiden pitäminen on vähän kerrassaan yleistynyt, joskin jaksot jäävät edelleen melko lyhyiksi. Vuoden 1997 työolotutkimuksen alle 35-vuotiaista isistä runsaat puolet oli pitänyt ainakin lyhyen isyys- tai vanhempainloman tai jäänyt muuten kotiin lapsia hoitamaan.

Vaikka miehet ovat vuosien kuluessa alkaneet osallistua kotitöiden tekoon enenevässä määrin, jää valtaosa kotitöistä edelleen naisten harteille. Parhaiten kodin velvollisuuksien jako näyttää toteutuvan lastenhoitoon liittyvissä kysymyksissä. Kehitystä kohti kotitöiden tasaisempaa jakoa on 90-luvulla tapahtunut eniten niissä perheissä, missä vaimo on kokoaikatyössä ja mies osa-aikatyössä tai työelämän ulkopuolella. Tällaisten perheiden osuus on 90-luvulla lisääntynyt. Samalla näissä perheissä syy miehen työelämän ulkopuolelle oloon on entistä useammin työttömyys – kärjistäen voisi siis sanoa, että työttömyys on opettanut miehiä kotitöiden tekoon.

Työssäkäynti on yleisintä niissä suomalaisperheissä, joissa on alaikäisiä lapsia. Näihin perheisiin kertyy myös eniten työtunteja. Pienten lasten isät tuntuvat tekevän muita pidempää työviikkoa ja erityisen paljon ylitöitä. Äideillä työpanos kasvaa lasten iän myötä. Tästä kertoo myös se, että pienten lasten äidit olivat muita naisia useammin sitä mieltä, että heidän puolisonsa teki liikaa töitä – miehistä näin ajattelivat ennen kaikkea yli 10-vuotiaiden isät.

Työpaineiden kasvu ja työmarkkinoiden kiristynyt kilpailu 90-luvulla näkyy myös työn ja perheen välisissä valintatilanteissa. Aiempaa useammalla palkansaujalla työasiat seuraavat mielessä kotiin ja aiempaa useampi tuntee laiminlyövänsä perhettä työn vuoksi. Yhä useampi nainen on valinnut työn silloin, kun työn ja perheen yhdistäminen on ollut vaikeaa tai jopa mahdotonta. Erityisen selvästi tämä muutos näkyy määräaikaaisessa työsuhteessa olevien palkansajanaisten kohdalla. Samalla ansiotyön arvostus elämänsisältönä on noussut. Asennemuutos on ollut erityisen selvä kahden huoltajan lapsiperheissä elävillä naisilla.

Arlie Russell Hochschildin (1997) mukaan aikakaudessamme on nähtävissä kulttuurinen kumous kodin ja työpaikan asetelmissa. Perinteiseen käsitykseen perheestä liittyy jotain lähes pyhää, työhön profaania: perheessä rakkaus, kiintymys, arvostus, sosiaaliset suhteet ovat itseisarvoja sinänsä; koti tarjoaa turvallisen sataman, johon vetäytyä julmasta, tehokkuutta vaativasta työn maailmasta, missä ihminen ei ole yksilö vaan pelkkä numero.

Hochschildin mukaan yhä useammalle keskiluokkaiselle amerikkalaiselle työstä on kuitenkin vähän kerrassaan tullut paikka, johon sisältyy perinteisesti juuri koti- ja perhe-elämään liitettyjä ominaisuuksia: arvostusta, sosiaalisia suhteita, pätemisen ja onnistumisen kokemuksia. Yhä harvemmalle työnteko on pelkästään taloudellinen pakko, yhä useammalle se on monimuotoinen kulttuurinen arvo itsessään.

Vastaavasti yhä useammalle koti ei enää olekaan paikka, missä rentoudutaan ja kerätään voimia. Työn vaatiessa tekijöiltään aiempaa enemmän aikaa ja sitoutumista on kodista tullut kuin marginaalissa odottava toinen työpaikka, jota leimaavat vaatimukset, velvollisuudet, huomiota kättävät perheenjäsenet, ristiriidat ja kasautuneet kotityöt. Työelämän aikakäsite ja tehokkuuskultti siirtyvät myös kotiin: lasten ja puolison taholta tuleviin ajankäytön vaatimuksiin koetetaan vastata ”laatu-aikaa”, intensiivisiä yhdessäolon tuokioita

lähes tayloristisesti suorittamalla. Kotielämä sisältää yhä enemmän sitä, mitä aiemmin pidettiin työn kaikkein vieraannuttavimpina ominaisuuksina. Syy miksi monet ovat enemmän "kotonaan" työpaikallaan kuin perheensä parissa on Hochschildin mukaan yksinkertaisesti se, että he kokevat olevansa arvostettumpia ja pätevämpiä työssään kuin kotona; työssä myös kaikenlainen tuki ja apu on lähempänä kuin kotona. Työnantaja palkitsee tehdystä työstä; lapset eivät myönnä mitalia hyvästä vanhemmuudesta. Työ, joka voi täydentää ja parhaimmillaan jopa parantaa perhe-elämän laatua, on Hochschildin mielestä viime vuosikymmeninä kilpaillut perheen kanssa ja voittanut kilvan.

Hochschildin varsin kärjistetyltäkin kuulostava visio kuvaa työorientoitunutta amerikkalaista keskiluokkaa. Sinänsä ajatus on kuitenkin mielenkiintoinen ja antaa pohtimisen aihetta myös suomalaisoloissa.

Lähteet

- Haavio-Mannila Elina (1984): *Perhe hoiva- ja tunneyhteisönä* teoksessa Haavio-Mannila Elina, Jallinoja Riitta, Strandell Harriet (1984) : Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY.
- Hochschild Arlie Russel (1997): *When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Books, New York.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko (1995): *Muuttuvat työajat ja työsuhteet*. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö.
- Kempeneers, M. and Lelièvre, E., (1991): "*Famille et emploi dans l'Europe des Douze*". Eurobaromètre 34: Modes de vie dans la Communauté européenne, Report to the European Commission, December.
- Lammi-Taskula Johanna (1997): *Aikaa työlle, aikaa perheelle*. Työ ja perhe 2/97. Stakes.
- Le Feuvre Nicky (1998): *Women, Work and Employment in Europe*.
[Http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee22.html](http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee22.html).
- Luoma-Aho Kirsti (1983): *Perhe teollistuvassa yhteiskunnassa*. Sosiaalipoliitiikan pro gradu-tutkielma. HY 1983.
- Melkas Tuula (1998): *Tasa-arvobarometri 1998*. Tilastokeskus, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. SVT. Elinolot 1998:1 Sukupuolten tasa-arvo.
- Niemi Iris (1984): *Kotityön harhat*. Sosiologia 21, 1984:3 ss.211–218.
- Phillips Derek L. (1971): *Knowledge from what? Theories and Methods in Social Research*. Rand McNally, Chicago.
- Reuna Veera (1997): *Perhebarometri 1997*. Väestötutkimuslaitos. Katsauksia E 3/1997. Väestöliitto.
- Salmi Minna & Yli-Pietilä Päivi (1998): *Kompromissit työn ja perheen yhteensovittamisessa*. Työ ja perhe 2/98. Stakes.
- Sauli Hannele (1998): *Perheet ja työ*. Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen EU-työvoimatutkimus 1995–97. SVT. Työmarkkinat 1998:9. Tilastokeskus.
- Virmasalo Ilkka (1998): *Puolisoiden työmarkkina-asemien välisestä yhteydestä*. Janus teema 98.

3 Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet

Suomalaisten palkansaajien ammattirakenne on varsin segregoitunut. Useampi kuin kaksi kolmesta (69 %) palkansaajanaisesta työskentelee työtehtävissä, joita hänen työpaikallaan tekevät vain tai enimmäkseen naiset, ja yhtä suuri osuus miehistä työskentelee tehtävissä, joita työpaikalla tekevät vain tai enimmäkseen miehet. Vuoteen 1984 verrattuna nämä osuudet ovat kuitenkin hie- man laskeneet. Joka kuudennen miehen ja joka viidennen naisen työtehtävät ovat senlaatuaisia, että niitä tekevät työpaikalla yhtä lailla sekä miehet että naiset. Naisvaltaisissa työtehtävissä työskenteleviä miehiä ja miesvaltaisissa tehtävissä työskenteleviä naisia on silti vielä varsin vähän. (Taulukko 3.1.)

Seuraavassa kutsun naisvaltaisiksi niitä työpaikkoja, joissa samankaltaisia työtehtäviä tekevät ovat kaikki (mahdollista miespuolista haastateltavaa lu-

Taulukko 3.1. Muiden työpaikalla samankaltaisia työtehtäviä tekevien sukupuoli Osuus palkansaajista

	Kaikki naisia	Enimmäkseen naisia	Sekä miehiä että naisia	Enimmäkseen miehiä	Kaikki miehiä	Muut eivät tee samankalt. työtä
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä						
1984	23	14	14	14	28	7
1990	22	18	14	18	22	6
1997	20	20	18	14	20	7
Naiset						
1984	48	25	15	3	2	7
1990	42	30	15	5	1	6
1997	37	33	20	4	1	6
Miehet						
1984	1	3	12	24	53	8
1990	1	5	13	31	44	7
1997	1	6	17	26	43	7

kuun ottamatta) naisia tai enimmäkseen naisia, miesvaltaisiksi työpaikoiksi niitä, joissa työskentelevät ovat "kaikki" miehiä tai enimmäkseen miehiä. Seka-aloja ovat työpaikat, joissa sekä miehet että naiset tekevät samankaltaisia työtehtäviä.

Naisvaltaiset työpaikat ovat yleisimpiä sosiaalialan (88 %), terveydenhoidon (77 %) ja hotelli- ja ravintolatyön (72 %) ammateissa toimiville, mutta myös opetusalan ammateissa työskentelevistä 60 prosentin työpaikka on naisvaltainen. Miesvaltaisimmat työpaikat löytyvät rakennustyön ammattilaisten (87 %) sekä teollisen työn (65 %) ja liikennetyön (64 %) ammateissa toimivilta. Seka-aloilla työskentelevät useimmiten hallinnollisen johtotyön, maataloustyön sekä opetustyön ammattiryhmiin kuuluvat (28–29 %). Myös tekniikan, tieteellisen jne. työn sekä toimistotyön ammateissa toimivista joka neljännen työpaikalla naiset ja miehet tekevät samankaltaisia työtehtäviä.

Eri vuosien tulosten vertailussa näkyy opetusalan voimakas naisvaltaistuminen. Vuonna 1984 opetusalan ammateissa toimivista naisista 45 prosenttia työskenteli naisvaltaisilla työpaikoilla, vuonna 1990 heidän osuutensa oli 60 prosenttia ja vuonna 1997 jo 71 prosenttia. Naisten osuus on lisääntynyt selvästi myös hallinnollisen johtotyön ammateissa. Vuonna 1984 näissä ammateissa työskentelevistä palkansaajista vain joka kymmenennellä enemmistö tai kaikki samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit olivat naisia, vajaalla neljänneksellä (23 %) sekä miehiä että naisia. Vuonna 1997 hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivista jo joka neljäs (26 %) kertoi samankaltaisia työtehtäviä tekevien olevan vain tai enimmäkseen naisia, 29 % totesi työtovereiden olevan sekä miehiä että naisia.

Tasaantumista on sen sijaan nähtävissä mm. toimistotyön ammattiryhmässä sitä mukaa, kun ammattiryhmään kuuluva atk-ala työllistää aiempaa enemmän palkansaajia. Sihteerin töitä miehet eivät tee juurikaan enempää kuin aiemmin. Vuonna 1984 toimistotyön ammattilaisista vain joka kymmenennen (11 %) työpaikalla samoja työtehtäviä hoitivat sekä miehet että naiset, vuonna 1997 jo joka neljännen (24 %).

Naisvaltaiset työpaikat ovat tavallisimpia kunta-sektorilla. Kunta-alan naisista yli 80 prosentilla, miehistäkin reilulla 20 prosentilla työpaikka on naisvaltainen. Tilanne on päinvastainen yksityissektorilla, jolla työskentelevistä miehistä kolmella neljästä työpaikka on miesvaltainen. Segregoituminen on vähäisintä valtiosektorilla: valtion palkansaajista 26 prosenttia kertoo työskentelevänsä tehtävissä, joita työpaikalla tekevät sekä miehet että naiset.

Tyytyväisyys tasa-arvoon vaihtelee sektoreittain

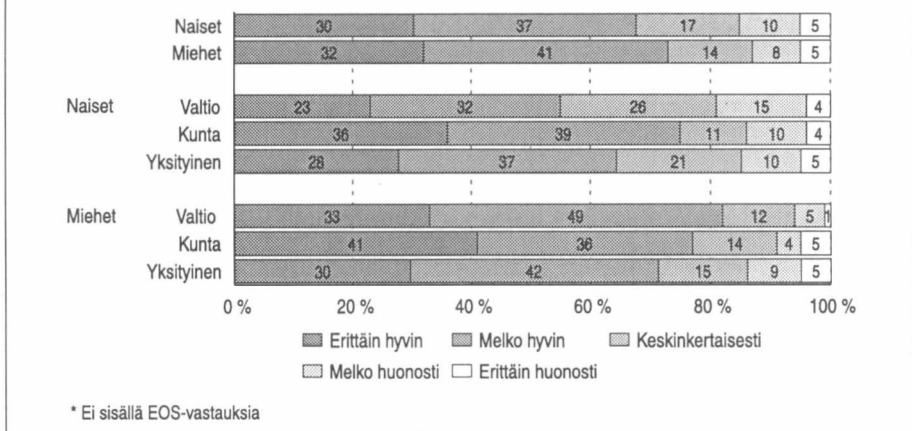
Yleinen kysymys tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla oli vuoden 1997 työolotutkimuksessa ensimmäistä kertaa mukana, joten vertailutietoa aiempaan ei ole. Joka viides vastaaja ei osannut vastata kysymykseen tai ei pitänyt sitä

kohdallaan sopivana – kyse oli tällöin pääasiassa haastateltavista, joiden työtoverit olivat kaikki samaa sukupuolta kuin haastateltava itse. Seka-aloilla työskentelevistä vain kaksi prosenttia valitsi EOS-vaihtoehdon. EOS-vastauksia annettiin sitä vähemmän, mitä enemmän työntekijöitä toimipaikassa oli ja mitä korkeampi sosioekonominen asema haastateltavalla oli. Seuraavaan tarkasteluun EOS-vastaukset eivät sisälly.

Miesten ja naisten käsitykset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla käyvät varsin hyvin yksin – naiset ovat siihen vain hie- man tyytymättömpiä kuin miehet (kuvio 3.1). Valtaosa palkansaajista piti tilannetta työpaikallaan melko tai erittäin hyvänä. Kuitenkin joka kolmas nainen ja reilu neljännes miehistä vastasi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen korkeintaan keskinkertaisesti. Tasa-arvobarometri 1998:n tulokset olisivat hyvin samanlaisia, jos niistä laskettaisiin vain muiden kuin EOS-vastausten osuudet.

Sukupuolten väliset käsitykset tasa-arvon toteutumisesta poikkesivat toisistaan lähinnä valtiosektorilla. Valtiosektorin naiset olivat tasa-arvon toteutumiseen kaikkein tyytymättömiä: lähes puolet vastasi tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan enintään keskinkertaisesti. Valtiosektorin miehet olivat työpaikan tasa-arvoon taas kaikkein tyytyväisimpiä: yli 80 prosenttia piti tilannetta erittäin tai melko hyvänä. Naiset olivat tyytyväisimpiä kuntasektorilla, miehistä kriittisimmät työskentelivät yksityissektorilla. (Kuvio 3.1.) Kunta- ja yksityissektoreilla tasa-arvon toteutumiseen tyytyväisimpiä olivat ylempät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut, tyytymättömiä työntekijät ja perusasteen koulutuksen saaneet. Valtiosektorilla tilannetta pitivät parhaana keskiasteen koulutuksen saaneet, työntekijät ja alemmat toimihenkilöt.

*Kuvio 3.1. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla
Sukupuolen ja työnantajasektorin mukaan, Työolotutkimus 1997**



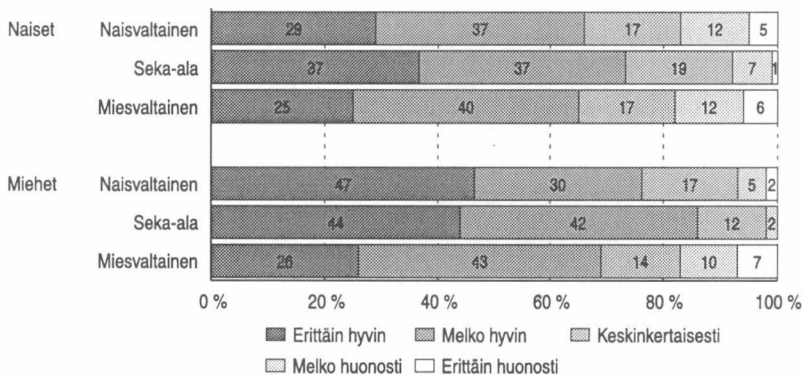
Nuoret naiset tuntuivat olevan työpaikkansa tasa-arvoon iäkkäämpiä naisia selvästi tyytyväisempiä perhetilanteestaan, työsuhteensa laadusta tai työnantajasektorista riippumatta. Alle 30-vuotiaista naisista joka kolmas (34 %) piti tasa-arvon toteutumista työpaikallaan erittäin hyvänä, 30–44-vuotiaista joka neljäs (25 %) ja 45 vuotta täyttäneistä joka viides (20 %). Kriittisyys ja kielteiset kokemukset tuntuvat karttuvan iän myötä. Päivi Korvajärven (1998) mukaan naisilla on taipumus tuoda sukupuolinen syrjintä esiin kaukaisena yhteiskunnallisena kysymyksenä, ei niin että sitä esiintyisi omalla työpaikalla. Mitä enemmän ikää ja kielteisiä esimerkkejä naisille karttuu, sitä vaikeampi heidän on varmaankin ummistaa kokemuksilta silmiään.

Parhaiten tasa-arvo tuntui toteutuneen työpaikoilla, joissa miehet ja naiset tekivät samankaltaisia tehtäviä (kuvio 3.2). Lähes kolme neljästä seka-alalla työskentelevästä naisesta ja miltei 90 prosenttia miehistä piti työpaikan tasa-arvoa erittäin tai melko hyvänä. Naisvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät miehet kokivat työpaikkansa tasa-arvon huomattavasti parempana kuin naisvaltaisten alojen naiset. Miesvaltaisilla aloilla naisten ja miesten käsitykset työpaikan tasa-arvon toteutumisesta olivat melko yhtenevät.

Niin naiset kuin miehetkin olivat tasa-arvon toteutumiseen tyytyväisempiä silloin, kun heidän lähin esimiehensä oli nainen eikä mies. Myös työpaikan koolla näyttää olevan selvä yhteys tasa-arvon toteutumiseen. Mitä vähemmän työntekijöitä haastateltavan toimipaikassa oli, sitä useammin vastaaja oli tasa-arvon toteutumiseen erittäin tyytyväinen. Alle 10 hengen toimipaikassa työskentelevistä näin koki 37 prosenttia, yli 100 hengen toimipaikoissa työskentelevistä 23 prosenttia.

Ammattiryhmistä tyytyväisimpiä olivat opetusalan ja terveydenhoitoalan ammattiteissa toimivat palkansaajat: naisista 41 ja miehistä jopa 60 prosenttia

*Kuvio 3.2. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla
Työpaikan nais-/miesvaltaisuuden mukaan, Työolotutkimus 1997**



* Ei sisällä EOS-vastauksia

sanoi tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin. Seuraavina olivat hotelli- ja ravintola-alan ammattilaiset, joista 43 prosenttia piti tasa-arvoa erittäin hyvin toteutuneena. Teollisen työn ja maataloustyön ammattilaisissa toimivista vain vajaa viidennes piti tilannetta erittäin hyvänä, rakennusalan ammattilaisistakin ainoastaan 23 prosenttia. Täysin päinvastaista mieltä olevia eli tasa-arvon toteutumista työpaikallaan erittäin huonona pitäviä oli eniten sosiaalityön ammattilaisissa, josta näin ajatteli joka kymmenes. Myös teollisuuden, liikenteen ja maataloustyön ammattilaisista tätä mieltä oli 7 prosenttia.

Syrjintää eniten valtiosektorilla

Työolotutkimuksessa on ollut vuodesta 1990 lähtien kaksi kysymyspatteria, joilla on selvitetty työpaikalla esiintyvän syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun yleisyyttä. Syrjinnän yleisyyden lisäksi on pyritty kartoittamaan, millaisiin ominaisuuksiin syrjintä perustuu sekä minkälaisissa tilanteissa sitä esiintyy.

Syrjinnän syitä tarkasteltaessa ei näytä siltä, että eriarvoinen kohtelu työelämässä olisi juurikaan lisääntynyt tai vähentynyt 1990-luvulla. Tällaista tulkintaa ei voi tehdä edes iän kohdalla, vaikka nykyään puhutaankin paljon ikäsyrjinnästä. Vuonna 1990 kysyttiin yleisesti ikään perustuvan syrjinnän esiintymistä, mutta vuonna 1997 tiedusteltiin erikseen nuoreen ikään ja vanhaan ikään perustuvaa syrjintää. Niiden vastaajien osuus, joiden työpaikalla esiintyi joko nuoriin tai vanhoihin taikka molempiin ryhmiin kohdistuvaa syrjintää vuonna 1997, oli sama kuin vuonna 1990 ylipäänsä ikään perustuvaa syrjintää havainneiden osuus eli 16 prosenttia. Samoin vuonna 1990 kysyttiin vain sukupuoleen perustuvaa syrjintää, vuonna 1997 erikseen naisiin ja miehiin kohdistuvaa syrjintää. Niiden vastaajien osuus, joiden työpaikalla esiintyi joko naisiin tai miehiin tai molempiin kohdistuvaa syrjintää, oli 11 prosenttia vuonna 1997. Eroa ei juurikaan ollut vuoteen 1990, jolloin 12 prosenttia palkansaajista kertoi työpaikalla esiintyvän sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Poliittisiin mielipiteisiin perustuvaa syrjintää oli vuonna 1997 hivenen vähemmän kuin vuonna 1990 (4 vs 6 %), samoin ay-liikkeessä toimimiseen perustuvaa syrjintää (4 vs 5 %). Perheellisyteen perustuvan syrjinnän esiintymisessä ei ollut tapahtunut muutosta vuosien 1990 ja 1997 välillä. Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää työpaikallaan havainneiden osuus oli kaiken kaikkiaan laskenut yhden prosenttiyksikön: tämäntyyppistä syrjintää havainneiden naisten osuus oli tosin kasvanut prosenttiyksiköllä (22 vs 23 %), mutta miesten osuus oli laskenut 21 prosentista 18 prosenttiin. Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää havainneiden määrässä oli lisäystä yhden prosenttiyksikön verran vuoteen 1990 verrattuna. Ilmiö voi tosin johtua vain ulkomaalaisten määrän tuntuvasta lisääntymisestä Suomessa juuri 1990-luvun alkuvuosina eli siitä, että aiempaa useammalla palkansaajalla ylipäänsä on etniseltä taustaltaan ei-suomalainen työtoveri. Työsuhteen tilapäi-

syyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvan eriarvoisen kohtelun esiintymistä ei kysytty vuonna 1990, joten vertailutietoa ei ole.

Vuoden 1997 tutkimuksessa miehet olivat havainneet työpaikallaan naisia jonkin verran useammin nuoreen ikään, poliittisiin mielipiteisiin ja ay-liikkeessä toimimiseen perustuvaa syrjintää. Naiset katsoivat miehiä useammin työpaikallaan esiintyvän naissukupuoleen, perheellisyyteen, suosikkijärjestelmiin sekä työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää. Vanhaan ikään, miessukupuoleen sekä rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää naiset ja miehet olivat havainneet työpaikallaan jotakuinkin yhtä usein. Toimipaikan koolla näyttää olevan suora yhteys lähestulkoon kaikentyyppisen syrjinnän esiintymiseen: pienimmissä toimipaikoissa syrjintää on havaittu vähiten, eniten yli 100 hengen toimipaikoissa. On tosin otettava huomioon, että isommissa työpaikoissa on myös enemmän yhden syrjintätapausten havaintasijoita.

Eriarvoisen kohtelun kerrottiin yleisimmin perustuvan suosikkijärjestelmiin (taulukko 3.2). Tällaista oli havainnut työpaikallaan joka viides palkansaaja, valtiosektorilla työskentelevät kaikkein eniten. Miesvaltaisilla työpaikoilla toimivat palkansaajat eivät olleet havainneet suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää aivan yhtä usein kuin naisvaltaisilla tai seka-alan työpaikoilla työskentelevät. Mielenkiintoista on se, että naisten mielestä tällaista syrjintää esiintyy useammin silloin, kun esimiehenä on mies, miesten mukaan syrjintää taas esiintyy enemmän silloin, kun esimies on nainen. Eniten suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää olivat työpaikallaan havainneet opetus-

Taulukko 3.2. Työorganisaatioissa esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua Osuus palkansaajista syrjinnän syyn ja työnantajan mukaan

Syy, johon syrjintä perustuu	Työnantaja							
	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
	%	%	%	%	%	%	%	%
Ikä, nuori	8	11	6	14	8	8	8	11
Ikä, vanha	11	10	13	12	8	9	12	10
Sukupuoli, nainen	12	6	21	10	7	4	15	6
Sukupuoli, mies	3	3	2	–	3	4	3	3
Pol. mielipiteet	3	5	3	1	4	8	3	5
Ay-toiminta	4	6	4	2	3	7	5	6
Perheellisyys, raskaus	10	3	7	3	9	1	11	4
Suosikkijärjestelmät	23	18	34	28	20	17	18	23
Rotu, kansallisuus tai ihonväri	4	4	2	–	2	3	4	5
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	16	13	22	18	20	17	12	13

työn ammateissa toimivat. Ilmiö oli tutuin ylemmille toimihenkilöille, joista joka neljäs kertoi syrjintää esiintyvän.

Varsin moni (15 %) oli havainnut työpaikallaan myös *työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen* perustuvaa syrjintää. Tällainen syrjintä tuntuu olevan selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla, ja edelleen naisvaltaisilla työpaikoilla. Määräaikaiset työsuhteet ovatkin suhteellisen yleisiä juuri julkisen sektorin naisvaltaisilla työpaikoilla. Miehistä havaintoja olivat tehneet eniten ylemmät toimihenkilöt, mutta naiset olivat havainneet syrjintää lähes yhtä yleisesti kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Terveystieteiden ammattialan ammateissa työskentelevät erottuivat ylitse muiden: 28 prosenttia heistä kertoi työpaikallaan esiintyvän työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Ilmiö oli varsin yleinen myös opetusalan ammateissa, joissa toimivista joka viides oli havainnut syrjintää.

Joka kymmenes palkansaaja oli havainnut työpaikallaan *vanhaan ikään* perustuvaa eriarvoista kohtelua. Kuntasektorilla työskentelevät olivat tätä mieltä hieman harvemmin kuin valtion ja yksityissektorin palkansaajat. Alemmat toimihenkilömiehet ja työntekijänaiset olivat havainneet ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää enemmän kuin muut, ammattiryhmistä teknisen, tieteellisen jne. työn sekä palvelutyön ammateissa toimivat muita hieman useammin. Yli 45-vuotiaat kertoivat nuorempia useammin syrjinnän esiintymisestä.

Vajaa kymmenes haastateltavista oli havainnut työpaikallaan myös *nuoreen ikään* perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Tästä kertoivat muita useammin asianosaiset itse, eli nuoret, alle 30-vuotiaat palkansaajat. Yleisintä se tuntui olevan teollisuuden ja rakennusalan ammateissa, joissa toimivista 15 prosenttia oli tätä mieltä. Vastaavasti juuri työntekijät ja miesvaltaisilla työpaikoilla toimivat olivat havainneet syrjintää muita enemmän.

Naissukupuoleen perustuvaa syrjintää oli havainnut niin ikään vajaa kymmenes palkansaajista, naiset kaksin verroin useammin kuin miehet. Syrjintää olivat työpaikallaan havainneet erityisesti 30–44-vuotiaat naiset (15 %), ylemmät toimihenkilöt sekä miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset. Valtiosektorilla ilmiö korostuu entisestään: peräti viidennes valtiosektorin naispalkansaajista kertoi sukupuoleensa kohdistuvasta eriarvoisesta kohtelusta. Miehet olivat havainneet sitä eniten kaupallisen työn ammateissa, naiset sitä vastoin teollisen työn ammateissa (22 %) sekä hallinnollisen johtotyön ja toimistotyön ammateissa (19 %).

Perheellisyteen tai raskauteen perustuva syrjintä tuntuu olevan yleisintä yksityisellä sektorilla. Eniten havaintoja oli alle 45-vuotiailla palkansaajilla sekä naisilla – etenkin miesvaltaisilla työpaikoilla toimivilla naisilla. Naiset olivat havainneet syrjintää eniten kaupallisen työn ammateissa, miehet hallinnollisen johtotyön ammateissa. Naisten sosioekonominen asema ei asiaan juurikaan vaikuttanut, miehistä sen sijaan ylemmät toimihenkilöt olivat havainneet syrjintää eniten.

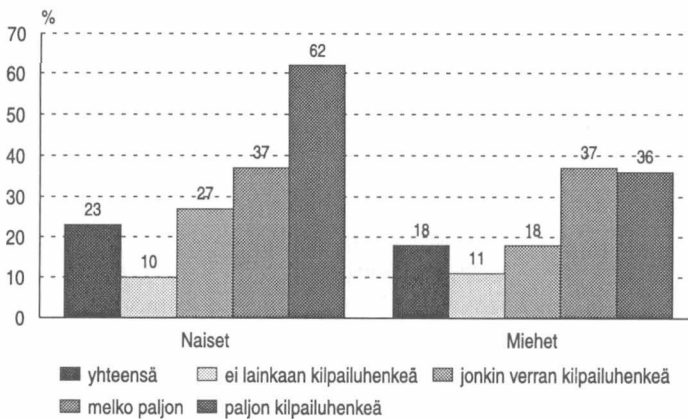
Viisi prosenttia palkansaajista kertoi työpaikallaan esiintyvän *ay-liikkeessä toimimiseen* perustuvaa syrjintää. Tätä mieltä olivat etenkin kuntasektorin miehet. Vähiten tällaista syrjintää esiintyy valtiosektorilla. Lähes yhtä moni, neljä prosenttia palkansaajista, oli havainnut työpaikallaan *poliittisiin mielipiteisiin* perustuvaa syrjintää. Yleisintä se oli jälleen kuntasektorilla, etenkin miespalkansaajien mielestä.

Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää oli havaittu eniten yksityisellä sektorilla, vähiten valtiolla. Kaiken kaikkiaan tällaista syrjintää oli havainnut neljä prosenttia palkansaajista. Vielä harvempi, kolme prosenttia, kertoi työpaikallaan esiintyvistä *miehiin* kohdistuvasta syrjinnästä. Naiset ja miehet olivat havainneet tällaista syrjintää yhtä usein – eniten (5 %) siitä tosin ilmoittivat naisvaltaisilla työpaikoilla toimivat miehet.

Työpaikan kilpailuhengellä on selvä yhteys kaikenlaisen syrjinnän esiintymiseen. Työpaikoilla, joilla kilpailuhenkeä esiintyi paljon, oli esimerkiksi naisiin tai perheellisyteen kohdistuvaa syrjintää havainneiden osuus viisinkertainen verrattuna sellaisiin työpaikkoihin, joilla kilpailuhenkeä ei esiintynyt lainkaan. Erityisen selvä yhteys näyttää olevan naisten havaitseman suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän ja työpaikalla esiintyvän kilpailuhengen välillä (kuvio 3.3).

Juuri suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä tuntuukin olevan tuttua työpaikoilla, joilla työtahti on viime vuosina kiristynyt, joilla on odotettavissa suuria muutoksia ja joiden taloudellista tilannetta haastateltavat pitivät epävarmoina. Näillä työpaikoilla esiintyi muita työpaikkoja useammin myös mm. vanhaan ikään, perheellisyteen ja työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää.

Kuvio 3.3. Suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän esiintyminen Työpaikalla esiintyvän kilpailuhengen mukaan, Työolotutkimus 1997



Joka viides nainen on kokenut syrjintää

Noin joka viides (19 %) nainen ja reilu kymmenes (13 %) miehistä kertoi itse kokeneensa työpaikallaan syrjintää jonkin tutkimuslomakkeella mainitun syyn vuoksi. Suurin osa heistä oli kokenut eriarvoista kohtelua vain yhden syyn perusteella. Joka kolmas syrjintää kokenut nainen ja joka neljäs mies kertoi syytä olleen enemmänkin.

Yleisimpiä omakohtaiset syrjintäkokemukset olivat *suosikkijärjestelmiin* perustuvan syrjinnän kohdalla. Naisista tämäntyyppistä eriarvoista kohtelua tunti saaneensa osakseen 8 prosenttia, miehistä 7 prosenttia. Kokemus oli yleisin valtiosektorilla, jolla työskentelevistä naisista se oli tuttua 16 prosentilla ja miehistä joka kymmenennelle. Eniten tällaisia syrjintäkokemuksia oli 30–44-vuotiailla, seka-aloilla työskentelevillä sekä ylemmillä toimihenkilöillä.

Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli työpaikallaan kokenut 5 prosenttia naisista, ylemmät toimihenkilöt ja valtiosektorin naiset muita useammin. Miesesimiehen alaisuudessa työskentelevistä naisista 8 prosenttia oli kokenut sukupuolensa perusteella syrjintää, naisesimiesten alaisista alle 3 prosenttia. Miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevistä naisista jopa 18 prosenttia oli kohdantunut syrjintää sukupuolensa vuoksi. Eniten kokemuksia oli 30–44-vuotiailla naisilla.

Naisista 5 ja miehistä 3 prosenttia oli kokenut syrjintää työsuhteensa tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi. Naisilla näitä kokemuksia oli tavallista enemmän kuntasektorilla, miehillä valtiosektorilla. Määräaikaisista naisista useampi kuin joka kymmenes (13 %), osa-aikaisistakin vajaa kymmenesosa (9 %) tunti saaneensa osakseen eriarvoista kohtelua työsuhteensa perusteella. Määräaikaisilla ja osa-aikaisilla miehillä kokemus oli yhtä yleinen: 8 prosenttia tunti tulleen syrjityksi.

Alle 30-vuotiaista palkansaajista 7 prosenttia, naiset miehiä useammin, kertoi kokeneensa työpaikallaan *nuoreen ikään* perustuvaa syrjintää. Kaikkien palkansaajien kohdalla osuus oli 3 prosenttia. Nuoren iän vähättely tuntuu tulevan nimenomaan saman sukupuolen taholta, sillä naisten kokemukset olivat yleisimpiä naisvaltaisilla työpaikoilla, miesten kokemukset miesvaltaisilla työpaikoilla. Eniten karvaita kokemuksia oli nuorilla työntekijämiehillä.

Vanhaan ikään perustuvat syrjintäkokemukset olivat puolestaan tutuimpia yli 55-vuotiaille palkansaajille. Tämänikäisistä naisista 8, miehistä 7 prosenttia katsoi joutuneensa ikäsyrjinnän kohteeksi. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaatkin tämä oli tuttua 5 prosentille naisia ja 3 prosentille miehiä. Kaikista palkansaajista osuus oli pari prosenttia. Sosioekonomisella asemalla ei ollut tässä suhteessa juurikaan merkitystä, mutta kuntasektorilla työskenteleville kokemukset olivat kertyneet hieman muita enemmän. Anne Kouvonon (1999) on raportoi-

nut yksityiskohtaisemmin ikäsyrynnän ilmenemisestä mm. Työolotutkimuksen aineiston pohjalta.

Perheellisyyteen tai raskauteen perustuva eriarvoinen kohtelu oli tuttua vain puolelle prosentille miehiä, mutta 4 prosentille naisia. Ikäryhmässä 30–39-vuotiaat 6 prosenttia naisista katosi tulleen perheellisyyden vuoksi syrjityksi. Yleisintä tämä oli alemmassa toimihenkilöasemassa oleville, naisvaltaisilla työpaikoilla työskenteleville sekä kunta- tai yksityissektorin naisille, ei juurikaan valtion palkansaajille.

Ay-toimintaan perustuvaa syrjintää kertoi kokeneensa reilu prosentti palkansaajista, *poliittisiin mielipiteisiin* perustuvaa syrjintää vajaa prosentti. Noin prosentti miehistä oli kokenut työpaikallaan *miehiin* kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua, ja vielä harvemmalla oli omakohtaisia kokemuksia *rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin* perustuvasta syrjinnästä.

Syrjintätilanteet

Kokemuksia eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän ilmenemisestä eri tilanteissa tiedusteltiin vuoden 1997 työolotutkimuksessa erikseen yhtäältä tutkimushetken työpaikan ja toisaalta aiempien työpaikkojen osalta. Lomakkeella kysyttyjä tilanteita olivat työhönottotilanne, palkkaus, etenemismahdollisuudet, koulutukseen pääsy, tiedonsaanti sekä työtovereiden ja esimiesten asenteet.

Kävi ilmi, että joka kolmas nainen (32 %) ja joka neljäs mies (25 %) koki tulleen kohdelluksi eriarvoisesti tutkimushetken työpaikassaan ainakin yhdessä mainituista tilanteista. Heitä oli toisin sanoen enemmän kuin niitä palkansaajia, jotka kertoivat tulleen syrjityksi työpaikassaan jonkun lomakkeella mainitun syyn perusteella. Toisaalta eriarvoista kohtelua voi ilmetä monissa muissakin kuin tutkimuksessa luetelluissa tilanteissa: noin joka neljäs jonkun syyn perusteella työpaikallaan syrjintää kokenut ei maininnut yhtään luetelluista tilanteista sellaiseksi, jossa syrjintä olisi ilmennyt. He olivat kokeneet eriarvoista kohtelua siis muissa yhteyksissä.

Kokemukset syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta tutkimushetken työpaikassa olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä kaiken muun paitsi palkkauksen ja työhönottotilanteessa syrjityksi tulon suhteen. Kyseisissä tilanteissa syrjintä oli molemmille yhtä tuttua. Valtiosektorin palkansaajille oli kertynyt eniten kielteisiä kokemuksia lähes tilanteessa kuin tilanteessa. Pienissä työpaikoissa työskentelevät olivat jälleen kokeneet eriarvosta kohtelua vähemmän kuin isojen toimipaikkojen palkansaajat.

Yleisin syrjintätilanne oli tiedonsaannissa koettu eriarvoinen kohtelu, joka oli tuttua 14 prosentille palkansaajia, valtiosektorin naisista jopa viidennekselle. Kokemus oli yleisin 30–44-vuotiaille. Naisille tilanne oli tavanomaisin toimihenkilöiden keskuudessa, mutta miesten sosioekonomisilla ryhmillä ei juuri eroa ollut. Kaiken kaikkiaan joka viides palkansaaja kertoi kohdanneensa

Taulukko 3.3. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemukset tutkimushetken työpaikassa

Sukupuolen ja työnantajasektorin mukaan, Työolotutkimus 1997

	Työhönotto- tilanne	Palkkaus	Etenemis- mahdolli- suudet	Koulutuk- seen pääsy	Tiedon saanti	Toisten asenteet
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	3	12	6	8	14	13
Valtio	5	18	14	11	17	22
Kunta	4	10	6	12	15	13
Yksityinen	2	12	6	7	14	12
Naiset, yht	3	12	7	10	16	10
Valtio	3	21	16	15	21	17
Kunta	4	9	6	13	15	10
Yksityinen	2	13	7	8	16	9
Miehet, yht.	3	12	5	6	12	16
Valtio	6	14	11	6	11	26
Kunta	4	13	6	10	13	15
Yksityinen	2	12	5	6	12	15

tiedonsaannissa ilmenevää syrjintää joskus työuransa aikana, nykyisessä tai aiemmassa työpaikassa.

Joka kuudes (16 %) nainen ja joka kymmenes mies oli kokenut tutkimushetken työpaikassaan työtovereiden ja esimiesten asenteisiin liittyvää eriarvoista kohtelua. Osuus oli selkeästi suurin valtiosektorin palkansaajilla. Kokemuksia oli kertynyt jälleen yleisimmin 30–44-vuotiaille, ja jälleen toimihenkilönaisille työntekijöitä useammin. Joka viides palkansaaja oli kohdannut muiden asenteissa ilmenevää syrjintää joskus työuransa aikana.

Valtiosektori erottuu silloinkin, kun kyse on palkkauksen suhteen koetusta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta. Useampi kuin joka kymmenes molempien sukupuolten palkansaajia oli kokenut tässä asiassa syrjintää tutkimushetken työpaikallaan, valtiosektorin palkansaajista jopa joka viides. Ikäryhmässä 30–44-vuotiaat kokemus oli yleisin, samoin miesvaltaisilla työpaikoilla: miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevistä naisista joka viides kertoi tulleen syrjityksi palkkauksen suhteen. Miestyöntekijät kertoivat kokeneensa eriarvoista kohtelua palkkauksessa muita miehiä hieman useammin, mutta naisten joukossa tilanne oli tutuin alemmille toimihenkilöille. Kaikkiaan viidennes palkansaajista oli joskus työuransa aikana kokenut palkkauksessa ilmenevää syrjintää.

Valtiosektorin naiset olivat kokeneet eniten syrjintää myös koulutukseen pääsyssä, mutta miesten parissa kokemus oli yleisin kuntasektorilla. Kaikkiaan vajaa kymmenes palkansaajista tunsi kohdanneensa tässä suhteessa eriar-

voista kohtelua tutkimushetken työpaikassaan. Kokemus oli tutumpi alle 45-vuotiaille kuin heitä iäkkäämmille, yleisin alemmille toimihenkilöille. Naisvaltaisilla työpaikoilla työskentelevien palkansaajien keskuudessa syrjityjen osuus oli lähes kaksinkertainen miesvaltaisten työpaikkojen palkansaajiin verrattuna. Kaikkiaan 13 prosenttia totesi saaneensa osakseen eriarvoista kohtelua joskus työuransa aikana, kun kyse oli koulutukseen pääsystä.

Eriarvoinen kohtelu etenemisen suhteen on myös erityisen yleistä valtiosektorilla. Kaiken kaikkiaan 6 prosenttia palkansaajista tunsi joutuneensa tässä suhteessa syrjityksi tutkimushetken työpaikallaan. Yli 30-vuotiailla oli asiasta enemmän kokemuksia kuin työuransa alussa olevilla nuorilla. Naisille tilanne oli tutuin miesvaltaisilla työpaikoilla sekä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Reilu kymmenesosa palkansaajista (13 %) oli kokenut etenemisen suhteen syrjintää tutkimushetken työpaikassaan ja/tai aiemmassa työpaikassa.

Tutkimushetken työpaikassaan oli työhönottotilanteessa syrjintää kohdannut 3 prosenttia palkansaajista eikä sukupuolten välillä ollut juurikaan eroa. Valtiosektorilla oli tämänkin kaltaista syrjintää koettu eniten, mikä liittyy virkojen täyttämiskäytäntöihin. Toimihenkilöille tilanne oli muita tutumpi, samoin naisvaltaisilla työpaikoilla työskenteleville. Joka kymmenes palkansaaja tunsi tulleen joskus työuransa aikana työhönottotilanteessa syrjityksi.

Määräaikaisilla palkansaajilla oli vakinaisiin palkansaajiin verrattuna kaksin verroin kokemuksia työhönottotilanteeseen liittyvästä eriarvoisesta kohtelusta, kun kyse oli koko työuransa aikana eteen tulleista tilanteista. Määräaikaisilla oli vakinaisia jonkin verran enemmän kokemuksia myös tiedon saantiin ja muiden asenteisiin liittyvästä syrjinnästä, ja määräaikaisilla naisilla vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia selvästi enemmän kokemuksia syrjinnästä koulutukseen pääsyn suhteen. Sen sijaan palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksissa määräaikaiset palkansaajat eivät kokeneet saaneensa eriarvoista kohtelua sen useammin kuin vakinaisetkaan palkansaajat.

Syrjinnän perusteet ja sen esiintyminen

Työolotutkimuksessa palkansaajanaisilta siis tiedusteltiin, olivatko he kokeneet naissukupuoleen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Tiedusteltiin myös, millaisissa tilanteissa eriarvoista kohtelua oli koettu – olipa syy syrjintään sitten sukupuoli tai jotain muuta. Tasa-arvobarometrissä 1998 (Melkas 1998) aihepiiriä lähestyttiin eri tavoin. Haastateltavilta kysyttiin, olivatko he kokeneet sukupuolestaan olevan haittaa työelämän eri tilanteissa.

Syrjintä on haitan kokemusta paljon voimakkaampi ilmaisu: sukupuolensa vuoksi eriarvoista kohtelua tai syrjintää työpaikallaan kokeneiden naisten osuus olikin Työolotutkimuksessa tuntuvasti pienempi kuin sukupuolestaan haittaa kokeneiden naisten osuus tasa-arvobarometrissä. Tasa-arvobarometrin mukaan yli puolet (57 %) naisista oli kokenut sukupuolestaan koituvan haittaa

ainakin yhdessä barometrissä mainituista tilanteista. Yleisimmin haittoja oli koettu palkkauksessa, uralla etenemisessä ja työpaineiden jakautumisessa.

Työolotutkimuksessa ei eri tilanteissa syrjityiltä kysytty, minkä he kokivat syiksi saamaansa kohteluun. Syiden ja tilanteiden ristiintaulukointi syrjintää kokeneiden kohdalla tuottaa kuitenkin jonkinlaista tietoa siitä, millaisia syitä eri tilanteiden taustalla on ollut – tai toisinpäin: millaisissa tilanteissa eri syistä syrjityt olivat kokeneet eriarvoista kohtelua.

Työhönottotilanteessa syrjintää kokeneiden osuudet olivat suurimmillaan niillä palkansaajilla, jotka tunsivat tulleen syrjityiksi miessukupuolen, poliittisten mielipiteiden ja ay-liikkeessä toimimisen perusteella. Palkkauksessa syrjittyjä oli suhteellisesti eniten naissukupuolen ja rodun vuoksi syrjittyjen joukossa. Etenemistilanteissa ilmennyttä syrjintää olivat muita useammin kokeneet sukupuolensa (nainen tai mies) ja etnisen taustansa vuoksi syrjityt. Koulutukseen pääsyssä syrjintää kokeneita oli suhteellisesti eniten vanhan iän ja työsuhteen laadun vuoksi syrjityissä, tiedon saannissa syrjintää kokeneita eniten vanhan iän, naissukupuolen ja poliittisten mielipiteiden vuoksi syrjityissä. Syrjintä on ilmennyt työtovereiden ja esimiesten asenteissa muita useammin niiden palkansaajien kohdalla, jotka kokevat tulleen syrjityksi naissukupuolen, poliittisten mielipiteiden, ay-toiminnan ja suosikkijärjestelmien perusteella.

Sukupuolensa vuoksi syrjityille naisille oli siis kertynyt muista syistä syrjittyjä keskimääräistä useammin syrjintäkokemuksia palkkaukseen, etenemiseen, tiedonsaantiin ja muiden asenteisiin liittyvissä tilanteissa.

Työpaikan henkinen väkivalta

Työolotutkimuksessa tiedusteltiin paitsi syrjinnän, myös henkisen väkivallan esiintymisestä työpaikalla. Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen määriteltiin työyhteisön jäsenen kohdistetuksi eristämiseksi, työn mitätöinniksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostamiseksi. Haastateltavilta kysyttiin, esiintyikö heidän työpaikallaan tällaista käyttäytymistä sekä sitä, olivatko he itse olleet kiusaamisen kohteena – olivatko he sitä parhailaan, olivatko olleet aiemmin tutkimushetken työpaikassa tai aiemmin toisessa työpaikassa.

Työpaikalla esiintyvä syrjintä ja henkinen väkivalta näyttävät liittyvän varsin läheisesti yhteen. Palkansaajat, jotka kertovat työpaikoillaan esiintyvän eri syihin perustuvaa syrjintää, kertovat tavallista useammin työpaikalla olevan myös henkistä väkivaltaa. Mitä paremmin esimerkiksi sukupuolten välinen tassa-arvo työpaikalla on toteutunut, sitä vähemmän siellä esiintyy työpaikkakiusaamistakaan.

Syrjintää itse kokeneille on myös kertynyt monin verroin useammin kokemuksia työpaikkakiusaamisesta kuin syrjinnältä välttyneille. Henkinen väki-

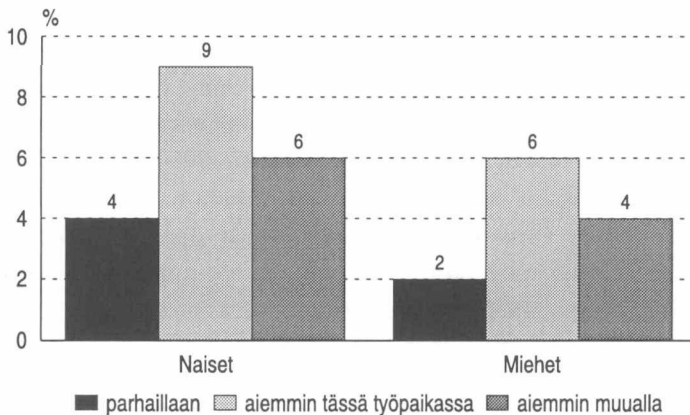
valta onkin prosessi, missä kohde usein leimautuu koko työyhteisön silmissä: häntä aletaan pitää hankalana ja yhteistyökyvyttömänä, hän syrjäytyy työyhteisöstä ja pahimmassa tapauksessa koko työelämästä (Maarit Vartia 1993, 1998). Tutkimushetken työpaikassaan kiusaamista kokevat tai sitä kokeneet olivat saaneet osakseen ei-kiusattuihin verrattuna kaksin verroin useammin eriarvoista kohtelua, kun kyse oli ollut esimerkiksi työhönottotilanteesta, palkkauksesta, etenemismahdollisuuksista tai koulutukseen pääsystä, ja jopa kolme, neljä kertaa useammin, kun kyse oli ollut tiedon saannista tai työtovereiden ja esimiesten asenteista.

Naiset tuntuvat kohtaavan työpaikkakiusaamista miehiä useammin. Naispalkansaajista 44 prosenttia, miehistä 33 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan esiintyi kiusaamista. Viisi prosenttia naisista ja neljä prosenttia miehistä kertoi kiusaamisen olevan jatkuvaa. Edelleen joka viidennellä (19 %) naispalkansaajalla oli omakohtaisia kokemuksia kiusattuna olemisesta, miehistä vain 13 prosentilla – parastaikaa kiusaamisen kohteena oli naisista neljä, miehistä kaksi prosenttia (kuvio 3.4). Miesten parissa koulutuksella ei ollut yhteyttä omakohtaisiin kokemuksiin kiusattuna olosta, mutta korkeasti koulutettujen naisten joukosta löytyi suhteellisesti eniten (5 %) tutkimushetkellä kiusattuja. Eniten (22 %) omakohtaisia kokemuksia kiusattuna olosta (tutkimushetkellä tai aiemmin) oli kuitenkin kasaantunut alemman keskiasteen koulutuksen saaneille naisille ja sosioekonomisista luokista vastaavasti eniten (20 %) alemmille toimihenkilönaisille.

Sukupuolten välisiin eroihin saattaa tietysti osittain vaikuttaa naisten ja miesten erilainen tapa määritellä ja tunnistaa ilmiö. Miehet saattavat helpommin pitää harmittomana naljailuna sitä, minkä naiset tulkitsevat henkiseksi väkivallaksi. Toisaalta naisten on ehkä miehiä helpompi kertoa joutuneensa hen-

Kuvio 3.4. Itse kokenut henkistä väkivaltaa

Osuus palkansaajista, Työolotutkimus 1997



kisen väkivallan kohteeksi, kun taas miesten oletetaan kestävänsä rankempaa "huumoria".

Niin tai näin, on varmasti myös paljon sellaista kiusaamista, joka on jäänyt vastaajilta havaitsematta. Kiusaaminen saattaa olla hyvinkin hienovaraista, ulkopuolisille näkymätöntä. Tältä ainakin tuntuu, kun tarkastelee seuraavia tuloksia: yli vuoden tutkimushetken työpaikassaan olleista vastaajista 42 prosenttia kertoi työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista, kun alle vuoden tutkimushetken työpaikassa olleista uusista tulokkaista työpaikkakiusaamista oli havainnut vain 24 prosenttia. Sama pätee työpaikalla usein vain "vierailleviin" määräaikaisiin työntekijöihin, joista vain 32 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy kiusaamista, kun vakinaisista työntekijöistä tätä mieltä oli 41 prosenttia.

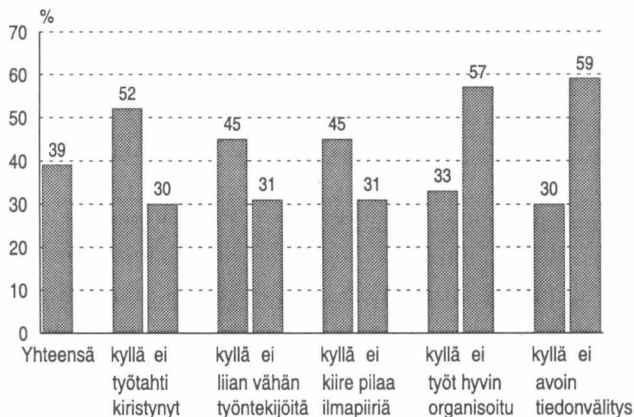
Työpaineet purkautuvat kiusaamisena

Työolotutkimuksen tuloksia lähemmin tarkastellessaan huomaa, että työpaikkakiusaaminen ei useinkaan ole mikään yksittäinen, satunnainen ilmiö. Se tuntuu kertovan laajemmin koko työyhteisön tilasta – ilmapiiristä, työpaineista, tasa-arvon toteutumisesta, koko organisaatiokulttuurista.

Työpaineiden kasvu, tehokkuusvaatimusten kiristyminen ja epävarmuus tulevasta purkautuvat helposti henkisenä väkivaltana. Kiusaamista havaitaan selvästi useimmin työpaikoilla, missä työtahti on viime vuosina kiristynyt; se on tuttua joka toisessa sellaisessa työpaikassa, missä sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän, ja yli puolessa niistä työpaikoista, missä kiire pilaa ilmapiiriä. Sitä havaitaan tavallista enemmän niillä työpaikoilla,

Kuvio 3.5. Henkinen väkivalta eri työolosuhteissa

Väkivaltaa kokoneiden osuus palkansaajista, joiden työpaikalla ...



joissa on lisätty tulosarviointia, siirrytty töiden ulkoistamiseen ja alettu maksaa tulospalkkioita. Myös kiusaamisen, kuten syrjinnänkin, esiintymisellä on selvä yhteys työpaikan kilpailuhenkeen.

Kaiken kaikkiaan työpaikkakiusaamista havaittiin keskimääräistä useammin työpaikoilla, joilla on edellisvuosina toteutettu selviä muutoksia organisaatiossa tai työssä: esimerkiksi henkilöstöään viime vuosina vähentäneillä työpaikoilla kiusaaminen oli tavallista yleisempää. Toisaalta myös työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus sekä pelko tulevasta, ennakoimattomista muutoksista – muutoksista ylipäänsä – lisää työpaikkakiusaamisen esiintymistä selvästi. Ne haastateltavat, jotka kokivat selviksi uhkiksi siirron toisiin tehtäviin, lomautuksen, irtisanomisen, työkyvyttömyyden tai ennakoimattomat muutokset, ilmoittivat muita useammin työpaikallaan esiintyvän myös työpaikkakiusaamista. Yhteys oli naisten kohdalla miehiä selvempi.

Otollisimpia henkisille työilmapiiriongelmile tuntuvat olevan hierarkkiset organisaatiot, esimerkiksi terveydenhuollon työpaikat. Henkistä väkivaltaa työpaikallaan olivat muita useammin havainneet opetusalan ammattiteissa työskentelevät, terveydenhuoltoalan ammattilaiset sekä teollisen työn ammattiteissa työskentelevät palkansaajat. Selvästi yleisintä kiusaaminen näytti olevan valtiosektorilla, jolla työskentelevistä palkansaajista yli puolet kertoi työpaikallaan esiintyvän henkistä väkivaltaa. Yksityisellä sektorilla työskentelevistä kiusaamista oli havainnut vain runsas kolmannes

Keskimääräistä paremmin kiusaamiselta olivat välttyneet ne työpaikat, joissa asiat tuntuivat olevan muutenkin kunnossa: työt oli hyvin organisoitu, työntekijöiden omat edut olivat yhtenevät työnantajan kanssa, työtovereihin saattoi luottaa, tiedonvälitys toimi, vallitsi avoin ja kannustava ilmapiiri. Niin kiusaamiselta kuin syrjinnältäkin olivat parhaiten säästyneet pienet, alle 10 hengen työpaikat, joilla työskentelevistä vain runsas viidennes kertoi havainneensa työpaikallaan henkistä väkivaltaa.

Oireet jatkuvat kiusaamisen loputtuakin

Henkisen väkivallan kohteeksi joutumista seuraavat psyykkiset ja somaattiset oireet ovat monenlaisia: päänsärkyä, univaikeuksia, jännittyneisyyttä, masennusta, tarmottomuutta... (taulukko 3.4). Lähes puolet tutkimushetkellä kiusatuista palkansaajista koki vaarana sen, että heidän mielenterveytensä järkkyyisi, ja kaksi kolmesta koki vaaraksi myös vakavan työuupumuksen.

Huomionarvoista on se, ettei ongelma näyttänyt poistuvan varsinaisen kiusaamisen loputtuakaan. Kiusaamisesta jo selvinneet, tutkimushetken työpaikassaan tai muussa työpaikassa aiemmin henkisen väkivallan kohteena olleet kärsivät kaikista psyykkisistä ja somaattisista vaivoista selvästi enemmän kuin ne, jotka eivät olleet koskaan joutuneet kiusaamisen kohteeksi (taulukko 4). Erityisen silmäänpistäviä olivat erilaisista oireista kärsivien korkeat osuudet

Taulukko 3.4. Oireita vähintään kerran viikossa

Osuus palkansaajista, Työolotutkimus 1997

Ollut itse kiusaamisen kohteena	pään- särky	väsy- mys, farmot- tomuus	univai- keudet	masen- nus	jännit- tynei- syys, är- tyisyys	ylirasit- tunei- suus	"kaikki käy yli voi- mien"	halutto- muus töihin lähties- sä
	%	%	%	%	%	%	%	%
ei koskaan	16	27	21	3	14	10	5	13
tutkimushetkellä	28	46	43	23	37	34	16	31
aiemmin samassa työ- paikassa	23	42	33	9	23	21	8	22
aiemmin muussa työ- paikassa	21	39	30	7	22	11	8	23
palkansaajat yhteensä	17	30	24	4	16	12	6	15

heillä, joita oli kiusattu tutkimushetken työpaikassa joskus aiemmin. Henkisen väkivallan kohteena olevat, samoin kuin tutkimushetken työpaikassaan aiemmin kiusatut arvioivat työkykynsä kaiken kaikkiaan muita alhaisemmaksi ja tunsivat itsensä harvemmin työyhteisönsä arvostamiksi. Näyttää toisin sanoen siltä, että henkisen väkivallan jättämä haava paranee hitaasti, vaikka itse kiusaaminen olisi loppunut jo kauan sitten – etenkin, jos työ jatkuu samassa ympäristössä, entisten kiusaajien ja kiusaamista sivusta seuranneiden työtovereiden parissa.

Työpaikkakiusaamisen liittymisestä koko työyhteisön pahaan oloon ylipäänsä kertoo toinen huomionarvoinen seikka: Henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla ei tunnu olevan ainoastaan sen suoranaisten uhrien ongelma. Myös ne haastateltavat, jotka eivät itse olleet koskaan kokeneet kiusaamista, mutta joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa esiintyi, kärsivät erilaisista psyykkisistä ja somaattisista oireista huomattavasti yleisemmin kuin ne kiusaamiselta välttyneet vastaajat, joiden työpaikalla tätä ongelmaa ei ollut. Joh-
tuuko tämä nimenomaan ympärillä havaittavasta kiusaamisesta vaiko vain huonosta työilmapiiristä ylipäänsä, ei liene kovin olennaista. Tulos tuntuu kertovan siitä, että työpaikoilla, missä kiusaamista esiintyy, on työilmapiiri muutenkin tulehtunut.

Vartian (1993) mukaan henkinen väkivalta ja yksilön syrjäytymisen eteneminen työyhteisössä on tapahtumaketju, jossa vaikuttavat sekä työhön liittyvät ongelmat, ryhmadynaamiset ilmiöt sekä yksilölliset ominaisuudet. On toki mahdollista, että on työssään kiusatuilla voi olla jotain sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he ovat muita todennäköisempiä kiusaamisen kohteita. Työolotutkimuksen tulosten perusteella näyttää kuitenkin ilmeiseltä, että perimmäisiä syitä henkiseen väkivaltaan on löydettävissä työpaikoilta itsestään: siellä vallitsevista työpainneista, epävarmuudes-

ta, toteutetuista muutoksista, henkilökunnan vähentämisistä, huonosta tiedonkulusta jne.

Sosiaaliset suhteet ovat myös voimavara

Lähes kaksi kolmesta palkansaajasta kertoo työtahtinsa kiristyneen viime vuosina. Yli 40 prosenttia kaikista palkansaajista toteaa kiireen pilaavan työilma-
piiriä, ja naisista yli 40 prosenttia toteaa sen vähentävän myös sosiaalista kanssakäymistä. Kaiken kukkuraksi kiristyvät työpaineet näyttävät liittyvän henki-
sen väkivallan esiintymiseen työpaikalla sekä ristiriitojen ja kilpailuhengen li-
sääntymiseen.

Kaikesta tästä huolimatta valtaosalle palkansaajia työpaikan sosiaaliset suhteet ovat kuitenkin myös voimavara ja niihin liittyy pääosin myönteisiä ko-
kemuksia. Työpaikan ilmapiiri mainitaan entistä useammin työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä. Aiempaa useampi palkansaaja tuntee itsensä työyhteisönsä arvostamaksi sekä kertoo saavansa esimieheltä ja työtovereilta tukea ja roh-
kaisua aina, kun työ tuntuu hankalalta.

Vuosien 1984 ja 1997 työolotutkimuksissa kysyttiin työssä viihtymistä hei-
kentäviä ja viihtymistä lisääviä tekijöitä. Kysymyslomakkeella luettiin pa-
risenkymmentä eri tekijää, joista jokaisesta tehtiin erillinen kysymys.

Työpaikan henki oli molemmissa tutkimuksissa yksi useimmiten maini-
tuista työssä viihtymistä lisäävistä seikoista. Vuonna 1997 sen mainitsi yli puolet palkansaajista (naiset 55 %, miehet 51 %) eli useampi kuin vuonna 1984, jolloin osuus oli naisilla 48 ja miehillä 47 prosenttia. Ilmapiiriä useammin mainittiin vain työn itsenäisyys, mielenkiintoisuus, vaihtelevuus sekä aikaan-
saamisen ja hyödyllisyyden tunne, vuonna 1984 myös työsuhteen varmuus.

Yli puolet (54 %) naisista totesi myös miellyttävien asiakkaiden lisäävän heidän työssä viihtymistään. Miehistäkin sanoi samaa joka kolmas (34 %). Vuonna 1984 vastaavat osuudet olivat naisilla 35 prosenttia ja miehillä 22 prosenttia. Osuuksien kasvu ei selity pelkästään asiakastyön yleistymisestä, sillä kasvua on nähtävissä myös silloin, kun tarkastellaan vain asiakastyötä vähin-
tään puolet työajastaan tekeviä palkansaajia.

Reilu kolmannes molemman sukupuolen palkansaajia kertoi esimiessuh-
teiden lisäävän työnsä viihtyvyyttä, naisiesimiehen alaiset muita useammin. Näin oli erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla sekä palvelutyössä toimivien pal-
kansaajien mielestä – naisten parissa erottuvat lisäksi teknisen ja tieteellisen jne. työn ammateissa toimivat, miesten keskuudessa terveydenhoito- ja sosi-
aalitöiden ammattiryhmät. Erityiset nuoret ja työssään vain vähän kiirettä koke-
vat painottivat esimiessuhteita viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä. Miehet mainit-
sevat asiasta erityisesti naisvaltaisilla aloilla, naiset sen sijaan harvimminkin juuri miesvaltaisilla aloilla. Naisiesimies parantaa viihtyvyyttä erityisesti miehillä: naisiesimiehen alaisuudessa työskentelevistä miehistä 41 prosenttia, naisista

36 prosenttia kertoi esimiessuhteiden parantavan työssä viihtymistä. Miesesimiesten alaisuudessa työskentelevistä naisista ja miehistä tätä mieltä oli kolmannes.

Ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus

Joka neljäs nainen, miehistä 29 prosenttia oli täysin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että työpaikalla vallitsi avoin ilmapiiri ja yhteishenki. Asiasta täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli kaksi kolmesta naisesta (67 %) ja lähes kolme neljästä (72 %) miehestä. Tässä suhteessa tilanne ei ole lainkaan muuttunut vuoteen 1990 verrattuna, jolloin asiaa kysyttiin ensimmäistä kertaa. Työssään vain vähän kiirettä kokevat olivat tätä mieltä kiireisiä useammin. Naisten vastauksissa ei juuri ollut eroa suhteessa siihen, työskentelevätkö he nais- vai miesvaltaisilla aloilla, mutta miehistä seka-aloilla työskentelevät pitivät ilmapiiriä tässä suhteessa parhaimpana. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei juuri eroja ole. Sen sijaan nuoremmat palkansaajat sekä määräaikaiset tuntuvat pitävän vanhempia ja vakinaisia palkansaajia useammin työpaikan ilmapiiriä avoimena. Kaikkein useimmin tätä mieltä (täysin tai jokseenkin) olivat hallinnollisen johtotyön, hotelli- ja ravintola-alan, teknisen, tieteellisen jne. työn sekä sosiaalialan ja terveydenhuoltoalan palkansaajanaiset (71–77 %) sekä niin ikään hallinnollista johtotyötä, mutta myös kaupallista työtä ja toimistotyötä tekevät miehet (76–79 %). Naisista tätä mieltä olivat harvimmin teollisuuden, rakentamisen ja liikennetyön palkansaajat sekä toimistotyöläiset (56–58 %), miehistä terveydenhuoltoalan ja opetusalan palkansaajat (65 %).

Työilmapiiriään pitää kannustavana lähes joka viides (19 %) palkansaaja, naiset ja miehet yhtä usein. Sosioekonomistenkaan ryhmien väliset erot eivät ole suuria, mutta ikäryhmittäin tarkasteltuna täysin tätä mieltä oltiin useimmiten nuorimmissa ja iäkkäimmissä palkansaajaryhmissä. Naiset olivat tätä mieltä yleisimmin hallinnollisen johtotyön, palvelutyön ja sosiaalityön ammanteissa, miehet terveydenhoito- ja sosiaalialan työn, maataloustyön ja kaupallisen työn ammanteissa toimiessaan. Mitä pienempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat pitivät sen ilmapiiriä kannustavana.

Naisista reilu neljännes, yhtä moni kuin vuonna 1990, oli täysin sitä mieltä, että työpaikan ihmisiin voi todella luottaa. Miesten osuus oli kasvanut samana aikana 28 prosentista 32 prosenttiin. Työtovereihinsa luottivat eniten työssään vähän kiirettä kokevat sekä pienillä työpaikoilla työskentelevät. Miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät naiset luottivat työtovereihinsa muita huomattavasti harvemmin (17 %), naisvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät miehet jopa muita hieman useammin. Työtovereihinsa luottivat useimmiten hotelli- ja ravintola-alan, palvelutyön ja hallinnollisen johtotyön ammanteissa toimivat, miehet myös terveydenhoito- ja sosiaalialan sekä maataloustyön ammanteissa. Tutuinta luottamuksen tunne oli työntekijöille.

Ilmapiiri vaikuttaa viihtyvyyteen

Työpaikan ilmapiirin myönteinen vaikutus työssä viihtymiseen on siis lisääntynyt vuodesta 1984. Erityisesti palvelutyön, hotelli ja ravintola-alan sekä terveydenhoitotyön ammateissa työskentelevät naiset painottivat työpaikan henkeä työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä (64–68 %). Samaa mieltä olivat varsin usein myös terveydenhoito- ja sosiaalialan sekä palvelutyön ammateissa työskentelevät miehet (60 %). Työpaikan myönteinen ilmapiiri mainittiin sitä useammin, mitä pienemmästä työpaikasta oli kyse ja mitä vähemmän kiirettä työssä koettiin. Ylemmät toimihenkilöt mainitsivat seikan muita harvemmin, nuoret kaikkein useimmiten.

Noin joka kymmenes mies (12 %) ja joka kuudes nainen (17 %) sen sijaan koki ilmapiirin työssään viihtymistä vähentävänä tekijänä. Miesten osuudessa oli tapahtunut kasvua kolmen prosenttiyksikön verran vuodesta 1984. Työpaikan ilmapiiri vähensi viihtyvyyttä erityisesti paljon kiirettä kokevien ja keskimmäisiin ikäluokkiin kuuluvien mielestä. Sen mainitsivat erityisesti sekä terveydenhoitoalan, toimistotyön sekä opetustyön ammateissa toimivat naiset sekä opetuslalla, palvelutyössä sekä teknisen, tieteellisen jne. työn ammateissa toimivat miehet. Vakinaiset vastasivat näin määräaikaaisia palkansaajia huomattavasti useammin.

Miehistä 40 prosenttia ja naisista 31 prosenttia ei maininnut ilmapiiriä sen enempää työssä viihtymistä lisäävänä kuin sitä vähentävänä tekijänä. Tämä oli yleisintä ylemmille toimihenkilöille, iäkkäämmille palkansaajille sekä hallinnollisen johtotyön, maataloustyön ja teknisen, tieteellisen jne. työn ammateissa toimiville. Ilmapiiri tuntui olevan erityisen tärkeä tekijä terveydenhoitoalan, hotelli- ja ravintola-alan sekä palvelutyön ammateissa toimiville palkansaajille: näissä ammattiryhmissä ainoastaan joka neljäs jätti sen mainitsematta, kun työssä viihtymistä heikentäviä ja lisääviä tekijöitä tiedusteltiin.

Myös asiakkaat lisäävät työssä viihtymistä – ja vähentävät sitä

Asiakastyö on lisääntynyt selvästi 1980-luvun puolivälistä, jolloin naisista vajaa puolet ja miehistä vain joka neljäs oli asiakastyössä vähintään puolet työajastaan. Vuonna 1997 asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevien naisten osuus oli noussut jo kahteen kolmasosaan, miehilläkin yli 40 prosenttiin.

Vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevistä palkansaajamiehistä reilut puolet (52 %) ja naisista 69 prosenttia kertoi miellyttävien asiakkaiden lisäävän heidän työssä viihtymistään. Miehillä osuus oli noussut pari prosent-

tiyksikköä, naisilla tuntuvammin: naisilla vastaava osuus vuonna 1984 oli 58 prosenttia. Mukavat asiakkaat lisäsivät molempien sukupuolten viihtymistä vuonna 1997 erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla, kaupallisessa työssä sekä opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialan työssä.

Toisaalta noin joka neljäs vähintään puolet työajastaan asiakastyössä toimivasta palkansaajasta, naiset miehiä hieman useammin, kertoi hankalien asiakkaiden tai oppilaiden vähentävän työssä viihtymistä. Tätä mieltä olivat etenkin opetusalan työssä toimivat palkansaajat (naiset 38 %, miehet 49%), palvelutyössä toimivat miehet (37 %) sekä ne naiset, jotka työskentelivät terveydenhoitotyön ja sosiaalityön ammateissa (30–31 %).

Asiakastyössä toimivista miehistä vajaa kuudennes, naisista viidennes koki miellyttävät asiakkaat yhtäältä työssään viihtymistä lisäävänä, mutta hankalat asiakkaat toisaalta viihtymistä vähentävänä tekijänä. Asiakastyön ilot ja harmit tuntuvat kasautuvan paljolti samoihin ammattiryhmiin. Ristiriitaisin tilanne oli opetusalan työssä toimivien palkansaajien kohdalla: 37 prosenttia ammattiryhmän miehistä ja vajaa kolmannes (30 %) naisista koki oppilaat sekä viihtyvyyttä lisäävänä että sitä vähentävänä tekijänä. Tätä mieltä oli myös joka viides terveydenhoitotyön ammattilainen sekä lähes yhtä moni palvelutyön ammatissa toimiva mies. Ristiriitainen tunne oli sitä yleisempi, mitä kiireisempiä palkansaajat työssään olivat. Yleisin tunne oli ylemmillä toimihenkilöillä ja nuorilla palkansaajilla.

Yleisintä asiakastyössä toimiville oli joka tapauksessa se, että asiakkaat koettiin vain viihtyvyyttä lisäävänä, ei sitä vähentävänä tekijänä: tätä mieltä oli naisista puolet, miehistäkin 38 prosenttia. Asiakastyön selkeästi myönteiset puolet korostuivat naisilla teknisen, tieteellisen jne. työn sekä hotelli- ja ravintolatyön, kaupallisen työn, palvelutyön ja sosiaalityön ammateissa (54–58 %); miehillä niin ikään kaupallisen työn sekä terveydenhoito- ja sosiaalityön ammateissa, mutta myös hallinnollisessa johtotyössä. Mitä vähemmän kiirettä, sitä useammin asiakkaat koettiin vain viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä. Vanhemmat ikäluokat tunsivat näin nuoria useammin. Yleisintä tunne oli naisvaltaisilla aloilla ja toimihenkilöillä.

Joka kymmenes mies (11 %) ja vajaa kymmenes (8 %) asiakastyössä toimiva nainen ei kokenut asiakkaiden lisäävän, vaan ainoastaan vähentävän viihtyvyyttä. Osuuksissa oli hitusen laskua vuoteen 1984 verrattuna. Tunne oli selvästi yleisin palvelutyön ammateissa toimivilla miehille (21 %), joista yli kolmannes toimiikin vartiointi- ja suojelutehtävissä. Naisten keskuudessa tätä mieltä oltiin hieman muita yleisemmin sosiaalialan työn sekä hotelli- ja ravintolatyön ammateissa (10–11 %). Asiakastyön kielteiset puolet painottuivat työssään kiireisillä palkansaajilla.

Asiakastyössä toimivista miehistä vajaa 40 prosenttia ja naisista vajaa neljännes ei maininnut asiakkaita sen enempää työvihtyvyyttään lisäävänä kuin sitä vähentävänkään tekijänä. Vähiten seikalla tuntui olevan merkitystä teknisen, tieteellisen jne. työn ammateissa sekä maatalouden, teollisuuden, ra-

kennus- ja liikennetyön ammateissa toimiville palkansaajille. Kaikissa näissä ryhmissä asiakastyössä toimivista lähes puolet (45 %) jätti asiakkaat kokonaan mainitsematta työssä viihtymistä heikentäviä ja lisääviä tekijöitä tiedusteltaessa. Sen sijaan opetusalan, sosiaalialan ja hotelli- ja ravintola-alan työssä asiakkaiden/oppilaiden käytös tuntui vaikuttavan erityisen voimakkaasti: näissä ammattiryhmissä vain 15–19 prosenttia jätti asiakkaat tässä yhteydessä mainitsematta.

Aiempaa enemmän tukea ja arvostusta

Mahdollisuus neuvojen ja avun saamiseen työssä on säilynyt jotakuinkin samana 90-luvun aikana. Naisista 48 ja miehistä 46 prosenttia kertoo saavansa työssään neuvoja ja apua aina tarvittaessa. Tilanne on selvästi yleisin työntekijöille, joista yli puolet (53 %) saa tarvitessaan neuvoja ja apua, kun ylemmistä toimihenkilöistä näin koki vain reilu kolmannes (35 %). Vähän kiirettä kokevat ovat tässä asiassa kiireisiä selvästi onnekkaampia. Miehillä mahdollisuus neuvoihin ja apuun on yleisintä hotelli- ja ravintola-alan, maataloustyön, terveydenhoitoalan ja palvelutyön ammateissa, naisilla liikenne-, teollisuus- ja rakennustyön, hotelli- ja ravintolatyön sekä sosiaalialan ammateissa. Kun tarkastellaan niitä palkansaajia, jotka vastaavat saavansa työssään neuvoja ja apua aina tai useimmiten, käy ilmi, että miehillä on mahdollisuus neuvoihin ja apuun yleisimmin naisvaltaisilla, naisilla taas miesvaltaisilla aloilla.

Tukea saadaan *esimieheltä* hieman aiempaa enemmän. Naisilla esimieheltä tukea aina saavien osuus oli kasvanut 25 prosentista 28 prosenttiin, miehillä 21 prosentista 23 prosenttiin. Työssään vähän kiirettä kokevat ja työntekijät kertovat useammin saavansa esimiehen tukea kuin kiireiset ja toimihenkilöt. Molemmilla sukupuolilla tuki on suurinta sosiaali-alalla ja hotelli- ja ravintolatyössä, miehillä lisäksi kaupallisessa työssä, palvelutyössä sekä maataloustyössä.

Työtovereilta saatavan tuen ja rohkaisun määrä noussut erittäin selvästi naisilla vuoteen 1990 verrattuna: aiemmin 30, vuonna 1997 jo 39 prosenttia naisista koki saavansa tukea ja rohkaisua työtovereilta aina, kun työ tuntuu hankalalta. Miesten kohdalla osuus oli noussut hitusen, 26 prosentista 28 prosenttiin. Ylemmät toimihenkilöt eivät tunne saavansa työtovereilta tukea ja rohkaisua yhtä usein kuin muut, eivätkä keskimmäiset ikäluokat (25–44-vuotiaat) yhtä usein kuin heitä nuoremmat tai vanhemmat kollegat. Yleisintä työtovereiden tuki on naisvaltaisilla aloilla, joista ammattiryhminä erottuvat terveydenhoito- ja sosiaalialan sekä hotelli- ja ravintola-alan työ. Työssään vain vähän kiirettä kokevat ovat myös tässä suhteessa kiireisiä onnekkaampia.

Aiempaa useampi tunsikin itsensä aina *työyhteisön arvostamaksi*. Naisilla näin kokevien osuus nousi 30 prosentista 36 prosenttiin, miehillä 29 prosentis-

ta 34:ään. Naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet tunsivat itsensä muita miehiä useammin (39 %) aina työyhteisönsä arvostamiksi. Naisilla tilanne oli tavallaan päinvastainen, sillä nimenomaan miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät naiset tunsivat muita naisia harvemmin itsensä aina työyhteisön arvostamiksi (31 %). Miehistä ylemmät toimihenkilöt kokivat itsensä muita useammin aina työyhteisönsä arvostamiksi, naisilla tunne ei suuremmin vaihdellut sosioekonomisen aseman mukaan. Jos kuitenkin tarkastellaan niitä, jotka tunsivat itsensä aina tai useimmiten työyhteisön arvostamiksi, erottuvat ylemmät toimihenkilöt myös naisten joukosta. Ikäsyrynnästä ei tässä yhteydessä voi puhua, sillä arvostetuksi tuleminen tunne kasvoi sekä miehillä että naisilla iän myötä: vähintään 55 vuotiaista naisista 44 prosenttia koki olevansa aina työyhteisön arvostama, samanikäisistä miehistä 38 prosenttia. Eniten arvostusta tunsivat työyhteisössään saavansa maataloustyön, opetustyön sekä hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat miehet. Naisten keskuudessa tunne oli yleisin sosiaalialan, terveydenhoitoalan sekä hotelli- ja ravintolatyön ammateissa toimivien keskuudessa. Miesmääräaikaiset tunsivat itsensä selvästi useammin työyhteisön arvostamiksi kuin naismääräaikaiset: miesmääräaikaiset tunsivat näin itse asiassa useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat miehet.

Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla

Vakinaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat kertoivat tapaavansa työtovereitaan vapaa-ajalla jokseenkin yhtä usein kuin vuoden 1990 tutkimuksessa. Määräaikaisista palkansaajista tämä päti aiempaa harvempaan. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tapaavat työtovereitaan vapaa-ajalla ylipäänsäkin harvemmin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat.

Miesten parissa työtovereiden kanssa seurustelu vapaa-aikana on jonkin verran yleisempää kuin naisille: niistä palkansaajanaisista, joilla ylipäänsä on työtovereita, vajaa viidennes (19 %) tapasi työtovereitaan vapaa-ajallaan vähintään kerran viikossa ja joka kuudes (16 %) ei koskaan; miehistä sen sijaan joka kolmas (32 %) kertoi tapaavansa työtovereitaan vähintään kerran viikossa, ja vain joka kymmenes (11 %) ei tavannut näitä koskaan vapaa-ajallaan. Yli puolet (55 %) miehistä tapasi työtovereita vähintään kerran kuussa, naisista 42 prosenttia.

Miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset ja miehet tapasivat muita yleisemmin työtovereita vähintään kerran viikossa, samoin työntekijät. Ylemmissä toimihenkilöissä oli toisaalta eniten heitä, jotka tapasivat työtovereitaan edes joskus. Nuorilla ja naimattomilla riitti selvästi eniten aikaa ja mielenkiintoa työtovereiden tapaamiseen: alle 25-vuotiaista naisista joka neljäs tapasi työtovereitaan kerran viikossa. Samanikäisistä miehistä työtovereita tapasi viikoittain 44 prosenttia, 25–34-vuotiaistakin miehistä vajaa 40 prosenttia.

Toisaalta joka kolmas alle 25-vuotias nainen ei tavannut työtovereitaan koskaan. Molempien sukupuolten keskuudessa vapaa-ajallaan tapasivat useimmiten palvelutyön sekä hotelli- ja ravintola-alan työn ammattilaiset.

Yhteenvedo

Työpaikoilla ei tehdä vain työtä. Työpaikoilla on töissä ihmisiä, jotka koettavat tulla toimeen toistensa kanssa. Asiakastyössä ollaan päivittäin tekemisissä myös muiden kuin työtovereiden kanssa – asiakkaiden, oppilaiden ja potilaiden. Siellä missä on ihmisiä, on väistämättä myös tunteita: ystävyyttä, kateutta, kiintymystä, mustasukkaisuutta, arvostusta, ristiriitoja, yksityiselämään ja työasioihin liittyvien ilojen ja surujen jakamista. On ihastuksia, on kiusaamista ja jopa syrjintää.

Suomalaiselle työelämälle tyypillistä on ammattien voimakas segregoituminen: naiset tekevät naisten, miehet miesten töitä. Vain vajaa viidennes palkansaajista työskentelee tehtävissä, joita työpaikalla tekevät niin naiset kuin miehetkin. Vaikka tasoittumista onkin tässä suhteessa viime vuosikymmenien aikana tapahtunut, kehitys on ollut varsin hidasta.

Suomalaiset palkansaajat tuntuvat olevan varsin tyytyväisiä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen työpaikallaan, eivätkä naisten ja miesten käsitykset poikkea toisistaan suurestikaan. Reilu kolmannes kertoo tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Joka kolmas nainen ja reilu neljännes miehistä on sitä mieltä, että tasa-arvo on toteutunut työpaikalla korkeintaan keskinkertaisesti. Valtiosektorilla naisten ja miesten mielipiteet eriaavat toisistaan kuitenkin merkittävästi. Naiset ovat valtiosektorilla kaikkein tyytymättömmimpiä tasa-arvon toteutumiseen, miehet tyytyväisimpiä. Parhaiten tasa-arvon koetaan toteutuneen pienimmillä työpaikoilla sekä siellä, missä naiset ja miehet toimivat samankaltaisissa tehtävissä.

Kaksi viidesosaa naisista (41 %) ja reilu kolmannes (36 %) miehistä on havainnut työpaikallaan johonkin tiettyyn syyhyn perustuvaa syrjintää – valtiosektorin palkansaajista jonkinlaista syrjintää on havainnut yli puolet. Työolotutkimusten perusteella ei näytä siltä, että syrjintä olisi lisääntynyt 90-luvulla. Sekä naiset että miehet olivat havainneet useimmiten suosikkijärjestelmiin, ja seuraavaksi yleisimmin työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää. Kolmanneksi yleisimmin naiset olivat havainneet naissukupuoleen, miehet nuoreen ikään perustuvaa syrjintää. Neljäntenä molemmat sukupuolet mainitsivat vanhaan ikään perustuvan syrjinnän. Vajaa viidennes naisista ja useampi kuin joka kymmenes mies on itse kokenut tiettyyn syyhyn perustuvaa syrjintää työpaikallaan. Sukupuolensa perusteella syrjityillä naisilla eriarvoinen kohtelu on liittynyt palkkukseen, etenemismahdollisuuksiin, tiedon saantiin sekä esimiesten ja työtovereiden asenteisiin keskimääräistä useammin, kun vertailujoukkona käytetään muiden syiden vuoksi syrjityiksi tulleita.

Syrjintä liittyy läheisesti työpaikalla esiintyvään henkiseen väkivaltaan. Naiset kertovat työpaikallaan esiintyvän kiusaamista selvästi useammin (44 %) kuin miehet (33 %). Lähes joka viidennellä naisella on omakohtaisia kokemuksia kiusatuksi tulosta. Työpaikkakiusaaminen näyttää olevan oire työpaikan huonosta ilmapiiristä, työpaineista, henkilöstövähennyksistä ja epävarmuudesta ylipäänsä.

Valtaosalle suomalaispalkansaajia työpaikan sosiaaliset suhteet tuntuvat kuitenkin sisältävän paljon myönteistä. Myönteisyys liittyy esimerkiksi yhteishenkeen, avoimeen ja kannustavaan ilmapiiriin, miellyttäviin asiakkaisiin sekä työtovereiden ja esimiesten tukeen, arvostukseen ja luotettavuuteen. Sosiaalisten suhteiden kielteiset puolet taas ilmenevät ristiriitoina, suosikkijärjestelminä, työtovereiden ja esimiesten ikävinä asenteina, juoruiluna ja kauteutena, hankalina asiakkaina, jopa henkisenä väkivaltana – ylimalkaan huonona työilmapiirinä.

Naiset korostavat sosiaalisten suhteiden ja työilmapiirin lähinnä myönteisiä puolia opetustyön, sosiaalityön, kaupallisen työn sekä hotelli- ja ravintola-alan ammattiryhmissä. Lähinnä kielteistä kerrottavaa naisilla on tieteellisen, teknisen jne. työn sekä perinteisen miehisten rakennus- ja teollisuustyön ammattiryhmissä. Terveystieteiden ammattilaiset raportoivat paljon niin myönteisistä kuin kielteisistä seikoista.

Miesten kohdalla sosiaalisten suhteiden ja työilmapiirin merkitys korostuu terveydenhoito- ja sosiaalityön, hallinnollisen johtotyön, kaupallisen työ, palvelutyön sekä hotelli- ja ravintolatyön ammattiryhmissä. Kaikissa näissä ryhmissä miehillä on keskimääräistä enemmän niin myönteistä kuin kielteistäkin kerrottavaa.

Arlie Russell Hochschildin mukaan länsimaissa on käynnissä kulttuurinen muutos, jonka myötä työhön liittyy yhä useammalla perinteisesti koti- ja perhe-elämään liitettyjä ominaisuuksia, kuten sosiaalisia suhteita, arvostusta ja tukea. Työpaikka voi tarjota enemmän vaihtelua kuin koti: sen kotia suurella näyttämöllä on enemmän toimijoita ja ehkä suurempia draamojakin kuin perhepiirissä. Työilmapiirin ja sosiaalisten suhteiden merkitys, etenkin niiden myönteinen puoli, näyttää työolotutkimustenkin mukaan vain korostuneen 90-luvulla. Kun palkansaajilta tiedusteltiin vuonna 1984 työssä viihtymistä lisääviä tai heikentäviä tekijöitä, naisista 38 prosenttia, miehistä lähes puolet (46 %), jätti työpaikan ilmapiirin kokonaan mainitsematta. Vuonna 1997 vastaava osuus naisilla oli enää 31, miehillä 40 prosenttia. Asiakastyötä tekevät naiset mainitsevat asiakkaat/oppilaat entistä useammin työssä viihtymiseen vaikuttavana tekijänä. Kaikki palkansaajat kommentoivat aiempaa useammin myös esimies-suhteita, kun puhe on työssä viihtymisestä. Entistä useampi kertoo saavansa työssään myös tukea ja arvostusta.

Naisille työpaikan ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet näyttävät olevan tärkeämpi osa työelämää kuin miehille. He tuovat miehiä korostetummin esiin niihin liittyviä niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tekijöitä.

Lähteet

- Hochschild, Arlie Russell (1997): *When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Books. New York.
- Korvajärvi, Päivi (1998): *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Acta Universitatis Tamperensis 600.
- Kouvonen, Anne (1999): *Ikäsyryntäkokemukset työssä ja työhönotossa*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 203.
- Lindroos, Ritva (1996): *Kiusaamisen kurjuus yhteisöissä ja työyhteisöissä*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 164.
- Melkas, Tuula (1998): *Tasa-arvo-barometri 1998*. Tilastokeskus. *Työ ja terveys Suomessa v.1997*. Työterveyslaitos. 1997.
- Vartia, Maarit (1993): *Työyhteisökonfliktit ja henkinen väkivalta*, teoksessa Parvikko, Olavi (toim.), *Kestääkö kantti? Työsuojeluhallinto*. Työministeriö. 1993.
- Vartia, Maarit (1996): *The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate*. European Journal of Work and organizational Psychology, 1996, 5 (2), 203–214
- Vartia, Maarit (1998): *Työssä kiusaamista voidaan torjua*. Vieraskynä, Helsingin Sanomat 31.7.1998.

4 Sukupuolten palkkaero

Sukupuolten tasa-arvosta puhuttaessa palkkaerot ovat aina olleet hyvin keskeinen asia. Itse asiassa monet ovat olleet taipuvaisia näkemään palkkauksen kaikkein tärkeimpänä tasa-arvokysymyksenä.

Työelämän tutkimuksessa taas palkkakysymykset eivät ole olleet kovin suurella painolla mukana. Esimerkiksi työorganisaatioiden kehittämistutkimuksessa tai työpsykologian sovellutuksissa ylimalkaan palkka on jätetty yleensä pohdintojen ulkopuolelle. Socioteknisessä työsuunnittelussa ja ”hyvän työn malleissa” palkka on ollut tavallaan ”kielletty puheenaihe”. Palkasta huolehtiminen on jätetty ammattiliittojen edunvalvojille. Työpaikkakohtaisissa tutkimuksissa asian käsittelyn on ilmeisesti koettu osapuolten välisiä ristiriitoja aiheuttavaksi. Kuitenkin on selvää, että palkka, erityisesti sen oikeudenmukaisuuden kokeminen, on tärkeä osa työssä viihtymistä ja motivoitumista. Ainakin se on vähintään yhtä tärkeä kuin monet muut ”hyvän työn” ideaaliin sisällytetyt tekijät, kuten työn kehittävyys, hallinta, vaatimusten kohtuus tai sosiaalinen tuki.

Sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta kysymys palkan oikeudenmukaisuudesta on kuitenkin sivuuttamaton. Samoin tästä näkökulmasta korostuu palkan kokeminen työn arvostuksen mittana. Kysynkin tässä artikkelissa, millaisena naisten ja miesten palkkaero näyttäytyy oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Ovatko esimerkiksi koulutus ja työkokemus yhtä hyvin arvostettuja naisten ja miesten kohdalla? Miten palkansaajat itse kokevat saavansa arvostusta työtulon muodossa?

Vaikka palkkakysymykset työpaikkakohtaisessa tutkimuksessa ovat olleet hyljeksitty aihe, on sukupuolten välisiä palkkaeroja tutkittu muuten melko paljonkin, useimmiten tilastoaineistoihin pohjautuen. Varsinkin taloustieteilijät ovat kehittäneet erilaisia palkkaerojen selitysmalleja. Näitä ovat Suomessa tarkastelleet muun muassa Mari Kangasniemi (1997) ja Rita Asplund (1993). Toisaalta sukupuolten palkkaerosta on Suomessa tehty varsin paljon tilastoihin pohjautuvia katsauksia ja tutkimuksia (esim. Hemmilä 1988, Isotalus 1989, Brunila 1990, Allén et al. 1990, Vartija & Kurjenoja 1992, Lilja 1996, Nurmi 1998, Kandolin 1998).

Palkkaerojen poistamiseksi on esitetty karkeasti ottaen kahdenlaisia ratkaisumalleja: ammatillisen segregaaation purkaminen tai töiden samanarvoisuus-

den arvioiminen. Tasa-arvopoliittisesti nämä ovat myös ajallisesti seuranneet toisiaan siten, että ensin pyrittiin tavoitteeseen ”samasta työstä sama palkka”. Myöhemmin – varsinkin segregaaation purkamisen osoittauduttua liian vaikeaksi tehtäväksi – tuli tavoitteeksi ”samanarvoisesta työstä sama palkka”. Erityisesti tähän viimeksi mainittuun tavoitteeseen pyrki koko 90-luvun alun toiminut työmarkkinajärjestöjen asettama työnarviointityöryhmä (ks. Heiskanen 1996).

Samanarvoisen työn strategia on 80-luvulla USA:ssa ja Kanadassa läpimurron tehnyt ja sittemmin myös muihin maihin levinnyt liike, joka on hakenut ratkaisuja sukupuolten välisen palkkakuilun umpeen kuromiseksi. Työnarviointia ja samanarvoista työtä koskevan strategian toteuttamista USA:ssa on dokumentoinut muun muassa Joan Acker suomeksikin käännettyssä teoksessaan *Samanarvoinen työ* (1990).

Toisin kuin USA:ssa ja Kanadassa, jossa samanarvoisen työn strategiaa on ajettu lainsäädännön avulla, ovat Suomessa työmarkkinajärjestöt olleet ratkaisevassa asemassa. Työmarkkinajärjestöt ovat olleet kohentamassa matalapalkkaisten naisten asemaa myös tulopoliittisen järjestelmän kautta. Niin sanottuja tasa-arvoeriä käyttämällä on talous- ja tulopoliittisissa sopimuksissa pyritty parantamaan naisvaltaisten matalapalkka-alojen palkkojen jälkeenjääneisyyttä. (Yli-Pietilä 1992.) Yleensäkin sopimustoiminnalla on tutkimuksissa havaittu olevan varsin ratkaiseva merkitys Suomessa työn arvostuksen, palkkojen ja työehtojen sukupuolen mukaisessa määräytymisessä. (Martikainen 1989, 1992.)

Tässä luvussa tarkastelen sukupuolen mukaisia palkkaeroja käyttäen hyväkseni Työolotutkimus 1997:n uusimpia tietoja. Aiemmistä työolotutkimuksista on tehty vastaavan tyyppisiä analyysejä tasa-arvoa käsitelleissä raporteissa (Lehto 1988, Lehto 1992). Käsitteilytapa on tässä hyvin samanlainen: uusimpien tulosten avulla voidaan selvittää, miten naisten ja miesten palkkaus määräytyy koulutuksen, työkokemuksen, ammattiaseman ja työorganisaation ominaisuuksien mukaan. Työolotutkimus mahdollistaa myös palkkojen oikeudenmukaisuuden kokemusta koskevan tarkastelun.

Työolotutkimuksissa on palkkoja tutkittu yleensä sen perusteella, mitä vastaajat ovat ilmoittaneet kuukausituloikseen niitä haastattelussa kysyttäessä. Tällä kertaa vastauksia on myös mahdollista verrata verotuksen antamaan rekisteritietoon, joka edellistä vuotta (1996) koskevana on yhdistetty työolotutkimuksen tiedostoon.

Naisten ja miesten palkkaerot

Palkkaa koskevissa tasa-arvokeskusteluissa on perinteisesti seurattu lukua, joka ilmaisee, kuinka monta prosenttia naisten palkat ovat miesten palkoista. Tarkastelun kohteena voivat olla keskimääräiset tunti- kuukausi- tai vuosian-

Taulukko 4.1. Naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot 1984, 1990 ja 1997

Kokopäivätyössä olevat, bruttopalkka, mukana vuoro- ym. lisät, ei ylitöitä

	1984 mk	1990 mk	1997 mk
Yhteensä	5 027	8 495	10 263
Naiset	4 328	7 311	9 120
Miehet	5 642	9 686	11 458
Naisten palkan osuus miesten palkasta, %	76,7	75,4	79,5

siot. Tuloksiin on tuottanut eroa myöskin se, käytetäänkö vertailuissa keskiarvoja vai mediaaneja. Palkkaerotarkasteluihin on siis lukuisia mahdollisuuksia.

Pelkästään Tilastokeskuksen tietolähteitä käyttäen voi palkkaerosta saada myös hyvin vaihtelevia tuloksia sen mukaan, mitä aineistoa laskelmien pohjana käyttää. Tilastokeskuksen palkkatilastot tuottavat vuosittain raportteja palkkakehityksestä vertaillen myös naisten ja miesten ansioita. Samoin tulonjakotilasto tuottaa omaa vuosittaista sarjaansa. Jatkossa erittelen niitä tarkemmin.

Näiden rinnalla työolotutkimuksen palkkatieto on sikäli erilainen, että se perustuu haastattelussa annettuihin vastauksiin kysyttäessä kuukausipalkkaa. Oheinen taulukko kokoaa yhteen eri vuosien työolotutkimusten palkkatiedot. Tulosten mukaan sukupuolten palkkaero näyttäisi hieman kaventuneen vuoden 1990 tilanteesta. Kuilu on kuroutunut umpeen noin neljällä prosenttiyksiköllä. Naisten kuukausiansioiden osuus oli nyt 79,5 prosenttia miesten ansioista. Vertailussa ovat mukana vain kokoaikatyössä (yli 30 tuntia viikossa) olleet.

Työolotutkimuksen palkkatieto on tuotettu periaatteessa samalla tavoin kaikkina kolmena tutkimuskertana.¹ Ainoastaan 1984 tutkimuksessa oli käytössä hieman suppeampi skaala palkkatasoa ilmaisevia luokkia. Tässä mielessä myös ajallista vertailua voitaneen pitää varsin luotettavana. Toisin sanoen työolotutkimusten antama kuva palkkaeron kehityksestä olisi tasa-arvon kannalta optimismia luova sikäli, että vuosikymmenen taitteessa nähtävillä ollut

¹ Kysymys palkasta tehtiin valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi. (Ks. liitteenä olevan lomakkeen kysymys 33.) Keskiansioden laskemista varten on kullekin vastaajalle sijoitettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Viimeiseen, avoimeen luokkaan sijoitettiin vuoden 1997 tutkimuksessa 32 000 mk. Tapauksia tässä luokassa oli vain 18 eli 0,6 prosenttia koko aineistosta. Palkkatiedon luotettavuutta kuvaa se, että kaikissa tutkimuksissa "ei osaa sanoa" ja "ei halua vastata" vastauksia oli hyvin vähän: Vuonna 1984 naisista 1,8 % ja miehistä 1,8 % sijoittui yhteensä näihin luokkiin. Vuonna 1990 osuudet olivat naisista 1,5 % ja miehistä 2,8 %. Vuonna 1997 enää naisista vain 0,8 % ja miehistä 1 %.

notkahdus erojen kasvun suuntaan on jäänyt tilapäiseksi ja naiset ovat jälleen lähentymässä kohti miesten palkkatasoa. Silti on edelleen hämmästyttävää, että palkoissa on noin 20 prosentin ero, vaikka palkansaajakunnassa naisten koulutustaso on noussut selkeästi korkeammaksi kuin miesten.

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa on mahdollista tutkia vastaajien itse antamia palkkatietoja myös verotusrekisterin tietoon verrattuna. Tutkimuksessa nimittäin kysyttiin edellisen vuoden (1996) työssäolokuukausia, erikseen koko- ja osa-aikatyön osalta. Näin on voitu tuottaa palkkavertailuja myös vuosiansioiden perustalta ottaen tarkasteluun mukaan vain koko vuoden kokopäivätyössä olleet, siis mahdollisimman vertailukelpoiset ryhmät.

Tämä laskentatapa tuotti naisten ja miesten vuosiansioiden eroksi 21,3 prosenttia. Kyse on siis vuoden 1996 keskivuosiansioista, jossa ovat mukana koko vuoden kokoaikatyötä tehneet. Naisten keskimääräiseksi vuosipalkaksi tuli 122 000 markkaa ja miesten 154 000 markkaa. Naisten palkkojen osuus oli siten 78,7 prosenttia miesten palkoista.

Tulonjakotilasto tuottaa hyvin samanlaisen tuloksen. Naisten keskipalkaksi vuodelle 1996 on saatu 129 100 markkaa ja miesten 164 500 markkaa. Naisten palkkojen osuudeksi tulonjakotilasto laskee 78,4 prosenttia miesten palkoista. Määritelmä on aivan sama kuin työolotutkimuksessa siten, että laskelmissa ovat mukana vain koko vuoden kokoaikatyötä tehneet.

Koko vuoden työskentely on verotustietoja käytettäessä välttämätön rajaus, jos halutaan saada vertailukelpoisia palkkatietoja, sillä rekisterissä on vain koko vuoden ansiot. Tämä kuitenkin karsii erityisesti naisia pois tarkastelusta, sillä naisille osa-aika- ja tilapäistyöt ovat tyypillisempiä. Lukumäärissä tämä näkyy siten, että tulonjakotilaston laskelman pohjana oleva palkansaajien määrä on vain 1,2 miljoonaa, kun työvoimatilastot osoittavat vuonna 1996 palkansaajia olleen keskimäärin 1,9 miljoonaa. Naispalkansaajien määräksi tulonjakotilasto tuotti vain 570 000, kun miespalkansaajia oli laskennan pohjana 640 000. Todellisuudessa nais- ja miespalkansaajia on ollut suunnilleen yhtä paljon. (Tulonjakotilasto 1996.)

Työolotutkimuksen vuosipalkkavertailuja koskee luonnollisesti sama ongelma siitä, että naisia karsiutuu enemmän pois vertailusta. Koulutustasoittain vertaillen voidaan nähdä, että hieman enemmän korkean asteen koulutettuja naisia jää vuosipalkkavertailusta pois kuin muita koulutusryhmiä. Se johtunee pätkätöiden keskittymisestä korkeasti koulutettuihin naisiin. Samalla naisten palkkojen suhde miesten palkoista hieman laskee. Tämän huomioon ottaen voidaan sanoa, että työolotutkimuksen haastattelussa saatu palkkatieto on varsin luotettava. Sen perustalta voidaan varsin hyvin tehdä päätelmiä palkkojen, työntekijöiden ominaisuuksien ja työolotekijöiden välisistä yhteyksistä.

Työolotutkimusten tuottamaa naisten ja miesten palkkasuhteen ajallista muutosta on varsin vaikea verrata mihinkään muihin tilastoaineistoihin. Tulonjakotilastossa palkkasuhteen keskenään vertailukelpoisia tietoja on tuotettu vain 90-luvulta. Ne osoittavat varsin selvää yhdenmukaisuutta työolotut-

kimuksen tuloksen kanssa, eli palkkakuilu näyttäisi kuroutuneen umpeen noin kolmella prosenttiyksiköllä.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston 1996 mukaan kokoaikatyössä olevat naiset ansaitsivat kuukaudessa keskimäärin 79,5 prosenttia miesten ansiosta. Tässä vertailussa ovat mukana yli- ja lisätyöt. Sen sijaan niin sanottu säännöllisen työajan ansio oli naisilla keskimäärin 80,9 prosenttia miesten ansiosta. Nämä laskelmat ovat hyvin lähellä työolotutkimuksen tulosta, joka tosin on vuotta myöhemmältä ajankohdalta. Säännöllisen työajan kuukausikeskiarvoksi saatiin palkkarakennetilastossa naisille 9 705 markkaa ja miehille 11 994 markkaa. Työolotutkimuksen tuottamat keskiarvot taas olivat naisille 9 120 markkaa ja miehille 11 458 markkaa.

Tulokset ovat yllättävän lähellä toisiaan siitä huolimatta, että laskentapohja palkkarakennetilastossa on varsin erilainen työolotutkimukseen verraten. Osa yksityistä sektoria – erityisesti pienet alle viiden työntekijän yritykset – ovat mukana vain arvion perusteella. Palkkavertailu perustuu siten todellista huomattavasti pienemmän palkansaajajoukon tietoihin, noin 1,3 miljoonaan palkansaajaan.

Naisten ja miesten palkkaeroista on tehty erilaisia yhteenvetoja myös kansainvälisen vertailun näkökulmasta. Toisaalta on luonnollista, että yhtenäisten palkkatietojen saaminen vertailuun on erittäin vaikeaa, koska kansallisellakaan tasolla ei kattavia palkkatilastoja ole. Yrityksiä tähän suuntaan on tehty muun muassa Euroopan tasolla (Eurostat, New Chronos 1998, sit. Kouvonon 1999), laajemmin kansainvälisesti (Education at a Glance 1995, sit. Nurmi 1997) ja Pohjoismaista (Naisten palkat 1993). Eurooppalaisessa palkkarakennvertailussa ongelmana on erityisesti se, että monista EU-maista puuttuvat julkisen sektorin tiedot kokonaan, joka juuri sukupuolten vertailussa on oleellista. OECD:n palkka ja koulutusvertailussa taas ovat mukana myös osa-aikatyöntekijät, joka sekin vaikuttaa erittäin paljon juuri naisia koskevaan kansainväliseen vertailuun.

Pohjoismaainen palkkavertailu ja sen trendikehitys osoittavat, että 60-luvulla, 70-luvulla ja 80-luvun alussa palkkakuilu miesten ja naisten välillä pieneni, mutta 80-luvun puolivälin jälkeen tapahtui jotain, joka muutti tämän kehityksen kaikissa muissa maissa paitsi Norjassa. Yhdeksi selitykseksi on arveltu sitä, että 80-luvun lopulla siirryttiin yhä enemmän keskitetyistä neuvotteluista hajautettuihin. (Naisten palkat 1993).

Yleensäkin tutkimuksissa on havaittu keskitettyjen palkkaratkaisujen olleen naisille edullisempia (esim. Ilmakunnas & Julkunen 1997, Nurmi 1997). Toisaalta myös paikkahaitarin laajuus on suorassa suhteessa sukupuoltenkin palkkaeroihin. Tätä osoittaa se, että esimerkiksi Yhdysvalloissa naisten ja miesten keskimääräisten ansioiden ero on varsin suuri, mutta naisten medianipalkka asetettuna miesten palkkajakaumaan on melko hyvä (Kangasniemi 1997, 9). Tässäkin taustalla lienee se, että hajautettu sopiminen yleensä lisää palkkaeroja koko yhteiskunnan tasolla.

Koulutus ja palkkaerot

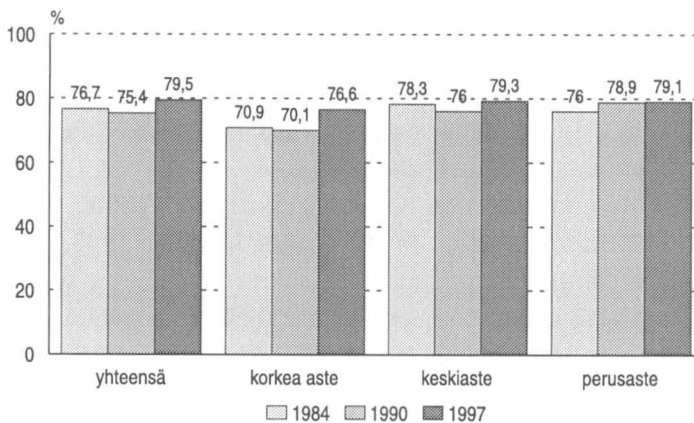
Koulutusta on pidetty perinteisesti keskeisenä palkkaan vaikuttavana tekijänä. Myös sukupuolen mukaisia palkkaeroja on pyritty perustelevaan naisten ja miesten eritasoisella koulutuksella. Suomessa tämä selitys ei selvästikään toimi. Lähtökohta palkkaerojen pohdintaan onkin varsin erikoinen. Toisaalta tiedetään naispalkansaajien olevan tällä hetkellä miehiä koulutetumpia, kun asiaa katsotaan koulutustasoja vertailemalla (ks. luku 1). Toisaalta keskipalkkoissa on edelleen noin 20 prosentin ero miesten hyväksi. Selvästikin tätä asiaa kannattaa selvittää tarkemmin. Koko tässä palkkaa koskevassa luvussa on koulutustaso valittu keskeiseksi taustamuuttujaksi, koska samalla voidaan arvioida ainakin tämän piirteen osalta myös palkkojen oikeudenmukaisuutta.

Naisten keskiansioiden alhaisuus miesten keskiansioihin nähden näkyy kaikilla koulutustasoilla (kuvio 4.1.). Yleensä tilastoissa ja tutkimuksissa on todettu naisten ja miesten palkkaeron (prosentteina) olevan sitä suurempi mitä ylempäs koulutustasossa mennään. Tämä sama näyttää korkean asteen osalta vielä näissäkin tuloksissa pitävän paikkansa. Aikaisempiin tutkimuskertoihin verrattuna tilanne on kuitenkin parantunut juuri erityisesti korkean asteen ja keskiasteen tutkinnon suorittaneilla.

Jos koulutusasteita ja niiden mukaisia palkkoja vertaillaan tarkemman koulutusluokituksen avulla, nähdään palkkojen lähes systemaattisesti kasvavan sekä naisten että miesten kohdalla koulutustason mukaan (taulukko 4.2.). Ainoan poikkeuksen muodostaa miesten alimman korkean asteen koulutus, jossa keskipalkka on seuraavaa tasoa hieman korkeampi. Samassa ryhmässä naisten ja miesten välinen palkkaero on suurimmillaan.

Kuvio 4.1. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista

Koulutus ja kuukausitulot, ilman osa-aikaisia, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Taulukko 4.2. Naisten ja miesten keskiansiot koulutusasteen mukaan 1997

	Naiset		Miehet		N / M %
	mk	n	mk	n	
Yhteensä	9 100	1351	11 500	1292	80
Perusaste	7 800	292	9 900	317	79
Alempi keskiaste	7 900	392	10 100	452	78
Ylempi keskiaste	9 000	368	11 600	270	78
Alin korkea aste	9 800	116	14 800	94	66
Alempi kand. aste	12 300	50	14 500	54	85
Ylempi kand. aste	13 900	124	17 400	84	80
Tutkijakoulutus	..	9	17 400	21	..

Korkean asteen sisällä on sukupuolten palkkaero kaventunut selvästi muissa ryhmissä paitsi alimman korkean asteen koulutuksessa. Edelliseen tutkimuskertaan (1990) verraten kuilu on kaventunut erityisesti alemman kandidaattiasteen koulutuksessa ja varsin paljon myös ylempässä kandidaattias- teessa, joka vastaa nykyisiä maisterin tutkintoja. Tutkijakoulutus, eli lisensiaa- tin ja tohtorin tutkinnot, jää aineistossa niin pieneksi ryhmäksi, että niiden osalta palkkaeron suhdelukua ei voida laskea. Naisista tähän ryhmään sijoittuu vain 9 henkeä.

Tilastokeskuksen palkkarakenneilasto tuottaa vuodelta 1996 hyvin saman- laisen koulutuksen mukaisen palkkajakauman. Sukupuolten välinen ero vaih- telee aivan samoin kuin työolotutkimuksen tulosten perusteella. (Palkka- rakenneilasto 1996, 14.) Myös tulonjakotilaston vuoden 1996 vuosiansioihin perustuva tulotieto jakautuu samaa systematiikkaa noudattaen. (Tulonjako- tilasto 1996, 77.) Tulonjakotilaston aikasarjat 90-luvulta osoittavat työolotutki- muksen kanssa yhtenäisesti, että sukupuolten pakkakuilu on kaventunut enemmän korkeamman asteen koulutusryhmissä, kuitenkin alin korkean aste- en koulutus pois lukien. Siinä ero on säilynyt suurimpana.

Työkokemus ja palkan kehitys

Naisten ja miesten palkkaeroja pyritään usein selittämään – koulutuksen ohel- la – myös erilaisella työkokemuksella. Suomelle tyypillinen piirre on kuiten- kin, että naisten ja miesten työkokemuksissa on hyvin vähän eroa. Kun viimei- simmässä vuoden 1997 työolotutkimuksessa kysyttiin, kuinka monta vuotta vastaaja oli ollut ansiotyössä elämänsä aikana, tuli naisten keskiarvoksi 18,9 vuotta ja miesten 19,6 vuotta. Työkokemuksissa ei siis enää ole vuodena- eroa. Työolotutkimuksen aikaisemmat tulokset osoittavat, että ero on koko ajan kaventunut. Vuoden 1990 tutkimuksessa ero oli vielä lähes kaksi vuotta.

Taulukko 4.3. Työkokemus ja naisten palkkojen osuus miesten palkoista koulutuksen mukaan, Työolotutkimukset 1990 ja 1997

	Työkokemus							
	1–9 vuotta		10–19 vuotta		20–29 vuotta		yli 30 vuotta	
	1990	1997	1990	1997	1990	1997	1990	1997
	%	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	85	87	71	80	72	75	75	78
Korkean asteen koulutus	80	80	66	79	70	75	62	80
Keskiasteen koulutus	85	85	74	79	74	74	72	79
Perusasteen koulutus	86	84	77	84	73	75	83	79

Tästäkään selityksestä ei siis paljon ole apua. Mielenkiintoista onkin selvittää, miten palkkaerot kehittyvät sukupuolen mukaan työkokemuksen karttues-
sa. Oheisessa taulukossa on laskettuna – kahdelta eri tutkimusajankohdalta –
naisten palkkojen osuudet siten, että työkokemuksen määrä ja koulutus on
molemmat vakioitu. Tulokset osoittavat, että kaikissa neljässä työkokemuksen
mukaan muodostetussa ryhmässä naisten ja miesten palkkakuilu on vähintään
14 prosenttina tai sitä suurempi.

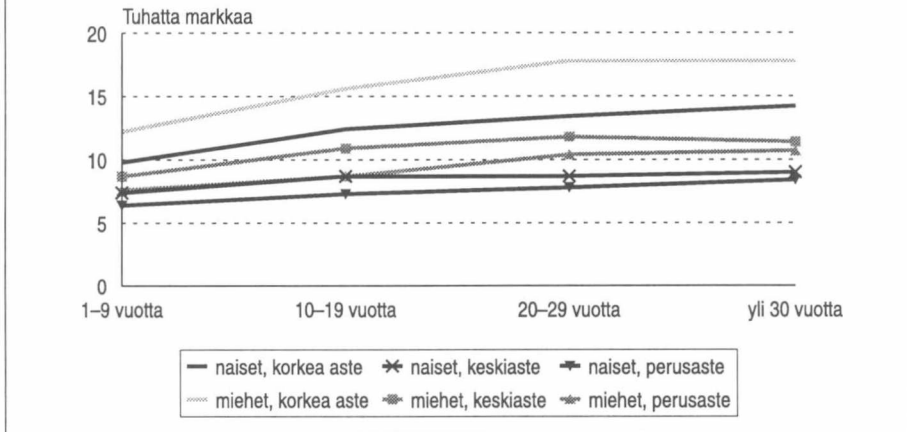
Jo alle 10 vuoden työkokemuksen mukaisessa ryhmässä palkkojen ero on
selvä jokaisella koulutustasolla. Työkokemuksen myötä erot vain kasvavat
systemaattisesti. Kuitenkin vanhimmissa, pisimmän työkokemuksen ryhmässä
sukupuolten ero taas hieman supistuu. Vuoden 1990 tutkimuksessa suurin
palkkakuilu asettui 10–19 vuotta työelämässä olleisiin. Nyt suurin ero näyttäisi
siirtyneen 20–29 vuoden työkokemuksiin. Suurin muutos edelliseen tutki-
muskertaan on pisimmän työkokemuksen korkean asteen koulutetuilla. Siinä
ryhmässä ero näyttää selkeästi pienentyneen. Tiedon luotettavuutta tosin hait-

Taulukko 4.4. Työkokemus, koulutus ja keskipalkat, 1997

	Työkokemus							
	1–9 vuotta		10–19 vuotta		20–29 vuotta		yli 30 vuotta	
	mk	n	mk	n	mk	n	mk	n
Naiset yhteensä	8 100	253	9 400	404	9 400	423	9 400	327
Korkean asteen koulutus	9 800	84	12 400	101	13 400	82	14 200	45
Keskiasteen koulutus	7 400	145	8 700	258	8 700	241	9 000	144
Perusasteen koulutus	6 400	24	7 300	45	7 800	100	8 400	138
Miehet yhteensä	9 300	256	11 700	344	12 600	363	12 000	597
Korkean asteen koulutus	12 200	56	15 600	51	17 800	72	17 800	77
Keskiasteen koulutus	8 700	170	10 900	208	11 800	196	11 400	259
Perusasteen koulutus	7 600	30	8 700	85	10 400	95	10 700	261

Kuvio 4.2. Työkokemus, koulutus ja keskipalkka

Ilman osa-aikaisia, Työolotutkimus 1997



taa se, että edellisellä tutkimuskerralla tämä naisten ryhmä oli vielä varsin pieni frekvenssiltään (18 henkeä). Oheisesta taulukosta 4.4. ilmenee uusimmasta tutkimuksesta paitsi työkokemuksen ja koulutuksen mukaiset keskipalkat myös tapausten lukumäärät.

Samasta aiheesta tehdyssä kuviossa näkyy, miten naisilla keskiasteen ja perusasteen koulutukset merkitsevät erittäin niukkaa palkkakehitystä ylöspäin työkokemuksen karttuessa. Varsinkin keskiasteen tutkinto merkitsee naisille 10 vuoden työkokemuksen jälkeen täydellistä pysähdystä palkkakehityksessä. Miesten kohdalla taas on nähtävissä, miten palkat kohoavat nopeasti, mutta vanhimmissa ryhmässä, yli 30 vuoden työkokemuksen hankkineissa nousu pysähtyy ja keskiasteessa jopa hieman laskee.

Työorganisaatio ja palkat

Aiemmissä tutkimuksissa on usein todettu, että sukupuolten palkkaerot ovat yleensä pienimmillään julkisella sektorilla (esim. Brunila 1990, 24). Vuoden 1990 työolotutkimuksen tulosten mukaan osoittautuivat palkkaerot valtiolla kaikkein pienimmiksi. Sama pätee edelleen, kuten oheinen taulukko osoittaa. Siitä näkyy myös, millainen muutos sektoreiden palkkaeroissa on tapahtunut.

Sukupuolten palkkaero on edelleen pienin valtiolla, mutta sektoreiden erot näyttävät tässä suhteessa selvästi kaventuneen. Muutos on erityisen suuri yksityisen sektorin kohdalla: naiset ovat selvästi ottaneet kiinni miesten etumatkaa. Koulutustasoihin kiinnittö näyttäa keskittyvän korkean asteen koulutettuihin, joskin edelleen on ilmeistä, että juuri yksityisen sektorin korkeasti koulutetut ovat ryhmä, jossa sukupuolten palkkaerot ovat suurimmillaan.

Taulukko 4.5. Työnantaja ja naisten palkkojen osuus koulutuksen mukaan, 1990 ja 1997

	Työnantaja					
	Valtio		Kunta		Yksityinen	
	1990	1997	1990	1997	1990	1997
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	81	83	78	81	74	80
Korkean asteen koulutus	82	83	76	80	68	76
Keskiasteen koulutus	77	85	82	87	77	81
Perusasteen koulutus	89	..	81	87	79	80

Sektoreiden vertailua haittaa jossain määrin se, että valtiosektori on huomattavasti supistunut, koska yhtiöitetyt laitokset ovat tilastoinnissa siirtyneet yksityiseen sektoriin. Erityisesti perusasteen tutkinnon ryhmät ovat nykyisellään liian pieniä vertailun kannalta. Seuraavasta taulukosta näkyy, millaiseksi tapausten lukumäärät ovat muodostuneet viimeisimmässä vuoden 1997 tutkimuksessa. Taulukon avulla on mahdollista vertailla myös markkamääräisiä kuukausipalkkoja eri sektoreilla.

Sekä naisilla että miehillä korkeimmat kuukausiansiot löytyvät valtiosektorilta. Tähän vaikuttaa kuitenkin sektoreiden koulutustasoero, sillä koulutus vakioimalla tulos varsinkin miesten kohdalla muuttuu. Miesten kaikilla koulutustasoilla yksityinen sektori näyttää palkan suhteen tuottoisimmalta. Naisilla valtio ja yksityinen sektori ovat yhdessä palkkajohtajia. Kunnissa on tulosten mukaan huonoimmat keskiansiot kaikilla koulutustasoilla sekä miehillä että naisilla.

*Taulukko 4.6. Työnantaja ja keskipalkat koulutuksen mukaan 1997
Bruttopalkka, ilman osa-aikaisia*

	Työnantaja							
	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	mk	n	mk	n	mk	n	mk	n
Naiset yhteensä	9 100	1 351	10 400	115	8 900	534	9 100	712
Korkean asteen koulutus	12 100	299	12 900	44	11 600	151	12 500	104
Keskiasteen koulutus	8 400	760	8 900	56	8 000	296	8 700	413
Perusasteen koulutus	7 800	292	..	15	7 100	87	8 000	195
Miehet yhteensä	11 400	1 292	12 600	85	10 900	183	11 500	1 036
Korkean asteen koulutus	15 800	253	15 600	37	14 500	67	16 500	153
Keskiasteen koulutus	10 600	722	10 400	39	9 100	85	10 900	602
Perusasteen koulutus	9 900	317	..	9	8 100	31	10 100	281

Nais- ja miesvaltaisuus

Työorganisaatioiden ja palkan välistä yhteyttä voidaan arvioida myös sen mukaan, miten nais- tai miesvaltaisesta työyhteisöstä on kyse. Työolotutkimuksessa on kysytty tätä asiaa pyytämällä vastaajaa kertomaan, ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit kaikki tai enimmäkseen naisia, sekä miehiä että naisia, vai kaikki tai enimmäkseen miehiä. Oheisessa taulukossa on esitettyä naisten ja miesten keskiansiot koulutuksen mukaan yhdistämällä segregaatio -kysymyksestä luokat ”kaikki tai enimmäkseen”.

Tulokset osoittavat, että naisten ansioita nostaa selvästi miehissä työympäristössä työskentely. Tulotaso nostaa jo sekayhteisössä olokin. Toisin sanoen naisvaltainen työskentely-ympäristö merkitsee kaikilla koulutustasoilla naisille alhaisempia palkkoja.

Naisvaltaisuus näyttää olevan haitaksi myös miehille: ansiot ovat kaikkein alhaisimmat naisvaltaisissa työympäristöissä. Miesvaltaisuus taas ei tuo miehille merkittävää etua muutoin kuin vain perusasteen koulutuksen saaneiden ryhmässä. Yleensä ei ole kovin tavallista perusasteen koulutuksella, että työskenneltäisiin toiselle sukupuolelle tyypillisessä ympäristössä. Sekä naisten että miesten kohdalla nämä ryhmät jäävät tässäkin aineistossa vertailun kannalta liian pieniksi.

Sukupuolikoostumuksella näyttäisi olevan naisten palkkoihin erityisen suuri yhteys siten, että selvästi korkein palkka on korkean asteen suorittaneilla, miesvaltaisessa ympäristössä työskentelevillä naisilla, matalin taas vain perusasteen koulutetuilla naisilla naisvaltaisilla työpaikoilla.

Samantapaisen tuloksen on saanut Irja Kandolin jo vuoden 1984 työolotutkimuksesta: Työpaikan sukupuolikoostumuksella oli suuri ”selitysarvo” suku-

Taulukko 4.7. Työpaikan mies- ja naisvaltaisuus ja palkat, koulutuksen mukaan 1997

	Yhteensä		Enimmäkseen naisia		Sekä että		Enimmäkseen miehiä	
	mk	n	mk	n	mk	n	mk	n
Naiset yhteensä	9 100	1 351	8 600	959	10 300	268	12 100	57
Korkean asteen koulutus	12 100	299	11 100	186	13 300	78	16 300	21
Keskiasteen koulutus	8 400	760	8 200	546	9 300	151	9 800	22
Perusasteen koulutus	7 800	292	7 700	227	8 100	39	..	14
Miehet yhteensä	11 400	1 292	11 300	80	12 600	214	11 100	912
Korkean asteen koulutus	15 800	253	14 000	34	16 300	75	15 700	121
Keskiasteen koulutus	10 600	722	9 500	33	11 000	107	10 700	537
Perusasteen koulutus	9 900	317	..	13	8 900	32	10 000	254

puolten palkkaeroihin. (Kandolin 1997, 267.) Erityisesti ylempien naistoimihenkilöiden palkkaa laski naisvaltaisessa yhteisössä työskentely, aivan samoin kuin tässä tutkimuksessa korkean asteen koulutetuilla.

Juuri tällaiset havainnot naisalojen naispalkkojen olemassaolosta ovat aikoinaan vaikuttaneet siihen, että palkkaerojen kaventamiseen on pyritty ammatillisen segregaation purkamisen kautta. Ammattien, alojen ja työpaikkojen naisvaltaisuuksella tuskin kuitenkaan voidaan "selittää" palkkaeroja. Kyse on pikemminkin aikojen saatossa syntyneestä vinoumasta, jolle sinänsä on syytä etsiä selityksiä. Nais- ja miesvaltaisten alojen ja tehtävien vaativuuden uudelleen arviointi olisi periaatteessa oikeampi tie, kuin houkutellessa naisia luopumaan naisvaltaisista aloista paremman palkan toivossa.

On periaatteessa väärin pyrkiä puhdistamaan ammattialan vaikutusta silloin kun pyritään löytämään "selittämätöntä", diskriminaation tuottamaa osuutta palkkaeroissa. Näin on kuitenkin taloustieteellisissä analyyseissä usein tehty (ks. Kangasniemi 1997). Myös Tilastokeskuksen palkkatilastossa lasketaan naisten ja miesten palkkaeroja poistamalla ammatin ja toimialojen "vaikutusta" (Palkkarakenne 1996, 1998, 14). Se, että koulutusvaatimuksiltaan samanlaiset alat, esimerkiksi insinöörin ja sairaanhoitajan ammattialat, ovat eri taseisia palkkaukseltaan, on mitä ilmeisemmin osoitus syrjinnästä. Alat sinänsä – niiden mies- tai naisvaltaisuus – eivät selitä palkkaeroja millään tavoin.

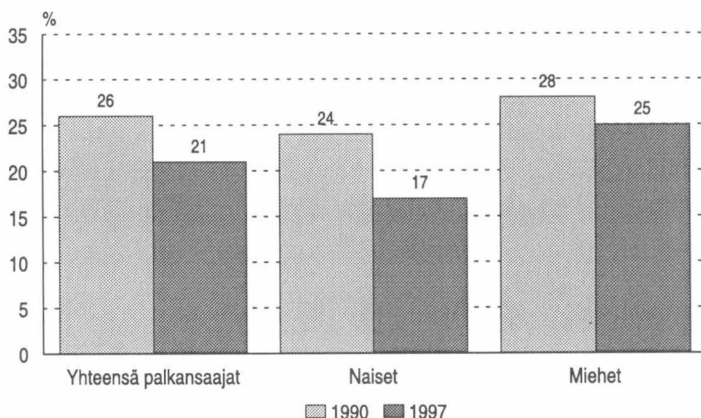
Tulospalkkaus

Viime vuosina on keskusteltu hyvin paljon erilaisten tulospalkkausmuotojen käyttöön ottamisesta. Näin on tehty myös palvelualoilla ja julkisella sektorilla, vaikka työn tuloksen arvioiminen on niissä vaikeampaa kuin tuotannollisessa työssä. Oheisen kuvion mukaan työn tuloksellisuuteen perustuvia palkkioita olisi kuitenkin ollut käytössä vuoden 1997 syksyllä vähemmän kuin vuonna 1990. Liekö lama karsinut tällaista ylimääräistä kannustamisen muotoa vai onko juuri työn tuloksellisuuden arviointi osoittautunut arveltua hankalammaksi tehtäväksi. Jälkimmäiseen viittäisi ainakin se, että julkisella sektorilla, valtiolla (16 %) ja kunnissa (8 %) tulospalkkioiden käyttäminen on selvästi vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla (27 %).

Työolotutkimuksen tulospalkkioita koskevan tiedon luotettavuutta on vaikea arvioida, koska asiaa ei ole laajasti tutkittu muutenkaan. SAK:ssa on tutkittu tulospalkkauksen käyttöön ottoa samassa yhteydessä, kun on selvitetty erilaisen paikallisen sopimisen muotoja (Helin 1999). Tutkimusta ei voi pitää valtakunnallisesti edustavana, mutta se antaa kuvaa siitä, millaisia muotoja tulokseen perustuva palkitseminen voi saada. Tyypillisintä on maksaa jokin erillinen palkkio kerran vuodessa, jos tulostavoitteet on ylitetty. Tällaiset palkkiot ovat miltei aina ryhmäkohtaisia, kaikkiin yrityksen työntekijöihin tai koko-

Kuvio 4.3. Tuloksellisuuteen perustuvat palkkiot

Alettu maksaa tulospalkkioita, Työolotutkimukset 1990 ja 1997



naisiin osastoihin ja työntekijäryhmiin suunnattuja. Toinen perusmuoto on henkilöstörahostojen käyttäminen palkitsemistienä.

Naisten ja miesten palkkaeroja ajatellen tulospalkkiot eivät ilmeisesti ole 90-luvulla olleet kovinkaan merkittävässä asemassa. Vielä vuoden 1990 työolotutkimuksessa näytti siltä, että naisten ja miesten palkkaerot kasvoivat, jos työpaikalla oli otettu käyttöön tulokseen perustuvaa palkkausta. Erityisesti korkeasti koulutetut miehet näyttivät hyötyvän uusista palkitsemistavoista. (Lehto 1992, 82–83) Nyt kun tuloksellisuuteen perustuva palkkaus on vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan harvinaisempaa kuin vuosikymmenen taitteessa, ei sillä näytä olevan naisten ja miesten palkkaeroon vaikutusta. Eroa on vain siinä, että miesten työpaikoilla tulospalkkaus on säilynyt lähes yhtä yleisenä, siis joka neljännän palkansaajan työpaikalla. Naisten kohdalla tällainen palkitseminen on harvinaistunut.

Naisten ja miesten eroa palkkauksessa kuvaa myös se, millainen palkkausmuoto muuten on. Erilaisten palkanlisien osuutta voidaan työolotutkimukses-

Taulukko 4.8. Palkkausmuoto sukupuolen mukaan 1997

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n
Kiinteä kuukausipalkka	65	1 021	45	618	55	1 639
Kiinteä tuntipalkka	13	205	24	332	18	537
Peruspalkka ja vuorolisät	12	196	8	116	11	312
Peruspalkka ja bonus	5	71	10	142	7	213
Peruspalkka ja urakkalisä	2	27	5	72	3	99
Muu palkkausmuoto	3	54	8	109	6	163
Yhteensä	100	1 575	100	1 390	100	2 965

sa selvittää myös kysymyksellä vastaajan henkilökohtaisesta palkkausmuodosta. Kysymykseen saadut vastaukset on esitetty oheisessa taulukossa.

Naisille on kiinteä kuukausipalkka selvästi tyypillisempi (65 %) kuin miehille (45 %). Miehillä taas tuntipalkka on yleisempi (24 %) kuin naisilla (13 %). Tuntipalkkaus korostuu erityisesti nuorten miesten (alle 30 v.) palkkausmuotona, sillä heistä joka kolmas sanoi työskentelevänsä tuntipalkalla, samanikäisistä naisista vain noin joka neljäs. Vuorolisät ovat naisten palkkauksessa tyypillisempiä (12 %) kuin miesten (8 %). Erilaiset urakka-, bonus- tai tuottavuuslisät taas kohdistuvat miehille (15 %) useammin kuin naisille (7 %).

Käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta

Oikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyvät arvot ja odotukset ovat hyvin keskeisiä suomalaisille. Tämä on tullut esille suomalaisissa työelämän arvoja koskevissa tutkimuksissa (esim. Juuti 1989). Työolotutkimuksen avulla voidaan selvittää myös palkkauksen oikeudenmukaisuutta koskevia näkemyksiä ja verrata niitä edellä esitettyihin tuloksiin naisen ja miesten palkkojen eroista.

Taulukossa 4.9. on käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta esitettyinä koulutustason ja työnantajasektorin mukaisesti. Taulukossa on rinnakkain vuosien 1990 ja 1997 tulokset työolotutkimuksista. Kysymys kokonaisuudessaan löytyy liitteenä olevasta lomakkeesta (kysymys 34).

Naisten ja miesten ero vastauksissa on sikäli looginen, että miehet, joiden palkka on suhteessa korkeampi esimerkiksi koulutustasoon suhteutettuna, pitävät myös naisia useammin palkkaansa oikeudenmukaisena. Miehistä lähes joka toinen (46 %) on tässä mielessä tyytyväinen palkkaukseensa, naisista

Taulukko 4.9. Palkkansa oikeudenmukaiseksi kokevien osuus, 1990 ja 1997 Työnantajan ja koulutuksen mukaan. Työolotutkimukset, liitelomakkeen kysymys 34.

	Työnantaja							
	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %	1990 %	1997 %
Naiset yhteensä	40	40	45	37	24	30	50	48
Korkean asteen koulutus	38	35	37	33	29	27	55	48
Keskiasteen koulutus	37	40	40	42	18	29	49	49
Perusasteen koulutus	47	44	56	31	33	40	50	47
Miehet yhteensä	53	46	46	37	40	32	56	50
Korkean asteen koulutus	58	51	51	45	43	44	66	57
Keskiasteen koulutus	52	44	44	32	29	27	56	48
Perusasteen koulutus	52	48	46	33	53	20	52	52

vain 40 prosenttia. Kuitenkin 90-luvun taitteeseen verraten miesten tyytyväisyys on selvästi vähentynyt.

Taulukon avulla voidaan toisaalta nähdä, miten systemaattisesti nämä erot oikeudenmukaisuuden kokemuksessa vastaavat tässä luvussa aiemmin esitetyjä sektorin ja koulutuksen mukaisia keskiansioita: yksityisen sektorin korkeasti koulutetut miehet ovat kaikkein tyytyväisimpiä (57 %) ja heillä myös keskiansio on korkein (16 500 mk). Toisaalta juuri tässä ryhmässä – samoin kuin yksityisen sektorin keskiasteen tutkinnon suorittaneissa – miesten tyytyväisyys on eniten laskenut edellisestä tutkimusajankohdasta.

Tyytymättömiä palkkaansa ovat kuntasektorin työntekijät, sekä miehet että naiset. Tämä pätee lähes kaikilla koulutustasoilla ja vastaa siten myös keskiansioista saatua tulosta.

Palkkaerojen syistä ja tulevaisuudesta

Työolotutkimuksen tulosten perusteella on ilmeistä, että naisten ja miesten palkoissa on edelleen selkeä ero miesten hyväksi. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan laskettu naisten keskimääräinen kuukausiansio (9 100 mk) on 80 prosenttia miesten keskiansiosta (11 500 mk). Keskiansiot on laskettu ilman osa-aikaisia. Kun osuutta verrataan aikaisempiin – täsmälleen samalla tavalla tuotettuihin tietoihin – näyttää 90-luvun kehitys naisten kannalta kuitenkin positiiviselta: palkkaero on kaventunut noin neljällä prosenttiyksiköllä.

Tässä luvussa on käynyt ilmeiseksi, että naisten palkkojen jälkeenjääneisyys ei johdu koulutustason eikä myöskään työkokemuksen eroista. Työelämässä olevilla naisilla on korkeampi koulutus kuin miehillä ja työkokemusten ero on vain vajaan vuoden mittainen miesten eduksi.

Etsittäessä selitystä 90-luvun muutokseen ja sukupuolten palkkaeron kaventumiseen lienevät koulutus ja työkokemus kuitenkin keskeisiä. Naisten koulutustaso on noussut hieman nopeammin kuin miesten ja koulutustasolla edelleen on selkeästi palkkaa nostava vaikutus.

Toisaalta 90-luvulla palkat – myös miesten – ovat ylimalkaan nousseet melko vähän. Edellisen vuosikymmenen lopussa olivat erilaiset liukumata-vallisia, samoin tulokseen perustuvia lisiä maksettiin enemmän. Nämä koitui-vat yleensä miesten hyödyksi enemmän kuin naisten.

90-luku on ollut myös tulopoliittisten yleissopimusten aikaa. Onkin esitetty arvioita, että tulopoliittiset yleissopimukset ovat naisille edullisempia kuin alakohtaiset, puhumattakaan paikallisesta sopimisesta (esim. Ilmakunnas & Julkunen 1997, Rubery & Fagan 1994). Yleissopimukseen sisältyy periaatteenä sektoreiden välinen palkkasolidarisuus, joka sinänsä hyödyttää työvaltaisia naisaloja enemmän. Toisaalta yleissopimukseen on voitu liittää periaateellisesti tärkeitä tasa-arvoeriä ja myöskin monia sosiaalisia uudistuksia, kuten hoitovapaat.

Tulevaisuuden kannalta ongelmallista on, jos tulokseen sidottu palkkamalli ja paikallinen sopiminen yleistyvät esimerkiksi Euroopan talous- ja rahaliittoon siirtymisen myötä. Naisille tyypillisissä töissä – ihmissuhde ja tietotöissä – tuloksen mittaaminen on keskimäärin hankalampaa kuin miehille tyypillisissä tuotannollisissa tehtävissä. On pelättävissä, että palkkaerot taas kasvavat, jos tällainen suunta vahvistuu tulevaisuudessa.

Lähteet

- Acker, Joan (1990): *Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolista-
neista rakenteista*. Vastapaino Tampere.
- Allén, Tuovi & Keinänen, Päivi & Laaksonen, Seppo & Ilmakunnas, Seija
(1990): *Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Tutkimus palkkaeroista Suomessa
1985*. Tilastokeskus. Tutkimuksia 169.
- Asplund, Rita (1993): *Essays on Human Capital and Earnings in Finland*.
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. Taloustieto Oy.
- Brunila, Anne (1990): *Naisten ja miesten palkkaerot vuosina 1975 ja 1985*.
Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 30.
- Education at a Glance* (1995). OECD. Paris.
- Heiskanen, Tuula (1996): *Tiedon paikka työnarvioinnissa*. Teoksessa Kinnu-
nen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytän-
nöt*. Vastapaino Tampere.
- Helin, Jyrki (1999): *Paikallisen sopimisen arkipäivää*. Talous ja yhteiskunta
1/1999 vol. 27. 29–33.
- Hemmilä, Pirkko (1988): *Naisten palkkojen teoriaa ja käytäntöä*. Esitutki-
mus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja A: Tutki-
muksia 1/1988.
- Ilmakunnas, Seija & Julkunen, Raija (1997): *Euroopan talous- ja rahaliitto –
sukupuolten tasa-arvon näkökulma*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja
1997/14.
- Isotalus, Päivi (1989): *Sama palkka samanarvoisesta työstä*. Kansainvälinen
katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja A: Tutki-
muksia 1/1989.
- Juuti, Pauli (1989): *Organisaatiokäyttäytyminen*. Otava Keuruu.
- Kandolin, Irja (1998): *Gender, worklife and family responsibilities in Finland
and Estonia- Effects on economic and mental well-being*. Finnish Institute
of Occupational Health. People and Work. Research Reports 15.
- Kangasniemi, Mari (1997): *Naisten ja miesten palkkaerot. Taloustieteellinen
näkökulma*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja 3/97.
- Kouvonen, Seppo (1999): *Palkkarakenteen pohjoinen ulottuvuus*. Tilastokes-
kus. Tieto aika 1/1999.
- Lilja Reija (1996): *Toimihenkilötyöura Suomen teollisuudessa*. ETLA Sarja B
117.
- Martikainen, Riitta (1989): *Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja
sukupuolijärjestelmä*. Esitutkimus. Tampereen yliopisto. Työelämän tutki-
muskeskus. Työraportteja 5/1989.
- Martikainen, Riitta (1992): *Paperialan palkka- ja työehdot. Kaupan alan
palkka- ja työehdot*. Teoksessa Martikainen Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:

- Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T 12/1992.
- Naisten palkat – totta vai tarua?* Tasa-arvo. Pohjoismaiden ministerineuvosto. Nord 1993:17.
- Nurmi, Kaarina (1998): *"Se pieni ero" hyvinvointivaltioiden koulutus- ja työmarkkinoilla*. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C 140.
- Palkkarakenne 1996* (1998). Tilastokeskus. Palkat 1998:17.
- Rubery, Jill & Fagan, Colette (1994): *Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community*, European Commission DG V Social Europe, Supplement 4/1994.
- Tulonjakotilasto 1996* (1998). Tilastokeskus. Tulot ja kulutus 1998:14.
- Vartija, Yrjö & Kurjenoja, Jaana (1992): *Palkkadiskriminaatio. Naisten ja miesten palkkaerot samasta työstä metalli- ja metsäteollisuuden suuryrityksissä v. 1990*. Helsingin yliopisto, kansantaloustieteen laitoksen tutkimuksia 1992:60.
- Yli-Pietilä, Päivi (1992): *Naisten intressit ja tulopoliittikka. Tasa-arvoerä tulopoliittisissa neuvotteluissa*. Teoksessa Martikainen Riitta & Yli-Pietilä, Päivi: Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T 12/1992.

5 Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta

Suomessa koettiin 1990-luvun alussa syvä lama, joka merkitsi suuria muutoksia työmarkkinoilla. Koko 1980-luvun melko alhaisena pysynyt työttömyysaste kipusi vuoteen 1994 mennessä ennätyslukemiin, 18,5 prosenttiin. Muutoksia tapahtui myös työssäkäynnin muodoissa. Epätäyttyypilliset työsuhteet yleistyivät.

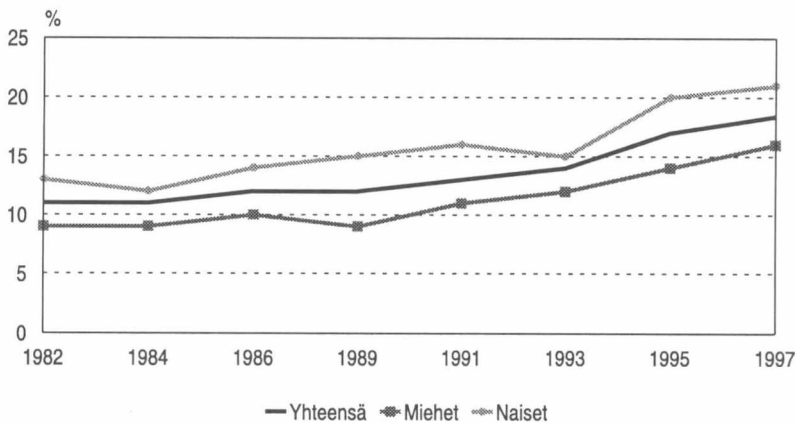
Määräaikaisten työsuhteiden käyttö antaa yrityksille mahdollisuuden siirtää epävarmoissa olosuhteissa riski yritykseltä työntekijälle: osa henkilöstöstä tehdään helposti liikuteltavaksi ja joustavaksi. Joustojen avulla uusien työntekijöiden palkkaamiskynnys laskee ja yrityksen on helpompi sopeutua muuttuvaan ympäristöön. Epätäyttyypilliset työsuhteet nähdään kansainvälisessä tutkimuksessa osaksi yritysten epävarmuusstrategioita. (Parjanne 1998, Bielenski 1994.)

Määräaikaisten työvoiman käytön etuina painottuvat myös suomalaisen palvelualan yritysjohdon näkemyksissä matala työllistämiskynnys, parempi kannattavuus, yritysriskin pienentäminen sekä mahdollisuus joustavuuteen. Määräaikaiseksi solmitulla työsuhteella voidaan minimoida yritykselle lankeavat kulut esimerkiksi silloin, jos naistyöntekijä tulee raskaaksi. ”Työnantaja joutuu koko ajan ajattelemaan, onko tuo raskaana vai ei, tuleekohan tuo raskaaksi (...) Jokainen työnantaja joutuu katsomaan sen.” (Laaksonen 1998.)

Naisten määräaikaisten työsuhteiden kasvu alkoi Suomessa jo 1980-luvun puolivälissä. Samoihin aikoihin astui voimaan kotihoidontukijärjestelmä. Tämä on saattanut vaikuttaa naisten määräaikaisten työsuhteiden yleistymiseen kahdella tapaa: yhtäältä työnantajat eivät ole olleet enää yhtä halukkaita palkkaamaan synnytysikäistä naista vakinaiseen työsuhteeseen, koska on olemassa riski, että tämä saattaa pian jäädä kotiin hoitamaan lapsia jopa vuosiksi. Toisaalta kotihoidontuella kotiin jääneiden (vakinaisten) työntekijöiden tilalle on jouduttu palkkaamaan (määräaikaisia) sijaisia. Miesten kohdalla määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen näyttäisi olevan selvemmin yhteydessä yleiseen taloudelliseen kehitykseen: miesten määräaikaisuudet alkoivat yleistyä vuosikymmenen vaihteessa. (kuvio 5.1.)

Kuvio 5.1. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus 1982–1997

Osuus palkansaajista. Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelut 1982–93, EU-työvoimatutkimus 1995, työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvo 1997



Kun vuoden 1984 työolotutkimuksessa vain reilu kymmenes (11 %) palkansaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa, oli osuus vuoden 1997 työolotutkimuksessa jo lähes viidennes (18 %). Määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli vuonna 1997 kaiken kaikkiaan noin 192 000 naista ja 136 000 miestä: 21 prosenttia kaikista naispalkansaajista, 15 prosenttia miespalkansaajista. Osuudet olivat Suomessa EU-maiden korkeimmat Espanjan jälkeen. Toistaiseksi kasvu näyttää naisten kohdalla pysähtyneen. Nähtäväksi jää, onko tässä kyse vain tilanteen stabilisoinnista vaiko kääntyykö määräaikaisten osuus naisten kohdalla oikeasti laskuun. Miehillä määräaikaisten työsuhteiden osuudessa näyttäisi työvoimatutkimuksen mukaan jo tapahtuneen hienoista laskua vuodesta 1997.

Määräaikaisen työn vapaaehtoisuus näyttää olevan yhteydessä työmarkkinoiden tilanteeseen. Laman aikana ja sen jälkeen määräaikaisia työsuhteita on solmittu lähinnä käytännön pakosta. Kyse ei näytä olevan niinkään siitä, että ”vaihtelu työsuhteissa vastaisi paremmin myös työntekijöiden eri tarpeita”, kuten työnantajien kuulee joskus esittävän. Vuoden 1990 työolotutkimuksessa, nousukauden taittuessa, joka kolmas määräaikaisessa työsuhteessa oleva ilmoitti olevansa määräaikaisessa työssä vapaaehtoisesti, koska ei olisi pysyvää työtä halunnutkaan. Naisista näin totesi 34 prosenttia, miehistä 29 prosenttia. Vain vajaa 40 prosenttia naisista ja miehistä kertoi tekevänsä määräaikaisesta työstä siksi, että pysyvää työtä ei ollut tarjolla. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa ”vapaaehtoisia” määräaikaisia oli naisista enää neljä, miehistä 10 prosenttia. Nyt yli 90 prosenttia naisista ja lähes 80 prosenttia miehistä kertoi määräaikaaisuutensa syyksi sen, ettei muunlaista työtä ollut tarjolla.

Vastaavasti vuoden 1990 työolotutkimuksessa peräti puolet määräaikaista koki mahdollisuutensa uuden työpaikan hankkimiseen hyväksi. Näissä

osuuksissa ei ollut juurikaan eroa sukupuolten välillä. Vuonna 1997 työllistymismahdollisuuksiaan piti hyvinä enää joka kolmas mies ja vain reilu viidesnaisista. Vastentahtoinen määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleminen on siis 90-luvulla lisääntynyt molemmilla sukupuolilla ja mahdollisuudet uuden työn löytämiseen ovat vastaavasti heikentyneet. Naisten tilanne näyttää erityisen heikolta.

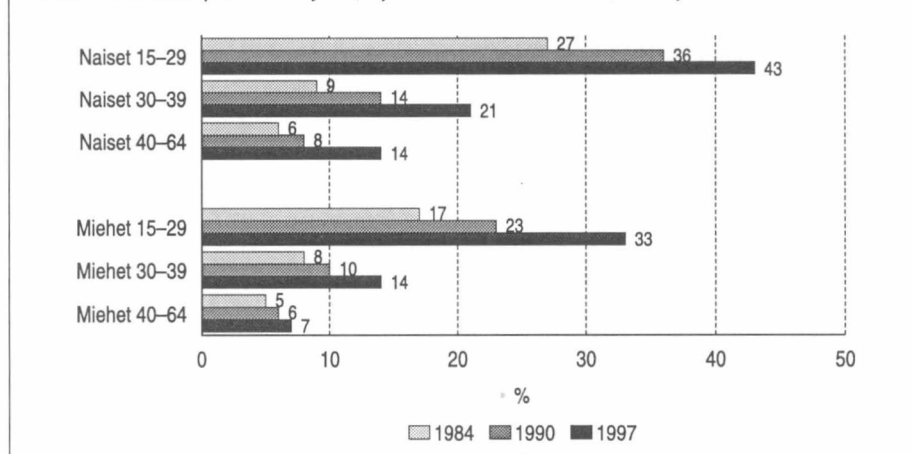
Työuran alku on venyvä käsite

Määräaikaisia työsuhteita on totuttu pitämään lähinnä nuoruuteen ja työuran alkuun liittyvinä ilmiönä. On totta, että määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen yleisimpiä nuorimpien palkansaajien keskuudessa sekä heillä, jotka ovat juuri astuneet työelämään. Yleistymisensä myötä määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin alkaneet koskettaa yhä useammin myös muita palkansaajaryhmiä, erityisesti naisten keskuudessa. Määräaikaisten osuus on kasvanut eniten yli 30-vuotiailla naisilla, joilla se on yli kaksinkertaistunut reilussa kymmenessä vuodessa (kuvio 5.2). Vielä vuonna 1990 reilusti yli puolet määräaikaista, niin naisista kuin miehistä, oli alle kolmikymppisiä. Vuonna 1997 oli naismääräaikaisista alle kolmikymppisiä enää 36 prosenttia. Sama kehitys näkyy ikähaitarin toisessa päässä, missä yli nelikymppisten naismääräaikaisten osuus on noussut yli kolmannekseen miesten vastaavan osuuden ollessa "vain" neljännes.

Uudet, alle vuoden kestäneet työsuhteet ovat tavallista useammin epätyypillisiä. Vuonna 1997 kaksi kolmasosaa niistä oli solmittu määräaikaiseksi. Aiemmin työsuhteen vakinaistaminen näyttää kuitenkin seuranneen uudessa

Kuvio 5.2. Määräaikaiset palkansaajat ikäryhmittäin

Osuus ikäluokan palkansaajista, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Taulukko 5.1. Määräaikaisten osuus tutkimushetken työpaikassa olon pituuden mukaan

Ollut tutkimushetken työpaikassa	Määräaikaisten osuus					
	Naiset			Miehet		
	1984 %	1990 %	1997* %	1984 %	1990 %	1997* %
Julkinen sektori						
Alle vuosi	66	72	82	76	63	75
1–3 vuotta	29	35	54	25	28	38
4–7 vuotta	12	22	26	13	5	12
yli 7 vuotta	3	3	4	2	3	1
Yksityissektori						
Alle vuosi	33	46	51	34	37	52
1–3 vuotta	7	11	19	5	10	9
4–7 vuotta	2	7	3	2	7	3
yli 7 vuotta	1	1	1	1	2	1

* poislukien työllistetyt

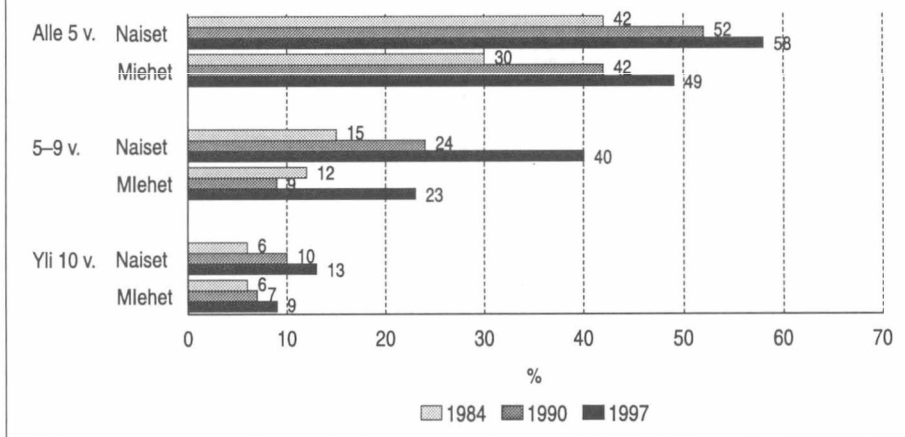
työpaikassa melko pian. Vuonna 1997 tilanne oli toinen, ja se korostui erityisesti julkisella sektorilla: yli vuoden, mutta alle neljä vuotta työpaikassaan olleista julkisen sektorin naisista oli edelleen yli puolet määräaikaisia vuonna 1997. Neljästä seitsemään vuotta työpaikassaan olleista julkisen sektorin naisista joka neljäs oli yhä määräaikainen. Taulukko 5.1.

Määräaikaisuuden ja työuran pituuden yhteyttä voidaan työolotutkimuksessa tarkastella myös sen mukaan, kuinka kauan määräaikainen henkilö on ylipäänsä ehtinyt olla mukana työelämässä. Vuonna 1984 joka viides määräaikainen palkansaaja oli vasta aloittelemassa työuraansa – ansiotyötä oli takana alle kaksi vuotta. Vuoden 1997 tutkimuksessa tällaisia "alokkaita" oli naismääräaikaisista vajaa kymmenes. Jopa puolella naismääräaikaisista oli takanaan yli 10 vuoden työura.

Kun samaa asiaa tarkastelee toisesta suunnasta, näkyy, miten karttuva työkokemus on auttanut vakinaisen paikan löytämistä eri aikoina. Vuonna 1984 työsuhte oli määräaikainen reilulla kolmanneksella alle viisi vuotta ansiotyössä olleista palkansaajista. Suurin osa oli ehtinyt työllistyä vakinaiseen työsuhteeseen. Ne, joilla vuonna 1997 oli takanaan työkokemusta alle viisi vuotta, olivat astuneet työelämään pahimman laman aikana tai sen jälkimainingeissa. Yli puolella heistä työsuhte oli edelleen määräaikainen. Tälle työuransa alussa olevalle yli 100 000 määräaikaisen palkansaajan joukolle ei taida olla itseltään selvää, että työkokemuksen kertyminen merkitsisi edes tulevaisuudessa vakinaista työsuhdetta. Vuonna 1997 oli yli 10 vuodenkin työkokemuksen omaavista naisista 13 prosenttia määräaikaisia, miehistä 9 prosenttia. Vuonna 1984 vastaavat osuudet olivat molemmilla sukupuolilla 6 prosenttia. Kuvio 5.3.

Kuvio 5.3. Määräaikaisten palkansaajien osuus

Työkokemusvuosien mukaan, Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997

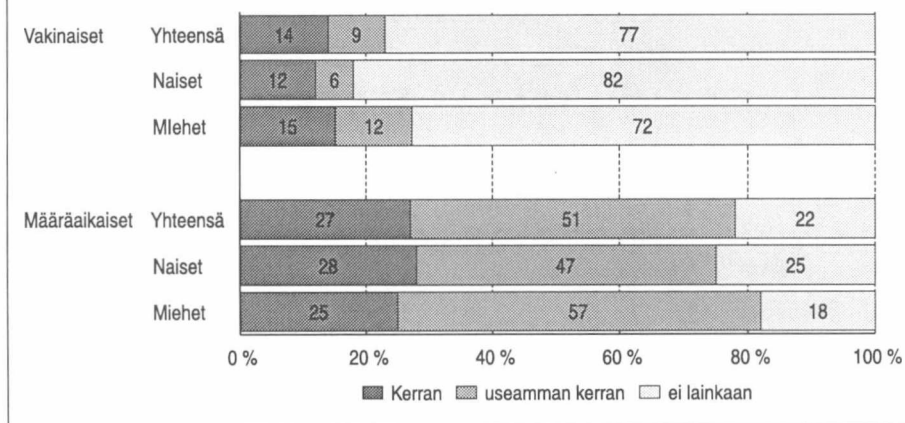


Määräaikaaisilla on kokemuksia työttömyydestä muita palkansaajia huomattavasti useammin. Vuonna 1997 yli puolet määräaikaaisista naisista kertoi olleensa joskus aiemmin vakinaisessa työsuhteessa, miehistäkin lähes puolet. Suurin osa määräaikaaisista oli ollut työtön viimeisen viiden vuoden aikana. Yli 30-vuotiailla määräaikaaisilla miehillä osuus oli jopa 90 prosenttia, naisilla lähes 80 prosenttia. Kaikista vakinaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista sen sijaan noin joka neljäs oli ollut työtön tai lomautettu edellisen viiden vuoden aikana. Kuvio 5.4.

Työttöminä olleilla määräaikaaisilla työttömyys oli myös kestänyt selvästi pidempään kuin työttöminä olleilla, tutkimushetkellä vakinaisessa työsuhteessa.

Kuvio 5.4. Ollut työttömänä viimeisen 5 vuoden aikana

Työolotutkimus 1997

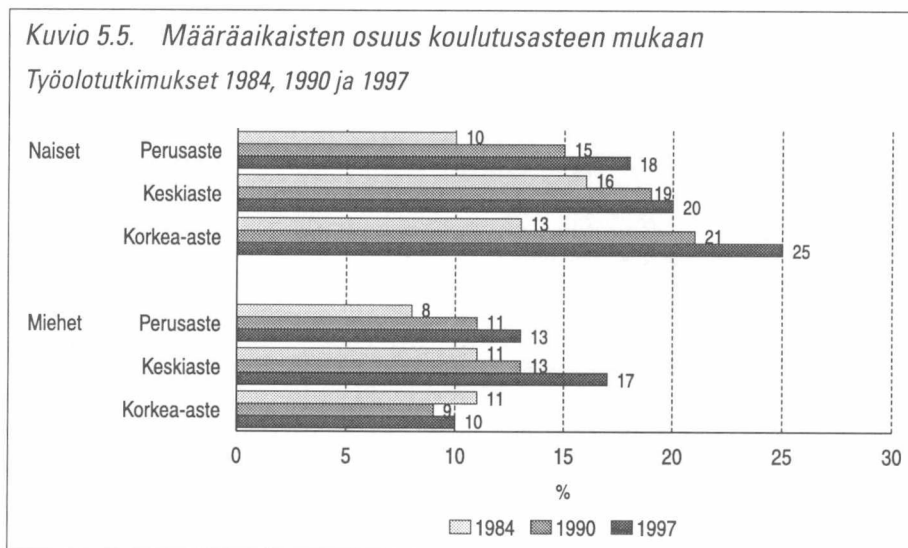


sa työskentelevillä. Määräaikaisilla naisilla ja miehillä keskimääräinen työttömyyden kesto oli ollut 16 kuukautta. Vakinaisilla miehillä työttömyys tai lomautus oli kestänyt keskimäärin 11 kuukautta, vakinaisilla naisilla 7 kuukautta. Iäkkäimmät, yli 40-vuotiaat määräaikaiset olivat olleet nuorempia selvästi useammin työttöminä, vain perusasteen tai alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneet muita useammin.

Koulutus ei naisten asemaa paranna

Määräaikaiset naispalkansaajat eivät ole vain entistä iäkkäämpiä ja entistä pidemmän työkokemuksen omaavia. He ovat myös entistä koulutetumpia ja aiempaa useammin toimihenkilöasemassa.

Suomalaisten palkansaajien koulutustaso on jatkuvasti noussut, mikä näkyy myös määräaikaisten palkansaajien kohdalla – ainakin naisten. Määräaikaisten naisten ja miesten koulutusrakenne oli vielä vuonna 1984 jotakuinkin samanlainen, molemmilla vakinaisia palkansaajia korkeampi. Vuoteen 1997 mennessä tilanne oli muuttunut niin, että määräaikaisiin työsuhteisiin palkattujen miesten koulutustaso olikin selvästi huonompi kuin vakinaisten miesten, mutta määräaikaisten naisten koulutustaso taas oli vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia korkeampi. Määräaikaisten naisten koulutustaso ohitti itse asiassa jo vuoden 1990 työolotutkimuksessa ei vain vakinaisten naisten koulutustason, vaan myös vakinaisten miesten tason, määräaikaisista miehistä puhumattakaan. Vuoden 1997 tutkimuksessa oli määräaikaisista naisista jo joka neljäs suorittanut korkeakoulututkinnon, korkeasti koulutetuista määräaikais-



miehistä 13 prosenttia. Vakinaisista naisista ja miehistä korkeasti koulutettuja oli joka viides. Kuvio 5.5.

Jos korkean asteen koulutus toimiikin miehille porttina vakinaiseen työsuhteeseen, ei se naisten asemaa tässä suhteessa näytä parantavan. Vuoden 1997 tutkimuksessa määräaikaishuutoja oli vähiten korkeasti koulutetuilla miehillä (10 %). Yleisimpiä ne olivat juuri korkeasti koulutetuilla naisilla, joista joka neljännen työsuhte oli määräaikainen.

Määräaikaishuutoja ovat tavallisimpia ylempille toimihenkilönnaisilla. Vuonna 1997 joka neljäs heistä oli määräaikaishuutoissa työsuhteessa. Työntekijännaisista määräaikaishuutoja oli joka viides. Ylempien toimihenkilönniösten joukosta määräaikaishuutoja löytyy vastaavasti vähiten, sillä heistä vain joka kymmenes oli solminut työsuhteensa määräajaksi. Alempien toimihenkilönniösten ja työntekijöiden keskuudessa määräaikaishuutojen osuus oli 16 prosenttia. Vakinaisiin työntekijöihin verrattuna määräaikaishuutoissa naisissa oli suhteellisesti enemmän toimihenkilöitä ja vähemmän työntekijöitä; miehillä juuri päinvastoin.

Määräaikaishuutoja yleisimpiä julkisella sektorilla

Vaikka määräaikaishuutojen työntekijöiden osuus on lisääntynyt kaikissa ammattiryhmissä sitten vuoden 1984 työolotutkimuksen, ovat yhtäältä eniten ja toisaalta vähiten määräaikaishuutoja työvoimaa käyttävät ammattiryhmit pysyneet samoina. Määräaikaishuuto on aina ollut yleisintä naisvaltaisissa kuntasektorin töissä opetusalan, terveydenhuutoalan ja sosiaalialan ammattiryhmissä. Vuoden 1997 tutkimuksessa hotelli- ja ravitsemusalan, rakennus- ja sähkötyön sekä palvelu- ja maataloustyön ammatit olivat nousseet ryhmiksi, joissa käytettiin yhtä paljon määräaikaishuutoja työvoimaa kuin terveydenhuutoalan ja sosiaalihuutoalan ammateissakin. Vähiten määräaikaishuutoja työvoimaa löytyi kaikissa tutkimuksissa kaupallisissa ja teollisuuden ammateissa.

Määräaikaishuutoja ovat yleisimpiä julkisella sektorilla. Vaikkei työllistettyjä laskettaisi mukaan, oli valtiosektorin naispalkansaajista vuonna 1997 kolmannes (32 %) määräaikaishuutoja, miehistä 15 prosenttia. Kuntasektorilla määräaikaishuutojen osuus oli ei-työllistetyistä naisista 22 ja miehistä 16 prosenttia. Yksityissektorilla sukupuolten välinen jako on tasaisin: naisista 13, miehistä 12 prosenttia työskenteli määräaikaishuutoina.

Yksityissektorilla määräaikaishuutoja koskettaa naisia ja miehiä varsin tasapuolisesti myös iän suhteen: puolet niin nais- kuin miesmääräaikaishuutoista oli alle 30-vuotiaita, joka neljäs 30–39-vuotias ja neljännes yli 40-vuotias. Myös julkisen sektorin ei-työllistetyillä miehillä ikärakenne oli vastaavanlainen. Julkisen sektorin ei-työllistetyistä määräaikaishuutoista naisista sen sijaan vain vajaa kolmannes (29 %) oli alle 30-vuotiaita. Kuntasektorin naismääräaikaishuutoista yli 40 prosenttia, valtiosektorinkin naisista 30 prosenttia oli yli 40-vuotiaita.

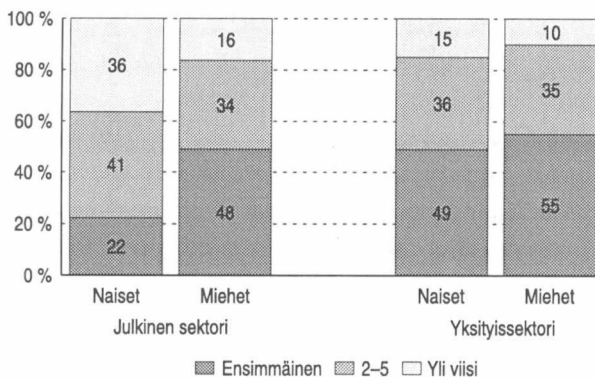
Ketjutukset naisilla yleisiä

Vuosina 1990 ja 1997 tiedusteltiin hieman eri tavoin sitä, minkä tyyppisestä määräaikaaisuudesta vastaajan kohdalla on kyse, joten vertailu ei ole täysin luotettavaa. Näyttää kuitenkin siltä, että kasvua on tapahtunut niiden määräaikaisten osuudessa, jotka ilmoittavat olevansa kausiluonteisessa työssä tai tulevansa töihin kutsuttaessa. Näiden ryhmien osuus kaikista määräaikaista on joka tapauksessa pieni, yhteensä reilut 10 prosenttia. Yleisimmin määräaikaiset ilmoittivat vuoden 1997 työolotutkimuksessa olevansa "muuten määräajaksi solmitussa työsuhteessa". Miehistä tämä päti lähes puoleen (46 %), naisistakin reiluun kolmannekseen (36 %) Sijaisia ilman pysyvää tointa oli naisista lähes joka kolmas (31 %), miehistä joka kymmenes. Työllistettyjen osuus molemmilla sukupuolilla oli noin kuudennes (16–17 %).

Vuoden 1997 tutkimus valottaa määräaikaisten työsuhteiden laatua enemmänkin. Siitä käy esimerkiksi ilmi, että määräaikailla naispalkansaajilla on takanaan miehiä yleisemmin useita määräaikaista työsuhteita nykyisessä työpaikassaan. Yleisintä tällaiset "ketjutukset" olivat terveydenhoitoalan ammateissa, joissa työskentelevistä määräaikaista reilu puolet (53 %) oli vähintään viidettä kertaa määräaikaista haastatteluhetken työpaikassaan. Ketjutukset olivat ylipäänsä yleisimpiä julkisella sektorilla. Kuvio 5.6.

Samasta asiasta, ketjutuksesta, kertovat myös määräaikaisten arviot siitä, mitä heille tapahtuisi haastatteluhetkellä voimassa olleen työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos tarkastellaan edelleen vain ei-työllistettyjä määräaikaista palkansaajia, yli puolet (59 %) naisista arveli, että määräaikaista työsuhdetta jatketaan samassa työpaikassa. Miehistä näin ounasteli 42 prosenttia. Yli viidettä kertaa ketjutetuista naisista jopa kolme neljästä uskoi määräaikaisuuden

Kuvio 5.6. Työsuhteiden määrä tutkimushetken työpaikassa
Määräaikaiset palkansaajat*, Työolotutkimus 1997



* Ei sisällä työllistämisarvoin työllistettyjä

jatkuvan. Etenkin vanhempien ikäryhmien miehet pelkäsivät naisia useammin jäävänsä työttömiksi. Toisaalta miehet arvioivat kaikissa ikäryhmissä naisia useammin tulevansa vakinaistetuksi tai heitä odotti jo uusi työ muualla. Vakinaistamiseen uskoivat erityisesti alle 30-vuotiaat miehet (13 %). Yhtä luottavaisia oli vain noin 3 prosenttia naisista kaikissa ikäryhmissä, yli viidettä kertaa ketjutetuista ei enää kukaan. Joka kuudes vastaaja ei vielä tiennyt, mitä tapahtuisi.

Naisten ja miesten määräaikaisuuksien erilaista luonnetta kuvastaa myös se, että määräaikaiset miehet ovat naisia selvästi useammin sellaisilla työpajoilla, jotka ylipäänsäkin käyttävät pääasiassa määräaikaista työvoimaa. Naiset taas ovat useammin työpaikkansa ainoita määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Määräaikaisuus rasittaa henkisesti

Määräaikaisten joukko on hyvin heterogeeninen, mikä vaikeuttaa yleistysten tekemistä. Määräaikaisuuden kokeminen voi vaihdella hyvinkin paljon esimerkiksi sukupuolen, iän, ammattialan, työsuhteiden pituuden, oman elämäntilanteen tai perhetilanteen mukaan. Työntekijän kannalta etujen ja haittojen punninta riippuu siitä, minkä ajattelee määräaikaisen työsuhteen vaihtoehdoksi – työttömyyden vai pysyvän työsuhteen – , sillä onhan määräaikainenkin työsuhde usein toki tyhjää parempi (Julkunen & Nätti 1995). Epätyyppilliset työsuhteet ovat työntekijän kannalta hyödyllisiä silloin, kun ne toimivat silta-
na pysyvään työsuhteeseen tai luontevana tapana rytmittää omaa työuraa. Asia on kokonaan toinen silloin, kun määräaikainen työsuhde osoittautuukin epävarmuuden ansaksi, josta ei pääse irti kuin työttömyyteen. (Nätti 1993.)

Tiina Kalliomäki-Levanto (1998) toteaa määräaikaiseen tai tilapäiseen työhön liittyvän mahdollisuuksia silloin, kun määräaikaisella henkilöllä on luottamus mieluisan (pidempiaikaisen tai vakituisen) työn saantiin tulevaisuudessa. Määräaikainen tai tilapäinen työ koetaan tällöin välivaiheeksi elämässä, erityisesti jos työntekijä elää "määräaikaisen tai tilapäisen työn elämänvaihetta": joko opiskelee, aikoo aloittaa opinnot tai on juuri valmistunut ammattiin ja etsii työtä. Luottamus mieluisan työn saantiin joskus myöhemmin elämässä on taustalla myös silloin, kun määräaikainen tai tilapäinen työsuhde koetaan väliaikaisena mahdollisuutena pyrittäessä pois aikaisemmasta, epätyytyttävästä työstä tai elämäntilanteesta.

Työolotutkimuksen lomakkeen suunnittelua edelsi joukko vapaamuotoisia haastatteluja. Kun näissä haastatteluissa pohdittiin määräaikaisia työsuhteita, tulivat yleisimmin esille mm. niihin liittyvä jatkuva epävarmuus ja sen rasittavuus, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus, epävarmuuden aiheuttamat ristiriidat ja kilpailu erityisesti sellaisilla työpaikoilla, jotka käyttävät paljon määräaikaista työvoimaa, sekä ylipäänsä monien arjen asioiden hankaloituminen:

pankkilainan saanti voi kariutua työsuhteen määräaikaisuuteen. Tilanteeseen voi toisaalta liittyä myös myönteisiä asioita, ainakin sitoutumattomuuden tunnetta arvostavilla, vaihtelunhaluisilla ja perheettömillä henkilöillä. *"Se on varmaan luonteesta kiinni"*, kuten jotkut haastateltavista totesivat. Määräaikaisuuden etuna nähtiin myös se, että työpaikalla "vierailevan" määräaikaisen työntekijän ei tarvitse ottaa kantaa työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin ja kaunoihin, jotka ovat kenties peräisin vuosikausien takaa. Määräaikainen tekee työnsä ja lähtee.

Yleisimpien esille tulleiden kokemusten perusteella työolotutkimuksen lomakkeelle laadittiin määräaikaisille työntekijöille erillinen kysymyspatteristo. Sillä kartoitettiin yhtäältä määräaikaisten omia asenteita sekä toisaalta sitä, millaiseksi he kokivat asemansa työyhteisössä. Molempia seikkoja kuvaamaan muodostettiin summamuuttujat.

Valtaosalle kielteinen asia

Valtaosa määräaikaisista, kaksi kolmesta, tuntui suhtautuu työsuhteensa laatuun pikemminkin kielteisenä kuin itselle sopivana valintana, kun asennetta mitattiin summamuuttujalla. Erityisen rankkaa määräaikaisuus tuntui olevan naisille, joista kolme neljäsosaa suhtautui siihen kielteisenä asiana. Miehistä näitä kielteisesti suhtautuvia oli runsaat puolet. Naisten ja miesten ero oli tilastollisesti merkitsevä, ja se säilyi kaikissa ikäryhmissä.

Työsuhteiden ketjutukset lisäsivät kielteistä suhtautumista määräaikaisuuteen molemmilla sukupuolilla. Mitä pidempi työura määräaikaisella oli takanaan, sitä kielteisemmin hän tilanteeseensa suhtautuu. Vaikka kielteisyys laski selvästi molemmilla sukupuolilla yli vuoden kestävässä työsuhteissa, olivat kielteisten osuudet näinkin pitkiä määräaikaisuuksia tekevillä yllättävän suuret.

Miesten kielteinen suhtautuminen väheni koulutustason noustessa. Naisten suhtautumisessa ei ollut suuria eroja koulutuksen mukaan, joskin korkeasti koulutetut tuntuivat suhtautuvan tilanteeseensa muita hieman kielteisemmin. Tilanteestaan rasittuneita löytyi eniten terveydenhoitoalalta, varsin paljon myös sosiaalialalta. Keskimääräistä enemmän määräaikaisuutensa kielteisenä kokevia oli myös teknisen, tieteellisen jne. työn sekä teollisuuden, rakentamisen ja liikenteen ammattiryhmissä työskentelevien naisten sekä palvelu- ja maataloustyön ammateissa toimivien miesten keskuudessa. Myönteisimpiä tuntuivat olevan yhtäältä teknisissä, tieteellisissä ja taiteellisissa ammateissa toimivat miehet sekä toisaalta kaupallisen työn sekä ja hotelli- ja ravitsemusalan ammateissa työskentelevät kaikissa ikäryhmissä. Tilanne koettiin rankimpana julkisella sektorilla, myös ikä ja sukupuoli vakioiden.

Rankinta yksinhuoltajilla ja työttömien vaimoilla

Määräaikaiset palkansaajat ovat perheettömiä vakinaisia useammin. Perheelisten osuus on kuitenkin noussut määräaikaisten keskuudessa 90-luvulla, mikä kertoo osaltaan määräaikaisuuden yleistymisestä myös muissa kuin kaikkein nuorimmissa ja epävakaimmissa palkansaajaryhmissä (s. 48)

Suomalaisten ensisynnyttäjien keski-ikä on jatkuvasti noussut. Vuonna 1997 se oli 28 ikävuoden hujakoilla. Työsuhteen määräaikaisuus ja epävarmat tulevaisuuden näkymät asettavat omat hankaluutensa päättää sopiva ajankohta lapsenhankinnalle. Työolotutkimuksessa määräaikaisuus koettiin erityisen rankkana juuri potentiaalisten ensisynnyttäjien, 25–34-vuotiaiden lapsettomassa avo- tai avioliitossa elävien naisten keskuudessa. He suhtautuivat määräaikaisuuteensa jopa kielteisemmin kuin ne saman ikäryhmän naiset, joilla jo oli lapsia. Tämän ikäryhmän naiset painottivatkin määräaikaisuuden rankkuudessa hieman eri asioita perhetilanteestaan riippuen: lapsettomassa liitossa elävät naiset totesivat äitejä ja naimattomia naisia huomattavasti useammin määräaikaisuuden hankaloittavan tulevaisuudensuunnitelmia. Lapsiperheiden äidit taas painottivat lapsettomia ikätovereitaan selvästi useammin määräaikaisuuden olevan rasittavaa ennen kaikkea taloudellisen epävarmuuden vuoksi. Ymmärrettävää kyllä, yhdeksän kymmenestä yksinhuoltajasta koki määräaikaisuutensa lähinnä kielteisenä asiana, kun huolettomimpia olivat perheettömät, jotka toki ovat muita keskimäärin nuorempiakin.

Epätyypillisillä työmarkkina-aseilla on taipumus kasautua samoihin talouksiin. Määräaikaisen puoliso on tavallista useammin itsekkin määräaikainen, myös silloin, kun kyse ei ole kaikkein nuorimmista ikäluokista (s. 49). Kaikkein vaikeimpana määräaikaisuutensa kokivat työttömien miesten määräaikaiset vaimot. Puolison vakinainen työsuhdekaan ei tosin auttanut naisia suhtautumaan määräaikaisuuteen kovin huolettomasti: myös näistä naisista kolme neljästä koki tilanteensa rankkana.

Määräaikaisten asema työyhteisössä

Määräaikainen palkansaaja on eräänlainen vierailija työpaikalla. Tämän vierailun pituus ja laatu vaikuttavat osaltaan siihen, millaisen vastaanoton määräaikainen työntekijä työyhteisössä saa ja miten hän itse asemansa siinä kokee. On selvää, että esimerkiksi useamman vuoden projektiin asiantuntijatehtäviin kiinnitetyn määräaikaisen tilanne on aivan toinen kuin apuvoimiksi hälytetyn, muutaman tunnin tai päivän keikkaa tekevän ekstraajan.

Vapaamuotoisissa haastatteluissa tuli esiin se, että määräaikaisen kannattaa usein pitää matalaa profiilia: "Onhan se selvää, että jos sijaisena menet puutumaan joka asiaan, niin sinut tyrmätään heti. Jos haluat, että työsi jatkuvat, et

tee sitä. Sellaista sijaista ei oteta." Esimies voi pahimmillaan vaatia määräaikaisilta työntekijöiltä vakinaisia enemmän työpanoksen tai työvuoroissa joutamisen suhteen, antaen suoraan tai epäsuorasti ymmärtää, että työsuhteen uusiminen on siitä kiinni: "Koko ajan täytyy lunastaa sitä työsopimusta."

Summamuuttujalla mitattuna noin kaksi kolmesta määräaikaisesta kuitenkin koki asemansa työyhteisössä ainakin jotakuinkin hyväksi, kun se kolmasosan mielestä oli selvästi vakinaisia heikompi. Naisilla tilanne näytti jälleen miehiä epäedullisemmalta: miehistä asemansa koki heikoksi runsas neljännes (27 %), naisista lähes kaksi viidestä (38 %). Heikoimmilla tuntuivat olevan yli 40-vuotiaat.

Mielenkiintoinen ero sukupuolien välillä näkyy siinä, miten ketjutukset vaikuttavat aseman kokemiseen työyhteisössä. Miehistä kaikkein heikoimmaksi asemansa tunsivat tutkimushetken työpaikassaan ensimmäisestä työsuhdetta tekevät miehet, mutta naisista sitä vastoin ne, joilla oli takanaan jo yli viisi työsuhdetta nykyisessä työpaikassaan. Näistä naisista yli puolet piti asemansa heikkona. Vahvimiksi tunsivat asemansa ne miehet, joilla oli luvassa vakinaistaminen nykytyötehtävissä sekä ne naiset, joita odotti työ muualla. Heikoimmilla olivat työttömiksi joutuvat, samoin kuin työnsaantimahdollisuutensa huonoiksi kokevat.

Työsuhteen kesto vaikutti aseman kokemiseen odotetulla tavalla. Asemansa tunsivat heikommaksi alle kolmen kuukauden kestoisissa työsuhteissa työskentelevät. Vahvin asema tuntui vastaavasti olevan yli vuoden mittaisissa työsuhteissa. Sen sijaan ansiotyövuosien tai tutkimushetken työpaikassa olovuosien määrällä ei tuntunut olevan juuri yhteyttä siihen, millaista kohtelua määräaikainen tunsii saavansa.

Koulutusasteen mukaan tarkasteltaessa miehet tunsivat asemansa sitä heikommaksi, mitä alempi koulutusaste heillä oli. Myös naisilla heikoimmilla olivat perusasteen suorittaneet, joskaan naisilla tilanne ei vaihdellut yhtä suuresti koulutusasteen mukaan kuin miehillä. Aiemmin todettiin, että määräaikaisuus tuntui rasittavan eniten terveydenhuollon ammateissa toimivia palkansaajia. Terveydenhoitoala erottui kielteisenä esimerkkinä yli muiden myös silloin, kun määräaikaiset arvioivat asemaansa työyhteisössä.

Perheellisyydestä tuntuu olevan etua miehille määräaikaisissa työsuhteissa. Naisille siitä näyttäisi olevan pikemminkin haittaa. Miesten joukossa eniten vahvan aseman omaavia löytyi avo- tai avioliitossa olevien miesten joukosta, joilla oli kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia: heistä asemansa koki heikoksi vain 23 prosenttia. Samassa elämäntilanteessa olevista naisista asema oli heikko 43 prosentilla. Parhaaksi asemansa mielsivät sinkkunaiset – vain 31 prosenttia heistä koki sen heikoksi. Työyhteisö mieltänee perheen myös määräaikaisen naisen kohdalla rasisitteeksi, joka estää täysipainoisen työlle omistautumisen. Miehen perheellisyys taas tulkitaan pikemminkin vastuullisuuden ja vakavasti otettavuuden merkiksi.

Yhteenveto

Koko palkansaajakunta on viime vuosikymmeninä ikääntynyt, toimihenkilöistynyt ja sen koulutustaso on noussut. Tämä ei kuitenkaan riitä selittämään sitä, että yhä useampi määräaikainen on yli 30-vuotias, vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittanut toimihenkilönainen. Nämä kriteerit täytti vuonna 1997 jo kolmannes (31 %) ei-työllistetyistä naismääräaikaisista, kun osuus vuonna 1990 oli 15 prosenttia. Julkisen sektorin voimakkaat säästötoimenpiteet 90-luvulla näkyvät etenkin naisten määräaikaisten työsuhteiden yleistymisenä, onhan julkinen sektori merkittävä naisten työnantaja.

Määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen yleisempiä nuorilla palkansaajilla kuin ikääntyneemmillä. Muutosta on kuitenkin tapahtunut, etenkin naisten kohdalla: yhtäältä määräaikaisuuden ja toisaalta nuoren iän sekä vähäisen työkokemuksen välinen yhteys ole enää yhtä ilmeinen kuin se vielä kymmenisen vuotta sitten oli. Työmarkkinoille astuvat nuoret ovat perinteisesti muodostaneet suuren määräaikaisten ryhmän. Vuosituhannen vaihdetta lähestyttäessä uusina määräaikaisryhminä erottuvat työttömyyden jälkeen määräaikaisiin työsuhteisiin työllistyneet sekä sellaiset palkansaajat, erityisesti julkisen sektorin naiset, jotka joutuvat odottamaan yhä kauemmin työsuhteensa vakinaistamista. Etenkin naisten on ollut vaikea löytää 1990-luvulla vakinaista työtä työttömäksi jäätyään. Tutkimushetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana vähintään kerran työttömänä olleista naisista reilu puolet (52 %) työskenteli tutkimushetkellä määräaikaisessa työsuhteessa. Työttömyydeltä täysin välttyneistä naisista määräaikaisia oli vajaa 8 prosenttia. Miehillä vastaavat luvut olivat 34 ja 4 prosenttia. Useammin kuin kerran viiden vuoden aikana työttöminä olleilla määräaikaisten osuudet olivat vieläkin korkeammat: naisilla 65, miehillä 44 prosenttia.

Marja-Liisa Parjanne (1998) näkeeikin Suomen kohdalla vaarana työmarkkinoiden kahtiajakautumisen, jossa työvoima jakautuu sisäpiiriin ja ulkopuolisiin. Työpaikkansa laman aikana säilyttäneet muodostavat työvoiman ydinjoukon, ns. sisäpiirin, joiden asema työmarkkinoilla on työttömiä ja epätyypillisissä töissä olevia vahvempi. Vakinaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien asema on sitä turvatumpi, mitä enemmän määräaikaisia työntekijöitä on, sillä määräaikaiset joustavat yleensä ensimmäisenä – heistä muodostuu työvoimapuskuri.

Suurin osa määräaikaisesta suhtautuu määräaikaisuuteensa pikemminkin kielteisenä ja henkisesti rasittavana asiana. Toisaalta vain joka kolmas määräaikainen katsoo olevansa työyhteisössään muita selvästi huonommassa asemassa. Tässä saattaa vaikuttaa osittain sama ilmiö, mikä on todettu naisten asenteessa työpaikalla esiintyvää sukupuolista syrjintää kohtaan: vaikka ristiriitoja esiintyisi, naiset ikään kuin etäännyttävät itsensä ja vähättelevät niitä konflikteja välttääkseen; sukupuolinen syrjintä tuodaan esille kaukaisena yh-

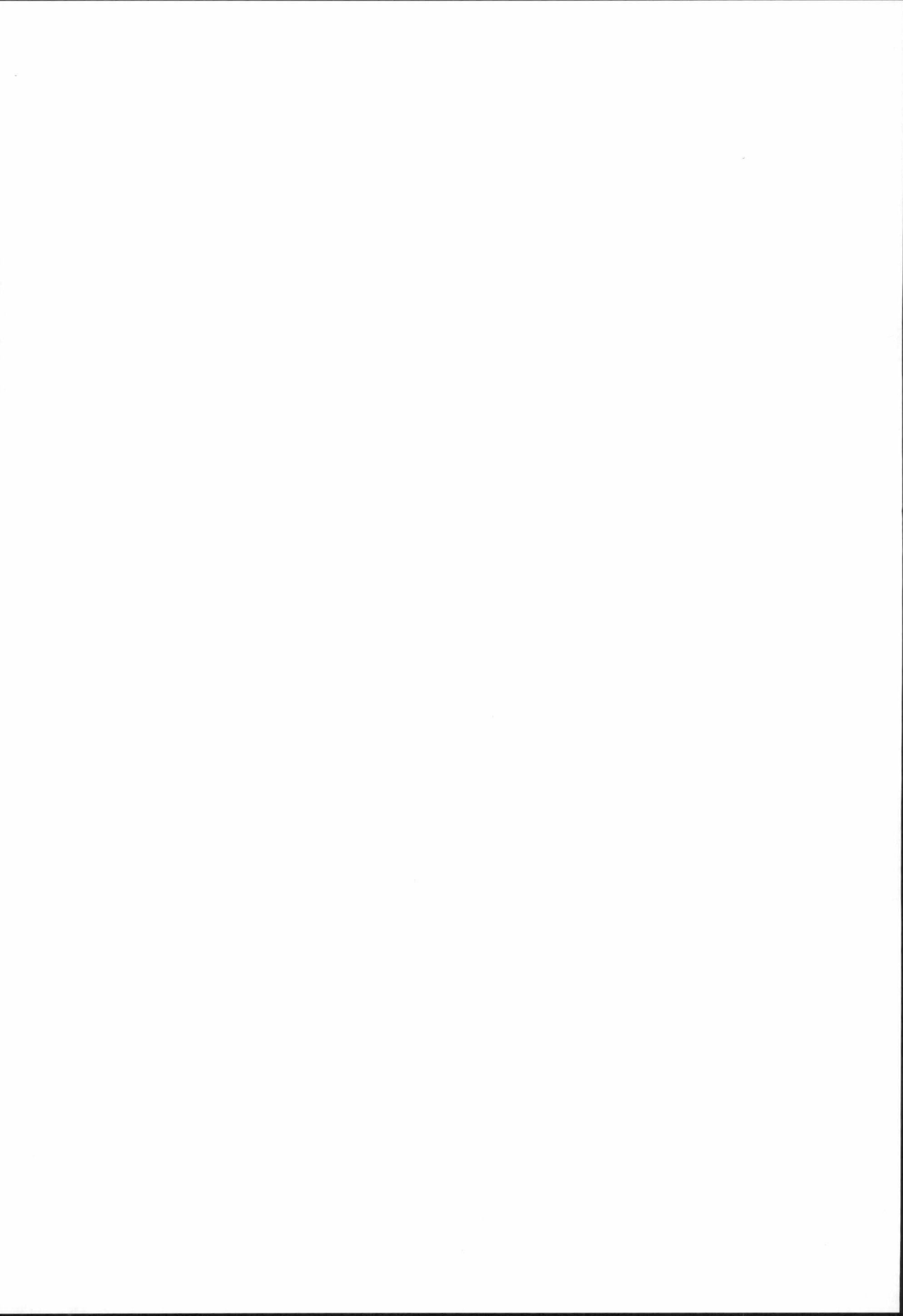
teiskunnallisena kysymyksenä, ei niin, että sitä esiintyisi omalla työpaikalla (Korvajärvi, 1998). Sama voi päteä määräaikaisiin ylipäänsä.

Toisaalta tuloksista on tulkittavissa, että työsuhteen määräaikaisuus ei välttämättä tarkoita sitä, etteikö määräaikaista henkilöä, hänen työpanostaan ja mielipiteitään arvostettaisi työyhteisössä; määräaikaisuus voi johtua pelkästään jousto- ja säästövaatimuksista. Määräaikaisen itsensä kannalta asialla ei kuitenkaan näytä olevan suurta merkitystä, sillä työsuhteen epävarmuus rasittaa yhtä kaikki. Vaikka määräaikaisuuteen suhtautuvatkin selvästi kielteisemmin ne, jotka kokevat asemansa heikoksi, myös kolme viidestä asemansa jotakuinkin vahvaksi kokevasta määräaikaisesta suhtautuu työsuhteensa luonteeseen kielteisenä asiana.

Kaiken kaikkiaan erot naisten ja miesten kokemuksissa – olipa kyse sitten omasta suhtautumisesta tai työyhteisön kohtelusta – kertovat siitä, miten eri tavoin työsuhteiden määräaikaisuus eri sukupuolilla ilmenee, miten se keskittyy eri ikä-, koulutus- ja ammattiryhmiin, erityyppisiin työpaikkoihin ja työtehtäviinkin.

Lähteet

- Bielenski Harald (1994): *New Forms of Work and Activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Julkunen Raija & Nätti Jouko (1995): *Muuttuvat työajat ja työsuhteet. työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe*. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö.
- Kalliomäki-Levanto Tiina (toim.) (1998): *Määräaikaisten ja tilapäisten työsuhteiden vaikutukset yksilön hyvinvointiin ja työyhteisön toimintaan*. Raportti Työsuojelurahastolle. Työterveyslaitos, Psykologian osasto. Laaksonen
- Korvajärvi Päivi (1998): *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Acta Universitatis Tamperensis 600.
- Laaksonen Jyrki (1998): *Joustavampi työ – vaativampi johtaminen. Esitutkimus erityisesti palvelualan yritysjohton suhtautumisesta epätyypillisiin työsuhteisiin ja niihin liittyviin lainmuutoksiin 1.2.1997*. Työpoliittinen tutkimus 183. Työministeriö.
- Nätti Jouko (1993): *Temporary employment in the Nordic Countries: A 'Trap' or a 'Bridge'*. Work, Employment & Society 1993:3, 451–464.
- Parjanne Marja-Liisa (1998): *Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri*. Työpoliittinen Aikakauskirja 1998:2.



6 Tuoko tietotekniikka tasa-arvoa työelämään?

Tietotekniikan tuloa on pohdittu varsin pitkään sukupuolten näkökulmasta. Tilastokeskus oli ensimmäisenä selvittämässä tietokoneiden tulon prosessia työelämään valtakunnallisesti työolotutkimuksen avulla 1984. Siitä tehdyissä myöhemmissä raporteissa ja artikkeleissa on pidetty keskeisenä mieltä, mitä tietokoneistuminen on merkinnyt Suomessa ja mitä se on merkinnyt erikseen naisten ja miesten työn näkökulmasta. (Kortteinen & Lehto & Ylöstalo, 1986, Lehto 1988, Lehto 1989, Lehto 1992).

Ajatus pohtia sukupuolten asemaa muutoksessa sai alkunsa ennen muuta ennusteista, joissa 80-luvun alussa nähtiin varsinkin naisten työ hyvin uhanalaisena tietokoneistumisen myötä. Ensimmäiset ennusteet koskivat erityisesti työllisyyskehitystä ja tuolloin uskottiin toimistoautomaation vähentävän radikaalisti naisten toimihenkilötyötä. Hieman myöhemmin arvioinnit koskivat jo laajemmin kysymystä siitä, miten yleensä työssä olevien asema muuttuu. Kysyttiin eritellymmin, miten eri alojen työntekijät ja koulutukselliselta asemaltaan erilaiset ryhmät muutoksessa pärjäävät (esim. Werneke 1983, Volst & Wagner 1988, Hartman 1986, 1987). Näihin ongelmiin etsittiin vastausta työolotutkimusten avulla erityisesti 1980-luvulla (mm. Lehto 1989.) Työllisyyskysymyksessä vastaus oli hyvin selkeä Suomessa 80-luvun lopulla: toimistoautomaatio ei ollut vähentänyt naistoimihenkilöiden työpaikkoja vielä tuossa vaiheessa.

Hiljattain ilmestyneessä artikkelissaan naisten tietotekniikkatyöstä on Kea Tijdens eritellyt myös sitä, miten aiemmin esitetyt ennustukset naisten toimitotyöstä ovat toteutuneet. Hän viittaa sellaisiin 80-luvun alussa esitettyihin väitteisiin kuten: miesten dominoivuus atk-tehtävissä, naisten ”lukutaidottomuus” tietokoneiden suhteen, naisten sulkeminen pois päätöksentekoprosesseista ja naisten keskinäinen polarisoituminen. Teollisuustoimihenkilöitä koskeneen tutkimuksensa perusteella hän toteaa, että a) tietokoneistuminen ei ole enää niin miesten aluetta kuin aikaisemmin, b) että naiset eivät ole jääneet lukutaidottomiksi tietokoneiden suhteen ja c) että naisten päätöksentekoon osallistumisessa on edistytty ja d) että polarisaatiota edelleen on, mutta vastakkai-

nessä merkityksessä kuin aiemmin. Viimeisin tulos tarkoittaa sitä, että ryhmät eivät muodostu atk:n käyttäjistä ja ei-käyttäjistä, vaan runsaasti käyttävistä (koko päivän), joilla on alhainen koulutustaso, ja vähemmän käyttävistä, joilla on korkeaa ammattitaitoa ja koulutusta vaativat tehtävät. (Tijdens 1999.)

Naisten asemasta tietoyhteiskunnassa on edelleen esitetty varsin huolestuneita näkemyksiä (esim. Tasa-arvo -lehti 3/97, Euroopan naiset -lehti nro 44/1996). Erityisenä huolenaiheena on nyt se, että tietotekniikkaa opiskelevien naisten määrä on romahtanut Suomessa. Wendy Harcourt ei puolestaan näe kansainvälisessä tietoteknisessä kehityksessä paljonkaan positiivista naisten kannalta: ”työn jakautuminen sukupuolen mukaan jatkuu edelleen ja työn perinteiset mallit ovat säilyneet”. Hänen mukaansa tätä epätasa-arvoa vahvistaa teknologian muutoksessa miehinen näkökulma, jonka mukaan miehet ovat teknologiassa mielessä naisia taitavampia. (Harcourt 1995.) Sekä Suomessa että EU:ssa siis vieläkin pelätään naisten jäävän syrjään tietoteknisestä kehityksestä tai ainakin pysyvän vain yksinkertaisissa suoritusportaan tehtävissä.

Tässä luvussa käsittelem suomalaisen työolotutkimuksen avulla kysymyksiä sukupuolten suhteesta tietoteknisessä muutoksessa. Kehitystrendeihin ja ennusteisiin voi hyvin palata nyt, kun lähes kaikki sellaiset ammatit ja tehtävät ovat tietokoneistuneita, joissa atk ylimalkaan voi tulla kysymykseen. Käsittelem asiaa ehkä hieman painotetummin naisten kuin miesten työn kannalta.

Yhä edelleen on aiheellista kysyä – kuten 80-luvun tutkimuksessa tehtiin – onko tietokoneilla mahdollista muuttaa sukupuolten työnjakoa naisille edullisempaan suuntaan tai millaisen muutosmahdollisuuden ne tarjoavat. Vai toteutuuko synkimpien ennusteiden mukainen miesten ja naisten työnjaon syveneminen tietotekniikan myötä, mikä merkitsisi naisten syrjäytymistä tietoyhteiskunnan tehtävistä.

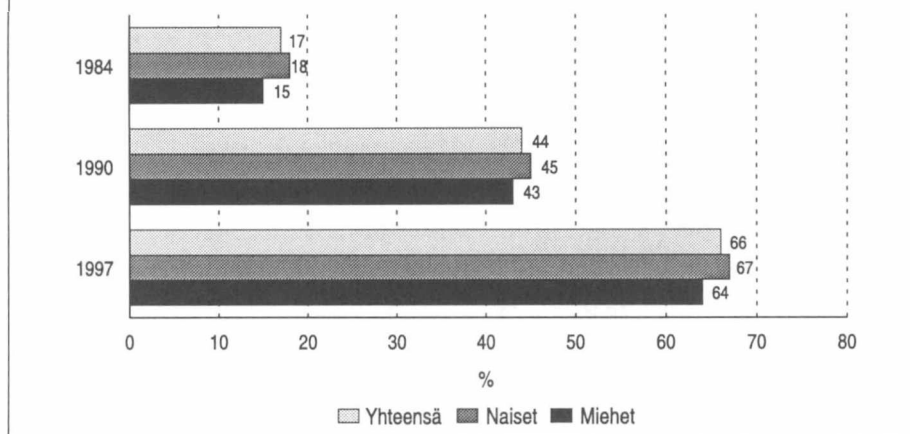
Tietotekniikan tulo työelämään

Tilastokeskuksen työolotutkimus vuonna 1984 oli ensimmäinen laaja, koko palkansaajaväestöön kohdistettu haastattelututkimus, jossa tutkittiin tietotekniikan tuloa työelämään. Tietoteknisiksi laitteiksi määriteltiin kysymyksissä mikrotietokone tai tietokonepäätte, tietokoneeseen yhdistetty kassa tai kassapäätte, erillinen tekstinkäsittelylaite, ohjelmoitava työstökone, tuotantoprosessin tai sen osan ohjaukseen käytetty atk-valvontalaite tai jokin muu atk-tekniikkaan perustuva ohjaus-, mittaus- tai valvontalaite. Tietotekniikan käyttäjiksi on työolotutkimuksissa laskettu kaikki ne palkansaajat, jotka käyttävät edes jonkin osan työajastaan näitä atk-tekniikkaan perustuvia laitteita.

Työolotutkimusten sarja on varsin hyvin pystynyt kuvaamaan suurinta osaa uuden tietotekniikan käyttöönoton prosessista, sillä vuonna 1984 ensimmäistä kertaa asiaa selvitettyäessä palkansaajista vain 17 prosenttia eli 332 000 henkeä työskenteli näillä laitteilla. Yli puolet heistä oli tullut käyttäjiksi kol-

Kuvio 6.1. Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



men edellisen vuoden aikana. Viimeksi – vuonna 1997 tehdyssä – työolotutkimuksessa tietotekniikan käyttäjiä oli jo 66 prosenttia palkansaajista eli noin 1,2 miljoonaa henkeä. Tähän, noin 15 vuoden periodille mahtuu siis lähes koko tietokoneistumisen prosessi, sillä ammattiryhmittäin arvioiden sellaiset ammatit ja työtehtävät, jotka ylimalkaan on tietokoneistettavissa, ovat jo käytössä mukana.

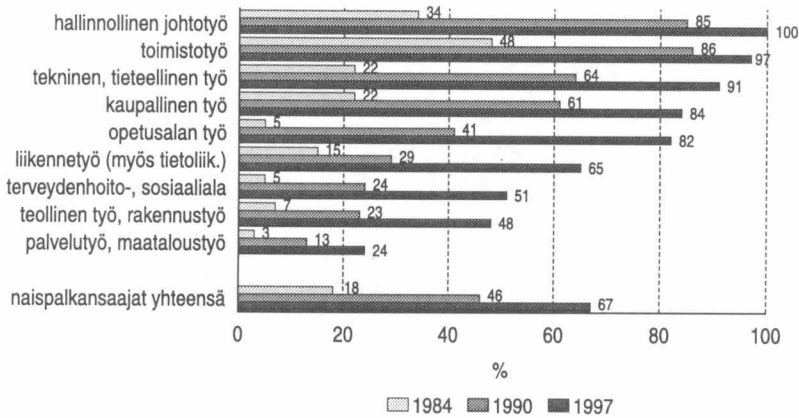
Suomessa naiset ovat alusta lähtien työskennelleet tietotekniikan parissa miehiä yleisemmin. Oheinen kuvio osoittaa tämän selkeästi. Kun tietotekniikan yleistymistä on verrattu Ruotsiin, jossa vastaavanlaisia tutkimuksia on tehty 80-luvun alusta lähtien, on varsin selvä ero ollut juuri siinä, että suomalaisilla naisilla käyttöosuudet ovat miehiä suurempia, kun Ruotsissa on tilanne ollut päinvastoin (ks. Tiedolla tietoyhteiskuntaan 1997, 166). Tämän julkaisun luvussa 1 esitetty kuvio Euroopan unionin alueella tehdystä työolotutkimuksesta (kuvio 1.13.) osoittaa, että Suomessa naisten tietotekniikan käyttö on kaikkein yleisintä ja samalla tasolla Hollannin kanssa, 51 prosenttia naispalkansaajista. Kuviossa on esitetty niiden osuudet palkansaajista, jotka käyttävät tietokonetta vähintään 1/4 työajastaan. EU:n tutkimuksen mukaan naisten tietokoneella työskentely on miehiä yleisempää Suomen lisäksi vain sellaisissa maissa, kuten Saksa, Ranska, Portugali, Espanja ja Kreikka, joissa palkansaajien tietotekniikan käyttö ylimalkaan on keskimääräistä tai sitä vähäisempää.

Ammattialojen tietokoneistuminen

Kuten tiedetään, ovat naisten ja miesten ammatit voimakkaasti eriytyneitä, vaikka ammatteja tarkasteltaisiinkin suurissa ryhmissä kuten kuvioissa 6.2. ja 6.3. Esimerkiksi suuri ero liikenne- ja kuljetustyön ammateissa toimivien

Kuvio 6.2. Naisten tietotekniikan käyttö ammateittain

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997

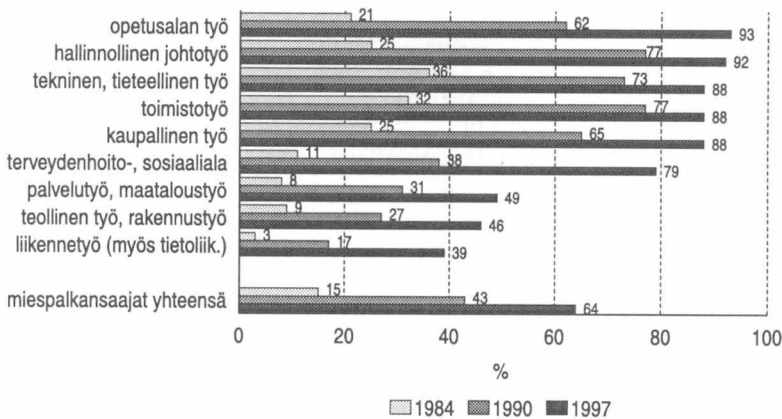


naisten ja miesten tietotekniikan käytössä selitty heidän erilaatuilla tehtävillään: tämän ammattiryhmän naiset hoitavat tyypillisesti tietoliikennettä, miehet vastaavat erilaisista liikenteen kuljetustehtävistä. Terveystenhoito- ja sosiaalityön ammateissa miehet taas ovat selkeästi enemmän tietotekniikan kanssa tekemisissä, naisten työn keskittyessä voittopuolisesti käytännön hoitotyöhön. Myös palvelutyössä on sellaisia suuria naisten ammattiryhmiä kuten siivoustyö, jossa tietotekniikkaa ei paljonkaan sovelleta. Miehillä taas siinä ryhmässä korostuu vartiointi- ja suojelutyö, jossa tekniikalla on merkitystä.

Naisten keskuudessa toimistotyö oli ala, jolle tietokoneet tulivat ensimmäisinä. Tässä ammattiryhmässä 80-luvun alussa naisista jo lähes puolet oli tietokoneiden käyttäjiä. Myös hallinnollisen johtotyön ammateissa joka kolmas

Kuvio 6.3. Miesten tietotekniikan käyttö ammateittain

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



käytti uutta tietotekniikkaa jo tuolloin. Nyt ryhmässä ovat kaikki tietokoneistettuja, toimistotyöissäkin olevat naiset miltei 100 prosenttisesti. Voimakkainta kasvu näyttää olleen opetustyössä.

Miehet ovat teknisessä ja tieteellisessä työssä käyttäneet tietokoneita jo varhain. Käytön kasvu sen sijaan on heilläkin voimakkainta opetustyössä, mutta myös terveydenhoitoalalla, hallinnollisessa johtotyössä ja kaupallisessa työssä.

Käytön yleistyminen eri palkansaajaryhmissä

Tietotekniikan käyttäjäarakenteiden muutoksista kertovat oheiset kuviot ja taulukko. Taulukkoon 6.1. on koottu eri vuosien käyttäjäosuudet sellaisten palkansaajaryhmiä määrittelevien tekijöiden kuin ikä, koulutus, sosioekonominen asema, työnantajasektori ja suuralue mukaan.

Iän mukaan tarkastellen näkyy, että tietotekniikkaa alettiin ensin soveltaa nuorempien ikäluokkien työhön. Tosin tuolloinkaan, 80-luvun alussa kaikkein nuorin ikäryhmä, alle 25-vuotiaat eivät olleet aivan kehityksen kärjessä. Viimeisimmässä tutkimuksessa, vuonna 1997 ikäryhmien väliset suhteet ovat suurin piirtein säilyneet. Kuitenkin on huomattava, että vanhimmatkaan ikäryhmät eivät suinkaan ole sivussa tietokoneilla työskentelystä. Tulosten mukaan 45–55-vuotiaiden käyttö on aivan keskimääräistä ja vanhinkin ikäryhmä, 55–64-vuotiaat, ovat samalla tasolla kuin nuorin, 15–24-vuotiaat.

Kun tämän hetken tilannetta katsotaan sukupuolen mukaan, näyttää naisten ja miesten tietokoneilla työskentely olevan samalla tasolla eri ikäryhmissä. Ainoastaan nuorimmissa, alle 35-vuotiaissa, naisten tietotekniikan käyttö on jonkin verran yleisempää kuin miesten. Tämä tulos on varsin yllättävä verrattuna yleiseen näkemykseen siitä, että erityisesti nuoret miehet ovat tietotekniikan suurkuluttajia. Työelämässä tämä ei päde lähinnä siitä syystä, että nuoret miehet ovat vanhempia miehiä useammin sellaisissa tehtävissä ja ammateissa, joissa tietotekniikkaa sovelletaan vähemmän, esimerkiksi palvelu- ja maataloustyössä, liikenteessä sekä teollisessa ja rakennustyössä. Nuoret naiset työskentelevät paljolti kaupan alalla, jossa tietotekniikkaa käytetään paljon. Heilläkin runsas siivous- tai tarjoilutyö vähentävät tietotekniikan kanssa työskentelyä.

Tietotekniikan yleistyminen eri *työnantajasektoreilla* on ollut tasaista, sillä suhteet tietokoneiden käyttäjien osuuksissa ovat pysyneet koko ajan samoina. Valtiolla käyttäjiä on eniten, sen jälkeen yksityisellä sektorilla ja vähiten käyttöä on ollut kunnissa. Tämänkin taustalla on ammattirakenteiden erot eri sektoreilla. Kuntasektorin naisten voi ammatin perusteella olettaakin käyttävän vähemmän tietotekniikkaa. Toisaalta heidänkin keskuudessaan on jo 57 prosenttia tietokoneilla työskenteleviä (taulukko 6.1.). Suomessa valtiosektori on toiminut hyvin uudistushenkisesti tietotekniikan suhteen, sillä varsinkin nais-

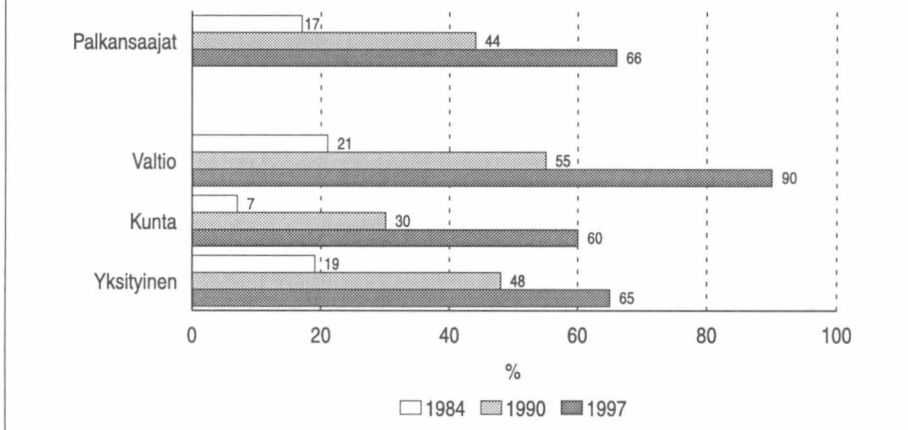
Taulukko 6.1. Tietotekniikan käyttö työssä

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997

	Naiset			Miehet			Yhteensä		
	1984 %	1990 %	1997 %	1984 %	1990 %	1997 %	1984 %	1990 %	1997 %
Yhteensä	18	46	67	15	43	64	17	44	66
Ikä									
15–24	16	44	55	10	34	45	13	39	50
25–34	24	54	74	19	46	67	21	50	71
35–44	20	45	71	17	47	70	19	46	70
45–54	12	42	64	11	42	65	11	42	64
55–64	13	29	52	8	30	51	11	30	51
Koulutus									
perusaste	17	34	49	8	27	44	12	31	47
alempi keskiaste	13	34	50	12	32	53	12	33	51
ylempi keskiaste	35	69	84	31	60	79	33	65	82
korkea aste	18	60	88	31	82	92	24	71	90
Sosioekonominen asema									
ylemmät toimihenkilöt	17	60	90	29	78	92	24	70	91
alemmat toimihenkilöt	28	57	76	27	61	82	27	58	77
työntekijät	5	14	30	7	23	43	6	20	38
Työnantaja									
valtio	21	61	94	21	50	85	21	55	90
kunta	7	29	57	8	35	67	7	30	60
yksityinen	25	54	70	15	43	62	19	48	65
Alue									
Etelä-Suomi	21	47	69	17	47	65	19	47	67
Väli-Suomi	14	40	63	13	36	61	13	38	62
Pohjois-Suomi	17	46	64	8	35	65	12	41	65

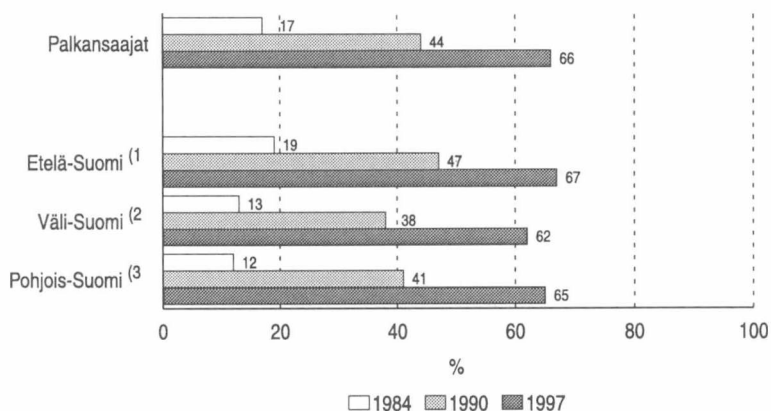
Kuvio 6.4. Tietotekniikan käyttö työnantajan mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Kuvio 6.5. Tietotekniikan käyttö suuralueen mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



- 1) Entiset Uudenmaan, Hämeen, Turun ja Porin, Kymen läänit ja Ahvenanmaa
 2) Mikkelin, Pohjois-Karjala, Kuopion, Keski-Suomen ja Vaasan läänit
 3) Oulun ja Lapin läänit

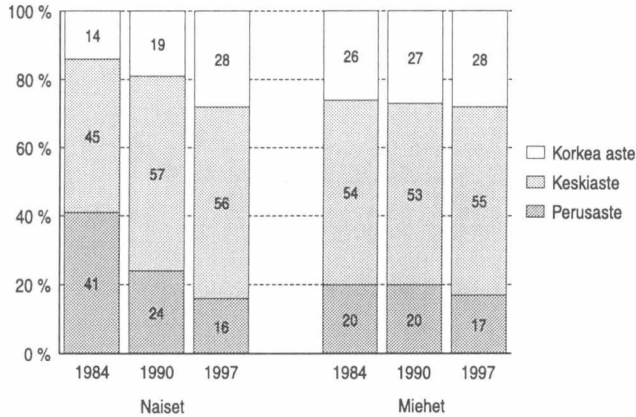
ten työ valtiosektorilla on tällä hetkellä hyvin koneistettua, 94 prosentin käyttäjäosuudella.

Teknisessä kehityksessä arveltiin – erityisesti alkuaikoina – olevan suuria *alueellisia eroja*. Tietoyhteiskunnan otaksuttiin tiivistyvän pääkaupunkiseudulle ja eteläiseen Suomeen. Esimerkiksi yritysten rakennemuutos toimintojen eriyttämisen suuntaan johti siihen, että ”hyvät” työpaikat keskittyivät pääkaupunkiseudulle. Keskittyminen näkyi myös työolotutkimuksen tuloksissa 1984, jolloin Etelä-Suomessa oli tietokoneistuminenkin pisimmällä.

Tällaista kehitystä pyrittiin myös suunnitellusti ehkäisemään. (Suomi ja tietotekniikka, mietintö 1985). Myöhemmin tietoinen toiminta alueellisen tassa-arvon suuntaan – esimerkiksi Oulun teknologia -kylän toiminta – onkin tasoitannut eroja. Oheisesta kuviosta näkyy, miten vuosikymmenen taitteessa Pohjois-Suomen tietotekniikan käyttö työelämässä oli jo ohittanut Väli-Suomen. Sama ero on käyttöosuuksissa edelleen. Taustalla ei tässä ole ollut ammattirakenne-erot, sillä ero Pohjois- ja Väli-Suomen välillä on ollut selkeä myös ammattialojen sisällä. (Ks. Lehto 1989, 30.)

Tietotekniikkaa sovellettiin 1980-luvun alussa miesten työssä vaativampiin tehtäviin kuin naisten työssä. Naisten kohdalla tietotekniikkaa alettiin aluksi käyttää yksinkertaisiin töihin kuten tietojen tallennukseen ja puhtaaksi kirjoittamiseen. Tämänlaatuiset tehtävät ovat ajan myötä vähentyneet, kun ylemmät toimihenkilöt ovat alkaneet itse yhä enemmän käyttää tietokoneita. Oheisesta kuviosta näkyy, miten nykyisin ei ole enää lainkaan eroa tietotekniikkaa käyttävien naisten ja miesten *koulutusrakenteissa*. Tämä kertoo siitä, että työtehtävien vaatimustasonkin voi olettaa olevan suurin piirtein samalla tasolla.

Kuvio 6.6. Tietotekniikkaa käyttävien koulutusaste
Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



Muutos tietotekniikkaa käyttävien koulutusrakenteessa on erittäin selvä naisten kohdalla: kun alkuvaiheessa atk:illa työskentelevistä naisista oli 41 prosenttia vain perusasteen suorittaneita, oli heidän osuutensa nyt enää 16 prosenttia. Korkean asteen suorittaneiden osuus taas on noussut 14 prosentista 28 prosenttiin. Miehillä vastaavaa muutosta ei ole nähtävissä, vaan tietokoneita käyttävien koulutus rakenne on säilynyt hyvin samanlaisena koko ajan.

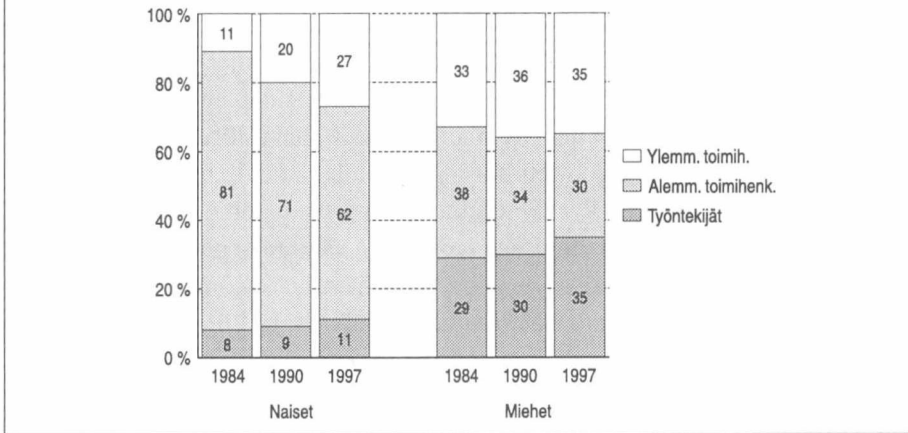
Koulutus toki on yhteydessä tietokoneiden käyttöön. Mitä enemmän koulutusta, sitä todennäköisemmin työskentelee tietokonetta käyttäen. Tämä näkyy edellä esitetystä taulukosta 6.1. Naisilla ja miehillä ei näinkään tarkastellen ole enää eroa, vaan esimerkiksi korkean asteen tutkinnon suorittaminen nykyisin noin 90 prosenttisella todennäköisyydellä tuo mukanaan tietokoneella työskentelyn. Sen sijaan vain perusasteen suorittaneilla osuudet ovat selvästi alhaisempia: naisista 49 prosenttia ja miehistä 44 prosenttia on tietokoneen käyttäjiä.

Samansuuntainen muutos kuin tietotekniikan käyttäjien koulutusrakenteessa on naisten kohdalla tapahtunut myös *sosioekonomisen aseman* rakenteessa. Oheinen kuvio (6.7.) osoittaa, miten naisten ylempien toimihenkilöiden osuus tietokoneen käyttäjistä on kasvanut 11 prosentista 27 prosenttiin, alempien vastaavasti laskenut. Ylempien toimihenkilöiden osuus on yleensäkin palkansaajarakenteessa kasvanut, mutta näin suurta muutosta siinä ei ole ollut. Naispalkansaajista on ylempiä toimihenkilöitä tällä hetkellä 20 prosenttia.

Sosioekonomisten ryhmien välillä on erittäin suuri ero tietotekniikan käytössä. Erityisesti tämä näkyy naisten kohdalla. Oheiseen taulukkoon on koottu paitsi käyttöosuuksien muutokset vuodesta 1984 lähtien myös lukumääräarviot eri ammattiasemaryhmissä. Tällä hetkellä suurin ero osuuksissa on naisten

Kuvio 6.7. Tietotekniikka ja sosioekonominen asema

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997



ylempien toimihenkilöiden (90 %) ja työntekijöiksi luokiteltujen välillä (30 %). Ero samalla kuvaa, miten erilaisia ammatteja juuri tietotekniikan käyttömahdollisuuden mukaan sosioekonomiset ryhmät sisältävät.

Lukumääräarviot on laskettu työvoimatilastoista käyttäjäosuuksia hyväksi käyttäen. Vähän yli vuosi sitten tietotekniikan kanssa työskenteleviä palkansaajia oli noin 1,2 miljoonaa, joista naisia oli hieman yli 600 000 ja miehiä hieman alle saman määrän. Nämäkin luvut ja osuudet osoittavat, että naiset eivät suinkaan ole jääneet syrjään tietoteknisestä kehityksestä työpaikoilla. Päinvastoin, tietotekniikan kanssa työskentely on sekä osuuksina että henkilömäärinä ollut koko ajan yleisempää naisten keskuudessa kuin miesten.

Taulukko 6.2. Tietotekniikan käyttäjät sosioekonomisen aseman mukaan

Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997

	1984		1990		1997	
	%		%		%	
Naiset yhteensä	18	178 000	46	488 000	67	618 000
ylemmät toimihenkilöt	17	20 000	60	93 000	90	157 000
alemmat toimihenkilöt	28	143 000	57	334 000	76	391 000
työntekijät	5	15 000	14	44 000	30	68 000
Miehet yhteensä	15	154 000	43	454 000	64	592 000
ylemmät toimihenkilöt	29	51 000	78	171 000	92	216 000
alemmat toimihenkilöt	27	58 000	61	143 000	82	164 000
työntekijät	7	45 000	23	137 000	43	207 000

Käytön määrä

Tietotekniikka liittyy kiinteästi naisten työhön paitsi käytön yleisyyden kautta myös käytön määrän perusteella. Koko tarkasteluajan, vuodesta 1984 lähtien naiset ovat työskennelleet suuremman osan työajastaan tietokoneella kuin miehet. Oheinen taulukko osoittaa lisäksi tässä asiassa tapahtuneen muutoksia sosioekonomisen aseman mukaan. Ylemmät toimihenkilöt niin naisista kuin miehistäkin ovat tehostaneet tietokonetyöskentelyään eniten. Kaikkein intensiivisimmin koneen ääressä istuvat kuitenkin naisista alemmat toimihenkilöt, joista 63 prosenttia käyttää tällaiseen työstelyyn vähintään puolet työajastaan.

Naisista löytyy enemmän myös niitä, jotka käyttivät vuonna 1997 lähes koko työaikansa tietotekniikan parissa työskentelyyn. Heitä oli naisista 20 ja miehistä 15 prosenttia. Kaikkein sidotuimpia tietotekniikkaan ovat toimistotyössä olevat naiset, joista useampi kuin joka kolmas (35 %) työskentelee lähes koko työaikansa tietokonetta hyväksikäyttäen.

*Taulukko 6.3. Tietotekniikan käytön osuus työajasta
Työolotutkimukset 1984, 1990 ja 1997*

	Vähintään puolet työajasta (% tietotekniikkaa käyttävistä)		
	1984 %	1990 %	1997 %
Naiset yhteensä	49	48	58
ylemmät toimihenkilöt	30	31	52
alemmat toimihenkilöt	51	54	63
työntekijät	58	37	42
Miehet yhteensä	31	34	46
ylemmät toimihenkilöt	23	27	56
alemmat toimihenkilöt	34	37	50
työntekijät	38	37	32

Koulutuksen ja opastuksen saaminen

Perusedellytys tietotekniikan järkevälle hyödyntämiselle on, että koneita ei vain tuoda työpisteeseen, vaan että mahdollistetaan myös niiden käytön opiskelu. Eräs tyypillisimmistä ongelmista varsinkin 80-luvun käyttöönottoprosesseissa oli tutkimusten mukaan se, että tietotekniikan opetteluun ei varattu riittävästi aikaa ja resursseja. Erityisesti toimihenkilötoissa valitettiin usein siitä, että opiskelu jäi vähälle tai siihen oli käytettävä omaa vapaa-aikaansa. (Esim. Rantalaiho & Korvajärvi 1985, Kallioniemi 1985, Torkko 1989.)

Kansainvälisesti vertaillen Suomessa kuitenkin koulutetaan työpaikoilla työntekijöitä keskimääräistä enemmän, kuten aiemmin esitellyistä eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksista voi päätellä (luku 1). Eroa muihin maihin syntyy erityisesti vanhempien ikäryhmien osalta, kun vertaillaan työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista. Suomessa vanhempia ikäluokkia koulutetaan työpaikoilla keskimääräistä enemmän. Tähän eroon on mitä todennäköisemmin osallisena juuri tietotekniikan käytön opettelu, sillä Suomes-

Taulukko 6.4. Saanut työnantajan kustantamaa atk-koulutusta viimeisten kahden vuoden aikana

Osuus tietotekniikkaa käyttävistä, Työolotutkimus 1997

	Naiset %	Miehet %	Yhteensä %
Yhteensä	49	45	47
Ikä			
15–24	22	20	21
25–34	46	39	43
35–44	52	47	50
45–54	54	52	53
55–64	57	58	57
Koulutus			
perusaste	41	40	41
alempi keskiaste	42	37	39
ylempi keskiaste	56	46	52
korkea aste	51	56	53
Sosioekonominen asema			
ylemmät toimihenkilöt	58	56	57
alemmat toimihenkilöt	48	53	50
työntekijät	34	28	30
Työnantaja			
valtio	57	58	58
kunta	48	38	45
yksityinen	48	45	47
Ammatti			
tekninen, tieteellinen työ	59	56	57
opetusalan työ	50	38	47
terveydenhoito-, sosiaaliala	38	33	37
hallinnollinen johtotyö	67	61	63
toimistotyö	60	66	61
kaupallinen työ	36	51	42
palvelutyö, maataloustyö	42	39	40
liikennetyö (myös tietoliik.)	58	32	41
teollinen työ, rakennustyö	35	31	32

sa tietokonetyö on suhteellisen yleistä vanhemmilla ikäryhmillä. Heitä myös koulutetaan atk-osaamiseen, kuten oheisesta taulukosta ilmenee.

Taulukossa on esitettyä, kuinka suuri osuus tietotekniikkaa käyttävistä saanoi saaneensa atk-koulutusta viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana. Koulutus näyttää jopa kasautuvan vanhempiin, yli 45-vuotiaiden ikäluokkiin. Koulutustaustalla, ammatilla ja asemalla on jonkin verran merkitystä siten, että työntekijäryhmään kuuluvia, teollisessa työssä olevia ja vain perusasteen tutkinnon suorittaneita koulutetaan vähemmän. Tämä pätee niin naisten kuin miestenkin kohdalla. Sektoreittainkin on jonkin verran eroja sikäli, että valtiosektori näyttäisi hoitavan koulutuksen parhaiten. Keskimäärin naisten ja miesten vastauksissa ei ole juurikaan eroa, vaikka naiset hieman useammin (49 %) ovatkin saaneet tietotekniikan opetusta kuin miehet (45 %).

Tulos tietotekniikkakoulutuksesta voidaan lukea tietenkin myös niin, että vain vajaa puolet (47 %) oli ollut koulutuksessa. Koulutuksen ja opastuksen vähäisyyteen viittaa myös tieto siitä, kuinka moni katsoo saavansa opastusta tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa tilanteissa. Liian vähän opastusta saavia oli kolmasosa kaikista tietotekniikan käyttäjistä. Naisten ja miesten vastauksissa ei tässä suhteessa ole eroa. (Ks. Liitetaulukko 6.1..) Taustamuuttujittainkin syntyy hyvin vähän eroja palkansaajien kesken. Kaikkein nuorin ikäluokka, alle 25-vuotiaat, ovat tosin muita tyytyväisempiä opastukseen. Heillä toisaalta jo koulutuksen kautta on myös parhaat valmiudet selviytyä näistä ongelmista.

Samaan viittaa ehkä se, että vähiten opastuksen puutetta valitetaan ammattiryhmistä teknisessä ja tieteellisessä ym. työssä, hallinnollisessa johtotyössä, toimistotyössä ja tietoliikennetyössä. Naisten ja miesten vastaukset ovat tässä suhteessa hyvin samansuuntaisia.

Tiedonsiirtolaitteiden käyttö

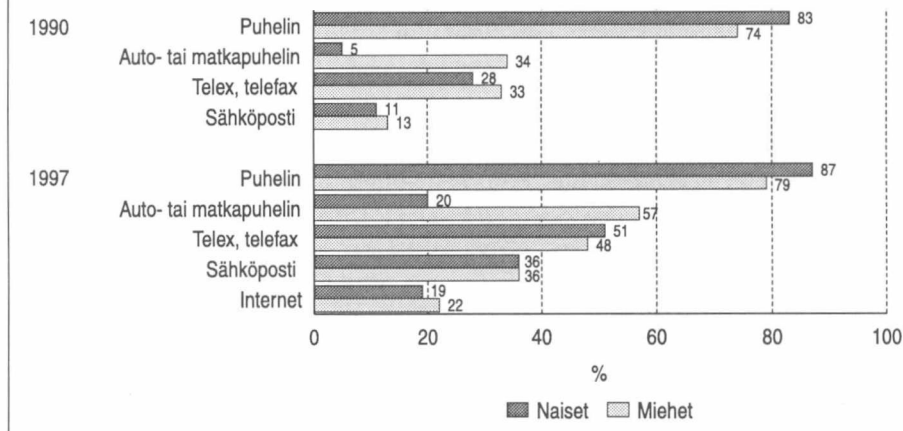
Työpaikkojen tietotekniseen kehitykseen kuuluvat paitsi tietokoneet myös erilaiset elektroniset tiedonsiirtolaitteet ja niiden yleistyminen. Työolotutkimuksissa onkin tiedusteltu myös näitä kommunikaatiovälineitä yhtenä työolojen muutosta kuvaavana tekijänä. Näillä laitteilla tarkoitetaan puhelinta, matkapuhelinta, telefaxia, sähköpostia ja internetiä, joista osan käyttö menee kylläkin päällekkäin tietokoneiden käytön kanssa.

Tiedonsiirtolaitteiden käytön yleisyyttä on työolotutkimuksissa tiedusteltu vasta vuodesta 1990 lähtien, poikkeuksena puhelin, jonka käyttöä kysyttiin jo vuonna 1984. Vuonna 1997 tuli uutena välineenä mukaan internet.

Puhelin työvälineenä on yleistynyt tasaisesti koko tarkastelukauden, 80-luvulta. Erityisen huimaa käytön lisääntyminen on kuitenkin ollut 90-luvulla kännykän, faksin ja sähköpostin suhteen. Kuvio 6.8. osoittaa näitä kehitystrendejä. Sähköpostin käyttö työvälineenä on vuosina 1990–1997 kolminker-

Kuvio 6.8. Tiedonsiirtolaitteiden käyttö

Työolotutkimukset 1990 ja 1997



taistunut, auto-, matka- tai radiopuhelimen käyttö kaksinkertaistunut. Faksia käytti työssään 1997 jo joka toinen suomalainen palkansaaja, kännykkää lähes kaksi viidestä ja sähköpostiakin reilusti yli kolmannes. Myös internetin hyödyntäminen on ollut nopeaa. Jo joka viides palkansaaja ilmoitti 1997 käyttävänsä sitä työssään, miehet (22 %) naisia (19 %) hieman enemmän.

Naiset käyttävät perinteistä puhelinta (87 %) työssään miehiä (79 %) enemmän. Uusista viestintävälineistä sen sijaan kännykän käyttö oli ainakin vuonna 1997 erittäin selvästi miessukupuoleen sidottua. Miehistä auto-, matka- tai radiopuhelinta käytti työssään jo yli puolet, naisista vain joka viides. Ero oli vuonna 1990 tosin vieläkin hurjempi, eli naiset ovat kuroneet välimatkaa kiinni.

Faksia käyttivät naiset (51 %) vuonna 1997 hieman enemmän kuin miehet (48 %), kun sukupuolten ero vuonna 1990 oli vielä päinvastainen. Sähköpostin käyttö on sen sijaan hyvin tasa-arvoista: molemmat sukupuolet käyttivät sitä viime tutkimuksen mukaan yhtä paljon (36 %). Lähemmässä tarkastelussa tosin huomaa, että käyttötarkoituksissa on eroa. Työpaikan sisäisiä viestejä lähettivät naiset ja miehet kutakuinkin yhtä paljon (88 % ja 85 % sähköpostin käyttäjistä). Miehet hyödynsivät tätä välinettä kuitenkin naisia useammin (71 % – 63 %) muihin kotimaisiin yhteyksiin ja etenkin yhteyksiin ulkomaille (40 % – 25 %).

Kaikkia työssä käytettyjä tiedonsiirtolaitteita ajatellen naisten ja miesten osallistuminen tietoyhteiskunnan viestintään on hyvin samalla tasolla. Ainoastaan työkännykkä – miehille tyypillisenä työvälineenä – oli sukupuolia erottelava tekijä, ainakin vielä vuoden 1997 syksyllä. Puheet ja pelot naisten putoamisesta tietoteknisestä kehityksestä eivät siten tässäkin suhteessa ole Suomessa toteutuneet.

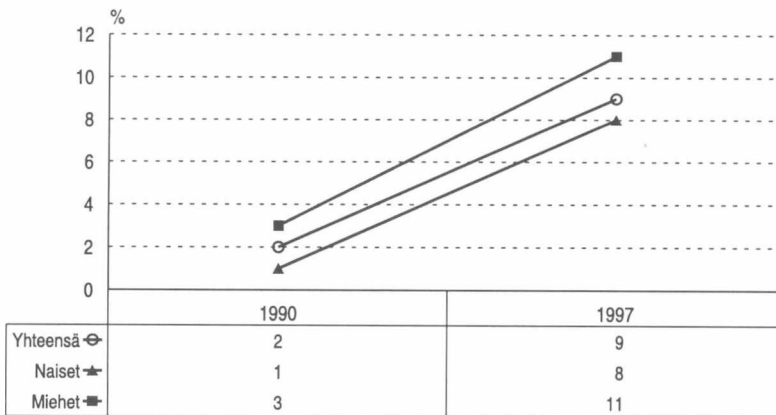
Tietotekniikan ja tiedonsiirtovälineiden yleistymisen myötä on alettu puhua yhä enemmän etätyöstä. Etätyö on kuitenkin siitä pulmallinen ilmiö, että sille on vaikea löytää yksiselitteistä määrittelyä. Vuoden 1997 työolotutkimuksen avulla etätyötä voidaan mitata ja sen laajuutta arvioida kahdella eri tavalla. Yhtäältä voidaan laskea niiden palkansaajien osuudet, jotka ovat sopineet työnantajansa kanssa työskentelevänsä ainakin osan työajastaan kotona ja jotka käyttävät tähän työskentelyyn tietokonetta. Etätyön kriteerinä on siis sopiminen työnantajan kanssa ja tietotekniikan käyttö. Pelkkiä ”kotiin kannettuja” ylitöitä ei lasketa tässä etätyöksi.

Näin määriteltynä etätyö on lisääntynyt lähes viisinkertaiseksi 90-luvun aikana. Syksyllä 1997 etätyötä teki ainakin joskus lähes joka kymmenes palkansaaja. Lukumäärinä arvioituna tällaisessa etätyössä olevien palkansaajien määrä olisi noussut 37 000:sta 165 000:een vuosikymmenen vaihteesta. Kuviossa 6.9. näkyy tämä kehitys osuuksina palkansaajista ja erikseen naisten ja miesten osalta. Tällä tavoin määriteltynä etätyö on hieman yleisempää miesten keskuudessa kuin naisten.

Toisaalta vuoden 1997 työolotutkimuksessa kysyttiin myös suoraan palkansaajilta, tekevtkö he mielestään etätyötä. Etätyön määritelmäksi oli kysymyksessä annettu ”ansiotyö, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.” Näin määriteltynä neljä prosenttia palkansaajista (noin 85 000 henkeä) katsoi itse tekevänsä etätyötä, miehet kaksi kertaa naisia useammin. Prosentti palkansaajista kertoi kokeilleensa etätyötä aikaisemmin.

Kuvio 6.9. Etätyötä tekevät

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



Taulukko 6.5. Kiinnostus etätyöhön ja oma ilmoitus etätyön teosta
Työolotutkimus 1997

	Tekee etätyötä, oma ilmoitus			Olisi kiinnostunut etätyöstä		
	Yhteensä %	Naiset %	Miehet %	Yhteensä %	Naiset %	Miehet %
Yhteensä	4	3	6	35	35	35
Ikä						
15-24	4	2	7	47	54	42
25-34	5	3	7	43	45	40
35-44	5	3	7	36	35	38
45-54	4	2	6	29	28	30
55-64	3	3	4	14	15	12
Koulutus						
perusaste	2	2	3	26	28	25
alempi keskiaste	3	2	3	29	27	31
ylempi keskiaste	4	2	8	44	44	45
korkea aste	10	7	14	43	43	43
Sosioekonominen asema						
johtoteht. ylemmät toimih.	14	4	19	39	49	35
tutkimus ja suunnitteluteht.	13	4	17	50	55	47
opetustehtävissä	8	8	8	42	42	43
muut ylemmät toim.henk.	10	6	15	38	35	40
esimiesteht., alemmat toim.	3	3	3	37	32	39
toimistotehtävissä	3	2	11	45	45	43
muut alemmat toimih.	5	4	11	30	27	41
teollisuustyöntekijät	2	1	2	31	32	31
muut tuotantotyöntekijät	1	1	1	25	23	27
jakelu- ja palvelutyöntekijät	1	0	1	26	23	29
Työnantaja						
valtio	8	7	10	43	46	39
kunta	3	2	6	32	30	40
yksityinen	5	3	6	35	37	34
Alue						
Etelä-Suomi	4	3	6	35	35	34
Väli-Suomi	4	3	5	36	35	37
Pohjois-Suomi	5	2	8	34	35	33

Taulukosta 6.5. nähdään, miten oman ilmoituksensa mukaan etätyötä tekevät keskittyvät erityisesti korkeasti koulutettuihin, johto-, tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimiviin ylempiin miestoimihenkilöihin. Työnantajasektoreista valtio on tähän mennessä toiminut nopeimmin tässä asiassa, sillä etätyöosuudet ovat suurimpia niin naisilla kuin miehilläkin valtiosektorilla. Alueittain ei paljon eroja näy, mutta hieman keskimääräistä enemmän käyttävät etätyötä Pohjois-Suomen miespalkansaajat.

Vaikka etätyön tekeminen toistaiseksi on melko vähäistä, on mielenkiintoista huomata, miten suosittu etätyön ajatus kuitenkin on. Useampi kuin joka kolmas (35 %) vastasi saman kysymyksen yhteydessä olevansa kiinnostunut etätyön tekemisestä. Sukupuolen mukaan tässä asiassa ei ole mitään eroja, kun katsotaan koko palkansaajaväestöä.

Kiinnostus etätyötä kohtaan oli suurinta nuorilla, alle 25-vuotiailla. Heistä 47 prosenttia sanoi olevansa kiinnostunut tällaisesta työskentelystä, nuorista naisista jopa 54 prosenttia. Kiinnostus etätyötä kohtaan laskee tasaisesti sitä mukaan mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Ikäryhmässä 55–64-vuotiaat etätyöstä oli kiinnostunut enää 14 prosenttia.

Tehtävien luonne ja koulutustaso määrittävät toistaiseksi varsin paljon sitä, kuinka kiinnostavana etätyömahdollisuus nähdään. Tutkimus- ja suunnittelu-tehtävät ovat sellaisia, joissa puolet, naisista ylikin (55 %) näkee tavoiteltavana tällaisen työskentelymuodon. Toisaalta kiinnostusta lisää vähintään ylemmän keskiasteen tasoinen koulutustausta. Mielenkiintoinen ero on johtotehtävissä olevilla ylemmillä toimihenkilöillä sukupuolen mukaan: naiset katsovat miehiä useammin (49 % – 35 %) näissä tehtävissä etätyötyyppisen työskentelyn kohdallaan kiinnostavaksi.

Tietotekniikka ja työllisyysvaikutukset

Uuden tekniikan työllisyysvaikutuksia koskevien ennustusten luonne muuttui selvästi jo 80-luvun aikana. Aluksi esitettiin hyvin lohduttomia näkymiä varsinkin naisten toimistotyön kehityksestä. Myöhemmin käsitykset kuitenkin muuttuivat. Enää 80-luvun lopulla ei uskottu toimistoautomaation romahdusmaisesti pudottavan työvoiman kysyntää. Kuitenkin edelleen nähtiin naisten työ hyvin haavoittuvana ja alttiina teknisen muutoksen vaikutuksille. (Greve 1987, Tijdens et al. 1988.)

Toisaalta jo 80-luvulla alettiin eritellymmin kysyä, mitä tapahtuu itse työlle ja työnjaolle työllisyyskehityksen rinnalla. Haluttiin luopua teknologisen determinismin mukaisesta ajattelusta, että vaikutus työllisyyteen ja työn sisältöön olisi ilmeinen ja vain tekniikan sanelema. Oivallettiin, että teknisen muutoksen vaikutukset eivät ole eristettävissä muista tekijöistä, kuten työn organisoinnin muutoksista yleensä, esimerkiksi erilaisista johtamisstrategioista. (Tremblay 1988, Webster 1995.) Työllisyydenkin kannalta nähtiin tekninen muutos vain osana muutosta muun taloudellisen kehityksen ja suhdanteiden rinnalla.

Nämä varaukset huomioon ottaen työolotutkimusten ja työvoimatilastojen avulla on kuitenkin pyritty karkeasti arvioimaan, millainen yhteys tietotekniikan yleistymisellä ja työllisyyskehityksellä on keskenään. Vuosikymmenen vaihteessa sekä tilastoin että tutkimustiedoin arvoituna uusi tekniikka ei ollut vähentänyt toimihenkilöiden työpaikkoja, teollisuustyöntekijöiden sen sijaan

selvästi. Työpaikoilla, joilla oli otettu uutta tietotekniikkaa käyttöön, olivat toimihenkilöiden määrät kasvaneet ja työntekijöiden määrät vähentyneet enemmän kuin muilla työpaikoilla. (Lehto 1989, 36–41.)

Tultaessa 90-luvulle on toimihenkilöiden myötätuu kuitenkin kääntynyt. Erityisesti pankkiautomaation kehitys on osoittanut, että naisten työllisyys teknisen kehityksen myötä myös vaarantuu. Tällä vuosikymmenellä on pankkitoimihenkilöiden määrä vähentynyt yli 20 000:lla hengellä.

Toisaalta taloudellinen lama vähensi kaikkien alojen työntekijöitä koko 90-luvun alkupuolen niin voimakkaasti, että jälleen on vaikea nähdä, mikä varsinaisesti on teknisten rationalisointien osuutta. Nyt ei arvioinnissa myöskään voi enää käyttää työolotutkimuksen tietoja siitä, onko atk-teknikkaa käytössä ja onko samanaikaisesti työntekijöitä lisätty tai vähennetty. Tietokoneiden käyttö on lähes maksimissaan monilla aloilla ja kyse onkin hienojakoisemmin tekniikan laadusta ja luonteesta, esimerkiksi pankkien siirtymisestä asiakkaiden itsepalveluun.

Tilastojen avulla sen sijaan voidaan edelleen esittää arvioita tekniikan ja työllisyyskehityksen yhteydestä. Oheisessa taulukossa on esitetty erikseen naisten ja miesten osalta työllisten määrälliset muutokset 90-luvulla ammattiryhmittäin. (Sama muutos näkyy vuosittain lukuun 1 liittyvistä liitetaulukoista 1 ja 2.)

Taulukossa esitetty aikavälin 1990–98 kehitys kuvaa sellaista pysyvämpää muutosta, jossa lama ei enää ole päällimmäisenä syynä. Tällä tavoin on mahdollista arvioida helpommin myös teknisen kehityksen ja työllisyyden yhteyksiä. Tosin on selvää, että työvoiman kysyntä myös muuten on monen tekijän yhteistulosta. Tämä näkyy esimerkiksi maatalouden osuudessa, sen voimakkaassa laskussa 90-luvulla. Siinä tietotekniikalla ei voi juurikaan nähdä olevan osuutta.

Naisten työllisyys on 90-luvulla supistunut maatalouden lisäksi eniten hallinto- ja toimistotyössä, teollisessa työssä ja palvelutyössä. Tarkemmista ammattiryhmistä sihteer- ja toimistotyö sekä pankki- ja vakuutusalan työ ovat mitä ilmeisemmin yhteydessä tietotekniikan kehittymiseen ja vähentyneet sen yleistymisen seurauksena. Tosin toimistotyötä on paljon myös teollisuudessa, joka toimialana on pitkällä aikavälillä ollut laskusuunnassa.

Naisten teollisesta työstä tekstiili- ja vaatetusteollisuustyö ja toisaalta kaupallinen myyntityö ja siivoustyö ovat taas supistuneet lähinnä tekniikasta riippumattomista syistä. Myyntityössä voimakkain tekijä 90-luvun alun työllisyyden laskuun oli lama, ja tällä hetkellä se onkin lähes ainoita työllisyyden kasvualoja. Jonkin verran kasvua naisten työllisyydessä on ollut myös elektroniikkateollisuuden kokoonpanotyössä, mutta ei niin suurta, että se näkyisi tässä tilastossa.

Miesten työllisyydessä merkittävimmät supistukset näkyvät maatalouden lisäksi teollisessa ja rakennustyössä. Tietotekniikan työpaikkoja lisäävä vaikutus näkyy erityisesti atk-alan työllisyydessä miehillä. Myös elektroniikkateol-

Taulukko 6.6. Työlliset miehet ja naiset ammatin (2–3 num.) mukaan v. 1990 ja 1998

Ammatti	Työlliset					
	Naiset			Miehet		
	1990	1998	muutos	1990	1998	muutos
Yhteensä	1 196	1 048	-148	1 308	1 174	-134
Tekninen, tieteel., opetus, ym. työ	133	152	19	203	201	-2
Terveystieteiden ja sosiaalialan työ	240	249	9	28	33	5
Hallinto- ja toimistotyö	267	223	-44	150	161	11
Julk. hallinto, likeyr. ja järj. johto	27	32	5	87	90	3
Tal.hallinnon suunnittelu ja tilinpitotyö	35	33	-2	7	8	1
Sihteeri- ja toimistotyö	131	105	-26	12	10	-2
Atk-alan työ	13	12	-1	21	33	12
Pankki, vakuut, matkailu ym. toim. työ	60	41	-19	24	21	-3
Kaupallinen työ	138	120	-18	107	105	-2
Maa- ja metsätaloustyö, kalastus	81	48	-33	145	94	-51
Kuljetus- ja liikennetyö	33	23	-10	113	100	-13
Teollinen työ, rakennustyö, kaivostyö	110	81	-29	475	391	-84
Rakennustyö	2	2	0	105	66	-39
Työ- ja kiinteiden koneiden käyttö	1	1	0	35	27	-8
Tekstiili-, ompelu ja nahkatyö	31	15	-16	6	5	-1
Metalli- ja konepajatyö	8	7	-1	148	130	-18
Sähkötyö, radio-, tv-, video- ym. tekn. työ	9	11	2	48	43	-5
Puutyö	7	3	-4	30	26	-4
Graafisen alan työ	8	6	-2	10	10	0
Elintarviketeollisuustyö	11	10	-1	11	9	-2
Kemian prosessi-, massa- ja paperityö	5	4	-1	21	18	-3
Pakkaus-, varastointi- ja ahtaustyö	17	14	-3	31	29	-2
Muu teollinen työ	9	8	-1	31	29	-2
Palvelutyö ym.	193	149	-44	87	84	-3

lisuus on toimialana kasvattanut miesten työllisyyttä. Tässä ammattitilastossa sen vaikutus kuitenkin hajoaa erilaisiin hallinnollisiin, teknisiin ja teollisiin ammatteihin. Myöskään atk-ala ei tässä kokonaisuudessaan näy, sillä osa menee teollisiin ja kaupallisiin ammatteihin.

Yhteenvedona tietotekniikan ja työllisyyden välisestä suhteesta voidaan päätellä, että naisille tyypillisillä aloilla – kuten toimistotyössä – 80-luvun alun ennusteet kysynnän vähenemisestä automaation seurauksena ovat alkaneet toteutua. Samaan aikaan tietotekniikan tuottamat työpaikat – kuten atk-ala ja sähkötekninen teollisuus – ovat suuntautuneet selvästi enemmän miehille ja lisänneet siten miesten työllisyyttä.

Yhteenveto

Tietotekniikka on monin muodoin raivannut tiensä suomalaisen työelämään. Tässä luvussa on käsitelty lähinnä sen käytön yleistymistä, käyttäjäkunnan rakenteessa tapahtuneita muutoksia sekä jonkin verran tietotekniikan ja työllisyскеhityksen välistä yhteyttä. Keskeinen näkökulma katsauksessa on ollut selvittää, miten sukupuolten välinen työnjako toimii tietokoneistuvassa työelämässä ja millainen muutostekijä teknologinen kehitys on ollut tässä suhteessa.

Tietokoneet ja uudet tekniset tiedonsiirtolaitteet ovat yleistyneet vauhdilla suomalaisilla työpaikoilla. Syksyllä 1997 jo kaksi kolmesta palkansaajasta sanoi työskentelevänsä tietokonetta käyttäen. Vuonna 1984, jolloin asiaa selvitettiin ensimmäisen kerran, osuus oli vain 17 prosenttia. Suomi on myös kansainvälisessä vertailussa varsin kärjessä työvälineiden kehityksessä: Euroopalaisessa vertailussa vain Hollanti menee edelle palkansaajien tietotekniikan käytössä.

Tietotekniikan käyttöönoton alkuvaiheissa oltiin huolestuneita sen ihmisyyttä syrjäyttävistä vaikutuksista, erityisesti naisten työn arveltiin vaarantuvan toimistoautomaation yleistyessä. Käytettävissä olevat tiedot Suomen työolo-tutkimuksista ja tilastoista kuitenkin osoittavat, että ennusteet naisten työpaikkojen häviämisestä olivat liioiteltuja, ainakin vielä 80-luvulla. Vasta 90-luvulle tultaessa on ollut selviä merkkejä siitä, että tekniset rationalisoinnit ovat korvanneet toimistotyötä. Varsinkin pankkisektorilla tämä on ilmeistä. Työpaikkoja lisäävä vaikutus tietokoneistumisella on ollut selkeästi enemmän miesten kuin naisten työhön. Lähes koko atk-alan kasvu on merkinnyt miessuolisten ammattilaisten määrän lisääntymistä.

Atk-alan koulutus on 90-luvulla ollut voittopuolisesti miesten aluetta. Tässä mielessä huolestuneisuus naisten syrjäytymisestä on paikallaan. Toisaalta tietotekniikan käyttö työelämässä on Suomessa edelleen hieman yleisempää naisille kuin miehille. Tässä suhteessa Suomi on poikennut muista pitkälle kehittyneen teknologian maista Euroopassa. Naiset ovat myös ahkeria uusien tiedonsiirtolaitteiden käyttäjiä: telefaxin, sähköpostin ja internetin työkäytössä ei sukupuolten välillä ole eroa, vaikka niin usein kuulee väitettävän. Ainoastaan matkapuhelin oli vuoden 1997 tutkimuksessa selvästi enemmän miesten käyttämä työväline.

Toisaalta naisten ja miesten tietokoneiden käytössä on ollut selviä muutoksia sinä aikana, kun suomalaisia työpaikkoja on tietokoneistettu. Aluksi tietokoneet tulivat naisten työssä enimmäkseen rutiininomaisiin tehtäviin, puhtaaksikirjoitukseen ja tietojen syöttöön, miehillä taas enemmän koulutusta vaativiin tehtäviin. Tällä hetkellä tietotekniikkaa käyttävien miesten ja naisten koulutusrakenteessa ei ole mitään eroa, joten käyttö on selvästi samankaltaistunut.

Samankaltaistumista ilmentävät myös tiedot etätyöstä, sen uusista mahdollisuuksista. Tällä hetkellä miehet ovat vielä enemmistönä etätyötä tekevistä, kun sitä mitataan itse ilmaistuna käsityksenä ainakin osittaisesta työskentelystä työpaikan ulkopuolella. Kuitenkin kysyttäessä halukkuutta tällaiseen työskentelyyn, ovat naiset ja miehet yhtä usein kiinnostuneita. Useampi kuin joka kolmas olisi halukas kokeilemaan etätyötä työssään.

Lähteet

- Building the European Information Society for Us All. First Reflections of the High Level Group of Experts.* (1996) Interim Report, European Commission, January, 1996.
- Greve, Rose-Marie (1987): *Women and Information Technology : A European Overview*, teoksessa Davidson, M.j. & Cooper, C.I. (toim.) *Women and Information Technology*, Series in Psychology and Productivity at Work, Great Britain.
- Harcourt, Wendy (1996): *Tieto: maailmanlaajuinen yhdentäjä vai yhteiskunnan jakaja? Euroopan naiset.* (Tietoyhteiskunta ...on myös naisten asia). Nro 44, 1996.
- Hartman, Heidi (toim.) (1987): *Computer Chips and Paper Clips. Technology and women's employment.* Volume II. Case studies and policy perspectives. National Academy Press. Washington D.C.
- Hukki, Kristiina & Seppälä, Pentti (1993): *Tietotekniikka, työtehtävät ja ikä.* Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja nro 15. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Kallioniemi, Eliisa (1985): *Kun työyhteisöön tuli tietojärjestelmä.* Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja D 77.
- Kortteinen, Matti & Lehto, Anna-Maija & Ylöstalo, Pekka (1987): *Tietotekniikka ja suomalainen työ.* Tilastokeskus. Tutkimuksia 125.
- Lehto, Anna-Maija (1988): *Women's labour market position from the perspective of technological change.* Teoksessa Tijdens et al., *Women, Work and Computerization: forming new alliances*, IFIP-Conference, North Holland Amsterdam.
- Lehto, Anna-Maija (1989): *Tietotekniikka työssä. Muutoksista 1980-luvulla.* Information Technology at Work. On changes in the 1980's. Tilastokeskus. Tutkimuksia 163.
- Lehto, Anna-Maija (1992): *Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990.* Työolokomitean liiteselvitys. Tilastokeskus. Tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997.* Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Rantalaiho, Liisa & Korvajärvi, Päivi (1985): *Women's Office Work and Coping with Technological Change.* Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Työraportteja 16.
- Rantanen, Jorma & Lehtinen, Suvi (1998): *Tietoyhteiskunta, terveys ja työ.* Internet: www.sitra.fi/tietoyhteiskunta/.

- Suomi ja tietotekniikka.* (1985): Ajankohtaisia kannanottoja tietotekniikan soveltamisesta ja sopeuttamisesta. ATK-alan neuvottelukunta. Komiteanmietintö 1985:8.
- Tiedolla tietoyhteiskuntaan.* (1997) Tilastokeskus.
- Tietotekniikan sukupuoli.* (1997) Marja Vehviläisen haastattelu. *Tasa-arvo* 3/1997. (5–7)
- Tijdens, Kea & Jennings, Mary & Wagner, Ina & Weggelaar, Margaret (toim.) (1988): *Women, Work and Computerization: forming new alliances*, IFIP-Conference, North Holland Amsterdam.
- Tijdens, Kea G. (1999): *Behind the Screens: The Foreseen and Unforeseen Impact of Computerization on Female Office Worker's Jobs*. Gender, Work and Organization. Volume 6. Number 1, January 1999.
- Torkko, Antero (1989): *Tietotekniikan käyttöönotto ja työvoimaneuvojan työn psyykkinen kuormittavuus*. Työvoimaministeriö, Työpoliittisia tutkimuksia 83/1989.
- Trembley, Diane (1988): *Technological change, internal labour markets and women's jobs. An analysis based on the case of banking sector*. Teoksessa Tijdens et al., *Women, Work and Computerization: forming new alliances*, IFIP-Conference, North Holland Amsterdam.
- Vehviläinen, Marja (1997): *Gender, Expertise and Information Technology*. Departement of Computer Science. University of Tampere. A-1997-1.
- Volst, Angelika & Wagner, Ina (1988): *Polarized patterns: Effects of computerization on women's career opportunities*. Teoksessa Tijdens et al., *Women, Work and Computerization: forming new alliances*, IFIP-Conference, North Holland Amsterdam.
- Webster, Juliet (1995): *What Do We Know About Gender and Information Technology at Work? A Discussion of Selected Feminist Research*. The European Journal of Women's Studies. Volume 2, Issue 3, August 1995.
- Werneke, Diane (1988): *Microelectronics and office jobs: the impact of the chip on women's employment*. ILO. Geneve.
- Work in Information Society* (1996). *Proceedings of the International Symposium 20–22 May 1996*. Helsinki. People and Work. Research Reports 8. Finnish Institute of Occupational Health.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1.1. Työlliset naiset ammattin (2-3 num.) mukaan v. 1989-1998
Työvoimatutkimukset

Ammatti	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	Työlliset naiset, 1 000 henkeä									
Yhteensä	1 196	1 196	1 151	1 077	1 008	995	1 003	1 011	1 027	1 048
Tekninen, tieteel., opetus, ym. human, työ	130	133	136	130	129	132	135	134	143	152
Teknill., kemian, fyysikan, biol. alan työ	30	30	30	27	26	25	25	27	26	25
Opetusalan työ	65	66	68	67	66	71	74	72	77	83
Toimit., taide, viihde, kirjasto, uskonnollinen, lainopillinen ym. työ	36	37	38	35	37	36	36	36	39	44
Terveydenhuolto ja sosiaali-alan työ	242	240	238	231	220	228	238	244	249	249
Terveydenhuoltotyö	141	139	136	135	130	136	143	142	144	143
Sosiaali-alan työ	47	46	49	48	49	53	55	56	57	56
Lasten päivähoitotyö, ilman lastentarhanop.	54	54	53	48	41	39	40	46	49	50
Hallinto- ja toimistotyö	261	267	260	246	227	214	218	213	217	223
Julk. hallinto, liikeyr. ja järj. johto	22	27	29	28	24	23	24	26	29	32
Tal. hallinnon suunnittelu ja tilinpitotyö	33	35	34	31	30	29	31	32	32	33
Sihiteeri- ja toimistotyö	132	131	127	121	112	107	109	105	104	105
Atk-alan työ	13	13	12	11	9	9	10	10	11	12
Pankki, vakuut, matkailu ym. toim. työ	61	60	58	56	52	47	43	39	42	41
Kaupallinen työ	135	138	131	120	112	107	102	109	115	120
Mainos- ja markkinointityö	7	7	8	8	7	7	7	8	9	10
Osto, kontt. myyntityö, kiinteistöjen, palvelusten ym. myyntityö	25	26	25	26	25	23	22	25	28	29
Tukku- ja vähittäiskauppa	14	14	14	12	11	12	11	11	10	10
Myyjät, myymälänhoitajat	89	91	84	74	68	65	62	66	67	70
Maa- ja metsätaloustyö, kalastus	81	81	77	68	61	61	58	55	51	48
Maa- ja mets. ym. yrt., joht.	56	56	52	45	41	44	41	37	36	33
Maat. karjanh. puutarha ym. työnt.	24	24	24	21	18	17	17	17	14	14
Kalastajat ja alan työntekijät	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Metsä- ja uittotyöntekijät	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Liitetaulukko 1.1. jatkuu

Ammatti	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	Työlliset naiset, 1 000 henkeä									
Kuljetus- ja liikennetyö	33	33	28	26	24	25	24	22	21	23
Laiva-, lento- ja rautatieliikennetyö	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tie liikennetyö	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Liikenteen johto ja palvelutyö	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
Posti- ja tietoliik. työ, postinkantajat	27	27	23	21	19	19	19	17	15	17
Teollinen työ, rakennustyö, kaivostyö	115	110	95	82	75	74	75	76	77	81
Rakennustyö	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
Työ- ja kiinteiden koneiden käyttö	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Tekstiili, ompelu ja nahkatyö	35	31	25	19	15	15	15	15	16	15
Metalli- ja konepajatyö	8	8	7	6	6	5	5	7	7	7
Sähkötyö, radio-, tv-, video- ym. tekn. työ	9	9	9	7	8	10	11	10	10	11
Puutyö	6	7	5	5	4	3	4	4	4	3
Graafisen alan työ	8	8	7	7	6	5	6	6	5	6
Elintarviketeollisuus	13	11	11	10	9	10	9	9	9	10
Kemian prosessi-, massa- ja paperityö	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4
Pakkaus-, varastointi- ja ahtaustyö	17	17	18	16	14	14	12	12	13	14
Muu teollinen työ	9	9	7	6	6	7	7	7	9	8
Palvelutyö ym.	196	193	185	171	156	151	148	153	150	149
Vartiointi- ja suojelutyö, sotilastyö	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3
Majoitusliike- ja suurtaoustyö	60	61	60	54	49	48	49	50	49	50
Tarjoilutyö	29	28	26	24	22	21	20	22	22	21
Kiinteistö- ja puhtautustyöntekijät	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5
Siivoojat	69	66	63	60	54	50	48	48	48	47
Hygienian ja kauneudenhoitotyö	18	18	16	15	17	17	16	16	15	15
Muu palvelutyö	11	10	10	10	8	8	8	9	9	9
93.96.97.991, 992, 999										
Tuntematon	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4
990										

Liitetaulukko 1.2. Työlliset miehet ammattin (2-3 num.) mukaan v. 1989-1998
Työvoimatutkimukset

Ammatti	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	Työlliset miehet, 1 000 henkeä									
Yhteensä	1 311	1 308	1 224	1 130	1 063	1 059	1 096	1 116	1 142	1 174
Tekninen, tieteel., opetus, ym. human, työ	201	203	195	186	178	179	188	199	198	201
Teknill., kemian, fyysikan, biol. alan työ	125	126	121	113	107	106	115	122	120	123
Opetusalan työ	41	39	37	37	38	40	39	40	40	40
Toimitt., taidet., viihde, kirjasto, uskonnollinen, lainopillinen ym. työ	36	38	37	36	34	33	34	37	39	39
Terveystenhoito ja sosiaalialan työ										
Terveystenhoitotyö	27	28	28	27	28	30	32	33	32	33
Sosiaalialan työ	21	22	21	20	21	23	24	24	23	24
Lasten päivähoitotyö, ilman lastentarhanop.	5	6	6	7	6	7	7	8	8	8
	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Hallinto- ja toimistotyö										
Julk. hallinto, liikeyr. ja järj. johto	143	150	144	133	123	120	126	134	145	161
Tal.hallinnon suunnittelu ja tilinpitotyö.	78	87	84	75	68	69	73	75	80	90
Suhteeri- ja toimistotyö	7	7	6	5	6	5	7	7	7	8
Atk-alan työ	12	12	11	11	10	9	9	8	9	10
Pankki, vakuut, matkailu ym. toim. työ.	21	21	19	20	20	18	18	22	29	33
	24	24	23	23	20	19	19	21	20	21
Kaupallinen työ										
Mainos- ja markkinointityö	105	107	104	96	85	88	94	96	102	105
Osto, kontt. myyntityö, kiinteistöjen, palvelusten ym. myyntityö	9	9	7	7	6	6	6	8	9	10
Tukku- ja vähittäiskauppa	43	45	47	44	36	40	46	44	46	50
Myyjät, myymälänhoitajat	14	15	14	14	14	14	13	15	13	11
	39	38	35	31	29	29	28	28	33	34
Maa- ja metsätaloustyö, kalastus										
Maa- ja mets. ym. yritt., joht.	155	145	138	132	123	118	112	106	100	94
Maat. karjanh. puutarha ym. työnt.	97	92	88	87	80	76	70	68	70	65
Kalastajat ja alan työntekijät	33	30	31	28	28	27	25	23	17	15
Metsä- ja uittotyöntekijät	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1
	23	20	16	14	13	13	15	14	12	12

Liitetaulukko 1.2. Jatkuu

Ammatti	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	Työlliset miehet, 1 000 henkeä									
Kuljetus- ja liikennetyö	5	112	113	108	104	100	101	99	96	100
Laiva-, lento- ja rautateliikennetyö	50-53	9	9	8	9	8	9	8	7	9
Trelliennetyö	54	74	77	75	70	67	66	66	66	68
Liikenteen johto ja palvelutyö	55,59	12	10	11	11	10	12	11	11	10
Posti- ja tietoliik. työ, postinkantajat	56,57	17	16	14	14	15	14	14	12	13
Teollinen työ, rakennustyö, kaivostyö	6, 7, 8	479	475	422	370	342	339	362	362	379
Rakennustyö	62, 63, 781, 789	101	105	86	69	57	53	54	52	61
Työ- ja kiinteiden koneiden käyttö	64, 87	37	35	32	29	26	25	25	25	27
Tekstiili, ompelu ja nahkalyö	70-72	6	6	4	4	4	4	4	5	4
Metalli- ja konepajatyö	73, 75	150	148	129	119	110	115	127	130	130
Sähkötyö, radio-, tv-, video- ym. tekn. työ.	76, 79	50	48	46	40	39	39	41	44	42
Puutyö	77	33	30	25	22	22	24	25	24	26
Graafisen alan työ	80	11	10	12	12	10	10	10	9	10
Elintarviketeollisuustyö	82	13	11	13	11	11	9	9	9	9
Kemian prosessi-, massa- ja paperityö	83, 84	19	21	19	17	17	18	19	17	18
Pakkaus-, varastointi- ja ahtaustyö	88	30	31	29	25	24	23	24	23	29
Muu teollinen työ	60, 61, 74, 782, 81, 85, 86, 89	30	31	28	22	22	21	23	24	27
Palvelutyö ym.	9	87	87	83	79	77	76	77	82	79
Vartiointi- ja suojelutyö, sotilastyö	90, 98	38	35	33	32	32	31	31	34	29
Majoitusliike- ja suurtaloustyö	91	10	11	10	9	10	10	11	12	14
Tarjoilutyö	92	4	4	4	4	4	3	3	4	5
Kiinteistö- ja puhdistustyöntekijät	941, 949	25	25	26	23	24	23	22	23	24
Siivoojat	942	4	5	6	5	4	4	5	5	4
Hygienian ja kauneudenhoitotyö	95	1	1	0	0	0	1	1	1	1
Muu palvelutyö	93, 95, 97, 991, 992, 999	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Tuntematon	990	2	2	2	3	6	7	6	8	7

*Liitetaulukko 1.3. Tekee esimiestehtäviä
Työolotutkimukset 1984–1997*

	Naiset			Miehet		
	1984 %	1990 %	1997 %	1984 %	1990 %	1997 %
Yhteensä	21	24	27	32	36	38
Ikä						
15-24	10	15	10	8	17	19
25-34	24	28	31	32	33	35
35-44	24	27	30	41	44	43
44-54	21	21	25	36	41	40
55-64	15	22	22	37	41	40
Koulutus						
perusaste	11	14	16	23	24	26
alempi keskiaste	18	18	21	24	27	30
ylempi keskiaste	34	28	27	51	48	44
korkea aste	42	54	46	63	69	59
Sosioekonominen asema						
ylemmät toimihenkilöt	43	45	44	66	67	63
alemmat toimihenkilöt	23	26	25	55	52	51
työntekijät	9	9	15	15	18	20
Ammatti						
tekninen, tieteell. työ	30	38	36	58	60	59
opetusala	30	29	27	39	44	37
terveydenhoitoala	43	39	36	50	62	60
sosiaaliala	14	24	19
hallinnoll. johtotyö	68	62	65	92	94	93
toimistotyö	21	19	24	60	43	39
kaupallinen työ	20	24	29	35	47	52
palvelu-, maatal. työ	16	20	26	30	43	32
liikennetyö	5	19	10	20	21	18
teollinen työ	9	5	13	14	16	21
rakennusalan työ	25	21	26
Työnantajasektori						
valtio	24	30	28	41	42	48
kunta	22	28	25	34	42	38
yksityinen	19	21	28	30	34	37

Liitetaulukko 2.1. Kotitöistä huolehtiminen perheissä, missä molemmat puolisot koko-aika-työssä/toinen opiskelee

Sosioekonomisen aseman mukaan

	Lähinnä/yksin vaimo	Molemmat yhtä paljon	Lähinnä/yksin mies
	%	%	%
Ruoan valmistus			
Ylemm. toimh.	67	26	8
Alemm. toimh.	69	24	7
Työntekijät	69	24	7
Astioiden pesu			
Ylemm. toimh.	41	47	11
Alemm. toimh.	49	41	9
Työntekijät	52	44	4
Ruokaostosten teko			
Ylemm. toimh.	41	44	15
Alemm. toimh.	47	42	12
Työntekijät	47	42	11
Pyykkien peseminen			
Ylemm. toimh.	75	21	4
Alemm. toimh.	83	15	2
Työntekijät	82	17	2
Siivous			
Ylemm. toimh.	51	43	6
Alemm. toimh.	62	35	3
Työntekijät	58	37	5
Kodin korjaustyöt			
Ylemm. toimh.	4	13	81
Alemm. toimh.	3	13	84
Työntekijät	2	12	85
Lastenhoito ja leikkiminen			
Ylemm. toimh.	23	74	3
Alemm. toimh.	19	78	3
Työntekijät	26	71	3
Lasten kuljettaminen			
Ylemm. toimh.	24	51	24
Alemm. toimh.	25	53	23
Työntekijät	23	52	26

Liitetaulukko 2.2. Kotitöistä huolehtiminen perheissä, missä molemmat puoliset koko-aikatyössä/toinen opiskelee

Ikäryhmän mukaan

	Lähinnä/yksin vaimo	Molemmat yhtä paljon	Lähinnä/yksin mies
	%	%	%
Rucan valmistus			
15–29 v.	62	30	8
30–44 v.	67	26	7
45–64 v.	74	21	5
Astoiden pesu			
15–29 v.	35	54	11
30–44 v.	47	44	9
45–64 v.	54	40	6
Ruokaostosten teko			
15–29 v.	38	52	10
30–44 v.	44	44	13
45–64 v.	52	37	12
Pyykkien peseminen			
15–29 v.	72	24	3
30–44 v.	79	18	3
45–64 v.	86	13	1
Siivous			
15–29 v.	55	37	8
30–44 v.	57	39	4
45–64 v.	62	35	3
Kodin korjaustyöt			
15–29 v.	1	14	82
30–44 v.	3	13	82
45–64 v.	2	11	85
Lastenhoito ja leikkiminen			
15–29 v.	22	72	6
30–44 v.	20	78	2
45–64 v.	31	64	6
Lasten kuljettaminen			
15–29 v.	38	48	15
30–44 v.	25	52	23
45–64 v.	18	51	32

Liitetaulukko 2.3. Kotitöistä huolehtiminen perheissä, missä molemmat puoliset kokoaika-työssä/toinen opiskelee

Koulutusasteen mukaan

	Lähinnä/yksin vaimo	Molemmat yhtä paljon	Lähinnä/yksin mies
	%	%	%
Ruoan valmistus			
Perusaste	70	23	7
Keskiaste	71	23	6
Korkea aste	65	29	7
Astioiden pesu			
Perusaste	56	38	6
Keskiaste	48	45	7
Korkea aste	42	47	11
Ruokaostosten teko			
Perusaste	53	36	11
Keskiaste	46	44	11
Korkea aste	41	44	16
Pyykkien peseminen			
Perusaste	84	14	2
Keskiaste	81	17	2
Korkea aste	78	18	4
Siivous			
Perusaste	63	34	3
Keskiaste	60	36	4
Korkea aste	53	42	5
Kodin korjaustyöt			
Perusaste	4	13	83
Keskiaste	2	12	85
Korkea aste	3	14	80
Lastenhoito ja leikkiminen			
Perusaste	24	75	1
Keskiaste	21	75	4
Korkea aste	21	76	3
Lasten kuljettaminen			
Perusaste	24	48	29
Keskiaste	23	53	24
Korkea aste	29	51	21

*Liitetaulukko 2.4. Kotitöistä huolehtiminen perheissä, missä molemmat puoliset
kokoaikatyössä/toinen opiskelee*

Perhevaiheen mukaan

	Lähinnä/yksin vaimo	Molemmat yhtä paljon	Lähinnä/yksin mies
	%	%	%
Ruuan valmistus			
Ei lapsia	68	25	8
Lapsia, yhteensä	70	24	6
nuorin lapsi 0–11 v.	70	23	7
nuorin lapsi 12–17 v.	72	25	4
Astioiden pesu			
Ei lapsia	50	41	9
Lapsia, yhteensä	47	46	7
nuorin lapsi 0–11 v.	46	46	7
nuorin lapsi 12–17 v.	50	43	7
Ruokaostosten teko			
Ei lapsia	45	45	10
Lapsia, yhteensä	47	39	13
nuorin lapsi 0–11 v.	47	40	14
nuorin lapsi 12–17 v.	49	38	13
Pyykkien peseminen			
Ei lapsia	79	18	3
Lapsia, yhteensä	82	16	2
nuorin lapsi 0–11 v.	82	17	2
nuorin lapsi 12–17 v.	84	14	2
Siivous			
Ei lapsia	58	37	5
Lapsia, yhteensä	59	37	4
nuorin lapsi 0–11 v.	57	39	4
nuorin lapsi 12–17 v.	65	31	3
Kodin korjaustyöt			
Ei lapsia	2	15	81
Lapsia, yhteensä	3	11	85
nuorin lapsi 0–11 v.	3	11	85
nuorin lapsi 12–17 v.	3	11	85
Lastenhoito ja leikkiminen			
nuorin lapsi 0–6	21	76	3
nuorin lapsi 7–11 v.	21	78	2
nuorin lapsi 12–17 v.	26	70	4
Lasten kuljettaminen			
nuorin lapsi 0–6 v.	30	55	15
nuorin lapsi 7–11 v.	23	47	31
nuorin lapsi 12–17 v.	13	50	38

Liitetaulukko 2.5. Kotitöistä huolehtiminen perheissä, missä molemmat puolisat kokoaika-työssä/toinen opiskelee

Puolisoiden suhteellisen koulutuksen mukaan

	Lähinnä/yksin vaimo	Molemmat yhtä paljon	Lähinnä/yksin mies
	%	%	%
Ruoan valmistus			
Vaimo ylempi	68	24	8
Sama	69	23	8
Mies ylempi	67	30	4
Astioiden pesu			
Vaimo ylempi	50	41	9
Sama	47	46	7
Mies ylempi	55	36	9
Ruokaostosten teko			
Vaimo ylempi	48	38	14
Sama	46	43	12
Mies ylempi	41	48	11
Pyykkien peseminen			
Vaimo ylempi	78	18	4
Sama	81	17	2
Mies ylempi	81	17	2
Siivous			
Vaimo ylempi	58	38	5
Sama	57	38	4
Mies ylempi	61	36	3
Kodin korjaustyöt			
Vaimo ylempi	3	14	81
Sama	2	12	85
Mies ylempi	3	14	83
Lastenhoito ja leikkiminen			
Vaimo ylempi	26	72	3
Sama	24	73	3
Mies ylempi	19	78	3
Lasten kuljettaminen			
Vaimo ylempi	28	45	27
Sama	25	53	22
Mies ylempi	19	61	21

Liitetaulukko 6.1. Opastuksen saaminen tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa työtilanteissa

Saa liian vähän opastusta, osuus tietotekniikkaa käyttävistä, Työolotutkimus 1997

	Naiset %	Miehet %	Yhteensä %
Yhteensä	32	34	33
Ika			
15-24	23	20	22
25-34	33	32	33
35-44	33	40	37
45-54	31	31	31
55-64	32	38	35
Koulutus			
perusaste	31	34	33
alempi keskiaste	32	39	35
ylempi keskiaste	31	31	31
korkea aste	34	32	33
Sosioekonominen asema			
ylemmät toimihenkilöt	30	30	30
alemmat toimihenkilöt	32	31	32
työntekijät	35	40	39
Työnantaja			
valtio	36	26	32
kunta	31	43	34
yksityinen	32	33	33
Ammatti			
tekninen, tieteellinen työ	25	29	28
opetusalan työ	34	43	37
terveydenhoito-, sosiaaliala	35	46	37
hallinnollinen johtotyö	29	21	24
toimistotyö	27	28	27
kaupallinen työ	41	26	35
palvelutyö, maataloustyö	42	37	39
liikennetyö (myös tietoliik.)	23	30	28
teollinen työ, rakennustyö	32	43	40

Työolotutkimukset

Työolotutkimukset ovat laajoja (3 000–6 000 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia, joita on tehty neljä kertaa: 1977, 1984, 1990 ja 1997. Tutkimukset on tehty käyntihaastatteluina. Keskimäärin hieman yli tunnin kestäneissä haastatteluissa on käsitelty sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, fyysistä ja psyykkistä oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista. Näistä asioista on käytetty samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että keskeisimmiltä aihealueilta on nyt saatavana tuloksia 20 vuoden ajalta.

Koko tutkimussarja on seuraava:

- Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778.
- Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkeä.
- Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502.
- Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkeä.

Vuoden 1997 lomakkeen suunnittelussa on käytetty hyväksi ensimmäistä kertaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä. Toisin sanoen lomakkeen laadintaa edelsi joukko vapaamuotoisia eri ammattien edustajille tehtyjä haastatteluja, joita käytettiin hyväksi kysymysten suunnittelussa ja muotoilemisessa. Menetelmän perusteita on pohdittu perusteellisemmin Anna-Maija Lehdon väitöskirjassa ”Työolot tutkimuskohteena” (Tilastokeskus, Tutkimuksia 222, 1996).

Työolotutkimus 1997, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 1997 toteutettiin käyntihaastatteluina Tilastokeskuksen kuu-kausittaisen työvoimatutkimuksen syys- ja lokakuun kierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelujen päätteeksi palkansaajaksi osoit-

tautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta. Haastattelun keskimääräinen kesto oli 74 minuuttia. Ne toteutettiin syys–joulukuussa 1997.

Kohdejoukko valittiin syyskuun työvoimatutkimuksen toisen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä lokakuun työvoimatutkimuksen toisesta ja neljännestä rotaatioryhmästä. Otos koostui 15–64-vuotiaista palkansaajista, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Tällä tavoin työolotutkimuksen otokseen valikoituneista palkansaajista (3 795) saatiin haastateltua 2 978 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentiksi tuli siis 79 prosenttia kadon jäädessä 21 prosenttiin. Syynä myös tämän tutkimuksen kasvaneeseen katoprosenttiin lienee tutkimuksiin osallistumishalukkuuden lasku ylipäänsä.

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

Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan

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

Liite 2

Haastattelulomake

1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäntilanteita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille.</p> <p>A. Kuinka tärkeitä nämä elämäntilanteet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="661 168 1132 236"> <thead> <tr> <th>Erittäin tärkeä</th> <th>Melko tärkeä</th> <th>Ei kovinkaan tärkeä</th> <th>EOS</th> <th>Tärkein</th> <th>Toiseksi tärkein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? 3 2 1 9 1 1</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä? 3 2 1 9 2 2</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset? 3 2 1 9 3 3</p> <p>B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELLE SARAKKEELLE). 9 9</p> <p>C. Entä toiseksi tärkein?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein						
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein								
2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden 00</p> <p>EOS 99</p>												
3.	<p>Oletteko elämäne aikana ollut välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi:</p> <p>JOS USEAMPIA KYLLÄ 1 JAKSOJA, LASKE EI 2 JAKSOT YHTEEN Kuinka pitkään? <input type="text"/> vuotta <input type="text"/> kuukautta 00 alle kuukauden</p>												
4.	<p>Oletteko ollut elämäne aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1</p> <p>2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2</p> <p>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? 3</p> <p>EOS 9</p>												
5.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/></p>												

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

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

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

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

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

30.

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

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

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

33.	KAIKKI:		
	KORTTI 5		
	Mitkä ovat kuukaositulonne päätyöstä veroja vähentämättä?		
	Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.		
	3 000 mk tai vähemmän		01
	3 001 – 4000 mk		02
	4 001 – 5 000 mk		03
	5 001 – 6 000 mk		04
	6 001 – 7 000 mk		05
	7 001 – 8 000 mk		06
	8 001 – 9 000 mk		07
	9 001 – 10 000 mk		08
	10 001 – 11 000 mk		09
	11 001 – 12 000 mk		10
	12 001 – 13 000 mk		11
	13 001 – 14 000 mk		12
	14 001 – 15 000 mk		13
	15 001 – 16 000 mk		14
	16 001 – 18 000 mk		15
	18 001 – 20 000 mk		16
20 001 – 25 000 mk		17	
25 001 – 30 000 mk		18	
yli 30 000 mk		19	
Ei halua vastata		98	
EOS		99	
34.	Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin?		
	Onko palkkanne:		
	selvästi korkeampi kuin pitäisi olla		1
	jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla		2
	oikeudenmukainen		3
	jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla		4
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?		5	

35.	<p>Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne yhteen suuntaan, asiointit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna?</p> <p>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ</p>	<p>Minuuttia <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Ei työmatkaa 000</p>																																										
36.	<p>Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:</p> <p>säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18)..... 0</p> <p>säännöllinen iltatyö..... 1</p> <p>säännöllinen yötyö..... 2</p> <p>kaksivuorotyö..... 3</p> <p>keskeytyvä 3-vuorotyö..... 4</p> <p>keskeytymätön 3-vuorotyö..... 5</p> <p>periodityö..... 6</p> <p>vai viikonlopputyö?..... 7</p> <p>muu työaikamuoto..... 8</p> <p>EOS..... 9</p>																																											
37.	<p>KORTTI 6</p> <p>Oletteko tällä hetkellä mukana työaikakokeilussa tai kiinnostaisiko teitä kokeilla seuraavia "uusia" työaikamalleja?</p> <table border="1" data-bbox="719 778 1156 864"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kokeilen parhaillaan</th> <th>Oaisin kiinnostunut</th> <th>Ei kiinnosta</th> <th>Olen kokeillut aiemmin</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kokeilen parhaillaan	Oaisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS	A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....	1	2	3	4	9	B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....	1	2	3	4	9	C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....	1	2	3	4	9	D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....	1	2	3	4	9	E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....	1	2	3	4	9	F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....	1	2	3	4	9	
	Kokeilen parhaillaan	Oaisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS																																							
A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....	1	2	3	4	9																																							
B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....	1	2	3	4	9																																							
C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....	1	2	3	4	9																																							
D. Osa-aikaisella tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....	1	2	3	4	9																																							
E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....	1	2	3	4	9																																							
F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....	1	2	3	4	9																																							
38.	<p>Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <p>Määrätyt tulo- ja lähtöajat..... 1</p> <p>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika)..... 2</p> <p>EOS..... 9</p>																																											

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

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

KORTTI 7

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

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI VASTAAJAN MAINITSEMAT HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN LISÄKYSYMYKS

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

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

KORTTI 9

48. Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esllntyy:

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

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

KORTTI 10

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

50. Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

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

51. Mitä seuraavista tiedonallirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne?

Kyllä	Ei
-------	----

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

52. Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita?

Kyllä	Ei
-------	----

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

Ei ATK-laitetta

→ K 57

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

	KORTTI 11 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpalkan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaisia etätyölle ovat ajasta ja palkasta riippumattomat työjärjestelyt.	
60.	Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?	
	Teen parhaillaan	1
	Oloisin kiinnostunut	2
	En ole kiinnostunut	3
	Olen kokeillut aiemmin	4
	EOS	9

	KORTTI 12					
61.	Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9
	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9
	C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9
	D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9
	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9
	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9
	G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9

62.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:	
	jo suunnitteluvaiheessa	1
	vähän ennen muutosta	2
	vai muutoksen yhteydessä?	3
	(EOS)	9

63.	Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä, täytyykö teidän järjestää paikallenne sijainen?	
	Kyllä	1
	Ei	2
	EOS	9

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

KORTTI 13

65. Arvioi kerta kerralla, kuinka suuren osan työajastanne:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lain- kaan	EOS
A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6	9
B. Työhönne sisältyy joutoaikaa, jolloin vain odotatte ja olette valmiina siltä varalta, että jotain tapahtuu?	1	2	3	4	5	6	9
C. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)?	1	2	3	4	5	6	9
D. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen?	1	2	3	4	5	6	9

KORTTI 14

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

Missä määrin seuraavat välttämät kuvaavat omaa työtänne?

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

67.

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

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

68.

KORTTI 15

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

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

69.

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

Hyvät	1
Jonkinlaiset	2
Heikot	3
EOS	9

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

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

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

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

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

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

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

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

97.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, jolta Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <p>kaikki naisia 1</p> <p>enimmäkseen naisia 2</p> <p>sekä miehiä että naisia 3</p> <p>enimmäkseen miehiä 4</p> <p>kaikki miehiä 5</p> <p>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä? 6</p> <p>EOS 9</p>																														
98.	<p>Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:</p> <p>erittäin hyvin 1</p> <p>melko hyvin 2</p> <p>keskinkertaisesti 3</p> <p>melko huonosti 4</p> <p>vai erittäin huonosti? 5</p> <p>EOS / ei sovi 9</p>																														
99.	<p>Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ:</p> <p>Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne? henkeä</p>																														
100.	<p>Onko lähin esimiehenne:</p> <p>mies 1</p> <p>vai nainen? 2</p> <p>Ei esimiestä 3</p>																														
101.	<p>KORTTI 20</p> <p>Esiintyykö Teidän työyhteisössä paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="721 1206 1136 1258"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kilpailuhenkeä?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																										
A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9																										
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																										
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																										
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																										

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

KORTTI 21

102.

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

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

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

103.

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan?

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

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

Täysin samaa mieltä	Jok- seenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eni mieltä	Jok- seenkin eri mieltä	Täysin eni mieltä	EOS
---------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------	-----

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

105. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi
palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen
pääsyssä.

**Katsotteko että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää
tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

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

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKS:

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

106. Oletteko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa?

KYSY KUSTAKIN KOHDASTA ERIKSEEN "TÄSSÄ TYÖPAIKASSA" JA "MUUSSA TYÖPAIKASSA"

Tässä työpaikassa		Muussa työpaikassa	
Kyllä	Ei	Kyllä	Ei

A. Työhönottotilanteessa?	1	2	1	2
B. Palkkauksessa?	1	2	1	2
C. Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1	2	1	2
D. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2	1	2
E. Tiedon saannissa?	1	2	1	2
F. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2	1	2

107. Henkiselällä väkivallalla tai työpalkkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdattua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta pallostusta. Esilintyykö mielestänne työpalkallanne tällaista käyttäytymistä?

ei lainkaan	1
joskus	2
jatkuvasti	3
EOS	9

108. Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?

ei	1
kyllä tällä hetkellä	2
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	3
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?	4
EOS	9

109. Seuraava kysymys koskee elämäenne 15-vuotlaana.

Millaisella palkkakunnalla asutte silloin:

pääkaupunkiseudulla	1
Turussa tai Tampereella	2
muussa kaupungissa tai kauppalassa	3
maasoututajamassa	4
vai haja-asutusalueella?	5
EOS	9

110. Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne.

Oletteko:	naimaton	1 → K 117
	naimisissa tai avoliitossa	2
	asumuserossa	3 → K 117
	eronnut	4 → K 117
	leski?	5 → K 117

111.	<p>JOS NAIMISSA TAI AVOLIITTOSSA: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> <p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) 1</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä 2 → K 113</p> <p>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaaalla? 3 → K 113</p> <p>opiskelija / koululainen 4 → K 113</p> <p>työkyvyytön / työkyvyyttömyyseläkkeellä / pitkäaikaisesti sairaana 5 → K 113</p> <p>muulla eläkkeellä 6 → K 113</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta 7 → K 113</p> <p>vai tekee jotain muuta? 8 → K 113</p>																			
112.	<p>JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän:</p> <p>kokopäivätyössä 1</p> <p>vai osa-aikatyössä? 2</p> <p>EOS 9</p> <p>Entä onko hän:</p> <p>vakinaisessa työsuhteessa 1</p> <p>vai määräaikaisessa työsuhteessa? 2</p> <p>EOS 9</p>																			
113.	<p>Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut</p> <p>KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN</p> <p>kansakoulun tai vähemmän 1</p> <p>keskikoulun tai peruskoulun 2</p> <p>ammattikoulun 3</p> <p>lukion 4</p> <p>ammattillisen opiston 5</p> <p>korkeakoulun 6</p> <p>EOS 9</p>																			
114.	<p>Miten seuraavat välttämät pitävät kohdallanne paikkansa? KORTTI 22</p> <table border="1" data-bbox="734 1299 1144 1434"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei lainkaan pidä paikkaansa</th> <th>EOS/ ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS/ ei sovi	Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9	Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9	
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS/ ei sovi															
Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9															
Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9															

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

KORTTI 24

KAIKKI:

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

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

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

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

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

Oletteko

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

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

Poissaolokertojen lukumäärä?

kertaa

Ei yhtään kertaa

00

123.	<p>Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työhne yleensä hoidetaan polssaollessanne?</p>	<p>1 2 3 4 5 9</p>																								
124.	<p>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilänne. KORTTI 25</p> <p>Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>	<p>1 2 9</p>																								
125.	<p>Onko Teillä jokin lääkärin toteama pitkäaikais sairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikais sairaus?</p>	<p>1 2 9</p>																								
126.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Lanne-ristiselässä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Silmissä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	EOS	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9	C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2	9	E. Silmissä?	1	2	9
	Kyllä	Ei	EOS																							
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9																							
B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9																							
C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9																							
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2	9																							
E. Silmissä?	1	2	9																							

KORTTI 26								
127.	Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina valvannut:							
KYSY YKSITELLEN		Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	EOS
	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9
	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?.....	1	2	3	4	5	6	9
	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?.....	1	2	3	4	5	6	9
	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?.....	1	2	3	4	5	6	9
	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	9
	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	9
	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	9
	H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	9
	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9
	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6	9
JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA					<input type="checkbox"/> → 129			

128.	VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA: Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:	
	huomattavasti	1
	jonkin verran	2
	vai ei lainkaan?	3
	EOS	9

129.	KORTTI 26 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:	
	päivittäin tai lähes päivittäin	1
	muutaman kerran viikossa	2
	noin kerran viikossa	3
	kerran pari kuukaudessa	4
	harvemmin	5
	tai ei koskaan?	6
	EOS	9

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

135. JOS TYÖTAHTI KIRISTINYT:
Miksi työtahti on mielestänne kiristynyt?

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

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

136. Pidättekö itse nykyistä työtänne:

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

KORTTI 27

137. Mitkä täällä kortilla mainitusta tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?

VAIHTO-
EHTOJA
EI
LUETA

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

KORTTI 28		Kyllä	Ei	EOS
138.	Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä vilhtymistänne?			
	VAIHTO-EHTOJA EI LUETA			
	1. Työn mielenkiintoisuus	1	2	9
	2. Työn kiireettömyys	1	2	9
	3. Työn itsenäisyys	1	2	9
	4. Työn arvostus	1	2	9
	5. Työajat	1	2	9
	6. Työmatkat	1	2	9
	7. Suhteet esimiehiin	1	2	9
	8. Työn vaihtelevuus	1	2	9
	9. Miellyttävät asiakkaat / oppilaat	1	2	9
	10. Uusien asioiden oppiminen	1	2	9
	11. Uralta eteneminen / ylenemismahdollisuudet	1	2	9
	12. Palkka	1	2	9
	13. Työskentelyolosuhteet	1	2	9
	14. Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2	9
	15. Työpaikan henki	1	2	9
	16. Työsuhteen varmuus	1	2	9
	17. Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2	9
139.	Tapaatteko työtovereitanne vapaa-ajana:			
	lähes päivittäin	1		
	vähintään kerran viikossa	2		
	vähintään kerran kuukaudessa	3		
	harvemmin	4		
	vai ei lainkaan?	5		
	Ei työtovereita	6		
	EOS	9		
140.	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:			
	samalle ammattialalle	1		
	eri ammattialalle	2		
	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3		
	EOS	9		

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

147.	Sanotaan, että työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista. Mitä mieltä olette tästä väitteestä?	ehdottomasti samaa mieltä	1
		jokseenkin samaa mieltä	2
		vaikea sanoa	3
		hieman eri mieltä	4
		täysin eri mieltä?	5

KORTTI 30

148. Loppuksi luettelen joitakin työkykyä ylläpitäviä keinoja. Mitä niistä pidätte itsellenne tarpeellisina?

	Hyvin tarpeellista	Melko tarpeellista	Vaikea sanoa	Melko tarpeetonta	Täysin tarpeetonta
A. Yrityksen järjestämä ammattitaitoa edistävä koulutus	1	2	3	4	5
B. Työkykyä ylläpitävä kuntoutus	1	2	3	4	5
C. Työskentelytilan ja työasentojen parantaminen ..	1	2	3	4	5
D. Työjärjestelyjen muutokset, esim. tiimityö, työnkierto	1	2	3	4	5
E. Työntekijän toivomat työaikojen joustot	1	2	3	4	5
F. Osa-aikatyö	1	2	3	4	5
G. Osa-aikaeläke	1	2	3	4	5
H. Vuorotteluvapaa	1	2	3	4	5
I. Työterveyshuollon kehittäminen	1	2	3	4	5
J. Johtamisen kehittäminen	1	2	3	4	5
K. Työtahdin keventäminen	1	2	3	4	5

Aile 45-vuotiallita haastattelu päättyy tähän. Ka. sivu 42.

149.	45-VUOTIAILLE JA SITÄ VANHEMMILLE: Jos Teillä olisi tällä hetkellä mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisitte?	jatkaisin työntekoa	1
		siirtyisin eläkkeelle	2
		en osaa sanoa?	3

Mitä oikeastaan on työelämän tasa-arvo? Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin pohjautuva raportti etsii uudenlaisia kysymyksiä ja vastauksia työelämän tasa-arvokehitykseen. Siinä ei tyydytä vain perinteisiin ajattelutapoihin ja tasa-arvon indikaattoreihin, vaan etsitään erityisesti suomalaiselle työelämälle ominaista sukupuolen toteutumista. Keskeistä on naisten mukana olo työelämän kehityksessä. Tämä on merkinnyt uusia haasteita, mutta myös uusia vaikeuksia, epävarmuutta, kiirettä ja ristiriitoja niin työpaikalla kuin työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Ainoana valtakunnallisesti edustavana aineistokokonaisuutena työolotutkimukset vuosilta 1977-1997 tarjoavat kuvan pitkän aikavälin muutoksista naisten ja miesten työoloissa ja tasa-arvon kokemuksissa.



Tilastokeskus, myyntipalvelu
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2474
myynti.tilastokeskus@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi

Statistikcentralen, försäljningstjänsten
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2474
myynti.tilastokeskus@stat.fi
www.stat.fi

Statistics Finland, Sales Services
FIN-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2474
myynti.tilastokeskus@stat.fi
www.stat.fi

ISSN 0785-0107
=Työmarkkinat
ISBN 951-727-656-7
Tuotenro 9126
AEO