

Tasa-arvo työn takana

Hanna Sutela – Anna-Maija Lehto



Tasa-arvo työn takana

Hanna Sutela – Anna-Maija Lehto

Tiedustelut – Förfrågningar – Inquiries:
Hanna Sutela (09) 1734 2907
Anna-Maija Lehto (09) 1734 3223

Kansikuva – Pämbild – Cover photograph: Rami Kirstinä
Kannen suunnittelu – pärmplanering – cover design: Irene Matis
Taitto – ombrytning – layout: Hilikka Lehtonen

© 2007 *Tilastokeskus ja kirjoittajat*
Statistikcentralen och författarna
Statistics Finland and authors

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

ISBN 978-952-467-733-2 (print)
ISBN 978-952-467-734-9 (pdf)

Alkusanat

Tässä julkaisussa kuvataan sukupuolten tasa-arvon ilmenemistä 2000 -luvun alun suomalaisessa työelämässä sekä tällä saralla tapahtuneita muutoksia. Aihetta lähestytään kolmesta näkökulmasta: työn ja muun elämän yhteensovittamisen, palkkaerojen sekä venyvien työaikojen kannalta.

Julkaisun aineistona on käytetty Tilastokeskuksen työolotutkimuksia, etenkin syksyllä 2003 koottua laajaa haastatteluaineistoa. Aiemmat työolotutkimukset Tilastokeskus on tehnyt vuosina 1977, 1984, 1990 ja 1997. Seuraavan kerran työolotutkimus tehdään vuonna 2008.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen ja oikeudenmukaisuuden kokemukset työelämässä ovat olleet työolotutkimuksissa erityisen huomion kohteena jo vuoden 1984 tutkimuksesta saakka. Sukupuolten mahdolliset erot työorientaatiossa, työmarkkina-asemassa ja jopa surveytutkimukseen vastaamisen tavoissa on pyritty huomioimaan tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa tutkimuksen suunnittelusta ja lomakkeen laatimisesta aina aineiston analysointiin ja raportointiin. Tässä työssä on hyödynnetty myös kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä.

Vuoden 2003 työolotutkimuksen tuloksia on aiemmin julkaistu Tilastokeskuksen raportissa ”Uhkia ja mahdollisuuksia”, joka on ilmestynyt myös englannin kielellä. Raportti kokoaa yhteen tutkimussarjan tuloksia yli neljännesvuosisadan kattavalta ajalta. Lisäksi tutkimustuloksia on julkaistu aineiston ulkopuolisten käyttäjien ja Tilastokeskuksen yhteistyönä syntyneessä artikkelikokoelmassa ”Kaikilla mausteilla”. Tuloksia on esitelty myös Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus -lehdessä sekä monissa muissa kansallisissa ja kansainvälisissä yhteyksissä, eritoten Dublinissa toimivan Eurooppalaisen työ- ja elinolojen kehittämissäätiön työolo-observatoriolle laadituissa uutisissa ja raporteissa (www.eurofound.europa.eu).

Vuoden 2003 Työolotutkimuksesta ovat vastanneet kehittämispäällikkö, dosentti Anna-Maija Lehto ja erikoistutkija Hanna Sutela, jotka myös ovat laatineet käsillä olevan julkaisun. Julkaisun on taittanut Hilkka Lehtonen.

Riitta Harala
Tilastajohtaja

Sisältö

Alkusanat	3
-----------------	---

Hanna Sutela

Työ, hoiva ja perhe	5
Palkansaajien perherakenne	6
Puolisoiden keskinäinen työmarkkina-asema	9
Elämänalueiden merkitys	10
Perhevapaat	15
Lapsiperheiden vanhempien työajat ja niiden joustot	25
Kotityöt	30
Huolenpidon verkostot	38
Ristiriidat ajankäytöstä	42
Työn ja perheen väliset kompromissit	45
Työ auttaa jaksamaan	51
Suomi Euroopassa	52
Lopuksi	55

Anna-Maija Lehto

Sukupuolten palkkaero Suomessa	60
Sukupuolten palkkaero tilastojen mukaan	60
Koulutus ja palkkaerot	63
Työkokemus ja palkan kehitys	65
Työpaikan nais- tai miesvaltaisuus ja palkat	66
Miten palkkaeroa tulisi kuvata?	66
Tulospalkkaus	68
Palkan oikeudenmukaisuus	72
Johtopäätöksiä	73

Anna-Maija Lehto

Pitkittyvät työajat ja tasa-arvo	76
Suomalaista tutkimusta työaikojen joustoista	77
Ylipitkät työajat Suomessa ja kansainvälisesti	78
Ylitöiden kehitys	80
Ketkä tekevät ylitöitä?	83
Pohdinta	88

Liite 1. Työolotutkimus 2003, vastanneet ja kato	92
---	----

Liite 2. Haastattelulomake	94
---	----

Hanna Sutela

Työ, hoiva ja perhe

Työn ja perheen yhteensovittaminen, tai vielä laajemmin työn ja muun elämän tasapainottaminen (work-life balance), on noussut keskeiseksi poliittiseksi teemaksi niin Suomessa kuin Euroopan unionissa. Työn ja perheen yhteensovittamista ei ymmärretä enää pelkästään marginaalisena "naisten ongelmana" tai ainoastaan pikkulasten työssäkäyviin vanhempiin rajoittuvana asiana, ei edes pelkästään sukupuolten välisen tasa-arvon ulottuvuutena. Siitä on tullut myös yhä olennaisempi tekijä EU:n työllisyyspolitiikassa. Lissabonin strategian keskeisimpiä tavoitteita on nostaa EU:n työllisyysaste 70 prosenttiin – naisten työllisyysaste 60 prosenttiin – vuoteen 2010 mennessä. Kun työvoima Euroopassa ikääntyy nopeasti, tarvitaan naisten aiempaa laajamittaisempaa osallistumista työmarkkinoille eurooppalaisen kilpailukyvyn säilyttämiseksi.

Lissabonin strategia ei kuitenkaan peräänkuuluta vain "lisää työpaikkoja" vaan myös "parempia työpaikkoja". Työn ja muun elämän näkökulma on noussut EU-tason keskustelussa yhä voimakkaammin esiin myös tässä yhteydessä, yhtenä työn laadun osatekijänä. EU:n erillisivirastona Dublinissa toimiva Elin- ja työolojen kehittämissäätiö onkin nimennyt työn ja yksityiselämän tasapainottamisen (work-life balance) yhdeksi työn ja työllisyyden laadun parantamisen neljästä pilarista työllisyysturvan (career and employment security), terveyden ja hyvinvoinnin (health and well-being) sekä kehittymisen (skills development) ohella (Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges 2002).

Huolenaiheeksi on toisaalta noussut myös EU-maiden tätä nykyä varsin alhainen syntyvyys ja sen sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset Unionin tulevaisuudelle. EU-politiikassa onkin alettu havahtua siihen, että yhtäältä tavoitteita korkeammista työllisyysasteista ja talouskasvusta sekä toisaalta nykyistä korkeampaa syntyvyyttä ei voida saavuttaa ilman, että työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmien ratkomiseen kiinnitetään enemmän huomiota (esim. Report on equality between women and men 2007). Samalla on huomattu, että maat, joissa naisten työllisyyttä helpotetaan esimerkiksi julkisen päivähoidon tukemisella ja joustavilla työajoilla, ovat myös niitä maita, joissa hedelmällisyysaste on korkein. Vaikka myös taloudelliset olosuhteet vaikuttavat lastensaantipäätökseen, Suomen ja Ruotsin esimerkit osoittavat OECD:n mielestä sen, että toimivan työn ja perheen yhdistämisen mallin tukeminen pikkulapsivaiheen aikana vaikuttaa syntyvyyteen myönteisesti silloinkin, kun talouskasvu ei ole nopeaa. (OECD 2005a, OECD2005b.)

Nykykeskustelussa painotetaan lisäksi sitä, etteivät työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet rajoitu vain pienten lasten vanhempiin: yhtäältä työssäkäyvillä keski-ikäisillä voi olla huolenpitovastuita ikääntyvistä omista tai puolison vanhemmista, ja toisaalta monet työelämässä mukana olevat isovanhemmat osallistuvat

aktiivisesti lastenlastensa hoitoon. Myös tämä näkökohta on tullut entistä ajankoh-
taisemmaksi niin Suomessa kuin muualla Euroopassa väestön nopeasti ikääntyessä.

Työn ja perheen yhteensovittamista koskeva keskustelu on Suomessa ollut vii-
me vuosina vilkasta myös kansallisella tasolla. Vuosituhannen alussa nähtiin merk-
kejä pehmeiden arvojen ja niin sanotun familismin noususta vastapainona työelä-
män kiristyville paineille (esim. Jallinoja 2003, Julkunen ym. 2004). Samaan ai-
kaan on myös yhä voimakkaammin vaadittu isien kasvavaa osallistumista lasten-
hoitoon ja kotitöihin. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kampanjat sekä uudistukset
perhevapaissa vuosina 2003 ja 2007 ovat kaikki tähdänneet samaan päämäärään:
isien kasvavaan osallistumiseen perheen arkeen. Vaikka sukupuolten tasa-arvo on
Suomessa monessa suhteessa varsin pitkällä, epätasaisesti jakautuneet perhevapaat,
kotityöt ja lastenhoitovastuu ovat pysyneet yhtenä suurimmista epäkohdista, joilla
on omat epätasa-arvoistavat vaikutuksensa myös naisten työmarkkina-asemalle.

Työolotutkimuksen aineisto mahdollistaa palkansaajien työn ja perheen yhteen-
sovittamisen aihealueen tarkastelun varsin laajasti (erityisesti D-osion kysymykset,
ks. lomake liitteenä). Tässä artikkelissa käsittelen aluksi palkansaajien perheraken-
netta ja siinä tapahtuneita muutoksia. Seuraavaksi selvitän sitä, millaisia muutoksia
palkansaajien perheen ja työn arvostuksessa on tapahtunut sekä sitä, miten perheva-
paiden käyttö ja kotiasioihin liittyvä vastuu ja työmäärä jakautuvat palkansaajaper-
heissä. Tarkastelen artikkelissa myös kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita se-
kä työn ja perheen välillä tehtyjä kompromisseja. Lisäksi artikkeliin sisältyy kansainvä-
listä vertailua lähinnä vuoden 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen pohjalta.

Palkansaajien perherakenne

Palkansaajakunnan ikääntyminen näkyy sen perherakenteessa. Vuonna 2003
aiempaa useampi palkansaaja eli lapsettomassa avo- tai avioliitossa, ja vastaavasti
yhä harvemmalla oli kotona alle 18-vuotiaita lapsia: palkansaajakunnan ikäraken-
teen painottuessa yhä voimakkaammin vanhempiin ikäluokkiin on joukossa
myös entistä enemmän heitä, joiden lapset ovat varttuneet täysi-ikäisiksi ja
muuttaneet kotoa. Suuntaus näkyy perhetyyppien kehityksessä myös koko väes-
tön tasolla: lapsiperheiden määrä on ollut tasaisessa laskussa, ja suurten ikäluok-
kien ikääntymisen myötä yleisimmäksi perhetyypiksi Suomessa on noussut avio-
pari, jonka luona ei (enää) asu alle 18-vuotiaita lapsia (Tilastokeskus 2006a,8).

Palkansaajakunnan ikäryhmittäisissä tarkasteluissa näkyy toisaalta myös per-
heellistymisen lykkääntyminen. Vuonna 2003 nuorista naispalkansaajista entistä
harvemmalla oli lapsia, ja toisaalta vähintään 50-vuotiailla miespalkansaajilla oli
aiempaa useammin vielä kotona asuvaa ala-ikäistä jälkikasvua. (Taulukko 1.)
Kun vuonna 1990 jo 71 prosenttia 30–34-vuotiaista naispalkansaajista oli ehtinyt
äidiksi, vastaava luku vuonna 2003 jäi 57 prosenttiin. Toisaalta ikäryhmässä
45–49-vuotiaat enää 36 prosentilla palkansaajanaisia oli kotona asuvia alle
18-vuotiaita lapsia vuonna 1990, kun vastaava osuus oli 48 prosenttia vuonna

Taulukko 1. Palkansaajien perherakenne
Palkansaajat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan,
Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

	Kahden aikuisen lapsiperhe			Lapseton liitto			Yksinhuoltaja		
	1990 %	1997 %	2003 %	1990 %	1997 %	2003 %	1990 %	1997 %	2003 %
Naiset									
Yhteensä	39	41	33	32	33	40	6	6	6
15–29 v.	23	22	14	33	41	43	2	4	5
30–39 v.	66	67	59	12	10	18	9	9	8
40–49 v.	48	48	53	32	30	24	8	7	10
50–64 v.	6	10	9	67	62	67	2	3	3
Miehet									
Yhteensä	42	42	39	31	31	35	1	1	1
15–29 v.	19	19	17	27	29	35	–	1	–
30–39 v.	65	60	59	14	17	18	2	2	1
40–49 v.	57	57	56	27	23	23	2	2	2
50–64 v.	13	20	20	74	66	62	1	–	2

Taulukko 1 jatkuu

	Eronnut, leski			Naimaton		
	1990 %	1997 %	2003 %	1990 %	1997 %	2003 %
Naiset						
Yhteensä	6	7	8	17	13	13
15–29 v.	1	1	1	41	31	38
30–39 v.	2	1	2	11	12	13
40–49 v.	7	7	7	6	8	6
50–64 v.	20	18	18	6	7	4
Miehet						
Yhteensä	4	5	5	22	21	20
15–29 v.	1	1	2	53	50	47
30–39 v.	4	3	3	14	18	19
40–49 v.	6	7	6	7	11	12
50–64 v.	7	9	8	6	5	7

2003. Alle 18-vuotiaiden lasten äitien osuus kaikista 30–54-vuotiaista naisista oli kuitenkin lähes sama niin vuoden 1990 työolotutkimuksessa (58%) kuin vuoden 2003 tutkimuksessa (57%). Luvut toisin sanoen kertovat siitä, että lapset on hankittu aiempaa myöhemmin. Myös perhetilastot osoittavat samansuuntaisesti, että yli 40-vuotiailla äideillä oli keskimäärin enemmän kotona asuvia ala-ikäisiä lapsia vuonna 2005 kuin vuonna 1990 (Tilastokeskus 2006a, 15).

Määräaikaisen työsuhteen on joskus arvioitu liittyvän ylipäänsä epävakaiseen elämäntilanteeseen, ja määräaikaisten palkansaajien on aiemmin todettu olevan vakinaisia palkansaajia useammin perheettömiä myös ikävakiotuna (esim. Julkunen & Nätti 1995). Jo vuoden 1997 työolotutkimuksen tuloksista oli kuitenkin nähtävissä, että määräaikaaisuuksien yleistymisen myötä 1990-luvulla ilmiö alkoi koskettaa enenevässä määrin myös muita kuin kaikkein nuorimpia ja sitoutumattomimpia ryhmiä. Samalla määräaikaisten perherakenne alkoi muistuttaa vakinaisten palkan-

saajien tilannetta. (Sutela 1999, 48.) Suuntaus on jatkunut. Vuoden 2003 työolotutkimuksessa 17 prosentilla naispalkansaajia ja 11 prosentilla miehiä työsuhde oli sovitettu määräaikaiseksi. Nämä määräaikaiset naispalkansaajat eivät olleet perheettömiä juuri sen useammin kuin vakinaisetkaan palkansaajanaiset. Määräaikaisten palkansaajanaisten lapset näyttäisivät syntyneen keskimäärin myöhemmin kuin vakinaisten palkansaajanaisten, sillä yli 40-vuotiailla määräaikaisilla naisilla oli useammin (vielä) kotona asuvia lapsia kuin vakinaisilla palkansaajilla.

Ikäryhmässä 40–49-vuotiaat kiinnittää huomiota myös yksinhuoltajien suuri osuus aineiston määräaikaisten naispalkansaajien joukossa verrattuna toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleviin. Asia vaatisi lisäselvitystä. Yksinhuoltajuuden ja heikentyneen työmarkkina-aseman yhteyden on toisaalta todennut myös Anita Haataja (2005, 11), jonka mukaan yksinhuoltajaäitien työllisyystilanne kaiken kaikkiaan heikentyi 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa suhteessa puolisoäiteihin. Yksinhuoltajien työmarkkinatilanne näyttää huolestuttavalta myös vuoden 2005 työvoimatutkimuksen mukaan (Hulkko 2007, 252).

Miesten nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä pitää edelleen paikkansa, että määräaikaisia työsuhteita tekevät miehet ovat perheettömiä useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. Ikäryhmässä 30–39-vuotiaat ei sen sijaan miehillekään ollut tässä suhteessa eroja. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Palkansaajien perherakenne

Palkansaajat sukupuolen, iän ja työsuhteen laadun mukaan, Työolotutkimus 2003

	(N)	Yhteensä	Kahden aikuisen lapsiperhe	Lapseton liitto	Yksin- huoltaja	Eronnut, leski	Naimaton
		%	%	%	%	%	%
Naiset							
Alle 30 v.							
Vakainainen	(257)	100	14	45	4	0	37
Määräaikainen	(135)	100	13	39	5	1	41
30–39 v.							
Vakainainen	(366)	100	59	18	8	2	13
Määräaikainen	(108)	100	58	19	9	2	12
40–49 v.							
Vakainainen	(546)	100	52	26	8	7	6
Määräaikainen	(76)	100	58	9	24	5	4
50–64 v.							
Vakainainen	(624)	100	8	67	2	18	4
Määräaikainen	(54)	100	15	65	4	15	2
Miehet							
Alle 30 v.							
Vakainainen	(296)	100	20	35	0	3	42
Määräaikainen	(89)	100	7	34	0	0	60
30–39 v.							
Vakainainen	(472)	100	60	17	1	3	19
Määräaikainen	(42)	100	50	26	2	0	21
40–64 v.							
Vakainainen	(964)	100	37	44	2	7	9
Määräaikainen	(73)	100	37	34	1	7	21

Puolisoiden keskinäinen työmarkkina-asema

Työolotutkimukseen 2003 osallistuneista avo- tai avioliitossa asuvista naispalkansaajista 82 prosentilla ja miehistä 71 prosentilla oli työssä käyvä puoliso, mikä oli selvästi vähemmän kuin vielä 1990-luvun alussa. Vuonna 1997 kehitykseen vaikutti heikentynyt työllisyystilanne eli aiempaa useamman vastaajan puoliso oli tutkimusajankohtana työtön. Vuonna 2003 puolison työttömyys ei enää ollut aivan yhtä yleistä, mutta palkansaajakunnan ikääntymisestä johtuen aiempaa useamman puoliso oli jo eläkkeellä (Taulukko 3). Määräaikaisilla palkansaajilla myös puoliso oli määräaikaisessa työsuhteessa useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla palkansaajilla.

Myös niiden palkansaajapariskuntien osuus, joissa molemmat puoliset käyvät kokoaikatyössä, on selvästi laskenut sitten vuoden 1990. Palkansaajakunnan ikääntymisen myötä sellaisten pariskuntien osuus, joissa toinen puolisoista on töissä kokoaikaisesti ja toinen vain osa-aikaisesti, on lisääntynyt: aiempaa useampi vastaaja ja/tai hänen puolisonsa on osa-aika-eläkkeellä.

Kun puolisoiden keskinäisiä työmarkkina-asemia verrataan ikäryhmän tai perhevaiheen mukaan, näkyy, että palkansaajapariskuntien kokonaistyöpanos on suurimmillaan keski-ikäisten 35–54-vuotiaiden perheissä sekä perheissä, missä on kouluikäisiä lapsia. Suurimmassa osassa perheitä, missä on alle 3-vuotiaita lapsia, isä käy kokoaikatyössä, mutta äiti ei: hän on joko perhevapaalla, osa-aikatyössä tai opiskelee. Yli 55-vuotiaista vastaajista taas enää alle puolet asuu kahden kokoaikatyössä käyvän aikuisen perheessä. (Taulukko 4.) Työolotutkimuksen aineisto koostuu vain palkansaajista, mukaan lukien äitiys- tai vanhempainlomalla olevat palkansaajat, joilla on työpaikka, johon palata. Kun vastaavaa tarkas-

Taulukko 3. Puolison työmarkkinatilanne

Palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

	Työssä			Työtön, lomautettu			Perhevapaa, hoitaa omaa kotitaloutta		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	85	76	77	2	8	6	5	5	5
Naiset	89	82	82	1	7	5	–	–	–
Miehet	80	69	71	2	11	6	9	11	11

Taulukko 3 jatkuu

	Opiskelija			Eläke, työkyvytön, muu		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	3	4	4	6	6	8
Naiset	2	3	2	8	8	10
Miehet	5	6	6	3	3	5

Taulukko 4. Puolisoiden keskinäinen työmarkkinatilanne
Avo- tai avioliitossa elävät palkansaajat perhevaiheen mukaan,
Työolotutkimus 2003

	Yhteensä	Molemmat kokoaikatyössä	Mies koko- aikatyössä, vaimo muu*	Vaimo koko- aikatyössä, mies muu*	Ei kumpikaan kokoai- kutyössä**
	%	%	%	%	%
Yhteensä	100	64	22	10	4
Ikäryhmä					
15–24 v.	100	38	35	10	16
25–34 v.	100	63	29	10	3
35–44 v.	100	70	23	5	1
45–54 v.	100	74	14	5	2
55–64 v.	100	45	21	10	13
Perhevaihe					
Ei lapsia					
Vastaja alle 40 v.	100	66	21	7	6
Vastaja 40+ v.	100	60	17	16	7
On lapsia					
Alle 3 v.	100	35	58	3	3
3–6 v.	100	71	23	5	1
7–11 v.	100	80	14	6	1
12–18 v.	100	77	13	9	2

* osa-aikatyössä, perhevapaalla tai kokonaan työvoiman ulkopuolella

** vastaaja osa-aikatyössä ja puoliso joko osa-aikatyössä, perhevapaalla tai kokonaan työvoiman ulkopuolella

telua tehdään koko työikäisen väestön tasolla, lapsiperheiden korkea työpanos erottuu vielä selvemmin lapsettomista pariskunnista (Hulkko 2007, 249).

"Elämän ruuhkavuodet" näyttäisivät työolotutkimuksen valossa keskittyvän etenkin ikävuosiin 35–44. Tässä vaiheessa suurin osa palkansaajista asuu parisuhteessa, ja kun perhevapaatkin on yleensä jo pidetty, molemmat puoliset käyvät useimmiten kokoaikatyössä. Tässä ikäryhmässä lähes yhdeksällä kymmenestä parisuhteessa asuvasta on kotona lapsia – ja lähes yhtä monella lapsia on useampia kuin yksi: esikoiset asuvat usein vielä kotona, ja toisaalta kuopukset ovat usein jo syntyneet. Kotitöiden määrä lienee tämän ikäryhmän talouksissa myös suurimmillaan, sillä lapsiluvun kasvaessa myös kotitöihin, erityisesti siivoukseen ja ruokatalouden hoitoon kuluva aika kasvaa selvästi (Aalto & Varjonen 2005).

Elämänalueiden merkitys

Kun suomalaispalkansaajilta on työolotutkimuksissa tiedusteltu eri elämänalueiden merkitystä, valta-osa on pitänyt koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämänalueena. Koti- ja perhe-elämän merkitys näyttää myös hieman nousseen tut-

kimuskerrasta toiseen. Ansiotyön arvostus on sen sijaan jonkin verran vaihdellut eri tutkimuskerroilla vallitsevia työmarkkinasuhdanteita heijastellen: 1980-90-lukujen taitteen korkean työllisyyden aikaan ansiotyön merkitys elämänalueena laski edelliseen tutkimuskertaan verrattuna, mutta vuonna 1997 ”lamavuosien opettamat” palkansaajat arvostivat ansiotyötään taas uudella tapaa. Vuonna 2003 tästä on jälleen tultu alas pari prosenttiyksikköä. Vapaa-ajan merkityksessä sen sijaan on tapahtunut kasvua koko tutkimusajanjakson. (Kuvio 1.)

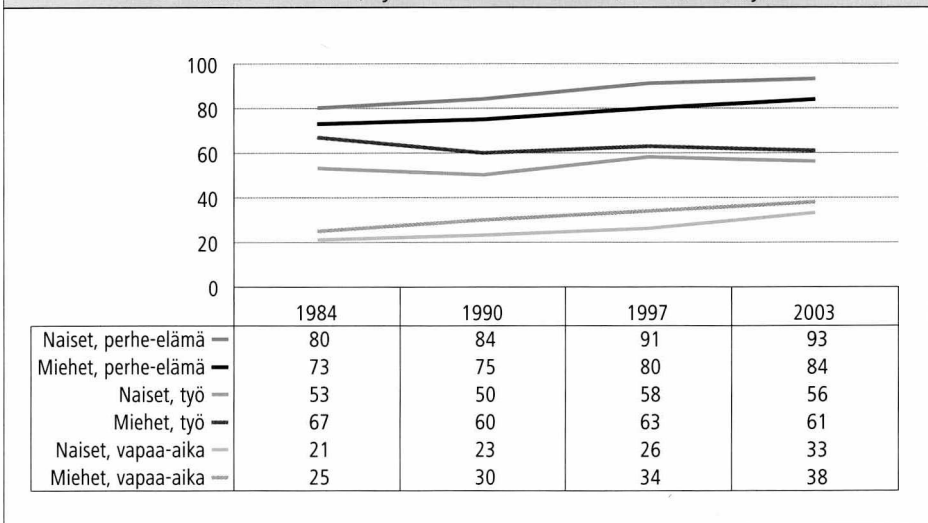
Miehet ovat perinteisesti painottaneet ansiotyön merkitystä enemmän kuin naiset, joskin sukupuolten välinen ero tässä suhteessa on selvästi kaventunut. Vähiten ansiotyön merkitystä korostavat pienten lasten äidit.

Erityisen mielenkiintoinen on kuitenkin se muutos, joka on tapahtunut vuosien 1997–2003 aikana nuorten miesten ja isien kohdalla. Kuvioista 2 ja 3 voi nähdä, kuinka ansiotyön arvostuksessa tapahtunut hienoinen lasku vuosien 1997 ja 2003 välillä keskittyy erityisesti nuoriin, alle 35-vuotiaisiin miehiin. Suhteellisesti suurin muutos on tapahtunut nuorten isien kohdalla. Nuorten naisten parissa ei ole tapahtunut vastaavaa ansiotyön arvostuksen laskua, minkä seurauksena nuorten isien ja äitien näkemykset ansiotyön tärkeydestä elämänalueena ovatkin lähentyneet toisiaan. Samankaltaista lähentymistä on tapahtunut myös koti- ja perhe-elämän arvostuksessa.

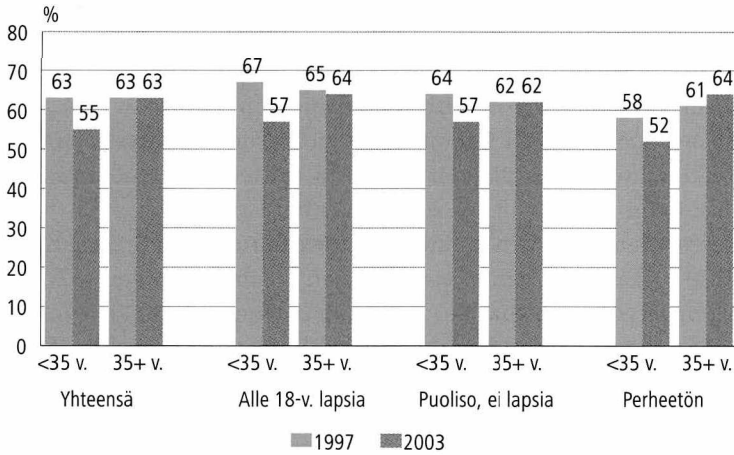
Lähes kaikki palkansaajat arvostavat koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämänalueena – ainakin silloin, kun heillä on perhettä. Tässä suhteessa on tapahtunut jopa kasvua milteipä kaikissa palkansaajaryhmissä vuoteen 1997 verrattuna. Naiset korostavat tämän elämänalueen merkitystä miehiä voimakkaammin erityisesti ”perheettömien” keskuudessa, eli niiden palkansaajien parissa, joilla ei ole puolisoa tai ala-ikäisiä kotona asuvia lapsia. Koti- ja perhe-elämän merkityk-

Kuvio 1. Eri elämänalueiden tärkeys

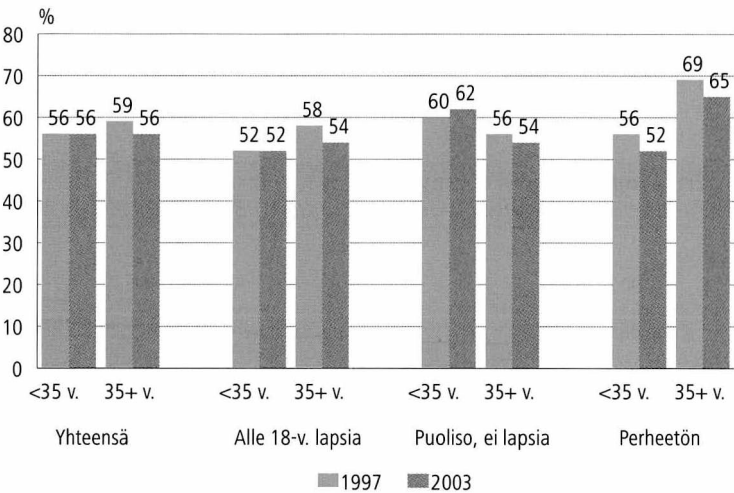
Pitää erittäin tärkeänä, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 2. Ansiotyö erittäin tärkeä elämänaalue
 Miespalkansaajat ikäryhmän ja perhetilanteen mukaan,
 Työolotutkimukset 1997 ja 2003

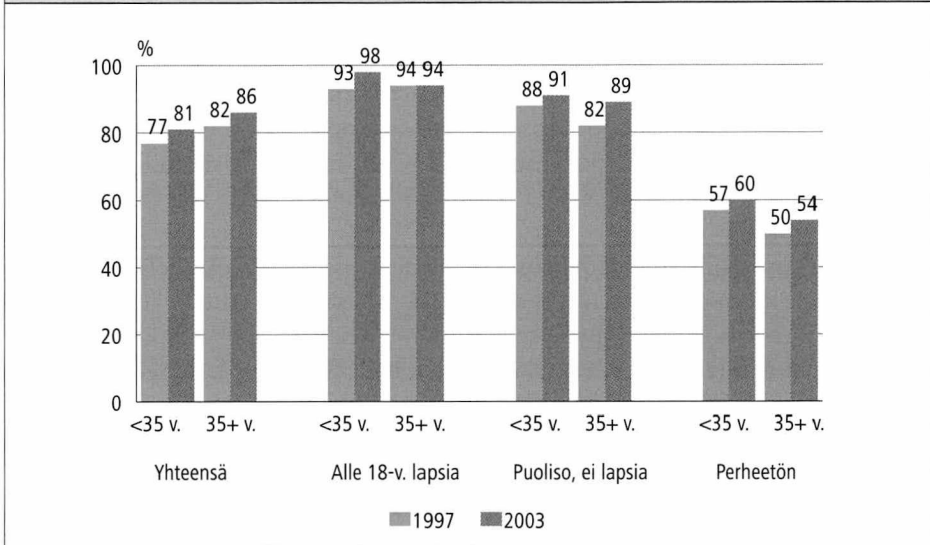


Kuvio 3. Ansiotyö erittäin tärkeä elämänaalue
 Naispalkansaajat ikäryhmän ja perhetilanteen mukaan,
 Työolotutkimukset 1997 ja 2003

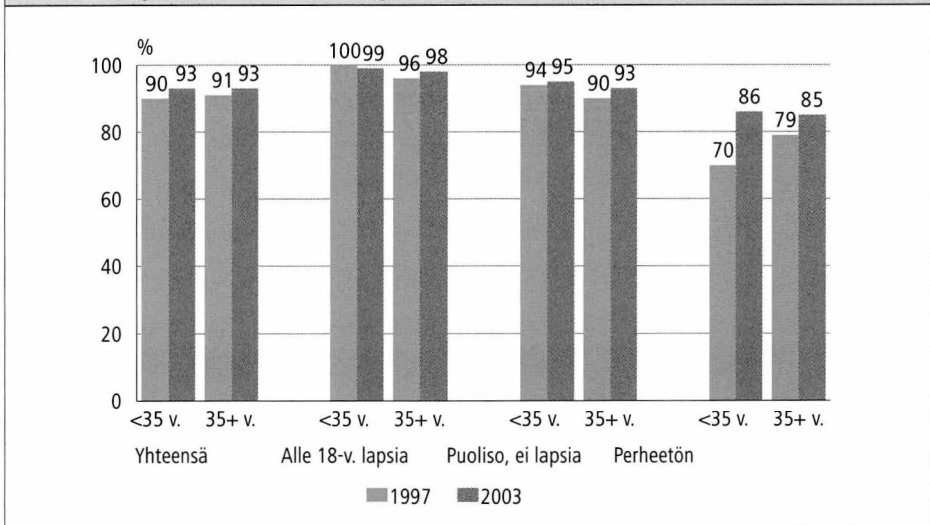


sen arvo onkin noussut erityisesti perheettömillä nuorilla naisilla vuosina 1997–2003. Miehille kotielämän autuus tuntuu edelleen avautuvan vasta silloin, kun kotona on jo puoliso ja/tai ala-ikäisiä lapsia. Nuorten isien ja äitien asenteissa ei sen sijaan ollut käytännössä enää eroa vuonna 2003. (Kuviot 4 ja 5)

Kuvio 4. Koti- ja perhe-elämä erittäin tärkeä elämäalue
Miespalkansaajat iän ja perhetilanteen mukaan,
Työolotutkimukset 1997 ja 2003



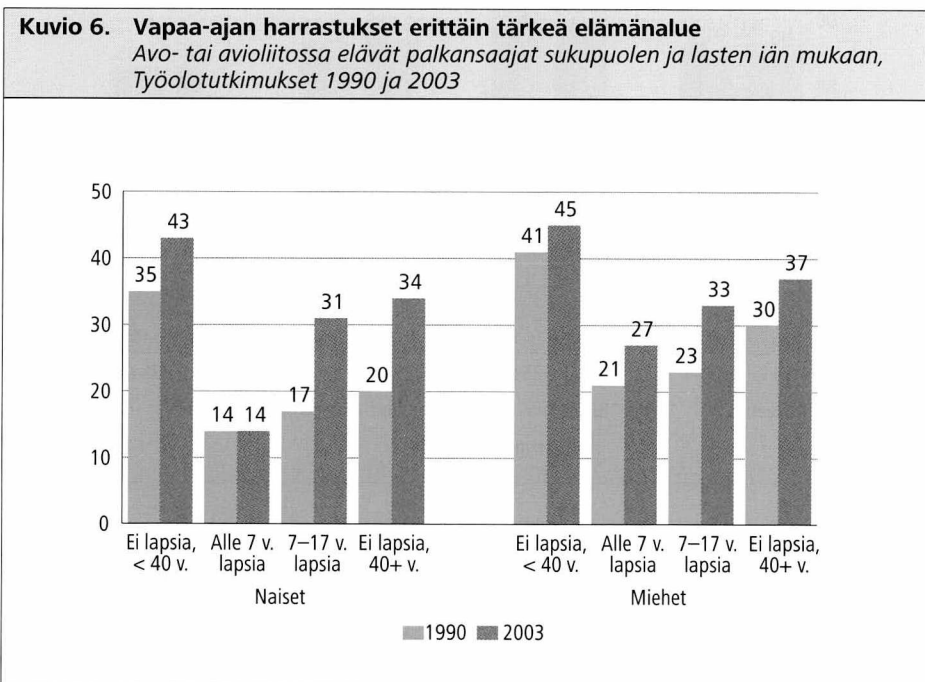
Kuvio 5. Koti- ja perhe-elämä erittäin tärkeä elämäalue
Naispalkansaajat iän ja perhetilanteen mukaan,
Työolotutkimukset 1997 ja 2003



Vapaa-ajan harrastukset ovat olleet kunakin tutkimusajankohtana tärkeitä etenkin nuorille ja perheettömille palkansaajille. Miesten kohdalla vapaa-ajan merkityksen ja iän suhde on pysynyt hyvin samanlaisena vuosina 1990 ja 2003 : nuoruusvuosien jälkeen vapaa-ajan merkitys laskee, on alhaisimmillaan intensii-

visimmässä perhevaiheessa eli 35–44-vuoden iässä, ja lähtee sen jälkeen jälleen nousuun. Naisilla on kuitenkin tapahtunut tässä suhteessa muutos. Vuonna 1990 vapaa-ajan merkitys näytti romahtavan, kun siirryttiin naisten ikäluokasta 15–24-vuotiaat ikäluokkaan 25–34-vuotiaat. Laskua tapahtui edelleen seuraavaan 10-vuotiskäluokkaan siirryttäessä, minkä jälkeen vapaa-aikaa erittäin tärkeiksi arvostavien osuus pysyi tasaisen matalana. Toisin sanoen vaikka perhe-elämän vaativin vaihe jäi taakse ja lapset kasvoivat, vapaa-ajan merkitys ei noussut. Vuonna 2003 on toisin. Vapaa-ajan merkitys on tosin alhaisimmillaan naisten ikäryhmässä 35–44-vuotiaat, mutta nousee tätä vanhemmissa ikäryhmissä aivan kuten miehilläkin.

Pienten lasten äidit ovat nimenneet vapaa-ajan erittäin tärkeäksi elämänalueeksi varsin harvoin niin vuonna 1990 kuin 2003. Miesten ja naisten välinen ero vapaa-ajan harrastusten tärkeydessä korostuu juuri tässä alle kouluikäisten vanhempien joukossa (äidit 14 % erittäin tärkeä, isät 27 % v. 2003). Ennen lasten syntymää avo- tai avioliitossa elävien alle 40-vuotiaiden miesten ja naisten keskuudessa sukupuolten välinen ero on tässä suhteessa vain joitakin prosenttiyksiköitä. Lasten syntyminen tuntuu siis edelleen mullistavan naisten vapaa-ajanviettomahdollisuudet ja kenties myös arvomaailmaa voimakkaammin kuin miehillä. Vuoden 2003 vastaukset kertovat kuitenkin muutoksesta aiempaan: lasten tultua kouluikään vapaa-aika alkaa saada myös naisten elämässä jälleen enemmän merkitystä ja jalansijaa, ja kouluikäisten lasten vanhempien joukossa vapaa-aikaansa erittäin tärkeinä pitävien äitien ja isien osuudet lähestyvät toisiaan. (Kuvio 6.)



Perhevapaat

Suomen anteliaat perhevapaat yhdistettynä siihen tosiasiaan, että äidit ovat niiden pääasiallinen käyttäjäjoukko, ovat luoneet yhteiskunnallisesti varsin ristiriitaisen tilanteen. Yhtäältä pitkät perhevapaat ja julkinen päivähoitojärjestelmä tekevät aktiivisen työuran ja lastenhankinnan yhdistämisen ylipäänsä mahdolliseksi. Suomi onkin EU-maiden joukossa varsin poikkeuksellinen siinä, että naisten korkeasta työllisyysasteesta ja osa-aikatyön suhteellisesta vähäisyydestä huolimatta syntyvyys on meillä EU-tasolla korkea. Toisaalta se tosiasia, että naiset ovat käytännössä edelleen perhevapaiden pääasiallisia käyttäjiä, heikentää naisten työmarkkinamahdollisuuksia suhteessa miehiin. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa nuori mies on edelleen nuorta naista riskittömämpi vaihtoehto, jos työnantaja haluaa välttää perhevapaista aiheutuvia kustannuksia – sitäkkin huolimatta, että näitä kustannuksia on pyritty keventämään lakiuudistuksin 2000-luvulla. Lisäksi määräaikaiset työsuhteet ovat nimenomaan naisvaltaisten alojen riesa jo siksi, että näillä työpaikoilla tarvitaan jatkuvasti (määräaikaisia) sijaisia vakituisen henkilökunnan perhevapaita paikkaamaan. Pitkien perhevapaiden on myös arveltu hidastavan naisten palkkakehitystä (Kellokumpu 2006). Toisinaan voi käydä niinkin, että mielenkiintoisia uravaihtoehtoja ja mahdollisuuksia menee perhevapailla olevilta naisilta sivu suun vain siksi, etteivät he ole "oikeassa paikassa oikeaan aikaan".

Työelämän tasa-arvon edistämisen vuoksi olisikin ensiarvoisen tärkeää, että isä saataisiin osallistumaan nykyistä huomattavasti aktiivisemmin perhevapaiden jakamiseen. Teema on noussut 2000-luvulla myös hallitusohjelmaan, ja vuosien 2003 ja 2007 perhevapaauudistukset ovat konkreettisia askeleita kohti päämäärän saavuttamista.

Arjen käytäntöjen takana vaikuttavat pitkälti asennetason kysymykset. Tässä suhteessa on ilahduttavaa, että vuoden 2004 Tasa-arvobarometrin mukaan työnantajien asenteet miesten perhevapaita kohtaan ovat muuttuneet 2000-luvulla myönteisemmiksi. Vuonna 2004 noin 70 prosenttia julkisen sektorin palkansaajista uskoi, että heidän työpaikallaan miesten ei ole lainkaan vaikea jäädä sen enempää vanhempain- kuin hoitovapaalle, kun vuonna 2001 vastaavat osuudet jäivät alle 60 prosenttia. Yksityissektorilla asenneilmasto ei ole aivan yhtä myönteinen, mutta muutos näkyy myös siellä: yksityissektorilla noin 30 prosenttia palkansaajista yhtyi edellisiin mielipiteisiin vuonna 2001, mutta vuonna 2004 osuudet olivat jo yli 40 prosenttia. Kaikkein myönteisintä suhtautuminen näyttää olevan lyhyitä isyyslomia kohtaan. Lähes 90 prosenttia julkisen sektorin ja vajaa 80 prosenttia yksityissektorin palkansaajista uskoi vuonna 2004, ettei isyyslomalle jäänti ollut heidän työpaikallaan lainkaan vaikeaa. (Melkas 2004, 30–31.) Naisten vanhempain- tai hoitovapaan pitämiseen työpaikoilla tunnuttiin suhtautuvan edelleen myönteisemmin kuin miesten vastaaviin vapaisiin. Ero korostui erityisesti yksityissektorilla. Myös Stakesin perhevapaa-tutkimuksessa työpaikkojen asenteet näyttävät varsin myönteisiltä. Vain viisi prosenttia äideistä ja yhdeksän

prosenttia isistä oli kohdannut esimiehen kielteistä suhtautumista isyys- tai äitiysvapaan pitämiseen. (Lammi-Taskula & Salmi 2005.)

Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan lähes viidennes (18 %) miespalkansaajista oli havainnut työpaikallaan miesten kannustamista perhevapaisiin. Valtiosektorin palkansaajat olivat havainneet kannustusta muita yleisemmin (26 %), kuntasektorin palkansaajatkin useammin (20 %) kuin yksityissektorin palkansaajat (17 %). Eniten kannustusta oli havaittu sellaisilla työpaikoilla, joissa vastaajan kanssa samantapaisia työtehtäviä tekevät työtoverit olivat sekä miehiä että naisia.

Isät

Suomalaismiehillä on ollut oikeus nykyisin 18 arkipäivän mittaiseen isyysvapaaseen vuodesta 1978, ja vuodesta 1982 alkaen myös vanhempainvapaaseen, jonka pituus nykyisellään on puolisen vuotta. Hoitovapaaseen alle kolmivuotiaiden isät ovat olleet oikeutettuja yhtä kauan kuin äiditkin, vuodesta 1985. Vanhempainvapaajärjestelmää uudistettiin vuoden 2003 alussa niin, että vanhemmat voivat pitää vanhempainlomaa myös osittaisena, jolloin molemmat lyhentävät työaikaansa ja jakavat hoitovastuun lapsesta. Vuoden 2003 uudistuksen myötä isä, joka pitää vanhempainvapaakauden viimeiset 12 päivää, palkitaan 12 ylimääräisellä "bonusisyyspäivällä".

Vielä 1980-luvun alussa vain neljännes isistä käytti oikeuttaan isyysvapaaseen, mutta vuonna 2003 isyyslomaa piti jo useampi kuin kaksi kolmesta isästä, keskimäärin reilun 14 arkipäivän ajan. Vanhempainvapaalle jääminen on harvinaisempaa kuin isyysvapaan pitäminen, vaikka vanhempainrahaa saaneiden isien määrä kaksinkertaistuikin heti vuoden 2003 bonusuudistuksen jäljiltä ja nousi jo lähes 6 000 isään vuonna 2005. Samalla ajanjaksolla isien vanhempainlomien pituus tosin lyhenyi keskimäärin 64 arkipäivästä alle 30 päivään. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2005.) Pohjoismaisessa vertailussa suomalaisisät eivät kuitenkaan näyttyä aktiivisina perhevapaiden pitäjinä. Vuonna 2004 suomalaisisät käyttivät vain viitisen prosenttia kaikista äitiys- isyys- ja vanhempainvapaapäivistä, kun vastaava osuus ruotsalaisisillä oli 20 prosenttia (Haataja 2006, 86).

Miesten perhevapaiden käytön yleistymisen näkyy myös Työolotutkimuksen tuloksissa. Vuonna 2003 kaksi kolmasosaa niistä palkansaajamiehistä, joiden kotona asui alle 18-vuotiaita lapsia, kertoi olleensa lasten hoidon vuoksi pois työelämästä isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia. Alle 35-vuotiaista isistä¹ näin oli tehnyt kolme neljäsosaa, yli 55-vuotiaista reilu kolmannes.

1 Isiksi kutsutaan tässä miehiä, joiden kotona asuu alle 18-vuotiaita lapsia. Toisin sanoen pois jäävät yhtäältä eronneet isät, joiden lapset ovat asuvat pääsääntöisesti äidin luona, toisaalta isiksi luokitellaan myös ne uusperheiden isät, joiden kotona asuu vain puolison lapsia ja joilla ei edes olisi ollut oikeutta perhevapaisiin.

Taulukko 5. Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi*Miespalkansaajat, joilla alle 18-vuotiaita lapsia, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003*

Isän ikä	Ollut perhevapaalla		
	1990*	1997	2003
	%	%	%
Yhteensä	33	43	65
20–34 v.	42	56	74
35–44 v.	30	42	71
45–54 v.	12	31	52
55–64 v.	**	**	34

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

** ei riittävä havaintojen määrä

Valtiosektorilla työskentelevät isät olivat pitäneet perhevapaita muita isiä yleisemmin (valtio 71 %, yksityinen 65 %, kunta 58 %). Työpaikan asenneilmapiirillä näyttää olevan merkitystä miesten perhevapaiden käyttöön erityisesti hieman iäkkäämpien isien kohdalla. Ne isät, jotka olivat havainneet työpaikallaan miesten kannustusta perhevapaisiin, olivat ylipäänsä pitäneet yleisemmin (77 %) perhevapaita kuin muut isät (63 %). Perhevapaisiin kannustamista havainneista 35–44-vuotiaista isistä 86 prosenttia oli ollut perhevapaalla, muista ikäryhmän isistä 68 prosenttia. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaat ero oli vielä selvempi (66 % vs. 49 %). Alle 35-vuotiaat isät olivat kuitenkin olleet perhevapaalla silloinkin, kun työpaikalla ei siihen erityisesti kannustettu, lähes yhtä usein (76 %) kuin ne isät, jotka olivat kannustusta saaneet (80 %).

Työolotutkimuksen aineistossa alemmat toimihenkilöisät ovat pitäneet perhevapaita hieman yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt taikka työntekijät. Stakesin perhevapaatutkimuksen mukaan isyysvapaan käyttö taas on yleisintä korkeasti koulutetuissa perheissä. Tosin isän johto- tai esimiesasema näyttäyty esteenä isyysvapaan pitämiselle: esimerkiksi esimiesasemaan liittyvä vastuu ja työmäärä voi tehdä useamman viikon tai kuukauden poissaolon vaikeammaksi. (Lammi-Taskula 2004a.)

Keskituloiset isät ovat olleet Työolotutkimuksen mukaan perhevapailla yleisemmin kuin kaikkein pieni- (alle 1 700 e/kk) ja toisaalta kaikkein suurituloisimmat (yli 3 600 e/kk). Pienituloisimmilla perheillä ei kenties ole ollut varaa tinkiä euroakaan äitiin verrattuna yleensä parempituloisen isän tuloista; suurituloisimmilla isillä isyys- tai vanhempainrahalle jääminen taas merkitsisi suhteellisesti niin suurta tulojen leikkautumista, ettei siihen kenties olla valmiita – ja toisaalta, kuten Stakesin perhevapaatutkimuksessa todetaan, isien on helpointa pitää perhevapaata siinä vaiheessa, kun työura ei ole vielä edennyt "liian pitkälle". Stakesin tutkimuksen mukaan taloudelliset syyt heikentävätkin isien mahdollisuutta jäädä perhevapaalle ennen kaikkea nuorissa työläisperheissä. Tosin laskelmien tekeminen ei kaiken kaikkiaan ollut

kovin tavallista edes niiden vastaajien perheissä, joissa isän perhevapaalle jäämistä ei oltu pidetty taloudellisesti kannattavana. (Lammi-Taskula 2004a, 52.) Vastoin yleistä käsitystä perheissä, missä isän ja äidin tuloero on suhteellisen pieni, saattaa kuitenkin olla taloudellisesti jopa edullisempaa, että isä pitää osan vanhempainvapaasta kuin se, että äiti pitää koko vapaan (Haataja 2007; Haataja ja Mattila-Wiro 2006).

Isän vanhempainvapaan käyttö edellyttää Suomessa äidin ja isän yhteistä sopimista asiasta: suomalaiseseen vanhempainvapaaseen ei sisälly äidistä riippumattomia omia oikeuksia isälle (Haataja 2007, 22). Kokonaan oma kysymyksensä onkin se, etteivät kaikki äidit välttämättä ole varauksetta halukkaita tinkimään "oikeudestaan" olla kotona lapsen kanssa. Vaikka naiset asennetasolla kannattavatkin miesten kasvavaa osallistumista lastenhoitoon, kysymys "oman" perhevapaan jakamisesta puolison kanssa saa monet äidit mietteleeäksi (Salmi & Lammi-Taskula 2002).

Äidit

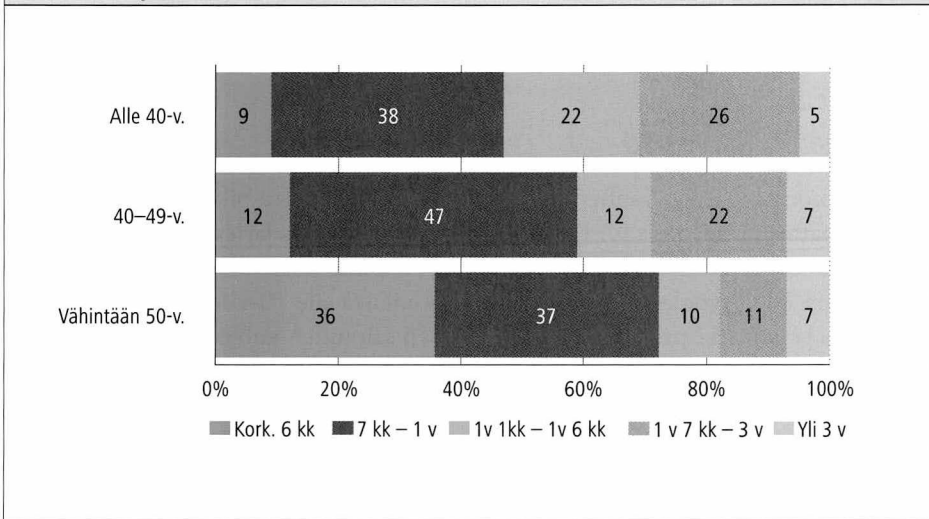
Niistä Työolotutkimukseen 2003 osallistuneista naisista, joiden kotona asui alle 18-vuotiaita lapsia, lähes kaikki (96 %) olivat olleet työelämästä pois lastenhoidon vuoksi². Myös niistä vähintään 50-vuotiaista naisista, joiden kotona ei (enää) asunut alle 18-vuotiaita lapsia, lähes 80 prosenttia oli ollut joskus elämänsä aikana pois työelämästä lastenhoidon vuoksi.

Lastenhoidon vuoksi työelämästä poissa olleista naisista noin joka kymmenes (13 %) oli ollut kotona enintään vuoden, noin joka neljäs (24 %) vuodesta kahteen vuoteen ja 39 prosenttia kertoi olleensa yhteensä yli kolme vuotta kotona. Lähes kaikilla (95 %) yli kolme vuotta työelämästä poissaolleilleilla naisilla poissaolot olivat kuitenkin kertyneet vähintään kahden lapsen hoidosta. Vain yhden lapsen vuoksi töistä poissaolleista naisista kaksi kolmasosaa (67 %) oli pitänyt vapaata korkeintaan puolitoista vuotta. Poissaolon keskimääräinen pituus olikin vuosi ja viisi kuukautta lasta kohti.

Poissaolojen pituus kuitenkin vaihtelee naisten ikäryhmissä heijastaen kulloinkin käytössä ollutta perhevapaajärjestelmää. Vuonna 2003 vähintään 50-vuotiailla yhden lapsen hoidon vuoksi työstä poissaolleilla naisilla on ollut yleisesti lyhyitä, korkeintaan puolen vuoden mittaisia poissaoloja: kun he olivat nuoria äitejä, myös äitiys- ja vanhempainvapaa oli nykyistä selvästi lyhyempi. Sen sijaan alle 40-vuotiaista yhden lapsen äideistä vain joka kymmenes oli palannut töihin viimeistään puolen vuoden päästä. Lähes kaikilla alle 40-vuotiailla äideillä on ollut oikeus vanhempainloman päätyttyä jäädä hoitovapaalle, joka tuli käyttöön vuonna 1985. Tässä ikäryhmässä yhden lapsen hoidon vuoksi yhdestä kolmeen vuotta kotona olleiden naisten osuus onkin suurempi kuin vanhemmissa ikäryh-

2 Lasten syntymä ei ole aiheuttanut työelämästä poissaoloa esimerkiksi silloin, jos lapset on tehty opiskeluaikana tai muutoin ennen työelämään siirtymistä. Otokseen voi tuki myös sisältyä joku sellainen uusperheessä asuva vastaaja, jonka kotona asuvat lapset eivät ole hänen omiaan vaan puolison lapsia.

Kuvio 7. Työelämästä lastenhoidon vuoksi poissaolon pituus
Yhden lapsen hoidon vuoksi kotona olleet palkansaajanaiset, Työolotutkimus 2003



missä. Yhden lapsen hoidon vuoksi yli kolmeksi vuodeksi työelämästä pois jättäytyminen on ollut melko harvinaista kaikissa ikäluokissa.

Pitkät, yli äitiys- ja vanhempainvapaakauden jatkuneet poissaolot ovat olleet yleisimpiä matalasti koulutetuilla äideillä sekä alemmissä tuloluokissa. Ylemmät toimihenkilönaiset, korkeasti koulutetut sekä hyvätuloiset äidit näyttävät palanneet töihin muita äitejä aikaisemmin. Tämä näkyy myös siinä, että Työolotutkimuksen 2003 aineistossa alle kolmivuotiaiden lasten työssä käyvistä äideistä 38 prosenttia on ylempiä toimihenkilöitä, kun 3–11-vuotiaiden kuopusten äideistä vastaava osuus on 29 prosenttia, ja vähintään 12-vuotiaiden äideistä 21 prosenttia.

Lammi-Taskula (2004b, 45) onkin todennut, että mahdollisuus hoitovapaaseen merkitsee eri asioita eri naisryhmille. Korkeasti koulutetuille, helposti työllistyville ja vakinaisessa työsuhteessa oleville äideille ne antavat lisää liikkumavaraa työn ja perheen yhteensovittamisessa. Vähemmän koulutetuille ja/tai määräraikaisissa työsuhteissa työskenteleville naisille ei välttämättä ole samanlaisia valinnanmahdollisuuksia. Äidit, joilla ei ole työpaikkaa ennen lapsen syntymää, jäävät kotiin hoitamaan lastaan pidempään kuin muut äidit. Näissä tapauksissa koti-hoidontuki saattaa toimia vaihtoehtona työttömyydelle, mutta toisaalta työttömyyden riski ei näyttäisi poistuvan perhevapaan myötä.

Suomen pitkät perhevapaat ja niiden keskittyminen äideille näkyvät myös naisten työllisyysasteissa. Isien työllisyysaste ei juuri vaihtelee lasten iän tai lukumäärän mukaan. Äitien työssäkäynti sen sijaan vaihtelee selvästi: alle vuoden ikäisten lasten äideistä vain viitisen prosenttia ja vuoden vanhojen lasten äideistä ainoastaan 37 prosenttia kävi töissä vuonna 2003. Osuus kuitenkin nousee tasaisesti lasten iän myötä: nelivuotiaiden äideistä noin 80 prosenttia kävi töissä vuonna 2005. Kun nuorin lapsi

on kouluiässä, äitien työllisyysaste on jo jotakuinkin sama kuin kouluikäisten lasten isillä. Pitkällä hoitovapaalla olleiden äitien vaikeus löytää työtä välittömästi hoitovapaan päätyttyä näkyy siinä, että 2–4-vuotiaiden lasten äideistä useampi on työttömänä kuin tätä nuorempien tai vanhempien lasten äideistä. Kolmivuotiaiden lasten äideistä jopa 13,4 prosenttia oli työttöminä vuonna 2005. (Hulkko 2007, 266.)

Tilapäinen hoitovapaa

Alle 10-vuotiaan lapsen vanhemmilla on lapsen sairastuessa oikeus saada tilapäistä hoitovapaa eli jäädä pois töistä enintään neljäksi päiväksi järjestämään lapsen hoito. Työehtosopimuksesta riippuu, maksetaanko näiltä poissaolopäiviltä palkkaa.

Vuoden 2003 työolotutkimukseen osallistuneista alle 10-vuotiaiden äideistä 65 prosenttia ja isistä 52 prosenttia oli ollut lapsen sairauden vuoksi pois töistä edeltävän 12 kuukauden aikana. Sukupuolten välinen ero pienenee, jos keskitytään vain kokoaikatyössä käyviin vastaajiin (pl. parhaillaan äitiys- ja vanhempainlomalla olevat), joiden puoliso on myös kokoaikatyössä. Tällaisissa liitoissa elävistä äideistä 71 prosenttia ja isistä 64 prosenttia oli ollut pois töistä lapsen sairauden vuoksi.

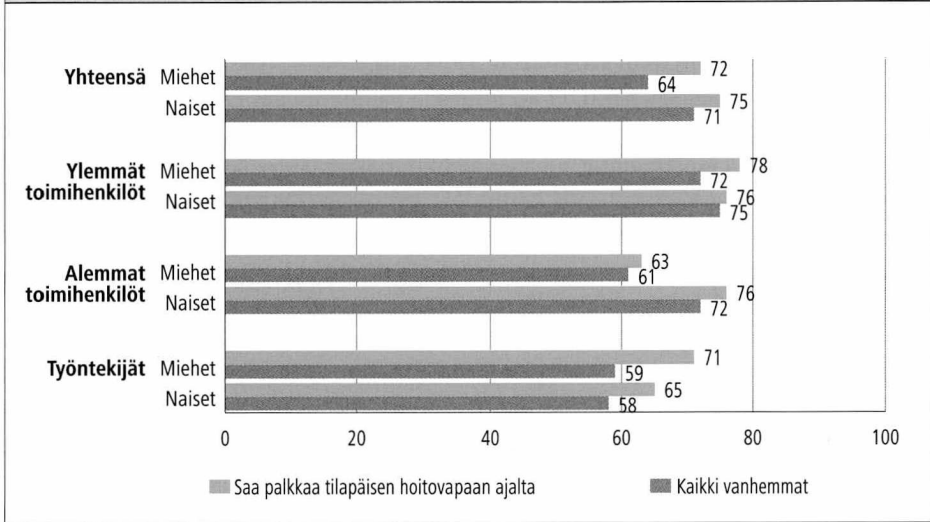
Vuoden 2003 työolotutkimuksen tieto vanhempien poissaoloista lapsen sairauden vuoksi ei ole vertailukelpoinen niihin kahteen aiempaan tutkimuskertaan, jolloin asiaa kysyttiin eli vuosiin 1984 ja 1997. Tuolloin tiedusteltiin poissaolokertoja edellisen *kuuden kuukauden* ajalta, vuonna 2003 sen sijaan edeltävän *12 kuukauden* aikana.

Jotain suuntaa-antavaa eri tutkimuskertojen tuloksista voi kuitenkin päätellä: näyttäisi siltä, että 2000-luvun isät ovat lisänneet osallistumistaan sairaan lapsen hoitoon. Tämä käy ilmi, kun verrataan poissaolleiden isien ja äitien osuuksia toisiinsa eri vuosina. Tässä vertailussa on syytä keskittyä sellaisiin *kokoaikatyössä käyviin alle 10-vuotiaiden lasten vanhempiin, joiden puoliso on kokoaikatyössä.*

Vuonna 1984 äideistä 35 prosenttia oli ollut kotona sairaan lapsen vuoksi vähintään kerran edeltävän puolen vuoden aikana, kun isistä näin oli tehnyt vain 17 prosenttia. Äideistä poissa oli ollut siis kaksi kertaa niin moni kuin isistä. Vuonna 1997 sukupuolten välinen suhteellinen ero oli aiempaa pienempi, mutta silti merkittävä: äideistä 51 prosenttia oli ollut kotona lapsen sairauden vuoksi ainakin kerran edeltävän kuuden kuukauden aikana, isistä 29 prosenttia. Vuonna 2003 ero on kuitenkin pienentynyt entisestään: äideistä 71 prosenttia oli ollut kotona hoitamassa sairasta lasta (edeltävien 12 kuukauden aikana) vähintään kerran, mutta nyt myös isistä näin oli tehnyt 64 prosenttia. Isien lisääntynyt kotiin jääminen näkyy kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, kun tarkastellaan kahden kokoaikatyössä käyvän vanhemman perheitä. Sukupuolten välinen ero on tasoitunut tai ainakin pienentynyt selvästi.

Ylempien toimihenkilöiden sekä työntekijöiden keskuudessa isät ja äidit jäävät jotakuinkin yhtä yleisesti kotiin, alempien toimihenkilöiden parissa sukupuolten välinen ero on suurempi. (Kuvio 8.)

Kuvio 8. Sairaana lapsen vuoksi poissaolo viimeisen 12 kuukauden aikana
Palkansaajat, joilla alle 10-vuotiaita lapsia ja molemmat puoliset kokoaikatyössä, sosioekonomisen aseman ja tilapäisen hoitovapaan palkkaisuuden mukaan, Työolotutkimus 2003



Kaiken kaikkiaan ylemmät toimihenkilövanhemmat ovat olleet muita ryhmiä yleisemmin kotona sairasta lasta hoitamassa. Selitys tuskin on siinä, että heidän lapsensa sairastaisivat muita enemmän. Ylempien toimihenkilöiden työ on kuitenkin usein luonteeltaan sellaista, että sitä voi tehdä ajoittain myös kotoa käsin, tilapäisen hoitovapaankin aikana. Näin ollen kynnyks jäää kotiin hoitamaan lasta itse voi olla matalampi kuin muissa ryhmissä, joissa työpaikalta poisjäänti merkitsee samalla sitä, että työt jäävät kokonaan tekemättä.

Toinen tekijä, joka selittää sosioekonomisten ryhmien sekä sukupuolten välisiä eroja tilapäisen hoitovapaan käytössä näyttäisi olevan se, maksetaanko vanhemmalle poissaoloajalta palkkaa vai ei. Työntekijävanhemmille sitä maksetaan harvemmin kuin toimihenkilöille.

Työolotutkimuksessa 2003 alle 10-vuotiaiden vanhemmilta kysyttiin, moneltako poissaolopäivältä heille maksetaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan aikana. Puolet isistä (50 %) ja useampi kuin kaksi kolmesta äidistä (72 %) tiesi saavansa palkkaa tietyltä määrältä päiviä, yleisimmin kolmen päivän ajalta. Reilu kymmenes miehistä (12 %) ja hieman harvempi äiti (7 %) taas tiesi, ettei palkkaa maksettu yhdeltäkään päivästä. Lähes 40 prosenttia isistä ja reilu viidennes (21 %) äideistä ei kuitenkaan tiennyt joko sitä, maksettiinko heille palkkaa poissaolopäiviltä tai korvattavien päivien määrää.

Seuraavassa tarkastelen vain niitä kokoaikatyötä tekeviä alle 10-vuotiaiden lasten vanhempia, joiden puoliso on kokoaikatyössä ja jotka tietävät moneltako päivästä heille maksetaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta. Sukupuolten välinen ero ensinnäkin pienenee ratkaisevasti. Äideistä 75 prosenttia, mutta myös

isistä 71 prosenttia on käyttänyt tilapäistä hoitovapaata. Lisäksi sosioekonomisten ryhmien väliset erot tasoittuvat selvästi. Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden joukossa isät ovat jääneet kotiin ainakin kerran edellisen vuoden aikana jopa yleisemmin kuin äidit (ylemmät toimihenkilöt: isät 79 %, äidit 76 % ; työntekijät: isät 70 %, äidit 63 %) . Alempien toimihenkilöiden joukossa isien ja äitien välinen ero kuitenkin säilyy (isät 59 %, äidit 76 %). (Kuvio 8.)

Kun lapsi yllättäen sairastuu, ei kotiin jäävä vanhempi siis enää ole itsestään selvästi äiti. Perheet saattavat tehdä ratkaisunsa pikemminkin sen mukaan, mikä heille on taloudellisesti kannattavinta: Jos vain äidille maksetaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta, ei isän kannata jäädä kotiin. Jos sen sijaan isän kotiin jäänti ei merkitse palkkatulojen menetystä, ei sillekään ole varsinaista estettä. Tasa-arvobarometrin mukaan se, kuka jää töistä pois hoitamaan sairasta lasta ei juuri aiheutakaan perheissä erimielisyyksiä. Kahden aikuisen lapsiperheissä asuvista äideistä vain 13 ja isistä 17 prosenttia kertoi joskus kinaavansa aiheesta. Esimerkiksi erimielisyydet kotitöiden teosta olivat tähän verrattuna moninkertaiset. (Melkas 2004, 36.)

Stakesin Työ ja perhe -tutkimuksen perusteella myös työpaikoilla näyttäisi vallitsevan tätä nykyä hyvin myönteinen ilmapiiri tilapäisen hoitovapaan käyttämisen suhteen. Sekä mies- että naispalkansaajista 90 prosenttia luotti siihen, että työtoverit hyväksyvät sairastunutta lasta hoitamaan jäämisen. Siitä, että myös johto hyväksyy tämän, olivat naiset varmempia (89 %) kuin miehet (74 %). Lähes kaikki haastateltavat asemastaan riippumatta itse hyväksyivät työtoverin tai alaisen jäämisen sairasta lasta hoitamaan. (Lammi-Taskula 2004a, 54–55.)

Isistä siis jo lähes yhtä moni kuin äideistäkin on jäänyt edeltävän vuoden aikana kotiin sairasta lasta hoitamaan ainakin kerran. Onko kuitenkin niin, että äideille on kertynyt useampia ja kenties myös pidempiä tällaisia poissaoloja kuin isille?

Poissaolot lapsen sairauden vuoksi ovat yleisimmin olleet korkeintaan neljän päivän mittaisia kerrallaan. Vain muutamalla prosentilla kotiin lasta hoitamaan jääneistä vanhemmista poissaolot olivat olleet tätä pidempiä. Yhden, kahden tai jopa kolmen kerran poissaolot ovat kahden kokoaikatyössä käyvän aikuisen perheissä isillä ja äideillä jotakuinkin yhtä yleisiä. Äideille oli kuitenkin kertynyt tätä useampia poissaoloja yleisemmin kuin isille.

Osittainen hoitovapaa

Suomalaisnaiset tekevät eurooppalaisittain verraten vähän osa-aikatyötä, ja silloinkin kyse on pikemminkin työskentelystä opiskelujen ohella tai osa-aikaeläkkeestä kuin osa-aikatyöstä lasten hoidon vuoksi: julkisen sektorin järjestämä päivähoito ja lämpimät kouluateriat ovat mahdollistaneet myös äitien kokopäiväisen työssäkäynnin. Raija Julkusen ym. (2004, 231) mielestä suomalaisessa kulttuurissa elää myös tasa-arvonormi, jonka mukaan naiset ovat yhtä hyviä ja päteviä kuin miehetkin eivätkä tarvitse lyhyen työajan kaltaista erityissuojelua.

Osa-aikatyö on lapsiperheiden työllisillä äideillä kaiken kaikkiaan harvinaisempaa kuin lapsettomilla työssäkävillä naisilla. Nuorimman lapsen ikä kuitenkin

kin vaikuttaa osa-aikatyön yleisyyteen. Vuonna 2005 työvoimatutkimuksen työn ja perheen yhteensovittamista koskevassa lisätutkimuksessa alle 3-vuotiaiden äideistä 23 prosenttia teki osa-aikatyötä, 3–6-vuotiaiden lasten äideillä osuus oli 19 prosenttia ja kouluikäisten lasten äideillä 13 prosenttia; äitien osa-aikatyön teko lisääntyi myös lasten lukumäärän kasvaessa. Edes äideillä osa-aikatyö ei kuitenkaan aina ole oma valinta: noin neljännes alle kouluikäisten lasten osa-aikatyötä tekevästä äideistä sanoi osa-aikatyöskentelynsä syyksi sen, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Isien keskuudessa osa-aikatyö oli erittäin harvinaista (2 %), eikä siihen myöskään vaikuttanut lasten ikä tai lukumäärä. (Hulkko 2007.)

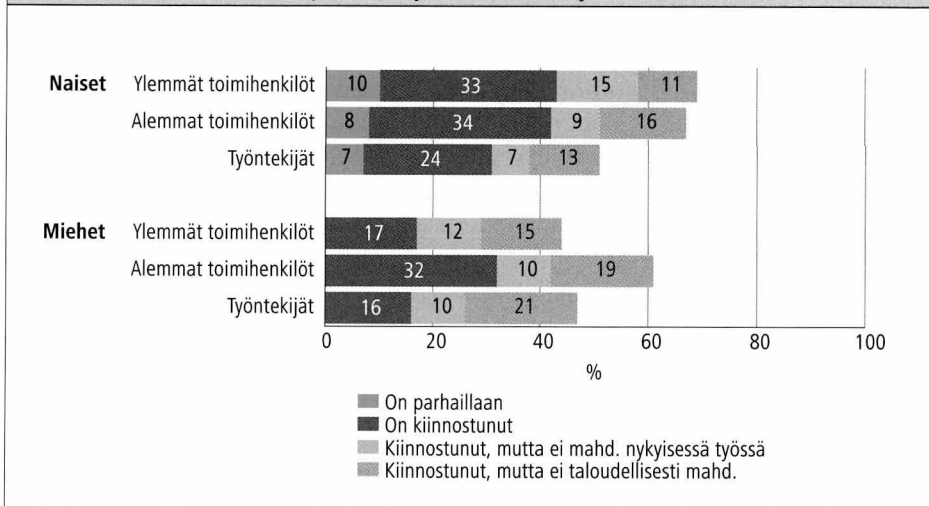
Kun Työolotutkimus 2003 tehtiin, vanhemmilla oli mahdollisuus jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt ensimmäisen luokan syyslukukauden. Myöhemmin, elokuussa 2004, osittaisesta hoitovapaasta laajennettiin koskemaan kaikkien ensi- ja toisluokkalaisten vanhempia. Työviikkonsa lastenhoidon vuoksi korkeintaan 30 tuntiin lyhentäville alle 3-vuotiaiden vanhemmille – vuodesta 2004 lähtien myös ensi- ja toisluokkalaisten vanhemmille – voidaan maksaa osittaisesta hoitorahaa. Vuonna 2002 osittaisesta hoitorahaa maksettiin vain noin 2 000 perheelle, mutta uudistuksen jälkeen vuosina 2004 ja 2005 yli 10 000 perheelle. (Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 2005). Ilman hoitorahaa osittaisella hoitovapaalla olleista vanhemmista ei ole tilastoja.

Tasa-arvobarometrin mukaan osittaisen hoitovapaan pitäminen näyttää vaikeammalta kuin se, että töistä jättäisiin pois kohtalaisen pitkäksikin ajaksi. Julkisen sektorin palkansaajista 65 prosenttia ei pitänyt naisten ja 60 prosenttia ei pitänyt miesten osittaisella hoitovapaalla jäämistä lainkaan vaikeana. Yksityissektorin vastaava luku naisten osittaisen hoitovapaan kohdalla oli 58 prosenttia, miesten osittaisen hoitovapaan suhteen 40 prosenttia. (Melkas 2004, 30–31.)

Työolotutkimukseen osallistuneista alle 8-vuotiaiden lasten äideistä kahdeksan prosenttia kertoi olevansa osittaisella hoitovapaalla, mutta tämänikäisten lasten isistä (n=454) osittaisella hoitovapaalla oli vain yksi. Lisäksi kahdeksan prosenttia alle 8-vuotiaiden äideistä ja neljä prosenttia isistä kertoi olleensa osittaisella hoitovapaalla joskus aiemmin. Osittaisella hoitovapaalla olivat yleisimmin 1–2-vuotiaiden lasten äidit (12 %) ja (ensiluokkalaisten) 7-vuotiaiden äidit (16 %). Ylemmät toimihenkilöäidit olivat käyttäneet mahdollisuutta työajan lyhentämiseen hieman useammin (10 %) kuin muut äidit (7 %); valtiosectorilla (13 %) ja yksityissektorilla (11 %) työskentelevien keskuudessa se taas oli selvästi yleisempää kuin kuntasektorin palkansaajilla (4 %).

Niiltä alle 8-vuotiaiden vanhemmilta, jotka eivät parhaillaan olleet osittaisella hoitovapaalla, kysyttiin, olisivatko he kiinnostuneita jäämään osittaiselle hoitovapaalle. Äideistä 62 prosenttia olisi ollut ainakin periaatteessa kiinnostunut, isistä noin puolet (49 %).³ Alemmat toimihenkilöisät olivat osittaisesta hoitovapaasta muita isiiä kiinnostuneempia; naisten joukossa ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kiinnostuneempia kuin työntekijäammateissa työskentelevät. (Kuvio 9.)

3 Poistettu Ei sovi- ja EOS-vastaukset, joita yhteensä 4 prosenttia.

Kuvio 9. Kiinnostus osittaiseen hoitovapaaseen*Alle 8-vuotiaiden palkansaajavanhemmat, Työolotutkimus 2003*

Varauksetonta kiinnostusta osittaiseen hoitovapaaseen ilmaisi äideistä (pl. parhaillaan hoitovapaalla olevat) reilu kolmannes (35 %) ja isistä noin joka viides (19 %). Noin joka kymmenes (äidit 12 %, isät 11 %) totesi olevansa kyllä kiinnostunut, mutta ei pitänyt osittaista hoitovapaata mahdollisena nykyisessä työssään. Näin totesivat erityisesti ylemmät toimihenkilönaiset. Lyhennetyn työviikon yhdistäminen nykyisiin tehtäviin tuntui erityisen vaikealta kaupallisen alan ammateissa, hallinnollisessa johtotyössä sekä sosiaali- ja opetusalan ammateissa toimivista alle 8-vuotiaiden vanhemmista. Erityisesti kuntasektorin naiset ja yksityissektorin miehet kokivat toteuttamisen nykyisessä työssä mahdottomaksi (24 %). Myös valtiosektorin miesten joukossa vastaava luku oli 21 prosenttia, mutta valtiolla työskentelevien naisten keskuudessa vain kahdeksan prosenttia.

Toisaalta 15 prosenttia äideistä (pl. parhaillaan hoitovapaalla olevat) ja 19 prosenttia isistä ei pitänyt osittaista hoitovapaata taloudellisesti mahdollisina kiinnostuksestaan huolimatta. Tämä päti erityisesti alempiin toimihenkilönaisiin ja työntekijämihiin. Perhevapaita pitäneet isät olivat muita kiinnostuneempia myös osittaisesta hoitovapaasta. Vähintään puoli vuotta pois työelämästä lastenhoidon vuoksi olleista isistä 29 prosenttia kertoi olevansa osittaisesta hoitovapaasta periaatteessa kiinnostunut, mutta ei pitänyt vaihtoehtoa taloudellisesti mahdollisena.

Työssäkäyvien vanhempien yleinen toive lyhyemmästä työajasta tulee ilmi myös Stakesin Työ ja perhe-tutkimuksessa (Lammi-Taskula & Salmi 2004) sekä vuoden 2005 työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa. Tässä lisätutkimuksessa noin joka viides työssäkäyvä isä ja lähes neljännes äideistä olisi halunnut tehdä nykyistä lyhyempää työaika ja käyttää enemmän aikaa hoitovelvollisuuksiin. Alle kouluikäisten lasten ja pienten 7–9-vuotiaiden koululaisten äideistä noin kolmannes olisi halunnut lyhentää työaikaansa. (Hulkko 2007, 257.)

Yleinen kiinnostus lyhyempää työaikaa kohtaan sekä toisaalta työtehtävien ja perheen talouden järjestäminen niin, että tilaisuuteen on mahdollista myös konkreettisesti tarttua, näyttävät siis olevan kaksi eri asiaa.

Lapsiperheiden vanhempien työajat ja niiden joustot

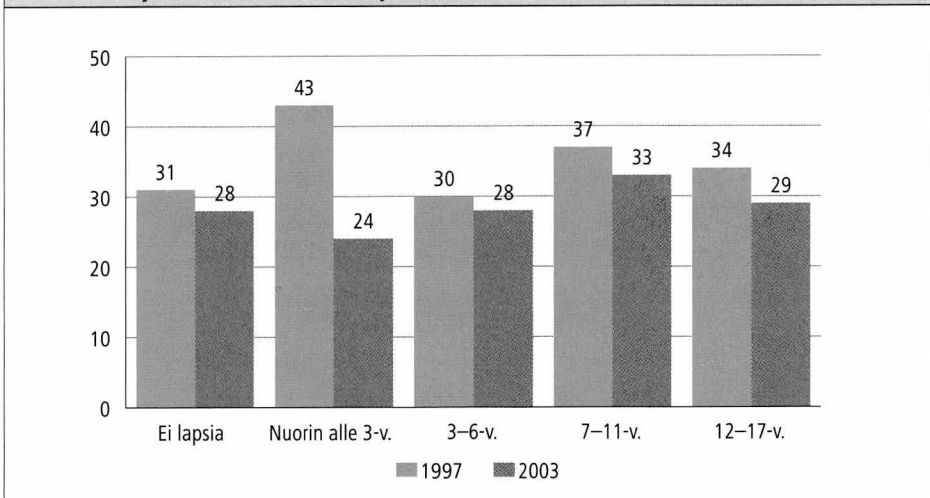
Ylityöt ja mielipide puolison työmäärästä

Lapsiperheiden isät tekevät pitkää työviikkoa useammin kuin lapsettomat miehet. Vielä 1990-luvun lopussa kaikkein pienimpien lasten isien työajat olivat kaikkein pisimmät ja he myös tekivät eniten ylityötä (Lammi-Taskula 1997, Sauli 1998, Sutela 1999). Tässä suhteessa tilanne on kuitenkin muuttunut ratkaisevasti. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan nimenomaan pienimpien, alle 3-vuotiaiden lasten isät tekivät vähemmän ylityötä (palkallisia tai korvauksetta) kuin muut miehet. On totta, että ylityöiden teko ylipäänsä väheni vuosina 1997–2003 kaikilla palkansaajilla, mutta vähentyminen näkyy kaikkein selkeimmin pienten lasten isien kohdalla (Kuvio 10). Viikoittain ylityötä tekevästä miehistä nimenomaan pienten lasten isät myös kokivat muita miehiä useammin, että he joutuivat tekemään enemmän ylityötä kuin halusivat (44 % vs. 33 %).

Myös äitien viikoittaiset ylityöt olivat vuonna 2003 hieman vähentyneet vuoteen 1997 verrattuna. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että molempina ajankohdina yhtäältä kaikkein isoimpien (31 % v. 2003), mutta toisaalta myös kaikkein

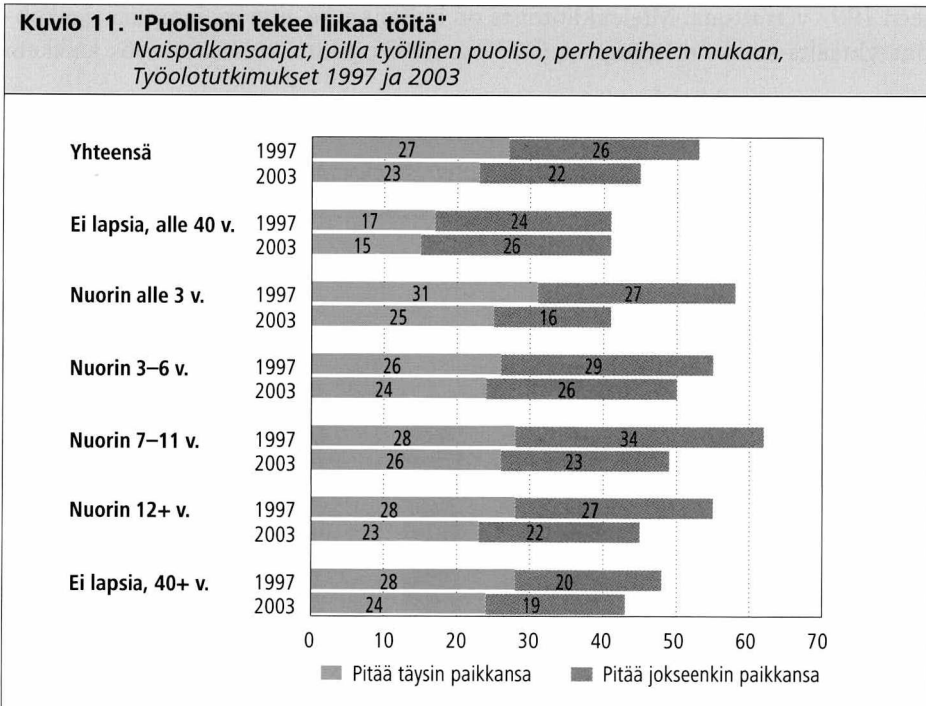
Kuvio 10. Ylityötä viikoittain

Miespalkansaajat nuorimman lapsen iän mukaan, Työolotutkimukset 1997 ja 2003



pienimpien lasten (34 %) palkansaajaäidit olivat tehneet ylitöitä viikoittain yleisemmin kuin 3–11-vuotiaiden äidit (24 %). Teini-ikäisten lasten äitien kohdalla tulos ei ole yllättävä, kasvaahan naisten työorientoituneisuus ylipäänsä lasten varttumisen myötä myös muilla mittareilla mitattuna. Sen sijaan alle 3-vuotiaiden lasten äitien runsas ylitöiden teko voi yllättää. Tämän ikäisten lasten vanhemmista äidit tekivät jopa yleisemmin viikoittaisia ylitöitä kuin isät vuonna 2003. Alle 3-vuotiaiden työssäkävvät äidit ovat kuitenkin varsin valikoitunut joukko. Jos alle 3-vuotiaan lapsen äiti on palannut työelämään sen sijaan, että olisi jäänyt hoitovapaalle, hän on keskimääräistä useammin korkeasti koulutettu ja suhteellisen hyvätuloinen ylempi toimihenkilö, joka myös pitää työtään mielenkiintoisena. Ylemmät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut taas tekevät selvästi useammin ylitöitä kuin vähemmän koulutetut ja alemmat sosioekonomiset ryhmät (esim. Antila 2005, Sutela 2004). Anna-Maija Lehto on tarkastellut korvattuja ja ilman korvausta jääviä ylitöitä tarkemmin artikkelissaan tässä julkaisussa.

Ylitöiden vähentyminen erityisesti pienten lasten isillä näkyy myös silloin, kun tarkastellaan puolisoiden näkemyksiä toistensa liiallisesta työnteosta. Vuonna 2003 parisuhteessa elävät naispalkansaajat olivat aiempaa harvemmin sitä mieltä, että heidän puolisonsa teki liikaa töitä (45 % vs. 53 % v. 1997). Muutos on jälleen suurin niissä perheissä, joissa nuorin lapsi on alle kolmivuotias. Itse asiassa vuonna 2003 pienten lasten äidit pitivät muita palkansaajaitejä harvemmin puolisonsa työ määrää liiallisena, kun tilanne vuonna 1997 oli lähes päinvastainen. (Kuvio 11.)

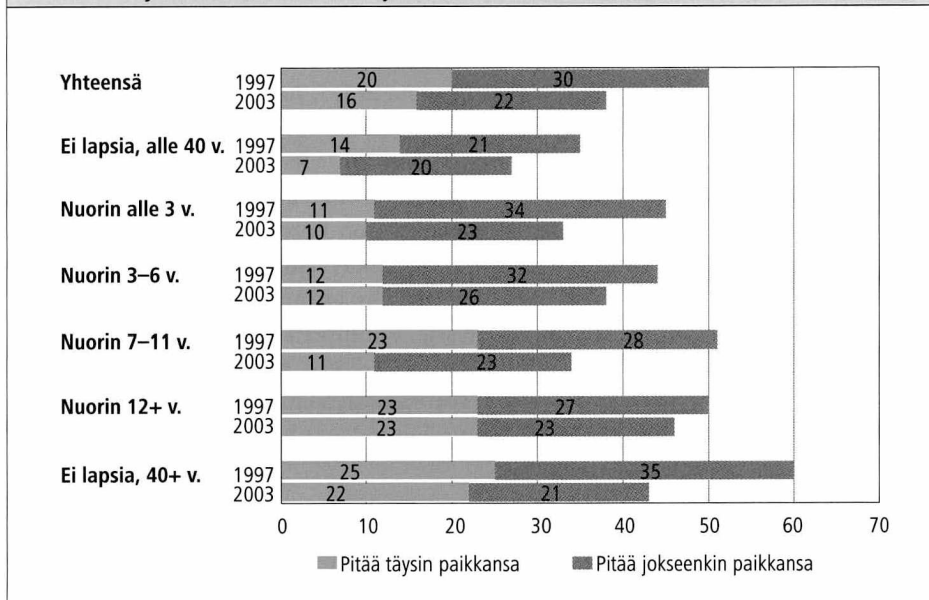


Myös entistä harvempi palkansaajamies, jonka vaimo on työllinen, on sitä mieltä, että puoliso tekee liikaa töitä. Palkansaajakunnan ikääntyminen ja osa-aikaeläkkeen suosio näkyvät siinä, että puolisonsa työntekoa liiallisena pitävien miesten osuus on laskenut eniten iäkkäämmillä lapsettomilla miehillä. (Kuvio 12.)

Nuorissa lapsettomissa liitoissa ja pienten lasten perheissä naiset pitivät puolisonsa työntekoa liiallisena useammin kuin vastaavien perhetyyppien miehet. Naisten ja miesten mielipiteissä ei kuitenkaan ole eroa, kun kyse on yli 40-vuotiaiden lapsettomista liitoista (miehet ja naiset 43 %) tai vähintään 12-vuotiaiden lasten vanhemmista (naiset 45 %, miehet 46 %). (Kuviot 11 ja 12.)

Kuvio 12. "Puolisoni tekee liikaa töitä"

Miespalkansaajat, joilla työllinen puoliso, perhevaiheen mukaan, Työolotutkimukset 1997 ja 2003



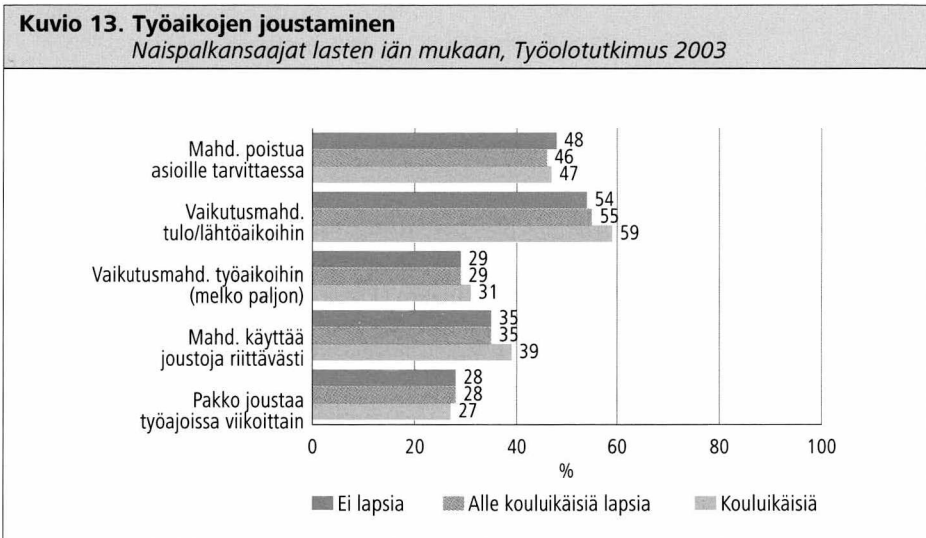
Työaikajoustop

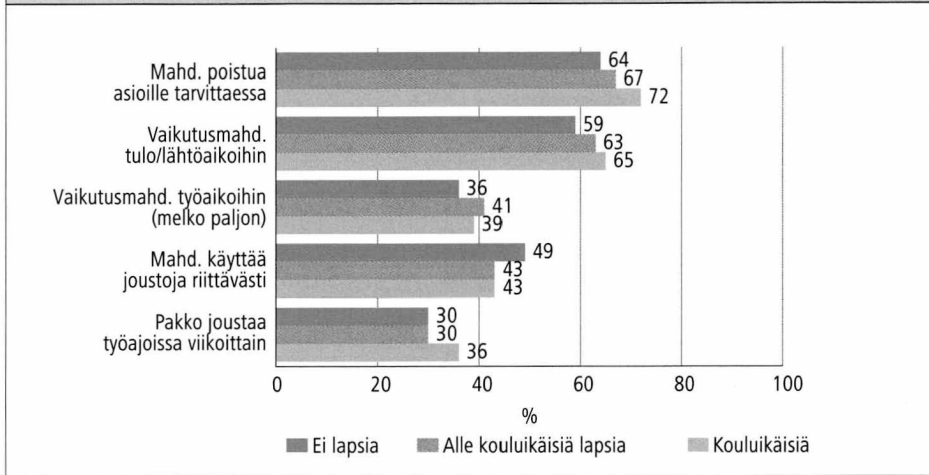
Useat suomalaiset työn ja perheen yhteensovittamista koskevat tutkimukset tuovat voimakkaasti esiin työntekijän tarpeista lähtevien työaikajoustopien merkityksen. Esimerkiksi Stakesin Työ ja perhe -tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmakysymyksiksi eivät nousseet suinkaan päivähoitojärjestelyt, vaan työajat ja niiden joustot (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 173). Julkisen sektorin päivähoitojärjestelyistä hyötyvien suomalaisvanhempien erityistilanne kävi ilmi myös vuoden 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen laadullisessa seurantatutkimuksessa: suomalaisvanhemmat korostivat ennen kaikkea perheen kanssa vietetyn ajan riittävyttä vastatessaan kysymykseen työaikojen ja perhevelvoit-

teitten yhteensopivuudesta, kun taas esimerkiksi Britanniassa vastaajat ajattelivat lähinnä päivähoitojärjestelyjä (Sutela 2007).

Työolotutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan anna kovin rohkaisevaa kuvaa siitä, kuinka hyvin lapsiperheiden vanhempien erityistarpeet työaikojen jouston suhteen on otettu huomioon. Erilaisten työaikajousten yleisyydessä ei ole juurikaan eroja eri-ikäisten lasten vanhempien tai lapsettomien palkansaajien kesken. Miesten työaika tuntuu kaiken kaikkiaan joustavan työntekijän tarpeisiin enemmän kuin naisten työaika (Sutela 2004). Lapsettomat naiset ja alle kouluikäisten äidit joutuvat kuitenkin joustamaan esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta viikoittain lähes yhtä yleisesti kuin lapsettomat miehet ja pikkulasten isät. Kouluikäisten lasten isillä joustamispakkoa on sen sijaan yleisemmin kuin tämän ikäisten lasten äideillä. (Kuviot 13 ja 14.)

Tämä antaa pohdittavaa, kun tarkastellaan joustomahdollisuuksien yhteyttä tunteeseen kotiasioiden laiminlyönnistä. Tuo tunne on tuttu erityisesti pienten lasten vanhemmille. Kaiken kaikkiaan vajaa neljännes palkansaajista tunsu laiminlyövänsä perhettään työasioiden vuoksi vuonna 2003, mikä tosin oli jonkin verran vähemmän kuin edellisessä työolotutkimuksessa (naiset 26 % v. 1997 vs. 24 % v. 2003, miehet 28 % vs. 23 %). Tunne oli yleisin naisilla ikäryhmässä 35–39-vuotiaat (38 %) ja miehillä vastaavasti 40–44-vuotiaat (28 %), toisin sanoen ikäryhmissä, missä lähes kaikilla vastaajilla on kotona puoliso ja/tai lapsia, joita laiminlyödä. Alle kolmivuotiaiden työssäkäyvistä äideistä lähes puolet (47 %) ja isistäkin 37 prosenttia koki huonoa omaatuntoa kotiasioiden laiminlyönnistä. Tunne helpottaa lasten varttuessa. Vähintään 12-vuotiaiden vanhemmista enää vajaa neljännes (naiset 24 %, miehet 23%) tunsu laiminlyövänsä kotiasioita. Palkansaajat, joiden oli joustettava työajoissaan työtehtävien tai esimiehen vuoksi vähintään kerran viikossa, kuitenkin kokivat huomattavasti useammin

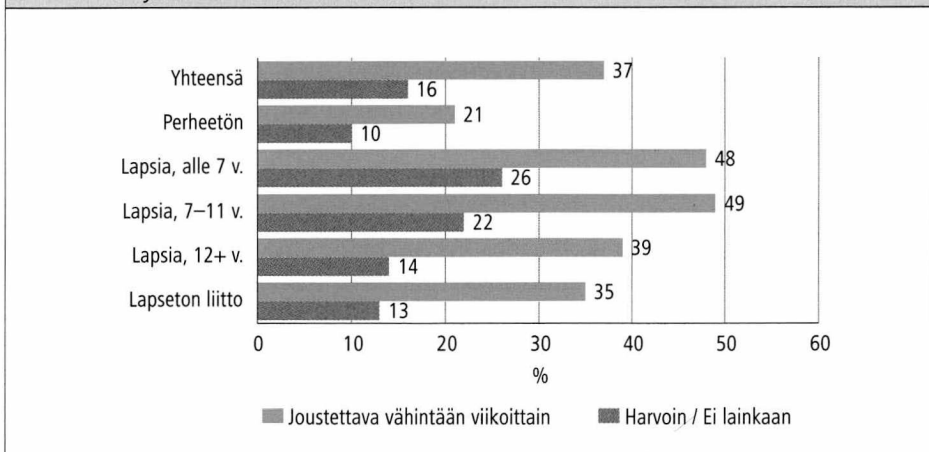


Kuvio 14. Työaikojen joustaminen*Miespalkansaajat lasten iän mukaan, Työolotutkimus 2003*

(37 %) laiminlyövänsä perhe- ja kotiasioitaan kuin ne palkansaajat, joilla tällaisia joustoja ei ollut (16 %). (Kuvio 15.)

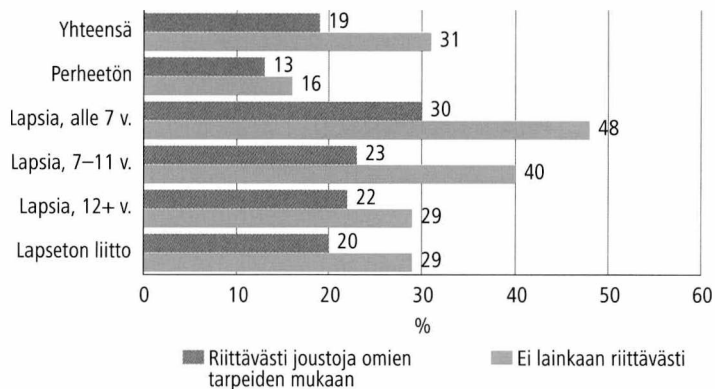
Vastaavasti mahdollisuus käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeiden mukaan vähentää laiminlyönnin tunnetta verrattuna tilanteeseen, jossa tällaisia mahdollisuuksia ei ole riittävästi. Joustojen käyttö omiin tarpeisiin vähentäisi laiminlyönnin tunnetta erityisesti niiden vastaajien joukossa, joiden nuorin lapsi oli 7–11-vuotias. (Kuvio 16.)

Työkiire, työajoissa joustamisen pakko ja riittämättömät mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja omien tarpeiden mukaan lisäävät laiminlyönnin tunnetta kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Yhtäältä kiireen tunne sekä työajoissa joustamisen pakko

Kuvio 15. Tunne kotiasoiden laiminlyönnistä*Palkansaajat kielteisten joustojen ja perhetilanteen mukaan, Työolotutkimus 2003*

Kuvio 16. Tunne kotiasioiden laiminlyönnistä

Palkansaajat työntekijästä lähtöisin olevien työaikajousten mukaan, Työolotutkimus 2003



ja toisaalta tunne kotiasioiden laiminlyönnistä liittyvät molemmat kaikkein selvimmin ylempiin toimihenkilötehtäviin. Ylemmille toimihenkilöille tunne kotiasioiden laiminlyönnistä jopa silloin, kun työkiireitä tai työajoissa joustamisen pakkoa ei ole viikoittain, on yleisempi kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille.

Kotityöt

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tasa-arvonäkökulmasta pohdittaessa ei sovi ohittaa kysymystä siitä, miten työssäkäyvien pariskuntien työnjako kotona toteutuu. Naistenhan on todettu tyypillisesti tekevän kahta työpäivää: kun ansiotyörupeama loppuu, alkaa uusi työvuoro kotona. Onko tässä suhteessa tapahtunut lainkaan editystä?

Työolotutkimuksessa avo- tai avioliitossa asuivilta vastaajilta on tiedusteltu kotitöiden jakautumista. Asiaa on kysytty yleisesti tiedustelemalla, kumpi puolisoista tekee enemmän kotitöitä. Lisäksi yksittäisistä kotitöistä on kysytty, kummalla on tapana huolehtia niistä.

Palkansaajaperheissä näkyy kuin näkyikin hidasta mutta vakaata kehitystä kohti kotitöiden tasaisempaa jakoa (Taulukko 6). Miehillä ja naisilla on kuitenkin taipumus vastata kotitöitä koskeviin kysymyksiin omaa osuutta painottaen. Tämä vastausero on erityisen suuri niissä pariskunnissa, joissa molemmat puoliset tekevät kokoaikatyötä: naisista 38 prosenttia kokee tekevänsä paljon enemmän kotitöitä kuin mies, mutta miehistä vain joka neljäs (24 %) on sitä mieltä, että vaimo tekee paljon enemmän. Näissä perheissä miehistä vastaavasti 8 prosenttia kokee tekevänsä enemmän kotitöitä, kun naisista neljä prosenttia sanoo

Taulukko 6. Kotitöistä huolehtiminen*Palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003*

	Yhteensä			Naiset			Miehet		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vaimo tekee paljon enemmän	41	37	34	43	37	38	39	37	30
Vaimo tekee jonkin verran enemmän	29	28	27	26	27	25	32	30	30
Puolisot tekevät saman verran	26	27	31	28	30	31	24	24	30
Mies tekee jonkin verran enemmän	2	4	4	2	4	4	2	5	5
Mies tekee paljon enemmän	2	3	3	1	2	2	3	5	4

puolison tekevän enemmän. Vastauuserot tulevat esiin myös kaikissa yksittäisissä kotitöissä. Pyykinpesu ja ruoanlaitto sekä kodin korjaustyöt ovat alueita, joilla toetuneesta työnjaosta naisilla ja miehillä on kaikkein yksimielisin näkemys.

Myös muissa tutkimuksissa on saatu vastaavia sukupuolten välisiä eroja (esim. Toivanen & Kauppinen 2007, Melkas 2004). Tuula Melkas (1998) arvelee, että taustalla ei välttämättä aina ole pelkkä oman osuuden yliarviointi, vaan kyse voi olla myös silkasta tietämättömyydestä puolison työpanoksesta, mikä on jossain määrin ymmärrettävää kovin eriytyneen työnjaon oloissa.

Kotitöiden jakamiseen ja tämän jaon oikeudenmukaisuuteen vaikuttaa toki puolisoiden keskinäinen työmarkkinatilanne eli kummankin osapuolen käytettävissä olevat aikaresurssit. Ajankäyttötutkimuksen mukaan ei-työlliset miehet, joiden vaimo on työllinen, tekevätkin suhteellisesti enemmän kotitöitä kuin muut miehet (Pääkkönen ja Niemi 2002, 37). Myös Työolotutkimuksen mukaan miehet tekevät aktiivisimmin kotitöitä niissä perheissä, joissa vaimo on kokoaika-työssä ja mies osa-aikainen tai työvoiman ulkopuolella. Vaimon osuus kotitöistä on vastaavasti suurimmillaan niissä perheissä, joissa mies on kokoaika-työssä ja vaimo osa-aikainen, perhevapaalla tai kokonaan työvoiman ulkopuolella. Kuitenkin suurimmassa osassa (60 %) myös niitä perheitä, joissa molemmat puolisot käyvät kokoaika-työssä, vaimo tekee edelleen enemmän kotitöitä. Vain joka kolmas pariskunta jakaa ne tasan. (Taulukko 7.)

Kotitöistä eniten aikaa vievät ruokatalouden hoito ja siivous sekä lapsiperheissä lastenhoito (Aalto & Varjonen 2005, 25). Juuri siivous ja ruoanlaitto ovat kuitenkin suuressa osassa perheitä edelleen naisten harteilla, myös silloin kun molemmat puolisot käyvät kokoaika-työssä. Seuraavassa yksittäisistä kotitöistä huolehtimista on tarkasteltu nimenomaan niiden pariskuntien osalta, joissa molemmat puolisot ovat kokoaika-työssä.

Selvin nytkähdys myönteisen kehitykseen suuntaan on tapahtunut kodin ruokatalouden eli ruoanlaiton ja ruokaostoksista huolehtimisen suhteen. Tästäkin huolimatta ruoanlaitto on voittopuolisesti yhä naisten vastuulla. Toinen erityisen leimallisesti "naisten työnä" säilynyt kotityö on perheen vaatehuolto, kun taas ko-

Taulukko 7. Kotitöistä huolehtiminen

*Palkansaajat puolisoiden keskinäisen työmarkkinatilanteen mukaan,
Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003*

	Vaimo tekee enemmän			Puolisot tekevät saman verran			Mies tekee enemmän		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä	70	65	62	26	27	31	4	7	8
Molemmat kokoaikatyössä (tai puoliso opiskelee)	68	65	60	27	29	34	4	6	6
Mies kokoaikatyössä, vaimo osa-aikatyössä tai työelämän ulkop.	83	76	72	15	17	20	2	7	7
Vaimo kokoaikatyössä, mies osa-aikainen tai työelämän ulkop.*	52	43	46	35	36	34	13	21	19
Molemmat osa-aikatyössä tai puoliso työelämän ulkopuolella	73	64	65	23	32	28	4	4	7

* Työelämän ulkopuolella olevat miespuolisot olivat 1997 tyypillisesti työttöminä, mutta vuonna 2003 eläkkeellä ja siis keskimäärin aiempaa iäkkäämpiä.

din korjaus- ja huoltotyöt ovat vahvasti miesten tonttia. Tämä jako on säilynyt jopa kaikkein tasa-arvoisimmissakin perheissä. Perheissä, joissa puolisot tekevät yhtä paljon kotitöitä, pyykinpesu on ainoa kotiaskare, joka yhä on voittopuolisesti (64 %) vaimon huolehdittavana, kun taas kodin korjaustöistä huolehtii myös näissä perheissä lähes aina mies (84 %). Muut askareet hoidetaan näissä perheissä vähintään 60-prosenttisesti yhdessä.

Lastenhoidon ja lasten kanssa leikkimisen suhteen alkaa nykypäivän suomalaisissa lapsiperheissä vallita suhteellinen tasajako silloinkin, kun muut kotityöt jäävät lähinnä äidin kontolle. Etenkin vanhemmat isät ovat kunnostautuneet tässä suhteessa edeltäjiinsä verrattuna. Kahden kokoaikatyössä käyvän aikuisen perheissä yli 80 prosenttia alle 35-vuotiaista isistä arvioi jo vuonna 1997, että molemmat puolisot osallistuivat jotakuinkin samalla panoksella lastenhoitoon ja lasten kanssa leikkimiseen. Osuus säilyi vuoden 2003 tutkimuksessa. Varsinainen ero tulee esiin yli 45-vuotiaiden isien joukossa, joista vuonna 1997 tätä mieltä oli 63 prosenttia, mutta vuonna 2003 jo 77 prosenttia.⁴

4 Luvut on laskettu ilman "Ei sovi" -vastauksia, jotka yleistyvät sitä mukaa, mitä vanhempi perheen kuopus on. Pienten lasten vanhemmista kukaan ei pitänyt kysymystä kohdallaan asiattomana, mutta jo 10-vuotiaiden vanhemmista kaksi prosenttia totesi, että kysymys lastenhoidosta ja leikkimisestä ei enää ole ajankohtainen. 15-vuotiaiden vanhemmista tätä mieltä oli lähes puolet (45 %).

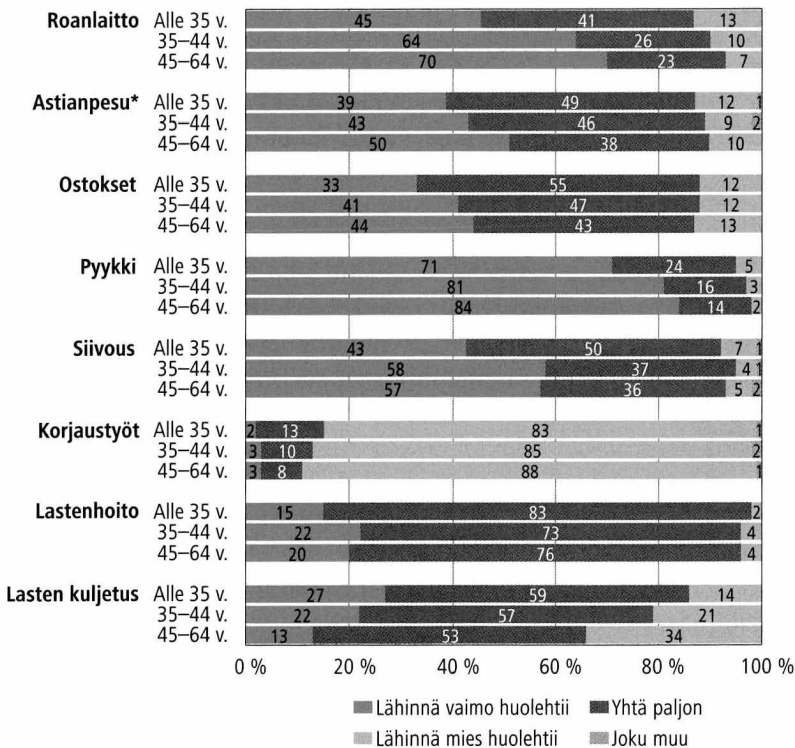
Ikä, sosioekonominen asema ja kotityöt

Myönteinen kehitys kotitöiden jaossa liittyy paljolti entistä suurempaan tasa-arvoon kaikkein nuorimpien vastaajien perheissä. Tässä suhteessa 35 ikävuoden rajapyykki näytti ratkaisevalta vuonna 2003: tätä nuoremmat vastaajat kertoivat tasajaosta kotitöissä selvästi useammin kuin heitä vanhemmat vastaajat, mutta myös selvästi useammin kuin ikätoverinsa vielä vuonna 1997. Tosin myös kaikkein iäkkäimmissä palkansaajapariskunnissa miehet osallistuivat vuonna 2003 selvästi enemmän kotitöiden tekoon kuin miehet samoissa ikäluokissa vuonna 1990.

Nuoret miehet kunnostautuvat erityisesti ruoanlaitossa, ja 35 ikävuotta näyttää vedenjakajalta myös ruokaostosten, pyykinpesun, siivouksen ja lastenhoidon kohdalla. Mielenkiintoista kyllä, nuorten vastaajien liitoissa myös perinteiset "miesten työt" jaetaan useammin tasan kuin vanhempien vastaajien parisuhteissa. (Kuvio 17.)

Kuvio 17. Kotitöistä huolehtiminen

Palkansaajat, joilla molemmat puoliset kokoaikatyössä ikäryhmän mukaan, Työolotutkimus 2003



* Tiskaus – tai astianpesukoneen täyttö ja tyhjentäminen – näkyy olevan se kotityö, joka on helpoin delegoida lapsille. Kun kahden kokoaikatyössä käyvän vanhemman perheessä on kouluikäisiä lapsia, astianpesusta huolehtii "joku muu" 3–4 prosentissa perheitä. Lapsettomilla pariskunnilla ja pienten lasten perheissä vastaava osuus on prosentti.

Vaikka nuoremmat miehet osallistuvat erityyppisiin kotitöihin ja myös lastenhoitoon iäkkäämpiä miehiä useammin, lasten kuljettaminen hoitoon, kouluun ja harrastuksiin on tässä suhteessa poikkeus. Vanhemmat isät ovat nuorempia aktiivisempia tällä saralla. Selitys voi löytyä siitä, että vanhempien isien lapset ovat keskimäärin vanhempia, jolloin hakemiset ja tuomiset liittyvät pikemminkin harrastuksiin kuin päivähoitoon tai kouluun. Isien aktiivisuus käy nimittäin ilmi myös nuorimman lapsen iän mukaan asiaa katsottaessa. Jos perheessä on alle kouluikäisiä lapsia, 16 prosentissa perheitä pääasiassa isä vastaa lasten kuljetuksista. Jos kuopus on 7–11-vuotias, isä kuskaa joka viidennessä perheessä (22 %). Jos perheen kuopus on 12–14-vuotias ja kaipaa kyytiä, isä on pääasiallinen kuski 35 prosentissa perheitä, vähintään 15-vuotiaiden nuorten perheitä 40 prosentissa⁵. Teini-ikäisten isät kunnostautuvat siis futistreeneihin kuskaajina.

Perhevaihe ja kotityöt

Kotitöiden määrä on keskimäärin suurimmillaan 35–44-vuotiailla vastaajilla, joista valtaosalla (86 %) avo- tai avioliittoon kuuluu ainakin yksi, suurimmassa osassa (64 %) vähintään kaksi kotona asuvaa alle 18-vuotiasta lasta. Kun talouden koko kasvaa lapsiperheissä kolmesta viiteen, ruokatalouteen, siivoamiseen ja pyykkiin käytetty aika kasvaa vuorokaudessa lähes kahdella tunnilla (Aalto & Varjonen 2005). "Elämän ruuhkavuosia" elävien 35–44-vuotiaiden palkansaajien liitoissa miesten suhteellinen työpanos on kuitenkin pienempi kuin nuorempien parien liitoissa, eikä toisaalta juuri sen suurempi kuin pahimman ruuhkan väistyttyä, yli 45-vuotiaillakaan. Naisten ruuhka-aika siis ruuhkautuu tässä vaiheessa entisestään.

Vaikka edellä kuvattu nuorten miesten osallistuminen kotitöihin antaa toiveita kotityötaakan tasaisemmasta jakautumisesta uusien sukupolvien myötä, lapsettomien nuorten parien tasaisenkin työnjaon on todettu helposti muuttuvan perinteiseen suuntaan ensimmäisen lapsen syntymän myötä (esim. Niemi ja Pääkkönen 1992, 28–31; Takala 2005, 92). Tätä on selitetty muun muassa sillä, että sukupuolierot lastenhoidossa ja muissa kotitöissä vahvistuvat naisten käyttäessä valtaosan anteliaista perhevapaista (Pacholok ja Gauthier 2004). Perhevapaan aikana pääosa kotitöistä jää luontevasti kotona olevan äidin tehtäväksi. Kun äiti sitten palaa takaisin töihin, entiseen tasa-arvoiseen työnjakoon voi usein olla vaikea palata. On jopa esitetty, että mitä pidemmän perhevapaan äiti pitää, sitä epätasaisemmaksi kotityönjako jää töihin paluunkin jälkeen (Nyberg 2004).

Tilannetta on mahdollista tarkastella myös työolotutkimusten perusteella keskittymällä alle 35-vuotiaisiin avo- tai avioliitossa asuviin vastaajiin, joiden perheissä molemmat puoliset käyvät kokoaikatyössä eikä kumpikaan ole parhaillaan

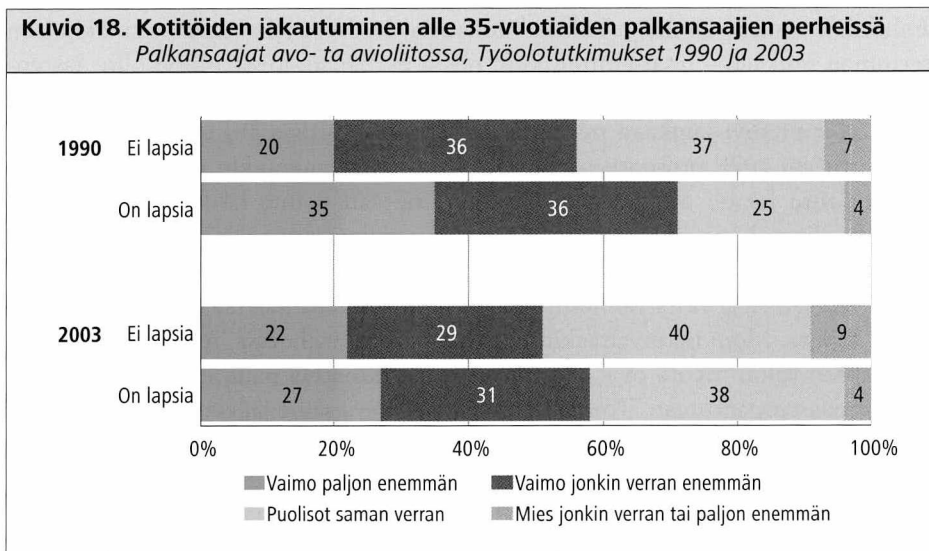
5 Luvut on laskettu ilman "Ei sovi" -vastauksia, jotka ovat yleisimpiä yhtäältä kaikkein nuorimpien ja toisaalta vanhimpien lasten vanhemmille. Alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmista lähes joka neljäs (23 %) on tätä mieltä: näissä tapauksissa puoliso on yleensä perhevapaalla, joten lasta ei ole tarve kuljettaa hoitoon. Vastaavasti vähintään 12-vuotiaiden kuopusten vanhemmista noin joka viides ei pidä kysymystä enää ajankohtaisena.

perhevapaalla. Lapsettomissa perheissä kotityöt todellakin jakaantuvat hieman tasaisemmin kuin lapsiperheissä, joiden työnjako on perinteisempi. Tilanne on kuitenkin ollut selvästi tasaantumaan päin sitten 1990-luvun alun, jolloin ero oli paljon räikeämpi. (Kuvio 18.)

Erityisesti perheen ruokatalouden hoito sekä siivous painottuvat yhä selvemmin äidin vastuulle lapsen syntymän jälkeen. Sukupuoliroolien muuttumisesta perinteisempään suuntaan vihjaa myös työnjako kodin korjaustöissä: lapsettomat nuoret parit huolehtivat niistä useammin molemmat yhdessä, mutta lapsen tulon myötä ne jäivät entistä selvemmin yksin isälle. (Kuvio 19.)

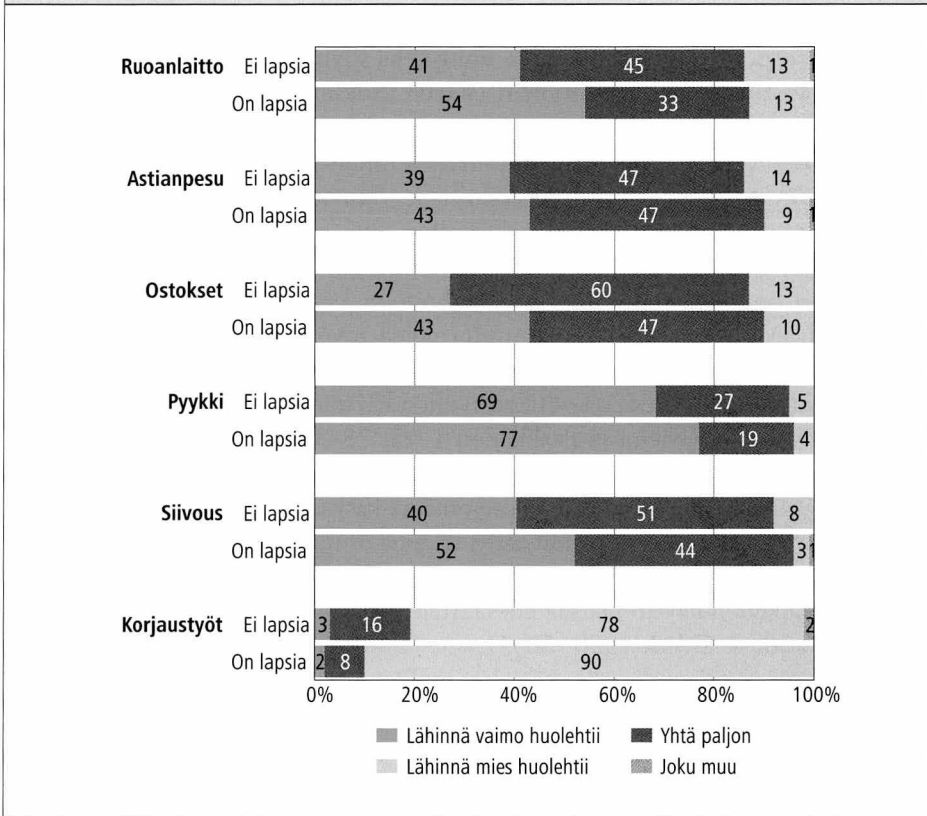
Ajankäyttötutkimuksissa ilmiö näkyy siten, että miehet tekevät suhteellisesti eniten kotitöitä nuorissa lapsettomissa perheissä ja vähiten silloin, kun perheen nuorin lapsi on alle kouluikäinen. Lastenhoitoon käytetty aika on luonnollisesti suurimmillaan pikkulapsiperheissä, mutta niissä myös kotitaloustyöhön käytetty aika on lisääntynyt aiempaan tilanteeseen verrattuna huomattavasti – lisäys koskee kuitenkin vain naisia. Miesten kotitaloustyöhön käyttämä aika ei juuri vaihtele perhevaiheen mukaan. (Niemi ja Pääkkönen 1992, 28–31, Takala 2005). Toisin sanoen miehet eivät lapsen syntymän jälkeen tee ajallisesti sen vähempää kotitöitä kuin ennenkaan, mutta koska kokonaistyömäärä kasvaa eivätkä isät myöskään lisää työpanostaan päivittäin kuin äidit, isien tekemä osuus jää aiempaa pienemmäksi.

Pohjoismaisten kokemusten mukaan miesten pitkäkestoinen ja runsaslukuisen perhevapaiden käyttö saattaa edesauttaa kotitöiden ja vanhemmuuden jakamista (Brandth & Överli 1998, 50–51, sit. Lammi-Taskula 2004, 53). Stakesin tutkimuksessa isyyslomalla olleet miehet osallistuivat ainakin oman ilmoituksensa mukaan muita isiä hieman aktiivisemmin kotitöihin (Lammi-Taskula 2004a, 54). Myös Työolotutkimuksen 2003 tulokset näyttävät, että sellaisissa kahden kokoaikatyössä käyvän puolison perheissä, joissa isä on ollut pois työelämästä las-



Kuvio 19. Kotitöistä huolehtiminen

Alle 35-vuotiaat palkansaajat perhevaiheen mukaan, molemmat puoliset kokoaikatyössä, Työolotutkimus 2003



tenhoidon vuoksi vähintään kolme kuukautta, kotityöt jakautuvat – ainakin isän kertoman mukaan – tasaisemmin kuin niissä perheissä, joissa isä on ollut lastenhoidon vuoksi pois töistä lyhyemmän aikaa tai ei lainkaan. Niistä perheistä, joissa isä ei ollut pitänyt lainkaan perhevapaata, 28 prosentissa äiti teki paljon enemmän kotitöitä ja 28 prosentissa työtaakka jakautui jotakuinkin tasan, mutta perheissä, joissa isä oli ollut perhevapaalla vähintään kolme kuukautta, vastaavat osuudet olivat 12 ja 39 prosenttia. Suuntaus säilyy myös ikävakiointuna. Selitys löytynee osittain siitä, että lyhyen isyysvapaan aikana isä on kotona samanaikaisesti äidin kanssa ja vasta vanhempain- tai hoitovapaalla hän jää yksin päävastuulliseksi arjesta. Moni isä oivaltaakin ehkä vasta tässä vaiheessa, missä määrin kotityöt lapsen tulon myötä ovat lisääntyneet, ja ymmärtää näin, kantapään kautta, lisätä omaa työpanostaan. Toisaalta pitkille perhevapaille jäävät miehet saattavat alun perinkin olla muita isä- ja kotityösuuntautuneempia.

Naisten tulotaso ja kotityöt

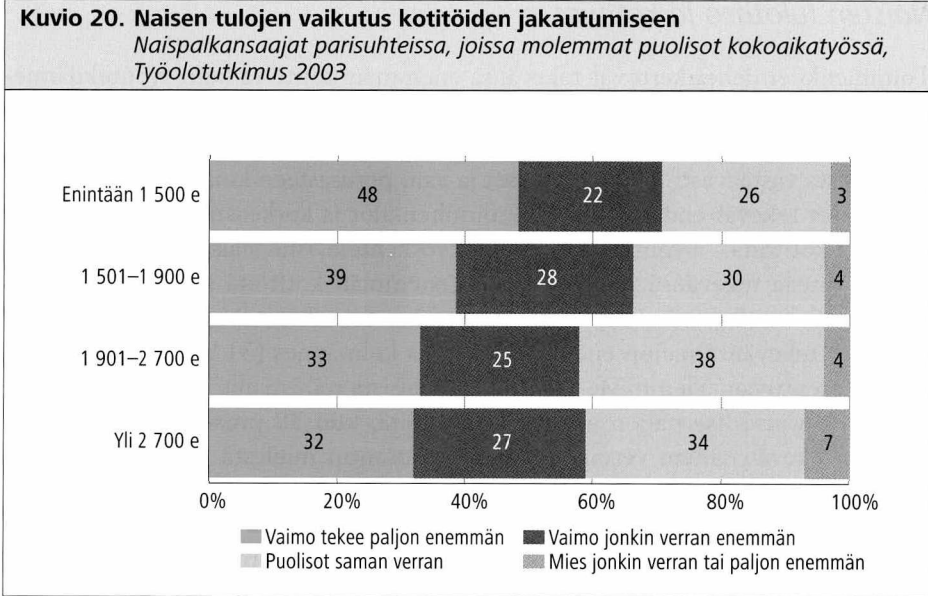
Toimihenkilömiehet kertovat tekevnsä enemmän kotitöitä kuin työntekijämiehet. Korkeasti koulutetut miehet osallistuvat niihin kaikkein aktiivisimmin, kun peruskoulutuksen saaneiden miesten perheissä työnjako on perinteisin.

Naisista vastaavasti työntekijänaiset ja vain perusasteen koulutuksen suorittaneet naiset tekevät eniten, ylempät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut naiset vähiten kotitöitä. Työntekijäasemassa työskentelevistä naisista lähes puolet (46 %) toteaa tekevnsä puolisoa paljon enemmän kotitöitä ja vain joka neljäs (26 %) arvelee jaon menevän tasan. Alemmista toimihenkilönaisista 40 prosenttia kokee tekevnsä paljon enemmän ja vajaa kolmannes (31 %) arvioi tasajakomallin toteutuvan. Ylemmistä toimihenkilönaisista reilusti alle kolmannes (29 %) sanoo tekevnsä itse paljon enemmän kotitöitä, kun 38 prosenttia toteaa puolisoiden tekevän saman verran ja kuuden prosentin mielestä mies tekee enemmän. Pyykinpesu ja lastenhoito ovat kuitenkin sellaisia tehtäviä, joista naiset ovat lähes yhtä usein päävastuullisia sosioekonomisesta asemasta riippumatta.

Tasa-arvobarometrin mukaan naisista vain seitsemän ja miehistä 10 prosenttia on sitä mieltä, että on oikein, että se puoliso, jolla on pienempi palkka, tekee suuremman osan kotitöistä. (Melkas 2004, 13.) Pentti Takala (2005) on tutkinut suomalaisen ajankäyttöaineiston perusteella naisten tulotason vaikutusta kotitöiden tekoon vakioiden perhevaiheen ja puolisoiden työmarkkinatilanteen, ja todennut, että mitä enemmän nainen ansaitsee puolisoiden yhteenlasketuista tuloista, sitä vähemmän hän käyttää viikossa aikaa kotitöihin ja sitä enemmän hänen miehensä töihin osallistuu. Miesten ja naisten keskimääräiset kotityöhön käyttämät viikkotunnit ovat lähimpänä toisiaan silloin, kun nainen ansaitsee selvästi yli puolet pariskunnan yhteenlasketuista tuloista. Tosin silloinkin vaimo käyttää kotitöihin enemmän aikaa kuin miehensä.

Työolotutkimuksen aineistolla on mahdollista tarkastella naisten tulotason vaikutusta kotitöiden jakautumiseen, joskaan naisten tulojen osuus puolisoiden yhteisistä tuloista ei selviä. Myös työolotutkimuksen perusteella näyttää siltä, että naisen tulotason noustessa hänen osuutensa kotitöiden teosta vähenee ja miehen tekemä osuus vastaavasti kasvaa. Kotitöiden jakaminen jotakuinkin tasan on kaikkein yleisintä "keskituloisten", 1 900–2 700 euroa kuukaudessa ansaitsevien naisten liitoissa. Kaikkein suurituloisimpien, yli 2 700 euroa kuukaudessa ansaitsevien naisten puolisoista useampi on jopa päävastuullinen kotitöistä kuin keski- ja pienituloisten naisten puolisoista. (Kuvio 20.)

Kun naisen tulot ylittävät 2 900 euroa kuussa, alkaa siivouksesta vastuullisen kohdalla tulla vastauksia "joku muu", mikä todennäköisesti tarkoittaa palkattua siivousapua. Pienempituloisilla naisilla tämä on harvinaista. Peräti 11 prosenttia yli 2 900 euroa ansaitsevista kokoaikatyössä käyvistä naisista, joiden puolisoikin oli kokoaikatyössä (n=111), kertoi "jonkun muun" hoitavan siivouksen, kun muista naisista näin vastasi vain prosentti. Miesten vastausten mukaan ulkopuoliseen siivousapuun aletaan turvautua kahden kokoaikatyössä käyvän puolison



perheissä silloin, kun miehen kuukausitulot nousevat yli 3 600 euron. Näistä tapauksista viidessä prosentissa siivous on ulkoistettu "jollekulle muulle".

Lastenhoidon ja pyykinpesun naiset hoitavat kuitenkin jotakuinkin yhtä usein tulotasostaan ja sosioekonomisesta asemastaan riippumatta. Kaikkein matalapalkkaisimmista, alle 1 300 euroa kuussa tienävistä naisista 82 prosenttia hoitaa lähinnä yksin kodin pyykit, mutta niin on laita myös 77 prosentilla suurituloisimpia, yli 2 700 euroa kuukaudessa ansaitsevia.

Naisten töiden ja miesten töiden "vihoviimeiset linnakkeet" ovat pyykinpesu – jossain määrin myös ruoanlaitto – ja kodin korjaustyöt. Ne ovat säilyneet voittopuolisesti naisten ja miesten reviiereinä riippumatta vastaajien sosioekonomisesta asemasta, tulotasosta, iästä tai perhevaiheesta. Naisten ja miesten välillä vallitsee myös suurin työmäärän jakautumista koskeva yksimielisyyden juuri näistä askareista puhuttaessa.

Huolenpidon verkostot

Kuten edellä jo todettiin, työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset eivät rajoitu vain vanhemmuuden ja työssäkäynnin yhtälöön. Monilla palkansaajilla on myös sellaisia huolenpitovastuita, jotka ulottuvat lähimmän perhepiirin ulkopuolelle. Vastaavasti työssäkäyvät vanhemmat voivat saada apua työn ja perheen tasapainoilussaan kodin ulkopuolelta.

Stakesin Työ ja perhe -hankkeen tutkijat (Lammi-Taskula, Suhonen & Salmi 2004, 97–113) painottavatkin, että sukupolvien keskinäiset auttamisen verkostot

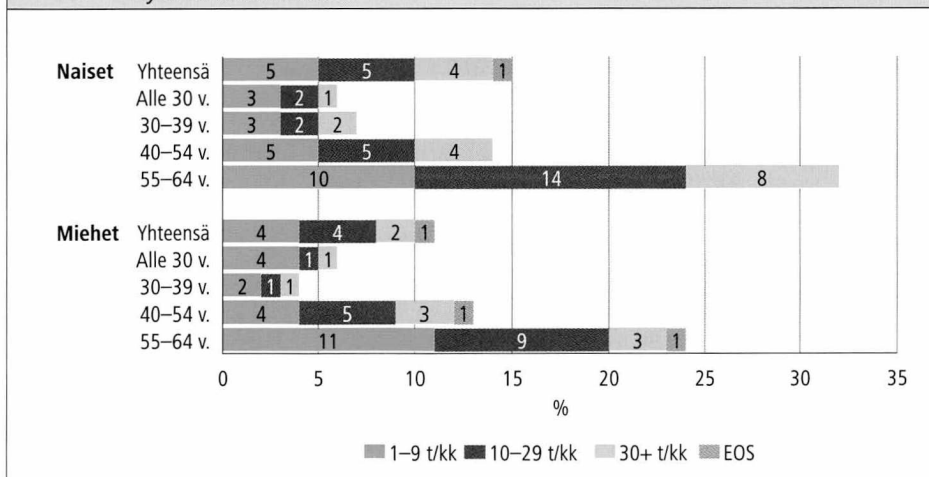
ovat hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden ohella tärkeä osa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen kenttää, eivät toki poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä. Samalla näiden verkostojen huomioon ottaminen on haaste sekä lainsäädännön kehittämiseksi että työelämän organisoinnille. Stakesin hankkeessa eriteltiin sukupolvien välisen tuen ja avun eri muodoiksi yhtäältä se, että työssä käyvät vastaajat auttoivat omia tai puolisonsa vanhempia ja toisaalta se, että nämä työssä käyvät vastaajat saivat puolestaan apua omilta tai puolisonsa vanhemmilta. Kolmanneksi esiin nostettiin työssä käyvien isovanhempien oma näkökulma siihen, kuinka he auttoivat työssä olevien lastensa perheitä.

Myös Työolotutkimuksen aineistolla on mahdollista tarkastella näitä näkökulmia. Vuoden 2003 työolotutkimuksen vastaajilta kysyttiin, onko heillä huolenpitovastuita läheisistään eli käyvätkö he esimerkiksi auttamassa tai huolehtivatko muuten sukulaisistaan, kuten omista tai puolison vanhemmista tai hoitavatko he lapsenlapsiaan. Tutkimuksessa tiedusteltiin myös aikuisista huolehtimiseen käytettyä tuntimäärää kuukaudessa, samoin lapsista huolehtimiseen käytettyä aikaa.

Kahdelle viidestä palkansaajasta oli kertynyt erilaisia oman kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita. Joka neljännellä kyse oli vain aikuisista huolehtimisesta, lähes joka kymmenennellä kyse oli sekä aikuisista että lapsista, ja viidellä prosentilla vain lapsista.

Lapsista huolehtiminen lienee käytännössä lähinnä omien lastenlasten hoitoon osallistumista. Tämän voi päätellä siitä, kuinka voimakkaasti hoitovastuuta kokevien osuudet ja hoitoon käytetyt tuntimäärät nousevat vastaajien iän myötä (Kuvio 21). Myös Stakesin Työ ja perhe -kyselyyn vastanneet, isovanhemmiksi ehtineet vastaajat osallistuivat ahkerasti lastenlastensa hoitoon siitä huolimatta, että olivat yhä työssä: noin puolet hoiti lapsenlapsiaan esimerkiksi viikonloppuisin tai vapaa-aika-

Kuvio 21. Huolenpitovastuu oman kotitalouden ulkopuolisista lapsista
Palkansaajat sukupuolen, iän ja keskimääräisen tuntimäärän/kk mukaan,
Työolotutkimus 2003



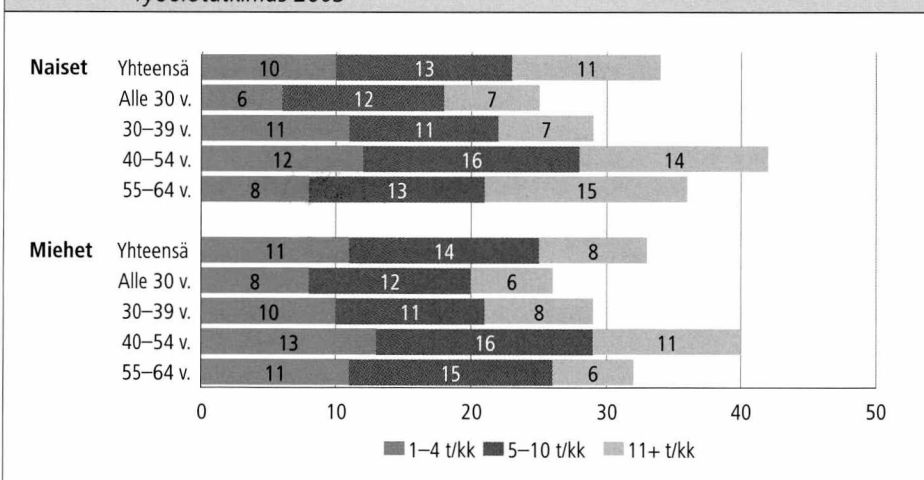
naan taikka koulujen ja päivähoidon loma-aikana. Isoisät olivat tässä suhteessa lähes yhtä aktiivisia kuin isoäidit (Lammi-Taskula ym. 2004, 110–111).

Aikuisista huolehtiminen oli Työolotutkimukseen 2003 vastanneiden keskuudessa yleisempää kuin lapsista huolehtiminen. Joka kolmannella suomalaispalkansaajalla (naiset 35 %, miehet 33 %) oli tällaisia velvollisuuksia. Tässä suhteessa vastaajan iällä ei ole yhtä ratkaisevaa merkitystä kuin lapsista huolehtimisen kohdalla. Suurimmillaan aikuisista huolta pitävien osuudet olivat kuitenkin 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä: tässä vaiheessa omat tai puolison vanhemmat ovat usein vielä elossa, mutta samalla niin iäkkäitä, että tarvitsevat arjessaan eriasteista apua. Vaikka lähes yhtä moni niin miehistä kuin naisistakin osallistui sukulaisten auttamiseen, etenkin vanhimpien ikäryhmien naiset käyttivät tähän huolenpitoon selvästi enemmän aikaa kuin miehet. (Kuvio 22.)

Oman kotitalouden ulkopuolelle suuntautuva huolenpitotaakka kasautuu etenkin iäkkäimmille palkansaajanaيسille. Vähintään 55-vuotiaista palkansaajanaيسista joka kolmas (32 %) hoiti lapsenlapsiaan, ja joka kolmas (35 %) huolehti myös jostakusta iäkkästä sukulaisesta. Osalla nämä huolenpitovastuut olivat päällekkäisiä. Ainoastaan alle puolet ikäryhmän naisista oli välttynyt kotitalouden ulkopuolisilta huolenpitovastuulta kokonaan (Kuvio 23).

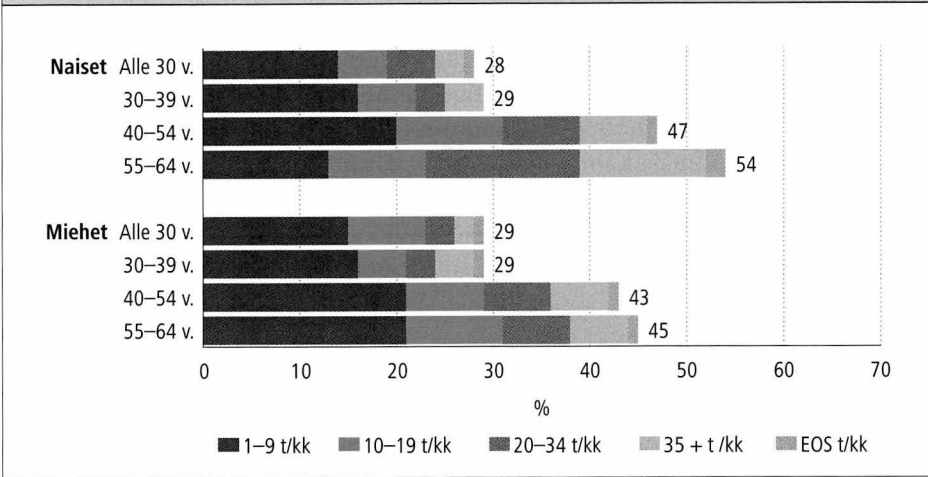
Jos edellä siis todettiin "ruuhkaisimpien" vuosien ajoittuvan noin 35–44-ikävuoteen, jolloin tehdään uraa ja kasvatetaan perhettä, monilla naisilla iltaruuhka näyttää odottavan vielä ikävuosien 55–64 tienoilla, kun omat lapset ovat jo muuttaneet kotoa. Nämä naiset ovat usein vielä mukana työelämässä, mutta samanaikaisesti heidän apuaan kaipaavat yhtäältä omien lasten pikkulapsiperheet sekä toisaalta iäkkäät sukulaiset. Lähes 30 prosenttia tämänikäisistä palkansaajanaيسista auttoi kotitalouden ulkopuolisia läheisiään vähintään 20 tuntia viikossa; useampi kuin joka kymmenes teki kuukausittain itse asiassa ylimääräistä työviik-

Kuvio 22. Huolenpitovastuu oman kotitalouden ulkopuolisista aikuisista
Palkansaajat sukupuolen, iän ja keskimääräisen tuntimäärän/kk mukaan,
Työolotutkimus 2003



Kuvio 23. Huolenpitovastuita oman kotitalouden ulkopuolella

Palkansaajat sukupuolen, iän ja yhteenlasketun keskimääräisen tuntimäärän/kk mukaan, Työolotutkimus 2003



koa vastaavan urakan läheisistään huolehtiessaan (Kuvio 23). Toisaalta juuri tästä viimeksi mainitusta ryhmästä lähes 40 prosenttia oli osa-aikatyössä, todennäköisesti osa-aikaeläkkeen merkeissä, kun vastaava osuus kaikista ikäluokan naispalkansaajista oli 22 prosenttia.

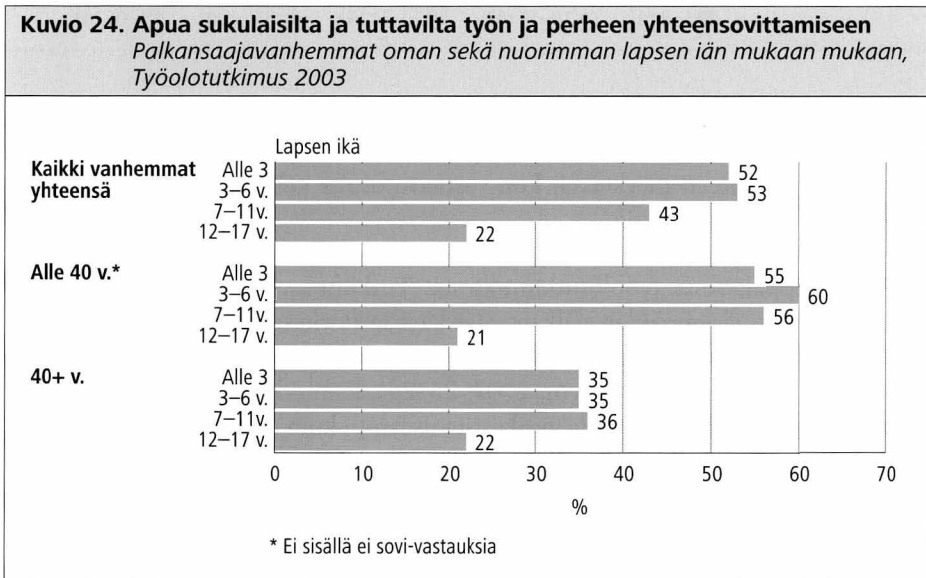
Kansainvälistä näkökulmaa huolenpitovastuuseen on mahdollista saada vuoden 2005 Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta. Tutkimuksen mukaan Etelä-Euroopan sekä uusien jäsenmaiden palkansaajat käyttävät yleisesti ottaen enemmän aikaa iäkkäistä tai vammaisista sukulaisista huolehtimiseen kuin palkansaajat muissa EU27 -maissa (Parent-Thirion ym. 2007, 25-26). Esimerkiksi italialaisista palkansaajista lähes viidennes (19 %) ja virolaisista useampi kuin joka neljäs (27 %) hoitaa iäkkästä tai vammaista sukulaistaan vähintään kerran viikossa, kun Tanskassa vastaava luku on vain kuusi prosenttia. Suomi edustaa tässä suhteessa EU27-keskiarvoa (13 %). Toisaalta kun EU27-keskiarvon mukaan 80 prosenttia palkansaajista on täysin välttynyt iäkkäiden tai vammaisten sukulaisten huolehtimiselta, vastaava osuus Suomessa oli tutkimuksen mukaan selvästi alhaisempi, 65 prosenttia. Tätä alhaisempi osuus oli vain Tsekin tasavallassa, Virossa ja Sloveniassa.

Nuorimmat palkansaajat ovat sukupolvien yli ulottuvissa auttamisverkostoissa yleensä itse avunsaajan asemassa. Tämä käy hyvin ilmi alle 18-vuotiaiden lasten vanhemmille esitetystä työolotutkimuksen väittämästä "Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu".

Vajaa 10 prosenttia vastaajista, heistä valtaosa teini-ikäisten vanhempia, ei pitänyt kysymystä kohdallaan aiheellisenä. Kun nämä "ei sovi" -vastaukset jätetään huomiotta, kaikkiaan 43 prosenttia palkansaajavanhemmista kertoi, että heidän kohdallaan työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa sukulaisilta ja tuttavilta saatu apu. Osuus ei juurikaan vaihdellut sukupuolen tai sosioekonomisen aseman

mukaan, mutta nuorimman lapsen iällä samoin kuin vastaajien omalla iällä on merkitystä. Pikkulapsiperheissä sukulais- ja tuttava-apu helpottaa arkea huomattavasti yleisemmin kuin perheissä, joissa kuopukset ovat jo teini-ikäisiä. (Kuvio 24.)

Toisaalta nuorina lapsensa tehneet palkansaajat näyttävät saavan enemmän apua kuin kypsemässä iässä vanhemmiksi tulleet, vaikka heidän lapsensa olisivat saman ikäisiä. Nuorehkojen palkansaajaperheiden mummit ja vaarit ovat arvatunkin myös itse keskimäärin hyväkuntoisempia ja jaksavat osallistua lastenlastensa hoitoon enemmän kuin iäkkäämpien palkansaajien vanhemmat – mikäli ovat edes elossa. Lähes 80 prosenttia niistä alle 30-vuotiaista palkansaajista, joilla oli 3–6-vuotiaita lapsia, sai sukulaisiltaan ja tuttaviltaan arkea helpottavaa apua. Yksinhuoltajille sukulaisten ja tuttavien apu tulee usein vielä suurempaan tarpeeseen kuin kahden aikuisen lapsiperheissä. Yli 40-vuotiaista yksinhuoltajista 41 prosenttia kertoi avunsaannista, kun vastaava osuus kahden huoltajan perheissä oli 28 prosenttia.

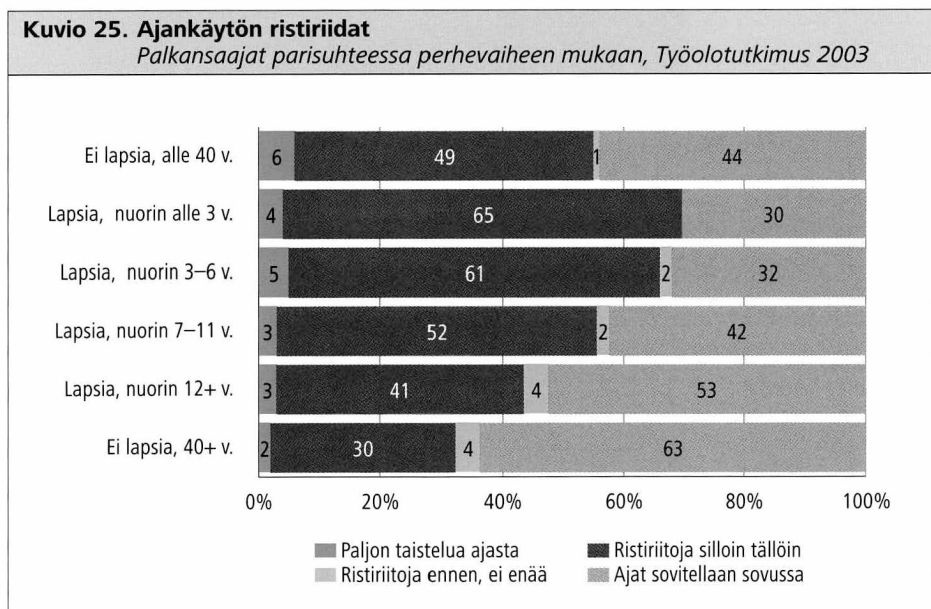


Ristiriidat ajankäytöstä

Vuoden 2003 työolotutkimukseen osallistuneilta, avo- tai avioliitossa eläviltä palkansaajilta tiedusteltiin, onko heidän perheessään ristiriitoja työajoista, koti-työstä ja omasta ajasta. Puolet vastaajista kertoi pystyvänsä sopimaan ajankäytöstä sulassa sovussa, nelisen prosenttia tunnusti käyvänsä paljon taistelua ajasta, ja kolmisen prosenttia kertoi ristiriitoja esiintyneen aiemmin, muttei enää. Vajaalla puolella vastaajista ristiriitoja esiintyi silloin tällöin.

Ajankäytön ristiriitojen yleisyys on yhteydessä perhevaiheeseen: mitä useampia ja mitä nuorempia lapsia perheessä on, sitä vaikeampi on välttyä kokonaan ristiriidoilta (Kuvio 25). Vanhempien ikä ei tähän juuri vaikuta. Lapsettomien parien keskuudessa vastaajan iällä on kuitenkin merkitystä. Mitä nuorempia lapsettomat parit ovat, sitä todennäköisemmin heillä on erimielisyyttä ajankäytöstä. Alle 25-vuotiaista lapsettomista pareista vain 43 prosenttia onnistui sovitteluun ajankäyttönsä ilman ristiriitoja, kun yli 55-vuotiaiden lapsettomien ikäryhmässä osuus oli 70 prosenttia. Alle 25-vuotiaista lapsettomista pareista seitsemän prosenttia kävi paljon taistelua ajasta, yli 55-vuotiaista sen sijaan enää prosentti. Tosin kuusi prosenttia tästä vanhimmasta ikäryhmästä kertoi, että ristiriitoja on ollut aiemmin, mutta ei enää. Kyse lienee sekä nuorten suuremmista menohaluista että särmien hioutumisesta ja yhteisen sävelen löytymisestä pitkän parisuhteen aikana. Yhdeksi selitykseksi on ehdotettu myös sitä, että kaikkein riitaisimmat parit ovat ajan myötä yksinkertaisesti eronneet (Julkunen ym. 2004, 160).

Vanhempien keskinäisellä työmarkkinatilanteella ei juuri ole merkitystä aikaristiriitojen esiintymiseen alle kouluikäisten lasten perheissä. Toisin sanoen sekä perheissä, missä molemmat vanhemmat käyvät kokoaikatyössä että perheissä, missä vain toinen vanhempi on kokoaikatyössä ja toinen osa-aikainen, perhevaapaalla tai kokonaan työelämän ulkopuolella, ristiriitoja esiintyy jotakuinkin samassa määrin. Viikkotyötuntimäärällä on sen sijaan merkitystä, sillä ennen kaikkea ylipitkät työviikot lisäävät taistelua ajasta. Kaikkein sopuisimpia alle kouluikäisten vanhempia olivat ne vastaajat, joiden viikkotyöaika oli 35–40 tuntia. Säännöllisesti vähintään 41 tuntia viikossa työskentelevien vastaajien perheissä esiintyi enemmän (8 % vs. 4 %) taistelua ajasta kuin "normaaliviikkoa" tekevillä.



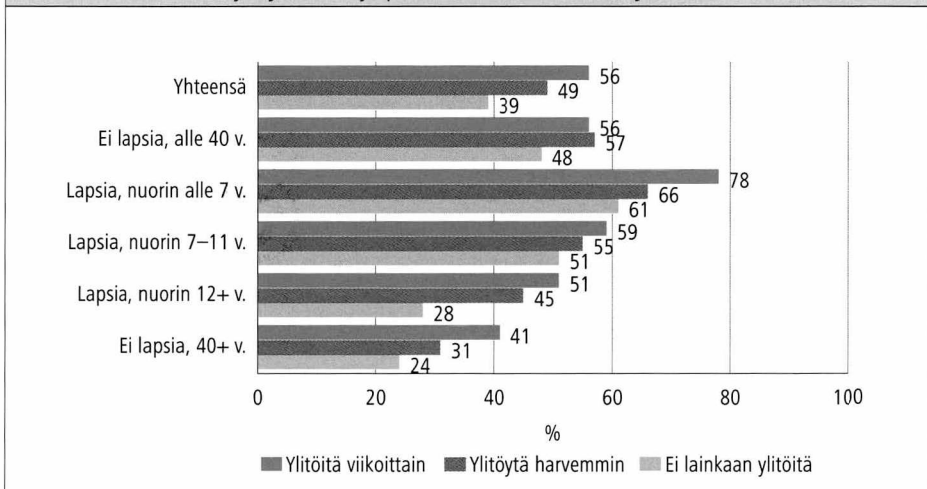
Myös runsas ylitöiden teko (Kuvio 26), työajoissa joustamisen pakko, työasioiden mietiskely kotona ja työasioissa tavoitettavissa olo vapaa-aikana lisäävät ajankäytön ristiriitoja kotona. Tosin näidenkin seikkojen suhteen nuorimman lapsen iällä on aivan ratkaiseva merkitys. Perheissä, missä on alle kouluikäisiä lapsia, ei ristiriidoilta juuri vältytä silloinkaan, kun vanhemmat eivät ole mainituilla mittareilla arvioituna kovin työorientoituneita. Mahdollisuus työaikajoustoihin omien tarpeiden mukaan kuitenkin vähentää ristiriitojen esiintymistä, kun taas työajoissa joustamisen pakko työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta lisää niitä.

Jouko Nätti ym. (2006) ovat todenneet päätöiden tekemisen kotona lisäävän puolisoiden välisiä aikaristiriitoja – mutta vain silloin, kun kotiin kannetaan ylitöitä. Kun kotona tehtävä työ on sovittu osaksi työaika, ei ristiriitoja esiintynyt juuri sen yleisemmin kuin muissakaan perheissä. Kirjoittajat toteavat edelleen, että nuoren iän ja kotona olevien lasten lisäksi aikaristiriidat ovat yhteydessä esimiesasemaan, päivätyöajasta poikkeavaan työaikamuotoon ja kovaan työpaineeseen.

Tasa-arvobarometrin mukaan kotityöt ovat ykkössijalla pariskuntien erimielisyyksien aiheissa – harrastuksiin käytetystä ajasta tai lasten hoidosta ja kuljettamisesta kiistaa syntyy selvästi harvemmin (Melkas 2004). Epätasaisesti jakautuneiden kotitöiden merkitys aikaristiriitojen taustalla käy ilmi myös Työolotutkimuksen aineistosta. Kokoaikatyössä käyvistä pariskunnista ne, joissa puolisoit jakavat kotityöt jotakuinkin tasan, ovat kaikkein sopuisimpia: näistä pariskunnista yli puolet (55 %) sovittaa ajat sovussa ja vain pari prosenttia taistelee ajasta. Jopa silloin, kun näissä perheissä on alle 12-vuotiaita lapsia, lähes puolet (48 %) pariskunnista onnistuu sopuisaan sovitteluun ja vain pari prosenttia taistelee ajankäytöstä. Vaimolle kasautuva kotityötaakka sen sijaan lisää epäsopua selvästi. Kaikista niistä kokoaikatyössä käyvistä pariskunnista, joissa vaimo tekee paljon enemmän kotitöitä, 40 prosenttia onnistuu sovitteluun ajankäyttönsä ongel-

Kuvio 26. Ajankäytön ristiriitoja paljon tai silloin tällöin

Palkansaajat ylitöiden ja perhevaiheen mukaan, Työolotutkimus 2003



mitta, ja viidellä prosentilla on paljon ristiriitoja. Alle 12-vuotiaiden lasten kuumainen perheeseen laskee näissä tapauksissa sopuisien pariin osuuden 28 prosenttiin, kun kuusi prosenttia taistelee ajankäytöstä.

Suomalaispalkansaajista ylipäänsä hyvin harvat (5 %) kokevat kotiasioiden häiritsevän heidän työhön keskittymistään. Vaikeudet tässä suhteessa näyttävät liittyvän ennen kaikkea koti- ja perhe-elämän kriiseihin. Työhön keskittymisvaikeuksilla ei ole suoraan yhteyttä sen enempää sukupuoleen, ikään, sosioekonomiseen asemaan tai edes perhevaiheeseen – mutta sitäkin enemmän kotona esiintyviin ristiriitoihin. Niistä palkansaajista, joilla on puolisonsa kanssa paljon ristiriitoja ja taistelua ajankäytöstä (N=107), lähes viidennes (18 %) kertoo vaikeuksista keskittyä työasioihin. Ainoastaan silloin tällöin puolisonsa kanssa ajankäytöstä kinaavilla palkansaajilla keskittymisvaikeuksia on selvästi vähemmän (6 %), puhumattakaan niistä palkansaajista, joilla ristiriitoja ei esiinny lainkaan (3 %).

Työolotutkimuksen aineiston perusteella voisi todeta, että ajankäytön ristiriidoilta on jotakuinkin mahdollon kokonaan välttyä niissä lapsiperheissä, joissa ainakin toinen puolisoista tekee töitä epäsäännöllisinä aikoina, ajattelee työasioita vapaa-ajalla ja tekee paljon ylitöitä. Jos lapsia on vielä useampia, ja nuorimmat heistä alle kouluikäisiä, on ristiriitoja lähes varmasti. Toisaalta vanhempien mahdollisuus käyttää työntekijästä lähtöisin olevia työaikajoustoja sekä kotitöiden tasainen jako lieventävät ristiriitojen esiintymistodennäköisyyttä selvästi.

Työn ja perheen väliset kompromissit

Työolotutkimus sisältää kysymyksen elämän aikana tehdyistä tietoisista kompromisseista joko työn tai perheen hyväksi tilanteissa, joissa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta. Iäkkäämmät ja perheellistyneet palkansaajat ovat ehdineet joutua elämänsä aikana erilaisiin valintatilanteisiin todennäköisemmin kuin nuoremmat ja perheettömät palkansaajat. Nuorimpien, alle 25-vuotiaiden vastaajien joukosta noin kolmannes valitseekin "ei sovi" tai "ei osaa sanoa" -vastauksen eri kompromissikysymyksissä, ja vielä 25–34-vuotiaista noin joka kymmenes ei pidä kompromissikysymyksiä itselleen sopivina. Sen sijaan yli 45-vuotiaiden joukossa naisista enää kaksi prosenttia, miehistä neljä-viisi prosenttia vastaa eri kompromissikysymyksiin "ei sovi".

Lastenteon lykkääminen

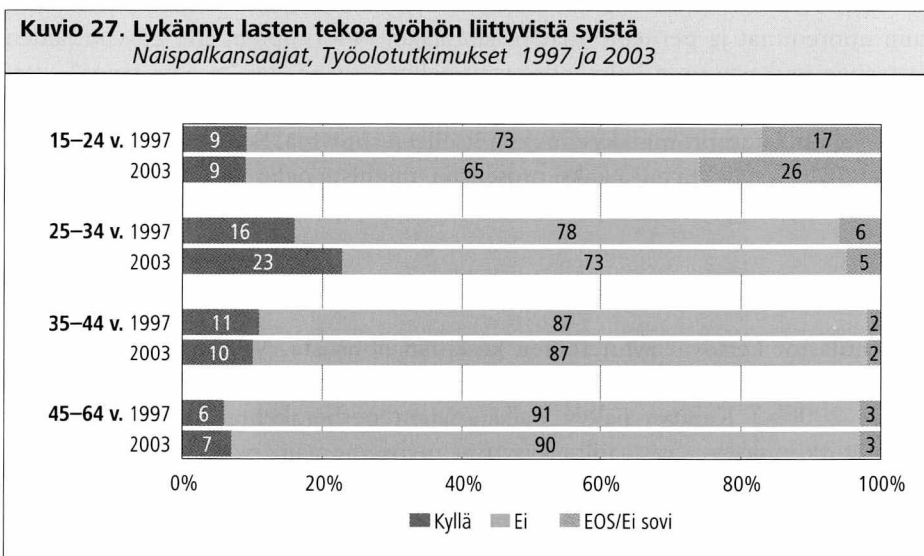
Väestötilastot kertovat synnyttäjien keski-ian noususta. Vuonna 2005 ensisynnyttäjien keski-ikä oli 27,9 vuotta, kaikkien synnyttäjien yli 30 vuotta. (Tilastokeskus 2006b.) Kehitys näkyy palkansaajien perherakenteessa ikäryhmittäin. Työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin myös suoraan, ovatko he joskus tehneet tietoisin kompromissin ja lykänneet lasten hankintaa työhön liittyvistä syistä. Vastauksia tarkasteltaessa on toisaalta muistettava, että lastenhankinnan ajoi-

tus ei aina ole kovin suunnitelmallista – ja toisaalta tässä asiassa kaikki ei välttämättä aina mene suunnitelmien mukaan.

Vuonna 2003 noin joka kymmenes naispalkansaaja ja viisi prosenttia miehistä vastasi myöntävästi kysymykseen tietoisesta lasten hankinnan lykkäämisestä. Toisaalta kaikkiaan viisi prosenttia naisista ja joka kymmenes mies ei pitänyt kysymystä tietoisesta kompromissista itselleen sopivana tai vielä ajankohtaisena – joukko koostui lähinnä nuorista ja naimattomista palkansaajista, pääasiassa alle 25-vuotiaita naisista ja alle 30-vuotiaista miehistä.

Tietoinen lasten teon lykkääminen työhön liittyvistä syistä ei ole aivan uusi, mutta nuorten naispalkansaajien joukossa selvästi yleistynyt ilmiö. Kun vuoden 1997 tutkimuksessa noin joka kuudes (16 %) 25–34-vuotias palkansaajanainen kertoi lykänneensä lastentekoa työasioiden vuoksi, vuonna 2003 näin totesi lähes joka neljäs (23 %) ikäryhmästä (Kuvio 27). Mielenkiintoista vuosien 1997 ja 2003 tulosten vertailussa on myös se, että erityisesti 20–24-vuotiaiden naisten "ei osaa sanoa/ei sovi" -vastausten osuus kasvoi kysymyksen kohdalla selvästi (8 % vs. 19 %) eli aiempaa useampi tämänikäinen ei pitänyt kysymystä vielä lainkaan ajankohtaisena.

Lasten teon siirtäminen myöhemmäksi työasioiden vuoksi liittyy erityisesti korkeaan koulutukseen. Ikäryhmässä 25–34-vuotiaat korkeasti koulutetuista naisista 30 prosenttia, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista jopa 41 prosenttia kertoi vuonna 2003 lykänneensä lasten tekoa töiden vuoksi. Vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 25 ja 36 prosenttia. Kaikista vähintään 45-vuotiaista korkeasti koulutetuista naispalkansaajista kuitenkin vain 10 prosenttia, ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 17 prosenttia, kertoi aikanaan lykänneensä lastentekoa töiden vuoksi vuoden 2003 tutkimuksessa.



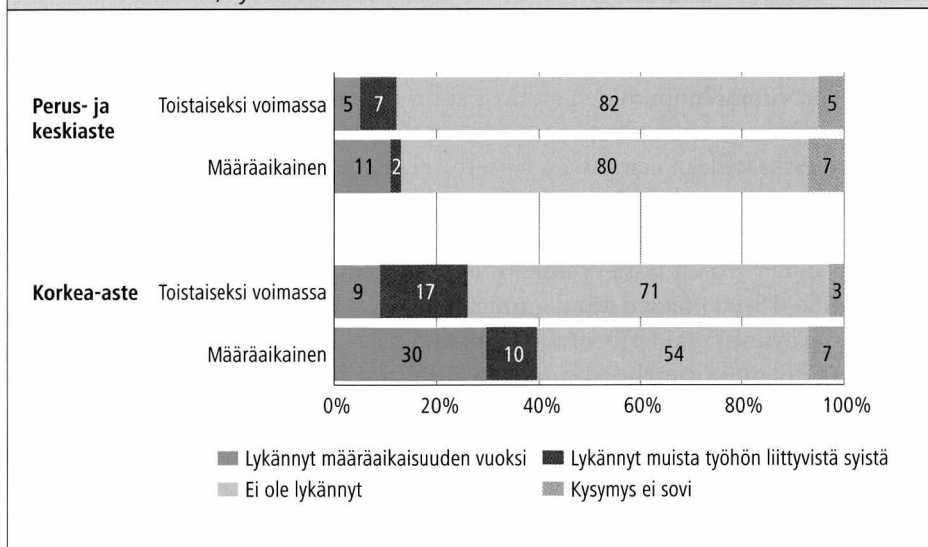
Määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset myöntävät myöhentäneensä lasten- tekoa useammin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät. Ero on selvä esimerkiksi korkean asteen tutkinnon suorittaneiden 25–34-vuotiaiden naisten joukossa: toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevistä 26, mutta määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 40 prosenttia kertoi lykänneensä lastenhankintaa työhön liittyvistä syistä. (Kuvio 28.) Ero on erityisen suuri alimman korkea asteen tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten kohdalla. Myös miesten joukossa lasten tekoa olivat tietoisesti lykänneet useimmiten ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet (11 %) sekä toisaalta 25–34-vuotiaat (8 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät (8 %).

Työhön liittyvät syyt lasten hankinnan lykkäytymiseen voivat kuitenkin olla monenlaisia, ja työsuhteen määräaikaisuus on vain yksi niistä. Työolotutkimuksessa 2003 kysyttiinkin lastentekoa työhön liittyvistä syistä lykänneiltä vastaajilta vielä erikseen, oliko lykkäyksen syynä työsuhteen määräaikaisuus. Alle 35-vuotiaiden lasten tekoa siirtäneiden naisten joukossa määräaikaisuus osoittautui työhön liittyvistä syistä yleisimmäksi. Tätä vanhempien naisten ikäryhmissä mahdollisen lasten hankinnan lykkäämisen työhön liittyvä syy oli ollut pikemminkin joku muu asia kuin työsuhteen määräaikaisuus. Miesten joukossa vain alle prosentti kertoi lykänneensä lasten hankintaa työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi; lisäksi nelisen prosenttia oli lykännyt, mutta muista työhön liittyvistä syistä johtuen.

Lastenteon tietoisesta myöhentämisestä kertoneista 25–34-vuotiaista naisista noin kolmanneksella (36 %) oli tutkimushetkellä jo lapsia, mutta suurin osa eli (vielä) lapsettomassa liitossa (55 %). Noin kymmenesosa oli kokonaan perheettömiä. Niillä samanikäisillä naisilla, jotka eivät olleet lykänneet lastenhankintaa

Kuvio 28. Lykännyt lasten tekoa työhön liittyvistä syistä

25–34-vuotiaat naispalkansaajat koulutustason ja työsuhteen laadun mukaan, Työolotutkimus 2003



työn vuoksi, lapsia oli selvästi useammin (45 %), ja samalla harvempi eli lapsettomassa liitossa (33 %). Toisaalta viidennes oli kokonaan naimattomia.

Kuinka usein lasten hankinnan lykkääminen tarkoittaa sitten sitä, että lapsia ei lopulta hankita lainkaan tai että lopullinen lapsimäärä jää toivottua pienemmäksi? Katja Forssén ja Veli-Matti Ritakallio (2006) ovat todenneet 12 eurooppalaisen maan vertailussa, että naisten korkea koulutustaso liittyy yleisesti lastenhankinnan myöhentämiseen. Etelä-Euroopan maissa ja Saksassa, Irlannissa ja Britanniassa korkeasti koulutetut naiset jäävät lopulta myös lapsettomiksi muita naisia useammin. Pohjoismaat kuitenkin poikkeavat tässä suhteessa, sillä niissä naisten korkeaan koulutukseen liittyvä lastenteon viivästyminen ei silti vaikuta näiden naisten lopulliseen synnyttävyyteen.

Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa vähintään 45-vuotiaat naiset kertoivatkin olleensa (ainakin kerran) lastenhoidon vuoksi pois työelämästä eli äitiyslomalla yhtä yleisesti riippumatta siitä, sanoivatko he toisaalla lykänneensä lastentekoa vai eivät. Toisaalta lastentekoon ryhtymistä aikoinaan lykänneet vähintään 45-vuotiaat naiset (N=66) myönsivät myös rajoittaneensa toivomaansa lapsilukua työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä useammin (56 %) kuin muut samankäiset naiset (6 %).

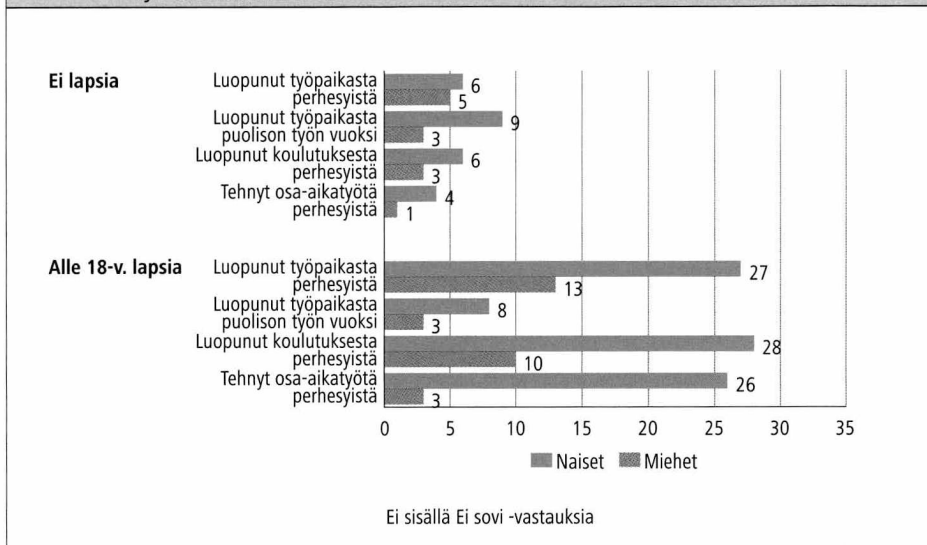
Muut kompromissit

Muina mahdollisina työn ja perheen välillä tehtyinä tietoisina kompromisseina työolotutkimuksissa on kysytty työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta luopumista perhesyistä, työpaikasta luopumista puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi, lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista luopumista perheen vuoksi sekä työskentelyä osa-aikaisesti perheen vuoksi. Vielä 2000-luvun Suomessakin on edelleen ilmeistä, että kun tällaiset työn ja perheen intressit joutuvat vastatusten, perheen hyväksi joustavat ennen kaikkea naiset. Tämä näkyy selvästi esimerkiksi ikäryhmässä 30–39-vuotiaat kaikkien kysytyjen kompromissien kohdalla (Kuvio 29). Työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi luopuminen on tässä suhteessa ainoa poikkeus, jonka suhteen naisten ja miesten vastaukset eivät juuri eroa toisistaan – tosin tämäkin pätee vain silloin, jos tarkastellaan ikäryhmän lapsettomia palkansaajia.

Kaiken kaikkiaan alle 18-vuotiaiden vanhemmat, niin äidit kuin isätkin, ovat tehneet kompromisseja selvästi useammin kuin lapsettomat ikätoverinsa. Sukupuolten välinen ero on tässä ryhmässä vielä suurempi kuin lapsettomilla palkansaajilla. Alle 18-vuotiaiden vanhempien joukossa äidit ovat esimerkiksi luopuneet työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta kaksi kertaa niin yleisesti kuin isät. Lisä- tai jatkokoulutusmahdollisuuksista äidit ovat luopuneet lähes kolme kertaa niin yleisesti kuin isät, kun ikäryhmän lapsettomien palkansaajien joukossa perheen hyväksi kompromisseja tehneiden naisten osuus on "vain" kaksinkertainen miesten vastaavaan osuuteen verrattuna.

Kuvio 29. Työn ja perheen välillä tehdyt kompromissit

30–39-vuotiaat palkansaajat sukupuolen ja perhetilanteen mukaan,
Työolotutkimus 2003



Mitä useampia lapsia perheessä on, sitä yleisempiä naisten perheen hyväksi tekemät erilaiset kompromissit ovat olleet. Ainoa poikkeus tästä on työstä luopuminen puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi. Tässä suhteessa kompromisseja tehneiden naisten osuus on jotakuinkin sama riippumatta siitä onko perheessä yksi, kaksi vai vähintään kolme lasta.

Ajallisten muutosten tarkastelemiseksi keskityn seuraavassa 30–39-vuotiaisiin palkansaajanaisiin vuosina 1990, 1997 ja 2003. Ryhmää vertaillaan edelleen koulutuksen (perus- tai keskiasteen koulutus/ korkea aste), työsuhteen laadun sekä perhetilanteen (lapsia/ ei lapsia) mukaan.

Taulukossa 8 näkyy kuinka 30–39-vuotiaat naiset vuonna 1997 kertoivat tehneensä kompromisseja perheen hyväksi (luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työstä taikka koulutusmahdollisuuksista, tehnyt osa-aikatyötä) harvemmin kuin ikätoverinsa vuonna 1990. Tämän kehityksen taustalla lienee vaikuttanut 1990-luvun lama ja kiristyneet työmarkkinat, ilmiö, joka näkyy myös siinä, että työn arvostus elämänalueena nousi vuosina 1990–1997. Kehitys näyttää kuitenkin jossain suhteessa kääntyneen 2000-luvulle tultaessa: perheen hyväksi tehdyt kompromissit ovat jälleen hieman lisääntyneet, erityisesti mitä tulee tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi luopumiseen sekä osa-aikaiseen työskentelyyn. Samaan aikaan eri elämänalueiden merkitystä mittaava kysymys näyttää ansiotyön merkityksen hienoista laskua ja kodin ja perheen merkityksen nousua. Toisaalta työpaikasta luopuminen puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi on vähentynyt edelleen.

Erittymisen selvänä muutos 1990-luvun alkuun näkyy määräraikaisessa työsuhteessa työskentelevien naisten kohdalla. Vielä vuonna 1990 määräraikaisessa ja

Taulukko 8. Työn ja perheen välillä tehdyt kompromissit
 30–39-vuotiaat naispalkansaajat, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

	Rajoittanut toivottua lapsilukua työasioiden vuoksi	Lykännyt lastentekoa työn vuoksi	Luopunut (tarjotusta) työpaikasta perhesyi- den vuoksi	Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnal- ta muuton vuoksi	Luopunut lisä-, jatko- tai täyden- nyskoulutus- mahdollis- uusista perheen vuoksi	Työskennel- lyt vain osa- aikaisesti perheen vuoksi
	%	%	%	%	%	%
Yhteensä						
1990	12	–	23	12	25	21
1997	10	14	16	10	21	14
2003	11	17	20	8	21	19
Koulutus						
Perus/keskiaste						
1990	13	–	20	11	26	22
1997	9	12	13	9	19	14
2003	8	9	17	6	21	16
Korkea aste						
1990	11	–	32	15	22	18
1997	13	19	24	12	25	15
2003	15	24	23	10	22	22
Työsuhteen laatu						
Vakinainen						
1990	12	–	19	11	23	20
1997	10	13	13	9	20	14
2003	11	17	18	8	21	20
Määräaikainen						
1990	16	–	47	17	40	32
1997	11	17	25	14	23	13
2003	15	19	28	9	21	18
Lapset						
Ei lapsia						
1990	7	–	12	10	12	6
1997	6	17	5	7	5	0
2003	10	26	6	9	6	4
On lapsia						
1990	14	–	26	12	29	26
1997	11	13	19	10	25	18
2003	12	14	27	8	28	26

Ei sisällä "ei sovi" -vastauksia.

toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien naisten kompromissien teossa oli selvä ero: erilaiset perheen hyväksi tehdyt kompromissit olivat selvästi yleisempiä määräaikaisten naisten joukossa. Laman aikana perheen vuoksi

kompromisseja tehneiden osuudet kuitenkin romahtivat määräaikaisten joukossa, ja vaikka työstä luopuminen tai osa-aikatyön teko perhesyistä oli vuonna 2003 jälleen hieman yleistynyt, ei se ollut lähelläkään vuosikymmenen takaista tilannetta. Ero toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskenteleviin naisiin oli toisin sanoen kaventunut. Näiden toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien 30–39-vuotiaiden naisten kohdalla oli samaan aikaan lähes palattu vuoden 1990 tilanteeseen, lukuun ottamatta puolison työn edellyttämää paikkakunnalta muuttoa.

Kaiken kaikkiaan korkean asteen koulutuksen saaneet naiset kertovat yleisemmin tehneensä kompromisseja perheen hyväksi kuin perus- tai keskiasteen koulutetut naiset. Ainakin osittain tämä selittyy sillä, että korkeasti koulutetuille naisille on tullut eteen erilaisia houkuttelevia valintatilanteita, – kuten uusia työtehtäviä tai lisäkoulutusmahdollisuuksia – luultavasti yleisemmin kuin matalammin koulutetuille. Myös ajallisessa vertailussa näkyy eroja koulutusryhmien välillä. Osa-aikaisesti perheen vuoksi työskentely väheni ikäryhmän perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla naisilla tarkasteluajanjaksona, mutta korkeasti koulutettujen naisten joukossa se oli vuonna 2003 jopa yleisempää kuin reilu vuosikymmen aikaisemmin. Osittainen hoitovapaa onkin saavuttanut eniten suosiota korkea asteen koulutettujen naisten keskuudessa.

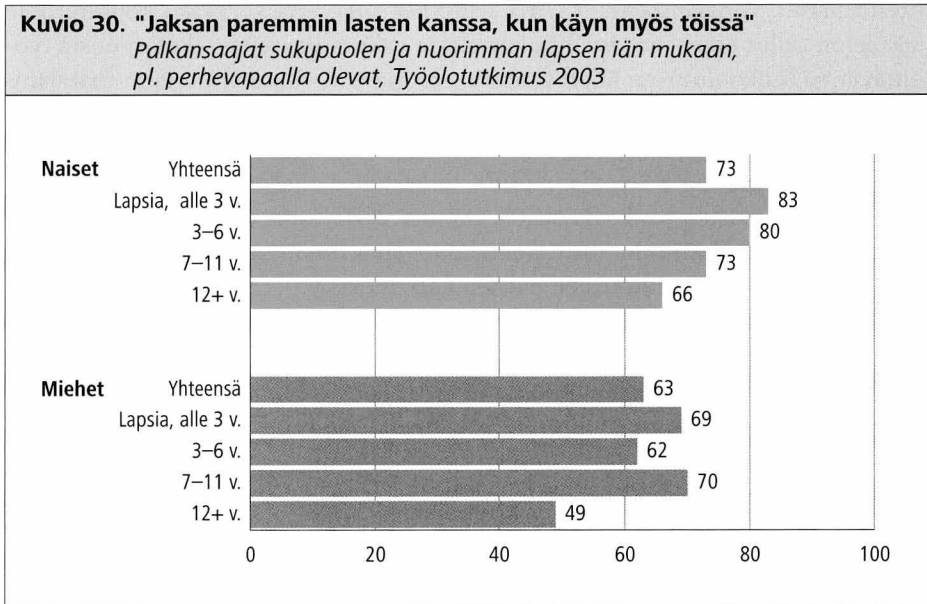
Kun ajallinen tarkastelu tehdään vielä siitä näkökulmasta, onko 30–39-vuotiailla vastaajilla lapsia vai ei, nähdään, että vuoden 1997 jälkeen äitien tilanne on itse asiassa palannut jotakuinkin samanlaiseksi kuin vuonna 1990 (poikkeuksena jälleen työstä luopuminen puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi). Sen sijaan lapsettomien naisten kohdalla perheen vuoksi tehdyt kompromissit olivat edelleen vuonna 2003 harvinaisempia kuin vuonna 1990: pelkkä puolison olemassaolo ei enää näytä riittävän syyksi luopua työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta, lisäkoulutuksesta tai kokoaikatyöstä, ei ainakaan yhtä usein kuin saman ikäryhmän naisilla edellisen vuosikymmenen alussa.

Työ auttaa jaksamaan

Niin paljon kuin työn ja perheen yhteensovittelun ongelmista puhutaankin, asialla on myös myönteiset ulottuvuutensa. Mahdollisuus toteuttaa itseään työssä voi edesauttaa tasa-painoista perhe-elämää, ja toisaalta perhe-elämä voi antaa voimia jaksaa työssä. Perhe asettaa parhaimmillaan myös suhteellisuuden rajoja: esimerkiksi hoidosta ajallaan haettavat lapset ovat kuin työsuojelutekijä, joka estää töissä roikkumisen iltamyöhään. Perhe tuo mukanaan sen, että elämässä on pakko olla muutakin kuin työ, kuinka mielenkiintoinen tuo työ sitten onkaan. Moniroolisuudesta on todettu olevan naisille ja perheille jopa enemmän hyötyä kuin haittaa (Mauno 2001). Julkunen ym. (2004, 182) toteavat yllättyneensä siitä, että lapsiperheiden vanhemmat ilmaisevat muita harvemmin työstä väsymistä. Tutki-

jat pohtivat, tarjoavatko lapset tässä tapauksessa "sen tärkeän toisen, johon mielen voi kiinnittää ja niin suojella sitä työn haavoittavuudelta".

Myös Työolotutkimuksessa 2003 kolme neljäsosaa palkansaajaaideistä ja kaksi kolmesta isästä myönsi jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun kävi myös työssä. Alle kouluikäisten äideistä näin ajattelivat lähes kaikki. (Kuvio 30.) Mitä useampia lapsia perheessä on, sitä tervetulleempaa työnteko hälinän vastapainona on. Korkeasti koulutetuille ja ylemmille toimihenkilöäideille työssäkäynti on perhe-elämän vastapainona erityisen tärkeää. Erot vähemmän koulutettuihin tai alempiin sosioekonomiseen ryhmiin ovat tosin varsin pienet.



Suomi Euroopassa

Suomalaisnaiset erottuvat poikkeuksellisen ryhmänä EU-vertailussa, mitä työssäkäynnin ja ja perheen yhdistämiseen tulee. Euroopan maita voi tyypitellä naisten työssäkäyntimallin mukaan 1) kokoaikatyön malliin, jossa naisten keskimääräistä korkeampi työllisyysaste yhdistyy matalaan osa-aikatyötä tekevien osuuteen (Suomi, Portugal, osa uusista Itä-Euroopan jäsenvaltioista), 2) osa-aikatyön malliin, jossa suhteellisen korkea naisten työllisyysaste yhdistyy laajaan osa-aikatyöhön (esim. Ruotsi, Tanska, Hollanti, Saksa, Itävalta, Britannia), sekä 3) jakautuneisiin työmarkkinoihin, jossa naisten työllisyysaste on matalahko, mutta työssäkäyvät naiset tekevät pääasiassa kokoaikatyötä (Etelä-Euroopan maat, osa uusista jäsenmaista, Belgia). Syntyvyys nousee yli EU-keskiarvon lähinnä vain

osa-aikatyön mallin maissa, kun se jakautuneiden työmarkkinoiden maissa sekä kokoaikatyön mallin maissa on tyypillisesti varsin matala. Mielenkiintoisena poikkeuksena tästä erottuu Suomi, missä korkea työllisyysaste ja kokoaikatyö yhdistyvät samalla eurooppalaisittain korkeaan kokonaishedelmällisyyslukuun (1.8 vuonna 2005, Eurostat). (Pärnänen ym. 2005.)

Miesten työssäkäynnin mallit ja perheellistymisen vaikutus niihin muistuttavat eri Euroopan maissa enemmän tai vähemmän toisiaan. Miesten työllisyysasteet vaihtelevat Puolan noin 60 prosentista Hollannin ja Tanskan yli 80 prosenttiin (EU27 71,6 % v. 2005), mutta Hollantia lukuun ottamatta (22,2 %) osa-aikatyön teko on miehillä varsin harvinaista (EU27 7,7 %). Suomalaismiesten 71,4 prosentin työllisyysaste ja 9,3 prosentin osa-aikatyöaste edustaa jotakuinkin keskitasoa. Alle 12-vuotiaiden lasten isyys vain vahvistaa tätä korkean työllisyyden ja kokoaikatyön mallia: toisin sanoen isien työllisyysaste on kaikkialla korkeampi ja osa-aikatyön osuus matalampi kuin lapsettomilla miehillä. Maitten välinen vaihtelu on tässä suhteessa varsin pientä äitien tilanteeseen verrattuna. (Pärnänen ym. 2005.)

Vuoden 2005 Eurooppalaisen työolotutkimuksen tulokset antavat osviittaa työaikojen ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmallisuudesta eri maissa (Parent-Thirion ym. 2007). Aineiston mukaan suomalaiset alle 12-vuotiaiden lasten palkansaajavanhemmat näyttävät suhteellisen tyytyväisiltä tilanteeseensa. Suomalaisista palkansaajaaideista 42 prosenttia totesi työaikojensa sopivan perhe- ja muihin sosiaalisiin velvollisuuksiinsa erittäin hyvin ja 10 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti, kun vastaavat osuudet EU27 -tasolla olivat 34 ja 19 prosenttia. Myös suomalaiset palkansaajaisät olivat EU27-keskiarvoa hieman tyytyväisempiä työaikoihinsa tässä suhteessa (erittäin hyvin Suomi 29 % vs. EU27 25 %; erittäin tai melko huonosti Suomi 23 % vs. EU27 26 %). (Kuviot 31 ja 32.)

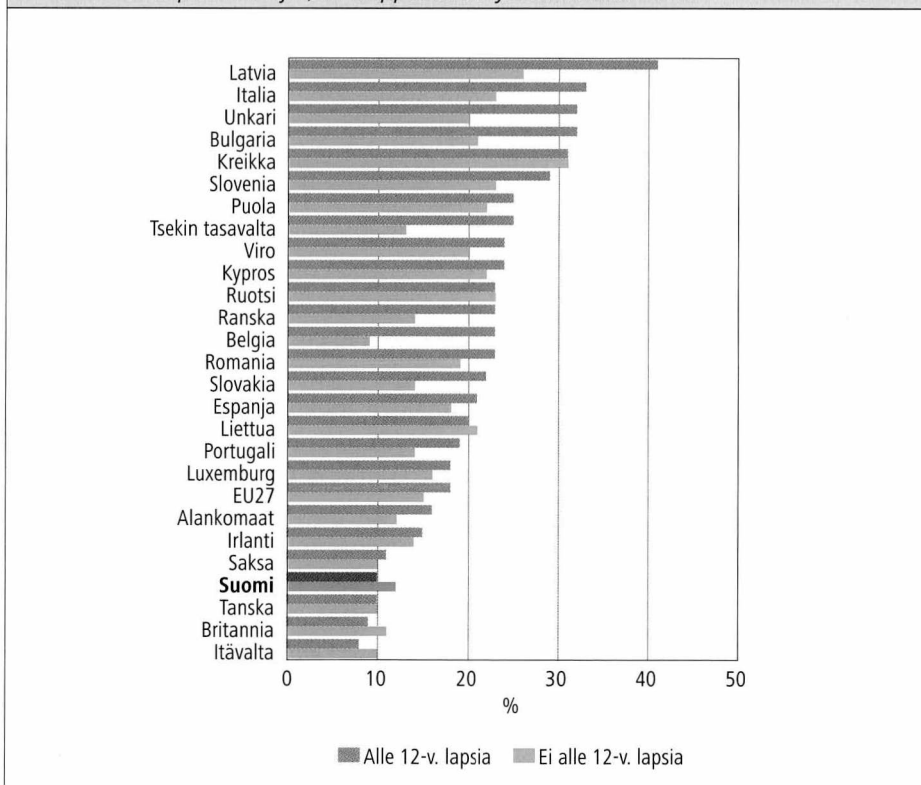
Työssäkäyvien äitien näkemyksillä työaikojen ongelmallisuudesta perhe- ja muun elämän kannalta on selvä yhteys syntyvyyteen. Maissa, joissa yhteensovittaminen koetaan EU-keskiarvoa selvästi ongelmallisempänä (ennen kaikkea Etelä- ja Itä-Euroopan maat), myös syntyvyys on erittäin matalalla tasolla. Poikkeuksen tekevät lähinnä Ruotsi, Ranska ja Belgia, joissa työssäkäyvät äidit kertovat kokevansa EU-keskiarvoa jonkin verran enemmän ongelmia työaikojensa suhteen, mutta syntyvyys on kuitenkin suhteellisen korkea. Suurin osa korkeamman syntyvyyden maista kuitenkin löytyy niiden maiden joukosta, joissa yhteensovittaminen koetaan suhteellisen ongelmattomaksi (Suomi, Hollanti, Britannia, Tanska, Irlanti) tai joissa se on jotakuinkin EU-keskitasoa (Luxemburg). (Ks. myös Pärnänen ym. 2005.)

Kysymyksessä työaikojen ja perhe- sekä sosiaalisten velvoitteiden yhteensopivuudesta on otettava huomioon, että saadut tulokset kuvaavat vastaajien tyytyväisyyttä sen hetkiseen tilanteeseensa, joka saattaa olla seurausta tietoisista, enemmän tai vähemmän vapaaehtoisesti tehdyistä valinnoista. Esimerkiksi Saksan, Itävallan ja Britannian hieman yllättävät tulokset perheellisyyden ja työn yhdistämisen ongelmattomuudesta – julkisen päivähoitojärjestelmän puutteellisuuksista huolimatta – voivat heijastaa sitä, että työaikojensa kanssa eniten potentiaa-

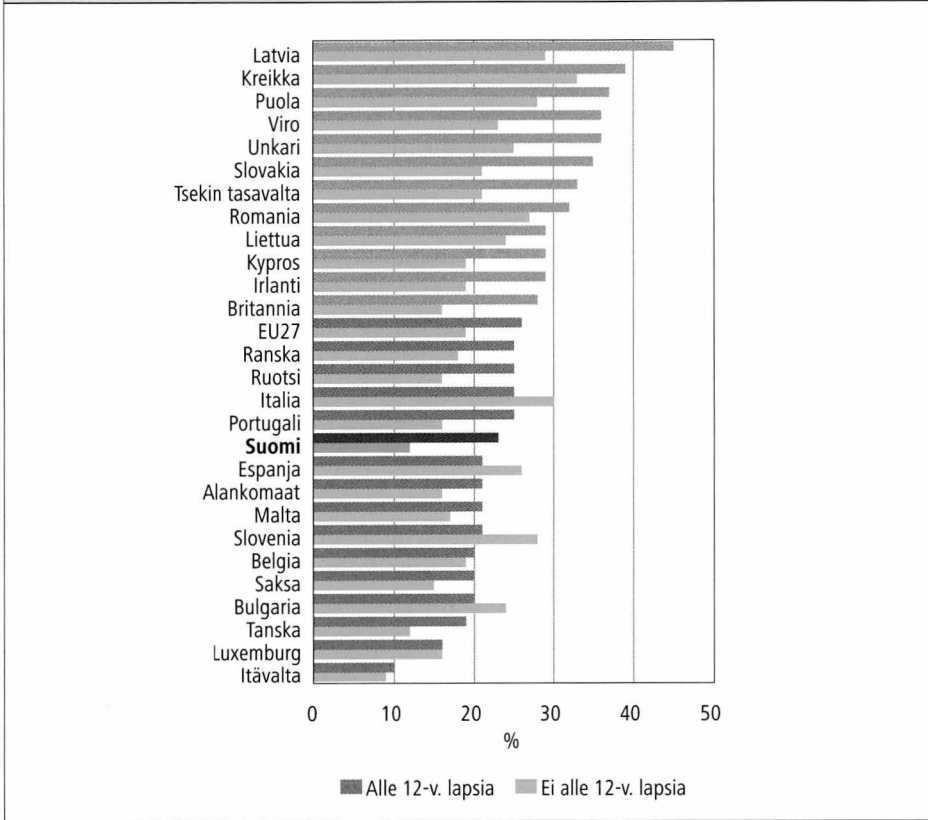
lisiä ongelmia kokevat äidit eivät ole edes palanneet töihin lasten syntymän jälkeen. Näissä maissa pitkät urakatkokset lasten syntymän yhteydessä ovat erittäin tavallisia, ja töihin palattuaan äidit yleensä tekevät osa-aikatyötä (esim. Holtgrewe 2007, OECD 2003, OECD 2005).

Jotain kertoo se, että maissa, joissa työssäkäyvät äidit kokevat vähiten ongelmia työaikojensa ja perhevelvoitteiden suhteen, naisten ja erityisesti työssäkäyvien äitien osa-aikatyö on hyvin yleistä. Näin suomalaisnaisten poikkeuksellisuus tässä suhteessa korostuu entisestään: Suomi on näistä maista ainoa, jossa naisten osa-aikatyö on vähäistä eikä vanhemmuus juuri vaikuta osa-aikatyön yleisyyteen. Esimerkiksi Britanniassa yli puolet äideistä tekee osa-aikatyötä. Jos kuviota 31 vastaava listaus tehtäisiinkin vain kokoaikatyössä käyviin äiteihin keskittyen, juuri Saksan, Britannian, Itävallan ja Irlannin tilanne näyttäisi tyystin toiselta: kokoaikatyössä käyvistä alle 12-vuotiaiden äideistä noin viidennes, Saksassa jopa 24 prosenttia, kokee ongelmia työaikojen ja muun elämän yhteensovittamisessa. Tässä tarkastelussa suomalaisäitien tilanne taas näyttää kaikkein valoisimmalta: ongelmista kertoo vain yhdeksän prosenttia kokoaikatyössä käyvistä alle 12-vuotiaiden äideistä. Lähes samaan yltävät Tanska (11 %) ja Hollanti (12 %).

Kuvio 31. Työaikojen ja muun elämän yhteensovittaminen hankalaa
Naispalkansaajat, Eurooppalainen työolotutkimus 2005



Kuvio 32. Työaikojen ja muun elämän yhteensovittaminen hankalaa
Miespalkansaajat, Eurooppalainen työolotutkimus 2005



Lopuksi

Kansainvälisesti verraten Suomi on muiden Pohjoismaiden ohella maa, jossa perheen ja työn yhteensovittamisen edistämiseksi on eittämättä tehty jo paljon. Työsäkäyntiä on pidetty naisten itseäänselvänä oikeutena jo pitkään. Monet sosiaalipoliittiset ratkaisut ovat jo vuosikymmenten ajan tähdänneet siihen, että työssäkäyntiin voisi yhdistää mahdollisimman sujuvasti myös perheellistymisen. Julkinen päivähoitojärjestelmä luotiin jo 1970-luvun alussa, ja parikymmentä vuotta myöhemmin subjektiivinen päivähoito-oikeus laajentui kattamaan kaikki alle kouluikäiset lapset vanhempien työmarkkina-asetusta riippumatta. Perhevapaaajärjestelmiä on kehitetty 1960-luvulta asti, ja isien isyys- ja vanhempainvapaa-oikeuksien suhteen Suomi on ollut kansainvälisesti edelläkävijä (esim. Haataja 2007). Myös erilaiset paikallisesti sovitut työaikojen joustomahdollisuudet ovat suomalaistyöpaikoilla kansainvälisesti verraten varsin yleisiä (Parent-Thirion ym. 2007).

Suomalaisvanhemmat ovatkin eurooppalaisella tasolla keskimääräistä tyytyväisempiä työaikojensa ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen, ja suhteellinen ongelmattomuus tällä saralla heijastuu myös eurooppalaisittain korkeina kokonaishedelmällisyyslukuna. Tällaisen pitkälle viedyn ja käytännössä monessa suhteessa onnistuneeksi osoittautuneen kehittämistyön valossa on huolestuttavaa, että päivähoitojärjestelmäämme on viime aikoina kohdistunut supistuspaineita koskien muun muassa nollamaksuluokasta luopumista tai jopa subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajoittamista.

Nykyisin vallalla oleva perhevapaa- ja päivähoitojärjestelmä tarjoaa suomalaisvanhemmille poikkeuksellisen paljon mahdollisuuksia pienten lasten hoidon järjestämisessä. Perhevapaiden käyttäjät ovat kuitenkin edelleen pääasiassa naisia, millä on vaikutuksia paitsi naisten työmarkkina-asemaan ja urakehitykseen, myös tasa-arvon toteutumiseen kotitöissä senkin jälkeen kun perhevapaat on pidetty. Kansainvälisellä tasolla Suomea on moitittu siitä, että kotihoidon tuen käytön kannustaminen vähentää naisten työhön osallistumista ja luo täten myös sukupuolten epätasa-arvoa työmarkkinoille; OECD:n suositusten mukaan Suomen pitäisikin rajoittaa nykyistä kotihoidontukijärjestelmäänsä (OECD 2005b). Suomalaisvanhemmat itse kuitenkin arvostavat valinnanvapauttaan (Salmi & Lammi-Taskula 2002). Nykyisen järjestelmän mahdollisesti epätasa-arvoistavia vaikutuksia pitäisi lähteä minimoimaan pikemminkin sitä kautta, että isät saataisiin osallistumaan nykyistä suuremmalla panoksella perhevapaiden käyttöön, kuin itse perhevapaita supistamalla.

Tässä suhteessa työolotutkimusten tulosten antama kuva kehityksen suunnasta ei ole synkkä. Isät ovat lisänneet perhevapaiden käyttöään ja kotitöihin osallistumista. Lastenhoito jaetaan tämän päivän suomalaisperheissä jo varsin yleisesti tasan. Viimeisin tutkimusväli osoittaa erityisesti nuorten miesten ja pienten lasten isien asenteissa ja käytännön ratkaisuissa tapahtuneen merkittäviäkin muutoksia.

Myönteisestä kehityksestä huolimatta tasa-arvon toteutumiseen on kuitenkin vielä matkaa. Näyttää myös ilmeiseltä, että naiset yhä joutuvat kohtaamaan elämässään enemmän valintatilanteita työn ja perheen edun välillä kuin miehet, erityisesti sen jälkeen, kun perheeseen syntyy lapsia. Näissä ratkaisevammassa valintatilanteissa naiset näyttävät olevan pääasiallisia joustajia perheen hyväksi, myös tämän päivän Suomessa.

Lähteet:

- Aalto, Kristiina & Varjonen, Johanna (2005) Hoituuko kaksi lasta samalla kuin yksi? Kotityöaika erikokoisissa perheissä. Teoksessa Pääkkönen Hannu (toim.): Perheiden ajankäyttö. Tilastokeskus, Helsinki.
- Antila, Juha (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Työministeriö, Helsinki.
- Brandth, Berit & Överli, Bente (1998) Omsorgspermisjon med "kjærlig tvang". En kartlegging av fedrekvoten. Allforsk, Trondheim.

- Forssén, Katja & Ritakallio, Veli-Matti (2006) Ensimmäisen lapsen hankinta. Vertaileva tutkimus vanhemmuuteen siirtymisen muodoista. Teoksessa Isoniemi, Henna & Penttilä, Irmeli (toim.): Perheiden muuttuvat elinolot. Artikkeleita lapsiperheiden elämän muutoksista. Tutkimuksia 243. Tilastokeskus, Helsinki.
- Haataja, Anita (2005) Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989–2002/2003. Selvityksiä 2005:29. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Haataja, Anita (2006) Pohjoismainen ansaitsija-hoivaajamalli. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Haataja, Anita (2007) Suomalainen äitiys-, isyys- ja vanhempainrahajärjestelmä: ylistämisestä alistamiseen? Teoksessa Castrén, Anna-Maija (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimista ja kehittämistä. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Haataja, Anita & Mattila-Wirolahti, Päivi (2006) Impact of alternative benefit levels and parental choices on the parents' income. Micro-simulation approach on the Finnish parental leave. VATT-keskustelualoitteita 399. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. http://en.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/k399.pdf
- Hulkko, Laura (2007) Lasten vanhemmat ja työ. Teoksessa Suomalainen lapsi. Väestö 2007. Tilastokeskus, Helsinki.
- Holtgrewe, Ursula (2007) Qualitative Post-test on the Fourth European Working Conditions Survey. National report: Austria. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (Tulossa)
- Jallinoja, Riitta (2003) Perheen aika. Otava, Helsinki.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö, Helsinki.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino, Tampere.
- Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 2006. Kansaneläkelaitos.
- Kellokumpu, Jenni (2006) Lasten vaikutus äidin palkkaan. Tutkimus 103. Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Lammi-Taskula, Johanna (1997) Aikaa työlle, aikaa perheelle. Työ ja perhe 2/97. Stakes, Helsinki.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004a) Pienet lapset: isät perhevapaalla. Teoksessa Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Stakes, Helsinki.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004b) Pienet lapset: äidit perhevapaalla. Teoksessa Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Stakes, Helsinki.

- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Stakes, Helsinki.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2005): Sopiiko vanhemmuus työelämään? – Perhevapaat ja työpaikan arki. Teoksessa Takala, Pentti (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Kela, Helsinki 2005.
- Lammi-Taskula, Johanna, Suhonen, Anna-Stiina & Salmi, Minna (2004) Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Stakes, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Melkas, Tuula (1998) Tasa-arvobarometri 1998. SVT. Elinolot 1998:1 Sukupuolten tasa-arvo. Tilastokeskus – Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Melkas, Tuula (2004) Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20.
- Moss, Peter & Deven, Fred (toim.) (1999) Parental leave: Progress or Pitfall? NIDI/CBGS Publications, vol. 35: pp. 1–24.
- Niemi, Iris & Pääkkönen, Hannu (1992) Vuotuinen ajankäyttö. Tutkimuksia 183. Tilastokeskus, Helsinki.
- Nyberg, Anita (2004) Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/ Dual Carer – Model in Sweden. Discussion paper presented in Peer Review meeting on Parental Insurance and Childcare, Stockholm April 19–20, 2004. <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf>
- Nätti, Jouko, Väisänen, Mia & Anttila, Timo (2006) Ansiotyö kotona. Teoksessa Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna & Miettinen Arto (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, Helsinki.
- OECD (2003) Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Volume 2 – Austria, Ireland and Japan. OECD, Paris.
- OECD (2005a) Society at a Glance – OECD SOcial Indicators. OECD, Paris.
- OECD (2005b). Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Volume 4–Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom.
- Pacholok, Shelley & Gauthier, Anne H. (2004) A tale of dual earner families in four countries. Teoksessa Folbre Nancy ja Bittman Michael (toim.): Family time. The social organization of care. Routledge, London and New York.
- Parent-Thirion, Agnès, Fernández, Macías Enrique, Hurley, John & Vermeylen, Greet (2007) Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>

- Pärnänen, Anna, Sutela, Hanna & Mahler, Susan (2005) Combining family and full-time work. Topic report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.htm>
- Pääkkönen, Hannu & Niemi, Iris (2002) Suomalainen arki. Ajankäyttö vuosituhannen vaihteessa. *Kulttuuri ja viestintä* 2002:2. Tilastokeskus, Helsinki.
- Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges. Foundation paper, 2002 <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0212.htm>
- Report on equality between women and men – 2007. European Commission. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/keaj07001_en.pdf
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2002) Mitä pienten lasten vanhemmat haluavat perhepolitiikalta? *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (2002):6, 578–583
- Sauli, Hannele (1998) Perheet ja työ. Teoksessa *Työ, aika ja elämänvaiheet*. Työmarkkinat 1998:9. Tilastokeskus, Helsinki.
- Sutela, Hanna (1999) Työ ja perhe. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: *Tasa-arvo työoloissa*. SVT. Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, Helsinki.
- Sutela, Hanna (2004) Työajat joustavat. *Hyvinvointikatsaus* 2/2004, s. 33–41.
- Sutela, Hanna (2005) Työtä ja perhe-elämää. *Hyvinvointikatsaus* 2/2005, s. 24–29.
- Sutela, Hanna (2006) Men's reconciliation of work and family – latest trends according to Quality of Work Life Surveys. Konferenssisitelmä, julkaistu teoksessa Varanka, Jouni & Forslund, Maria (toim.) (2007): *Possibilities and Challenges? Men's reconciliation of Work and Family Life – Conference Report*. Nordic Council of Ministers, s. 81–92.
- Sutela, Hanna (2007) Fourth European working conditions survey: qualitative post-test analysis. Comparative report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Takala, Pentti (2005) Selittävätkö puolisoitten tuloerot kotitöiden jakoa? Teoksessa Pääkkönen, Hannu (toim.): *Perheiden ajankäyttö*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Tilastokeskus (2006a) *Perheet 2005*. SVT. Väestö 2006. Tilastokeskus, Helsinki.
- Tilastokeskus (2006b) *Väestömuutokset 2005*. SVT. Väestö 2006. Tilastokeskus, Helsinki.
- Toivanen, Minna & Kauppinen, Kaisa (2007) Eri elämänalueiden tasapaino. Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki.

Anna-Maija Lehto

Sukupuolten palkkaero Suomessa

Suomessa keskustellaan hyvin paljon sukupuolten välisistä palkkaeroista. Erityisesti sanonta "Naisten euro on 80 senttiä" on hyvin tuttu. Tässä mielessä ongelma naisten ja miesten palkkaerossa ei ole siinä, etteikö asia olisi tiedostettu vaan siinä, että huolimatta kaikesta tutkimuksesta ja ongelman julkiseksi tuomisesta ei kuitenkaan täysin ymmärretä, mitä tekijöitä tämän eron taustalla on. Naisten ja miesten palkkaeroja voidaan pitää epäoikeudenmukaisina jo pelkästään sillä perusteella, että naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten. Suomessa naisilla on myös lähes yhtä pitkä elinikäinen työkokemus kuin miehillä.

Vuoden 2007 aikana naisten palkat ovat olleet erityisen paljon esillä. Aihe liittyy siihen, että viime eduskuntavaalien alla luvattiin nostaa varsinkin koulutettujen, hoitoaloilla työskentelevien naisten palkkoja vastaamaan paremmin miesten ja muiden alojen palkkatasoa. On sinänsä hyvä asia, että keskustelussa on vihdoinkin tunnustettu se, että suurin naisten ja miesten perusteetonta palkkaero aiheuttava tekijä on alojen välinen eriarvoisuus, joka näkyy erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Tähän asti myöskään palkkaeroa koskeva tutkimus ei ole kiinnittänyt alojen väliseen eroon huomiota, koska tutkimuksessa on menty yhä hienojakoisempaan hajotelma -mallien käyttöön ja palkkaerot on näin vakioimalla saatu häviämään lähes kokonaan. Tutkimuksesta ei ole ollut siten apua tasa-arvopoliittisille vaatimuksille.

Tässä artikkelissa kuvaan ensinnäkin sitä, millaiselta naisten ja miesten palkkaero tilastojen ja tutkimusten valossa näyttää. Sitten pohdin kysymystä, miten sukupuolten palkkaeroa ylipäätään pitäisi kuvata. Edelleen kysyn, miten eroja voitaisiin kaventaa ja mitä toimia on tehty palkkaerojen kaventamiseksi Suomessa. Naisten ja miesten palkkaeron taustalta etsin myös muutostekijöiden vaikutuksia, eli miten työelämää koskevat trendit – kuten palkkauksen yksilöllistyminen – ovat yhteydessä palkkaeroihin.

Sukupuolten palkkaero tilastojen mukaan

Perinteisesti naisten ja miesten palkkaeroa on kuvattu suhteuttamalla naisten keskiansio miesten keskiansioon, jolloin nähdään, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Tästä on muodostunut sanonta "naisten euro on 80 senttiä", sillä varsin pitkään tuo osuus on ollut lähellä 80 prosenttia. Pohjana käytetty keskiansio voi tarkoittaa keskimääräistä tuntipalkkaa, kuukausipalkkaa tai vuosiansiota. Palkkaeroja voidaan tarkastella myös joko keskiarvojen tai medi-

aanien avulla, jolloin tulokset eroavat hieman toisistaan. Palkkaerotarkasteluihin on siis lukuisia mahdollisuuksia.

Pelkästään Tilastokeskuksen tietolähteitä käyttäen voi palkkaerosta saada myös hyvin vaihtelevia tuloksia sen mukaan, mitä aineistoja laskelmien pohjana käyttää. Tilastokeskuksen palkkatilastot tuottavat vuosittain raportteja palkkakehityksestä vertaillen myös miesten ja naisten ansioita. Samoin tulonjakotilasto tuottaa omaa vuosittaista sarjaansa. Näiden rinnalla Työolotutkimuksen palkkatieto on sikäli erilainen, että se perustuu haastatteluissa annettuihin vastauksiin kysyttäessä kuukausipalkkaa. Muut palkkatilastot saadaan yleensä rekistereistä.

Palkkatilastojen ansiotasoindeksi on ehkä eniten käytetty kuvattaessa sukupuolten palkkaeroja. Ansiotasoindeksissä keskimääräiset kuukausiansiot kuvaavat kokoaikaisen ja täyttä palkkaa saaneen palkansaajan säännöllisen tehdyn työajan ansiota. Vuonna 2006 miesten keskimääräinen kuukausiansio oli 2 851 euroa ja naisten 2 289 euroa. Tällöin naisten palkan osuus oli 80 prosenttia miesten palkasta. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista on vaihdellut ansiotasoindeksin mukaan seuraavasti:

1985	79 %
1990	80 %
1995	82 %
2000	82 %
2005	81 %

Toinen lähde, jota usein käytetään palkkaerojen kuvauksessa on Tulonjakotilasto. Tulonjakotilasto on tuottanut aikasarjaa naisten ja miesten ansioiden eroista käyttämällä vuosiansioita. Tarkasteluissa on mukana vain koko vuoden kokoaikatyötä tehneet vertailun helpottamiseksi. Naisten mediaanipalkka oli 81,1 prosenttia miesten mediaanipalkasta vuonna 2005. Euromääräisinä vuosiansioina erot näkyvät siten, että naisten kokoaikatyön vuosikeskiansio oli 29 200 euroa, mediaanina 26 200 euroa, kun vastaava keskiarvo miehillä oli 37 300 euroa ja mediaani 32 300 euroa. Naisten ansiot suhteutettuina miesten ansioihin on seuraavassa ilmaistu sekä keskiarvojen että mediaanien pohjalta.

	keskiarvojen mukaan	mediaanien mukaan
1990	74,5 %	77,1 %
1995	76,2 %	77,6 %
2000	77,0 %	79,6 %
2005	78,2 %	81,1 %

Tulonjakotilaston mukaan naisten ja miesten välinen palkkaero on tasaisesti hieman pienentynyt sekä mediaanin että keskiarvojen mukaan tarkastellen vuodesta 1990 lähtien. Tulos on siis hieman toisenlainen kuin edellä esitetty ansiotasoindeksin tuottama tulos, jossa palkkaero on vuodesta 1990 lähtien ensin supistunut,

mutta sitten taas hieman kasvanut. Näihin eri aineistojen tuottamiin eroihin vaikuttavat monet palkkakäsittelyn määrittelyyn ja aineistoon liittyvät seikat.

Näihin kahteen tilastoon verrattuna Työolotutkimuksen palkkatieto on sikäli erilainen, että se perustuu haastatteluissa annettuihin vastauksiin kysyttäessä kuukausipalkkaa. Oheinen taulukko 1 kokoaa yhteen eri vuosien työolotutkimusten palkkatiedot. Tulosten mukaan sukupuolten palkkaero näyttäisi hieman kaventuneen vuoden 1990 tilanteesta. Kuilu on kuroutunut umpeen noin neljällä prosenttiyksiköllä. Vuoden 2003 tutkimuksessa naisten kuukausiansio oli 79,7 prosenttia miesten ansiosta. Vain kokoaikatyötä tehneet (yli 30 tuntia viikossa) on otettu mukaan tarkasteluun.

Työolotutkimuksen palkkatieto on tuotettu periaatteessa samalla tavoin kaikina tutkimuskertoina. Ainoastaan 1984 tutkimuksessa oli käytössä hieman suppeampi skaala palkkatasoa ilmaisevia luokkia. Kysymys palkasta on tehty valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi. Keskiarvojen laskemista varten on kullekin vastaajalle sijoitettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Palkkatiedon luotettavuutta kuvaa se, että kaikissa tutkimuksissa "ei osaa sanoa" ja "ei halua vastata" -vastauksia oli hyvin vähän: Vuonna 1984 naisista 1,8 prosenttia ja miehistä samoin 1,8 prosenttia sijoittui yhteensä näihin luokkiin. Vuonna 1990 osuudet olivat naisista 1,5 ja miehistä 2,8, vuonna 1997 naisista 0,8 ja miehistä 1,0. Viimeisimmässä tutkimuksessa, vuonna 2003, osuudet olivat myös hyvin pieniä: naisilla 0,8 ja miehillä 0,7 prosenttia.

Työolotutkimuksen antama kuva palkkaeron kehityksestä on tasa-arvon kannalta optimismia luova sikäli, että 80- ja 90-lukujen taitteessa nähtävillä ollut 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 koulutus-taso on noussut selkeästi korkeammaksi kuin miesten.

Taulukko 1. Naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot.

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003.

Kokopäivätyössä olevien bruttopalkka, mukana vuoro- ym lisät, ei ylityökorvauksia.

	1984	1990	1997	2003
	mk	mk	mk	EUR
Yhteensä	5 027	8 495	10 263	2 165
Naiset	4 328	7 311	9 120	1 920
Miehet	5 642	9 686	11 458	2 410
Naisten palkan osuus miesten palkasta, %	76,7	75,4	79,5	79,7

Koulutus ja palkkaerot

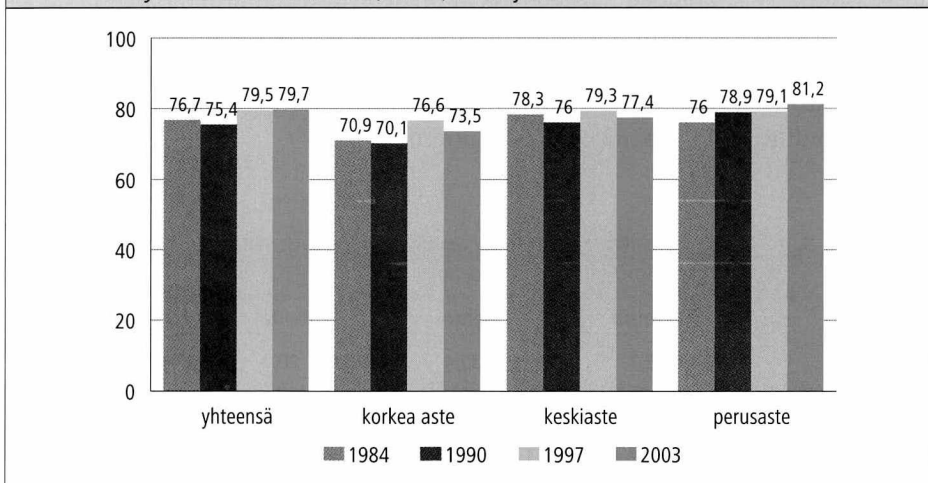
Koulutusta on pidetty keskeisesti palkkaan vaikuttavana tekijänä. Myös sukupuolten mukaisia palkkaeroja on pyritty perustelemaan naisten ja miesten eritasoisella koulutuksella. Suomessa tämä selitys ei selvästikään toimi, sillä tiedetään naisten olevan miehiä koulutetumpia, kun asiaa tarkastellaan koulutustasoja vertailemalla. Naisten koulutustaso on noussut nopeammin kuin miesten ja ero kääntyi naisten eduksi jo noin 15 vuotta sitten. Vuonna 2003 naispalkansaajista jo 43 prosentilla oli vähintään korkean asteen tutkinto ja 40 prosentilla keskiasteen, kun miehillä vastaavat osuudet olivat 33 prosentilla korkean asteen tutkinto ja 48 prosentilla keskiasteen.

Työolotutkimuksen mukaan tarkastellen naisten keskiansioiden alhaisuus miesten keskiansioihin nähden näkyy kaikilla koulutustasoilla (kuvio 1.). Systemaattisesti kaikkina tutkimusajankohtina korkean asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla ja miehillä palkkaero on kaikkein suurin miesten hyväksi. Ajallisessa vertailussa on huomattava, että koulutusluokitus on muuttunut kahden viimeisen tutkimuskerän välillä siten, että korkean asteen tutkintoihin luetaan nyt enemmän tutkintoja, myös sellaisia jotka aiemmin luokitettiin keskiasteeseen. Näitä alimman korkea-asteen tutkintoja on naisilla enemmän, mikä osaltaan on ollut vaikuttamassa siihen, että heillä korkean asteen palkkataso on suhteellisesti ottaen laskenut. Siten ero miehiin on kasvanut selvästi vuoden 1997 tutkimuksen jälkeen.

Jos koulutusasteita ja niiden mukaisia palkkoja vertaillaan tarkemman koulutusluokituksen avulla, nähdään palkkojen lähes systemaattisesti kasvavan sekä naisten että miesten kohdalla koulutustason mukaan (taulukko 2). Ainoan poikkeuksen muodostavat naisten perus- ja keskiasteen tutkinnot, joissa järjestys on toisin päin, mutta ero on erittäin pieni.

Kuvio 1. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista

Koulutus ja kuukausitulot, ilman osa-aikaisia, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Taulukko 2. Naisten ja miesten keskiansiot koulutusasteen mukaan 2003.

	Naiset		Miehet		N / M
	euroa	n	euroa	n	%
Yhteensä	1 924	1 781	2 416	1 779	79,7
Perusaste	1 635	264	2 014	323	81,2
Keskiaste	1 617	686	2 092	849	77,4
Alin korkea aste	2 017	453	2 673	240	75,4
Alempi kand. aste	2 166	166	3 008	159	72
Ylempi kand. aste	2 833	193	3 508	178	80,7
Tutkijakoulutus	3 479	19	4 243	30	81,5

Naisten ja miesten palkkaero on taulukon mukaan suurimmillaan alemman kandidaattiasteen suorittaneilla, sillä naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta on vain 72 prosenttia. Varsin alhainen osuus on myös alimman korkea asteen tutkinnoissa. Tutkijakoulutuksen kohdalla palkkasuhde on hieman epäluotettava, sillä taustusten lukumäärä varsinkin naisten kohdalla on varsin pieni (19 henkeä).

Tilastokeskuksen palkkarakennetilasto tuottaa hyvin samanlaisen koulutuksen mukaisen palkkajakauman. Sukupuolten ero vaihtelee aivan samalla tavoin kuin työolotutkimuksen tulosten perusteella. Alhaisin naisten palkan osuus on alemman korkeakouluasteen tutkinnoissa (74 %) ja seuraavaksi alhaisin se on alimassa korkea-asteessa (76 %). (Palkkarakenne 2004.)

Koulutustaso on tärkeä selittäjä myös työnantajasektorin mukaisessa palkkavertailussa. Taulukko 3 osoittaa, miten naisten ja miesten välinen palkkaero asettaa sektoreita erilaiseen järjestykseen sen mukaan, otetaanko koulutusrakenteen vaikutus huomioon. Ilman tätä vakiointia järjestys menee niin, että valtiolla palkkaero näyttäisi olevan suurin, sitten kunta-alalla ja pienin yksityisellä sektorilla.

Sen sijaan, jos eroa tarkastellaan kullakin koulutustasolla erikseen, nähdään, että yksityisellä sektorilla sukupuolten palkkaero on kaikkein suurin kaikilla koulutustasoilla. Toisin sanoen naisten palkan prosenttiosuus miesten palkasta on alhaisin. Korkean asteen tutkinnon suorittaneilla naisten osuus on 74,6 prosenttia, keskiasteessa 79,4 prosenttia ja vain perusasteen suorittaneilla 82 prosenttia. Muilla sektoreilla, valtiolla ja kunnissa, naisten palkan osuus miesten palkasta on kaikilla koulutustasoilla näitä osuuksia suurempi.

Taulukko 3. Työnantajasektori ja naisten palkkojen osuus miesten palkoista koulutuksen mukaan. Työolotutkimus 2003, %

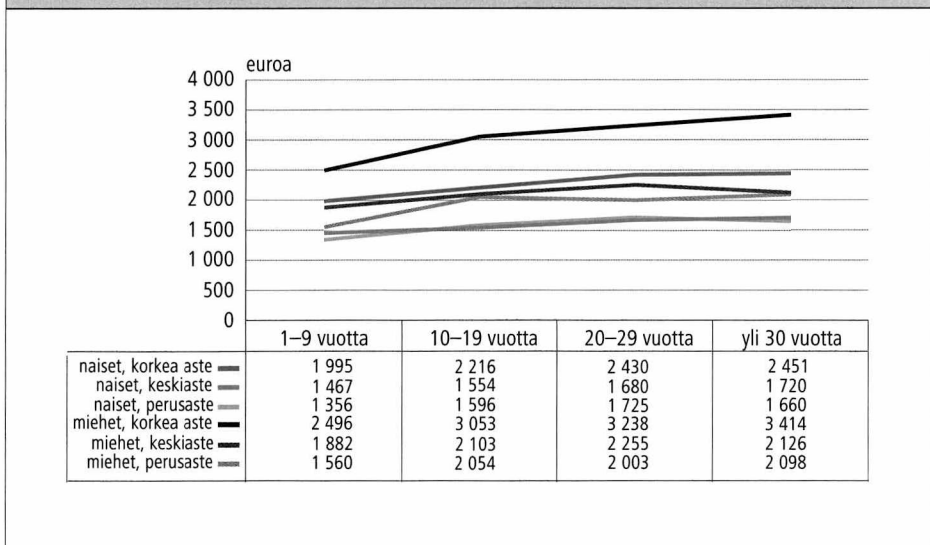
	Yhteensä	Valtio	Kunta	Yksityinen
Yhteensä	79,7	80,4	80,7	81,3
Korkea aste	73,5	74,9	77,3	74,6
Keskiaste	77,4	82,5	86,4	79,4
Perusaste	81,2	..	88,3	82,0

Työkokemus ja palkan kehitys

Naisten ja miesten palkkaeroja pyritään usein selittämään – koulutuksen ohella – myös erilaisella työkokemuksella. Suomelle tyypillinen piirre on kuitenkin, että naisten ja miesten työkokemuksissa on hyvin vähän eroa. Kun viimeisimmässä vuoden 2003 työolotutkimuksessa kysyttiin, kuinka monta vuotta vastaaja oli ollut ansiotyössä elämänsä aikana, tuli naisten keskiarvoksi 19,9 vuotta ja miesten 20,7 vuotta. Työkokemuksissa ei siis enää ole vuodenkaan eroa. Työolotutkimuksen aiemmat tulokset osoittavat, että ero on koko ajan kaventunut. Vuoden 1990 tutkimuksessa ero oli vielä lähes kaksi vuotta.

Tästäkään selityksestä ei siis ole apua. Mielenkiintoista onkin selvittää, miten palkkaerot kehittyvät sukupuolen mukaan työkokemuksen karttuessa. Kuviossa 2 on esitettyä kuukausipalkkojen kehittyminen eri koulutustasoilla sukupuolen mukaan. Jo alle 10 vuoden työkokemuksen mukaisessa ryhmässä palkkojen ero on selvä jokaisella koulutustasolla. Työkokemuksen myötä erot vain kasvavat systemaattisesti. Kuvioista näkyy myös, miten naisilla keskiasteen ja perusasteen koulutukset merkitsevät erittäin niukkaa palkkakehitystä ylöspäin työkokemuksen karttuessa. Kummallakin koulutustasolla naisten palkkakehitys lähes pysähtyy 10 vuoden työkokemuksen jälkeen. Miesten kohdalla taas on nähtävissä, miten palkat kohoavat nopeasti, mutta vanhimmassa ryhmässä, yli 30 vuoden työkokemuksen hankkineissa, nousu pysähtyy perus- ja keskiasteen koulutuksessa ja keskiasteessa jopa hieman laskee.

Kuvio 2. Työkokemus, koulutus ja kuukausipalkka
Ilman osa-aikaisia, Työolotutkimus 2003



Työpaikan nais- tai miesvaltaisuus ja palkat

Palkkaeroja voidaan tarkastella myös sen mukaan, ovatko ne yhteydessä työpaikan sukupuolen mukaiseen jakautumaan eli sen nais- tai miesvaltaisuuteen. 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". (Taulukko 4.)

Tulokset osoittavat, että naisten ansioita nostaa selvästi miehissä työympäristössä työskentely. Tulotasoja 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. Sukupuolikoostumuksella näyttäisi olevan naisten palkkoihin erityisen suuri yhteys siten, että selvästi korkein palkka on korkean asteen tutkinnon suorittaneilla, miesvaltaisessa ympäristössä työskentelevillä naisilla. Matalin naisten palkka taas on vain perusasteen suorittaneilla, naisvaltaisessa työympäristössä työskentelevillä. Tämä on samalla ryhmä, jossa on koko palkansaajaväestön alhaisimmat palkat.

Hyvin samanlaisia tuloksia on saatu myös muista maista. Työpaikkatason nais- tai miesvaltaisuutta ja palkkoja koskevia tutkimustuloksia on koottu Britanniaa juuri hiljattain ilmestyneessä raportissa "Undervaluing women's work" (Grimshaw & Rubery 2007).

Taulukko 4. Työpaikan mies- ja naisvaltaisuus ja kuukausipalkat 2003

Ilman osa-aikaisia, koulutuksen mukaan, Työolotutkimus 2003

	Yhteensä		Enimmäkseen naisia		Sekä että		Enimmäkseen miehiä	
	euroa	n	euroa	n	euroa	n	euroa	n
Naiset yhteensä	1 920	1 802	1 779	1 251	2 228	327	2 450	126
Korkea aste	2 267	842	2 055	547	2 639	175	2 904	65
Keskiaste	1 615	692	1 557	520	1 805	102	1 944	41
Perusaste	1 627	268	1 589	184	1 665	50	1 992	20
Miehet yhteensä	2 410	1 802	2 271	103	2 573	299	2 358	1 282
Korkea aste	3 083	615	2 482	61	3 137	150	3 120	351
Keskiaste	2 087	859	1 994	36	2 004	106	2 102	671
Perusaste	2 004	328	..	6	1 976	43	1 996	260

Miten palkkaeroa tulisi kuvata?

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

Kun puhutaan naisten ja miesten palkkaeron mittaamisesta, on periaatteessa väärin pyrkiä puhdistamaan ammattialan vaikutusta. Näin kuitenkin usein tehdään, kun etsitään "selittämätöntä" eroa, jota sitten kutsutaan diskriminaatioksi. Menetelmänä käytetään erilaisia nk. hajotelmamalleja. Tällä alalla ehkä kattavimman koko väestöä koskevan tutkimuksen on tehnyt Juhana Vartiainen (2001) palkkarakennetilastojen aineistoista. Tutkimus koski vuotta 1998 ja siinä käytettiin niin sanottua Oaxaca hajotelma -mallia. Tavoitteena oli löytää selityksiä palkkaerolle, joksi tuossa tutkimuksessa saatiin 22 prosenttia (naisten keskiansiot miesten keskiansioista). Malliin lisättiin selittäjiä vähitellen. Kun pelkästään ikä, koulutus, lasten lukumäärä ja työpaikan koko olivat mukana, oli palkkaerosta pystytty vähentämään vain alle prosenttiyksikkö. Tällä perusteella oli pääteltävissä, että nämä muuttujat eivät selitä palkkaeroa juuri lainkaan.

Vartiaisenkin mukaan Oaxacan alkuperäinen ajatus oli, että mallissa olisi vakiointava ensisijaisesti sellaiset henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka vaikuttavat tuottavuuteen. Tällaisina ominaisuuksina on yleisesti pidetty muun muassa koulutusta ja työkokemusta. Koska työkokemusta ei ole palkkatilastoissa mahdollista saada, tutkimuksessa siis käytettiin ikää. Nämä eivät Suomessa toimi sukupuolten palkkaeron selityksenä, mikä on varsin luonnollista, kun ottaa huomioon, että naisilla on enemmän koulutusta kuin miehillä, jolloin palkkaeron pitäisi itse asiassa olla toisin päin.

Koska selitystä ei tällä tavoin löytynyt, Vartiainen lisäsi malliin eräitä muita muuttujia, kuten toimialan ja ammatin. Tällöin palkkaero tosiaan pieneni ja jäi noin 10 prosenttiin. Sekä ammatin että toimialan selitysosuus oli yli viisi prosenttiyksikköä. Erittäin kyseenalaista on kuitenkin, voidaanko toimialaa ja ammattia pitää sellaisina henkilökohtaisina ominaisuuksina, joilla on vaikutusta tuottavuuteen. Pikemminkin kai on niin, että malli juuri osoittaa sen ongelman, joka Suomessa on kaikkein selkeimmin sukupuolten palkkaeroon vaikuttamassa: aloja kohdellaan eriarvoisesti, niissä henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, kuten koulutuksella ja työkokemuksella, ei ole samanlaista merkitystä palkan muodostumiselle.

Palkkadiskriminaatiota esiintyy enemmän nais- ja miesalojen välillä kuin niiden sisällä, tai suorastaan saman työnantajan palveluksessa, josta tasa-arvolaki lähinnä on huolestunut, ja josta voidaan lain perusteella valittaa. Tasa-arvolaki kylä yleisesti velvoittaa työnantajia ja viranomaisia huolehtimaan tasa-arvon edistä-

misestä yleensä yhteiskunnassa. Tämä ei kuitenkaan ole toteutunut tähän mennessä, sillä alojen välisiä palkkaeroja, jossa esimerkiksi julkisen ja yksityisen sektorin välinen eriarvoisuus on ilmeistä, ei yleensä ole tarkasteltu.

Tutkimuksen rooli onkin varsin tärkeä siinä, millaisia mielikuvia palkkaerosta luodaan. Jos käytetään sellaisia tilastollisia malleja, jossa palkkaero pystytään lähes kokonaan häivyttämään, vaikutetaan voimakkaasti yleiseen mielipiteeseen. Se että alojen välinen eriarvoisuus laajasti havaitaan ja ymmärretään, on kuitenkin ainoa tie tämän eriarvoisuuden korjaamiseen. Ongelma on muun muassa siinä, että talouden ja markkinamekanismien lainalaisuudet eivät toimi julkisten alojen kohdalla, vaan palkat jäävät auttamatta jälkeen kehityksestä ilman tukitoimia. Valtaosa suomalaista ja myöskin ulkomaista palkkaerotutkimusta käyttää nykyään hajotelmamalleja juuri selittämällä eroa pois myös ammatin ja toimialan vakioinnilla tai tutkimalla vain jotain tiettyä alaa, jolloin suurimmat ongelmat eivät pääse näkyviin. (Korkeamäki & Kyyrä 2004, Laine 2003, Lilja 2000.) Tässä mielessä onkin oikeastaan yllättävää, että vuoden 2007 eduskuntavaaleissa naisalojen jälkeensä jääneisyys yleensä tuli esille. Suomalainen palkkaeroja koskeva tutkimus ei siihen mitenkään ole kannustanut.

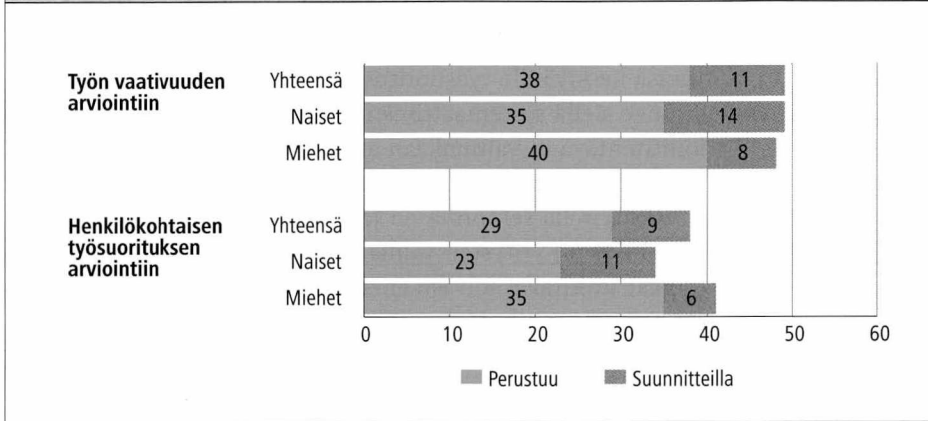
Tulospalkkaus

Palkkaerojen kuvaaminen on siis varsin ongelmallista. Vielä ongelmallisempaa on löytää selityksiä havaituille eroille. Yksi tällainen palkkaerojen kuvausta vaikeuttava tekijä on se, että palkkaus koostuu nykyisin hyvin monenlaisista osista. Perinteisten ylityökorvausten tai muiden epämuukaviin työaikoihin liittyvien korvausten lisäksi palkkaus on muuttumassa kaikilla aloilla yhä yksilöllisemmäksi ja siten hankalasti tilastoitavaksi. Erilaiset työsuoritusten tuloksellisuuteen perustuvat palkanosat tai tulospalkkiot pitävät palkkarakenteen jatkuvassa liikkeessä. Tällöin myös sukupuolten palkkaeron seuranta vaikeutuu. Tarvitaan entistä enemmän tietoa siitä, millaisia palkkausjärjestelmiä eri aloilla sovelletaan, jotta voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan myös sukupuolten perusteettoman palkkaeron pienentämiseksi.

Työolotutkimuksissa on vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien ollut melko paljon kysymyksiä palkasta, koska sen on katsottu olevan tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työolotutkimus on ollutkin lähes ainoa tutkimusväline naisten ja miesten palkkaerojen tutkimiseen koko palkansaajakunnan osalta, koska siinä on voitu tarkastella samaan aikaan palkkaukseen vaikuttavia tärkeitä tekijöitä, kuten työkokemuksen määrää, koulutustasoa ja sektoria sekä muita työolojen piirteitä. Näitä tuloksia on raportoitu hyvin monissa julkaisuissa sekä Suomessa että EU-tasolla. (Lehto 1988, 1992, 1999, 2002.)

Viimeisimmässä, vuoden 2003 työolotutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan myös erilaisia palkkausjärjestelmiä, jolloin sukupuolten palkkaeroa voidaan tarkastella myös tästä näkökulmasta. Kuviossa 3 on kuvattuna vastaukset kysymykseen, perustuuko vastaajan oma palkkausjärjestelmä toisaalta **työn vaatavuuden ar-**

Kuvio 3. Palkkausjärjestelmän perustuminen
Työolotutkimus 2003



viointiin ja toisaalta henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Kummassakin kysymyksessä tiedusteltiin myös niiltä, joilla ei näitä uusia palkkauksen osia ollut käytössä, oliko sellainen järjestelmä suunnitteilla. Haastattelijoiden ohjeissa on vielä tarkemmin eritelty, mitä näillä järjestelmillä karkeasti ottaen tarkoitetaan. Työpaikoillahan on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä, joista kuitenkin nämä kaksi elementtiä lienee mahdollista tunnistaa.

Työn vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausta käytetään vastausten mukaan jo varsin monella työpaikalla, 38 prosentilla palkansaajista, miehillä hieman useammin (40 %) kuin naisilla (35 %). Toisaalta 11 prosenttia palkansaajista sanoo sellaisen järjestelmän olevan suunnitteilla, ja tämä koskee enemmän naisia kuin miehiä. Toistaiseksi vaativuuden arviointijärjestelmät näyttäisivät keskittyvän korkeaa koulutusta vaativiin tehtäviin (43 %), mutta ero ei ole valtavan suuri vain perusasteen koulutukseen (33 %).

Työnantajista valtio (46 %) ja yksityinen sektori (41 %) ovat selvästi enemmän ottaneet käyttöön työn vaativuuden arviointia kuin kuntasektori (28 %). Yksityisessä sektorissa erottuvat tässäkin suhteessa ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset (64 %) pelkästään kotimaassa toimivista (35 %). Samaan viittaa toimipaikan kokoa koskeva tulos, jossa yli 1 000 hengen työpaikat ovat 66 prosenttisesti omaksuneet jonkinlaisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän.

Ammateista on vaikea löytää selviä eroja, mutta opetusalan ammatit (14 %) sekä sosiaalialan työ (21 %) ovat sellaisia, joissa toistaiseksi on melko vähän käytössä vaativuuden arviointia. Niissäkin on tosin tavallista useammin suunnitteilla sellainen, sosiaalialalla 21 prosentilla.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia sovelletaan vastausten mukaan vähemmän, mutta paljolti samoilla aloilla ja tehtävätasolla kuin vaativuuden arviointia, ovathan nämä kaksi usein saman järjestelmän eri osia. Tämä on selvästi tyyppillisempää miesten työssä (35 %) kuin naisten työssä (23 %). Taustalla on to-

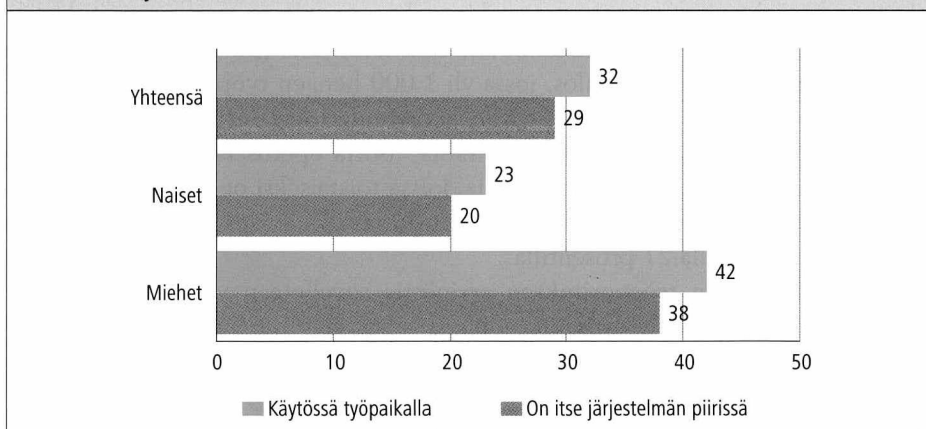
dennäköisesti se vaikeus, mikä naisille tyypillisen ihmissuhdetyön arvioimiseen liittyy: määrällisiä suorituksia ei oikeastaan voi olla olemassa. Määrälliset arviot työsaavutuksista ovat kuitenkin, ainakin toistaiseksi, olleet helpoimpia soveltaa.

Sektoreittain suurin ero on valtion (41 %) ja kuntien (14 %) välillä, yksityisen sektorin (33 %) asettuessa keskivälille työsuoritusten arvioinnissa. Valtiosektorin suurta prosenttia selittää siellä systemaattisesti läpiviedyt palkkausjärjestelmien uudistukset. Arviointitehtävä ei valtionkaan ammateissa ole helppoa määrällisten mittareiden puuttuessa, mutta arviointivastuuta onkin siirretty aiempaa enemmän esimiehille. Yksityisellä sektorilla on jälleen tässä suuri ero ulkomaisen (52 %) ja kotimaisten (28 %) yritysten välillä. Toimipaikkojen koon mukaan yli 200 hengen toimipaikat soveltavat selvästi enemmän (n. 50 %) henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuin alle 10 hengen toimipaikat (17 %).

Henkilökohtaisen onnistumisen arviointia sovelletaan miesten kohdalla selvästi enemmän korkeasti koulutettuihin (44 %) kuin perusasteen suorittaneisiin (28 %), naisilla tällaista eroa ei näy, sillä korkean asteen suorittaneilla osuus on vain 28 prosenttia, perusasteessa 22 prosenttia ja keskiasteella 18 prosenttia. Ammattitehtävien tämä näkyy siinä, että opetustyö, terveydenhoitoala ja sosiaaliala, jotka ovat tyypillisiä naisten koulutusta vaativia aloja ja joilla suorituksen arviointi on vaikeaa, osuudet ovat alle 15 prosenttia.

Kolmantena palkan elementtinä on työolotutkimuksessa selvitetty **tulospalkkioita**. Tästä on montakin kysymystä, joissa selvitetään tulospalkkausjärjestelmän käyttöä työpaikalla, omaa kuulumista sen piiriin, mille ryhmille tulospalkkaa maksetaan, oliko saanut palkkioita edelliseltä vuodelta ja kuinka paljon. Kaikista palkansaajista 32 prosenttia sanoi järjestelmää sovellettavan omalla työpaikallaan ja 29 prosenttia itse kuuluvansa sen piiriin. Tässä on erittäin selvä ero naisten ja miesten välillä, sillä miesten työpaikoilla sovelletaan 42 prosenttisesti järjestelmää (itse piirissä 38 %) kun naisten työpaikoilla vastaavat osuudet olivat vain 23 ja 20 prosenttia. Tässä on ilmeisesti eräs keskeinen naisten ja miesten tuloeroihin vaikuttava tekijä.

Kuvio 4. Tulospalkkiojärjestelmä työpaikalla
Työolotutkimus 2003



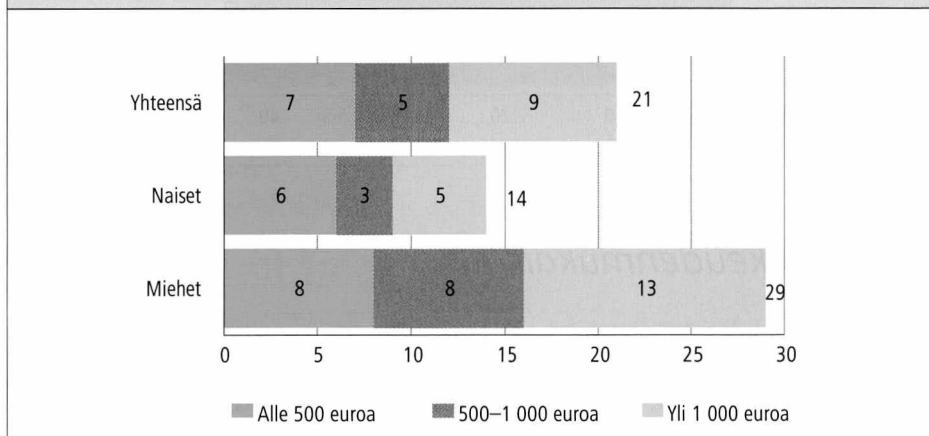
Tulospalkkioiden piirissä ovat melko tasaisesti eri koulutustasoilla olevat, kuitenkin niin, että korkean asteen tutkinnon suorittaneet miehet erottuvat (48 %) vain perusasteen suorittaneista miehistä (31 %). Ammateista erottuvat teollinen työ, kaupallinen työ ja teknis-tieteellinen työ aloina, joilla maksetaan yleisimmin tulospalkkioita. Kaikilla ammattialoilla pätee kuitenkin sääntö, että miehet ovat useammin järjestelmän piirissä kuin naiset: esimerkiksi kaupallisessa työssä miehistä 55 prosenttia ja naisista 41 prosenttia, teollisessa työssä vastaavasti 44 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista. Nämä ovat kuitenkin naisten kohdalla aloja, jossa he kaikkein todennäköisimmin ovat tulospalkkauksen piirissä.

Tulospalkkioita maksetaan luonnollisesti eniten yksityisellä sektorilla, jossa 38 prosenttia vastaajista on järjestelmän piirissä, mutta valtiollakin osuus on 25 prosenttia. Kunnissa osuus on pieni, vain 7 prosenttia. Yksityisestä sektorista ulkomaiset yritykset maksavat eniten tulospalkkioita. Niitä saa 61 prosenttia siellä työskentelevistä palkansaajista. Useassa maassa toimivissa yrityksissä osuus on 58 prosenttia ja puhtaasti suomalaisissa 32 prosenttia.

Tapa, **miten tulospalkkioita maksetaan** vaihtelee melko paljon. Kaikista palkansaajista 11 prosenttia sanoo niitä maksettavan yksittäisille työntekijöille, 10 prosenttia ryhmille ja samoin 10 organisaation kaikille työntekijöille. Työn vaativuuden mukaan vastaukset eroavat siten, että korkeasti koulutetut kertovat tulospalkkioita maksettavan useammin henkilökohtaisina palkkioina (15 %) ja ryhmäkohtaisina palkkioina (12 %) kuin muut koulutusryhmät. Sen sijaan kaikille yrityksen työntekijöille maksettavat tulospalkkiot jakautuvat tasaisesti eri koulutusryhmiin. Tämä jako pätee parhaiten miehiin, naisten kohdalla kaikille maksettavat palkkiot ovat tyyppillisimpiä vain perusasteen tutkinnoissa ja ammateittain teollisessa työssä. Kaikkia maksamisen muotoja käytetään eniten yksityisellä sektorilla ja siellä erityisesti ulkomaisissa yrityksissä.

Kuviossa 5 on kuvattuna **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Summan avulla arvioiden naisten ja miesten erot vielä korostuvat, sillä miehille paitsi

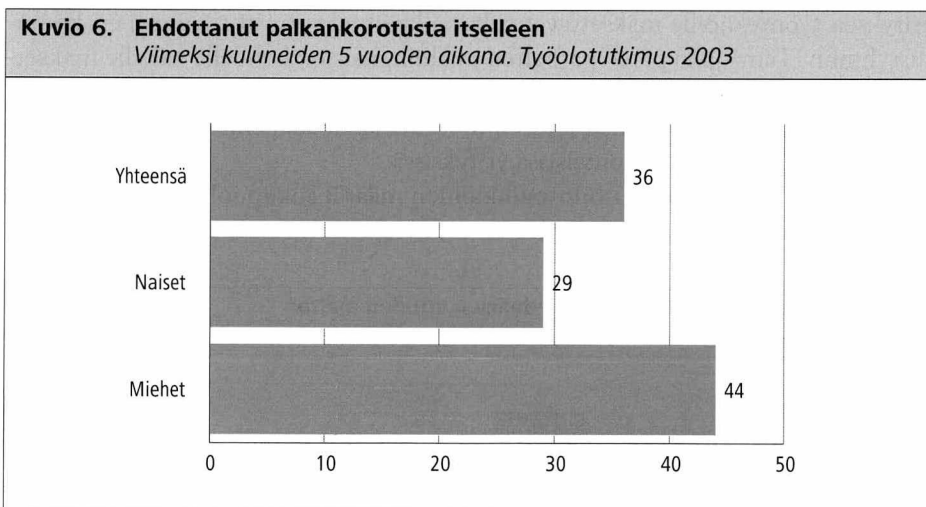
Kuvio 5. Saanut tulospalkkioita edellisen vuoden ajalta
Osuudet palkansaajista. Työolotutkimus 2003



maksetaan palkkiota yleisemmin, myös summat ovat suurempia. Miespalkansaajista 13 prosenttia oli saanut edelliseltä vuodelta vähintään 1 000 euroa, kun naisten vastaava osuus on vain 5 prosenttia. Ero toistuu myös keskiuurissa 500–1 000 euron palkkioissa.

Jos sektoreiden välillä on suuria eroja tulospalkkioiden maksamisessa, summissa erot vielä korostuvat. Vähintään 1 000 euroa saavia on yksityisellä sektorilla 13 prosenttia, mutta valtiolla vain 2 prosenttia ja kunnissa alle prosentin. Ammattitaitain tarkastellen suuria, yli 1 000 euron summia ovat saaneet eniten hallinnollisessa johtotyössä olevat, miehistä 29 prosenttia, naisista 17 prosenttia. Yleensä suuret palkkiot, erityisesti miehillä, keskittyvät korkeaan koulutukseen, ylempiin toimihenkilöihin, yksityiseen sektoriin ja ulkomaisiin yrityksiin. Esimerkiksi ulkomaisten yritysten miespalkansaajista 37 prosenttia sai vähintään 1 000 euroa palkkioita, kun vastaava naisten kotimaisten yritysten luku oli vain 6 prosenttia.

Miehet paitsi saavat enemmän palkkaa ja erilaisia lisä, myös **ehdottavat useammin itselleen palkankorotusta**. Kuviossa 6 näkyy, että heistä 44 prosenttia on tehnyt tällaisia ehdotuksia viimeisten 5 vuoden aikana, naisista vain 29 prosenttia. Palkankorotusehdotukset eivät liity mitenkään selkeästi työn vaativuuteen tai sektoriin. Ammattitaitain näyttäisi opetustyö olevan ala, jossa ehdotuksia tekevät sekä miehet että naiset vähemmän kuin muut. Toisaalta ehdotuksia tehdään yhtä hyvin pienissä kuin suurissa työpaikoissa, ulkomaisissa ja kotimaisissa yrityksissä.



Palkan oikeudenmukaisuus

Palkankorotusehdotuksia on mielenkiintoista verrata omaan kokemukseen siitä, **miten oikeudenmukaisena pitää omaa palkkaansa** verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkioihin. Tästä asiasta on taulukossa 5 nähtävissä jo kolmen ajan-

Taulukko 5. Palkkansa oikeudenmukaiseksi kokevien osuus, 1990, 1997 ja 2003
Työnantajan ja koulutuksen mukaan. Työolotutkimukset. %

	Työnantaja											
	Yhteensä			Valtio			Kunta			Yksityinen		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
Naiset yhteensä	40	40	36	45	37	40	24	30	20	50	48	48
Korkea aste	38	35	34	37	33	37	29	27	19	55	48	49
Keskiaste	37	40	33	40	42	44	18	29	18	49	49	43
Perusaste	47	44	47	56	31	..	33	40	29	50	47	53
Miehet yhteensä	53	46	47	46	37	37	40	32	27	56	50	51
Korkea aste	58	51	46	51	45	33	43	44	26	66	57	54
Keskiaste	52	44	48	44	32	43	29	27	19	56	48	51
Perusaste	52	48	47	46	33	..	53	20	47	52	52	47

kohdan tutkimustieto. Nähdään, että ehdotukset palkankorotuksesta eivät käy yksiin sen kanssa, miten oikeudenmukaisena palkkaa pidetään. Naiset pitävät palkkaansa liian matalana useammin kuin miehet, mutta ovat tehneet korotusehdotuksia vähemmän. Sekä naisilla että miehillä ajatukset palkan mataluudesta lisääntyivät vuoteen 1997, mutta sen jälkeen miehet ovat olleet tyytyväisempiä, naiset taas tyytymättömämpiä. Vuonna 2003 oli jo selkeä ero naisten ja miesten välillä: selvästi liian matalana palkkaansa piti naisista 27 prosenttia, miehistä vain 16 prosenttia. Erityisesti alemmat naistoimihenkilöt valittavat palkkaansa: selvästi liian matala 31 prosenttia.

Kuntasektori erottuu eniten, sillä kaikista kunnan palkansaajista selvästi liian matalana piti palkkaansa 40 prosenttia, kun valtiolla osuus oli 24 prosenttia ja yksityisellä 14 prosenttia. Naisilla nämä luvut ovat suurimmat: kunnissa 43, valtiolla 28 ja yksityisellä 16. Kunnissa erityisesti naisten terveydenhoitoalan työ on vastaajien mielestä alipalkattua, 50 prosenttia piti selvästi liian matalana, sosiaalialan naisista 41 prosenttia ja opetusalan naisista 34 prosenttia.

Johtopäätöksiä

Sukupuolten välisen palkkaeron kokonaistilannetta arvioiden Suomessa vallitsee aika erikoinen tilanne. Edellytykset tasa-arvoiselle palkkaukselle ovat hyvät ja varsin pitkään on tehty erilaisia toimenpiteitä palkkaeron pienentämiseksi. Silti aina vaan palkkaero säilyy samassa noin 20 prosentissa miesten hyväksi.

Edellytykset ovat hyvät siinä mielessä, että naiset ovat paremmin koulutettuja kuin miehet ja ero vain kasvaa erityisesti korkean asteen koulutuksen suhteen. Toisaalta, naiset ovat jo pitkään olleet tiiviisti integroituneet työmarkkinoille. Heillä on lähes yhtä pitkä työkokemus ja he työskentelevät lähes yhtä usein kokaikatyössä kuin miehet.

Epäoikeudenmukaisesta palkkaerosta on melko paljon keskusteltu julkisuudessa, erityisesti viime eduskuntavaalien 2007 yhteydessä. Suomessa on ollut lukuisia kolmikantaisia työryhmiä tai selvityshenkilöitä pohtimassa, mitä sukupuolten perusteettomille palkkaeroille voitaisiin tehdä (Työryhmän ehdotus.. 2005, Samapalkkaisuusohjelma 2007). Palkkaerosta puhuttiin paljon myös viimeksi tehdyssä Tasa-arvolain uudistuksessa vuosina 2003–2005.

Tilastot kuitenkin kertovat, että palkkaero on säilynyt lähes samana. Tilastolähteiden välillä on tosin eroa sikäli, että joidenkin mukaan ero on jopa hieman kasvanut (ansiotasoindeksi) ja toisten mukaan taas hienokseltaan pienentynyt (tulonjakotilasto, työolotutkimus).

Mitä tekijöitä tämän melko pysyvän eron takana voisi olla? Ainakin neljänlaisia asioita on mahdollista eritellä. Kun näitä asioita tarkastelee kääntäen, on mahdollista nähdä, mihin vaikuttamalla eroa voitaisiin kuroa umpeen:

1) Yksilöllistämisprosessit palkan muodostuksessa. Tähän asti työehtosopimuksia on tehty useimmiten keskitetysti, mikä on ollut hyvä asia naisten kannalta. Kuitenkin koko ajan tendenssi on hajautettujen palkkasopimusten suuntaan. Myös paikallisen sopimisen suuntaan on paljon paineita. Naisten kannalta ongelmana on hajautetussa ja paikallisessa sopimisessa se, että heillä ei ole niissä riittävästi neuvotteluvoimaa. Myös tulospalkkausjärjestelmät toimivat ainakin toistaiseksi lähinnä miesten eduksi, koska naisille tyypilliset ammattialat eivät samassa määrin ole voittoa tuottavia. Samoin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on yleensä hankalampaa naisten töissä kuin miesten töissä. Lisäongelmia muodostuu siitä, että arvioitsijat ovat useammin miehiä (esimiehinä).

2) Työn samanarvoisuuden arviointi ei ole ollut kovinkaan onnistunutta tähän mennessä. On ollut liian vaikeaa muodostaa arviointijärjestelmiä, jotka ylittävät mies- ja naisvaltaisten ammattiryhmien rajoja. Uudistettu Tasa-arvolaki tosin saattaa auttaa samanarvoisuuden arvioinnissa sikäli, että sen työnantajille säätämät tasa-arvosuunnitelmat sisältävät selvitykset palkkojen jakautumisesta sukupuolen ja työn vaativuuden mukaan. Alojen väliseen eriarvoisuuteen tasa-arvosuunnitelmat eivät tosin tuo helpotusta.

3) Naisten näkökulmasta epäedullisimpia aloja palkkauksen suhteen ovat: sairaanhoitoala, vanhusten hoito, lasten hoito, sosiaalityö ja esimerkiksi kirjastonhoitajan työ. Näissä naisten palkkaus on epäsuhteessa koulutukseen ja muihin ammattialoihin. Yleensä voidaan sanoa, että kuntasektori on jäänyt jälkeen palkkakehityksessä. Jonkin verran helpotusta tuo todennäköisesti se, että hoivasektoria uhkaa työvoimapula.

4) Palkkaeroa koskevien tilastojen ja tutkimusten tulkinta on myös aiheuttanut ongelmia. Usein tutkijat, varsinkin taloustieteilijät, ovat rajoittuneet viittaamaan vain ammatilliseen segregatioon syynä palkkaeroihin. Tämän ajattelun mukaisesti naiset ovat "vapaa valinnan" mukaisesti itse valinneet alhaisemmat palkat itselleen. Ainoana ratkaisuna esitetään segregatian purkamista palkkaeron umpeen kuromiseksi. Esimerkiksi hajotelmamalleja on usein käytetty väärin siinä mielessä, että sektoreiden ja ammattialojen välinen palkkadiskriminaatio

häivytetään niiden avulla näkymättömiin. Monet tutkijatkin puhuvat vain siitä, että "samasta työstä pitää saada sama palkka", eivät siitä, että "samanarvoisesta työstä on saatava sama palkka". Kuitenkin jälkimmäinen vastaa Tasa-arvolain ja EU-direktiivienkin vaatimuksia.

Lähteet:

- Grimshaw, Damian & Rubery, Jill (2007) Undervaluing women's work. European Work and Employment Research Centre. University of Manchester. Working Paper Series No. 53.
- Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi (2003) Explaining gender wage differentials: Findings from a random effects model. Valtion Taloudellinen Tutkimuslaitos.
- Laine, Pekka (2003) A comparison study of the sectoral gender wage gaps between the Finnish IT and Retail Sectors 1995–1999. Available at: <http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/irlanti/tilastokeskus.pdf>.
- 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. Komiteanmietintö 1991:39. Tilastokeskus. Tutkimuksia 189.
- Lehto, Anna-Maija (1999) Sukupuolten palkkaero. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela, Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:22. s. 109–126.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus 2004.
- Lilja, Reija (1996) Toimihenkilötyöura Suomen teollisuudessa. ETLA Sarja B 117.
- Lilja, Reija (2000) Similar education, different career and wages? Comparison of the Gender Wage Differentials over Careers in Finland. In Siv S. Gustafsson & Danièle E. Meulders (Eds.) Gender and the Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality. Macmillan Press Ltd, London 2000. pp. 75–97.
- Palkkarakenne 1995–2004. Tilastokeskus Palkat.
- Samapalkkaisuusohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11.
- Vartiainen, Juhana (2001) Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaisuja 2001:7. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tulonjakotilasto 1995–2005. Tilastokeskus. Tulot ja kulutus.
- Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Muistio 2005:7.

Anna-Maija Lehto

Pitkittyvät työajat ja tasa-arvo

Tässä artikkelissa lähtökohtanani pitkittyvien työaikojen tarkasteluun ovat John Atkinsonin (1984 ja 1987) esittämät ajatukset joustavuuden muodoista "joustavan yrityksen" mallin näkökulmasta. Hän erittelee mallissa määrällistä, toiminnallista, taloudellista ja ulkoistamiseen liittyvää joustoa. Atkinsonin ajatuksiin tukeutuen on suomalaisessa työelämän tutkimuksessa jo varsin paljon selvitetty sitä, millaisia vaikutuksia näiden jouston muotojen lisäämisellä on ollut työelämässä. Tässä artikkelissa tarkastelen sitä, miten nämä vaikutukset ovat eriytyneet sukupuolen mukaan.

Määrällistä joustavuutta on useimmiten käsitelty määräaikaisen työn ja osaikatyön näkökulmasta. Määrälliseen joustoon voidaan katsoa kuuluvan myös työaikojen pidentyminen. Työpanosta pyritään siis lisäämään, jolloin joustetaan toiseen suuntaan kuin työajan vähentämisessä eli osa-aikatoisissa.

Työaikojen venymistä ja työ- ja vapaa-ajan sekoittumista joustoilmiönä voidaan eritellä muun muassa kokoaikatyössä tehtävien todellisten työtuntien avulla. Tällöin siihen kuuluvat erityyppiset ylityöt, kuten palkalliset ja palkattomat ylityöt, sekä kotona tehtävät ylityöt. Aihealueeseen kuuluu myös jatkuva valmius olla vapaa-ajalla vastaamassa työtehtäviä koskeviin kysymyksiin. Näitä kysymyksiä käsitelen sukupuolten näkökulmasta erityisesti vuoden 2003 työolotutkimuksen avulla.

Erilaiset ylityön muodot, kuten korvatut tai palkattomat ylityöt, ilmentävät hieman eri tavoin määrällisen jouston strategioita. Korvatut ylityöt, joita korvataan joko rahana tai vapaana, merkitsevät työnantajan mahdollisuutta teettää kiireellisiä töitä olemassa olevalla työvoimalla. Tällöin työnantajan ei tarvitse hankkia uusia, edes tilapäisiä tekijöitä. Palkattomat ylityöt taas edustavat sellaista uudempaa työnjohtostrategiaa, jossa työntekijät saadaan itse joustamaan työajoissaan työn suuntaan. Usein on kyse tulosjohdetusta työnteon organisoinnista, jossa työntekijät asettavat itse tavoitteita, työskentelevät ikään kuin urakkaluontoisesti. Palkattomat ylityöt voivat liittyä myös voimakkaaseen työhön sitoutumiseen ja niin sanottuun työn imuun. Tällaista esiintyy varsinkin korkeasti koulutetuilla, joilla työ on keskimääräistä mielenkiintoisempaa. Ylitöiden vapaaehtoisuuden asteesta voidaan kuitenkin olla montaa mieltä. Tätä on Suomessa selvitetty erikseen työolotutkimukseen yhdistettyjen laadullisten haastattelujen avulla. (Järnefelt & Lehto 2002.)

Ylitöiden tekemistä, niiden syitä ja vaikutuksia on kansainvälisesti tutkittu melko vähän. Euroopan unionin tilastoista löytyy tietoa vain työviikon pituuksista työvoimatutkimuksiin pohjautuen. Niissä kysytään niin sanottuja tavallisia (usual) työtunteja keskimäärin viikossa. Kun näitä tarkastellaan erikseen kokoaikatyössä olevien osalta, voidaan nähdä, missä maissa työviikot ovat tavallista pidempiä. Ylitöiden tekemistä ei työvoimatutkimuksissa kysytä. Sitä ei ole kysytty

myöskään EU:n työolotutkimuksissa, joita on tähän mennessä toteutettu vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 (European Working Conditions Surveys). Työaikojen muutoksia ja pituuksia on toki tutkittu ajankäyttötutkimuksissa, mutta niissäkään ei voida erikseen tarkastella työaikojen venymistä ja ylitöiden yleisyyttä. (Niemi & Pääkkönen 2004.)

Sukupuolten näkökulmaa on tarkasteltu lähinnä vertaamalla naisten ja miesten ajankäyttöä. Tässä yhteydessä on varsin usein esitetty kysymyksiä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Esimerkiksi Arlie Russel Hochschild (1997) on amerikkalaista yritysmaailmaa analysoituaan todennut että työstä on tullut paljon suositumpaa kuin kotona olosta. Suomessakin on käyty tätä keskustelua, ja erityisesti naisia on syyllistetty liiallisesta työlle omistautumisesta (esim. Jallinoja 2000).

Suomalaista tutkimusta työaikojen joustoista

Työaikojen venyminen tai ylityöt eivät ole olleet Suomessa vielä kovin pitkään tutkijoiden kiinnostuksen kohteena. Yleensä työaikakysymyksiä on sen sijaan tutkittu melko paljonkin. Tällöin on tarkasteltu erityyppisiä työaikoja, kuten vuoro-työtä tai epätyypillisiä työaikoja ja niiden vaikutuksia eri ammattiteissä. (Kandolin & Hakola 2000, Julkunen & Nätti 1995, Antila 1998, Antila 2002) Myös paikallisen sopimisen käyttöä työaikojen määräytymisessä on tutkittu. (Uhmavaara, Kairinen, Niemelä 2000) Tyypillistä näille aikaisemmille tutkimuksille on ollut, että ne ovat usein rajoittuneet joillekin aloille tai sektoreille.

Vuoden 1997 työolotutkimuksesta on kuitenkin tehty jo koko maata edustavia analyyskejä, erityisesti juuri työaikojen venymisen näkökulmasta (Kandolin & Huuhtanen 2000, Kandolin & Huuhtanen 2006, Nätti, Väisänen & Anttila 2006). Artikkeleissa on keskitytty selvittämään työaikajoustojen yleisyyttä ja niiden yhteyttä henkiseen hyvinvointiin. Voitiin havaita, että erityisesti työaikaan liittyvät joustot, kuten ylityöt, kuvaavat työelämässä tapahtunutta muutosta. Artikkeleissa on osoitettu, miten nämä uudet jouston muodot ovat yhteydessä kiireen ja kilpailuhengen ilmapiiriin ja lisääntyviin stressioireisiin, samoin kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmiin.

Koko maan kattava on myös tutkimus korkeasti koulutettujen työajoista, työaikojen venymisestä ja siitä, millainen työaikanormi Suomessa vallitsee (Julkunen et al. 2004). Tutkimuksessa on muun muassa eritelty sitä, mitä ylipitkien työaikojen taustalla on. Syistä löytyi sekä vapaaehtoisia että pakon sanelemia tekijöitä. Syyt, miksi ylipitkiä työaikoja tehdään, voidaan tiivistää seuraaviin kolmeen tekijään:

- työn luonne: vaatavuustaso, työrupeamien jatkuvuus, innostus ja voimakas sitoutuminen työhön.
- uraorientoituneisuus: halu menestyä ja rikastua, halu edetä uralla
- työn organisoinnin ongelmat: liian vähän työntekijöitä suhteessa työmäärään, huono johtajuus työn organisoinnin suhteen, huono työn suunnittelu ja delegointi, projektien tiukat aikataulut, asiakkaiden ylisuuret odotukset

Monet korkeasti koulutetut kärsivät liiallisesta kiireestä, mikä puolestaan johtaa työaikojen venymiseen, keskimääräisen viikkotyöajan ollessa 41,6 tuntia. Ideaaliaikaa kysyttäessä tulokseksi saatiin 34,1 tuntia, siis seitsemän tuntia lyhyempi aika. Ylipitkät työajat haittasivat selvästi tasapainon saavuttamista työn ja muun elämän välillä. Toisaalta kiire ja pitkät työajat johtavat muun muassa univaikeuksiin.

Kyseisessä tutkimuksessa pohdittiin myös sitä, onko työhön suhtautumisessa tapahtunut jonkinlainen käänne perhemyönteisempään suuntaan, jota tutkijat kutsuvat "familismin" uudeksi nousuksi. Tulosten mukaan näytti siltä, että pyrkimystä pois ylipitkistä työajoista ja työkeskeisestä elämäntavasta olisi havaittavissa. Vallitseva työn tekemisen malli näytti olevan lisääntynyt tietoisuus pitkien työaikojen riskeistä ja ajatus siitä, että elämässä on muutakin kuin vain työ. (Jul-kunen et al. 2004.)

Vuoden 2003 työolotutkimuksen aineistosta Hanna Sutela on julkaissut artikkelin, joka koskee työaikojen joustamista koko suomalaisessa palkansaajaväestössä (Sutela 2004). Samoja teemoja on esillä myös tämän raportin ensimmäisessä artikkelissa. Hän tarkastelee artikkeleissaan työaikamuotojen kehitystä, työaikojen joustomahdollisuuksia, ylitöitä ja kotona työskentelyä. Erityisen mielenkiinnon kohteena on kysymys, miksi miehet voivat joustaa työajoissaan enemmän kuin naiset, kun joustoja tarkastellaan työntekijälähtöisesti, ei työn sanelemana pakkona. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin osoittautuivat olevan sukupuolisdonnaisia siitä huolimatta, että erilaisten taustamuuttujien vaikutuksia vakioitiin regressioanalyysissä.

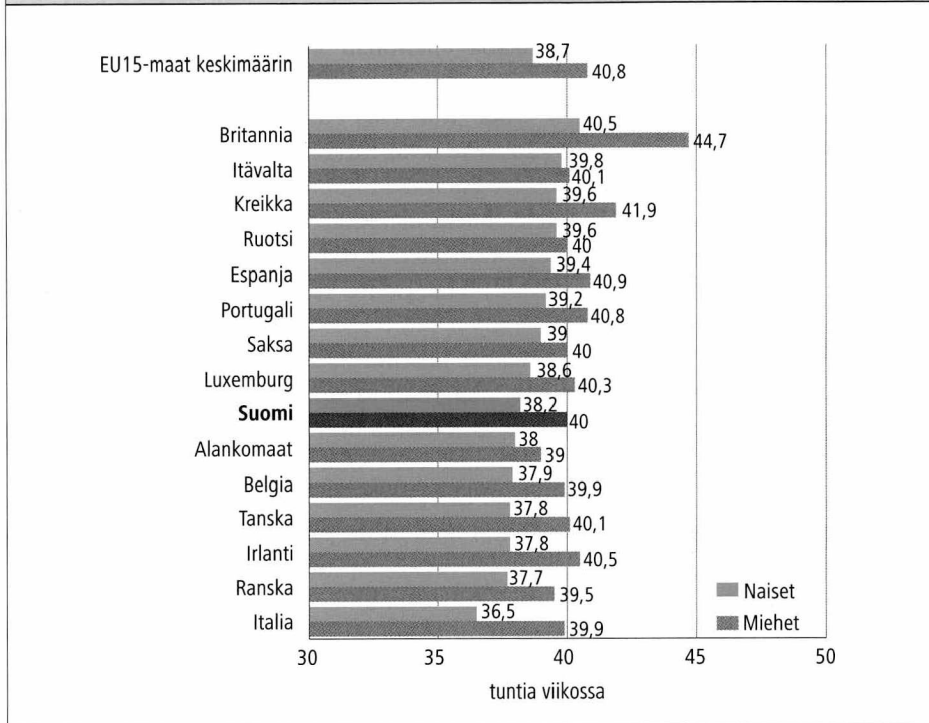
Kun seuraavassa tarkastelen työaikojen venymistä työolotutkimuksen avulla, pyrin ensisijaisesti tutkimaan sellaista ylityötä tai joustamista, joka on työtilanteen sanelemaa ja joka siten voidaan tulkita työvoiman käytön numeerisen jouston piiriin kuuluvaksi. Työntekijän kannalta tätä voidaan pitää työaikajoustojen kielteisenä aspektina. Sukupuolen näkökulma on erityisen keskeinen, jos halutaan selvittää näiden joustojen vaikutuksia naisten ja miesten asemaan työelämässä.

Ylipitkät työajat Suomessa ja kansainvälisesti

Kansainväliset vertailut ylityöstä ovat hyvin hankalia, koska eurooppalainen työolotutkimukseen ei sisällä ylitöitä koskevia kysymyksiä. Eurooppalainen työvoimatutkimus tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden arvioida maittaisia eroja viikkotyöaikojen suhteen. Oheinen kuvio kuvaa vuoden 2003 tilannetta silloisissa 15 jäsenmaassa sen suhteen, kuinka monta tuntia kokoaikatyötä tekevät palkansaajat työskentelevät keskimäärin viikossa. Osa-aikatyön poisjättämisellä on se etu, että voidaan paremmin arvioida, miten yleisiä pitkät työajat ja ylityöt ovat kussakin maassa.

Viikoittaiset työajat ovat melko tasaisia kokoaikaisilla palkansaajilla EU jäsenmaita vertaillen. Yleisesti ottaen työviikot ovat miehillä pidempiä kuin naisilla. Joissakin maissa, kuten Britanniassa, Kreikassa, Espanjassa ja Portugalissa miehillä on muita maita pidemmät työajat. Britannian tapauksessa ero on aivan selkeä.

Kuvio 1. Keskimääräiset viikkotyöajat kokoaikatyössä
Eurooppalainen Työvoimatutkimus, 2003



Siellä myöskin naisten kokoaikatyön viikkotyöaika on muiden maiden vastaavia viikkotyöaikoja pidempi. (Eurooppalainen Työvoimatutkimus 2003.)

Kun ylipitkiä työaikoja tekeviä tarkastellaan ammattiryhmittäin, erottuu ryhmä "Johtajat ja ylimmät virkamiehet" sellaiseksi, jossa kaikissa maissa sekä naisilla että miehillä on pisimmät työajat. Tässä ryhmässä viikoittaiset työajat ovat pisimmät Britanniassa, jossa miesten keskiarvo oli 47,5 tuntia ja naisten 43,2 vuonna 2003. Vastaavat luvut Suomen osalta ovat 43,0 tuntia miehillä ja 40,1 naisilla. Naisten viikkotyöajat ovat Britanniassa erityisen pitkiä myös ammattiryhmässä "erityisasiantuntijat", 45,3 tuntia. Esimerkiksi Suomessa vastaava naisten keskiarvo on vain 37,6 tuntia.

Nämä tilastot ovat vuodelta 2003, koska tässä artikkelissa käytetään enimmäkseen vuonna 2003 tehdyn työolotutkimuksen tietoja. Työvoimatutkimuksesta, josta eurooppalaiset tilastot ovat lähtöisin, on toki saatavissa myöhempiäkin tietoja, jopa vuoden 2006 keskiarvoja. Ne eivät mitenkään oleellisesti eroa tässä esitetyistä. Palkansaajien viikkotyöaika on tosin Britanniassa hieman laskenut, ja muutos koskee molempia sukupuolia ja tässä esitettyjä ammattiryhmiä. Suomessa viikkotyöajat ovat pysyneet suunnilleen samalla tasolla vuosina 2003 ja 2006.

Samalla tavalla kuin Britanniassa myös USA:ssa raportoidaan tavallista enemmän ylipitkistä työajoista. Jeremy Rifkin viittaa OECD:n tilastoon, jonka mukaan keskivertoamerikkalainen tekee 10 viikkoa enemmän töitä vuodessa kuin keskiverτοςaksalainen, ja neljä ja puoli viikkoa enemmän kuin brittiläinen työntekijä (Employment Outlook 2001, Rifkin 2004). Eurooppalaisilla on tapana sanoa, että "amerikkalaiset elävät tehdäkseen työtä" kun taas eurooppalaiset "tekevät työtä elääkseen". Rifkin viittaa myös erääseen toiseen tutkimukseen, jonka mukaan 37 prosenttia amerikkalaisista työskentelee enemmän kuin 50 tuntia viikossa, 80 prosenttia miespalkansaajista työskentelee enemmän kuin 40 tuntia viikossa.

Amerikkalaisten pitkiä työaikoja käsittelee myös Richard Florida kirjassaan "The Rise of the Creative Class" (2002). Hän pohtii käsitettä "Overworked Americans", ja toteaa myös sen, että työaikojen kehityksestä on vaikea saada yhtenäistä käsitystä. Ajankäyttötutkijat viittaavat pikemminkin kehitykseen, jossa miesten keskimääräinen työhön käytetty aika viikossa on vähentynyt 46,5 tunnista vuonna 1965 42,3 tuntiin vuonna 1995. Naisilla taas olisi nähtävissä lisäästä samassa ajassa 36,8:sta 37,3 tuntiin. (Robinson & Godbey 1993.) Luova luokka joka tapauksessa tekee pisintä työviikkoa. Erityisasiantuntijoina, teknisissä ja johtavissa tehtävissä olevat tekevät useammin kuin muut pitkää, yli 49 tunnin työviikkoa. Näin kertovat työvoimatilastot 90-luvun lopulta. Yli puolet johtajista ja melkein 40 prosenttia erityisasiantuntijoista kuului tähän ryhmään. Sen sijaan vain 30 prosenttia ammattitaitoisista työntekijöistä ja 15 prosenttia muista työntekijäryhmään kuuluvista oli näitä 49 tunnin ylittäjiä. (Florida 2002, 146.) Myös brittiläinen ajankäyttötutkija Jonathan Gershuny viittaa tähän samaan ilmiöön, jossa ylemmät yhteiskuntaluokat ovat menettäneet aiempia privilegioitaan vapaa-ajan muodossa. Työväenluokan ja parempiosaisien suhteet ovat kääntyneet ikään kuin pääläelleen. (Gershuny 2004.)

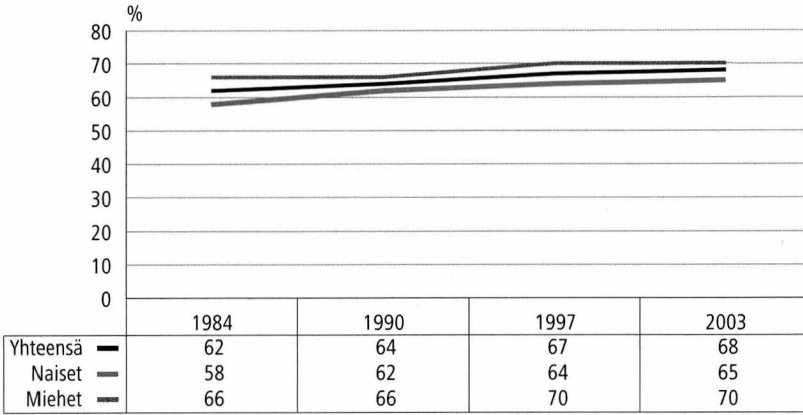
Ylipitkiksi venyvät työajat professionaalisissa ammateissa ovat erityisen hankalia naisten ja työelämän tasa-arvokehityksen kannalta. Jos pitkiä työaikoja pidetään ikään kuin itsestäänselvyytenä, joutuvat monet hyvin koulutetut naiset suljetuiksi ulos näistä tehtävistä, tai sitten he eivät hanki itselleen perhettä ja lapsia. Ylipitkiä työaikoja on lähes mahdoton sovittaa yhteen lasten vaatiman ajan kanssa. Kansainväliset erot ylempien toimihenkilöiden työajoissa ovat kuitenkin selviä. Ilmeisesti tästä johtuu, että koulutetut ja korkeassa asemassa olevat naiset USA:ssa ja Britanniassa ovat useammin lapsettomia kuin Suomessa, jossa työajat eivät vielä ole venyneet yhtä pitkiksi.

Ylitöiden kehitys

Korvatut ylityöt

Ylitöiden tekoa voidaan tarkastella erikseen sen mukaan, saadaanko niistä korvausta vai ei. Kuviossa 2 on esitetty työolotutkimuksen aikasarja sellaisen ylityön teke-

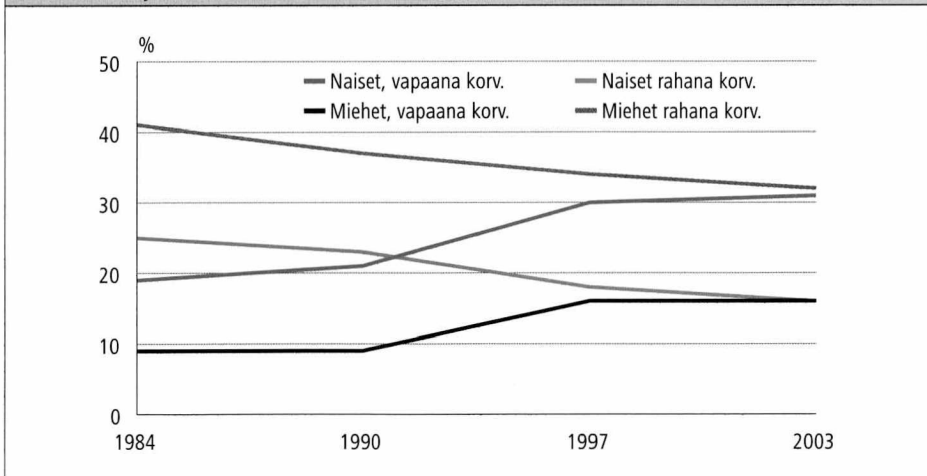
Kuvio 2. Korvatus ylityön teko
 Saa korvauksen rahana tai vapaana,
 Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



misestä, josta saadaan korvaus joko rahana tai vapaana. Kuviossa on kuvattu niiden naisten ja miesten osuudet, jotka ainakin joskus tekevät tällaista ylityötä. Nähdään, että osuuksissa ei ole tapahtunut mitään sanottavaa muutosta näiden noin 20 vuoden aikana. Osuudet ovat nousseet vain hieman. Naisten ja miesten välillä ei myöskään ole suurta eroa tässä asiassa: miehet tekevät vain hieman yleisemmin korvattuja ylityksiä, kun sekä rahana että vapaana korvattavat otetaan huomioon.

Kuvion 3 perusteella voidaan nähdä, miten rahana ja vapaana korvattavat ylityöt ovat kehittyneet erikseen nais- ja miespalkansaajien osalta. Naisille vapaana korvaaminen on selvästi yleisempää kuin miehille ja miehille taas rahassa korvaa-

Kuvio 3. Korvattujen ylityöiden tekeminen
 Työolotutkimukset 1984–2003



minen on yleisempää. Kun katsotaan ajallista kehitystä, nähdään, että vapaana korvaaminen on yleistynyt ja toisaalta rahana korvaaminen vähentynyt. Kummassakin asiassa muutos tähän suuntaan oli suurimmillaan 1990-luvun alussa, eli Suomessa koetun suuren laman aikana.

Se, että vapaana korvaaminen on yleistynyt suhteessa rahassa korvaamiseen, ilmentää osaltaan, miten työelämässä on siirrytty yhä enemmän käyttämään työajan avulla joustamista. Rahana korvaaminen ei ole yrityksen näkökulmasta kovin kannattavaa, koska ylityötunnit ovat yleensä kalliimpia kuin tavalliset työtunnit. Sukupuolten erilaista asemaa kuvastaa myös se, että miehille on aina yleisemmin korvattu ylityöt rahana kuin naisille. Taustalla voi olla alakohtaisia eroja ylitöiden teettämisen tavassa niin, että naisten aloilla mahdollisuudet taloudelliseen korvaukseen eivät ole olleet niin suuret kuin miesten aloilla. Toisaalta naisten on ehkä perinteisesti – lähinnä perhevelvollisuuksien vuoksi – ollut vaikeampi venyttää työpäiviään saamatta vapaata toisena ajankohtana. Joka tapauksessa tällä erolla ylitöiden korvaamisessa on ollut vaikutuksensa naisten ja miesten erilaisiin palkkatuloihin.

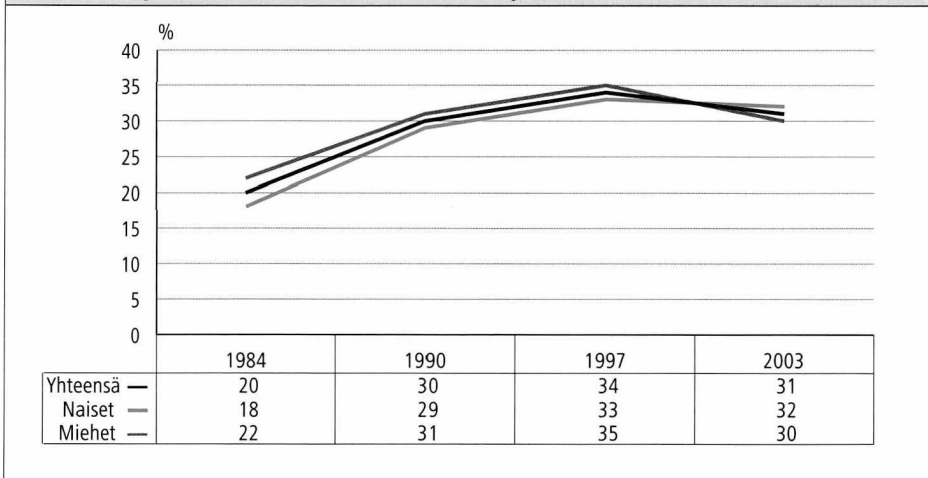
Korvauksettomat ylityöt

Suomalaisissa työolotutkimuksissa alettiin jo 1984 selvittää paitsi normaalia korvattua ylityötä myös sellaista työajan venymistä, josta työntekijä ei saa mitään erillistä korvausta. Kuten kuvio 4 kertoo, on tämän tyyppinen työajan jousto selvästi lisääntynyt pitkällä aikavälillä, niin naisten kuin miestenkin osalta. Sukupuolten järjestys on vieläpä vaihtunut viimeisimmässä tutkimuksessa niin, että naiset tekevät enemmän tämän tyyppistä ylityötä.

Tällaisia ylitöitä on kutsuttu myös vapaaehtoisiksi ylitöiksi. On kuitenkin kyseenalaista, kuinka selkeästi vapaaehtoisuudesta niiden kohdalla on kysymys.

Kuvio 4. Palkattoman ylityön teko

*Tekee ylitöitä, joista ei saa korvausta,
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003*



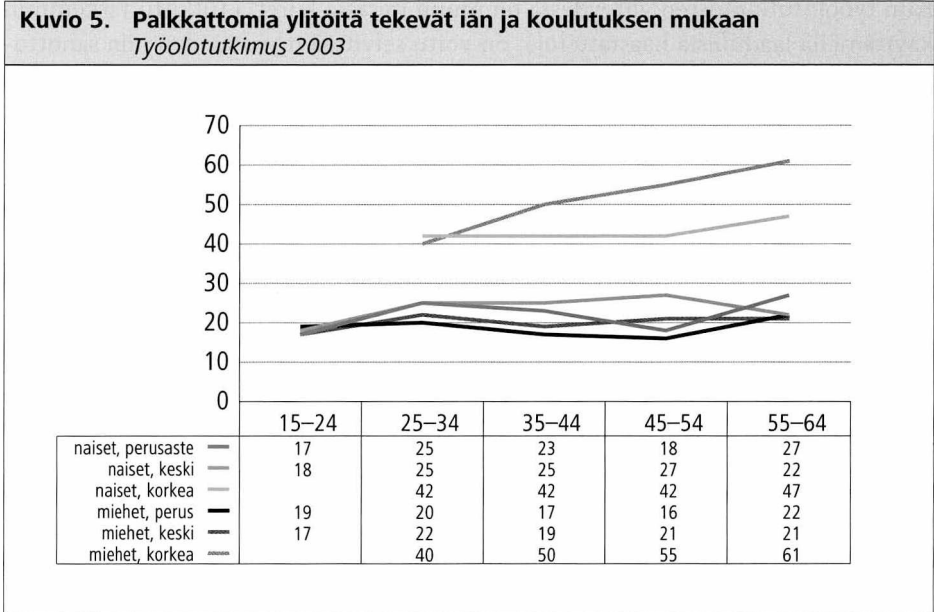
Kun työolotutkimusten yhteydessä on muun muassa kiirettä tutkittu tarkemmin käyttämällä laadullisia haastatteluja, on voitu selvittää myös näiden niin sanottujen vapaaehtoisten ylitöiden tekemistä ja syitä niiden esiintymiseen. (Järnefelt & Lehto 2002.) Taustalla tällaisille ylitöille on yleensä työpaikoilla tapahtunut tuottavuus- ja tehokkuusvaatimusten kasvu. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta ylitöiden tarve ilmenee siten, että normaalin työpäivän aikana ei ehditä tehdä kaikkia töitä. Monilla aloilla varsinkin keskittymistä vaativat työt on pakko siirtää työpäivän jälkeen tehtäviksi, koska varsinainen työaika täyttyy kaikenlaisesta muusta tekemisestä ja jatkuvista keskeytyksistä.

Palkattomien ylitöiden syyt ovat paljolti samat kuin työpaineiden ja kiireen syyt yleensä. Ne myös vaihtelevat jossain määrin työnantajasektorin mukaan. Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa, on henkilöstön riittämättömyys ollut suuri ongelma 1990-luvun alun lamasta lähtien. Tehtävät ovat terveydenhoidossa ja sosiaalisektorilla koko ajan vain lisääntyneet, kun väestö ikääntyy ja sairastavuus kasvaa. Kuitenkaan henkilöstöä ei ole voitu lisätä samassa suhteessa julkisen sektorin rahoitusongelmien vuoksi. Yksityisellä sektorilla kilpailun kiristyminen vaatii yhä enemmän tulosta yhä pienemmillä henkilöstömäärillä. Vapaamuotoiset haastattelut toivat esiin myös sen, että esimiehet saattavat olla aiheuttamassa kiirettä ja ylitöitä, jos eivät pysty puolustamaan alaisiaan ylhäältä tulevia vaatimuksia vastaan. Pahin tilanne on silloin, kun esimiehet arvioivat väärin alaistensa työtilanteen ja lupaavat esimerkiksi asiakkaille liikaa tai sitten ovat itse työnarkomaaneja, eivätkä ymmärrä varsinkaan naisalaisten tarvetta pitää kiinni normaliteytöajasta.

Ketkä tekevät ylitöitä?

Palkattomat ylityöt keskittyvät sekä naisilla että miehillä korkeasti koulutettuihin ja miesten kohdalla vielä erityisesti vanhempiin ikäluokkiin. Tämä näkyy kuvios-
ta 5, jossa on kuvattuna, miten korvauksettomat ylityöt kehittyvät iän mukana eri koulutustasosilla viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan.

Nuorimmassa 15–24-vuotiaiden ikäluokassa palkattomien ylitöiden tekeminen on harvinaisinta, eikä sukupuolten tai koulutusryhmien välillä ole mitään eroja. Korkean asteen tutkintoja tässä ikäluokassa ei vielä ole riittävästi luotettavaa arviointia varten. Mielenkiintoista kuviossa on se, että keski-ikäryhmissä, 25–44-vuotiaissa, naiset tekevät enemmän palkattomia ylitöitä kuin miehet, varsinkin keski- ja perusasteen koulutuksella. Toisaalta tiedetään, että juuri tässä iässä naisilla on suurimmat vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa. Miehet tekevät kuitenkin korvattuja ylitöitä eniten juuri näissä ikäluokissa, kuten taulukosta 1 on nähtävissä. Taulukkoihin 1 ja 2 onkin koottu keskitetysti erilaiset työajan venymisen tai joustamisen muodot sukupuolen ja erilaisten taustamuuttujien mukaan, jolloin on mahdollista nähdä, miten jouston muodot täydentävät toisiaan.



Korvattu ylityö

Korvatut ylityöt ovat miehille hieman tyypillisempiä kuin naisille, kun niitä tarkastellaan vähintään kerran viikossa tehtyinä (taulukko 1). Erityisesti nuoret miehet harrastavat tällaisten ylitöiden tekemistä. Jos korvaus saadaan rahana, on heillä mahdollisuus siten kartuttaa ansioitaan. Koulutustaso ei vaikuta juuri lainkaan korvattujen ylitöiden tekemiseen, paitsi että naisilla korkean asteen tutkinto lisää hieman todennäköisyyttä.

Ammattiryhmät eivät juuri eroa toisistaan. Selvä poikkeus on kuitenkin miesten liikennetyö, jossa korvatut ylityöt ovat selvästi yleisempiä kuin muilla: joka kolmas tekee niitä viikoittain. Yksityiskohtaisemmat tulokset työolotutkimuksesta paljastavat, että naisilla sellainen ammatti kuin perhepäivähoitajat poikkeaa selvästi muista: perhepäivähoitajat tekevät paljon palkallisia ylitöitä, mikä toisaalta on varsin luonnollista, koska he tekevät yksin töitä kodeissaan ja lasten hoidossaolon ajat vaihtelevat.

Taulukossa on myös eritelty sitä, miten työpaikalla ilmenevä tulostavoitteiden tiukentuminen vaikuttaa työaikojen venymiseen. Palkallisiin ylitöihin sillä ei näytä olevan vaikutusta. Toisaalta myöskään perhesuhteet, lähinnä lasten ikä, eivät vaikuta sanottavasti tällaisten ylitöiden tekemiseen.

Taulukko 1. Ylityöt ja työn vaatimat työaikajoustop

Työolotutkimus 2003. %

	Korvatut ylityöt		Korvauksettomat ylityöt		On joustettava työajoissa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta	
	Vähintään kerran viikossa					
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Yhteensä	14	18	14	14	28	31
Ikä						
15–24	11	20	7	7	20	31
25–34	15	24	14	10	27	32
35–44	15	18	15	14	29	31
45–54	15	15	14	17	30	30
55–64	13	12	16	19	24	32
Koulutus						
korkean asteen	18	18	20	26	34	41
keskiasteen	12	18	10	8	24	28
perusasteen	11	17	9	8	21	23
Ammatti						
tekninen, tieteell.työ	17	19	19	23	31	34
opetusala	15	15	36	34	32	37
terveydenhoitoala	18	17	10	13	35	36
sosiaali-ala	20	..	10	..	33	..
hallinnoll.johtotyö	21	18	29	43	46	61
toimistotyö	14	18	10	13	21	26
kaupallinen työ	11	19	18	25	28	44
maataloustyö	..	17	..	19	..	17
liikennetyö	4	33	6	10	15	43
teollinen työ	9	15	1	2	10	20
rakennusalan työ	..	15	..	3	..	21
palvelutyö	11	17	8	8	22	35
Työnantajasektori						
valtio	11	11	13	17	18	24
kunta	17	17	16	22	32	33
yksityinen	13	19	13	12	26	32
Lasten huoltajuus						
on alle 10-vuotiaita lapsia	12	18	15	13	26	30
on 10–17-vuotiaita lapsia	15	18	14	17	28	27
ei lapsia	15	18	14	14	28	30
Työpaineet						
Tulostavoitteet ovat tiukentuneet viime vuosina	16	19	15	17	32	35
Eivät ole tiukentuneet	11	16	11	10	21	26

Taulukko 2. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
Työolotutkimus 2003. %

	Tekee ylitöitä kotona ilman korvausta		Otettu yhteyttä työasioissa työajan ulkopuolella viimeisten 2 kk aikana		Voi vaikuttaa työaikoihinsa	
	Ainakin joskus		Useita kertoja		Paljon vaikutusmahd.	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Yhteensä	18	18	26	41	10	15
Ikä						
15–24	6	7	25	36	11	15
25–34	18	14	28	40	12	15
35–44	23	21	28	44	10	16
45–54	18	21	25	40	9	14
55–64	14	19	25	41	9	16
Koulutus						
Korkean asteen koul.	26	34	32	54	11	22
Keskiasteen koulutus	13	11	23	37	9	12
Perusasteen koulutus	5	7	19	28	10	11
Ammatti						
tekninen, tieteell.työ	24	30	32	53	16	27
opetusala	26	30	50	59	6	11
terveydenhoitoala	20	32	18	42	7	15
sosiaaliala	15	..	26	..	6	..
hallinnoll.johtotyö	45	48	47	69	15	28
toimistotyö	16	32	18	46	14	26
kaupallinen työ	19	25	29	59	16	27
maataloustyö	..	13	..	36	..	21
liikennetyö	9	5	30	39	8	4
teollinen työ	2	4	7	19	3	8
rakennusalan työ	..	7	..	31	..	6
palvelutyö	8	10	27	50	11	11
Työnantajasektori						
Valtio	24	31	21	46	18	20
Kunta	19	24	25	45	5	9
Ykstyinen	16	15	28	40	13	16
Lapset						
On alle 10-v. lapsia	21	20	29	48	10	17
On 10–17-v. lapsia	23	22	26	45	9	13
Ei lapsia	15	16	25	37	11	15

Korvauksettomat ylityöt

Korvauksettomissa ylitöissä ei ole eroa sukupuolten välillä myöskään tällä mittarilla, jossa ylitöiden tekemistä vertaillaan vähintään kerran viikossa tapahtuvana. Sekä naisista että miehistä 14 prosenttia sanoo tekevänsä palkattomia ylitöitä viikoittain. Iän mukaan nuoret, alle 25-vuotiaat erottuvat ryhmänä, jolla tällaisia

ylitöitä on vähiten. Tässä ryhmässä on tosin paljon osa-aikaisia ja opiskelijoita, jotka ovat työssä lähinnä sivutoimisesti. Miehistä vanhimmat tekevät palkattomia ylitöitä jonkin verran muita enemmän, mikä näkyi myös kuviossa 5 erityisesti korkeasti koulutettujen osalta.

Koulutuksen mukaan onkin erittäin selviä eroja palkattomien ylitöiden tekemisessä, sillä molempien sukupuolten korkeasti koulutetut tekevät näitä ylitöitä yli kaksi kertaa useammin kuin muut koulutusryhmät. Ammateista erottuvat opetustyössä olevat ja hallinnollista johtotyötä tekevät. Jälkimmäinen on varsinkin miehille erittäin tyypillinen palkattomia ylitöitä tekevä ammattiryhmä. Teollisuustyössä, rakennusalan työssä ja myös yksityisen sektorin palvelutyössä tehdään toisaalta hyvin vähän tällaisia ylitöitä. Lasten huoltajuus ja huollettavien lasten ikä eivät vaikuta siihen, miten usein palkattomia ylitöitä tehdään. Sen sijaan se, että työpaikalla on tehostettu tulosajattelua ja kiristetty tavoitteita, lisää selvästi palkattomien ylitöiden tekemistä, niin naisten kuin miestenkin keskuudessa.

Työajoissa joustaminen työn tai esimiesten vaatimuksesta

Työolotutkimuksessa kysyttiin myös, kuinka usein vastaaja joutuu joustamaan työajoissaan työn tai esimiesten niin vaatiessa. Lähes kolmasosa naisista ja miehistä sanoi tekevänsä näin ainakin viikoittain, miehet hieman useammin kuin naiset. Ikä vaikuttaa vain naisilla siten, että nuorissa, alle 35-vuotiaissa on näin vastaavia vähemmän. Koulutus on tässäkin selvästi joustamisvaatimuksia lisäävä tekijä. Korkeasti koulutetut joutuvat joustamaan enemmän, miehistä jopa 41 prosenttia viikoittain.

Ammattiryhmistä ylivoimaisesti eniten joustavat hallinnollista johtotyötä tekevät. Tämä koskee sekä naisia että miehiä. Miehillä myös sellaiset ammattiryhmät kuin kaupallinen työ ja liikennetyö vaativat tavallista enemmän työaikajoustavuutta. Sektoreista kuntasektori ja miehillä myös yksityinen ovat tässä suhteessa vaativimpia. Toisaalta erityisesti tässä kysymyksessä näkyy suuri ero sen suhteen, ovatko työpaikan tulostavoitteet tiukentuneet. Useampi kuin joka kolmas palkansaaja joutuu viikoittain joustamaan, jos tulostavoitteet ovat tiukentuneet, kun muilla palkansaajilla osuus on "vain" joka neljäs.

Ylityö kotona

Myös ylitöiden tekeminen kotona jakautuu eri palkansaajaryhmissä hyvin samalla tavoin kuin palkattomat ylityöt (taulukko 2). Ne keskittyvät iäkkäämpiin, korkeasti koulutettuihin ja hallinnollista johtotyötä tekeviin. Teollista työtä tai rakennusalan työtä tekevilla tällainen ylityö on ymmärrettävästi varsin vähäistä. Sukupuolten välillä ei ole juuri lainkaan eroa, ei edes lasten iän mukaan. Ainoastaan miesten valtiosektorin työ erottuu sellaisena, jossa tehdään paljon ylitöitä myös kotona.

Otettu yhteyttä työasioissa myös vapaa-ajalla

Työolotutkimuksessa 2003 oli ensimmäistä kertaa mukana myös kysymyksiä siitä, oliko vastaajaan otettu yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella viimeisen kahden kuukauden aikana. Yllättävä tulos oli, että valtaosaan oli otettu yhteyttä, ainakin kerran tai pari. Noin joka kolmas, miehet naisia useammin, oli saanut työasioiden merkeissä useita yhteydenottoja.

Erot koulutus- ja ammattiryhmien välillä ovat selvät. Yli puoleen miespalkansaajista oli otettu useita kertoja yhteyttä viimeisten kahden kuukauden aikana korkean asteen koulutettujen ryhmässä, hallinnollisessa johtotyössä, teknisessä tai tieteellisessä työssä, opetustyössä ja kaupallisessa työssä. Naisistakin puolet tai lähes puolet oli saanut useita yhteydenottoja opetustyössä ja johtotyössä. Sektoreiden välillä ei ole suuria eroja. Lasten huoltajuus näyttää miesten kohdalla pikemminkin lisäävän kuin vähentävän tällaista työasioiden hoitamista vapaa-ajalla.

Työaikojen hallinta

Taulukossa 2 on tarkasteltu myös sitä, kuinka paljon palkansaajilla on vaikutusmahdollisuuksia omiin työaikoihinsa. Prosentit kuvaavat niitä, jotka sanovat vaikutusmahdollisuuksia olevan paljon. Miehillä on hieman suurempi osuus näin vastaavia. Erityisesti korkeasti koulutetut miehet, joilla toisaalta on paljon myös joustamispakkoja, sanovat voivansa vaikuttaa, 22 prosenttia paljonkin. Naisten kohdalla koulutus ei näytä olevan yhteydessä tähän asiaan, eikä ammattikaan niin paljon kuin miehillä. Kuntasektori erottuu naisilla sellaisena, jossa vaikutusmahdollisuuksia on vähän. Tämä on tullut esille myös muissa tutkimuksissa (esim. Järnefelt & Lehto 2002).

Pohdinta

Työaikojen venyminen on selvästi yksi joustostrategian ilmentymä. Samalla se yhdistyy siihen työelämän muutokseen, jossa puhutaan työpaineiden ja kiireen kasvusta. Suomalaiset tulokset työaikojen venymisestä ja kiireestä ovat osoittaneet, että naiset ovat hyvin kiinteästi olleet mukana näissä työelämän ilmiöissä. Toisin sanoen voidaan todeta tasa-arvoisuuden toteutuneen siten, että naiset ovat koko-aikatyöläisinä aivan samoin kuin miehet saaneet osansa työpaineiden kasvusta. Palkattomista ylitöistä on tullut naisille jopa hieman tyypillisempiä kuin miehille.

Kansainvälisesti vertaillen, erityisesti suhteutettuna USA:han ja Britanniaan, Suomessa työaikojen venyminen on ollut vielä kohtuullista. Naisten aseman kannalta on merkittävää se, että johtaja-asemissa ja professionaalisissa ammatiasemissa naiset eivät joudu Suomessa tekemään niin pitkiä työpäiviä kuin näissä maissa. Taustalla saattaa olla erilainen tasa-arvopolitiikka tai hallintatapa, sillä pohjoismainen malli on nähty erilaisena kuin liberalistinen tasa-arvopolitiikka.

Jälkimmäisessä naisten on työmarkkinoilla ja työpaikoilla toimittava samanlaisten ehtojen mukaan kuin miehet, ilman mitään erityisasemaa esimerkiksi lasten vuoksi. (Schunter-Kleeman 1992, Crompton 2007.) Koska johtavassa asemassa olevat harvoin työskentelevät osa-aikaisesti, merkitsee liberalistinen malli varsin suuria vaikeuksia korkeasti koulutetuille naisille työ-perhe tasapainon kannalta.

Suomalaisten naisten kannalta on positiivista, että kokoaikatyö on periaatteessa kaikille mahdollista, sillä kaikki voivat halutessaan saada lapsensa kunnalliseen kokopäivähoitoon. Kun Suomessakin korkeasti koulutettujen ammateissa on alkanut ilmetä paineita ylitöihin ja työaikojen venymiseen, on work-life balance -ongelma myös suomalaisille naisille tuttu. Ratkaisuna olisi ylityön syiden tutkiminen ja niiden poistaminen. Pelkät erityishelpotukset pienten lasten vanhemmille eivät auta kokonaistilannetta. Silloin työpaineet vain entisestään kasvavat perheettömillä. Tärkeätä olisi nähdä sektoreiden erot työaikojen venymisessä, jolloin ratkaisutkin on helpommin löydettävissä.

Lähteet:

- Antila, Juha (1998) Muuttuva yritys – muuttuvat työajat. Työpoliittisia tutkimuksia No 187. Työministeriö 1998.
- Antila, Juha (2002) Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Työpoliittisia tutkimuksia No 229. Työministeriö 2002.
- Atkinson, John (1984) Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management, August 1984.
- Atkinson, John (1987) Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the 1980s. Labour and Society, Vol.12, No 1, 87–105.
- Crompton, Rosemary (2007) Naisten (osittaisen) emansipaation seuraukset: sukupuolten ja yhteiskuntaluokkien välisen epätasa-arvon pysyvyys. Sosiologia 2/2007. s. 126–135.
- European social statistics. Labour force survey results 2000-2006. Eurostat 2001–2006.
- Florida, Richard (2002) The Rise of the Creative class... and how it's transforming work, leisure, community, & everyday life. Basic Books 2002.
- Gershuny, Jonathan (2004) Changing Times in Finland and Britain. A presentation in Time Use Study 25-anniversary seminar in Statistics Finland 21st September 2004.
- Hochschild, Arlie Russel (1997) The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. Metropolitan Books New York 1997.

- How Europeans spend their time. Everyday life of women and men. 1998–2002. European Commission. Eurostat. Theme 3. Population and social conditions. 2004.
- Jallinoja, Riitta (2000) Perheen aika. Otava Helsinki.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino Tampere 1994.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keski-luokka tietotyön puristuksessa. Vastapaino Tampere 2004.
- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus, Tutkimuksia 235.
- Kandolin, Irja & Hakola, Tarja (2000) Työaikojen kehittäminen työyhteisössä. Teoksessa Härmä, Mikko (toim.) Toimivat ja terveet työajat. Työministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. Helsinki 2000.
- Kandolin, Irja & Huuhtanen, Pekka (2000) Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joustaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230.
- Kandolin, Irja & Huuhtanen, Pekka (2006) Työaikajoustot ja hyvinvointi. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna (2005) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus 2004.
- Lehto, Anna-Maija (2004) Finnish Quality of Work Life Surveys. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/working/surveys/surveyreports.htm>
- Lehto, Anna-Maija (2003) European Union Employment Strategy from the gender perspective, an example from Finland. Paper presented at the Karat Conference in Warsaw, 7–8 November 2003.
- Lehto, Anna-Maija: Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija: Työhulluja vai hulluja töitä? Tilastokeskus Tutkimuksia 235. Helsinki 2002.
- Niemi, Iiris & Pääkkönen, Hannu (2002) Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Tilastokeskus. Kulttuuri ja viestintä 2001:6.
- Nätti, Jouko, Väisänen, Mia & Anttila, Timo (2006) Ansiotyö kotona. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244.
- The rationales of motherhood choices: Influence of employment conditions and of public policies. European Commission, Brussels 2003.

- Rifkin, Jeremy (2004) *The European Dream. How Europe's Vision of the Future Is Quietly Eclipsing the American Dream.* New York 2004.
- Robinson, John & Godbey, Geoffrey (1999) *Time for Life. The Surprising Ways Americans Use Their Time.* Second Edition. The Pennsylvania State University Press. University Park.
- Schunter-Kleeman, Susanne (1992) *Wohlfahrtsstaat und Patriarchat – Ein Vergleich europäischer Länder.* In Schunter-Kleeman, Susanne (ed.) *Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat.* Edition Sigma Berlin 1992
- Sutela, Hanna (2004) *Työajat joustavat.* Hyvinvointikatsaus 2/2004. Tilastokeskus. 33–41.
- Uhmavaara, Heikki & Kairinen, Matti & Niemelä, Jukka (2000) *Paikallinen sopiminen työelämässä.* Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden sarja A:99.

Liite 1.

Työolotutkimus 2003, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 2003 toteutettiin käyntihaastatteluna Tilastokeskuksen kuu-kausittaisen työvoimatutkimuksen loka- ja marraskuun kierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi palkansaajiksi osoittautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 104, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 63 minuuttia. Haastattelut toteutettiin pääosin loka – joulukuussa 2003, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä tammikuun 2004 alussa.

Kohdejoukko valittiin lokakuun työvoimatutkimuksen kolmannen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä marraskuun työvoimatutkimuksen neljännestä ja viidennestä rotaatioryhmästä, 15–64-vuotiaiden henkilöiden joukosta. Se, ketkä näistä työvoimatutkimukseen haastatelluista kohdehenkilöistä kuuluivat myös työolotutkimuksen otokseen, selvisi vasta työvoimatutkimuksen haastattelussa. Joukosta valikoituivat työolotutkimuksen otokseen ne palkansaajina toimivat henkilöt, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Heille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista.

Työolotutkimuksen otoksen rajaamisen kannalta ongelmallinen ryhmä ovat ne työvoimatutkimuksen kohdehenkilöt, joita ei saatu haastateltua työvoimatutkimukseen haastattelusta kieltäytymisen tai tavoittamatta jäämisen vuoksi (n=502). Näistä henkilöistä tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei sitä, kuuluisivatko he työolotutkimukseen ammattiasemansa (palkansaaja) ja normaalin viikkotyöaikansa perusteella.

Työolotutkimuksen otokseen kuulumisen kriteerit täyttävien henkilöiden osuus iän ja sukupuolen mukaan voidaan kuitenkin laskea niiden työvoimatutkimuksen kohdehenkilöiden osalta, joilta haastattelu saatiin. Näiden tietojen perusteella on mahdollista esittää arvioita siitä, kuinka suuri osa niistä, joilta edes työvoimatutkimuksen haastattelua ei saatu, olisi kuulunut myös työolotutkimuksen otokseen ja kuinka suuri osa olisi ollut ylipeittoa. Arvio on laskettu 5-vuotiskäryryhmittäin sukupuolen mukaan. Työolotutkimuksen otoskoko on näin estimoituna 5 270 henkeä ja vastausprosentti 77,9.

Taulukossa 13 näkyy saatujen haastattelujen määrä ja vastausprosentit sukupuolen ja 10-vuotiskäryryhmän mukaan. Kieltäytyneet ovat työolotutkimuksen haastattelusta suoraan kieltäytyneitä. ”Aikaa ei saatu sovittua” – ryhmä sisältää sen sijaan palkansaajia, jotka eivät suoraan kieltäytyneet tutkimuksesta, mutta joiden kanssaan ei saatu sovittua haastattelun ajankohtaa – tai jos ajankohta saatiin sovittua, haastateltava ei tullut paikalle. ”Ei tavoitettu” viittaa niihin työvoimatutkimuksen kohdehenkilöihin, joiden estimoidaan täyttäneen työolotutkimuksen

otokseen kuulumisen kriteerit, mutta joilta ei saatu työvoimatutkimuksen haastattelua syystä tai toisesta eikä näin ollen päästy myöskään ehdottamaan työolotutkimukseen osallistumista. "Muu syy" sisältää työolotutkimuksen otokseen kuuluneet palkansaajat, joita ei voitu haastatella sairauden tai kieliongelmiensa vuoksi.

Vastausprosentti oli myös tässä tutkimuksessa korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästi iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa. Sosioekonomisen asemaan mukaan tarkasteltuna vastausaktiivisuus oli työntekijöiden joukossa hivenen alhaisempi kuin toimihenkilöiden keskuudessa. Vastausprosentti nousi koulutusasteen myötä. Vastausaktiivisuudessa ei ollut eroa työajan osa-aikaisuuden/koko-aikaisuuden mukaan, eikä juuri työsuhteen vakinaisuuden/määräaikaisuuden mukaan. Ne työvoimatutkimukseen haastatellut palkansaajat, jotka määrittivät ansiotyön pääasialliseksi toiminnakseen, olivat selvästi innokkaampia osallistumaan tutkimukseen kuin itsensä pääasiassa koululaiseksi tai opiskelijaksi luokittelevat palkansaajat.

Taulukko 13. Vastajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan
Työolotutkimus 2003

	Saatu haastattelu		Kieltäytyi	Aikaa ei saatu sovittua	Ei tavoitettu	Muu syy	Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	%	N
Yhteensä	77,9	4 104	14,4	1,4	5,7	0,6	100	5 270
Sukupuoli								
Naiset	80,5	2 167	13,1	1,4	4,5	0,6	100	2 692
Miehet	75,1	1 937	15,8	1,5	6,9	0,6	100	2 578
Ikäryhmä								
15–24	68,2	320	21,5	3,2	6,8	0,2	100	469
25–34	76,6	929	14,6	1,4	6,8	0,6	100	1 213
35–44	76,3	1 069	15,1	1,5	6,3	0,7	100	1 401
45–54	80,5	1 166	12,4	1,1	5,1	0,7	100	1 448
55–64	83,9	620	12,0	0,9	3,1	0,5	100	739

Liite 2.

Haastattelulomake

Kohdenumero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Haastattelijanumero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>							
Haastattelun kesto	<input type="text"/>					-	<input type="text"/>				
	alkamisaika						päättymisaika				
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
							min				

Työolotutkimus 2003

Sukupuoli:	mies	1
	nainen	2
Ikä	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Ovatko työpaikkanne, toimialanne ja ammattinne edelleen samat kuin työvoimatutkimusviikolla?

Kyllä	1
Ei	2

HUOMAUTUKSIA:

A-KYSYMYKSET:

A1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäntilanteita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäntilanteet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="883 330 1223 401"> <thead> <tr> <th>Erittäin tärkeä</th> <th>Melko tärkeä</th> <th>Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä?</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä											
1	2	3											
1	2	3											
1	2	3											
A2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden</p>												
A3.	<p>Oletteko elämäne aikana ollut lasten hoidon vuoksi pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata):</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>00</p>												
A4.	<p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta sellaista lasta Teillä on, joiden hoidon vuoksi olette olleet pois työelämästä? <input type="text"/> <input type="text"/></p>												
A5.	<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>												
A6.	<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"/> <input type="text"/></p>												

A7a.	Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2002 (palkalliset lomat ml.) LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta								
A7b.	Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2002?	<input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta								
A8.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana: (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	<table> <tr> <td>kerran</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>useamman kerran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan?</td> <td>3 ♦ A10</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3 ♦ A10		
kerran	1									
useamman kerran	2									
vai ette lainkaan?	3 ♦ A10									
A9.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?	<input type="text"/> <input type="text"/>								
A10.	KAIKKI: Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?	<table> <tr> <td>erittäin tyytyväinen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko tyytyväinen</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>melko tyytymätön</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>erittäin tyytymätön</td> <td>4</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	melko tyytymätön	3	erittäin tyytymätön	4
erittäin tyytyväinen	1									
melko tyytyväinen	2									
melko tyytymätön	3									
erittäin tyytymätön	4									
A11.	Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.	<table> <tr> <td>valtio</td> <td>1 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td>kunta tai kuntayhtymä</td> <td>2 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td>vai yksityinen työnantaja?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9 ♦ A15</td> </tr> </table>	valtio	1 ♦ A15	kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15	vai yksityinen työnantaja?	3	EOS	9 ♦ A15
valtio	1 ♦ A15									
kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15									
vai yksityinen työnantaja?	3									
EOS	9 ♦ A15									

A12.	<p>JOS YKSITYINEN:</p> <p>Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?</p> <p>Ulkomaisessa omistuksessa 1</p> <p>Kotimaisessa omistuksessa 2</p> <p>Vaikea määrittellä, toimii Suomen lisäksi myös muualla 3</p>
A13a.	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ A15</p>
A13b.	<p>Jos A13a=kyllä: Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?</p> <p>Alle 5 toimipaikkaa 1</p> <p>5 – 10 toimipaikkaa 2</p> <p>Yli 10 toimipaikkaa 3</p>
A14.	<p>KORTTI 1 Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <p>1 – 4 henkeä 1</p> <p>5 – 9 henkeä 2</p> <p>10 – 19 henkeä 3</p> <p>20 – 29 henkeä 4</p> <p>30 – 49 henkeä 5</p> <p>50 – 99 henkeä 6</p> <p>100 – 199 henkeä 7</p> <p>200 – 249 henkeä 8</p> <p>250 – 499 henkeä 9</p> <p>500 – 999 henkeä 10</p> <p>1000 henkeä tai enemmän 11</p>

A15.	KORTTI 1 KAIKKI: Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?					
	TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä TARVITTAESSA.		1			
			2			
			3			
			4			
			5			
			6			
			7			
			8			
			9			
			10			
			11			
A16.	Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:					
	lisääntynyt selvästi		1			
	lisääntynyt jonkin verran		2			
	pysynyt ennallaan		3			
	vähentynyt jonkin verran		4			
	vähentynyt selvästi?		5			
A17.	Onko työpaikallanne viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä:	<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </table>	Kyllä	Ei		
Kyllä	Ei					
	A. Siirretty työttömyyseläkeputkeen?	1	2			
	B. Irtisanottu muuten?	1	2			
	JOS A16=4,5,9 C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2			
A18.	Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viime vuosina:	<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	
Kyllä	Ei	Ei sovi				
	A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tulokellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	3		
	B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?	1	2	3		
	C. Sovelletaanko työpaikallanne ns. tiimityöskentelyä ainakin jossain määrin?	1	2	3		

A19.	<p>Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?</p>	<p>Toistaiseksi voimassa olevaksi 1 ♦ A28</p> <p>Määräaikaiseksi 2</p>
A20.	<p>JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA: Oletteko:</p>	<p>Sijainen ilman pysyvää tointa 1 ♦ A23</p> <p>Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa 2 ♦ A23</p> <p>Koeajalla 3 ♦ A23</p> <p>Työllistämisvaroin palkattuna 4 ♦ A23</p> <p>Kausiluonteisessa työssä 5 ♦ A23</p> <p>Tulette työhön kutsuttaessa 6 ♦ A23</p> <p>Oppisopimussuhteessa 7 ♦ A23</p> <p>Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa? 8</p> <p>EOS 99</p>
A21.	<p>JOS A20=08 tai 99: Määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työsopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessanne suullisesti tai kirjallisesti?</p>	<p>Kyllä, suullisesti 1</p> <p>Kyllä, kirjallisesti 2</p> <p>Ei 3</p>
A22.	<p>KORTTI 2 JOS A20=08 tai 99: Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteen?</p> <p>JOS USEITA SYITÄ, VALITSE TÄRKEIN</p>	<p>Avoinna olevan viran hoito 01</p> <p>Projektiluonteinen työtehtävä 02</p> <p>Urakkaluonteinen työtehtävä 03</p> <p>Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms) 04</p> <p>Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 05</p> <p>Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 06</p> <p>Epäpätevyys 07</p> <p>Määräaikainen virka tai työ 08</p>

	Tuntiopettaja	09												
	Jokin muu syy	10												
A23.	KAIKKI MÄÄRÄAIKAISET: Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteenne pituus kokonaisuudessaan?	<div style="text-align: right;"> <input type="text"/> <input type="text"/> vuotta <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta 00 alle kuukauden </div>												
A24.	Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:	<table> <tr><td>tämä on ensimmäinen</td><td>1</td></tr> <tr><td>kaksi</td><td>2</td></tr> <tr><td>kolme</td><td>3</td></tr> <tr><td>neljä</td><td>4</td></tr> <tr><td>viisi tai enemmän?</td><td>5</td></tr> </table>	tämä on ensimmäinen	1	kaksi	2	kolme	3	neljä	4	viisi tai enemmän?	5		
tämä on ensimmäinen	1													
kaksi	2													
kolme	3													
neljä	4													
viisi tai enemmän?	5													
A25.	Entä kuinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?	<table> <tr><td>Yksi</td><td>1</td></tr> <tr><td>kaksi</td><td>2</td></tr> <tr><td>kolme</td><td>3</td></tr> <tr><td>neljä</td><td>4</td></tr> <tr><td>viisi tai enemmän</td><td>5</td></tr> </table>	Yksi	1	kaksi	2	kolme	3	neljä	4	viisi tai enemmän	5		
Yksi	1													
kaksi	2													
kolme	3													
neljä	4													
viisi tai enemmän	5													
A26.	Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:	<table> <tr><td>määräaikaista työsuhdetanne jatketaan samassa työpaikassa</td><td>1</td></tr> <tr><td>solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan</td><td>2</td></tr> <tr><td>aloitatte uuden työn muualla</td><td>3</td></tr> <tr><td>joudutte työttömäksi</td><td>4</td></tr> <tr><td>ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)</td><td>5</td></tr> <tr><td>vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?</td><td>6</td></tr> </table>	määräaikaista työsuhdetanne jatketaan samassa työpaikassa	1	solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2	aloitatte uuden työn muualla	3	joudutte työttömäksi	4	ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5	vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6
määräaikaista työsuhdetanne jatketaan samassa työpaikassa	1													
solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2													
aloitatte uuden työn muualla	3													
joudutte työttömäksi	4													
ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5													
vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6													

A27.

**Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne?
KORTTI 3**

		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5
B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1	2	3	4	5
C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1	2	3	4	5
D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	5
E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1	2	3	4	5
F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakinainen työntekijä	1	2	3	4	5
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi	1	2	3	4	5
H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	5
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	5
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	5
K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani	1	2	3	4	5
L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	5
M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne	1	2	3	4	5

A28.	KORTTI 4 KAIKKI: Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.	
	Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne? LUE TARVITTAESSA	
	Kiinteä kuukausipalkka	1
	Kiinteä tuntipalkka	2
	Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät	3
	Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	4
	Kiinteä peruspalkka sekä provisio	5
	Puhdas urakkapalkka	6
	vai muu palkkausmuoto?	7
A29.	Perustuuko työpaikkanne palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?	
	Kyllä perustuu	1
	Ei	2
	Ei, mutta on suunnitteilla	3
A30.	Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?	
	Kyllä	1
	Ei	2
	Ei, mutta on suunnitteilla	3
A31.	KAIKKI: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?	
	Kyllä	1
	Ei	2
		♦ A36
A32.	JOS A31=1: Maksetaanko palkkioita: (useampi kohta sallitaan):	
	Yksittäisille henkilöille	1
	Työryhmille tai osastoille	2
	vai organisaation kaikille työntekijöille?	3

A33.	JOS A31=1: Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä? Kyllä 1 Ei 2 ♦ A36
A34.	JOS A33=1: Entä oletteko saanut tällaisia palkkioita viime vuoden 2002 ajalta? Kyllä 1 Ei 2 ♦ A36
A35.	JOS A34=1: Paljonko: Alle 500 e 1 500 – 1 000 e 2 vai yli 1 000 e? 3
A36.	KAIKKI: Oletteko viimeisen 5 vuoden aikana ehdottanut palkankorotusta itsellenne ? (ehdottanut esimiehelle, luottamusmiehelle tms., koskee kaikenlaisia ei- automaattisesti tulevia korotuksia, esim. henkilökohtaisia lisiä) Kyllä 1 Ei 2

A37.

KORTTI 5**Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?**

Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.

500 e tai vähemmän	(n. 3 000 mk tai vähemmän)	11
501 – 700 e	(n. 3 000 – 4 200 mk)	12
701 – 900 e	(n. 4 200 – 5 400 mk)	13
901 – 1 100 e	(n. 5 400 – 6 500 mk)	14
1 101 – 1 300 e	(n. 6 500 – 7 800 mk)	15
1 301 – 1 500 e	(n. 7 800 – 9 000 mk)	16
1 501 – 1 700 e	(n. 9 000 – 10 100 mk)	17
1 701 – 1 900 e	(n. 10 100 – 11 300 mk)	18
1 901 – 2 100 e	(n. 11 300 – 12 500 mk)	19
2 101 – 2 300 e	(n. 12 500 – 13 700 mk)	20
2 301 – 2 500 e	(n. 13 700 – 14 900 mk)	21
2 501 – 2 700 e	(n. 14 900 – 16 100 mk)	22
2 701 – 2 900 e	(n. 16 100 – 17 300 mk)	23
2 901 – 3 100 e	(n. 17 300 – 18 400 mk)	24
3 101 – 3 300 e	(n. 18 400 – 19 600 mk)	25
3 301 – 3 600 e	(n. 19 600 – 21 400 mk)	26
3 601 – 4 000 e	(n. 21 400 – 23 800 mk)	27
4 001 – 5 000 e	(n. 23 800 – 30 000 mk)	28
yli 5 000 e	(yli n. 30 000 mk)	29
Ei halua vastata		98

A38.

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

B-KYSYMYKSET:

B1.	KORTTI 6 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on? päivätyö (klo 6 – 18) 1 säännöllinen iltatyö 2 säännöllinen yötyö 3 kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä 4 kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä 5 kolmivuorotyö 6 vai jokin muu työaikamuoto? 7
B2.	Teettekö periodityötä tai jaksotyötä? Kyllä 1 Ei 2
B3.	KORTTI 7 JOS B1=7 ja B2=2,EOS: Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten työaikanne: Työtuntien määrää ei ole määritelty tai määrittelyä ei noudateta 1 Tulette töihin erikseen sovittaessa 2 Valitsette työaikanne vapaasti itse 3 Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana 4 Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika? 5
B4.	Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla? Määrätyt tulo- ja lähtöajat 1 Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika) 2
B5.	Seurataanko työaikojenne toteutumista: kellokortilla tai kulunvalvonnalla tai käsin kirjaamalla 1 tai kirjaatteko itse työaikanne omaan käyttöönne 2 vai eikö kukaan seuraa työaikojanne? 3

B6.	<p>Teettekö joskus ylittöitä, josta saatte korvauksen:</p> <table data-bbox="404 288 1021 455"> <tbody> <tr> <td>rahana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>tai vapaana?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Molempia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan</td> <td>4 ♦ B8</td> </tr> </tbody> </table>	rahana	1	tai vapaana?	2	Molempia	3	Ei kumpaakaan	4 ♦ B8		
rahana	1										
tai vapaana?	2										
Molempia	3										
Ei kumpaakaan	4 ♦ B8										
B7.	<p>JOS B6=1,2,3: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table data-bbox="404 545 971 757"> <tbody> <tr> <td>lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joka viikko</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>joka toinen viikko</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai harvemmin?</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B8.	<p>KAIKKI: Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</p> <table data-bbox="404 846 1021 921"> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 ♦ B10</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	1	Ei	2 ♦ B10						
Kyllä	1										
Ei	2 ♦ B10										
B9.	<p>JOS B8=1: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table data-bbox="404 1011 971 1223"> <tbody> <tr> <td>lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joka viikko</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>joka toinen viikko</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai harvemmin?</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B10.	<p>KAIKKI: Kuinka usein joudutte joustamaan työajoihonne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:</p> <table data-bbox="404 1333 971 1545"> <tbody> <tr> <td>päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>viikoittain</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kuukausittain</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	päivittäin	1	viikoittain	2	kuukausittain	3	harvemmin	4	vai ei koskaan?	5
päivittäin	1										
viikoittain	2										
kuukausittain	3										
harvemmin	4										
vai ei koskaan?	5										

B11.

KORTTI 8

Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin vaihtoehdoin seuraavia väittämiä:

A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?

B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?

C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaapäivät?

Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi
------------------------	----------------------------	------------------------------	----------------------------	---------

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

B12.

Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoaikoja:

riittävästi	1
hieman liian vähän	2
vai aivan liian vähän?	3

B13.

KORTTI 9

Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä.

Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI
VASTAAJAN MAINITSEMAT
HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN
LISÄKYSYMYS

**LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ)
työssänne haittaavaa rasisusta: KORTTI 10**

	Kyllä	Ei esiinny	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	vai ei lain- kaan?
1. Kuumuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
2. Kylmyys	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
3. Tärinä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
4. Veto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
5. Melu	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
6. Savut, kaasut ja höyryt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
7. Kosteus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
8. Puutteellinen ilmanvaihto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
9. Pölyt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
10. Työympäristön liikaisuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
13. Työympäristön rauhattomuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
15. Vaikeat tai epämukavat työasennot	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
16. Kiire ja kireät aikataulut	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
17. Raskaat nostamiset	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
18. Tilanahtaus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
19. Hometta rakennuksissa	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
20. Ei mitään näistä	<input type="checkbox"/>						

B14.

KORTTI 11**Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:**

	Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainkaan
A. Niin kovaa melua että tavallinen puhe ei kuulu?	1	2	3	4	5	6
B. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi ("passivinen tupakointi")?	1	2	3	4	5	6

B15.

Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:**KORTTI 12**

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

B16.

Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

	Kyllä	Ei
A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2
B. Lomautuksen uhka?	1	2
C. Irtisanomisen uhka?	1	2
D. Työttömyyden uhka?	1	2
E. Työkyvyttömyyden uhka?	1	2
F. Ennakoimattomat muutokset?	1	2
G. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1	2

B17.	Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne:			
			Kyllä	Ei
	A.	Matkapuhelinta eli kännykkää?	1	2
	B.	Tavallista puhelinta?	1	2
	C.	Telefaxia?	1	2
	D.	Internetiä?	1	2
	E.	Sähköpostia?	1	2
	JOS KYLLÄ KOHDASSA E:			
	Käytättekö tietokoneen sähköpostia:			
	F.	työpaikan sisäiseen viestintään?	1	2
G.	yhteyksiin kotimaassa?	1	2	
H.	yhteyksiin ulkomaille?	1	2	
B18.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita:			
			Kyllä	Ei
	A.	Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?	1	2
	B.	Tietokonetta tai tietokonepäätettä?	1	2
C.	Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?	1	2	
Jos ei mitään ATK-laitetta ♦ B21				
B19.	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvaa laitetta:			
		suunnilleen koko työajan	1	
		3/4 ajasta	2	
		1/2 ajasta	3	
		1/4 ajasta	4	
		vai vähemmän?	5	

B20.	<p>Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä:</p> <table data-bbox="467 277 1039 442"> <tr> <td>aivan riittävästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>lähes riittävästi</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>hieman liian vähän</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän?</td> <td>4</td> </tr> </table>	aivan riittävästi	1	lähes riittävästi	2	hieman liian vähän	3	vai aivan liian vähän?	4
aivan riittävästi	1								
lähes riittävästi	2								
hieman liian vähän	3								
vai aivan liian vähän?	4								
B21.	<p>KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?</p> <table data-bbox="467 530 1101 649"> <tr> <td>Tekee joskus tai osittain kotona</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Tekee pelkästään kotona</td> <td>2 ♦ B23</td> </tr> <tr> <td>Ei tee lainkaan kotona</td> <td>3 ♦ B24</td> </tr> </table>	Tekee joskus tai osittain kotona	1	Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23	Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24		
Tekee joskus tai osittain kotona	1								
Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23								
Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24								
B22a.	<p>Ovatko työt lähinnä:</p> <table data-bbox="391 718 1039 855"> <tr> <td>ylitöitä tai töitä ilman korvausta</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai molempia</td> <td>3</td> </tr> </table>	ylitöitä tai töitä ilman korvausta	1	vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2	vai molempia	3		
ylitöitä tai töitä ilman korvausta	1								
vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2								
vai molempia	3								
B22b.	<p>Montako tuntia viikossa keskimäärin työskentelette kotona?</p> <table data-bbox="1018 906 1084 934"> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>							
B23.	<p>Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</p> <table data-bbox="467 1005 1039 1080"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	En	2				
Kyllä	1								
En	2								
B24.	<p>KORTTI 13 KAIKKI: Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. (Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.)</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <table data-bbox="467 1281 1039 1399"> <tr> <td>Teen parhaillaan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Olisin kiinnostunut</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>En ole kiinnostunut</td> <td>3</td> </tr> </table>	Teen parhaillaan	1	Olisin kiinnostunut	2	En ole kiinnostunut	3		
Teen parhaillaan	1								
Olisin kiinnostunut	2								
En ole kiinnostunut	3								
B25.	<p>Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:</p> <table data-bbox="467 1515 1101 1630"> <tr> <td>ei kertaakaan</td> <td>1 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>kerran, pari</td> <td>2 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>useammin?</td> <td>3</td> </tr> </table>	ei kertaakaan	1 ♦ B27	kerran, pari	2 ♦ B27	useammin?	3		
ei kertaakaan	1 ♦ B27								
kerran, pari	2 ♦ B27								
useammin?	3								

B26.	JOS B25=3: Haluatteko vapaaehtoisesti olla tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?	
	Kyllä	1
	En	2

B27.	KORTTI 14 KAIKKI: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi
	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5
	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5
	C Työtahtiinne?	1	2	3	4	5
	D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5
	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5
	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5
	G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5
	H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5

B28.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:	
	jo suunnitteluvaiheessa	1
	vähän ennen muutosta	2
	vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3

B29.	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

B30.

KORTTI 15**Arvioikaa kortin avulla, kuinka suuren osan työajastanne:**

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män,	Ei lain- kaan	EOS
A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6	9
B. Olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa)?	1	2	3	4	5	6	9

B31.

KORTTI 16**Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne:**

	Pitää täysin paik- kansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	Ei pidä lainkaan paik- kaansa	Ei sovi
A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	2	3	4	5
B. Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi?	1	2	3	4	5
C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa- aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?	1	2	3	4	5
D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4	5
E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4	5
F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa ?	1	2	3	4	5
G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?	1	2	3	4	5
H. Kiire pilaa työilmapiiriä?	1	2	3	4	5
I. Kiire lisää sairauspoissaoloja (työpaikalla)?	1	2	3	4	5
J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1	2	3	4	5
K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?	1	2	3	4	5
L. En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle?	1	2	3	4	5
M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4	5
N. Joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn?	1	2	3	4	5

O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5
P. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5
Q. Työpaikallamme esiintyy työuupumusta?	1	2	3	4	5
R. Kiire aiheuttaa virheitä työpaikallamme?	1	2	3	4	5
S. Kiire lisää tapaturmavaaraa työpaikallamme?	1	2	3	4	5

B32.

KORTTI 17

	Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi
A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5
B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5
C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5
D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	5
E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2	3	4	5
F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5

B33.

KORTTI 18

	Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4
B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4
C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4
D. Oletteko joutunut työssänne tilanteisiin, jotka herättävät Teissä kielteisiä tunteita kuten vihaa tai suuttumusta?	1	2	3	4

B34.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B35.	<p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.</p> <p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ B37</p>
B36.	<p>JOS B35=1</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisuksi työpäiviksi) Päivien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p>
B37.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B38.	<p>Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne?</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää 3</p>
B39.	<p>Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne?</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää 3</p>
B40.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>

B41.	KORTTI 19		
	Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?		
	LUE TARVITTAESSA	Tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni	1
		Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2
Minulla on valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammista tehtävistä		3	

B42.	KORTTI 20				
	Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia:				
		Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole
	A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4
	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4
	C. Tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4
D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4	

B43.	Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä	
	täysin vakaa ja turvattu	1
	jokseenkin vakaa ja turvattu	2
	hieman epävarma	3
	hyvin epävarma?	4

C-KYSYMYKSET:

C1.	Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?	
	Kyllä	1
	En	2 ♦ C5

C2.	JOS KYLLÄ:	
	Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä?	
	lähes koko ajan	1
	noin 3/4 ajasta	2
	puolet ajasta	3
	noin 1/4 ajasta	4
	vähemmän	5
ei lainkaan	6	

C3	Työkentelettekö aina samassa ryhmässä vai oletteko useamman ryhmän jäsen?	
	Aina samassa	1
	Useissa	2

C4.	KORTTI 21				
	Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat ryhmätyötänne?				
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	a. Ryhmä valitsee itse esimiehensä	1	2	3	4
	b. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan	1	2	3	4
	c. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet	1	2	3	4
	d. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan	1	2	3	4
	e. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä	1	2	3	4
	f. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä	1	2	3	4
	g. Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja	1	2	3	4
	h. Olen yleisesti tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan	1	2	3	4
i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon	1	2	3	4	

C5.	KAIKKI:	
	Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista.	
	Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?	
	Kyllä	1
	Ei	2
	Jos ei: Entä kuulutteko työttömyyskassaan?	
	Kyllä	1 ♦ C7
	Ei	2 ♦ C7
	Jos kyllä: Mihin keskusjärjestöön kuulutte:	
	SAK	1
	STTK	2
AKAVA	3	
muu	4	

JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:

C6.	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliiton kuulumisenne kannalta:			
		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä
	a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3
	b. Jäsenyys antaa paremman työtömyysturvan?	1	2	3
	c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja?	1	2	3
d. Liittoon kuuluminen on tapa?	1	2	3	

C7	Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne		
		Kyllä	Ei
	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2
	B. Muissa luottamustehtävissä?	1	2

C8	KORTTI 21				
	Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne?				
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	A. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta? .. 1	2	3	4	
	B. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa?	1	2	3	4
	C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?	1	2	3	4
D. Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?	1	2	3	4	
E Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?	1	2	3	4	

C9.	Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:	
	erittäin hyvin	1
	melko hyvin	2
	keskinkertaisesti	3
	melko huonosti	4
	vai erittäin huonosti?	5
Ei sovi	6	

C10.	<p>Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.</p> <p>Onko työpaikallanne:</p> <p>A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?</p> <p>B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?</p> <p>C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?</p> <p>D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3					
Kyllä	Ei	Ei sovi																				
1	2	3																				
1	2	3																				
1	2	3																				
1	2	3																				
C11.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <p>kaikki naisia</p> <p>enimmäkseen naisia</p> <p>sekä miehiä että naisia</p> <p>enimmäkseen miehiä</p> <p>kaikki miehiä</p> <p>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>																				
C12.	<p>a. Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p> <p>JOS C12a=1:</p> <p>b. Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?</p> <p>Ei varsinaisia alaisia.....000</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>◆ C 13</p> <p>henkeä</p> <p>◆ C13</p>																				
C12c, C12d, C12e	<p>JOS C12a=1 ja C12b # 000</p> <p>KORTTI 21</p> <p>Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallanne:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>c. Käytän suurimman osan työajastani esimiestehtäviin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	c. Käytän suurimman osan työajastani esimiestehtäviin?	1	2	3	4	d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?	1	2	3	4	e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?	1	2	3	4
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa																		
c. Käytän suurimman osan työajastani esimiestehtäviin?	1	2	3	4																		
d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?	1	2	3	4																		
e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?	1	2	3	4																		

C13.	KAIKKI:	
	Onko lähin esimiehenne:	
	mies	1
	vai nainen?	2
	Ei esimestä	3

C14.	KORTTI 22					
	Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi
	A Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5
	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
	C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	

C15.

MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (C13=3) ♦ C 19

JOS C13=1,2

KORTTI 23

Seuraavaksi esitän 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	Ei sovi
---------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------	---------

A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6
B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	6
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6
I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6
M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
N. Esimies kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5	6

C16.

JOS C13=1,2:

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:

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

C17.	JOS C13=1,2: Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana?	
	Kyllä	1
	Ei	2 ♦ C 19

C18.	JOS C17=1: Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun:	
	hyvin tyytyväinen	1
	melko tyytyväinen	2
	vaikea sanoa	3
	melko tyytymätön	4
	hyvin tyytymätön?	5

C19.	KAIKKI: KORTTI 23 Seuraavaksi esitän joitakin <u>omaa työpaikkaanne</u> koskevia väittämiä.							
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi	
	A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6	
	B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6	
	C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6	
	D Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6	
	E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5	6	
	F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?	1	2	3	4	5	6	
	G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?	1	2	3	4	5	6	
	H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5	6	2
	I. Työpaikallamme käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi?	1	2	3	4	5	6	
	J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1	2	3	4	5	6	

C20.

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	
	Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei
1. Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?	1	2	3	1	2
2. Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1	2	3	1	2
3. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?	1	2	3	1	2
4. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?	1	2	3	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	3	1	2
6. Perheellisyyteen tai raskauteen?	1	2	3	1	2
7. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	3	1	2
8. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1	2	3	1	2
9. Kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	3		
10. Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen?	1	2	3		
11. Sukupuoliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 "KYLLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:
Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?

C21.

Oletteko viimeisen viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:

	Kyllä	Ei
A. Työhönotto- tai nimitystilanteessa?	1	2
B. Palkkauksessa?	1	2
C. Arvostuksen saamisessa?	1	2
D. Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1	2
E. Työn tai työvuorojen jaossa?	1	2
F. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2
G. Tiedon saannissa?	1	2
H. Työsuhde-etujen saamisessa?	1	2
I. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2

C22.	<p>Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta):</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;">ei lainkaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>jatkuvasti?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ei lainkaan	1	joskus	2	jatkuvasti?	3		
ei lainkaan	1								
joskus	2								
jatkuvasti?	3								
C23.	<p>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;">kyllä tällä hetkellä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>tai ette ole koskaan ollut?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	kyllä tällä hetkellä	1	kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2	kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3	tai ette ole koskaan ollut?	4
kyllä tällä hetkellä	1								
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2								
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3								
tai ette ole koskaan ollut?	4								
C24.	<p>JOS C23=1,2,3: Ovatko kiusaajat olleet: USEAMPI VAIHTO- EHTO SALLITTAAN</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;">esimiehiä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>työtovereita</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>alaisia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>asiakkaita (esim. oppilaita)?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	esimiehiä	1	työtovereita	2	alaisia	3	asiakkaita (esim. oppilaita)?	4
esimiehiä	1								
työtovereita	2								
alaisia	3								
asiakkaita (esim. oppilaita)?	4								

D-KYSYMYKSET, PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN:

D1.	<p>KAIKKI: Seuraavaksi kysyn perhetilanteestanne.</p> <p>Oletteko:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;">naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>asumuserossa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>eronnut</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>leski</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>naimaton?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1	asumuserossa	2	eronnut	3	leski	4	naimaton?	5
naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1										
asumuserossa	2										
eronnut	3										
leski	4										
naimaton?	5										
D2a.	<p>Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1 ♦ D2b</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td style="text-align: right;">2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11</td> </tr> </table>	Kyllä	1 ♦ D2b	Ei	2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11						
Kyllä	1 ♦ D2b										
Ei	2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11										
D2b.	<p>Jos D2a=1: Kuinka monta heitä on?</p> <p>_____</p>										

D3.	<p>Jos D2a=1:</p> <p>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)</p> <p>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <p style="text-align: center;">1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.</p> <p style="text-align: center;"> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> </p>																	
D4.	<p>JOS D1=1:</p> <p>Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p>	<table border="0"> <tr> <td>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">2 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?</td> <td style="text-align: right;">3 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>opiskelija / koululainen</td> <td style="text-align: right;">4 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>työkyytön / työkyyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana</td> <td style="text-align: right;">5 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>muulla eläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">6 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>hoitaa omaa kotitaloutta</td> <td style="text-align: right;">7 ♦ D6</td> </tr> <tr> <td>vai tekee jotain muuta?</td> <td style="text-align: right;">8 ♦ D6</td> </tr> </table>	työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1	työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 ♦ D6	isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?	3 ♦ D6	opiskelija / koululainen	4 ♦ D6	työkyytön / työkyyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana	5 ♦ D6	muulla eläkkeellä	6 ♦ D6	hoitaa omaa kotitaloutta	7 ♦ D6	vai tekee jotain muuta?	8 ♦ D6
työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1																	
työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 ♦ D6																	
isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?	3 ♦ D6																	
opiskelija / koululainen	4 ♦ D6																	
työkyytön / työkyyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana	5 ♦ D6																	
muulla eläkkeellä	6 ♦ D6																	
hoitaa omaa kotitaloutta	7 ♦ D6																	
vai tekee jotain muuta?	8 ♦ D6																	
D5.	<p>JOS D4=1:</p> <p>Onko hän:</p> <table border="0"> <tr> <td>kokopäivätyössä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vai osa-aikatyössä?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table> <p>Entä onko hän:</p> <table border="0"> <tr> <td>palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>		kokopäivätyössä	1	vai osa-aikatyössä?	2	palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1	palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2	vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?	3						
kokopäivätyössä	1																	
vai osa-aikatyössä?	2																	
palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa	1																	
palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2																	
vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?	3																	

D6.	Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut KORKEIN KOULUTUS VALITAAN	
	kansakoulun tai vähemmän	1
	keskikoulun tai peruskoulun	2
	ammattikoulun	3
	lukion	4
	ammatillisen opiston,	5
	ammattikorkeakoulun	6
	korkeakoulun tai yliopiston?	7

D7.	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa: KORTTI 24					
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
	A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5
	B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5

D8.	KORTTI 24B	
	Onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta:	
	Ei, ajat sovittelaa sopuisasti	1
	Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2
	Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3
	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?	4

D9.	Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon:	
	Te teette paljon enemmän	1
	Te teette jonkin verran enemmän	2
	teette puolison kanssa saman verran	3
	puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4
	puolisonne tekee paljon enemmän?	5

D10.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä: KORTTI 25						
		vaimo huoleh- tii yksin	lähinnä vaimo huoleh- tii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huoleh- tii	mies huolehtii yksin	joku muu, ei sovi
	A Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	6
	B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	6
	C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	6
	D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	6
	E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	6
	F. Kodin korjaustöistä?	1	2	3	4	5	6
Jos D2a=1	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä? ...	1	2	3	4	5	6
Jos D2a=1	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6
D11.	KAIKKI: Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten sukulaisistanne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?						
	Kyllä	1					♦ D12
	Ei	2					Jos alle 10 v lapsia ♦ D13a Jos ei alle 10 v lapsia ♦ D16
D12.	JOS D11=1: Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:						
	A. Aikuisia?				<input type="text"/>	<input type="text"/>	tuntia
	B. Lapsia?				<input type="text"/>	<input type="text"/>	tuntia
D13a	JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?						
	Kyllä						1 ♦ D13b
	Ei						2 ♦ D14
D13b.	Jos D13a=1: Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ?					 kertaa
D13c.	Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?					kertaa

D14.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Jos joudutte jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, kuinka monelta poissaolopäivältä Teille maksetaan palkkaa?</p> <p>0 Ei yhdeltäkään päivältä</p> <p><input type="text"/> päivältä</p>										
D15a.	<p>JOS ALLE 8-VUOTIAITA LAPSIA: Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt ensimmäisen luokan syyslukukauden. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla:</p> <table border="1" data-bbox="409 577 888 703"> <tr> <td>Kyllä parhaillaan</td> <td>1</td> <td>◆ D16</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Olen ollut aiemmin</td> <td>3</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä parhaillaan	1	◆ D16	En	2		Olen ollut aiemmin	3		
Kyllä parhaillaan	1	◆ D16									
En	2										
Olen ollut aiemmin	3										
D15b.	<p>KORTTI 26 Olisitteko kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <table border="1" data-bbox="283 834 768 1097"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2	Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	En	4	Ei sovi	5
Kyllä	1										
Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2										
Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3										
En	4										
Ei sovi	5										

D16.	KORTTI 27								
	KAIKKI:	Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin välttämisiä tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne Teidän kohdallanne paikkansa:							
		pitää täysin paikkansa	pitää jokuinkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkansa	ei pidä lainkaan paikkansa	Ei sovi			
	A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?	1	2	3	4	5			
	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	5			
	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	5			
	D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	5			
JOS D2a = 1	E. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	1	2	3	4	5			
Jos D2a = 1	F. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu?	1	2	3	4	5			
D17.	KAIKKI:	Jos ajattelette elämääne, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?							
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> <td>Ei sovi</td> </tr> </table>					Kyllä	Ei	Ei sovi
Kyllä	Ei	Ei sovi							
	Oletteko:								
	A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?		1	2	3				
	B. Lykännyt lasten hankkimista työhönne liittyvistä syistä?		1	2	3				
	JOS EDELLISEEN KYLLÄ:								
	C. Lykännyt lasten hankkimista työsuhteenne määräaikaisuuden vuoksi ?		1	2	3				
	D. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?		1	2	3				
	E. Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?		1	2	3				
	F. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?		1	2	3				
	G. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?		1	2	3				

E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:

<p>E1a.</p> <p>E1b.</p> <p>E1c.</p> <p>E1d.</p> <p>E1e.</p>	<p>Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>Kyllä 1 ♦ E1a</p> <p>En 2 ♦ E2</p> <p>Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut? <input type="text"/> <input type="text"/> kertaa</p> <p>Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut? <input type="text"/> <input type="text"/> kertaa</p> <p>Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa? <input type="text"/> <input type="text"/> kertaa Jos=00 ♦ E2</p> <p>Kuinka pitkään olitte poissa? <input type="text"/> <input type="text"/> pv Jos#00 ♦ E1e</p> <p>LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAALOJA</p>										
<p>E2.</p>	<p>Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?</p> <p>00 Ei yhtään päivää</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> päivää</p>										
<p>E3.</p>	<p>KORTTI 28</p> <p>Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työnne yleensä hoidetaan poissaollessanne:</p> <table data-bbox="410 996 933 1249"> <tr> <td>Tilalleni hankitaan sijainen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Työt jaetaan työtovereiden kesken</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En juuri koskaan voi jäädä sairauden tai muun syyn vuoksi pois töistä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Minun ei ole ollut tarvetta jäädä pois töistä?</td> <td>5</td> </tr> </table>	Tilalleni hankitaan sijainen	1	Työt jaetaan työtovereiden kesken	2	Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin	3	En juuri koskaan voi jäädä sairauden tai muun syyn vuoksi pois töistä	4	Minun ei ole ollut tarvetta jäädä pois töistä?	5
Tilalleni hankitaan sijainen	1										
Työt jaetaan työtovereiden kesken	2										
Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin	3										
En juuri koskaan voi jäädä sairauden tai muun syyn vuoksi pois töistä	4										
Minun ei ole ollut tarvetta jäädä pois töistä?	5										
<p>E4.</p>	<p>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilianne. KORTTI 29</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>										

E5.	<p>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, (esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus)?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ E7</p>															
E6.	<p>JOS E5=1: Onko sairaudesta /vammasta haittaa työssänne:</p> <p style="text-align: right;">kyllä, erittäin paljon 1</p> <p style="text-align: right;">kyllä, jonkin verran 2</p> <p style="text-align: right;">vai ei lainkaan? 3</p>															
E7.	<p>KAIKKI: Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</p> <p style="text-align: right;">Hyvä 1</p> <p style="text-align: right;">Melko hyvä 2</p> <p style="text-align: right;">Kohtalainen 3</p> <p style="text-align: right;">Melko huono 4</p> <p style="text-align: right;">Huono? 5</p>															
E8.	<p>Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>															
E9.	<p>Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2</p>															
E10.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Kyllä</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>C. Ristiselässä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	C. Ristiselässä?	1	2	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2
	Kyllä	Ei														
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2														
B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2														
C. Ristiselässä?	1	2														
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2														

E11.	<p>KORTTI 30 Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:</p> <p>KYSY YKSITELLEN</p> <table border="1" data-bbox="645 326 1207 420"> <thead> <tr> <th></th> <th>Päivittäin tai lähes päivittäin</th> <th>Muutaman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran pari kk:ssa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Päänsärky?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>E. Huimauksen tunne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>F. Masennus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>G. Närästys, happoivat, vatsakivut tai ripuli?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>H. Yirasittuneisuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	G. Närästys, happoivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	H. Yirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6
	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan																																																																								
A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6																																																																								
B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6																																																																								
C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6																																																																								
D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6																																																																								
E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6																																																																								
F. Masennus?	1	2	3	4	5	6																																																																								
G. Närästys, happoivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6																																																																								
H. Yirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6																																																																								
I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6																																																																								
J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6																																																																								
E12.	<p>KORTTI 30 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:</p> <table border="1" data-bbox="413 1046 975 1301"> <tbody> <tr> <td>päivittäin tai lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>muutaman kerran viikossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>noin kerran viikossa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kerran pari kuukaudessa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>tai ei koskaan?</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	päivittäin tai lähes päivittäin	1	muutaman kerran viikossa	2	noin kerran viikossa	3	kerran pari kuukaudessa	4	harvemmin	5	tai ei koskaan?	6																																																																	
päivittäin tai lähes päivittäin	1																																																																													
muutaman kerran viikossa	2																																																																													
noin kerran viikossa	3																																																																													
kerran pari kuukaudessa	4																																																																													
harvemmin	5																																																																													
tai ei koskaan?	6																																																																													
E13.	<p>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</p> <p>Kyllä 1 ♦ E14</p> <p>Ei 2 ♦ F1b</p>																																																																													
E14.	<p>Miten tuo tapaturma sattui? (avovastaus)</p>																																																																													

E15. Millaisen vamman tapaturma aiheutti? (avovastaus)

E16. Kuinka pitkän poissaolon se aiheutti?pv

F-KYSYMYKSET:

F1. **KAIKKI:**
Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:

erittäin yksitoikkoista	1
melko yksitoikkoista	2
melko vaihtelevaa	3
vai erittäin vaihtelevaa?	4

F2. **Pidättekö nykyisiä työtehtäviä rumiillisesti:**

erittäin kevyinä	1
melko kevyinä	2
melko raskaina	3
vai erittäin raskaina?	4

F3. **Pidättekö nykyisiä työtehtäviä henkisesti:**

erittäin kevyinä	1
melko kevyinä	2
melko raskaina	3
vai erittäin raskaina?	4

F4. **Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:**

kiristynyt huomattavasti	1
kiristynyt jonkin verran	2
pysynyt ennallaan	3
keventynyt jonkin verran	4
vai keventynyt huomattavasti?	5

F5.

**Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa omassa työssänne?
(viime vuosina)**

Pitää paikkansa	Ei pidä paikkansa	Ei sovi
-----------------	-------------------	---------

A. Työtehtävät (eslm. asiakkaat) ovat lisääntyneet?	1	2	3
B. Työtehtävien alue on laajentunut?	1	2	3
C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?	1	2	3
D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?	1	2	3
E. Tulosseuranta on tehostunut?	1	2	3
F. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?	1	2	3
G. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?	1	2	3
H. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?	1	2	3
I. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?	1	2	3

F6.

Pidättekö itse nykyistä työtänne:

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

F7.

KORTTI 31**Mitkä täällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?**VAIHTOEHTOJA
EI LUETA

Kyllä	Ei
-------	----

1.	Työn yksitoikkoisuus	1	2
2.	Arvostuksen puute	1	2
3.	Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1	2
4.	Työajat	1	2
5.	Työn pakkotahtisuus	1	2
6.	Työn vuoksi matkustaminen	1	2
7.	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	1	2
8.	Suhteet esimiehiin	1	2
9.	Hankalat asiakkaat/oppilaat	1	2
10.	Kiire tai kireät aikataulut	1	2
11.	Palkka	1	2
12.	Työskentelyolosuhteet	1	2
13.	Huonot työjärjestelyt, johtaminen	1	2
14.	Työpaikan ilmapiiri	1	2
15.	Etenemismahdollisuuksien puute	1	2
16.	Kehittymismahdollisuuksien puute	1	2
17.	Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1	2
18.	Palautteen puute	1	2
19.	Olennaista tietoa ei anneta ajoissa	1	2

F8.

KORTTI 32Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?VAIHTOEHTOJA EI
LUETA

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

F9.

Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:EI TARKOITA
KOHTAAMISIA
SATTUMALTA

lähes päivittäin	1	
vähintään kerran viikossa	2	
vähintään kerran kuukaudessa	3	
harvemmin	4	
vai ei lainkaan?	5	
Ei työtovereita	6	◆ F12

F10.	<p>Onko työpaikallanne mahdollista jutella vapaamuotoisesti työtovereiden kanssa päivän mittaan esimerkiksi kahvitilassa tai ruokalassa?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 ♦ F12</p>
F11.	<p>JOS F10=1: Kuinka usein käytätte tätä mahdollisuutta:</p> <p style="text-align: right;">Useita kertoja päivässä 1</p> <p style="text-align: right;">Noin kerran päivässä 2</p> <p style="text-align: right;">Harvemmin 3</p> <p style="text-align: right;">Ei koskaan? 4</p>
F12.	<p>KAIKKI: Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</p> <p style="text-align: right;">samalle ammattialalle 1</p> <p style="text-align: right;">eri ammattialalle 2</p> <p style="text-align: right;">vai ette lainkaan vaihtaisi? 3</p>
F13.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p> <p style="text-align: right;">hyvät 1</p> <p style="text-align: right;">kohtalaiset 2</p> <p style="text-align: right;">vai huonot mahdollisuudet? 3</p>
F14.	<p>Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</p> <p style="text-align: right;">ette ole ajatellut 1</p> <p style="text-align: right;">olette joskus ajatellut 2</p> <p style="text-align: right;">vai olette ajatellut usein? 3</p>
F15.	<p>Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää:</p> <p style="text-align: right;">ette ole ajatellut 1</p> <p style="text-align: right;">olette ajatellut joskus 2</p> <p style="text-align: right;">olette ajatellut usein? 3</p> <p style="text-align: right;">on jo jättänyt eläkehakemuksen 4</p>

F16.	<p>VÄHINTÄÄN 56-VUOTIAILLE: Saatteko nykyisin:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Osa-aikaeläkettä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei kumpaakaan?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Osa-aikaeläkettä	1	Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2	Ei kumpaakaan?	3		
Osa-aikaeläkettä	1								
Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2								
Ei kumpaakaan?	3								
F17.	<p>JOS EDELLISESSÄ 3 tai 9 TAI ON 45 – 55 -VUOTIAS: Oletteko viime aikoina suunnitellut, että saattaisitte jäädä osa-aikaeläkkeelle, kun se iän puolesta on mahdollista:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">ette ole suunnitellut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">olette suunnitellut joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">olette suunnitellut usein?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	ette ole suunnitellut	1	olette suunnitellut joskus	2	olette suunnitellut usein?	3	on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4
ette ole suunnitellut	1								
olette suunnitellut joskus	2								
olette suunnitellut usein?	3								
on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4								
F18.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?</p> <p style="text-align: center;"> <input style="width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black;" type="text"/> -vuotiaana </p>								
F19.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: Voisitko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2				
Kyllä	1								
Ei	2								
F20.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: KORTTI 33 Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Vuoden 2005 alusta eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1	Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2	Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3	Ei?	4
Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1								
Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2								
Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3								
Ei?	4								

F21.	<p>VAHINTAAN 45-VUOTIAAT: KORTTI 33 Yleinen eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 62 – 68 vuotta. Voisitteko harkita jatkavanne ansiotyössä 68 vuoden ikään saakka:</p> <table data-bbox="480 377 1253 545"> <tr> <td>Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei ?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1	Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2	Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3	Ei ?	4		
Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1										
Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2										
Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3										
Ei ?	4										
F22.	<p>VAHINTAAN 25-VUOTIAILLE: Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten:</p> <table data-bbox="480 634 1253 752"> <tr> <td>On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten</td> <td>2 ♦ F2</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan?</td> <td>3 ♦ F2</td> </tr> </table>	On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1	Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F2	Ei kumpaakaan?	3 ♦ F2				
On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1										
Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F2										
Ei kumpaakaan?	3 ♦ F2										
F23.	<p>JOS F22=1 : Onko vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisena tavoitteena:</p> <table data-bbox="480 846 1253 958"> <tr> <td>mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>suurempi kokonaiseläke</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>tai verotuksen keventäminen?</td> <td>3</td> </tr> </table>	mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1	suurempi kokonaiseläke	2	tai verotuksen keventäminen?	3				
mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1										
suurempi kokonaiseläke	2										
tai verotuksen keventäminen?	3										
F24.	<p>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</p> <table data-bbox="480 1080 1253 1286"> <tr> <td>Kyllä, voimakkaasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, jossain määrin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei erityisemmin</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei lainkaan?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </table>	Kyllä, voimakkaasti	1	Kyllä, jossain määrin	2	Ei erityisemmin	3	Ei lainkaan?	4	ei sovi	5
Kyllä, voimakkaasti	1										
Kyllä, jossain määrin	2										
Ei erityisemmin	3										
Ei lainkaan?	4										
ei sovi	5										
F25.	<p>KORTTI 34 KAIKKI: Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT</p> <table data-bbox="480 1422 1253 1590"> <tr> <td>palkka on ehdottomasti tärkein</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein</td> <td>4</td> </tr> </table>	palkka on ehdottomasti tärkein	1	palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2	työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3	vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4		
palkka on ehdottomasti tärkein	1										
palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2										
työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3										
vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4										

F26. 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 työntekoa?	4

F27. **KORTTI 35**
VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT:
Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään:

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään
A. Joustavammat työajat?	1	2	3	4
B. Työpaikkaterveyshuollon kehittäminen?	1	2	3	4
C Työympäristön parantaminen?	1	2	3	4
D Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen?	1	2	3	4
E. Palkan lisääminen?	1	2	3	4
F. Työmäärän ja kiireen vähentäminen?	1	2	3	4
G. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen?	1	2	3	4
H. Johtamistapojen parantaminen?	1	2	3	4
I. Sapattivapaa, vuorotteluvapaa?	1	2	3	4
J. Osa-aikaeläke?	1	2	3	4
K. Varmuus työpaikan säilymisestä?	1	2	3	4

Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksyttekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

Kyllä	1
Ei	2

Kiitos haastattelusta!

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä on ollut Tilastokeskuksen työolotutkimusten erityishuomion kohteena jo 1980-luvulta saakka. Tässä julkaisussa kuvataan tasa-arvon ilmenemistä 2000-luvun alun suomalaisessa työelämässä sekä tällä saralla tapahtuneita muutoksia. Aihetta lähestytään kolmesta näkökulmasta: työn ja muun elämän yhteensovittamisen, sukupuolten palkkaerojen sekä venyvien työaikojen kannalta.

*Tilastokeskus, myyntipalvelu
PL 4C
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2500
myynti@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi*

*Statistikcentralen, försäljning
PB 4C
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2500
myynti@stat.fi
www.stat.fi*

*Statistics Finland, Sales Services
P.O.Box 4C
FI-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2500
sales@stat.fi
www.stat.fi*



*ISBN 978-952-467-733-2 (print)
ISBN 978-952-467-734-9 (pdf)
Tuotenumero 3662 (print)
Tuotenumero 3663 (pdf)
CO*