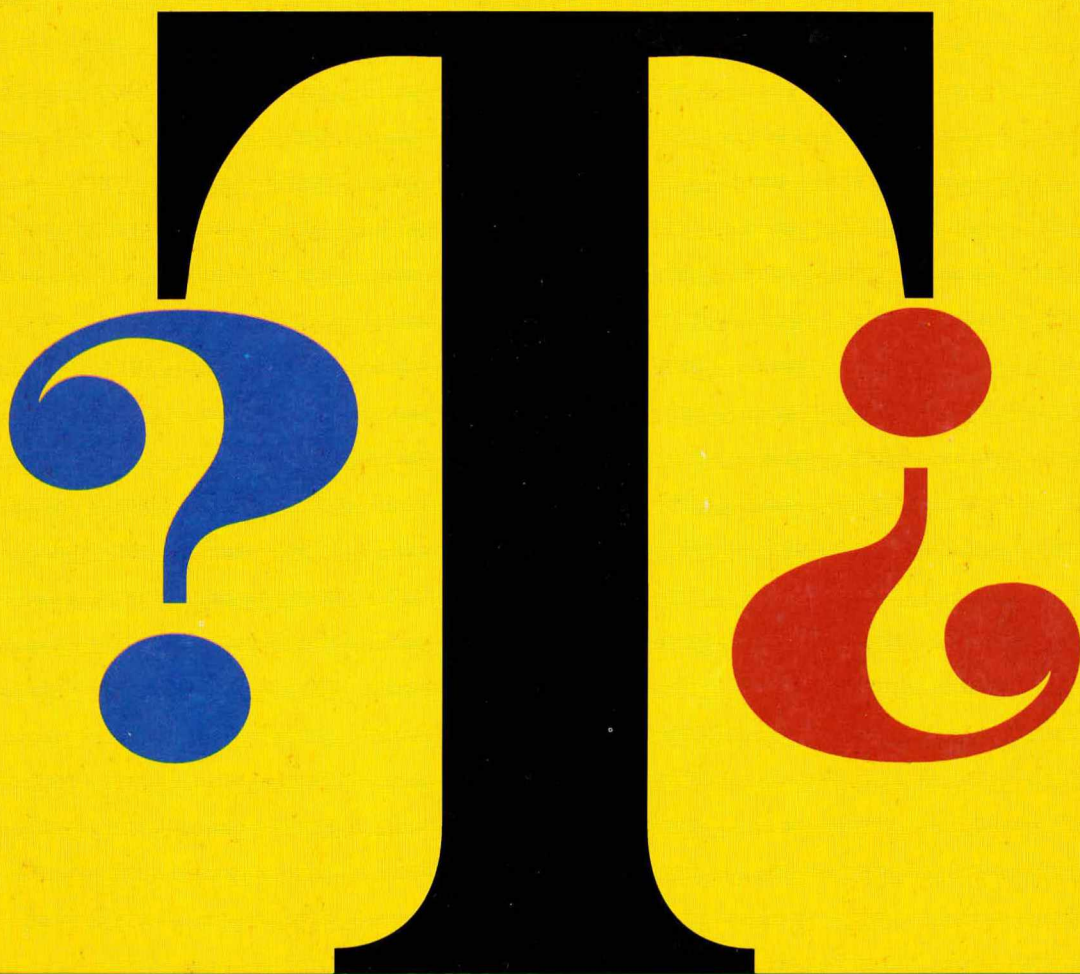


Anna-Maija Lehto

Työelämän laatu ja tasa-arvo

Työolokomitean liiteselvitys



Anna-Maija Lehto

Työelämän laatu ja tasa-arvo

Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990

Työolokomitean liiteselvitys
Bilagadel till arbetsmiljökommitténs betänkande

Kansi: Ilkka Kärkkäinen

ISBN 951-47-3835-7

ISSN 0356-9470

Helsinki 1992. Valtion painatuskeskus

Kuvailulehti

Julkaisija
Työministeriö, Tilastokeskus

Julkaisun päivämäärä
15.12.1991

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)
Anna-Maija Lehto

Julkaisun laji
Tutkimus
Toimeksiantaja
Toimielimen asettamispvm

Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen)

Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990
Arbetslivets kvalitet och jämställdhet. Förändringar i kvinnors och mäns arbetsförhållanden 1977–1990

Julkaisun osat

Tiivistelmä

Tutkimus koskee sukupuolten tasa-arvon toteutumista suomalaisessa työelämässä. Aineistona ovat Tilastokeskuksessa vuosina 1977, 1984 ja 1990 toteutetut työoloja koskevat laajat haastattelututkimukset. Jonkin verran tuloksia on verrattu myös Ruotsissa ja Norjassa 1989 tehtyihin vastaaviin tutkimuksiin. Suomalainen tutkimus 1990 tehtiin työolokomitean aloitteesta.

Työelämän laadun piirteitä ja tasa-arvon toteutumista on tässä raportissa tarkasteltu joustavan yrityksen mallin mukaisesti. Joustavuusstrategioita on jaoteltu määrälliseen, toiminnalliseen ja taloudelliseen joustoon.

Tulosten mukaan työelämän laatu on naisten kannalta heikentynyt selvästi eräissä suhteissa: palkkaerot miehiin ovat kasvanneet, kiire ja henkinen rasittuneisuus ovat lisääntyneet. Erityisesti tämän ovat kokeneet alempiin toimihenkilöihin kuuluvat. Yleensä työelämän uudistukset – esimerkiksi tulospalkkaus tai työvälineiden tekninen kehitys – ovat enemmän hyödyttäneet miespalkansaajia. Toisaalta suomalaisten naisten asema työmarkkinoilla on kohtalaisen hyvä nopeasti kohonneen koulutustason ansiosta.

Avainsanat (asiasanat)

Työelämän laatu, tasa-arvo, naisten asema, naiset työelämässä, työvoiman käytön joustavuus, tulosjohtaminen, työmarkkina-asema, työn kehittäminen, palkkaerot, tekninen muutos

Muut tiedot

Julkaisu on työolokomitean mietinnön 1991:37 liiteselvitys

Sarjan nimi ja numero
Komiteamietintö 1991:39,
Tilastokeskus tutkimuksia 189

ISSN
0356-9470

ISBN
951-47-3835-7

Kokonaissivumäärä
196

Kieli
suomi, ruotsink. yhteenveto

Hinta
135 mk

Luottamuksellisuus
julkinen

Jakaja
Valtion painatuskeskus
Tilastokeskus puh. (90) 17 341

Kustantaja
Tilastokeskus, Työministeriö

Esipuhe

Syksyllä 1990 suoritettiin työolokomitean alullepanemana ja Tilastokeskuksen toteuttamana laaja Työelämän laatu -haastattelututkimus. Vastaavanlaisia työoloja selvittäviä tutkimuksia oli Tilastokeskuksessa tehty jo aiemmin vuosina 1977 ja 1984.

Tämä työelämän laatua ja tasa-arvoa käsittelevä tutkimusraportti perustuu mainittuihin aineistoihin. Samanaikaisesti julkistetaan Timo Kolun laatima raportti "Työelämän laatu 1977-90. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä." (Komiteanmietintö 1991:38, Tilastokeskuksen tutkimuksia 188). Nämä ovat samalla ensimmäiset julkaisut Työelämän laatu 1990 -aineistosta. Myöhemmin eri laitosten tutkijat julkaisevat aineistosta omia tutkimuksiaan. Työolokomitean varsinainen mietintö ilmestyy tammikuussa 1992 (Komiteanmietintö 1991:37).

Tämän raportin tarkoituksena on kertoa työelämän laadun muutoksista erityisesti sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tutkimus on tavallaan jatkoa edellisistä aineistoista tehtyyn raporttiin "Naisten ja miesten työolot" (A-M Lehto, Tilastokeskuksen tutkimuksia 138). Käsillä olevan raportin painotukset ovat kuitenkin hieman erilaisia liittyen työvoiman käytön joustoon ja sukupuolten asemaan.

Kiitän työolokomitean ja sen tutkimusjaoston jäseniä sekä erityisesti Suomen Akatemian projektin "Työelämän sukupuolistuneet käytännöt" tutkijoita kannustavista kommentteista käsikirjoitusvaiheessa.

Helsingissä joulukuussa 1991

Anna-Maija Lehto

Sisällysluettelo

1. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	4
2. TYÖELÄMÄN LAADUN KÄSITE	7
2.1. Työelämän kehittämisstrategioista	7
2.2. Sosioteknisen ajattelun käsitys hyvästä työstä	9
2.3. Korkeatuottoisten organisaatioiden kehittämismalleista	11
2.4. Kehittämishankkeiden yleisyydestä Suomessa	12
2.5. Työelämän laatu ja tasa-arvotavoitteet	15
3. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN TAUSTATEKIJÖITÄ	18
3.1. Sääntelyn tasot ja muutokset	18
3.2. Työvoiman käytön joustavoittamisesta	20
3.3. Nais- ja miestyövoiman rakennemuutokset	24
3.3.1. Sosioekonominen asema	24
3.3.2. Työnantaja	25
3.3.3. Koulutus	28
3.3.4. Ikä	29
4. AINEISTOT JA TUTKIMUSTEHTÄVÄN TÄSMENTÄMINEN	31
4.1. Tutkimuksen aineistot	31
4.2. Aineiston analysoinnista	32
5. YLEISKUVA TYÖELÄMÄN LAADUN MUUTOKSISTA	34
5.1. MÄÄRÄLLINEN JOUSTO	34
5.1.1. Työttömyys	34
5.1.2. Työsuhteiden määräaikaisuus	37
5.1.3. Osa-aikatyö	39
5.1.4. Ylityöt	41
Palkallinen ylityö	43
Palkaton ylityö	44
Kotona työskentely	47
5.2. TOIMINNALLINEN JOUSTO JA TYÖN KEHITTÄMINEN	50
5.2.1. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen	50
5.2.2 Työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet	55
5.2.3 Työn yksitoikkoisuus	60
5.3. TYÖN HAITTOJEN KOKEMINEN	63
5.3.1. Työn ruumiillinen rasittavuus	64
5.3.2. Työn henkinen rasittavuus	66
5.3.3. Kiire	69
5.3.4. Sosiaaliset suhteet	71

5.4. TALOUDELLINEN JOUSTO, PALKKAUKSEN OIKEUDEN-	
MUKAISUUS	74
5.4.1. Naisten ja miesten palkkaerot	75
Koulutustaso ja palkkaus	77
Työkokemus ja palkan kehitys	79
Työorganisaatio ja palkat	80
Tulospalkkaus ja palkkaerot	81
5.4.2. Käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta	84
6. KIIRE TYÖOLOJEN MUUTOSTA LUONNEHTIVANA TEKIJÄNÄ	86
6.1. Miten työn aikapainetta on mitattu?	87
6.2. Ketkä kokevat kiirettä työssään?	88
Ammatti	88
Työnantajasektori	88
Ammattiasema, kiireen esiintyminen ja haittaavuus	90
6.3. Aikapaineen yhteydet muihin työn piirteisiin	94
7. TIETOKONEISTUMINEN JA TYÖELÄMÄN LAATU	98
7.1. Tietotekniikan käyttöönoton yleistyminen Suomessa	99
7.2. Tuloksia tietotekniikan käyttöönotosta	107
7.2.1. Muutokset työn sisällössä, töiden organisoin-	
nissa ja palkkauksessa	108
7.3. Johtopäätöksiä	114
8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	116
SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	124
LIITTEET	
Vastanneet ja kato	132
Työn henkisen rasittavuuden yhteydet muihin muuttujiin	134
Kiireen haittaavuuden yhteydet muihin muuttujiin	137
Liitetaulukot	140
Haastattelulomake	150
LÄHDELUETTELO	190

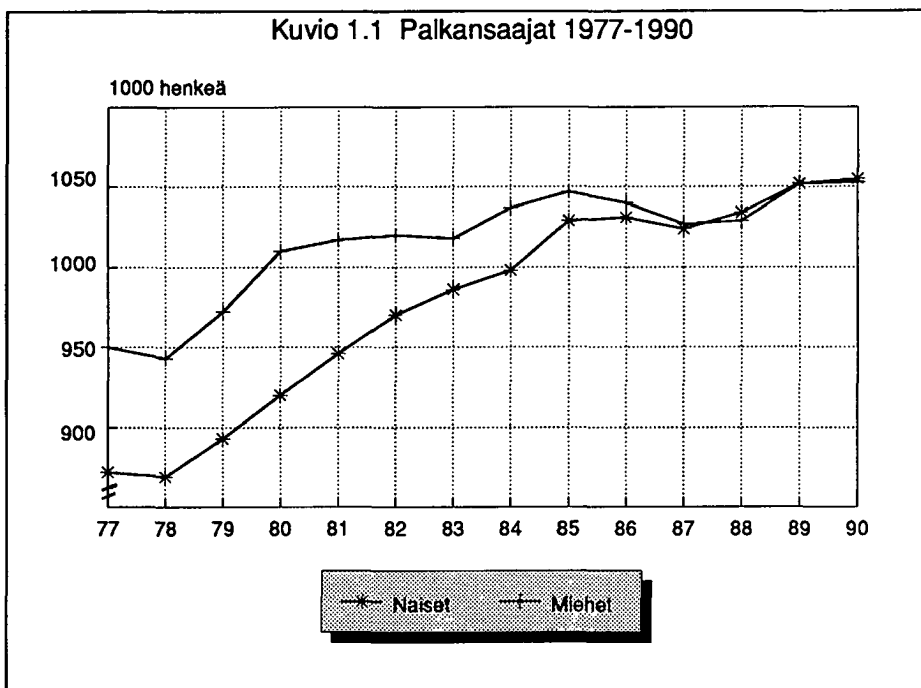
1. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tässä tutkimusraportissa on tarkoitus selvittää, mitä laajat työoloja koskevat haastatteluaineistot vuosilta 1977-1990 kertovat suomalaisen työelämän muutoksista sukupuolten tasa-arvon kannalta. Lähtökohtana on ajatus siitä, että hyvä työelämän laatu toteutuu tasa-arvon kannalta oikeudenmukaisesti silloin, kun naiset yhtä hyvin kuin miehetkin voivat työelämässä toimia omien tavoitteittensa mukaisesti, toteuttaa ja kehittää omaa ammattitaitoaan tasapuolisesti ja työskennellä työehdoilla tai olosuhteissa, jotka eivät ole kumpaakaan sukupuolta syrjiviä.

Tutkimuksen tehtävänasettelu täsmentyy jatkossa esitettävän työelämän laatua koskevan käsitelmäärittelyn ja työvoiman käytön strategioiden esittelyn avulla. Tässä voidaan lyhyesti todeta tavoitteena olevan naisten ja miesten työolojen muutoksen kuvaus. Tutkimuksessa ei pyritä ensisijaisesti vertaamaan eri sukupuolten työoloja keskenään. Tavoitteena on työolojen muutoksia koskevien tulosten avulla selvittää, miten hyvin naisten ja miesten työelämän laatu ja työolot vastaavat tietynlaista hyvän työn ideaalia. Pääpaino raportissa on naisten aseman ja siinä tapahtuneiden muutosten kuvauksessa.

Puhuttaessa koko työelämästä pitäisi tarkastelun kohteena olla kaikenlaiset työpaikat ja koko työssä käyvä väestö. Tässä raportissa rajoitutaan kuitenkin vain palkansaajien työoloihin, sillä 1984 koottu haastatteluaineisto koski vain palkansaajia ja keskeistä on eri ajankohtien vertailu sekä muutoksen tarkastelu.

Kun halutaan tietää, millaisia muutoksia työelämän laadussa on palkansaajien kohdalla tapahtunut, on hyvin keskeistä tarkastella asiaa juuri sukupuolen mukaan ja erityisesti naisten työn näkökulmasta. Oheinen kuvio kertoo millainen muutos palkansaajakunnassa on tapahtunut sinä aikana, jota työolotutkimusten aineistot koskevat. Palkansaajien määrä on kasvanut noin 300 000:lla hengellä. Tästä kasvusta kaksi kolmasosaa eli 200 000 on ollut naisten palkansaajamäärän kasvua. Aivan viime vuosina naisia on ollut palkansaajista enemmistö.



Naisten ja miesten työn ja työolosuhteiden erillisen tarkastelun kautta saadaan täsmentävää tietoa siitä, mitä tämä palkansaajakunnan rakennemuutos vaikuttaa koko työelämään. Toisaalta kuvion 1.1 avulla on havainnollisesti nähtävissä, miten merkittävän osan työvoimaa naiset muodostavat. Tällä hetkellä voidaan sanoa, että puhuttaessa palkkatyön tekijöistä puhutaan enimmäkseen naisista.

Kuitenkin naisten työn ja työolojen tutkiminen on vasta hyvin lyhyen ajan ollut yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteena. Vasta 80-luvun alusta lähtien on Suomessa tehty sellaista työelämän tutkimusta, jossa arvioidaan naisten paikkaa yhteiskunnallisessa työnjaossa. Sitä ennen tutkimuksen kohteena on ollut vain miehiä ja miesten on tulkittu edustavan kaikkia työntekijöitä tai jos on tutkittu sekä naisia että miehiä, sukupuoli on käsitteellisesti sivuutettu (näistä esim. Julkunen, 1984, Heiskanen et al, 1990).

Sukupuolen mukaisen työnjaon ongelmana on nähty erityisesti se, että ammatit ja ammattiasemat ovat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet. Puhutaan horisontaalisesta ja vertikaalisesta eriytymisestä, joka on rakenteena

hyvin sitkeästi säilynyt (ks. Anttalainen, 1986, Allén, 1990). Tähän eriytymiseen usein viitataan myös puhuttaessa naisten ja miesten työoloista. Tode-taan, että työolot ovat sen tähden erilaisia, koska naiset ja miehet tekevät oikeastaan eri töitä. Toisaalta eriytymisen purkaminen on usein katsottu tärkeimmäksi keinoksi tasa-arvon turvaamisessa.

Ammattien ja työtehtävien voimakas eriytyminen sukupuolen mukaan on epäilemättä tekijä, joka on otettava huomioon työolosuhteiden eroja pohditta-essa. Pelkät koko palkansaajaväestöä koskevat jakaumat siitä, miten naisten ja miesten työt eroavat esimerkiksi fyysisen tai psyykkisen rasittavuuden suhteen ovat ilman täsmentävää tarkastelua varsin irrallisia.

Toisaalta on syytä täsmentää, että tässä tutkimuksessa kysymys sukupuolten asemasta esitetään siten, että tavoitteena ei pidetä eriytymisen purkamista vaan mahdollisimman tasa-arvoisia olosuhteita riippumatta työnjaollisesta rakenteesta.

Tutkimuksen keskeinen tavoite on selvittää, miten työelämän laatu on muuttunut sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Havaittuja muutoksia voidaan paremmin ymmärtää, kun ne suhteutetaan työvoiman rakennemuutoksiin, tekniseen kehitykseen ja muutoksiin organisaatioiden johtamistavoissa.

2 TYÖELÄMÄN LAADUN KÄSITE

2.1. Työelämän kehittämisstrategioista

Työelämän laadun käsite liittyy oleellisesti työelämän kehittämisstrategioihin. Antti Kasvio on yhteenvedossaan työorganisaatioiden tutkimuksesta ja kehittämisestä kuvannut muun muassa sosioteknisten työelämän laadun kehittämisohjelmien syntymistä 60- 70 lukujen vaihteessa (Kasvio, 1990).

Kehittämistyön taustalla olivat silloin monissa länsimaissa polttavina koetut ongelmat siitä, että tayloristisesti organisoitu massatuotanto ei enää houkutelut työntekijöitä. Teollisuuden oli vaikea saada työvoimaa rutiiniluontoisiin suoritustehtäviin. Poissaolojen ja työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen koettiin ongelmaksi.

Ryhdyttiin tekemään kokeiluja 'työn uusista organisaatiomuodoista'. Tavoitteena oli syrjäyttää perinteinen liukuhihnamainen tuotantomalli ja sitä kautta 'inhimillistää' modernia teollisuutta. Itse asiassa 1970-luvun työorganisatoristen uudistusten yhteydessä voitiin puhua kokonaisesta uudesta liikkeestä, ns. työn humanisointiliikkeestä. Tosin Suomessa keskustelu työn humanisoinnista ja työn uusista organisointimuodoista jäi vielä tuolloin hyvin laimeaksi.

Lyhyessä ajassa kehittämistyön konteksti kuitenkin muuttui myös muualla länsimaissa taloudellisen kasvun hidastumisen ja työttömyyden kasvun seurauksena. Yrityksiä kiinnostivat ensisijaisesti sellaiset teemat kuin kilpailukyky ja tehokkuus, kun taas puheet 'inhimillistämisestä' jäivät taka-alalle. Työorganisaatioiden uudelleenjärjestelyt liitettiin kiinteäksi osaksi yritysten joustavuusstrategioita. (mt., 1990, 104)

Näistä kahdesta työn kehittämisen valtavirtauksesta ovat Buchanan & McCalman (1989) esittäneet seuraavan yhteenvedon:

Työelämän laadusta korkeatuottoisiin työorganisaatioihin:

Työelämän laatu
1970-luvulla

Korkeatuottoiset
työorganisaatiot
1990-luvulla

Pyrki alentamaan poissaolojen ja vaihtuvuuden aiheuttamia kustannuksia ja parantamaan tuottavuutta

Pyrkii parantamaan kilpailukykyä lisäämällä organisaatioiden joustavuutta ja parantamalla tuotteiden laatutasoa

Perustui ajatukselle, että lisätty autonomia parantaa työn laatua ja lisää työtyytyväisyyttä

Perustuu oletukseen, että lisätty autonomia kehittää osaamista, päätöksentekoa, mukautumiskykyä ja uuden tekniikan käyttöä

Ei puuttunut johtamiseen välitöntä työnjohtoa lukuunottamatta

Edellyttää organisaatiokulttuurin muuttamista sekä johdon tehtävien uudelleenarviointia kaikilla tasoilla

Pistekohtaiset ratkaisut yksittäisissä ja ongelmallisiksi koetuissa tuotantoprosessin vaiheissa

2-3 -vuotisia ohjelmia ajattelutapojen ja toimintatapojen muuttamiseksi kautta koko organisaation

Henkilöstöhallinnon tekniikat

Inhimillisten voimavarojen strategiat

Tämä jaottelu on varsin karkea ja jättää huomiotta monia muutoksen vivah-teita, mutta sen avulla voi kuitenkin hyvin hahmottaa painopisteen muuttu-mista yksittäisten työntekijöiden ja ryhmien työn kehittämisestä koko organi-saatiokulttuurin muutosyrkimyksiin.

Työelämän laadun tutkimisen kannalta tämän muutoksen huomioon ottami-nen merkitsisi sellaisten menetelmien käyttöä, jotka pystyvät kuvaamaan organisaatiotason toimintaa. Siihen ei valtakunnallisilla haastattelututkimuk-silla päästä kuin hyvin pinnallisesti, mutta niidenkin analysoinnissa edellä kuvattu ajattelutavan muutos on syytä ottaa huomioon.

Seuraavassa erittelen näitä kahta kehittämisstrategiaa hieman tarkemmin ja esitän eräitä tutkimustuloksia niiden käytön yleisyydestä Suomessa. Edelleen tämän luvun lopussa tarkastelen kehittämismallien ja tasa-arvotavoitteiden välistä yhteyttä.

2.2. Sosioteknisen ajattelun käsitys hyvästä työstä

Työelämän laatu -ohjelmissa ja yleensä sosioteknisessä ajattelussa on ollut keskeisenä lähtökohtana normatiivisesti määritelty **"hyvän työn"** malli. Näitä hyvän työn malleja löytyy usealta tutkijalta. Erään jaottelun ovat esittäneet Hackman ja Oldham (1980) seuraavanlaisten yleisten tunnuspiireiden avulla:

- 1) autonomia: vapaus tehdä työ sillä tavoin kuin työntekijä tuntee parhaaksi
- 2) palautejärjestelmät: menetelmät, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden tietää, kuinka hyvin työ on tehty
- 3) kykyjen monipuolisuus: työntekijän useampien arvostettujen taitojen käyttäminen
- 4) työn identiteetti: työn kokonaisen osan tekeminen
- 5) työn tärkeys: työ, joka aikaansaa jotakin mielekästä

Hieman toisesta näkökulmasta, kuitenkin samaan työn humanisointi -ajatteluun liittyen on hyvän työn kriteerejä eritelty työpsykologian tutkija Winfried Hacker (1981):

- 1) Voidaanko työtehtävät suorittaa vaarantamatta työntekijän turvallisuutta ja terveyttä?
- 2) Voidaanko työ tehdä häiriöttömästi niin, ettei työntekijä kuormitu tai rasitu liikaa?
- 3) Onko työtehtävät suunniteltu niin, että ne ovat työntekijän kannalta kehittäviä ja motivoivia?

Sosioteknisessä kehittämisajattelussa on toisaalta selvä ero suhteessa 1930 -luvulla kehittyneeseen ns. "ihmissuhdekoulukunnan" lähestymistapaan. Kummassakin ajattelussa tuotannossa muodostuville ryhmille annetaan tärkeä merkitys, mutta ihmissuhdekoulukunta korostaa ryhmien viihtyvyyttä, sosiotekninen taas ryhmien tuotannollista merkitystä. (Kasvio, 1990, 93-94).

1970-luvulla alkaneen työn humanisointiaallon käyttämiä konkreettisia kehittämiskeinoja ovat olleet muun muassa:

- työn laajentaminen (job enlargement)
- työn rotaatio (job rotation)
- työn rikastaminen (job enrichment)
- itseohjautuvat työryhmät (autonomous work groups)

Näitä on Suomessakin paljon käytetty sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, lähinnä henkilöstöhallinnollisina toimenpiteinä. Käytön laajuudesta ei tosin ole olemassa tutkimustietoa.¹ Kuitenkin vielä aivan äskettäin pantiin alulle julkista hallintoa koskeva hanke, jossa keskitytään työn rotaation edistämismahdollisuuksiin. (Aho & Ilola 1990).

Tässä tutkimusraportissa Työelämän laatu -käsitteelle on annettu laajempi sisältö, kuin edellä käsitellyssä työn humanisointiajattelussa. Käsitteen laajentamisen lähtökohta on siinä, että työpsykologinen ajattelu, johon työn humanisointi paljolti tukeutuu, ei ota huomioon työnorganisoinnin taloudellista ja poliittista perustaa. Toisaalta sille on ollut hyvin vierasta sukupuolen mukaisten valtarakenteiden tutkiminen.

Tästä syystä tässä tutkimuksessa on hyvän työn ja samalla työelämän laadun käsitteeseen luettu myös työmarkkina-asemaan ja työehtoihin liittyviä tekijöitä ja muutosta arvioidaan yritysten työvoiman käytön strategioiden näkökulmasta.

Työpsykologisen näkemyksen laajentamista on painottanut myös Raija Julkunen tarkastellessaan humanisointiaallon mukaisia uudistusoppeja:

"Uudelleenorganisointioppien ratkaisevin puute on niiden epäsosiologisuus. Ne tarkastelevat yksilön ja työn välistä suhdetta, tässä suhteessa syntyviä tyydytyksiä ja pettymyksiä ja esineistävät työntekijän olettamalla hänelle vakioisia psykologisia tarpeita. Palkkatyön sosiologinen teoria on sosiologinen kahdessa suhteessa: se käsittää työntekijän sosiaalisia merkityksiä antavana ja niiden kautta tilannettaan jäsentävänä samoin kuin sosiaalis-taloudellisissa vaihtosuhteissa toimivana subjektina. Merkitykset eivät objektivoidu yleispäteviksi psykologisiksi tarpeiksi." (Julkunen, 1987, 392).

¹Ainoastaan joitakin tapaustutkimuksista koottuja katsauksia on tehty, esimerkiksi 70-luvulla teollisuudessa toteutetuista tuotantoryhmäkokeiluista (Kauppinen-Toropainen & Hänninen, 1981).

2.3. Korkeatuottoisten organisaatioiden kehittämismalleista

Korkeatuottoisten työorganisaatioiden kehittämismalliin on yhdistetty "inhi-millisten voimavarojen strategia", Human Resource Management. Siitä on käytetty myös suomennosta "henkilöstövoimavarojen johtaminen" (Kevätsalo, 1990). HRM on väljä yleiskäsite ja sen alle mahtuu hyvinkin erilaisia strategioita. Yhteistä niille kaikille on kuitenkin, että henkilöstövoimavarojen suunnittelussa pyritään pitkäjänteisyyteen. Tärkeitä osa-alueita ovat rekrytoi-ti- ja valitsemisprosessit, sosialisatio organisaatioon, henkilökohtainen koulutus ja kehittyminen, henkilöstön arviointijärjestelmät sekä organisaatiorakenteen muotoilu. (Alasoini, 1991a, 17).

Konkreettisemmin ilmaistuna nämä merkitsevät sitä, että pyritään lisäämään henkilöstön sitoutumista organisaation tavoitteisiin - ja vielä syvemmin "kulttuuriin". Työntekijöitä pyritään kohtelemaan entistä enemmän yksilöinä. Yksittäiset työtehtävät muodostetaan laajemmiksi ja vastuullisemmiksi. Jokaisessa työntekijässä oleva kehityspotentiaali pyritään saamaan käyttöön. Samalla lisätään organisaation toiminnallista joustavuutta. Yksilöllisyyden, joustavuuden ja laadun korostaminen ovat tekijöitä, jotka erottavat sen työelämän laatu-ajattelusta, joka kohdistui enemmänkin työtyytyväisyyteen ja yksittäisten työolo-ongelmien poistamiseen. (mt., 1991a, 18)

Seuraavassa on eriteltynä eräitä esimerkkejä siitä, miten strategiaa yritys-tasolla toteutetaan (mt., 1991a, 19):

- Mahdollisimman vähän kommunikaatio- ja symboliesteitä ihmisten kesken. Ei eri ruokailu-, pysäköinti- ym tiloja tai erilaisia työaika- tai palkkausjärjestelmäehtoja eri ryhmille.
- Mahdollisimman vähän organisaatiotasoja. Johtaminen on osallistuvaa, ei käskyttävää.
- Toiminta perustuu paljon ryhmätyöhön, jossa ryhmät ovat mahdollisimman monitoimisia ja itsenäisiä.
- Palkkausjärjestelmät on rakennettu kannustaviksi: esimerkiksi kuukausipalkka, jonka päälle tulee jokin yksilöllinen taitolisä ja kollektiivinen lisä, joka tulee organisaation tuloksen perusteella.
- Etenemismahdollisuudet riippuvat ihmisten taidoista eikä muista taustaominai-suuksista. Yleensä kannustetaan itsensä kouluttamiseen ja urasuunnitteluun.

Pauli Juuti katsoo tärkeäksi syyksi uuden johtamisajattelun omaksumisessa sen, että vanhan johtamismallin mukaisesti pyramidimainen ajattelu tehtäväja-

osta: ajattelu, valvonta, toteutus, joka perustuu hierarkioihin, sääntöihin ja erikoistumiseen aiheuttaa pikemminkin haittavaikutuksia nykyisissä työorganisaatioissa. Näitä ovat muun muassa toiminnan jäykkyys, epämotivoituminen ja kokonaisnäkemyksen puuttuminen. (Juuti, 1990).

Ratkaisumalleina hänkin esittää:

- 1) matalat organisaatiot
- 2) yhteistyösuhteiden korostaminen, osaamisen arvostus
- 3) laadun merkityksen lisääminen (vaaditaan laatua myös toimintatavalta, ei vain tuotteelta)

Toisaalta on pyrittävä sellaisiin malleihin, joissa työntekijöiden omat arvot ja päämäärät ohjaisivat toimintaa (tekijävetoinen organisaatio). Toisaalta työntekijät olisi saatava sitoutumaan organisaation päämääriin. Hänen mielestään uudistuksessa on kyse ihmiskuvan muutoksesta, siitä, että luoteetaan työntekijöihin ilman ulkoisia normeja, jotka ohjaavat työtä. (mt., 1990)

2.4. Kehittämishankkeiden yleisyydestä Suomessa

Työolokomitean työn yhteydessä teetettiin myös tutkimus, jossa selvitettiin työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia työelämän laadun kehittamisestä. (Kuitunen, 1991). Suomessa ei aikaisemmin ole tehty vastaavia yleiskuvaan tähtäviä tutkimuksia yritystasolla. Tämäkään tutkimus ei kata kaikkia työnantajaryhmiä, sillä kohdejoukko - 120 toimipaikan, tulosityksikön tai yrityksen johtajaa - poimittiin Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Liiketyönantajain Keskusliiton (LTK) toimipaikkarekistereistä. Näistäkin vain keskeisiä toimialoja.

Haastatellut johtajat painottivat työelämän laatua kehittävinä keinoina selvästi työmotivaation ja vastuun lisäämiseen tähtäviä, ns. **kannustetekijöitä** suhteessa työympäristöön ja muihin ns. **olosuhdetekijöihin**. Sellaiset keinot kuin: henkilöstön koulutus, kannustava palkkaus sekä työn sisällön kehittäminen ja työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen olivat useimmin mainittuja. (Kuitunen, 1990, 3).

Naisten aseman kannalta mainitsemisen arvoista on, että kukaan vastaajista ei liittänyt sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämän laadun käsitteeseen. Näin siitäkkin huolimatta, että vastaajille etukäteen lähetetyssä kirjeessä oli viitteellinen lista kehittämisen osa-alueista, joiden joukossa sukupuolten tasa-arvo oli mainittuna.

Kysyttäessä millaisia kehittämishankkeita työpaikalla oli toteutettu mainitut kehittämishankkeet edustivat voittopuolisesti tuloksellisuuteen ja työorganisaation toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Työsuhteen varmuuteen, yleiseen ansiotasoon, urasuunnitteluun ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon ei viitattu yhdessäkään vastauksessa. (mt., 1991).

Lähes yksimielisesti vastaajat pitivät tärkeimpänä kehitystoimintaa käynnistäneenä tekijänä pyrkimystä yrityksen tuloksen parantamiseen (66 %, 78 toimipaikkaa). Seuraavaksi eniten mainittiin johdon ja työntekijöiden yhteistoimintasuhteiden parantaminen. Vastauksissa painottuivat siis sisäiset syyt. Selkeästi ulkoiset syyt (lainsäädäntö, ammattiliitot, työvoimatilanne) katsottiin täysin merkityksettömiksi tekijöiksi kehittämishankkeiden käynnistämisessä. (mt., 1991, 9).

Tutkimuksessa haluttiin saada tietoja myös työorganisaatioiden uudelleenjärjestelyistä. Vastaajilta kysyttiin, oliko heidän yrityksessään viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana suoritettu merkittäviä työn organisaatioon tai työtehtävien sisältöön vaikuttavia uudelleenjärjestelyjä. Koko kohderyhmästä huomattava osa vastasi kysymykseen myöntävästi (65 %, 72 toimipaikkaa). Uudistuksia oli tehty yleisemmin suurissa toimipaikoissa (yli 100 h., 89 %) kuin keskisuurissa (20-100 h., 71 %) tai pienissä (alle 20 h., 37 %). Kaikista uudelleenorganisointeja toteuttaneista toimipaikoista selvästi yli puolet oli soveltanut soluja tai vastaavia organisaatiomuotoja. (mt., 1991, 7).

Toinen mahdollisuus arvioida miten laajasti Suomessa on sovellettu uusia työorganisaatioiden ja työn kehittämismenetelmiä, on tarkastella eräitä Työelämän laatu 90 haastattelututkimuksen tuloksia. Tutkimuksessa tiedusteltiin palkansaajilta, oliko heidän työpaikallaan toteutettu seuraavantyyppisiä uudistuksia:

- yritys tai laitos on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulosryhmiksi tai vastaaviksi
- työpaikalla on lisätty työn tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa
- työpaikalla on alettu maksaa uusia työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita.

Nämä kaikki viittaavat lähinnä työn tuloksellisuuden painottamiseen ja tulosjohtamisen tehostamiseen. Näiden piirteiden voidaan katsoa liittyvän myös laajemmin nähtäviin "korkeatuottoisten organisaatioiden" tai myöskin "henkilöstövoimavarojen ohjauksen" keinoihin. Ne eivät tietenkään riitä kuvaamaan sitä, miten laajasti mainittuja strategioita on Suomessa sovellettu, sillä muita strategioiden piirteitä ei ole selvitetty.

Tämä ongelma oli toisaalta tiedossa jo lomaketta suunniteltaessa. Tuolloin pidettiin tärkeänä organisaatiotason ja johtamisstrategioiden selvittämistä. Ongelma vain on siinä, että työntekijöihin kohdistetun haastattelututkimuksen avulla ei niitä saada helposti selville, vaan on tyydyttävä joihinkin keskeisiin, mahdollisimman konkreettisiin kysymyksiin.

Tulosvastuullisten ryhmien ja yksiköiden perustamisesta raportoitiin vähiten, sillä noin joka kuudes palkansaaja sanoi tällaisia toteutetun heidän työpaikallaan, yksityisen sektorin miehistä tosin joka viides. Sen sijaan työn tuloksellisuuden arviointia oli tehostettu lähes puolella palkansaajista. Hieman muita vähemmän kuntasektorilla. Tulospalkkausta oli toteutettu joka neljännen palkansaajan työpaikalla, yksityisen sektorin miehistä lähes joka kolmannen.

Taulukko 2.1. Onko työpaikalla tapahtunut seuraavia muutoksia viimeisten kolmen vuoden aikana?

	Kyllä %	Ei %	EOS %	Yhteensä %
Monia yrityksiä ja laitoksia on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulosryhmiksi tai pienemmiksi yhtiöiksi. Onko tällaista tapahtunut Teidän työpaikallanne?	16	76	8	100
Onko Teidän työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	45	45	10	100
Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?	26	67	7	100

Taulukko 2.2. Työpaikalla tehdyt muutokset työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan?

	Valtio		Kunta		Yksityinen	
	N %	M %	N %	M %	N %	M %
Monia yrityksiä ja laitoksia on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulosryhmiksi tai pienemmiksi yhtiöiksi. Onko tällaista tapahtunut Teidän työpaikallanne?	16	16	9	8	14	22
Onko Teidän työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	46	52	35	37	47	50
Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?	21	17	26	23	23	31

2.5. Työelämän laatu ja tasa-arvotavoitteet

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta tuli Suomessa voimaan 1987. Tasa-arvolain tarkoitus on estää syrjintää ja parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti parantamalla naisten asemaa työelämässä. Laki edellyttää, että niin viranomaiset, työnantajat kuin muutkin yhteiskuntaelämän osapuolet **edistävät** sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Työnantajien yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa koskee niin yksityistä kuin julkistakin sektoria. Se merkitsee muun muassa sen edistämistä, että naiset ja miehet sijoittuvat tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan koulutuksen ja urasuunnittelun avulla. Toisaalta työoloja on kehitettävä sellaisiksi, että ne soveltuvat yhtä hyvin miehille kuin naisille.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan raportissa "Olenainen työssä" (1989) painotetaan erityisesti naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä. Tärkeätä on sellaisten työorganisaatioiden luominen, jotka ottavat huomioon naisten kokemuksen ja osaamisen. Myös tuossa raportissa painotetaan uudenlaisia organisaatoratkaisuja, muun muassa matalia organisaatiomalleja, jotka

toisaalta edellyttävät esimiesten ja johtajien kouluttamista ja tuon koulutuksen kehittämistä. (Olennainen työssä, 1989, 44).

Euroopan Yhteisön aivan hiljattain ilmestyneessä ohjelmassa "Equal opportunities for women and men" (vuosille 1991-1995) painotetaan kolmentyyppisiä osa-alueita naisten työelämän kehittämiseksi:

- 1) Naisten työvoimamarkkinoille osallistumisen esteiden poistaminen
- 2) Naisten työelämän laatu (The Quality of Women's Employment)
- 3) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työelämän laadun kehittämisestä ohjelma toteaa:

"Jotta naisten työelämän laatua voitaisiin parantaa ja mahdollistaa samanlaiset mahdollisuudet miesten kanssa, on tarpeellista painottaa henkilöstövoimavarojen johtamista yrityksissä (HRM), huomioiden erityisesti työhönottoon sekä naisten ammattitaitojen tunnustamiseen ja kehittämiseen liittyvät asiat." (Women of Europe, 1991, 10)

Ohjelmassa todetaan, että työelämän laatuun tähtäävät toimenpiteet HRM:n kehikon mukaisesti ovat naisten työelämään integroitumista täydentäviä. Yrityksille on yhä tärkeämpää hallitukseen rakenteellisia ja teknisiä muutoksia ammattitaitoisen työvoiman kysynnän kiihtyessä ottaa inhimilliset resurssit parhaaseen mahdolliseen käyttöön.

Suomeen suhteutettuna nämä tavoitteet ovat myös päteviä. Tosin ei niinkään voimakkaasti ensimmäisen kohdan osalta, sillä naisten työvoimaan osallistuminen on miltei maksimissaan. Sitä enemmän painottuvat työelämän laatuun liittyvät vaatimukset. Mainitussa ohjelmassa työelämän laadun painopiste olisi naisten ammatillisten taitojen tunnustamisessa ja kehittämisessä.

Työorganisaatioiden toimintaperiaatteiden vaikutuksesta naisten mahdollisuuksiin työelämässä on saatu erittäin mielenkiintoisia tuloksia eräässä norjalaisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen kohteena olivat hieman erityistyyppisissä tehtävissä olevat naiset, nimittäin naisinsinöörit. Tulokset ovat silti kiinnostavia ja yleistyskelpoisia. (Kvande & Rasmussen, 1990).

Naisinsinöörien mahdollisuuksiin saada ammatillista tunnustusta vaikutti ratkaisevasti se, minkä tyyppisessä organisaatiossa he työskentelivät. Oliko työorganisaatio hyvin hierarkkisesti järjestynyt vai verkostomaisesti ja samalla dynaamisesti ympäristöönsä suhtautuva. Hierarkkisissa ja staattisissa organisaatioissa jäykkä työnjako aiheutti sen, että selvänä vähemmistönä toimivat naisinsinöörit jäivät helposti ammatillisesti näkymättömiksi ja saivat osakseen naisstereotyyppioihin perustuvaa, ennakkoluuloista kohtelua niin esimiesten kuin työtovereiden taholta.

Dynaamisissa organisaatioissa sen sijaan työnjako oli järjestetty joustavaksi, yleensä ryhmätyöskentelyn muotoon. Tällaisessa ympäristössä naisinsinöörien ammatilliset pätevyudet tulivat esille, palaute ja työtovereiden tuki oli monipuolisempaa. Samoin etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet olivat naisilla paremmat kuin jäykän hierarkkisissa työyhteisöissä.

Tulokset täydentävät myös mielenkiintoisella tavalla aiempaa käsitystä naisten mahdollisuuksista ns. ainokaisina tai tasajakaisissa työorganisaatioissa. Moss Kanterin esittämän teorian mukaan ratkaisevaa mahdollisuuksille on juuri sukupuolijakautuma sinänsä. (Kanter, 1977) Naiset ainokaisina ovat muita hankalammassa tilanteessa. Toisaalta taas naisenemmistöisyys laskee koko alan statusta. Norjalainen tutkimus antaa suuremman merkityksen itse organisaation rakenteelle ja johtamistavalle.

Tällä on tasa-arvopolitiikankin kannalta merkitystä sikäli, että pelkkä segregaaation purkaminen ei ole tavoitteena mielekäs. Se on myös osoittautunut erittäin hankalasti toteutettavaksi.

Mutta vaikeasti toteutettavia ovat olleet myöskin organisaatiouudistukset. Suomalaisessa toimihenkilöihin kohdistetussa seurantatutkimuksessa vuosilta 1986 - 1989 havaittiin, että useilla tutkituista työpaikoista organisaatiouudistukset olivat merkinneet hierarkiatasojen lisääntymistä ja esimiesten määrän kasvua. Muutokset osoittivat samalla, miten sukupuolistuneet arkikäytännöt toimivat: "johtoasemiin sijoitettavia miehiä asetetaan yhä tarkemmin eroteltuihin jakoihin, naisten asemia perustasolla taas yhtenäistetään." (Korvajärvi et al, 1991, 187). Tulos on varsin selvässä ristiriidassa sen työn uusiin organi-

saatiomuotoihin liitetyn käsityksen kanssa, että organisaatiot madaltuvat ja johtoportaita vähennetään.

Vastaavasti yllättävä ja teorian kanssa ristiriitainen oli tulos, että työnjaolliset raja-aidat olivat vahvistuneet erityisesti tavoite- ja tulosjohtamisen työpaikoilla. Ilmeistä siis on, että uusia hyvinä pidettyjä ideoita henkilöstövoimavarojen johtamisesta, tulosjohtamisesta tai vaikkapa toiminnallisen jouston lisäämisestä - jossa liikkuvuutta ja kykyjen hyväksikäyttöä lisättäisiin - ei kovin helposti toteutetakaan samanaikaisesti. Muutokset tapahtuvat vanhan sukupuolten välisen työnjaon logiikan pohjalta ja raja-aidat vain vahvistuvat.

3. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN TAUSTATEKIJÖITÄ

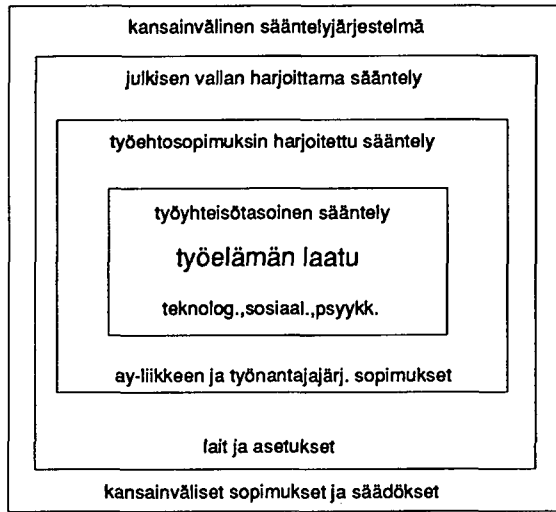
Laajat, eri aikoina kootut haastatteluaineistot - kuten Tilastokeskuksen työolotutkimukset - tuottavat tulokseksi erilaisia muutostrendejä työoloista, ainakin niiden kokemisesta. Näitä muutoksia ei kuitenkaan voida tulkita pelkästään työoloista saatujen vastausjakautumien perusteella. On myös voitava arvioida, mikä on työvoiman rakennemuutoksen merkitys havaittuihin muutoksiin, tai mikä esimerkiksi työvälinen teknisen kehityksen. Toisaalta olisi voitava hahmottaa, millä tavoin työoloihin kohdistuva sääntely eri tasoillaan on vaikuttamassa.

Näistä työelämän muutosten taustatekijöistä on seuraavassa tarkoitus käsitellä sääntelyn tasojen keskinäissuhteita ja niiden mahdollisia muutoksia. Toisaalta tähän liittyen esitetään tämän tutkimuksen keskeinen teoreettinen viitekehys työvoiman käytön joustavoittamisesta, miten sitä erityisesti John Atkinsonin joustavan yrityksen mallissa on hahmoteltu. Tätä kautta päästään kysymyksen sukupuolten keskinäisten työmarkkina-asemien ja työolojen muutoksesta. Lopuksi kuvataan sitä, millaisia työvoiman rakennemuutoksia on tapahtunut sinä aikana, jota työolotutkimusten haastatteluaineistot kuvaavat.

3.1. Sääntelyn tasot ja muutokset

Työelämän laatuun vaikuttavia erilaisia sääntelyn ulottuvuuksia on Markku Laatu eritellyt työolokomitealle tekemässään raportissa seuraavasti.

Kuvio 2.1 Työpoliittisen sääntelyn neljä ulottuvuutta



Lähde: Markku Laatu (1991)

Kaavio auttaa hahmottamaan sitä, miten monitasoiset tekijät työoloihin vaikuttavat pelkästään jo sääntelyn näkökulmasta. Samalla nämä muodostavat kuvan siitä, miten monen tason tekijöitä on pyritty ottamaan huomioon, kun työolokomiteassa on pohdittu työelämän muutoksia ja niihin vaikuttamismahdollisuuksia.

Kuvion esittämisen tarkoituksena on viitata siihen tärkeään huomioon, että **työyhteisötason sääntelyn** merkitys on todennäköisesti kasvanut ja kasvamassa. Näin siitä huolimatta, että myös kansainvälisen sääntelyjärjestelmän vaikuttavuus on korostumassa integraatiokehityksen myötä.

Yritys- ja yleensä työpaikkatason sääntelyn korostumiseen työolojen suhteen viittaa muun muassa se, että työn organisoinnin psykososiaaliset piirteet koko ajan korostuvat sitä mukaa kun fyysisen työympäristön ongelmia on lainsäädännön avulla jo pystytty ratkomaan. Lainsäädännön keinot ovat taas psyykkisissä ja sosiaalisissa tekijöissä paljon huonommat, jolloin ratkaisevaksi tasoksi parannusten toteuttamisessa ja myöskin tarpeen arvioinnissa asettuvat itse työorganisaatiot.

Edelleen työorganisaatioiden kehittämisideologiat painottavat nykyisellään voimakkaasti organisaatioiden oman strategian luomisen tärkeyttä. Esimerkiksi palkkausjärjestelmät ja työaikajärjestelyt pyritään tuottavuuden parantamisen nimissä saamaan yritystasolla joustavammiksi ja väljempään sidokseen lainsäädännöstä ja sopimustoiminnasta.

Tämä näkemys voidaan hyvin yhdistää myös sukupuolten välisen tasa-arvon sääntelyyn. Kansainväliset suositukset, lait ja työmarkkinajärjestöjen sopimukset vaikuttavat nykyään ehkä entistä vähemmän siihen, mitä työpaikantasolla tapahtuu.

Selvä analogia voidaan nähdä myös tietoteknisten järjestelmien käyttöönottoon. Monin tutkimuksin on todettu, että niiden sovellutusvaikutuksissa työorganisaatio ja johtamistapa ovat ratkaisevia, ei tekninen muutos sinänsä. (Tästä myöhemmin luvussa 7).

3.2. Työvoiman käytön joustavoittamisesta

Työnsosiologiassa on käyty keskustelua työprosessien uusista organisointitavoista. Yleensä käsite on liitetty laajasti tuotantoelämän rationalisointipolitiikkaan. Puhutaan ennen muuta tuotannon joustavoittamisesta. Uusista organisointitavoista voidaan puhua kuitenkin myös erityisesti työvoiman käytön näkökulmasta.

John Atkinson on kehittänyt ns. "joustavan yrityksen" mallin. Hän erottaa kolme joustavoittamisprosessia, joilla yritykset pyrkivät lisäämään "pelivaraansa" työn organisoinnissa. (Atkinson, 1987, 90)

Ensinnäkin Atkinson puhuu **määrällisestä joustavuudesta**, joka tarkoittaa yritysten kykyä sopeuttaa työntekijöiden tai tehtyjen työtuntien määrää kysynnän muutosten mukaiselle tasolle. Määrällinen joustaminen merkitsee esimerkiksi osa-aikatyön käyttöä, ylitöiden teettämistä, tilapäisten työsuhteiden solmimista ja yleensä pyrkimystä löyhempiin sitoumuksiin työntekijöiden työllistämässä.

Toinen Atkinsonin erottama työvoiman käytön joustavoittamisprosessi on **toiminnallisen joustavuuden** lisääminen. Tällä hän tarkoittaa "yritysten kykyä organisoida työtehtävät siten, että työntekijä kykenee käyttämään ammattitaitoaan entistä useammassa työtehtävässä". Kun tuotteet tai tuotantotavat muuttuvat toiminnallinen joustavuus merkitsee sitä, että saman, käytettävissä olevan työvoiman on muututtava niiden mukana. Toiminnallinen joustavuus on Atkinsonin mukaan tullut entistä tärkeämmäksi tavoitteeksi, koska teknologisen muutoksen myötä työtehtävien väliset rajat ovat muuttuneet ja yritysten paineet työvoimakustannusten supistamiseksi lisääntyneet.

Kolmantena strategian muotona Atkinson erottaa eräässä jaottelussaan (1984, 24) **taloudellisen joustavuuden**. Sillä hän tarkoittaa ensinnäkin sitä, että palkat heijastavat markkinoiden kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta. Tämä merkitsee lähinnä työntekijäryhmien välisten erojen joustoa, ei niinkään koko henkilöstön palkkatason. Tällöin työntekijäryhmien palkkaerot kasvavat ja palkkaneuvottelujen painopiste siirtyy työpaikkatasolle. Toisaalta taloudellinen joustaminen merkitsee siirtymistä uusiin palkkausjärjestelmiin, varsinkin tulospalkkaukseen.

Toiminnallisen ja määrällisen joustavuuden tarve kohdistuu eri tavoin erilaiseen työvoimaan. Yleensä mitä pitkäaikaisempaa koulutusta ja kokemusta työtehtävissä edellytetään, sitä suurempi on toiminnallisen joustavuuden tarve määrälliseen joustavuuteen verrattuna. Tämä johtaa segmentoitumisprosesseihin, joissa Atkinson erottaa kolmentyyppisiä ryhmiä:

- **Ydintyövoima**, johon kuuluvat yrityksen tärkeimpinä pitämissä työtehtävissä työskentelevät. Ydintyövoimaan sovelletaan tyypillisesti toiminnallista joustavuutta.
- **Perifeerinen työvoima** käsittää työntekijät, jotka työskentelevät vähempiarvoisiksi ja rutiininomaisiksi katsotuissa työtehtävissä. Perifeeriseen työvoimaan sovelletaan tyypillisesti määrällistä joustavuutta.
- **Ulkoinen työvoima** käsittää työntekijät, jotka eivät ole varsinaisesti yrityksen omaa työvoimaa vaan esimerkiksi alihankkijoiden työvoimaa, kertaluonteisia urakoita varten välitettyjä tai itsensä työllistäviä.

Saksalaiset tutkijat Kern ja Schumann painottavat alakohtaisten erojen merkitystä työvoima käyttötapojen muutoksessa. He erittelevät yksityiskohtaisesti teollisuusaloittaisia muutosprosesseja ja niitä ohjaavia rakenteita. Teollisuuden ydinsektorilla voidaan heidän mukaansa löytää merkkejä uudesta yritysjohtollisesta tuotantokäsitteestä. Siinä tukeudutaan ajatukseen, että työntekijöiden kvalifikaatiot ja ammatillinen osaaminen ovat tuotantovoimia, joita yritysjohton tulisi voimakkaasti hyödyntää. (Kern & Schumann, 1984, 19).

Työvoima jakautuu heidän mukaansa ydinsektorilla rationalisointivoittajiin (Rationalisierungsgewinner) ja rationalisointikärsijöihin (Rationalisierungsdulder). Rationalisointikärsijöihin ei heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi (ikä, sukupuoli, monipuolisen ammattitaidon puute jne.) sovelleta uutta tuotantokäsitettä. Kolmanneksi on joukko kriisialoilla työskenteleviä työntekijöitä, joihin ei myöskään sovelleta uutta tuotantokäsitettä.

Rationalisointivoittajien varsinaisena vastakohtana Kern ja Schumann erottavat neljäntenä ryhmänä työttömäksi joutuvat. Uuden tuotantokäsitteen läpilyönnissä ei tutkijoiden mukaan ole kyse työn humanisoinnista vaan pragmaattisesta käsityksestä, jonka mukaan tuotannon kehittäminen ja tehostaminen nykyisestään vaatii välttämättä työntekijöiden osaamisen ja kehityspotentiaalien yhä kokonaisvaltaisempaa hyväksikäyttöä.

Työn uudet organisointitavat ja työvoiman käytön strategiat ovat mainittujen tutkijoiden mukaan voimakkaasti yhteydessä työvoiman segmentoitumiseen. Työvoimapolitiittisen sääntelyn strategiana voitaisiin pitää tällaisen segmentoitumisen tai polarisoitumisen estämistä.

OECD:n asiantuntijaryhmän raportissa (1988) "New Technologies in the 1990's: A Socio-Economic Strategy" painotetaan sitä, että uuden tekniikan tehokas käyttö ei ole mahdollista vanhojen taylorististen tai fordististen organisaatorakenteiden puitteissa. Tarvitaan perinpohjaisia muutoksia, jotka laajentavat työntekijöiden toimenkuvia ja nostavat koulutustasovaatimuksia. Tämä näkemys on hyvin lähellä Atkinsonin esittämää toiminnallisen joustavuuden strategiaa. Ero on vain siinä, että OECD:n raportissa kehoitetaan valtioita, ammattiyhdistysliikettä ja työnantajia aktiiviseen toimintaan esimer-

kiksi työpaikkakoulutuksen parantamiseksi koko työvoiman osalta, ei siis vain ydintyövoiman.

Tämän tutkimuksen kannalta kiinnostavaa on tutkia lähemmin joustavuusstrategioihin liittyviä segmentoitumisprosesseja sukupuolen kannalta. Atkinson samoin kuin Kern ja Schumann viittaavat kehitykseen, jossa naiset voittopuolisesti edustavat perifeeristä työvoimaa. Heihin sovelletaan Atkinsonin näkemyksen mukaan enimmäkseen määrällistä joustavuutta.

Suomen työvoimarakenteen kehityksen kannalta on kiinnostavaa selvittää, pitääkö tämä näkemys paikkansa myös olosuhteissa, jossa naisten työhön osallistuminen on yleistynyt hyvin varhain ja jossa naisten koulutustaso on poikkeuksellisen korkea.

Myös Isossa Britanniassa, jossa joustavan yrityksen malli on kehitetty, on esitetty kriittisiä arvioita sen työvoimaa koskevista johtopäätöksistä. (Walby, 1988, 127-140 ja Hakim, 1990, 157-188) ² Sylvia Walbyn mielestä naisten osa-aikatyön yleisyys tosin on selvä osoitus määrällisen strategian soveltamisesta enimmäkseen naistyövoimaan. Samoin ammattitehtävien ja tehtävittävien eriytymisen säilyminen on osoitus siitä, että toiminnallista joustoa ei sovelleta tämän eriytymisen vähentämiseen vaan lähinnä miestyövoimaan ja siinä ydintyövoimaan lukeutuviin.

Hän viittaa kuitenkin myös sukupuolijakojen uudelleenmuotoutumiseen sikäli, että myös naistyövoiman sisällä tapahtuu eriytymistä; koulutuksen myötä naisten sosioekonominen rakenne muuttuu ja osa naisista lukeutuu tehtävien vaativuuden perusteella selvästi ydintyövoimaan.

²Näistä lähinnä Sylvia Walby arvostelee mallin soveltuvuutta kuvaamaan sukupuolten aseman kehittymistä. Catherine Hakim arvostelee enemmänkin sitä, että malli yleistää liikaa, sillä erittäin harvat yritykset ovat tietoisesti soveltaneet näitä strategioita.

3.3. Nais- ja miestyövoiman rakennemuutokset

Eräs näkökulma työelämän muutosten taustatekijöihin on työvoiman rakenteessa tapahtuneet muutokset. Nämähän ovat lähinnä seurausta jostakin, esimerkiksi ammattirakenne työvoiman kysynnän muutoksista, mutta ne ovat samalla selityserustaa monille työelämän laadun kokemuksille.

Koska tämä tutkimus koskee vain palkansaajien työelämän laatua, kuvataan seuraavassa, miten palkansaajakunnan rakenne on muuttunut Suomessa eräiden piirteiden osalta. Luonnollisesti tässäkin oleellista on tarkastella erikseen nais- ja miespalkansaajakuntaa.

3.3.1. Sosioekonominen asema

Koko 70- ja 80 -luvun palkansaajakunnan muutosta selvimmän luonnehtiva piirre on toimihenkilöistyminen. Se näkyy sekä naisten että miesten kohdalla hyvin selvästi. Kuviossa 3.1 on kuvattu tätä muutosta luokittelemalla toimihenkilöt vielä ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin. Tällaista jaottelua ei käytetty 1977 työolotutkimuksessa, siksi ensimmäisen ajankohdan tiedot ovat väestönlaskennasta 1970.

Naisten kohdalla alempien toimihenkilöiden osuus nousi 70-luvulla voimakkaasti, ylempien taas kasvoi tasaisesti samassa suhteessa kuin miehilläkin. Miesten kohdalla alempien toimihenkilöiden osuuden lisääntyminen on koko ajan ollut hyvin vähäistä, sen sijaan ylempiä toimihenkilöitä on miehistä jo 20 %, naisistakin 15 %.

Tämän raportin ensimmäisessä luvussa on esitetty (kuvio 1.1) miten palkansaajamäärät ovat kohonneet vuodesta 1977. Kaksi kolmasosaa kasvusta oli ollut naisten palkansaajamäärän kasvua. Toimihenkilöistymisen vauhti on naisilla ollut niin nopeata, että voidaan sanoa koko sen kasvun, joka on nähtävissä 70-luvulta lähtien, olleen lähinnä toimihenkilöiden määrän kasvua. Lukumääräisesti se on naisilla merkinnyt noin 200 000:n toimihenkilön työllistymistä. Miespalkansaajien osalta kasvu on ollut vähäisempää, noin 100 000 henkeä, mutta sekin pääasiassa toimihenkilöitä.

Viimeisimmän tutkimuksen suorittamisen aikoihin, siis syksyllä 1990, naisista oli toimihenkilöitä 71 % ja miehistä 43 %. Vuonna 1970 vastaavasti naisista vain 55 % ja miehistä 38 % lukeutui toimihenkilöihin. Toimihenkilöistymisen voidaan siis sanoa olleen nopeampaa naisten keskuudessa.

On huomattava, että käytetty sosioekonominen luokitus on vain eräs tapa määritellä, missä työntekijöiden ja toimihenkilöiden raja kulkee. Tässä luokittelussa jako tehdään pääasiassa ammattinimikkeen perusteella. Luokitus on kuitenkin pysynyt samana koko tarkastellun ajan, joten sen avulla voidaan muutoksia kuvata melko hyvin. (Sosioekonomisen aseman luokitus, 1989) Sosioekonomisten ryhmien sisäistä rakennetta ja sen muutoksia on jäljempänä tarkasteltu hieman tarkemmin koulutuksen ja iän suhteen.

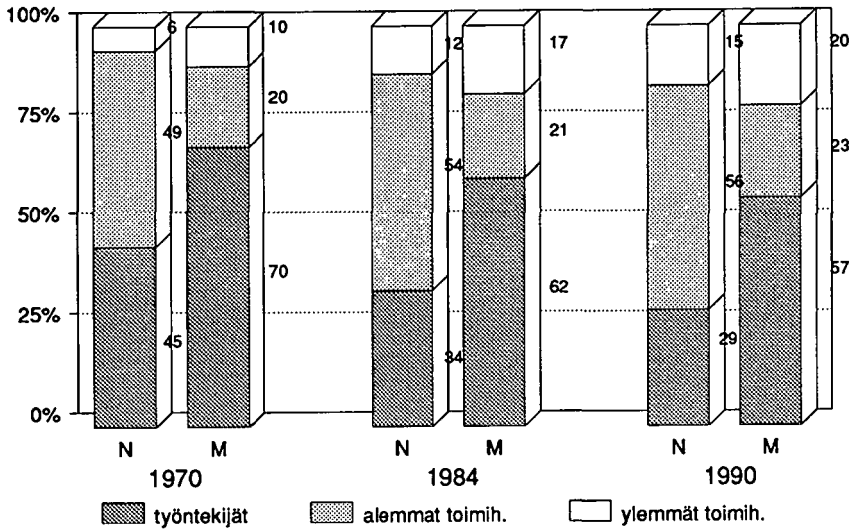
3.3.2. Työnantaja

Naisten palkansaajamäärän lisääntyminen on merkinnyt paitsi toimihenkilöistymistä myös julkisella sektorilla työskentelevien määrän kasvua. Tällä hetkellä naisista jo lähes puolet (45 %) on julkisen sektorin työllistämiä. Kuvioista 3.2 nähdään, miten eri sektoreiden osuudet ovat muuttuneet vuodesta 1970. Myös tässä on käytetty 1970 väestönlaskennan aineistoa, koska vuoden 1977 tutkimuksesta ei tietoa työnantajasta ole käytettävissä.

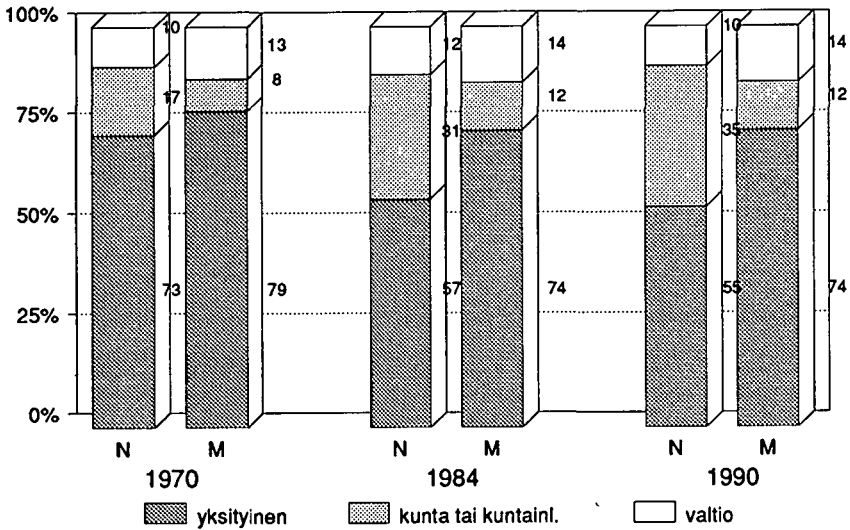
Julkisen sektorin kasvu on naisten kohdalla tarkoittanut ennen muuta kuntasektorilla työskentelevien osuuden lisääntymistä. Valtiolla työskentelevien osuus on itse asiassa naisten osalta hieman pienentynyt vuodesta 1984. Lukumääräisesti määrä on pysynyt suunnilleen ennallaan.

Miehille julkinen sektori työllistäjänä on ollut selvästi vähemmän merkittävä kuin naisille. Vain neljäsosa miespalkansaajista on yhteensä julkisella sektorilla, puolet siitä valtiolla ja puolet kunnissa. Suhteellisissa osuuksissa ei ole tapahtunut juuri mitään muutoksia 70-luvun alusta lähtien, ainostaan kuntien osuus työnantajana on hieman kasvanut. Lukumääräistä kasvua julkisella sektorilla on jonkin verran, koska miespalkansaajien määrä on kokonaisuudessaan kasvanut.

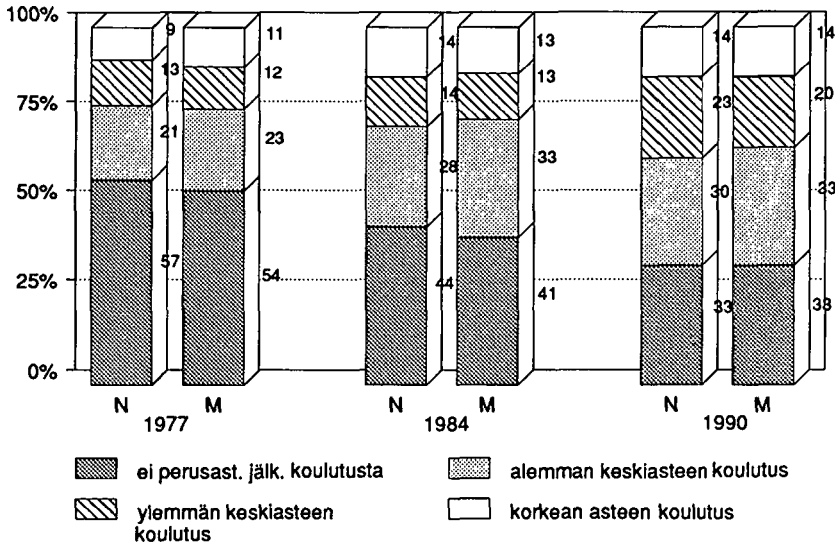
Kuvio 3.1 Palkansaajat sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan, 1970, 1984 ja 1990



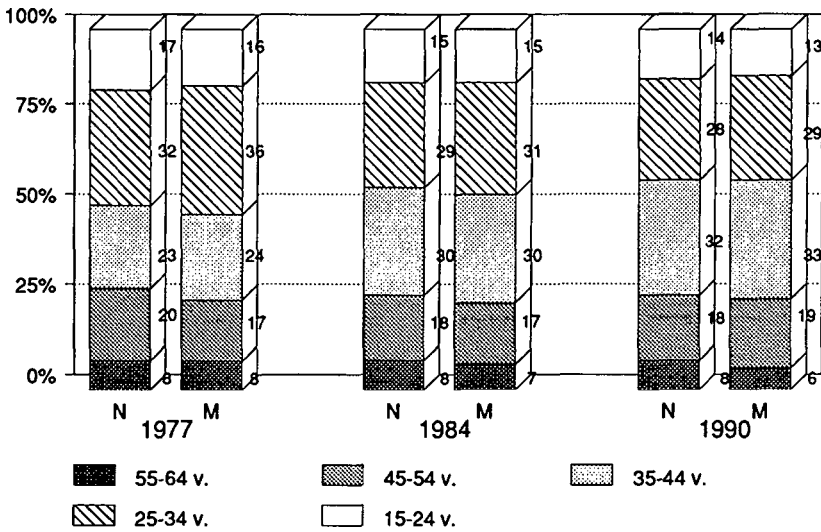
Kuvio 3.2 Palkansaajat työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 1970, 1984 ja 1990



Kuvio 3.3 Palkansaajat koulutusasteen ja sukupuolen mukaan, 1977, 1984 ja 1990



Kuvio 3.4 Palkansaajat iän ja sukupuolen mukaan, 1977, 1984 ja 1990



3.3.3. Koulutus

Koulutusrakenteen muutos kertoo hyvin nopeasta koulutustason noususta sekä nais- että miespalkansaajien keskuudessa. Kehityksen voidaan kuvion 3.3 perusteella nähdä olleen naisten kohdalla vielä hieman nopeampaa.

Molemmilla koulutustaso on kohonnut siten, että enää 1/3 palkansaajista on vailla mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, kun tuo osuus 1977 oli vielä 57 % naisilla ja 54 % miehillä. Tällä hetkellä voidaan sanoa naisten koulutustason olevan hieman korkeampi siksi, että naisista ylempien keskiasteen suorittaneita on enemmän kuin miehistä, alemman keskiasteen suorittaneita taas vähemmän. Muut koulutustasot - korkean asteen tutkinnot ja perusasteen tutkinnot - ovat naisille ja miehille yhtä yleisiä.

Koulutusta koskevia tilastoja on yleensä erittäin vaikea vertailla kansainvälisesti, sillä koulutusjärjestelmät ovat niin erilaisia eri maissa. Kuitenkin ainakin pohjoismaisella tasolla vertaillen voidaan sanoa, että Suomelle tyypillistä on, että naisten ja miesten koulutustasot ovat olleet hyvin lähellä toisiaan pidempään kuin muissa Pohjoismaissa (Kvinnor och män i Norden, 1988, 56).

Tässä on ilmeisesti ainakin osa selitystä myös sille, miksi suomalaisten naisten työhön osallistumisasteet ovat jo pitkään olleet korkealla tasolla. Vuoden 1984 tutkimuksessa tätä yhteyttä tarkasteltiin laskemalla miesten ja naisten työkokemusvuosien eroja eri koulutustasoilla ja eri ikäryhmissä. Ero naisten ja miesten työkokemusvuosissa oli suurin vanhimmassa ikäluokassa (55 - 64 vuotiailla) niiden keskuudessa, joilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta tai joilla oli alemman keskiasteen koulutus. (Lehto, 1987, 49).

Koulutuksen lisääntyminen on merkinnyt paitsi työhön osallistumisen kasvua, myös ammattiasemien kohoamista. Selvä yhteys on nähtävissä esimerkiksi naisten sijoittumisessa ylempien toimihenkilöiden tehtäviin ja korkean asteen koulutuksen kasvussa. Kun vuonna 1970 naisista oli ylempiä toimihenkilöitä vain 6 %, oli osuus nyt 15 %. Korkean asteen tutkinnon suorittaneiden osuus taas nousi 9 %:sta 14%:iin vuosina 1977-1990.

3.3.4. Ikä

Työelämän muutosta koskevassa keskustelussa viitataan usein työvoiman vanhenemiseen ja sen mukanaan tuomiin ongelmiin. Työvoiman vanhenemista on käytetty esimerkiksi selityksenä sille, miksi työn rasittavuus koetaan suurempana kuin aikaisemmin. Keski-ikäen hienoinen kohoaminen onkin nähtävissä työolotutkimusaineistoissa (jotka siis koskevat 15-64 vuotiaita) seuraavasti:

	Keski-ikä	
	Naiset	Miehet
1977	36,6	36,0
1984	37,1	36,5
1990	37,4	37,2

Kuviosta 3.4 on kuitenkin nähtävissä, että ikäryhmien keskinäisissä suhteissa tapahtuneet muutokset ovat johtuneet lähinnä siitä, että suuriin ikäluokkiin kuuluvat ovat siirtyneet vanhempaan ikäryhmään. Kahden vanhimman ikäryhmän ja myöskin nuorimman suhteelliset osuudet ovat pysyneet lähes ennallaan. Vanhimpien ikäryhmien osuuden säilymiseen on ollut vaikuttamassa viime vuosien runsas eläkkeelle siirtyminen ennen varsinaista eläkeikää. Tällä hetkellä esimerkiksi 64 -vuotiaista sekä miehistä että naisista on työssä enää alle 20 %. (Työvoimatutkimus 1990).

Tässä jaottelussa käytetyn nuorimman ikäryhmän (15 -24 v.) osuus on vain vähän laskenut vuodesta 1977 sekä naisten että miesten kohdalla. Työvoiman ikärakennetta eri sektoreilla kuvaa toisaalta hyvin se, millainen nuorten osuus niillä on tällä hetkellä, toisin sanoen, mille sektoreille nuoret ovat enimmäkseen hakeutuneet tai missä on nuorille ollut työpaikkoja tarjolla.

15 -24 -vuotiaiden osuus palkansaajista 1990

	Yhteensä	Valtio	Kunta	Yksityinen
	%	%	%	%
Yhteensä	13	8	9	16
Naiset	14	9	9	18
Miehet	13	7	9	15

Kaikkein vähiten on nuoria valtiosektorilla. Kun osuus lasketaan kaikista alle 25 vuotiaista, on heistä valtiolla töissä vain 7 %, kuntasektorilla 15 % ja yksityisellä kaikki loput, eli 77 %. Sektoreiden erot näkyvät myös keski-ikä vertailemalla:

	Palkansaajien keski-ikä, 1990			
	Yhteensä	Valtio	Kunta	Yksityinen
Yhteensä	37,3	39,6	39,0	36,3
Naiset	37,4	40,0	38,8	36,0
Miehet	37,2	39,2	39,8	36,5

Eri sektoreilla työskentelevien ikärakenne voi osittain selittää sitä, millaisia tuloksia työelämän laatu -tutkimuksen tulokset tuottavat palkansaajien työoloja koskevista kokemuksista. Taustatietona tulosten analysoinnissa voidaan käyttää myöskin ikärakennetietoja eri sosioekonomisen aseman ryhmissä:

	Palkansaajien keski-ikä, 1990		
	Ylemmät toimih.	Alemmat toimih.	Työntekijät
Yhteensä	39,0	37,1	36,8
Naiset	38,6	36,7	38,2
Miehet	39,3	38,4	36,0

Ylemmät toimihenkilöt ovat selvästi vanhimpia keski-ikältään. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä ei koko palkansaajaväestössä näytä olevan suurtakaan eroa iän suhteen. Sen sijaan erot ovat melko suuria, kun katsotaan erikseen naisten ja miesten keski-ikä. Naiset ovat alempien toimihenkilöiden ryhmässä nuorempia kuin miehet, työntekijöiden kohdalla naisten keski-ikä taas on selvästi miesten keski-ikää korkeampi.

4. AINEISTOT JA TUTKIMUSTEHTÄVÄN TÄSMENTÄMINEN

4.1. Tutkimuksen aineistot

Tässä tutkimusraportissa on käytetty kolmea Tilastokeskuksen keräämää haastatteluaineistoa. Aineistot on koottu vuosina 1977, 1984 ja 1990. Ne muodostavat nk. työolotutkimusten sarjan, joiden suunnittelu aloitettiin 70-luvun alussa. Työolotutkimuksia ryhdyttiin tekemään tuolloin vahvasti esillä olleen sosiaali-idikaattori -ajattelun mukaisesti. Näitä eri aloja koskevia indikaattoreita kehitettiin erityisesti OECD:n piirissä.

Työoloja koskevien indikaattoreiden oli tarkoitus tuottaa tietoja aloilta, joita muu työoloja koskeva tilastointi - lähinnä ammattitauti- ja työtapaturomatilat - ei käsitellyt. Tällä tavoin syntyi ensimmäinen koeluontoinen työolosuhde -postitiedustelu 1972. Se oli kuitenkin hyvin erilainen kuin myöhemmin tehdyt haastattelututkimukset, joten sitä ei ole voitu käyttää vertailuissa. Tässä raportissa käytetyt suomalaiset aineistot ovat olleet seuraavat:

- **Työolosuhdetiedustelu 1977** (haastattelututkimus, otos 7 500 työllistä, vastausprosentti 91 %, palkansaajia aineistossa 5778)
- **Työolotutkimus 1984** (haastattelututkimus, otos 5000 palkansaajaa, vastausprosentti 89 %, palkansaajia aineistossa 4502)
- **Työelämän laatu 1990** (haastattelututkimus, otos 4 850 työllistä, vastausprosentti 85 %, palkansaajia aineistossa 3 502)

Vuosien 1977 ja 1984 aineistojen vertailtavuutta on käsitelty raportissa "Työn haitat" (TY 1985:17) ja työolotutkimuksen 1984 kadon rakennetta raportissa "Naisten ja miesten työolot" (Lehto, 1988). Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen suorittamista ja kadon rakennetta on selvitetty tarkemmin tämän raportin liitteessä 1. Tietojen mukaan aineiston kato on hyvin pieni, eikä ole selvästi keskittynyt mihinkään tarkastelluista ryhmistä. Aineistoa voidaan siis pitää varsin edustavana.

Tässä raportissa on jonkin verran käytetty myös muiden Pohjoismaiden viimeisimpien työolotutkimusten tietoja. Tämän on mahdollistanut se, että pohjoismaisella tasolla on tehty yhteistyötä työoloja koskevien haastattelu-

tutkimusten yhtenäistämiseksi. Yhteistä suositusta on sitten käytetty hyväksi tutkimuksissa, jotka on tehty hyvin lähekkäin eri maissa: Ruotsissa 1989, Norjassa 1989, Tanskassa 1990 ja siis Suomessa 1990.

Toistaiseksi vertailuun on ollut käytettävissä tuloksia vain Ruotsin ja Norjan tutkimuksista, jotka ovat olleet seuraavat:

- **Arbetsmiljön 1989** (Ruotsin tilastoviraston kokoama aineisto, osittain puhelinhaastattelu, osittain postikysely, palkansaaajia aineistossa 7 693).
- **Arbeidslivsundersøkelse 1989** (Norjan tilastoviraston kokoama käyn-tihaastatteluaineisto, palkansaaajia 4 457).

4.2. Aineiston analysoinnista

Tässä raportissa on tarkoitus selvittää suomalaisten työolotutkimusten avulla, millaisia muutoksia työelämän laadussa on nähtävissä, kun asiaa tarkastellaan eri sukupuolten näkökulmasta. Työelämän laadun käsitteeseen liitetään tarkastelussa niitä erilaisia elementtejä, jotka edellä luvuissa 2-3 tulivat esille.

Aineistojen luonteesta johtuen painotus on edelleenkin paljolti työn humanisointiaallon 70 ja 80 -luvuilla määrittelemissä hyvän työn kriteereissä. Toisin sanoen naisten ja miesten työelämän laatua tarkastellaan sen mukaan, kuinka hyvin muutoksessa ovat toteutuneet ne tavoitteet, joita yleisesti arvioiden pidetään hyvään työhön ja työympäristöön kuuluvina.

Tällöin kuva työelämän laadusta jää pakostakin hieman kaavamaiseksi ja yleistäväksi. Työelämän laadun dynaamisempi malli edellyttäisi sen kuvaamista, miten työyhteisöt toimivat, kuinka sukupuolten tasa-arvo käytännössä toteutuu. Tähän samaan liittyen olisi työyhteisötason tekijöiden, kuten organisaatiorakenteiden kuvaus välttämätöntä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kuitenkin makrotason muutoksia. Työelämän laadusta annetaan yleiskuva, joka summaa erilaisissa konteksteissa syntyneet tuntemukset työstä, sen ehdoista, ympäristöistä, sisällöstä, sosiaa-

lisistä suhteista ja merkityksestä. Muutosten tulkinta on kuitenkin sidoksissa siihen, mitä työpaikoilla voidaan arvioida tapahtuneen.

Työvoiman käytön strategioiden perusteella on kuva naistyövoiman mahdollisuuksista melko pessimistinen. (Atkinson, Kern & Schumann). Näkemykset yritysten tavasta sopeutua ympäristön vaatimuksiin lisäämällä eri tavoin joustavuutta työvoiman käytössä viittaisivat voimakkaasti sukupuolten työmarkkina-asemien ja samalla myös työelämän laadun polarisoitumiseen.

Tämä on eräs keskeinen kysymys, jota käytettävissä olevilla aineistoilla voidaan testata. Suomessa polarisoitumisen ei pitäisi olla yhtä selvää kuin muualla, sillä naisten koulutustaso on poikkeuksellisen korkea. Toisin sanoen liukuminen perifeerisen työvoiman osaksi ei pitäisi olla yhtä mahdollista kuin muualla. Onhan työvoiman käytön strategioissa korostettu ammattitaidon ja osaamisen merkitystä.

Työvoiman käytön määrällistä, toiminnallista ja taloudellista joustoa tutkitaan eri piirteiden osalta naisten ja miesten suhteellisten asemien muuttumisen näkökulmasta. Työvoiman rakennemuutoksen samanaikaista vaikutusta pyritään eliminoimaan käyttämällä tarkastelussa sosioekonomisen aseman mukaista luokittelua. Samalla voidaan selvittää, miten nais- ja miespalkansaa- jien sisäiset ryhmät eroavat toisistaan.

Työpaikkatasoa ja työorganisaatioiden välisiä eroja pyritään täsmentämään käyttämällä työnantajasektoreitaista jaottelua sekä tutkimalla työolojen piirteitä eräiden johtamistavoissa tapahtuneiden muutosten - kuten tulosjohtamisen - mukaan.

Tasa-arvon kehittymistä voidaan aineistojen avulla vielä täsmentää selvittämällä tarkemmin teknisen muutoksen merkitystä. Toisaalta aineistojen avulla kuvataan tarkemmin keskeisen häirtatekijän - kiireen - ilmenemistä ja lisääntymistä naisten ja miesten töissä.

5. YLEISKUVA TYÖELÄMÄN LAADUN MUUTOKSISTA

5.1. MÄÄRÄLLINEN JOUSTO

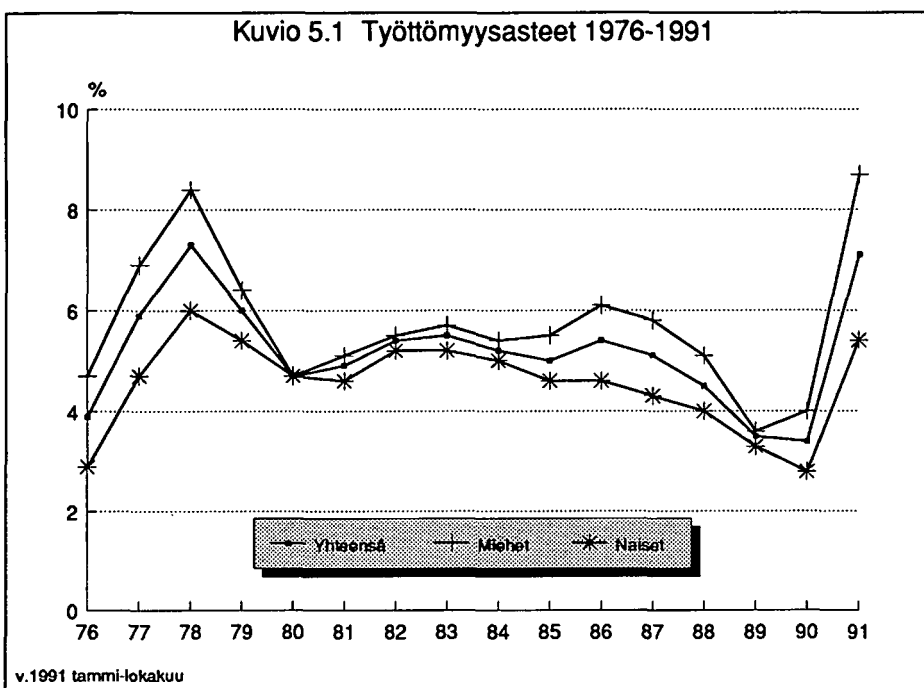
Määrällisen jouston tärkeimpinä elementteinä voidaan pitää toisaalta työllisyyttä, siis työntekijöiden määrällä joustamista, toisaalta erilaisten epätyypillisten työsuhteiden käyttöä kuten määräaikaista työsuhteita tai osa-aikatyötä. Työvoiman käytön määrällistä joustamista on myös ylitöiden teettäminen. Kyse on siis siitä, miten eri keinoin työpanosta säädellään kulloisenkin ulkoisen kysynnän mukaan.

Sukupuolten näkökulmasta kiinnostavaa on, kuinka yritykset nais- ja miestyövoiman avulla joustavat ulkoisen ympäristön paineisiin. Joustavan yrityksen mallin mukaisesti (Atkinson, 1987, 90) määrällistä joustoa sovelletaan enemmän perifeeriseen työvoimaan, johon Atkinson on katsonut naisten voittopuolisesti sijoittuvan. Seuraavassa on tarkoitus selvittää, pitääkö tämä näkemys paikkansa suomalaisessa työelämässä.

Epätyypillisiä työsuhteita on Suomessa selvitetty melko paljon jo aiemminkin (esim. Nätti, 1988, 1991, Santamäki-Vuori & Sauramo, 1990). Työelämän laatu -tutkimuksen avulla on tässä tarkoitus kuvata toisaalta uusimpia tuloksia, toisaalta tarkastella erityisesti sukupuolten välisiä eroja näissä työn piirteissä.

5.1.1. Työttömyys

Toisin kuin useimmissa läntisen Euroopan maissa naisten työttömyys on 80-luvulla ollut Suomessa miesten työttömyyttä alhaisempi. (Ks. kuvio 5.1). Viimeisimmänkin tilaston mukaan (1991 tammi-lokakuu) naisten työttömyysaste oli 5,4 % ja miesten 8,7 %. Esimerkiksi Ey-maiden keskiarvot vuodelta 1990 kertovat naisten huomattavasti huonommasta asemasta tässä suhteessa. Kun keskimääräinen työttömyysaste oli 8,5 %, oli naisten työttömyysaste 11,2 %. (Eurostat, 1991).



Kuviosta 5.1 näkyy myös se, että tämän tutkimuksen suorittamisen aikoihin työttömyys oli alhaisimmillaan yli kymmeneen vuoteen. Syksyn 90 työelämän laatu -tutkimus on siis melko huono väline työllisyyttä ja työttömyyttä tarkasteltaessa, vaikka tutkimuksessa onkin kysytty työttömyyskokemuksia ja käsityksiä omasta työmarkkina-asemasta. Tulokset eivät vastaa nykyistä tilannetta, sillä vielä syksyllä 1990 käsitykset omasta työmarkkina-asemasta olivat hyvin positiivisia.³

Naisten työvoiman kysyntänäkymät ovat pitkällä tähtäimellä voimakkaan segregaaation vallitessa itse asiassa melko hyvät. Tämä johtuu ennen muuta hoitoalojen työvoimatarpeen jatkuvasta kasvusta. Väestön ikääntymisen on arvioitu lisäävän erityisesti sellaisten ammattialojen kasvua, jotka nykyisellään ovat naistyötä. (Julkunen & Rantalaiho, 1989, 32 / Koulutus 2000).

³ Toisaalta aineistojen muun vertailtavuuden kannalta ja pidemmän aikavälin muutoksia selvitettäessä on varmaan hyvä, ettei tutkimusta ole tehty nykyisen laman olosuhteissa. Vuoden 1977 tutkimuskin tehtiin vaiheessa, jolloin työttömyys oli juuri kasvamassa huippuunsa.

Voimakas taloudellinen lama on kuitenkin lisännyt myös naisten työttömyyttä. Koska julkisen sektorin menoja nyt supistetaan, ei myöskään terveydenhoito- ja sosiaalisektorilla ole työvoimapulaa, joka vielä 80-luvun lopulla oli tyypillistä. Työpaine sensijaan kasvaa näillä aloilla, kuten tämän raportin myöhemmät tarkastelut osoittavat.

Taloudellisen laman oloissa työttömyys alkaa näkyä myöskin teknologisten rationalisointien huippualoilla kuten pankeissa, vakuutustoiminnassa ja tietoliikenteessä. Kulutuskysynnän laimeneminen taas on aiheuttamassa muun muassa kaupan ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa työpaikkojen vähenemistä. Tällöin supistusten kohteena ovat juuri naisten työpaikat. Toisaalta ne alat, joilla työttömyys laman aikana on eniten lisääntynyt, ovat erityisesti miesten työaloja, kuten rakennustoiminta ja teollisuus.

Yritysten sisäinen työvoimastrategia näkyi kuitenkin jo korkeasuhdanteen oloissa teknisen muutoksen yhteydessä siten, että naisia rationalisoitiin teollisuudesta voimakkaasti pois. Tätä kuvaa se, että uutta tekniikkaa käyttävien miesten määrä kasvoi teollisuudessa vuodesta 1984 vuoteen 1990 noin 73 000:lla, naisten määrä vain 14 000:lla. Teollisuustyössä olevien naisten määrä on supistunut 130 000:sta 100 000:aan, joten naispalkansaajista on teollisessa työssä enää vajaa 10 %. Miehistä vastaava osuus on yli 40 %.

Eräs esimerkki tästä poisrationisoinnista tuli esille kansainvälisessä "Naiset, työ ja tietotekniikka" -konferenssissa Skotlannin elektroniikkateollisuuden osalta. Tällä alalla työskenteli runsaasti naisia, mutta heidät lähes täydellisesti syrjäytettiin 80-luvun aikana uuden joustavan yrityksen ideologian avulla. Tähän tosin liittyi samanaikaisesti tapahtunut miesten työttömyyden kasvu muilla aloilla, joten miehille pyrittiin järjestämään töitä teollisuudesta. (Goldstein, 1991, 127-146).

Samansuuntaisia tuloksia on saatu myöskin suomalaisesta elektroniikkateollisuudesta. Nopea tuotantotekniikan muutos oli vain syventänyt sukupuolen mukaista työnjakoa ja aiheuttanut naisten työmarkkina-aseman heikkenemistä. (Alasoini, 1991.b).

5.1.2. Työsuhteiden määräaikaisuus

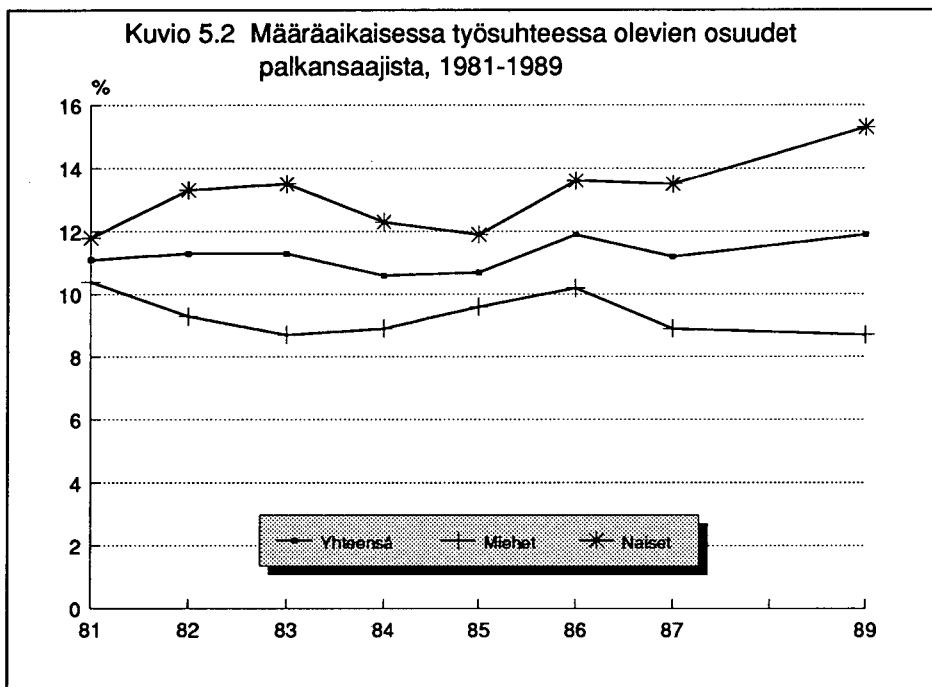
Työsuhteiden määräaikaisuus liittyy joustostrategioihin sikäli, että määräaikaisten työsuhteiden hyödyntäminen mahdollistaa työpanoksen lyhytaikaisen sopeuttamisen ilman irtisanomisia tai lomautuksia. Suomen työ sopimuslain mukaan määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä jostain perustellusta syystä. Tällainen voi olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka. Näin lain sallimat määräaikaiset työsuhteet voivat olla hyvin erilaisia. Oleellinen osa kausiluonteisia töitä on tällaisia, toisaalta taas monet hyvin palkatuista työsuhteista julkisella sektorilla. (Santamäki-Vuori & Sauramo, 1990, 23).

Samaan kaksijakoisuuteen viitataan myös muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa ns. epävarmoista työsuhteista (precarious jobs). Muun muassa englantilaisen työvoimatutkimuksen perusteella jaetaan työt pysyviin, tilapäisiin ja määräaikaisiin. Oleellista työvoiman käytön kannalta on katsoa, millaisia muutoksia muussa kuin luonteensa mukaisesti kausiluonteisessa työssä on tapahtunut. (Rubery, 1989, 51).

Suomessa tavallinen kausiluontoinen työ, esimerkiksi kesäajan maataloustyö tai yleensä kaikkien alojen lomansijaisuudet eivät olekaan olleet niiden tilastointien kohteena, joita työn määräaikaisuudesta on tehty Tilastokeskusten työvoiman vuosihaastattelujen yhteydessä. Tutkimukset on nimittäin tehty syksyisin. Kuvio 5.2 on laadittu näiden tutkimusten pohjalta ja siinä on tarkastelu erikseen myös naisten ja miesten määräaikaisen työn kehittymistä.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt 80-luvulla melko muuttumattomana lukuunottamatta aivan 80-luvun lopun kehitystä. Kuviossa esitettyjen tietojen perusteella määräaikaisuus on alkanut kohdistua enemmän naisten töihin. Vuoden 1989 työvoimatutkimuksen vuosihaastattelun mukaan naisista 15,3 % ja miehistä 8,7 % työskenteli määräaikaisesti.

Kuvioon ei ole liitetty Työelämän laatu 90 -tutkimuksen tuloksia siitä syystä, että aineisto oli hieman poikkeava ajankohdaltaan. Haastattelut koskivat elokuun tilannetta, jolloin jotkin kausiluontoiset ja lyhytaikaiset työt ovat hieman lisäämässä määräaikaisten osuuksia. Tulokset ilmaisevat kuitenkin



todennäköisesti oikein kehityksen suuntaa, eli sitä että määräaikaisuus on lisääntynyt. Osuudet olivat: naispalkansaajista 17,7 % ja miespalkansaajista 12,1 %.

80-luvun alkupuolen kehitys poikkeaa usean keskeisen Euroopan maan kehityksestä sikäli, että tilapäisen ja määräaikaisen työn osuudessa on muualla ollut selvää kasvua varsinkin lainsäädännöllisten työsuhteita koskevien väljennysten jälkeen (esim. Saksassa ja Ranskassa) (Marshall, 1989, 34). Kansainvälisiä vertailuja on kuitenkin erittäin vaikea tehdä, koska määritykset ovat erilaisia. Tyypillistä useimmille maille, kuten myös Suomelle on se, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisten ja nuorten keskuudessa.

Suomelle tyypillistä on, että määräaikaisia työsuhteita käytetään enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tämä ei toisaalta suoraan kuvaa, miten pysyväisluontoisia työsuhteet ovat, sillä yksityisellä sektorilla tavalliset toistaiseksi voimassaolevat työsuhteet ovat helpommin irtisanottavissa. Tau-

lukosta 5.1 näkyy kuitenkin määräaikaiseksi sovittujen työsuhteiden ero sektoreiden välillä.⁴

Taulukko 5.1 Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus työnantajan ja sosioekonomisen aseman mukaan, 1990.

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Naiset yhteensä	18	(1775)	19	(173)	25	(624)	13	(972)
Ylemmät toimih.	24	(272)	35	(40)	31	(134)	10	(98)
Alemmat toimih.	17	(995)	14	(102)	24	(355)	13	(534)
Työntekijät	16	(508)	13	(31)	21	(135)	14	(340)
Miehet yhteensä	12	(1691)	15	(235)	16	(199)	11	(1247)
Ylemmät toimih.	10	(341)	27	(52)	20	(60)	4	(229)
Alemmat toimih.	13	(393)	14	(101)	21	(39)	10	(251)
Työntekijät	13	(957)	10	(82)	12	(100)	13	(767)

Naisille ovat määräaikaiset työsuhteet tyypillisempiä kuin miehille kaikilla sektoreilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Selvästi eniten määräaikaisilla sopimuksilla työskenteleviä on julkisen sektorin ylempien toimihenkilönaisten keskuudessa. Tulokset viittaavat siihen, että enimmiltään kasvu, joka on nähtävissä naisten tulossa ylempien toimihenkilöiden tehtäviin, on tapahtunut määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen kautta.

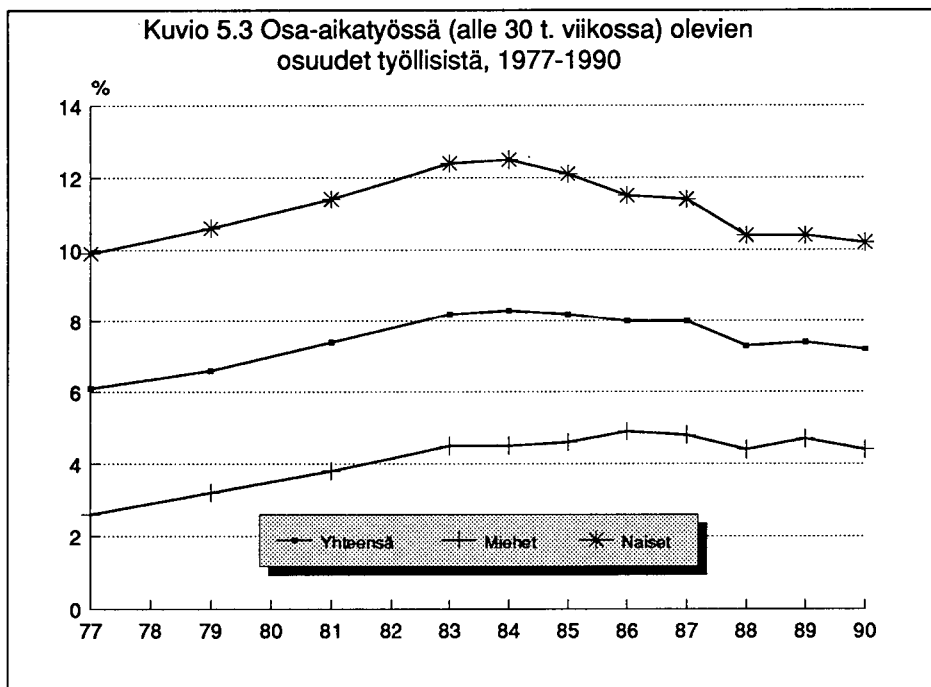
5.1.3. Osa-aikatyö

Eräs tapa joustaa määrällisesti työvoiman käytössä on sopeuttaa tehdyt työtunnit kysyntää vastaaviksi käyttämällä osa-aikatyötä. Läntisissä teollisuusmaissa 60-luvulta alkanut osa-aikatyön voimakas kasvu on tosin liittynyt useampiin tekijöihin. Monissa maissa - Suomea lukuunottamatta - kasvun

⁴Jos vastaaja hoitaa jotain määräaikaista tointa tai virkaa, mutta hänellä on oma pysyvä toimi, ei häntä ole työvoimatutkimuksissa määritelty määräaikaisessa työsuhteessa olevaksi.

taustalla on ollut myös tarve houkutella naisia työelämään. (Marshall, 1989, 24) Niinpä osa-aikatyön kasvu on usein tapahtunut samanaikaisesti naisten työvoimaosuuksien kasvun kanssa. Tästä kehityksestä ovat muut Pohjoismaat tyyppiesimerkki.

Kansainvälisesti vertaillen osa-aikatyö on Suomessa vähäistä. Osa-aikaisten osuus on Suomessa puolet siitä, mitä esimerkiksi Euroopan yhteisön maissa keskimäärin. (Santamäki-Vuori & Sauramo, 1990, 8) Jos verrataan naisten osa-aikatyötä muihin Pohjoismaihin, on Suomessa 80-luvun lopulla vain 10 % naisista työskennellyt osa-aikaisesti (alle 30 tuntia viikossa) muiden Pohjoismaiden yli 40 %:iin verrattuna.



Kuviosta 5.3 nähdään, että osa-aikatyö on Suomessa koko ajan vuodesta 1977 lähtien ollut lähes samalla tasolla. Siitä huolimatta, että osa-aikatyöstä on 80-luvun aikana puhuttu paljon vaihtoehtoisena työsuhdemuotona, on sen yleisyys noudatellut samaa linjaa kuin työvoiman kysyntä yleensäkin. Osa-aikaisten työsuhteiden osuudet ovat hieman vähentyneet, kun työttömyys on

vähentynyt ja toisaalta aivan viimeaikoina hieman nousseet. (Työv.tutk. ennakkotiedot, 1991)

Rakenteeltaan osa-aikatyöntekijöiden joukko on muuttunut siten, että naisten osuus on pienentynyt ja nuorten osuus kasvanut. Miesten ja nuorten osuuden kasvu näkyy myös osa-aikatyön tekemisen syissä, joita on selvitetty Työvoimatutkimuksen vuosihaastatteluisissa: opiskelun ja koulunkäynnin ohessa työskentely on lisääntynyt.

Näistä rakenteellisista muutoksista huolimatta ovat osa-aikaiset työt monien piirteiden suhteen "huonompia" kuin kokoaikaiset. Tästä on saatu verrattain paljon tutkimustietoa myös Suomessa (Nätti 1983, 1990).

Santamäki-Vuoren ja Sauramon tutkimuksessa epätyypillisistä työsuhteista todetaan, että niihin liittyy selvästi normaalia epävakaampi työura. Osa-aikatyö on kokoaikatyötä epävakaampaa kahdessa keskeisessä suhteessa: sekä liikkuvuus että työttömäksi joutuminen ovat selvästi runsaampaa kokoaikatyöhön verrattuna. Sen sijaan riski poistua työvoimasta on osa- ja kokoaikatyössä samansuuruinen. Määräaikaiset työsuhteet ovat pysyviä työsuhteita epävakaampia kaikissa kolmessa suhteessa. Suurin ero on työttömyysriskissä, joka on noin nelinkertainen pysyvään työsuhteeseen verrattuna. (Sauramo, 1991, 11).

Osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden käyttö joustavuuden lisäämiseen on toistaiseksi perustunut lähinnä työnantajien toiveisiin ja etuihin. Normaalista poikkeavat työsuhteiden muodot kiinnostaisivat varmasti myös palkan-saajia itseään, mikäli niihin ei liittyisi työehtojen heikkenemistä.

5.1.4. Ylityöt

Työvoiman käytön määrälliseen joustoon voidaan vielä liittää työtunneissa joustaminen ylityön muodossa. Ylitöiden tekemistä on virallisissa tilastoissa yleensä mitattu vain jossain muodossa korvattavien ylitöiden tekemisenä (esim. Työvoimatutkimukset). Työolotutkimuksissa on kuitenkin jo 1984

haastatteluissa kysytty palkansaajilta myös sellaisen ylityön tekemistä, jota he tekevät ilman korvausta, siis joustavat omassa työajassaan vapaaehtoisesti.

Taulukko 5.2 Teettekö joskus ylitöitä, joista saatte korvauksen rahana tai vapaana?

	1984		1990		Muutos	
	N %	M %	N %	M %	N %-y.	M %-y.
Rahana	25	41	23	37	-2	-4
Vapaana	19	9	21	9	+2	0
Molempina	15	15	18	20	+3	+5
Ei kumpanakaan	42	34	38	34	-4	0
Yht.	100	100	100	100		

Taulukko 5.3 Teettekö joskus ylitöitä, joista ette saa korvausta?

	1984		1990		Muutos	
	N %	M %	N %	M %	N %-y.	M %-y.
Kyllä	18	22	28	29	+10	+7
Ei	82	78	72	71	-10	-7
Yhteensä	100	100	100	100		

Taulukossa 5.2 on ensin tarkasteltu korvatun ylityön tekemistä ja sen muutoksia. Korvatun ylityön tekeminen on ollut miehille yleisempää. Ylityön tekeminen näyttää kuitenkin tasoittuneen siten, että naisten kohdalla korvattu ylityö on yleistynyt hieman enemmän kuin miesten kohdalla.

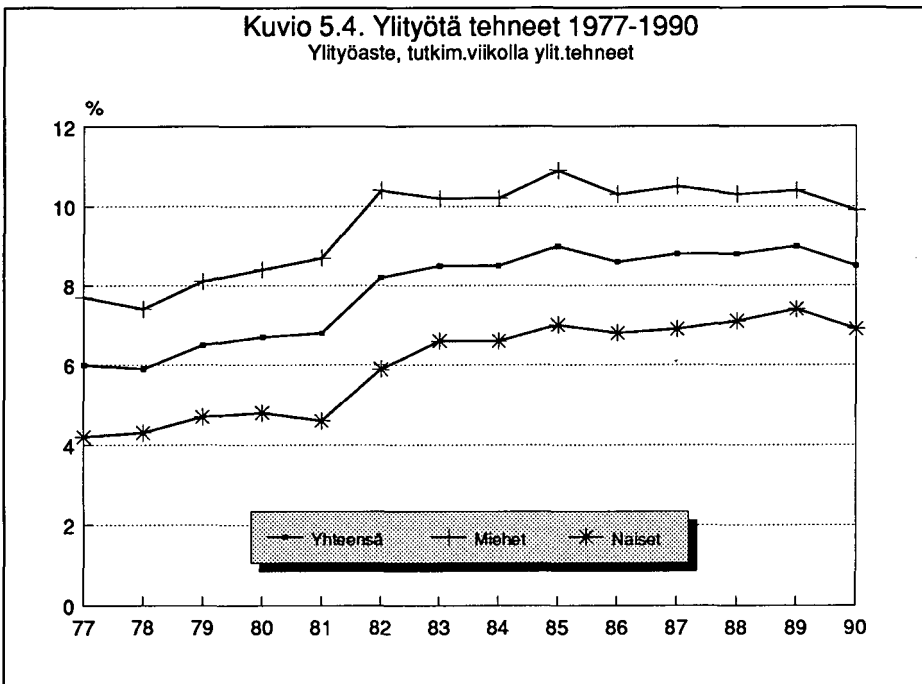
Vapaaehtoisen ylityön tekeminen näyttää lisääntyneen sekä miesten että naisten työssä huomattavasti. Tämän voitaisiin tulkita kuvastavan sekä lisääntynyttä sitoutumista työhön että työvoiman käytön ja työn intensivoitumista. Tässä muutoksessa myös naiset ovat olleet entistä kiinteämmin mukana.

Kehityssuuntaa vahvistavia tuloksia on saatu myöskin ajankäyttötutkimuksista. Toisin sanoen - toisin kuin olisi oletettavaa - virallisen työajan lyhentyes-

sä viikottainen työaika on vain pidentynyt. (Niemi & Pääkkönen, 1989, 25)

Palkallinen ylityö

Palkallisella ylityöllä on siis tässä tutkimuksessa tarkoitettu sellaista ylityötä, josta saadaan korvaus joko rahana tai vapaana. Miehistä 66 % ja naisista 63 % sanoi joskus tekevänsä tällaisia ylitöitä. Haastatteluissa kysyttiin myös, kuinka monena päivänä vuoden aikana vastaaja arvio tehneensä tällaista ylityötä. Vähintään 15:nä päivänä sanoi tehneensä miehistä 35 % ja naisista 23 %. Nämä osuudet suunnilleen vastaavat edellisessä 1984 tutkimuksessa vähintään kerran kuussa tällaisia ylitöitä tehneitä (miehistä 32 % ja naisista 22%).



Kuvion 5.4 mukaan on myös nähtävissä, että palkallisen ylityön tekemisessä ei edellisestä tutkimuskerrasta lähtien ole tapahtunut suuria muutoksia. Ylityön kasvu on tapahtunut pidemmällä aikavälillä, eli 80-luvulle siirryttäessä. (Työvoimatutkimukset, 81-82 välillä lievä katkos aikasarjassa).

Miehillä palkallisen ylityön tekeminen on yleistä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä (ks. taulukko 5.4). Naisilla taas sosioekonomiset ryhmät eroavat siten, että toimihenkilöt tekevät tällaista ylityötä eniten, työntekijät vähiten. Toisaalta erot ovat huomattavia myös sektoreittain sekä miehillä että naisilla.

Taulukko 5.4 Palkallista ylityötä vähintään 15:nä päivänä viimeksi kuluneen vuoden aikana tehneet työnantajan ja sosioekonomisen aseman mukaan, 1990

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Naiset yhteensä	23	(1781)	18	(176)	20	(625)	26	(974)
Ylemmät toimih.	27	(272)	20	(40)	28	(134)	29	(98)
Alemmat toimih.	25	(1000)	21	(105)	21	(355)	29	(536)
Työntekijät	17	(509)	6	(31)	12	(136)	19	(340)
Miehet yhteensä	35	(1687)	31	(232)	26	(198)	37	(1247)
Ylemmät toimih.	28	(342)	27	(52)	27	(60)	29	(230)
Alemmat toim.	37	(390)	37	(98)	23	(40)	40	(250)
Työntekijät	37	(955)	28	(82)	28	(98)	39	(767)

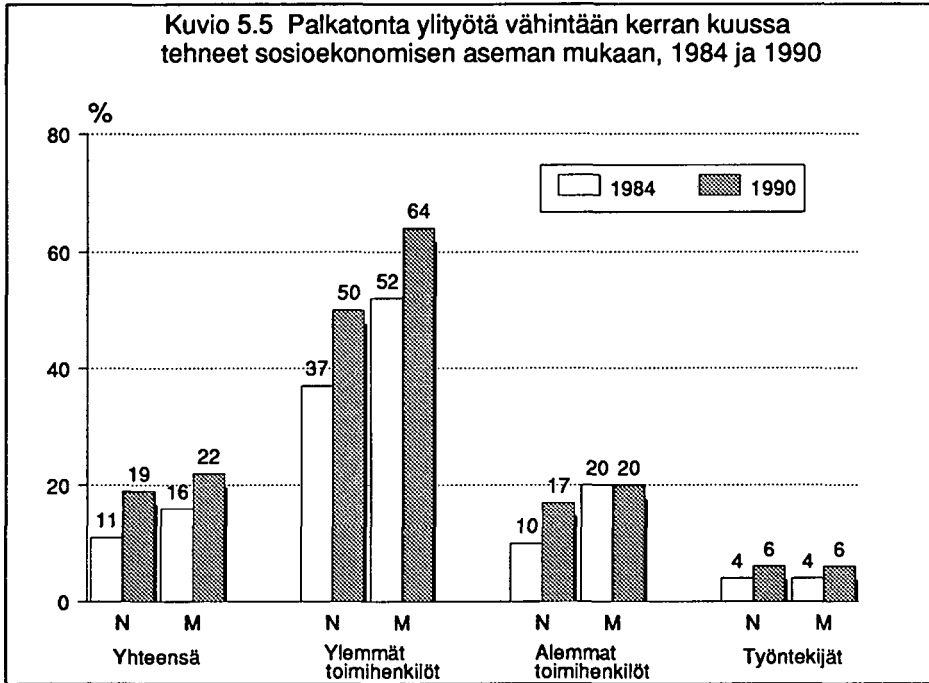
Sekä naiset että miehet tekevät palkallisia ylityksiä enemmän yksityisellä sektorilla. Suurimmat osuudet on miesten alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä, mutta on huomattava, että kaikista toimihenkilönaisista tekee lähes 30 % yksityisellä sektorilla tällaisia ylityksiä.

Palkaton ylityö

Ilman erillistä korvausta tehtävä ylityö koskee lähinnä kuukausipalkkaa saavia. Kaikista miespalkansaajista tällaista ylityötä oli tehnyt 29 % ja naispalkansaajista 28 %, vähintään kerran kuussa taas miehistä 22 % ja naisista vastaavasti 19 %.

Ammattiasema vaikuttaa selvästi siihen, paljonko tehdään vapaaehtoista ylityötä. Tämä koskee niin miehiä kuin naisia. Ylityö kuuluu kiinteästi

ylempien toimihenkilöiden työhön, sillä miehistä 64 % ja naisistakin puolet sanoi kuukausittain olevansa ylityössä, josta eivät saa erillistä korvausta. (Kuvio 5.5).



Kuvio osoittaa, miten työhön sitoutuminen vapaaehtoisten ylityöiden muodossa on lisääntynyt enemmän naispalkansaajien keskuudessa. Ero miehiin muutoksessa näkyy erityisesti alemmien toimihenkilöiden kohdalla.

Tulokset hieman monimutkaistavat sitä kuvaa, joka ylityöiden tekemisestä sukupuolten työnjaossa on vallinnut. Vielä edellisessä työolotutkimuksessa sekä korvattu että vapaaehtoinen ylityö olivat miesten keskuudessa yleisempiä kuin naisten. Palkallista ylityötä tekivät erityisesti nuoret - perheen perustamisvaiheessa olevat - miehet (Lehto, 1988, 123). Myös vuoden 1987 työvoimatutkimuksen perusteella on todettu, että runsaasti - yli 5 tuntia viikossa - ylityötä tekevistä on valtaosa (70 %) miehiä. (Sauramo, 1991, 12).

Ylityötä tekevien taustasta on myös tehty johtopäätös, että he ovat voitto-
puolisesti yritysten ydintyövoimaa. Heidän asemansa yrityksessä on keski-
määräistä vakaampi ja tärkeämpi. (mt, 12).

Toisaalta voidaan kysyä, kuinka paljon juuri ylityö tekeminen on tekijä, joka
määrittää ydintyövoimaan kuulumista ja kuinka paljon sukupuolten työnjako
työelämän ulkopuolella määrittää naisten mahdollisuuksia ylitöihin. Tästä
näkökulmasta on yllättävää, miten ylityön tekeminen on voinut yleistyä
näinkin paljon naisten keskuudessa.

Kuva molempien sukupuolten töiden intensivoitumisesta täsmentyy vielä, kun
vapaaehtoisten ylitöiden tekemistä tarkastellaan työnantajasektorin mukaan
(taulukko 5.5).

**Taulukko 5.5 Palkatonta ylityötä vähintään kerran kuussa tehneet työnantajan ja so-
sioekonomisen aseman mukaan, 1990**

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Naiset yhteensä	19	(1782)	22	(176)	20	(626)	18	(974)
Ylemmät toimh.	50	(272)	58	(40)	54	(134)	43	(98)
Alemmat toimh.	17	(1000)	15	(105)	13	(355)	20	(536)
Työntekijät	6	(509)	0	(31)	6	(136)	7	(340)
Miehet yhteensä	22	(1687)	24	(232)	27	(198)	21	(1247)
Ylemmät toimh.	64	(342)	62	(52)	62	(60)	65	(230)
Alemmat toim.	26	(390)	19	(98)	15	(40)	30	(250)
Työntekijät	5	(955)	5	(82)	11	(98)	5	(767)

Eri sektorit eivät kovin paljon eroa toisistaan, kun niitä verrataan ammat-
tiasemaryhmittäin. Naisista valtiosektorin ylemmät toimihenkilöt tekevät
enemmän vapaaehtoista ylityötä kuin muut ylemmät toimihenkilöt. Alemmis-
ta naistoimihenkilöistä taas yksityinen sektori erottuu muista. Heistä joka
viides työskentelee myös omalla ajallaan.

Miehistä yksityisen sektorin alemmat toimihenkilöt tekevät enemmän vapaaehtoisia ylitöitä kuin muut alemmat toimihenkilöt.

Kotona työskentely

Myös kotona työskentely on yleensä liitetty epätyypillisten tai epävarmojen työsuhteiden muotoihin. (Rubery, 1989, 51). John Atkinson puhuu työvoiman ulkoistamisesta, jonka yhtenä muotona voi olla kotona työskentely tai se voi olla alihankintatyön viimeisenä lenkinä.

Suomessa ei ole laajamittaisesti tällaista työsuhdemuotoa. Esimerkiksi Englannissa ja Italiassa sitä on paljon enemmän juuri naisten työnä. Se on tyypiltään teollisen työn ulkoistamista, mutta liittyy myös uuden tekniikan hyödyntämiseen. (Mitter, 1991).

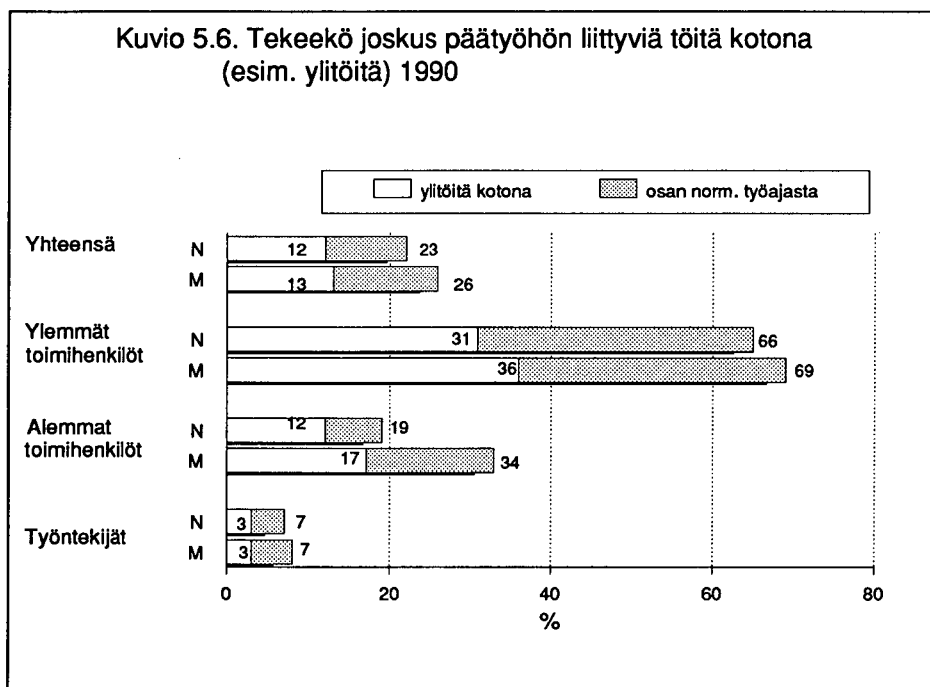
Kotona työskentelystä ei toisaalta ole olemassa yhtenäistä määritelmää, jota soveltamalla tutkimuksissa olisi voitu tuottaa yhtenäistä tietoa ilmiöstä. Kotona työskentelevillä voidaan esimerkiksi tarkoittaa yhtä hyvin itsenäisinä yrittäjinä toimivia kuin palkansaajiakin.

Minna Salmi on tutkimuksessaan määritellyt kotiansiotyötä sen sijainnin perusteella (kotona tai kodin välittömässä läheisyydessä), työntekijäaseman perusteella (palkansaajana, yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana), työn keston perusteella (vähintään puolet työajasta kotona) ja työvälineiden perusteella (perinteiset työvälineet tai tietotekniikka). (Salmi, 1991, 21).

Kun seuraavassa käsittelen työelämän laatu -tutkimuksen aineiston avulla kotona työskentelyä, rajoitun vain palkansaajiin.⁵ Toisaalta tässä työskentelyajalle ei aseteta mitään kriteereitä, vaan kyse onkin enemmän työaikojen jouston ja kotona tehtävien ylitöiden kuvaamisesta. Työajan jousto tässä yhteydessä tarkoittaisi sellaista - lähinnä ehkä työntekijälähtöistä - joustoa, jossa osa työstä ja normaalityöajasta voidaan tehdä kotona.

⁵ Tutkimuksessa haastateltiin myös yrittäjiä ja itsenäisiä ammatinharjoittajia. Tätä aineiston osaa ei ole kuitenkaan analysoitu vielä tätä raporttia varten, joten vasta myöhemmin voidaan kotona työskentelyäkin selvittää laajemmin.

Kuviossa 5.6 on kuvattuna, miten kotona työskentely jakautuu sukupuolen ja ammattiaseman mukaan. Pylväät kokonaisuudessaan ja vastaavat prosenttiosuudet ilmaisevat, kuinka moni sanoi tekevänsä päätyöhönsä liittyviä töitä joskus kotona. Erikseen on tulostettu niiden osuudet, jotka sanoivat tekevänsä täten vain ylitöitä. Loput siis työskentelevät siten, että ovat tehneet osan normaalista työajasta kotona. Näin vastanneita on itse asiassa yllättävän paljon: 11 % naispalkansaajista ja 13 % miespalkansaajista. Jos ehdoksi asetetaan vähintään kahden tunnin työskentely kotona viikottain, saadaan osuudeksi naispalkansaajille 5,4 % ja miespalkansaajille 6,5 %.



Tässä kuviossa eivät ole lainkaan mukana ne, jotka työskentelevät pelkästään kotona, kuten esimerkiksi perhepäivähoitajat. Heitä oli tämän aineiston mukaan miehistä vain 0,2 % ja naisista 2,4 %.

Sekä ylitöiden tekeminen että työajan joustaminen kotona työskentelyn suuntaan on selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä kuin muilla ryhmillä. Huomattavaa on toisaalta, miten pienet erot nais- ja miespalkansaajien välillä on eri ryhmissä, kun katsotaan kotona tehtäviä ylitöitä. Työajan

joustomahdollisuudessa sen sijaan on eroa, joka keskittyy alempiin toimihenkilöihin: miehistä 17 % tekee osan normaalista työajasta kotona, naisista vain 7 %. Seuraavasta taulukosta näkyy tarkemmin, miten kotona työskentely jakautuu työnantajasektoreittain.

Taulukko 5.6 Päätyöhön liittyvien töiden tekeminen kotona työnantajan ja sosioekonomisen aseman mukaan, (vähintään 2 tuntia viikossa) 1990

	Osan normaalista työajasta kotona			Ylitöitä kotona		
	Valtio %	Kunta %	Yksit. %	Valtio %	Kunta %	Yksit. %
Naiset yhteensä	5	9	3	4	8	3
Ylemmät toimih.	20	41	8	15	3	10
Alemmat toimih.	0	0	3	1	1	3
Työntekijät	0	0	1	0	4	2
Miehet yhteensä	6	15	5	5	4	4
Ylemmät toimih.	15	45	17	17	10	16
Alemmat toimih.	5	5	8	3	2	4
Työntekijät	0	1	0	0	0	0

Kuntasektorilla suuret osuudet kotityössä johtuvat pääasiassa opettajien perinteisestä tavasta tehdä osa työstä kotona.

Luvut ovat joissakin ryhmissä hieman epäluotettavia otoksen pienuuden vuoksi (esim. valtiosektorin ylemmät toimihenkilöt, ks. frekvenssit edellisessä taulukossa). Tulokset antavat kuitenkin selviä viitteitä siitä, mihin ryhmiiin työpaikassa joustaminen on toistaiseksi keskittynyt. Paljolti on kyse samoista ryhmistä, jotka tekevät myös ylitöitä kotonaan. Ero sukupuolten välillä keskittyy jokaisella sektorilla alempien toimihenkilöiden ryhmään, jossa suurempi osa miehistä voi joustaa työpaikan suhteen.

5.2. TOIMINNALLINEN JOUSTO JA TYÖN KEHITTÄMINEN

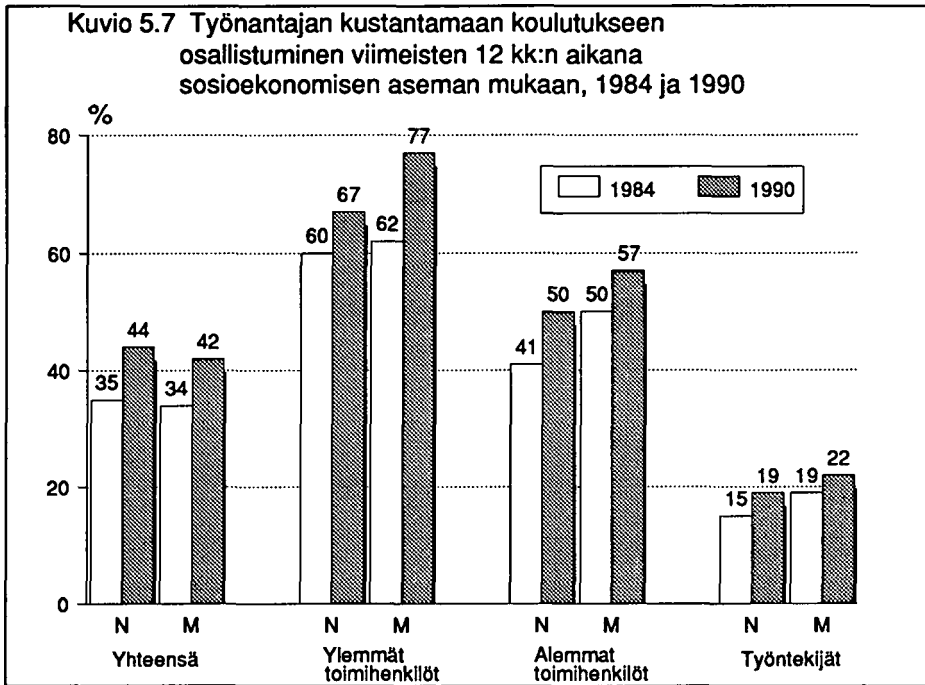
Atkinsonin jaottelua seuraten **toiminnallinen jousto** merkitsee lähinnä sitä, että yritysten työvoiman käyttöä tehostetaan niin, että työnjako ei ole jäykkä, vaan muuttuu ulkoisten kysyntätekijöiden mukaisesti. Se merkitsee myös, että työntekijöiden on hallittava työtehtäviä laajemmin, jolloin koulutusta on lisättävä. Sukupuolten näkökulmasta on arveltu, että toiminnallista joustoa sovelletaan enemmän ydintyövoimaan, joka olisi lähinnä miespuolista (Atkinson,1987,90).

Toiminnallisen jouston ajatus on vielä melko kapea, kun ajatellaan työelämän laadun käsittein. Seuraavassa on koottuna joitakin keskeisiä piirteitä sekä toiminnallisen jouston toteuttamisesta, lähinnä työpaikan sisäisestä koulutuksesta, että työn monipuolisuudesta ja autonomiasta esimerkkeinä muista kehittämistavoitteista. Osasta näistä on saatavana tietoja jo 1977 tutkimuksesta lähtien.

5.2.1. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen

Kuviossa 5.7 on verrattu työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneiden määriä vuosina 1984 ja 1990. Sosioekonominen asema vakioimalla nähdään, että vaikka työpaikan sisäinen koulutus selvästi on lisääntynyt, on ero naisten ja miesten välillä koulutuksen saannissa kasvanut ylempien toimihenkilöiden ryhmässä.

Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat hyvin suuret koulutuksessa. Erityisesti työntekijät saavat selvästi vähemmän koulutusta kuin muut. Tästä syystä koko palkansaajaväestössä naisten ja miesten välinen ero näyttäytyy toisensuuntaisena kuin ryhmien sisällä.



Nais- ja miespalkansaajaväestöjä kokonaisuutena tarkastellen ja vertaillen koulutusosuuksia eri tutkimusajankohtina näyttää naisten koulutukseen osallistuminen nousseen nopeammin kuin miesten (taulukko 5.7). Tätä muutosta selittää kuitenkin paljolti naisten työvoiman nopeampi toimihenkilöistyminen.

Taulukko 5.7 Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisten 12 kk:n aikana

	Naiset %	päiviä ka	Miehet %	päiviä ka
1977	24	..	31	..
1984	33	5,6	35	9,2
1990	44	6,3	42	7,7

Taulukkoon on laskettu myös keskimääräiset koulutuspäivät niiden osalta, jotka ovat saaneet työnantajan kustantamaa koulutusta. Vuonna 1977 kysymys esitettiin valmiiksi luokiteltuna, joten sitä ei voida käyttää vertailussa.

Koulutuspäivät osoittavat sekä 1984 että nyt tehdyssä tutkimuksessa, että naisten saama koulutus on päivissä laskettuna vähäisempää kuin miesten koulutus. Ero on kuitenkin pienentynyt.

Sosioekonomisen aseman mukaan (kuvio 5.7) näyttää siis ilmeiseltä, että työpaikkakoulutusta saavat enemmän ne, joilla jo ennestäänkin on parempi koulutus. Tässä suhteessa erot ovat myös kasvaneet vuodesta 1984. Toisin sanoen toimihenkilöiden - varsinkin ylempien toimihenkilöiden - kouluttaminen on lisääntynyt enemmän kuin työntekijöiden. Tällainen muutos on tapahtunut sekä naisten että miesten keskuudessa.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna kuva koulutuksen osallistumisen hierarkiasta hieman monimutkaistuu. Yksityisellä sektorilla miesten ja naisten keskinäiset erot ovat kaikkein suurimmat. Julkisen sektorin työnantajat sen sijaan - erityisesti kuntasektori - tarjoavat koulutusta tasaisemmin. Kaikista taulukossa 5.8 luetelluista ryhmistä vähiten koulutusta ovat saaneet yksityisen sektorin työntekijänaiset, eniten taas yksityisen sektorin ylemmät toimihenkilömiehet.

Taulukko 5.8 Saanut työnantajan kustantamaa koulutusta vuoden aikana, 1990

	Valtio	Kunta	Yksityinen	Valtio	Kunta	Yksityinen
	%	%	%	n	n	n
Naiset yhteensä	56	50	38	(174)	(627)	(980)
Ylemmät toimihenkilöt	75	66	67	(40)	(134)	(99)
Alemmat toimihenkilöt	60	52	47	(102)	(355)	(535)
Työntekijät	23	30	14	(31)	(135)	(340)
Miehet yhteensä	53	45	39	(234)	(200)	(1249)
Ylemmät toimihenkilöt	79	62	81	(52)	(60)	(229)
Alemmat toimihenkilöt	63	58	55	(100)	(40)	(251)
Työntekijät	24	30	21	(82)	(100)	(766)

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on vain yksi piirre, joka kuvaa työntekijöihin kohdistettua kehittämistä. Koulutuksen kasvu kertoo kuitenkin varsin selvästi viime vuosien muutoksesta työelämässä. Siitä

näkyä sekä rakennemuutos - toimihenkilöistyminen - , tekninen muutos että työvoiman käytön joustoon ja tehostamiseen pyrkiminen.

Näistä teknisen muutoksen ja työpaikkakoulutuksen yhteyttä tarkastellaan toisaalla tässä raportissa. Taulukossa 5.9 on sen sijaan kuvattu sitä, kuinka työpaikkakoulutus liittyy uusien johtamistapojen käyttöönottoon. Siinä on tarkasteltu, kuinka yleisesti työpaikoilla on annettu koulutusta tai järjestetty tiedotustilaisuuksia tulosajattelun tehostamiseksi.

Tulokset osoittavat, miten aivan viime aikoina tuloksen tehostamiseen tähtäävä ajattelutapa on lyönyt itsensä läpi. Miehet ovat näihin koulutus- ja tiedotustilaisuuksiin osallistuneet hieman yleisemmin kuin naiset. Erityisesti valtiosektorin miehet ovat olleet tällaisen koulutuksen kohteena.

Taulukko 5.9 Onko viimeksi kuluneen vuoden aikana osallistunut koulutuksiin, jotka ovat koskeneet:

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	N %	M %	N %	M %	N %	M %	N %	M %
Oman työn tulos- ja kustannusvastaavuutta	29	38	30	44	27	33	29	37
Oman työn tulos- ja tavoitejohtamista	20	27	23	36	21	27	20	25

Kun haastattelututkimuksissa kysytään työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista, on saatuun tulokseen syytä liittää ainakin kahdentyyppisiä varauksia. Ensinnäkin kurssimuotoisen koulutuksen ulkopuolelle jää paljon muunlaista koulutusta: työtehtävien kautta oppiminen tai erilaiset työnohjauskäytännöt. Oletettavaa on, että juuri tämäntyyppinen kouluttaminen ja opastaminen on myös lisääntynyt varsinkin tietotekniikan käyttöönoton myötä. Laajoin haastattelututkimuksin sen yleisyyttä on vain vaikea mitata.

Toisaalta koulutukseen osallistumisprosentit eivät sellaisenaan kuvaa tarjotun koulutuksen määrää. Konkreettisiin työtilanteisiin voi liittyä monenlaisia tekijöitä, jotka estävät koulutukseen osallistumista. Eräs näistä on liian kova

työpaine. Tällainen tulos saatiin muun muassa toimihenkilöihin kohdistetussa tutkimuksessa "Muutokset kiireen keskellä" (Korvajärvi et al, 1991).

Työelämän laatu -tutkimuksenkin lomakkeella tiedusteltiin niiltä, jotka eivät olleet osallistuneet työnantajan kustantamaan koulutukseen, mitkä syyt tähän osallistumattomuuteen olivat vaikuttaneet. Tulokset löytyvät taulukosta 5.10 sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan eriteltyinä.

Naiset ja miehet esittävät lähes täsmälleen samalla tavoin syitä koulutukseen osallistumattomuuteen. Ainoa hieman suurempi ero on siinä, miten vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen on vaikuttamassa. Naiset mainitsivat tämän useammin.

Taulukko 5.10 Koulutukseen osallistumista ovat vaikeuttaneet:

	Yhteensä		Ylemmät t.		Alemmat t.		Työntekijät	
	N	M	N	M	N	M	N	M
	(n=991)	(973)	(87)	(76)	(493)	(166)	(411)	(731)
	%	%	%	%	%	%	%	%
Kiinnostuksen puute	30	30	19	16	27	26	35	33
Epäonnistumisen pelko	11	8	4	4	10	4	15	10
Kiireet työpaikalla	37	35	48	58	40	39	31	31
Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi	28	29	30	37	25	25	31	30
Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla	52	54	54	62	53	49	50	55
Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen	49	43	54	43	50	36	46	45

Taulukon perusteella nähdään, että ylemmät toimihenkilömiehet verrattuna saman ryhmän naisiin valittavat hieman enemmän kiirettä, sitä että koulutusta ei arvosteta ja että sopivaa koulutusta ei ole ollut tarjolla. Naisista taas ylemmät ja alemmat toimihenkilöt mainitsevat miehiä useammin syynä vaikeuden päästä kiinnostavaan koulutukseen.

Tietoja työpaikkakoulutuksen yleisyydestä ja jakautumisesta sukupuolten kesken on mahdollista vertailla myös Ruotsin vastaaviin tietoihin. Ruotsin työympäristötutkimuksessa on kysytty aivan samalla tavalla koulutukseen osallistumista. Tulokset Suomen kanssa ovat lähes identtiset:

	Suomi		Ruotsi	
	N	M	N	M
On osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen	44	42	46	44

5.2.2 Työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet

"Hyvän työn" kriteereissä työn autonomia on ollut keskeinen tekijä. Tätä on painotettu erityisesti siksi, että työn autonomisuuden on havaittu voivan kompensoida muita, vähemmän edullisia työn piirteitä, kuten esimerkiksi aikapainetta.

Autonomia ei ole mitenkään yksiselitteinen työn ominaisuus. Sitä on tutkimuksissakin määritelty hyvin monilla eri tavoilla. Autonomian käsitteen avulla on voitu toisaalta lähestyä erilaisia vaikuttamis- ja osallistumismuotoja, toisaalta se on voitu nähdä kontrollin käänköpuolena. Työntekijöiden luokkasemaa on myös arvioitu autonomian käsitettä käyttäen. Yhteistä näille on kuitenkin ollut se, että työn autonomisuutta on pidetty yksittäisten työtehtävien ja niitä tekevän työntekijän kannalta tavoitteellisena. (Esim. Honkasalo, 1984, Suomalaiset luokkakuvassa, 1984).

Korkeatuottoisten organisaatioiden kehittämismallissa sen sijaan työn autonomia toteutuu ryhmän kautta. Itsenäisyys ei myöskään ole tavoite sinänsä vaan sen kautta katsotaan voitavan parantaa tuotteen laatua. Tällaisen autonomian katsotaan myös lisäävän oppimista ja siten työtehtävien kautta kehittymistä.

Itse asiassa koko tavoite- ja tulosjohtamisen ideahan perustuu siihen, että työntekijät ovat itse asettamassa tavoitteita ja työmotivaation katsotaan syntyvän sitä kautta.

Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta itsenäisyys, tai sen vastakohtana valvonta ja kontrolli ovat olleet oleellisia naisten ja miesten töitä erottelevia piirteitä. Erityisesti naisten teollinen työ on osoittautunut erittäin valvotuksi (Honkasalo, 1984, 140-178). Mutta naisten työt myös muilla aloilla ovat olleet alisteisia sukupuolten erilaisen hierarkia-aseman tähden. Naisia on suhteellisesti vähemmän hierarkioiden ylätasolla.

Tässä mielessä organisaatiouudistukset tulosjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen uudelleen ohjaamisen suuntaan merkittävät periaatteessa parannusta juuri naisten asemaan työelämässä. Pitäisihän niiden poistaa hierarkiatasoja ja tuoda jokainen työntekijä mukaan päätöksentekoon.

Toinen asia on, miten itsenäisinä työt koetaan. Vuoden 1984 tutkimuksessa sekä naiset että miehet mainitsivat kaikkein useimmin työn itsenäisyyden tiedusteltaessa heidän omassa työssään viihtymistä lisääviä tekijöitä. (Lehto, 1984, 146) Itsenäisyyden tunne voi joissakin töissä olla hyvinkin pienistä asioista koostuvaa. Niiden havaitseminen ja kehittäminen on myös tapa selviytyä muuten ehkä hyvin yksitoikkoisista tai raskaista työtehtävistä. Eräs esimerkki tästä on miesten työalana tyypillinen rakennusalan työ, jossa tapaturma-alttius on suuri ja fyysiset työolosuhteet muutoinkin huonommat kuin monilla muilla aloilla, mutta jossa juuri työn koettu itsenäisyys on tärkeä työssä viihtymistä lisäävä tekijä. (Lehto, 1985, 137).

Työolotutkimuksissa on pyritty selvittämään työn autonomisuutta myös täsmällisemmin kuin pelkän itsenäisyyttä koskevan mielikuvan avulla. Sekä 1984 että 1990 tutkimuksissa pyydettiin vastaajia kertomaan, kuinka paljon he mielestään voivat vaikuttaa työn erilaisiin osatekijöihin ja piirteisiin. Taulukossa 5.11 on esitetty erikseen naisten ja miesten vastaukset näinä ajankohtina. Tällä tavoin tarkastellen naisten ja miesten työt eroavat systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa vähemmän lähes kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin.

Erot ovat kuitenkin pienentyneet joidenkin tekijöiden kohdalla. Tällaisia ovat mahdollisuudet vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, miten työt jaetaan ja keiden kanssa työskentelee. Sen sijaan esimerkiksi työtahtiin vaikuttamisessa ovat naiset edelleen yhtä paljon jäljessä miehistä.

Taulukko 5.11 Vaikutusmahdollisuudet työhön 1984 ja 1990

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon

	Naiset			Miehet		
	-84	-90	Muutos %-yks	-84	-90	Muutos %-yks
Mitä työtehtäviin kuuluu	23	37	+14	28	38	+10
Missä järjestyksessä tekee työt	63	67	+4	62	66	+4
Työtahtiin	56	61	+5	62	67	+5
Työmenetelmiin	54	61	+7	62	65	+3
Miten työt jaetaan työntekijöiden kesken	22	27	+5	27	30	+3
Keiden kanssa työskentelee	9	16	+7	15	19	+4
Laitehankintoihin	16	18	+2	23	24	+1

Kun näistä vaikutusmahdollisuuksien osatekijöistä muodostetaan summamuuttuja ja katsotaan sen avulla vaikutusmahdollisuuksien jakautumista sosioekonomisen aseman mukaan, nähdään tällä tavoin mitatun työn autonomisuuden olevan selvästi sidoksissa ammattiasemaan. Toimihenkilöillä vastausten mukaan vaikutusmahdollisuudet ovat suuremmat kuin työntekijöillä. Tämä pätee sekä naisten että miesten keskuudessa.⁶ (Taulukko 5.12)

Naisten työn vaikutusmahdollisuuksien hieman nopeampi kasvu on havaittavissa myös summamuuttujan avulla. Muutoksessa näkyy pitkälle sama kehitys kuin työkoulutukseen osallistumisessa. Ylemmät toimihenkilömiehet ovat kasvattaneet etumatkaansa muihin verraten, mutta toisaalta työntekijäryhmän naiset ovat tässä suhteessa parantaneet huomattavasti asemaansa. Naisten teollisen työn vähentyminen on todennäköisesti taustalla vaikuttamassa.

⁶Summamuuttujan pistemäärien vaihteluväli on 7-35 p. "Ei osaa sanoa" -vastaukset on sijoitettu skaalan keskelle, jolloin kunkin osion pistemäärä voi vaihdella 1-5, jossa 5=voi vaikuttaa erittäin paljon.

Taulukko 5.12 Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 1984 ja 1990.

	Summapistemäärät		
	1984	1990	Muutos
Naiset yhteensä	17,4	20,7	+3,3
Ylemmät toimihenkilöt	20,9	23,7	+2,8
Alemmat toimihenkilöt	18,0	20,6	+2,6
Työntekijät	15,4	19,1	+3,7
Miehet yhteensä	18,9	21,7	+2,8
Ylemmät toimihenkilöt	23,7	26,7	+3,0
Alemmat toimihenkilöt	21,1	23,0	+1,9
Työntekijät	16,8	19,0	+2,2

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat erilaisia myös työnantajasektoreittain tarkasteltuna. (Taulukko 5.13).

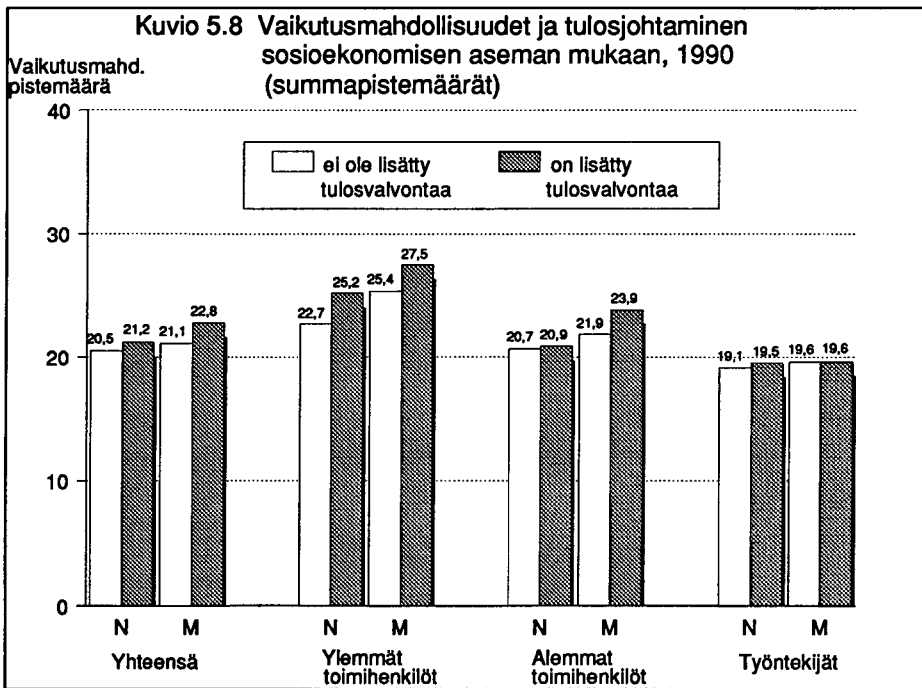
Taulukko 5.13 Vaikutusmahdollisuudet työhön (summapistemäärät), 1990

	Valtio	Kunta	Yksityinen	Valtio	Kunta	Yksityinen
	%	%	%	n	n	n
Naiset yhteensä	19,5	21,6	20,3	(174)	(627)	(980)
Ylemmät toimihenkilöt	24,3	23,6	23,6	(40)	(134)	(99)
Alemmat toimihenkilöt	18,3	21,2	20,6	(102)	(355)	(535)
Työntekijät	17,2	20,5	18,7	(31)	(135)	(340)
Miehet yhteensä	21,1	22,1	21,8	(234)	(200)	(1249)
Ylemmät toimihenkilöt	25,6	24,9	27,4	(52)	(60)	(229)
Alemmat toimihenkilöt	21,3	23,1	23,6	(100)	(40)	(251)
Työntekijät	18,0	20,0	19,5	(82)	(100)	(766)

Summamuuttujan pistemäärät ovat korkeimmat kuntasektorilla sekä naisten että miesten kohdalla. Tämä ei kuitenkaan päde kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Autonomisimpia ovat tulosten mukaan yksityisen sektorin ylemmät

toimihenkilömiehet. Toisaalta ylempiä toimihenkilöitä lukuunottamatta valtiolla työskentelevillä sekä naisilla että miehillä on alhaisimmat pistemäärät vaikuttamismahdollisuuksissa.

Tämän kappaleen alussa viitattiin siihen, miten työelämän kehittämisen uusin strategia - korkeatuottoisten organisaatioiden kehittämismalli - pitää työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien lisäämistä tärkeänä työmotivaation kannalta. Kuviossa 5.8 on tarkasteltu, millä tavoin tulosjohtamisen soveltaminen - eräänä uuden strategian muotona - on yhteydessä työntekijöiden kokemaan autonomiaan.



Tulosvalvonnan lisääminen näyttäisi kokonaisuudessaan nais- ja miespalkansaajaryhmissä olevan yhteydessä suurempiin työtä koskeviin vaikutusmahdollisuuksiin. Tämä yhteys miehillä on hieman selvempi. Sosioekonomisten ryhmien välillä on kuitenkin eroa sikäli, että vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät tulosjohtamisen myötä lähinnä vain ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Miehistä myös alemmat toimihenkilöt kuuluvat niihin, joiden työssä vaikutusmahdollisuudet ovat suuremmat työpaikoilla, joilla on lisätty työn tulokselli-

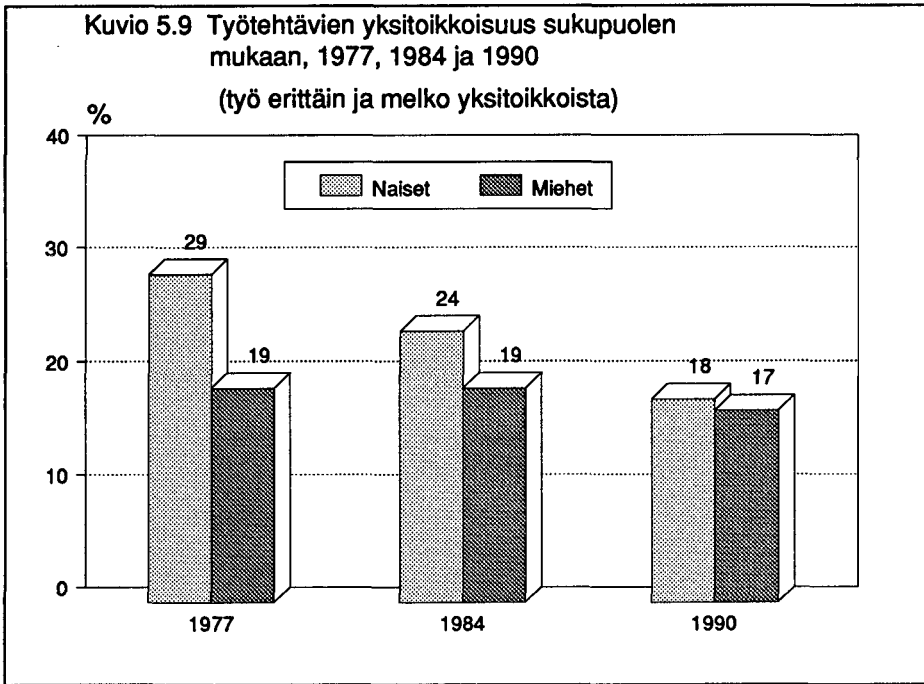
suuteen liittyvää arviointia ja valvontaa. Muissa ryhmissä - naisten alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä miestyöntekijöiden - ei ole mitään eroa vaikutusmahdollisuuksissa tulosjohtamisen soveltamisen mukaan.

5.2.3 Työn yksitoikkoisuus

Hyvän työn malleihin on ikään kuin itsestäänselvyytenä kuulunut työtehtävien monipuolisuuden lisääminen. Pyrkimys kehittää työtehtäviä monipuolisempaan suuntaan on ollut samalla myös reaktio erityisesti teollisuudessa käytettyyn tayloristiseen työn organisoimien malliin, jossa pitkälle viedyn työnjaon ja erikoistumisen kautta työkokonaisuudet on pilkottu hyvin pieniin osiin ja jossa työtehtävät toistuvat lähes samanlaisina koko ajan. Myöhemmät työnorganisoimien mallit ovat pyrkineet muun muassa erilaisin tekniikoin - työtehtävien laajentamisella, rikastamisella tai työkiertoa soveltamalla - poistamaan yksitoikkoisuutta ja toisaalta myös työtaitojen vajaakäyttöä.

Ositetun, tayloristisen työmallin kohteina ovat olleet erityisesti naistyöntekijät. Tällainen työnjärjestelyn malli levisi aikoinaan teollisuudesta myös toimistoihin, jotka olivat voimakkaasti naisistuneet. Syntyi tehdasmaisia konekirjoittamoja, tietojen tallennusyksiköitä jne. (esim. Zuboff, 1990, 140). Tosin Suomessa tällainen naisten toimistotyön järjestäminen ei ole ollut aivan yhtä tyypillistä kuin monissa muissa teollisuusmaissa. Taustalla tässäkin erossa kuten työttömyydessä tai osa-aikatyön soveltamisessa lienee se, että Suomessa naisten työhön osallistuminen on ollut yleisempää ja koulutustaso korkea. Toisaalta Suomesta ovat puuttuneet todella suuret yritykset, jotka tyypillisesti ovat soveltaneet tehdasmaista toimistotyön organisoimien.

Yksitoikkoisuus on kuitenkin ollut naisten työlle tyypillinen piirre myös Suomessa. Kuvio 5.9 osoittaa, miten vielä 1977 tutkimuksessa naisten ja miesten työt erosivat selvästi tässä suhteessa. Melko selvää positiivista kehitystä on toisaalta nähtävissä naisten osalta. Viimeisimmässä työelämän laatu -tutkimuksessa naisista enää 18 % ja miehistä 17 % piti työtään yksitoikkoisena, kun asiaa tiedusteltiin tällaisella yleisellä kysymyksellä. (Ks. liitelomakkeen kysymys 125).



Vuoden 1984 aineistoa analysoitaessa kävi ilmi, että työn yksitoikkoisuus liittyi erityisesti naisten teolliseen työhön. Toisaalta nähtiin selvä yhteys asiakastyöhön siten, että ne, joilla oli asiakaskontakteja, pitivät työtään vaihtelevampana. (Lehto, 1988, 91-95). Muutosta työn yksitoikkoisuudessa siis selittää paljolti se, että palvelu- ja asiakastyön osuus on kasvanut ja teollisen työn pienentynyt. Naisten työn monipuolistuminen ei siis ole suoraan seurausta olemassa olevien työtehtävien kehittämisestä.

Myöhemmin tässä raportissa tarkastelen sitä, millä tavalla työvälineiden tekninen muutos on osallisena työtehtävien toistoluonteisuuden muuttumiseen. Liitetaulukossa 2. on tähän liittyen esitettynä työn yksitoikkoisuuden kokemusten muuttuminen sosioekonomisen aseman mukaan. 80-luvun aikana työn koettu yksitoikkoisuus on vähentynyt eniten työntekijäryhmän naisten keskuudessa, mikä viittaa juuri rakennemuutokseen teollisesta työstä palvelutyöhön.

Asiakaskontaktien lisääntyminen onkin eräs keskeinen piirre, joka luonnehtii 80-luvun työprosessien muutosta. Taulukosta 5.14 nähdään, kuinka huomattava muutos tässä suhteessa on tapahtunut Suomessa. Toisaalta siitä nähdään, että asiakaskontaktit liittyvät työtehtäviin hyvin samanlaisesti tällä hetkellä eri Pohjoismaissa. Tosin miesten asiakastyö on Suomessa vielä vähäisempää - kasvusta huolimatta - kuin Ruotsissa tai Norjassa. (Ks. liitteenä olevan lomakkeen kysymys 68K).

Taulukko 5.14 Joudutteko työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden)?

	Suomi				Ruotsi		Norja	
	1984		1990		1989		1989	
	N	M	N	M	N	M	N	M
	%	%	%	%	%	%	%	%
Vähintään puolet työajasta	46	25	60	40	61	47	60	47
1/4 työajasta	10	13	12	16	8	10	12	21
Vähemmän tai ei lainkaan	43	61	28	43	32	43	29	32
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

Työorganisaatioiden ulospäinsuuntautuminen, ihmissuhde-, palvelu- ja hoivatyön lisääntyminen - siis yleensä asiakastyö - ovat mitä ilmeisemmin myös tekijöitä, jotka voivat vähentää naisten ja miesten töiden sisällöllistä eroa. Naisten työtä ei enää luonnehdi yksitoikkoisuus ja työtehtävien toistoluonteisuus. Toisaalta miestenkin työ saa yhä enemmän palvelutyön luonnetta.

5.3. TYÖN HAITTOJEN KOKEMINEN

1970-luvulla alkaneissa Työelämän laatu -ohjelmissa ja yleensä sosioteknisessä ajattelussa on ollut keskeisenä periaatteena normatiivisesti määritellyn hyvän työn mallin toteuttaminen. Pyrittiin siihen, että yksittäiset työtehtävät tai työryhmien työkokonaisuudet täyttäsivät nämä tavoitteet. (ks. edellä luku 2).

Hyvän työn kriteereissä - varsinkin Winfried Hackerin esittämissä - on painotettu muiden tekijöiden ohella sitä, että työ ei saa vaarantaa työntekijän turvallisuutta ja terveyttä sekä sitä, että työtehtävien suorittaminen ei saa liiaksi kuormittaa työntekijää. (Hacker, 1981).

Tämä on toisaalta varsin itsestäänselvä tavoite ollut työsuojelutoiminnassa koko sen olemassaolon ajan. Ennen kaikkea on pyritty poistamaan tekijöitä, jotka ovat olleet aiheuttamassa fyysistä kuormittumista. Viime vuosina on painotettu myös psyykkistä työsuojelua ja Suomenkin työturvallisuuslakiin on otettu maininta siitä, että työ ei saa vaarantaa henkistä terveyttä.

Psyykkistä kuormitusta selvittävän työpsykologisen tutkimuksen juuret ovat toisaalta paljon kauempana kuin viime vuosikymmenten työn humanisointiajattelussa. Tutkittaessa työssä kuormittumista, rasittumista ja väsymistä monet tutkijat ovat päätyneet soveltamaan stressiteoreettista viitekehystä. (esim. Kalimo ym. 1979). Stressitilanteiden analysointi taas juontaa jo Selye'n ajatteluun (1956). Stressiteoriassa lähtökohtana on yksilön ja ympäristön vuorovaikutus: yhteensopimattomuus yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten välillä. (Heiskanen, 1986, 55).

Työelämän kehittämisstrategioissa viimeaikaisimmat suuntaukset, kuten korkeatuottoisten organisaatioiden strategiat tai Human Resource Management eivät enää pidä työn rasitustekijöiden poistamista ensisijaisena tavoitteena. Tärkein tavoite organisaatiolle on tuottavuuden ja laadun kohottaminen, joiden aikaansaaminen vaatii ennen muuta työntekijöiden motivaation lisääntymistä. Motivaation uskotaan osittain kompensoivan mahdollista haittojen lisääntymistä, kuten työn kiireisyyden ja kilpailun kasvua.

Viimeisimmässä psykososiaalista työympäristöä käsittelevässä kirjassaan Robert Karasek tuo painokkaasti esiin tuottavuuden ja työn henkisen kuormittavuuden välisen ristiriidan. Erilaisten indikaattoreiden avulla on nähtävissä, että työstä aiheutuva henkinen väsyminen on lisääntynyt huomattavasti juuri sellaisissa maissa - kuten USA:ssa ja Ruotsissa - joissa taloudellisen hyvinvoinnin kuvittelisi tuottavan myös lisääntyvää psyykkistä hyvinvointia.

Karasek kysyy toisaalta, ovatko samat tekijät, jotka aiheuttavat stressiä, myös laskemassa tuottavuutta. Oikealla tavalla työn henkistä kuormitusta vähentämällä voitaisiin hänen mukaansa nostaa tuottavuutta ja radikaalisti vähentää sairastavuutta. Työorganisaatioilta vaaditaan kuitenkin syvällisiä muutoksia, jotta todellisiin stressin aiheuttajiin voidaan vaikuttaa. Pelkkä oireisiin vaikuttaminen ei luonnollisestikaan muuta tilannetta. (Karasek & Theorell, 1990, s.1).

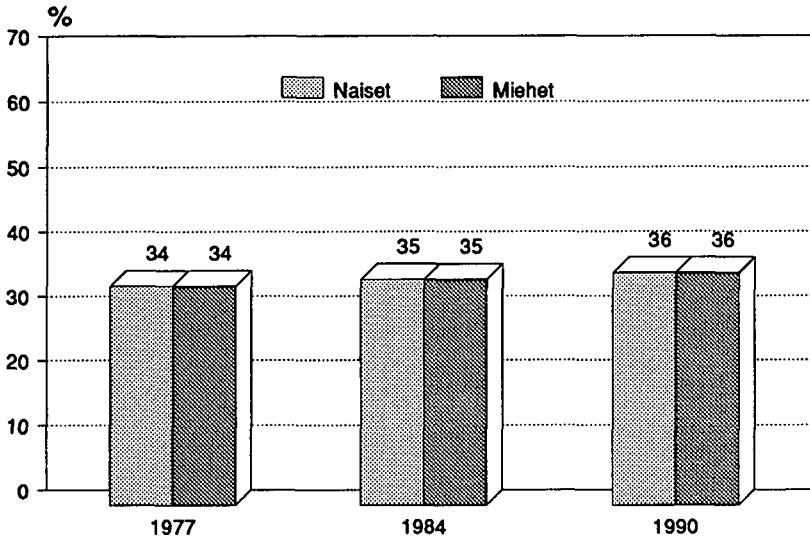
Seuraavassa on tarkoitus lyhyesti - eräiden keskeisimpien ja yleisimpien mittareiden avulla - kuvata työn haittojen ilmenemistä naisten ja miesten töissä. Toisin sanoen tavoitteena on selvittää, millaista yleistä kehityssuuntaa naisten ja miesten työelämän laatu näiltä osin noudattaa. Kyse on työn ruumiillisesta ja henkisestä rasittavuudesta. Henkistä rasittavuutta eritellään myös hieman tarkemmin eräiden siihen oleellisimmin liittyvien tekijöiden suhteen, kuten kiireen ja työyhteisön sosiaalisten ristiriitojen.

5.3.1. Työn ruumiillinen rasittavuus

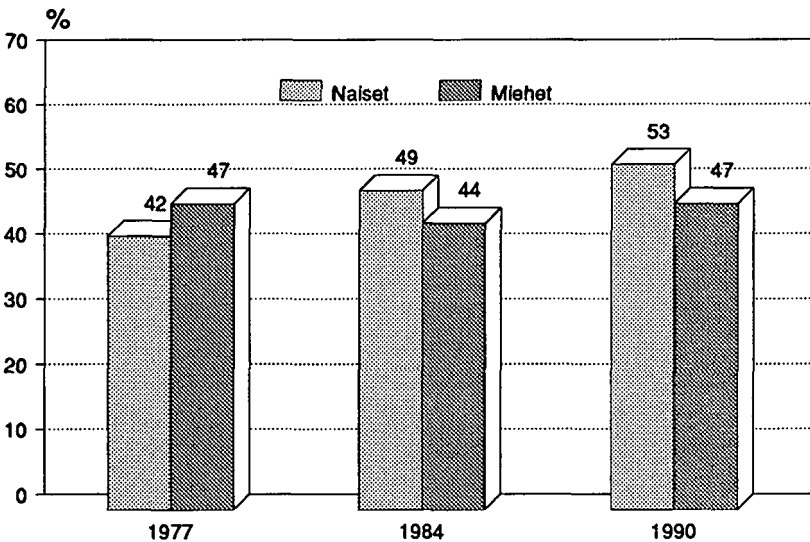
Kaikissa kolmessa tutkimuksessa 1977, 1984 ja 1990 on kysytty yleisesti työn ruumiillista ja henkistä rasittavuutta. Muutokset osoittavat miesten ja naisten osalta osittain erilaista kehitystä. (Kuviot 5.10 ja 5.11) (Ks. liitteenä olevan lomakkeen kysymykset 126 ja 127).

Työn ruumiillinen rasittavuus on säilynyt koko ajan lähes samalla tasolla. Myöskään sukupuolen mukaan fyysisen kuormituksen kokemisessa ei ole eroja.

Kuvio 5.10 Työn ruumiillinen rasittavuus
Työtehtävät ruumiillisesti erittäin tai melko raskaita



Kuvio 5.11 Työn henkinen rasittavuus
Työtehtävät henkisesti erittäin tai melko raskaita



Yhtenä syynä, miksi työn kokeminen ruumiillisesti rasittavana ei ole vähentynyt, vaan jopa hieman kasvanut, on todennäköisesti se, että työ voidaan kokea monella tavalla ruumiillisesti rasittavaksi. Siitä huolimatta että työvälineiden tekninen kehitys on oletettavasti vähentänyt ruumiillisten ponnistusten määrää, koetaan työt edelleen ruumiillisesti rasittaviksi yksipuolisten työliikkeiden tai staattisen kuormituksen vuoksi. Toisaalta myös ne alat, joissa työllisyys on eniten kasvanut - kuten erilaiset hoitoalat - ovat fyysisesti varsin kuormittavia.

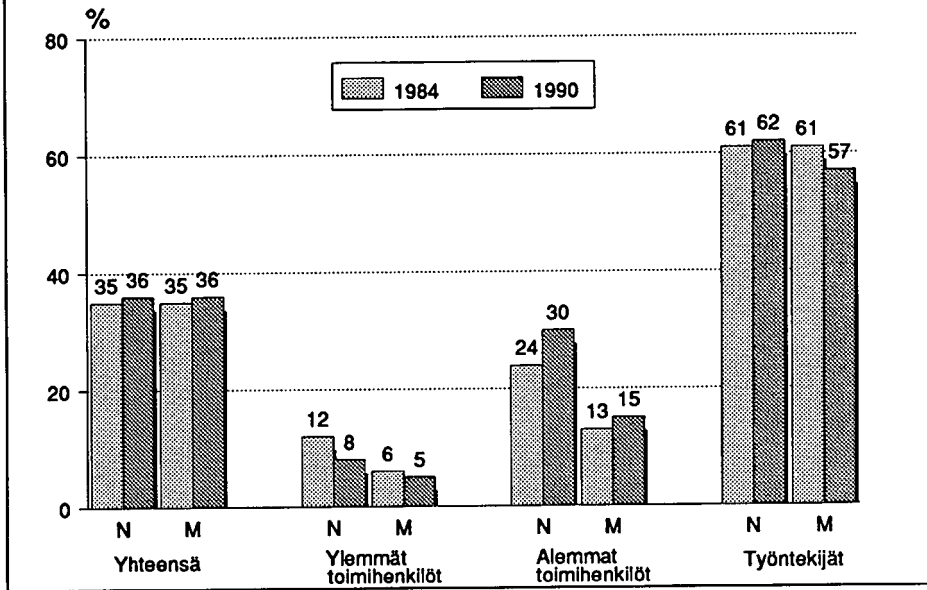
Ruumiillinen rasittavuus on kuten oletettavaakin työntekijäryhmässä tyypillisempää (kuvio 5.12). Naisten ja miesten ero näkyy lähinnä siten, että alempien toimihenkilöiden ryhmässä naisista 30 % piti työtään ruumiillisesti rasittavana, miehistä vain 15 %. Naisten alempien toimihenkilöiden kohdalla on fyysinen kuormitus myös lisääntynyt edellisestä tutkimusajankohdasta. Selvin lasku taas on miesten työntekijäryhmässä, mikä viittaa teknisen kehityksen mukanaan tuomaan muutokseen.

5.3.2. Työn henkinen rasittavuus

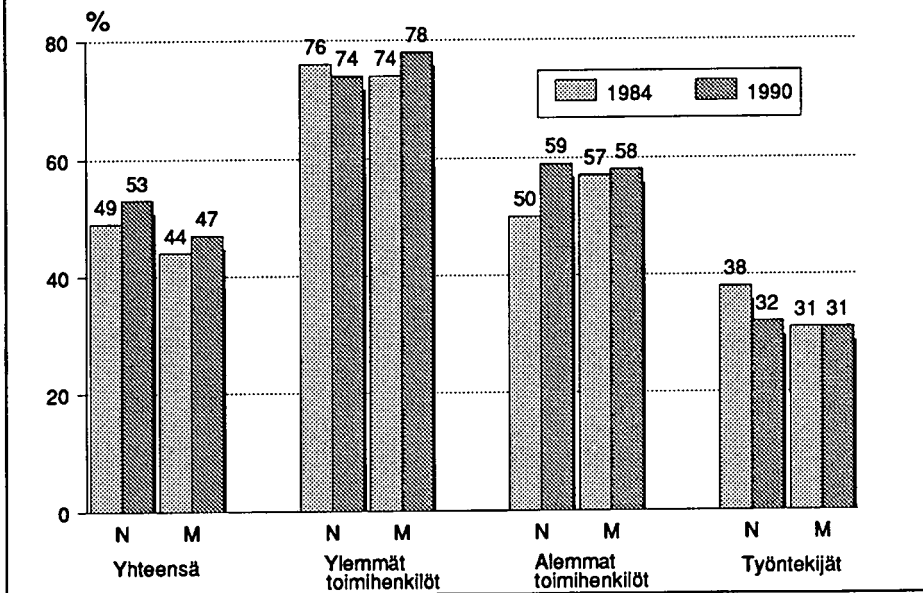
Työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt enemmän naisten työssä (kuvio 5.11). Tällä hetkellä jo yli puolet naispalkansaajista pitää työtään henkisesti vähintään melko raskaana. Huomattavaa on toisaalta, että työn henkinen rasittavuus on kasvanut edellisen tutkimuksen jälkeen kaikilla. 1984 tutkimuksessahan miesten kokema työn henkinen rasittavuus oli hieman vähentynyt verrattuna 1977 tutkimukseen.

Työn henkisen rasittavuuden kasvu selittyy osittain sillä, että toimihenkilöt yleensä kokevat työnsä henkisesti rasittavampana ja toimihenkilöiden osuus palkansaajista on kasvanut voimakkaasti. Tätä kuvaa voidaan kuitenkin täsmentää. Kuviosta 5.13 nähdään, että toimihenkilöistyminen selittää vain osittain muutosta, sillä suurin henkisen rasituksen kasvu on tapahtunut toimihenkilöiden keskuudessa. Eniten lisäystä on naisten alempien toimihenkilöiden ryhmässä.

Kuvio 5.12 Pitää työtehtäviä ruumiillisesti raskaina, sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan, 1984 ja 1990



Kuvio 5.13 Pitää työtehtäviä henkisesti raskaina, sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan, 1984 ja 1990



Jos psyykkisen kuormittuneisuuden jakautumista toimihenkilöiden ja työntekijöiden työhön tarkastellaan työnantajasektorin mukaisesti, osoittautuvat kuntasektorin työt naisten kohdalla kaikkein rasittavimmiksi (taulukko 5.15). Tämä koskee sekä ylempiä että alempia toimihenkilöitä. Miehistä erottuvat yleensä ylemmät toimihenkilöt kaikilla sektoreilla ryhmänä, jossa henkinen rasitus on korkea.

Taulukko 5.15 Työn henkinen rasittavuus työnantajan ja sosioekonomisen aseman mukaan, 1990. (Pitää työtehtäviä henkisesti erittäin tai melko raskaina)

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Naiset yhteensä	53	(1781)	53	(176)	67	(625)	45	(974)
Ylemmät toimih.	75	(272)	65	(40)	82	(134)	68	(98)
Alemmat toimih.	59	(1000)	55	(105)	75	(355)	49	(536)
Työntekijät	32	(509)	32	(31)	32	(136)	32	(340)
Miehet yhteensä	47	(1685)	52	(252)	49	(198)	46	(1245)
Ylemmät toimih.	78	(342)	79	(52)	75	(60)	78	(230)
Alemmat toimih.	59	(390)	58	(98)	63	(40)	58	(250)
Työntekijät	32	(953)	27	(87)	28	(98)	32	(765)

Työn henkinen rasittavuus on hyvin moniaineksinen asia vaikka ammatiaseman mukaisesti näyttäisikin siltä, että se liittyy lähinnä korkeaan hierarkia-asemaan, organisaatiovastuuseen ja myöskin esimiestehtäviin. Monin tutkimuksin on kuitenkin näyttöä siitä, että esimerkiksi riittämättömät mahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon aiheuttavat psyykkistä turhautumista ja väsymistä. (ks. esim. Heiskanen, 1984, 158).

Tästä eräänä esimerkkinä on Robert Karasekin paljon käytetty malli neljästä työtyypistä työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien mukaan (Karasek, 1979):

- 1) vähäisen rasituksen työt (vähän vaatimuksia, paljon autonomiaa)
- 2) korkean rasituksen työt (paljon vaatimuksia, vähän autonomiaa)
- 3) passiiviset työt (sekä vaatimukset että autonomia alhaisia)
- 4) aktiiviset työt (sekä vaatimukset että autonomia korkeita)

Työelämän laatu -tutkimuksen aineistoa käytettiin myös henkisen rasittuneisuuden osatekijöiden esille saamiseen siten, että katsottiin korrelaatioiden avulla, mihin työn piirteisiin henkinen rasittuneisuus on yhteydessä. Korrelaatiolaskelmissa on ollut kohteena lähes kaikki haastattelulomakkeen kysymykset. Tulokset on esitetty liitteessä 2 erikseen naisille ja miehille laskettuna. Sosioekonominen asema on korrelaatioissa vakioitu, jotta henkisen rasittavuuden yhteydet muihin työn piirteisiin olisi suuremmin löydettävissä.

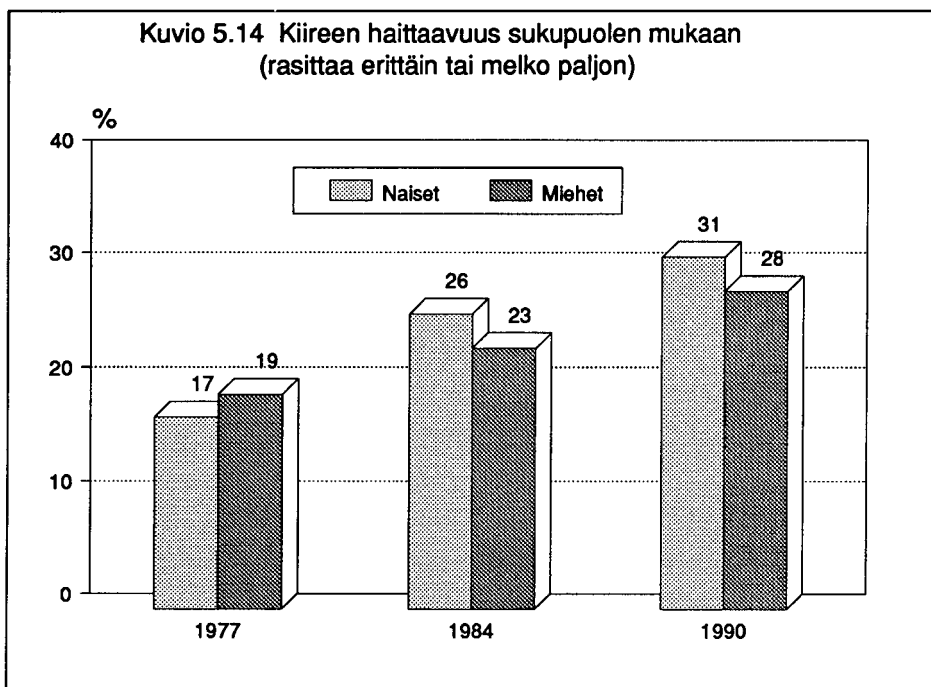
Tulosten mukaan keskeisimpiä työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka korreloivat henkisen rasittuneisuuden kanssa, ovat juuri vaikutusmahdollisuuksien puute - erityisesti koskien työtahtiin vaikuttamista - kiire, korkeat ammattitaitovaatimukset, työpaikan sosiaaliset ristiriidat, naisilla lisäksi ihmissuhdetyö ja pelko väkivallan kohteeksi joutumisesta. Lisäksi korkeita korrelaatiota oli luonnollisesti erilaisten psyykkisten ja somaattisten oireiden kanssa.

Seuraavassa kuvataan hieman lähemmin näistä tekijöistä kiirettä ja sosiaalisten ristiriitojen ilmenemistä. Kiireen esiintymistä, haittaavuutta ja yhteyksiä muihin työn piirteisiin eritellään tarkemmin tämän raportin luvussa 6.

5.3.3. Kiire

Kiireen haittaavuus on niin selvästi yhteydessä työn henkiseen rasittavuuteen, että muutokset vuodesta 1977 naisten ja miesten töissä ovat miltei identtiset. (Kuvio 5.14 vrt. kuvio 5.11).

Kiireen lisääntymisen taustalla voidaan nähdä myös samoja tekijöitä kuin henkisen rasittavuudenkin lisääntymisessä: toimihenkilöistyminen selittää muutosta osittain, mutta toisaalta ammattiasema vakioimalla nähdään, että kiire on lisääntynyt myös ryhmien sisällä. (Ks. liitetaulukko 17). Kiire on lisääntynyt eniten alempien toimihenkilöiden kohdalla. Naisten ja miesten välinen ero on suurin työntekijöiden ryhmässä, jossa työn aikapaine on naisilla tuntuvimmin.



Haluttaessa selvittää kuinka suomalainen piirre voimakas aikapaine ja sen haittaavuus on nimenomaan naisten työssä, on mahdollista verrata Suomen tuloksia myös Ruotsin ja Norjan työolotutkimusten tuloksiin. Kaikissa kolmessa maassa on käytetty yhteisen suosituksen mukaisesti taulukon 5.16 mukaista kysymystä kiireestä. (Ks. liitelomakkeen kysymys 68.a)

Taulukko 5.16 Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?

	Suomi		Ruotsi		Norja	
	N %	M %	N %	M %	N %	M %
Vähintään puolet työajasta	39	28	39	30	35	32
n. 1/4 työajasta	19	22	16	18	8	9
Vähemmän tai ei lainkaan	42	50	45	52	57	59
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Eri Pohjoismaiden vastaukset osoittautuvat varsin samanlaisiksi sukupuolten välisten erojen suhteen. Kaikissa maissa naisten ilmaisema työn aikapaine on suurempi kuin miesten. Suomessa sukupuolten erot näyttävät kuitenkin hieman suuremmilta kuin Ruotsissa ja Norjassa.

5.3.4. Sosiaaliset suhteet

Muutokset työvoiman käytössä ovat merkinneet paitsi työtahdin kiristymistä myös työntekijöiden välisen kilpailun ja sosiaalisten ristiriitojen lisääntymistä. Sekä 1984 että 1990 tutkimuksissa on selvitetty sosiaalisten ristiriitojen ilmenemistä samanlaisella, taulukossa 5.17 kuvatulla kysymyksellä.

Taulukko 5.17 Esiintyykö työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:

	(ainakin jonkin verran)					
	1984		1990		Muutos	
	N %	M %	N %	M %	N %-yks	M %-yks
Kilpailuhenkeä	46	47	58	64	+12	+14
Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja	53	60	64	68	+11	+8
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	56	52	66	62	+10	+10
Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	42	44	52	52	+10	+8

Tuloksista nähdään paitsi se, että kaikkien kuvattujen tekijöiden osalta ristiriitojen kokeminen oli lisääntynyt, myös se, että nais- ja miespalkansaajilla painopiste tässä muutoksessa on hieman eri asioissa. Miesten keskuudessa on kilpailullisuus lisääntynyt eniten, sen jälkeen työntekijöiden väliset ristiriidat. Naisten kohdalla taas erityyppiset ristiriidat ovat kasvaneet melko tasaisesti. Jos verrataan ristiriitojen yleisyyttä naisten ja miesten välillä, on niiden kokeminen yleensä miehille tyypillisempää, ainoastaan työntekijöiden välisissä ristiriidoissa on naisilla koko palkansaajaväestössä suuremmat osuudet kuin miehillä.

Liitetaulukkoissa 18 ja 19 on samat muutokset kuvattuna sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Naisille muutoksessa on tyypillistä, että ristiriidat ovat lisääntyneet eniten alempien toimihenkilöiden kohdalla. Siis samoin kuin kaikki edellä tarkastellut työn haitat. Miesten kohdalla ristiriitojen lisääntyminen on ollut erilaista eri ammattiasemaryhmissä.

Sosioekonominen asema vakioimalla nähdään myös, että lähes kaikki ristiriidat ovat ryhmittäin tarkastellen miehille tyypillisempiä kuin naisille. Samanlaiset osuudet löytyvät ainoastaan alempien toimihenkilöiden kohdalta esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden välisissä ristiriidoissa.

Sosiaalisiin suhteisiin liittyy kiinteästi mahdollisuus saada neuvoja ja apua työssä. Tätä mittaavia kysymyksiä löytyy Ruotsin ja Suomen tutkimuksista samanlaisina. Niissä on tarkasteltu erikseen tuen saamista esimiehiltä ja tuen saamista työtovereilta. (Taulukot 5.18 ja 5.19).

Taulukko 5.18 Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun työ tuntuu hankalalta?

	Suomi		Ruotsi	
	N	M	N	M
	%	%	%	%
Aina	25	21	27	20
Useimmiten	32	30	43	45
Harvemmin tai ei koskaan,eos	43	49	30	35
Yhteensä	100	100	100	100

Taulukko 5.19 Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne, kun työ tuntuu hankalalta?

	Suomi		Ruotsi	
	N	M	N	M
	%	%	%	%
Aina	30	26	42	29
Useimmiten	39	33	48	53
Harvemmin tai ei koskaan,eos	31	41	10	18
Yhteensä	100	100	100	100

Kummassakin maassa naiset saavat enemmän tukea esimiehiltään. Suomessa tuen saaminen esimiehiltä on kuitenkin yleensä paljon harvinaisempaa kuin Ruotsissa. Suomessa lähes puolet sekä naisista että miehistä katsoo saavansa tukea harvoin. Ruotsissa näin ajatteli vain kolmasosa. Tämä osaltaan kuvastaa suomalaista johtamisilmapiiriä. Hälyttävää on, että Suomessa esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat olivat vielä kasvaneet edellisestä tutkimusajankohdasta.

Suomalaiset saavat selvästi vähemmän tukea myöskin työtovereiltaan. Naiset kokevat toisaalta saavansa työtovereiden tukea hieman enemmän kuin miehet. Tässä heijastuu todennäköisesti se, että miesten keskinäinen kilpailu on selvästi lisääntynyt. Myös ruotsalaiset miehet saavat työtovereiden tukea vähemmän kuin naiset.

5.4. TALOUDELLINEN JOUSTO, PALKKAUKSEN OIKEUDENMUKAISUUS

Taloudellinen jousto merkitsee edelleen Atkinsonin ajatuksia seuraten ensinnäkin sitä, että palkat heijastavat markkinoiden kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta. Koko henkilöstön palkkataso ei hänen mukaansa yritystasolla reagoi samalla tavoin, vaan joustavuus merkitsee työntekijäryhmien välisen erojen joustoa. Palkkaerot kasvavat ja palkkaneuvottelujen painopiste siirtyy työpaikkatasolle. Toisaalta taloudellinen jousto merkitsee siirtymistä uusiin palkkausjärjestelmiin, varsinkin tulospalkkaukseen. (Atkinson, 1984, 24).

On huomattava, että tällainen työvoiman käytön joustosta lähtevä ajattelu on laajempi näkökulma kuin perinteisissä työorganisaatioiden kehittämismalleissa omaksuttu. "Hyvän työn" työpsykologisiin kriteereihin ei palkkausta ole sisällytetty, eikä myöskään muita työehtoja tai työmarkkina-asemaa.

Naisten ja miesten työelämän laatua arvioitaessa palkka ja palkkauksen oikeudenmukaisuus on melko itsestäänselvästi tärkeä kysymys. Itse asiassa monet ovat taipuvaisia näkemään palkkauksen kaikkein tärkeimpänä tasa-arvokysymyksenä.

Sukupuolen välisiä palkkaeroja on myös melko paljon tutkittu, useimmiten kuitenkin tilastoaineistoihin pohjautuen, ei työpaikkakohtaisten tutkimusten yhteydessä. Tilastoaineistoihin pohjautuen taloustieteilijät ovat kehittäneet erilaisia palkkaerojen selitysmalleja. (Ks. Gustafsson & Lantz, 1985, Hemmilä, 1988, Brunila 1990, Allén, 1991).

Palkkaerojen poistamiseksi on esitetty karkeasti ottaen kahdenlaisia ratkaisumalleja: segregaatien purkaminen tai töiden samanarvoisuuden arvioiminen; samasta työstä samaa palkkaa tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Viimeksimainitusta on Suomessa tällä hetkellä liikkeellä projekteja paljolti USA:n ja Kanadan mallin mukaisesti (Acker, 1990, Isotalus, 1989 / Tupossa asetettu työnarviointijärjestelmätyöryhmä, Espoon työnarviointiprojekti, Tehy, Pankkiala, KTV 1991, jne).

Tässä raportissa työelämän laadun piiriin on luettu paitsi työntekijöiden kokemukset työstään, myös laajemmin työmarkkina-asema ja työehdot, siis myös palkkaus. Seuraavassa on koottuna joitakin piirteitä palkkakehityksestä sukupuolen mukaan. Tässä yhteydessä aineistosta on hyödynnetty tietoja koulutuksesta, ammattiasemasta, työkokemuksesta, työntantajaorganisaatiosta ja tulo-palkkauksen soveltamisesta. Myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemista käsitellään jonkin verran.

5.4.1. Naisten ja miesten palkkaerot

Suomalaisten työolotutkimusten avulla saadut tulokset palkkamuu-toksista vahvistavat näkemystä, jonka mukaan taloudellinen jousto toteutuu siten, että palkansaajaryhmien väliset palkkaerot joustavat. Tämä näkyy selvästi palkansaajaryhmiä sukupuolen mukaan tarkastelemalla.

Tulokset ovat varsin yllättäviä naisten kannalta. Huolimatta esimerkiksi naisten koulutustason nopeammasta kohoamisesta **sukupuolen mukaiset tuloerot ovat vain kasvaneet. Kun vuoden 1984 työolotutkimuksen aineistosta laskettiin kokopäivätyössä olevien naisten kuukausikeskiansioiden (4 380 mk) osuus miesten vastaavasta keskiansioista (5 650 mk) saatiin tulokseksi 78 % . Nyt 1990 tutkimuksessa naisten keskiansio (7 290 mk) oli vain 75 % miesten vastaavasta keskiansioista (9 720 mk).**⁷

Työolotutkimusten tuottamaa tulosta palkkaerojen kasvusta on syytä hieman suhteuttaa muihin julkisuudessakin esiintyneisiin tietoihin palkkaerojen muutoksesta. Tulonjakotilastoissa on vuodesta 1987 lähtien laskettu naisten ja miesten vuosiansioiden muutoksia paneeliaineistojen avulla. Toistaiseksi tiedot on saatavana kahden ajankohdan vertailusta 1987-88 ja 1988-89. Edellisessä on aineisto rajattu koskemaan 12 kk kokopäivätyössä vuoden

⁷ Kysymys palkasta esitettiin valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi. (Ks. liitteenä olevan lomakkeen kysymys 28.) Keskiansioiden laskemista varten on kullekin vastaajalle sijoitettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Viimeiseen, avoimeen luokkaan sijoitettiin 31000 mk. Tapauksia tässä luokassa oli vain 15 eli 0,4 % palkansaaja-aineistosta. Palkkatiedon luotettavuutta kuvaa se, että kummassakin tutkimuksessa (-84 ja -90) "ei osaa sanoa" tai "ei halua vastata" vastauksia oli hyvin vähän: 1984 naisista 1,8 % ja samoin miehistä 1,8 % sijoittui yhteensä näihin luokkiin. 1990 tutkimuksessa osuus oli naisista 1,5 % ja miehistä 2,8 %.

aikana olleita, jälkimmäisessä vähintään 11 kk kokopäivätyössä olleita. Naisten palkkojen osuudeksi saatiin 87-88 vertailussa 73.3 % ja 73,9 %. Jälkimmäisessä vertailussa 88-89 vastaavasti 73,4 % ja 73.4 %. (Tilastokeskus, Tulot ja kulutus, 1991:4)

Tulopoliittisen selvitystoimikunnan TUPOSETON raportissa vuonna 1990 on kuvattu hyvin pitkän ajan palkkaerojen kehitystä: pitkällä ajalla palkkaerot ovat kaventuneet. 80-luvun kehityksestä raportissa ei kerrota erikseen mitään. Kuitenkin selvityksen perusteella voidaan sanoa, että useimpien palkansaajaryhmien osalta sukupuolten palkkaerot eivät ole ainakaan kaventuneet 1980-luvulla (ks. Hemmilä, 1990, 38).

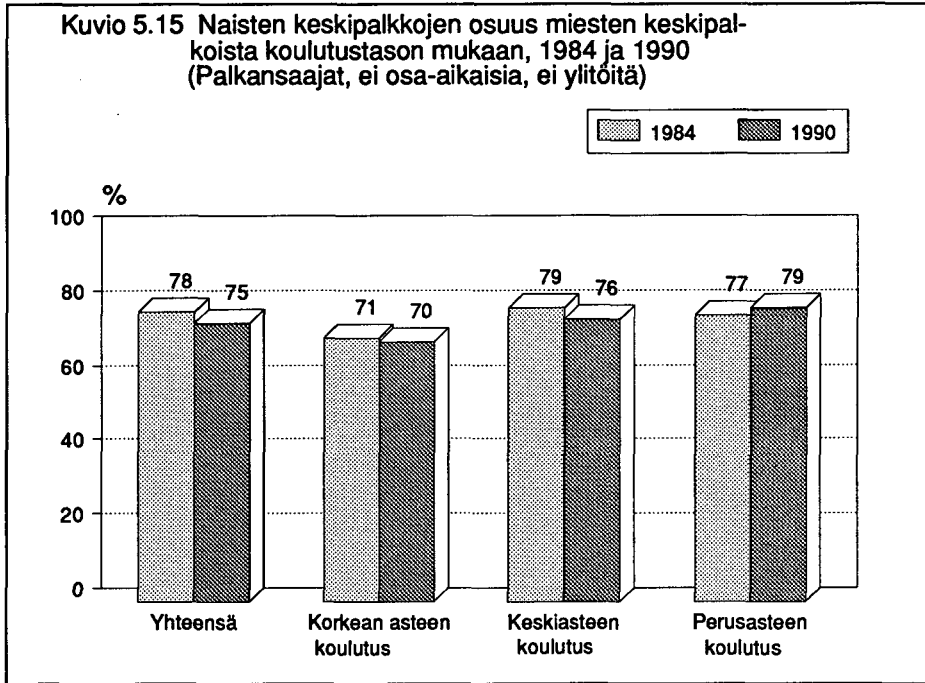
Marja-Liisa Anttalainen on koonnut vuosilta 1985-90 TUPOSETONkin laskelmissaan käyttämän ansiotasoindeksin tietoja naisten ja miesten palkoista (Anttalainen, 1990, 34-36). Laskelman mukaan palkkaerot olisivat kasvaneet selvästi markkamääräisesti ilmaistuna, mutta prosentuaalisesti pysyneet samalla tasolla. Naisten ja miesten reaaliensioiden erot olisivat tämän mukaan vaihdelleet siten, että naisten palkkojen osuus miesten palkoista olisi 1985-90 välillä vaihdellut 79,3 %:sta 79,5 %:iin.

Työelämän laatu -tutkimukseen samoin kuin tulonjakotilastoon verrattuna ansiotasoindeksi tuottaa paljon pienempiä sukupuolten välisiä palkkaeroja. Laskelmissa käytetty säännöllisen työajan ansio onkin perustaltaan hyvin erilainen palkkakäsite, siihen muun muassa ei sisälly erilaisia palkanlisäjä, kuten luontoisetuja, se on painotettu tietyn ammattirakenteen mukaisesti ja osa yksityistä sektoria on arvionvaraista.

Käsillä olevan tutkimuksen tulosten mukaan naisten ja miesten palkkaerot olivat siis jossain vaiheessa vuosien 1984 ja 1990 välillä taas kasvaneet. Myöhemmin tässä luvussa esitettävien tietojen perusteella on syytä olettaa erojen kasvun tapahtuneen erityisesti tuon kauden lopulla, juuri 1990 luvulle tultaessa. Samaan viittaa Marja-Liisa Anttalainenkin alakohtaisten selvitystensä perusteella (Anttalainen, 1990, 34).

Koulutustaso ja palkkaus

Kuviossa 5.15 on palkkaerojen muutosta tarkasteltu erikseen erilaisilla koulutustasoilla. Koko tässä palkkaa käsittelevässä luvussa on koulutustaso valittu keskeiseksi taustamuuttujaksi, koska samalla voidaan arvioida ainakin tämän piirteen osalta myös palkkojen oikeudenmukaisuutta.



Naisten keskiansioiden alhaisuus miesten keskiansioihin verrattuna näkyy kaikilla koulutustasoilla. Suurin erojen kasvu on tulosten mukaan tapahtunut keskiasteen koulutuksen saaneiden naisten ja miesten palkkauksessa. Näin siitä huolimatta, että naisten koulutustason muutos keskittyy juuri keskiasteeseen siten, että naisilla on nyt miehiä enemmän ylemmän keskiasteen tutkintoja miehillä taas alemman keskiasteen.

Joissakin muissa naisten ja miesten palkkoja koskevissa suomalaisissa tutkimuksissa on koulutuksen mukaisia palkkaeroja tarkasteltu vielä hieman tarkemman koulutusluokituksen avulla. (esim. Brunila, 1990, Keinänen 1990)

Samanlainen tarkempi koulutusluokitus tuottaa tästä tutkimuksesta taulukon 5.20 mukaiset keskipalkat ja naisten palkkojen osuudet.

Taulukko 5.20 Naisten ja miesten keskiansiot koulutusasteen mukaan, 1990

	Naiset			Miehet			N/M
	mk	n	%	mk	n	%	%
Yhteensä	7300	(1608)	100	9700	(1606)	100	75
Perusaste	6400	(482)	32	8100	(520)	32	79
Alempi keskiaste	6500	(482)	30	8700	(536)	33	74
Ylempi keskiaste	7600	(379)	24	9900	(319)	20	77
Alin korkea aste	9300	(84)	5	12900	(95)	6	72
Alempi kand. aste	9900	(52)	3	15300	(31)	2	65
Ylempi kand. aste	12300	(85)	5	17100	(96)	6	72
Tutkijakoulutus	..	(6)	0	..	(9)	0	..

Tästä taulukosta näkyy tarkemmin, millainen naisten ja miesten palkkaero on keskiasteen ja korkean asteen sisäisissä ryhmissä. Näiden tulosten mukaan korkean asteen sisälläkin palkkaerot ovat varsin suuret. Aiemmissä, väestönlaskenta 1985 tietoihin perustuvissa selvityksissä palkkaerot pienenevät aivan ylimmissä koulutusasteissa, ylemmässä kandidaattiasteessa ja tutkijakoulutuksessa. (Brunila 1990, 18-19, Keinänen, 1990, 53-54).

Tähän tulosten erilaisuuteen voi vaikuttaa toisaalta se, että tässä tutkimuksessa tiedot perustuvat otosaineistoon, jossa tarkka koulutusluokitus on hieman epäluotettava. Toisaalta tulosten ero voi myös heijastaa todella tapahtunutta muutosta siten, että aivan viime vuosina miesten palkat ovat nousseet enemmän korkeimmilla koulutustasoilla. Joka tapauksessa tutkijakoulutuksen osuus tässä aineistossa aivan liian pieni erojen laskemiseen. Ryhmät ovat pieniä myöskin väestönlaskentatiedoissa ja painoarvo ylimalkaan melko vähäinen puhuttaessa koko palkansaajaväestön palkoista.

Työkokemus ja palkan kehitys

Edellä osoitettiin kestävämmäksi vieläkin usein kuultava väite, että naisten alhaisemmat palkat johtuvat siitä, että naiset työskentelevät koulutustason mukaisesti vaatimattomammissa tehtävissä.

Naisten ja miesten palkkaeroja pyritään usein selittämään myös erilaisella työkokemuksella. Suomelle tyypillinen piirre on kuitenkin, että naisten ja miesten työkokemuksen määrässä on hyvin vähän eroa. Kun tässä tutkimuksessa kysyttiin, kuinka monta vuotta vastaaja oli ollut ansiotyössä elämänsä aikana, tuli naisten keskiarvoksi 15,8 vuotta ja miesten 17,6 vuotta. Eroa on siis vain vajaa kaksi vuotta.

Taulukossa 5.21 on laskettu naisten palkkojen osuudet siten, että työkokemuksen määrä ja koulutus on molemmat vakioitu. Tulokset osoittavat, että kaikissa neljässä työkokemuksen mukaan muodostetussa ryhmässä naisten ja miesten palkkakuilu pysyy noin 15 % tai sitä suurempana.

Taulukko 5.21 Työkokemus ja naisten palkkojen osuus koulutuksen mukaan. 1990

	Työkokemus			
	1-9 vuotta	10-19 vuotta	20-29 vuotta	yli 30 vuotta
	%	%	%	%
Yhteensä	85	71	72	75
Korkean asteen k.	80	66	70	62
Keskiasteen k.	85	74	74	72
Perusasteen k.	86	77	73	83

Jo alle 10 vuoden työkokemuksen mukaisessa ryhmässä palkkojen ero on selvä jokaisella koulutustasolla. Työkokemuksen myötä erot kuitenkin vain kasvavat. Suurimmat ne ovat pitkään, yli 30 vuotta työelämässä olleiden ja korkean asteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Tässä ryhmässä otoksen pienuus asettaa kuitenkin varauksia luotettavuudelle (ks. taulukko 5.22). Tosin naisten ja miesten hyvin selvä palkkakuilu korkean asteen tutkinnon suorittaneilla syntyy jo 10 vuoden työkokemuksella.

Taulukko 5.22 Keskiansiot työkokemuksen, koulutuksen ja sukupuolen mukaan, 1990

	Työkokemus							
	1-9 vuotta		10-19 vuotta		20-29 vuotta		yli 30 vuotta	
	mk	n	mk	n	mk	n	mk	n
Naiset yhteensä	6700	(457)	7500	(495)	7500	(435)	7500	(235)
Korkean ast. koul.	9800	(65)	10600	(98)	11500	(48)	10500	(18)
Keskiasteen koul.	6400	(319)	6900	(272)	7500	(201)	7800	(77)
Perusasteen koul.	5100	(73)	6200	(125)	6600	(186)	7000	(140)
Miehet yhteensä	8000	(423)	10500	(425)	10500	(428)	10000	(324)
Korkean ast. koul.	12200	(62)	16100	(87)	16400	(55)	17000	(28)
Keskiasteen koul.	7600	(274)	9300	(247)	10100	(213)	10800	(119)
Perusasteen koul.	6000	(87)	8200	(91)	9000	(160)	8400	(177)

Työorganisaatio ja palkat

Anne Brunila on vertaillut vuosien 1975 ja 1985 väestönlaskenta-aineistojen pohjalta eri työnantajasektoreiden sukupuolen mukaisia palkkaeroja. Tuon tarkastelun perusteella julkisella sektorilla naisten keskipalkat suhteessa miesten palkkoihin olivat kumpanakin tarkasteluvuotena selvästi paremmat kuin yksityisellä sektorilla. (Brunila, 1990, 24).

Tämä sama näkyy myös työelämän laatu -tutkimuksen perusteella lasketuissa naisten ja miesten palkkasuhteissa sektoreittain. Tässä tulokset on laskettu vielä erikseen julkisesta kunta- ja valtiosektorille (taulukko 5.23). Toisaalta tässä on käytetty koulutustason vakiointia eikä sosioekonomista asemaa kuten Brunilan tutkimuksessa. Tulokset ovat kuitenkin hyvin samansuuntaisia.

Taulukko 5.23 Työnantajasektori ja naisten palkkojen osuus koulutuksen mukaan, 1990

	Valtio	Kunta	Yksityinen
	%	%	%
Yhteensä	81	78	74
Korkean asteen koulutus	82	76	68
Keskiasteen koulutus	77	82	77
Perusasteen koulutus	89	81	79

Yksityisellä sektorilla erot ovat kaikkein suurimmat kaikilla koulutustasoilla myös näiden tulosten mukaan. Brunilan tutkimuksessa saatiin toisaalta tulos, että markkamääräisestäkin naisten tulot olivat korkeimmat julkisella sektorilla sekä 1975 että 1985, miehillä sen sijaan jälkimmäisenä ajankohtana yksityisellä sektorilla. Kuitenkin, jos tulojen markkamääriä tarkastellaan erikseen kunta- ja valtiosektorilla antavat tämän tutkimuksen tulokset asiasta erilaisen kuvan. (Taulukko 5.24).

Taulukko 5.24 Keskiansiot työnantajasektorin, koulutuksen ja sukupuolen mukaan, 1990

	Valtio		Kunta		Yksityinen	
	mk	n	mk	n	mk	n
Naiset yhteensä	8000	(159)	7300	(583)	7200	(871)
Korkean ast. k.	11400	(33)	10200	(127)	11100	(70)
Keskiasteen k.	7100	(75)	6700	(322)	7100	(466)
Perusasteen k.	7100	(51)	5800	(134)	6500	(335)
Miehet yhteensä	9900	(222)	9300	(181)	9700	(1195)
Korkean ast. k.	13800	(46)	13400	(48)	16300	(136)
Keskiasteen k.	9200	(120)	8300	(79)	9300	(653)
Perusasteen k.	8000	(56)	7200	(54)	8300	(406)

Naisilla on korkeimmat palkat sekä valtiolla että yksityisellä sektorilla, joissa taso on lähes sama eri koulutustasoilla. Kunnissa palkat ovat joka koulutus-tasolla alhaisimmat.

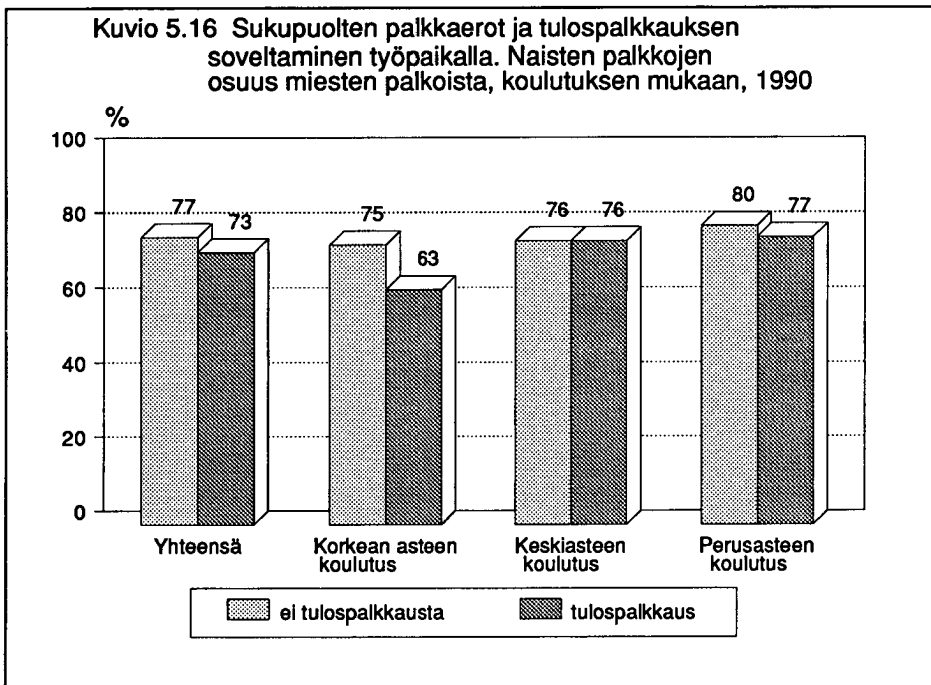
Kuntasektorin alhaisuus pätee myös miesten kohdalla alemmilla koulutus-tasoilla. Yleensä miesten keskiansiot ovat yksityisellä sektorilla muita sektoreita korkeammat kaikilla koulutustasoilla mutta erityisesti korkean as-teen koulutuksen saaneilla.

Tulospalkkaus ja palkkaerot

Eräs piirre työorganisaatioiden muutoksessa 80-luvulla on ollut siirtyminen tulospalkkaukseen. Tämähän liittyy korkeatuottoisten organisaatioiden

kehittämismalliin ja on keskeinen piirre juuri henkilöstövoimavarojen uudelaissa ohjauksessa. Tämän raportin alussa esitettyjen taulukoiden (2.1 ja 2.2) mukaan tulokseen perustuvia lisiä tai palkkioita oli alettu maksaa viimeisten kolmen vuoden aikana jo noin joka neljännen palkansaajan työpaikalla, yksityisen sektorin miehistä joka kolmannen.

Kuviossa 5.16 on esitettyä, millä tavoin tulospalkkauksen soveltaminen on yhteydessä naisten ja miesten palkkaeroihin, jälleen erikseen koulutuksen mukaisissa ryhmissä. Tulospalkkauksen soveltaminen näkyy erityisesti korkean asteen koulutettujen keskuudessa. Jos työpaikalla on sovellettu tulospalkkausta, on miesten etumatka kasvanut. Sama heijastuu koko palkansaajaväestöön.



Tämä tulos on erittäin mielenkiintoinen ja ajatuksia herättävä. Onko todellakin niin, että tasa-arvotavoitteissakin painotetut työn uudenlaiset organisointitavat, joihin tulospalkkauksenkin soveltaminen sisältyy, tuottaakin vain lisää eriarvoisuutta naisten ja miesten välille. Vastausta tähän voidaan täsmentää

vielä tarkastelemalla markkamääräisiä keskiansioita erikseen naisten ja miesten töissä tulospalkkauksen soveltamisen mukaan. (Taulukko 5.25).

Taulukko 5.25 Keskiansiot ja tulospalkkauksen soveltaminen koulutuksen ja sukupuolen mukaan, 1990.

	Ei ole sovellettu tulospalkkausta		On sovellettu tulospalkkausta		Erotus mk
	mk	n	mk	n	
Naiset yhteensä	7100	(1205)	8000	(402)	+900
Korkean asteen koul.	10400	(147)	10900	(80)	+500
Keskiasteen koul.	6800	(639)	7500	(221)	+700
Perusasteen koul.	6300	(419)	6800	(101)	+500
Miehet yhteensä	9200	(1136)	10900	(470)	+1700
Korkean asteen koul.	13900	(144)	17200	(87)	+3300
Keskiasteen koul.	8900	(617)	9800	(238)	+900
Perusasteen koul.	7900	(375)	8800	(145)	+900

Markkamääräiset tulot osoittautuvat suuremmiksi tulospalkkauksen soveltamisen suhteen sekä nais- että miespalkansaajien keskuudessa systemaattisesti kaikilla koulutustasoilla. Kuitenkin miesten kohdalla tulospalkkauksen soveltaminen tuntuu palkoissa enemmän. Aivan erityisen selvästi tämä näkyy korkean asteen tutkinnon suorittaneiden miesten palkassa.

Tämä sama oli havaittavissa miesten ja naisten palkkasuhteen muutoksena kuviossa 5.16. Työelämän laatu 90 -tutkimuksessa on mahdollista selvittää erilaisten palkanlisien osuutta myös kysymyksellä, jossa tiedusteltiin palkkausmuotoa. Tähän kysymykseen saadut vastaukset on esitetty taulukossa 5.26.

Taulukko 5.26 Palkkausmuoto sukupuolen mukaan, 1990

	Naiset	Miehet	N	M	Yht.	n
	%	%	%	%	%	
Kiinteä kuukausipalkka	77	49	62	38	100	(2188)
Kiinteä tuntipalkka	13	23	38	62	100	(622)
Kiinteä perusp. sekä bonus tai tuottavuuslisä	3	9	27	73	100	(212)
Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	3	9	25	75	100	(198)
Kiinteä peruspalkka sekä provisio	1	3	30	70	100	(72)
Puhdas urakkapalkka	2	5	25	75	100	(108)
Muu palkkausmuoto	1	2	38	62	100	(50)
Yhteensä n	100 (1769)	100 (1686)				

Tällä tavoin kysymällä eivät uudenlaiset tuloslisät tai -palkkiot tule kovin hyvin esille. On kuitenkin huomattava, että selvästi useammat miehet kuin naiset sanovat palkkansa koostuvan osittain bonuksesta tai tuottavuuslisästä. Yhteenlaskien erilaisia liukuvia palkkausmuotoja on miehistä 27 %:lla ja naisista taas 9 %:lla.

5.4.2. Käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta

Pauli Juuti on todennut tutkittuaan suomalaisten suhtautumista työhön ja työtä koskevia odotuksia, että viime vuosina erityisesti oikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyvät arvot ja odotukset ovat työelämässä lisääntyneet. (Juuti, 1990) Tätä ajatellen voidaan myös tästä tutkimuksesta pyrkiä selvittämään erityisesti palkkauksen oikeudenmukaisuutta koskevia näkemyksiä ja verrata niitä edellä esitettyihin tuloksiin naisten ja miesten palkkojen eroista.

Taulukossa 5.27 on käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta esitettyinä koulutustason ja työnantajasektorin mukaisesti. Kysymys kokonaisuudessaan löytyy liitteenä olevasta lomakkeesta (Kys 30).

Taulukko 5.27 Palkkansa oikeudenmukaiseksi kokevien osuus työnantajasektorin, koulutuksen ja sukupuolen mukaan.

	Yhteensä		Valtio		Kunta		Yksityinen	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Naiset yhteensä	40	(1791)	45	(177)	24	(150)	50	(980)
Korkean asteen koul.	38	(250)	37	(35)	29	(41)	55	(74)
Keskiasteen koul.	37	(943)	40	(83)	18	(340)	49	(516)
Perusasteen koul.	47	(598)	56	(59)	33	(147)	50	(390)
Miehet yhteensä	53	(1695)	46	(232)	40	(198)	56	(1255)
Korkean asteen koul.	58	(238)	51	(47)	43	(51)	66	(139)
Keskiasteen koul.	52	(900)	44	(122)	29	(87)	56	(686)
Perusasteen koul.	52	(557)	46	(63)	53	(60)	52	(430)

Kun koko palkansaajaväestössä miehistä 53 % piti palkkaansa oikeudenmukaisena muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin verraten, oli näin ajattelevia naisista vain 40 %. Tämä jo sinänsä heijastaa sukupuolten välisten palkkaerojen olemassaoloa. Taulukon avulla voidaan toisaalta nähdä, miten systemaattisesti nämä erot oikeudenmukaisuuden kokemuksessa vastaavat aiemmin taulukossa 5.25 esitettyjä keskiansioita: yksityisen sektorin korkean asteen koulutetut miehet ovat kaikkein tyytyväisimpiä ja heillä myös keskiansio on korkein. Toisaalta esimerkiksi kuntasektorin naiset kaikilla koulutustasoilla - mutta erityisesti keskiasteen tutkinnon suorittaneet - ovat palkkaansa tyytymättömiä, mikä myös vastaa aiemmin saatuja tuloksia palkkojen jakautumisesta.

6. KIIRE TYÖOLOJEN MUUTOSTA LUONNEHTIVANA TEKIJÄNÄ

Työelämän laatu -tutkimuksen tuloksissa eräs selvimmistä muutoksista on se, että kiireen kokeminen haitallisena on lisääntynyt. Tämä kasvu on ollut tyypillistä koko 80-luvulle, sillä jo edellisessä työolotutkimuksessa haittaa kokeneiden osuudet olivat selvästi suurempia kuin vuonna 1977. Kun palkansaaajista vuonna 1977 katsoi 18 % kiireestä aiheutuvan räsytystä erittäin tai melko paljon, olivat vastaavat osuudet 24 % vuonna 1984 ja 30 % nyt vuonna 1990.

Tässä luvussa on tarkoitus selvittää, mitä kiireen kasvun taustalla on. Laajaa haastatteluaineistoa käyttämällä voidaan toisaalta kuvata **keihin kiireen lisääntyminen on kohdistunut**, toisaalta voidaan tutkia **kiireen kokemisen ja haittaavuuden yhteyksiä muihin työn sisällön ja organisoimien piirteisiin**.

Näiden selvittämistä haittaa, mutta samalla tekee mielenkiintoiseksi se, että työelämän tutkimuksissa ei aihetta ole juurikaan käsitelty. Toisin sanoen ei ole käytettävissä minkäänlaista teoreettista viitekehystä kiireen analysointiin. Toki monissa tutkimuksissa on saatu tulos, että erilaisia työn aikapaineeseen liittyviä mittareita käyttämällä kiire on osoittautunut keskeiseksi työoloja luonnehtivaksi tekijäksi ja että se tutkittavien taholta tuodaan yhä useammin esille. Kiireen olemusta ei kuitenkaan yleensä pohdita.

Positiivinen poikkeus tästä linjasta on hiljattain ilmestynyt raportti toimihenkilöiden työstä "Muutokset kiireen keskellä" (Korvajärvi & Järvinen & Kinnunen, 1991). Siinä on toimihenkilöiden itsensä kanssa mietitty ainakin sitä, mitä liiallisesta kiireestä aiheutuu: miten se vaikuttaa oman työn suunnitteluun, kouluttautumiseen ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

Toisaalta raportissa on jonkin verran mietitty, mitkä tekijät - yllättävätkin - voivat aiheuttaa kovan aikapaineen. Esimerkiksi verolakien muutokset toivat suuret ruuhkat verotoimistoihin. Samoin kiireen ja henkilökuntapulan yhteys on selvästi nähtävillä esimerkiksi terveydenhoitosektorilla.

Työelämän laatu -tutkimuksen avulla on mahdollista muodostaa kuvaa kiireestä ja samalla tuoda esille tutkimuksellisesti aivan uutta tietoa. Seuraavassa tarkastelen ensin, mitkä tutkimuksen kysymykset työn aikapainetta mittaavat ja miten ne ovat yhteydessä keskenään. Sen jälkeen kuvaan kiireen kokemisen muutoksia ja kohdistumista eri työntekijäryhmiin. Lopuksi etsin koko haastattelun avulla sellaisia tekijöitä, jotka liittyvät kiireen kokemiseen.

6.1. Miten työn aikapainetta on mitattu?

Työn aikapainetta on työelämän laatu -tutkimuksessa mitattu usealla eri kysymyksellä: liittyykö työhön kiirettä tai kireitä aikatauluja ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaa (k43.16), onko työtahti kiristynyt viime vuosina (k128), onko työssä liian vähän vai sopivasti lepoa (k41) ja kuinka suuren osan työajasta joutuu työskentelemään niin suuren paineen alaisen, ettei ehdi ajattelemaan mitään muuta kuin työtään (k68a).

Liitteessä 3 on lueteltuna kiireen haittaavuutta koskevan kysymyksen (K43.16) korrelaatiot lomakkeen muihin kysymyksiin. Korrelaatiot on laskettu erikseen nais- ja miespalkansaajille ja ne ovat osittaisia siten, että sosioekonomisen aseman vaikutus on eliminoitu. Luetteloon on otettu mukaan vain muuttajat, joiden kanssa kiireen korrelaatio joko naisilla tai miehillä on yli 0.1:n.

Luettelosta nähdään, että eri aikapaineen mittarit ovat varsin lähellä toisiaan. Työtahdin kiristymisen, taukojen pitomahdollisuuden ja paineen alaisena työskentelyn korrelaatiot ovat kaikki yli 0.3 kiireen haittaavuuden kanssa. Naisten ja miesten ero näkyy siten, että yhteys naisilla on voimakkaampi, varsinkin taukojen pitomahdollisuuteen.

Nämäkin erot korrelaatioissa osoittavat, että kiirettä mitataan eri kysymyksillä aina vähän eri näkökulmasta. Mainittujen neljän muuttujan jakaumat sukupuolen ja ammatin mukaan ovat myös hieman erilaisia. Muuttajat ovat kuitenkin niin lähellä toisiaan, että melko hyvän kuvan kiireestä ja sen muutoksista saa tarkastelemalla pelkästään kysymystä kiireen esiintymisestä ja sen haittaavuudesta (k43.16). Kysymys on myös sikäli käyttökelpoinen, että se on esitetty samassa muodossa kaikissa kolmessa tutkimuksessa.

6.2. Ketkä kokevat kiirettä työssään?

Ammatti

Kuvioissa 6.1 ja 6.2 on esitettyä erikseen miesten ja naisten osalta, miten kiireen haittaavuus koettiin eri tutkimusajankohtina eri ammattiryhmissä. Kun vuonna 1977 naisista oikeastaan vain teollista työtä tekevät ilmaisivat selvästi kiireen haittaavan työssään, oli vuoden 1984 ja erityisesti vuoden 1990 tutkimuksessa jo useampia ammattiryhmiä, joissa kiire näytti olevan keskeinen ongelma.

Syksyllä 1990 oli aikapaine suurin naisilla teollisuustyön lisäksi teknisessä ja humanistisessa työssä, joka naisten kohdalla merkitsee lähinnä sosiaali- ja terveydenhoitoalan töitä. Kiireen haittaavuus oli kasvanut eniten kaupallisessa työssä ja maa- ja metsätaloustyössä. Viimeksimainittu ryhmä on naispalkansaajien keskuudessa kuitenkin otoksessa melko pieni (30 henkeä), joten tieto on hieman epäluotettava.

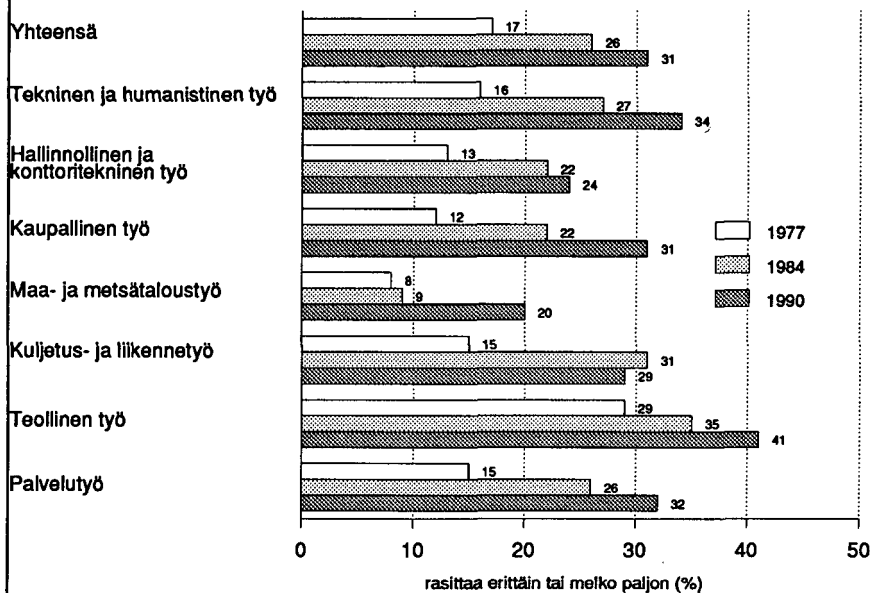
Miesten kohdalla kiireen haittaavuuden kokemukset ovat muuttuneet siten, että vuonna 1977 kiire koettiin voimakkaimpana teknisessä sekä kuljetus- ja liikennetyössä, kun taas seuraavana tutkimusajankohtana hyvin tasaisesti eri ammattiryhmissä. Syksyn 1990 tuloksissa pääpaino on taas kuljetus- ja liikennetyössä, mutta myös kaupallisessa työssä kuten naisillakin.

Huomattavaa on, miten suuret erot kiireen kokemisessa haittaavana on naisten ja miesten teollisessa työssä. Miehillä teollisessa työssä ei kiire ole ollut suuri ongelma minään tutkimusajankohtana.

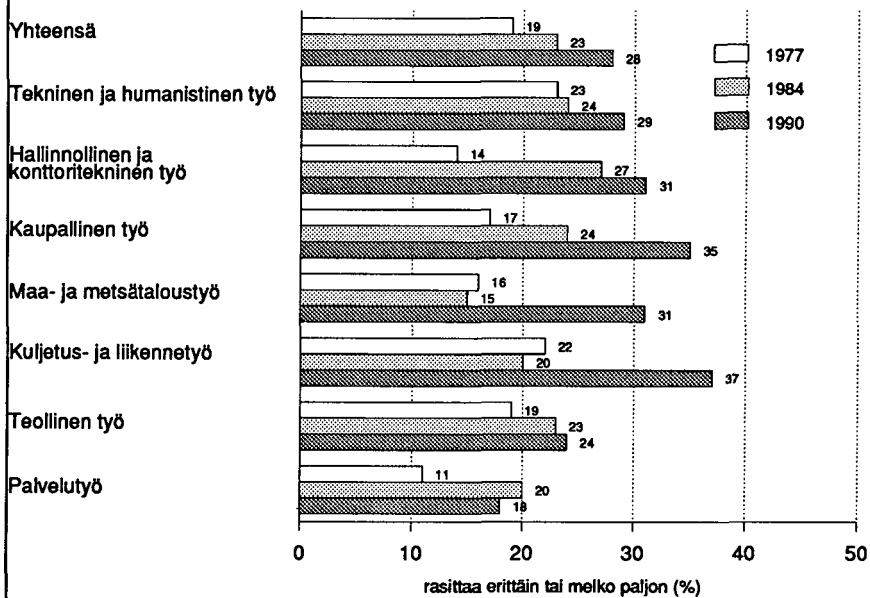
Työnantajasektori

Melko yleisen käsityksen mukaan julkisella sektorilla ei tarvitse työskennellä niin kiivastahtaisesti kuin yksityisellä. Tästä työolotutkimusten tulokset antavat mielenkiintoisen erilaisia tuloksia mies- ja naispalkansaajien osalta. (Kuviot 6.3 ja 6.4).

Kuvio 6.1 Kiireen haittaavuus ammattiryhmittäin, naiset



Kuvio 6.2 Kiireen haittaavuus ammattiryhmittäin, miehet



Kumpanakin ajankohtana julkisen ja yksityisen sektorin ero näyttääkin olevan suuri, mutta vain miespalkansaajien osalta. Miehillä on yksityisen sektorin työn aikapaine suurempi kuin muiden sektoreiden. Tosin selvin muutos miesten työssä näyttää tapahtuneen valtiolla: työn aikapaine on lisääntynyt selvästi. Naisilla sen sijaan erot sektoreiden välillä ovat hyvin pienet ja 80-luvun lopun aikana julkinen sektori on työn kiireisyydessä mennyt hienokseltaan ohi yksityisestä sektorista.

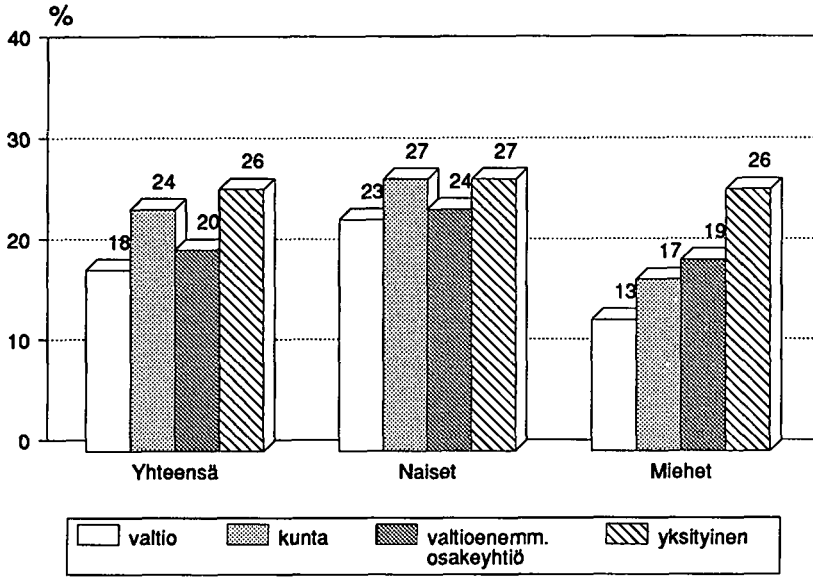
Ammattiasema, kiireen esiintyminen ja haittaavuus

Kiire ei välttämättä sinänsä ole ongelma työssä. Työn muut ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten rasittavana aikapaine koetaan. Kiire voi olla haasteellistakin ja kiinnostusta herättävää, jos työ samanaikaisesti on itsenäistä, sisällöllisesti vaihtelevaa tai kehittävää. Tässä mielessä on eri asia, onko työ kiireistä ja koetaanko kiire ongelmana työssä.

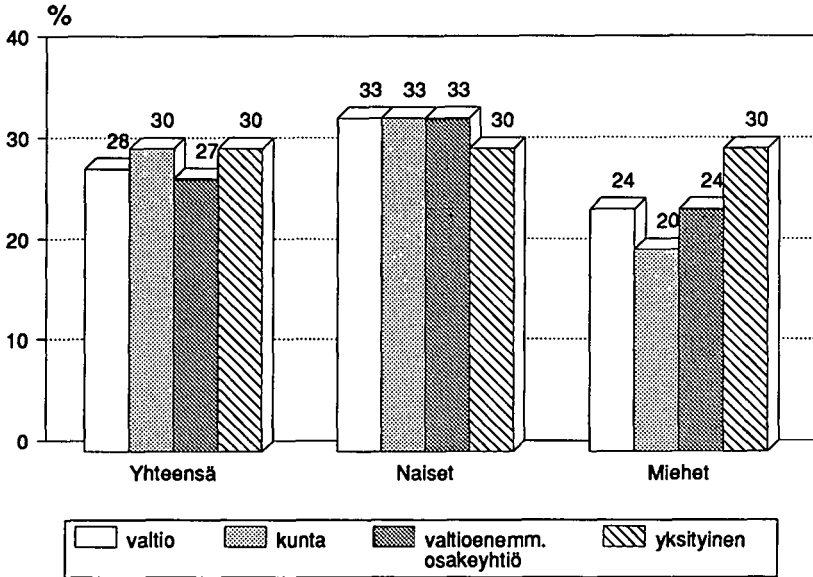
Ero kiireen esiintymisessä ja haittaavuudessa näkyy hyvin, kun katsotaan sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja. Ylemmät toimihenkilöt, sekä miehet että naiset katsovat työnsä olevan erittäin kiireistä. Ilmeisesti kuitenkin muut työn piirteet kompensoivat tätä varsinkin miehillä, sillä kiireen haittaavana kokeminen on heillä varsin kaukana tästä tasosta. (Kuviot 6.5 ja 6.6). Tämä näkyy kumpanakin ajankohtana (1984 ja 1990).

Naisten kohdalla ei ole yhtä selvää hierarkiaa ammattiaseman mukaan kiireen esiintymisessä ja haittaavuudessa kuin miehillä. Aiemmin aikapaine oli naisilla kaksihuippuinen siten, että haitan kokemisessa ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät muodostivat huiput. Uusien tulosten mukaan nämä erot olisivat tasoittuneet: sekä kiireen esiintyminen että haittaavuus ovat kasvaneet erityisesti alempien naistoimihenkilöiden työssä.

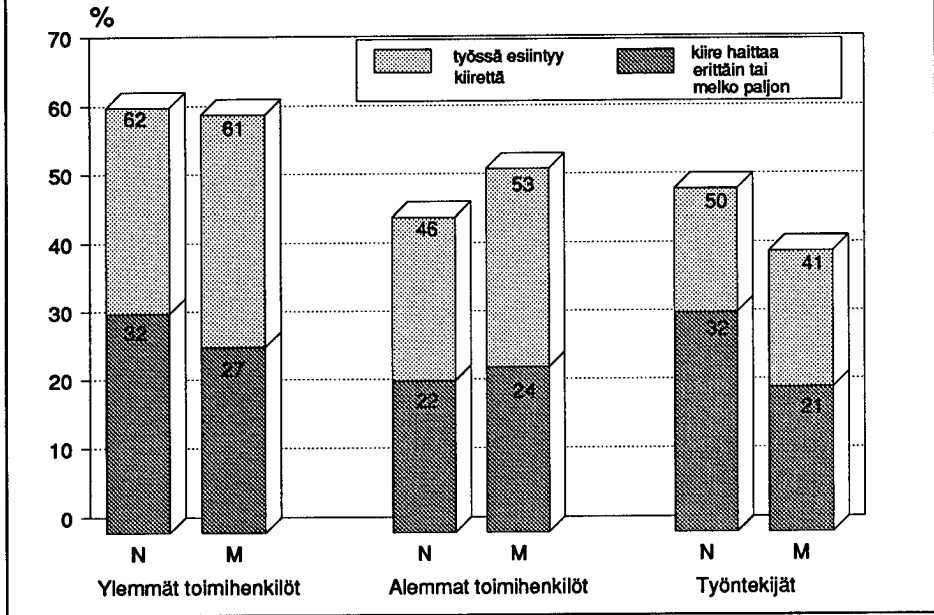
Kuvio 6.3 Kiireen haittaavuus työnantajatyypeittäin, rasittaa erittäin tai melko paljon (%) 1984



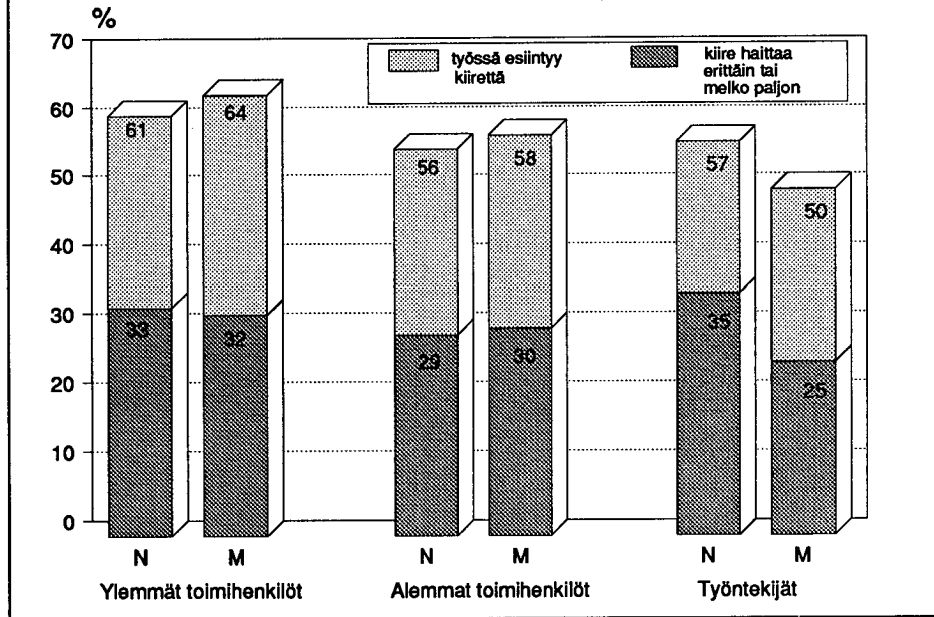
Kuvio 6.4 Kiireen haittaavuus työnantajatyypeittäin, rasittaa erittäin tai melko paljon (%) 1990



Kuvio 6.5 Kiireen esiintyminen ja haittaavuus sosioekonomisen aseman mukaan, 1984



Kuvio 6.6 Kiireen esiintyminen ja haittaavuus sosioekonomisen aseman mukaan, 1990



6.3. Aikapaineen yhteydet muihin työn piirteisiin

Työelämän laatu -tutkimuksen eräs suuri etu on siinä, että laajan haastatteluaineiston avulla voidaan tutkia kiireen kokemisen yhteyksiä moniin eri työn piirteisiin. Tätä aineistoa analysoitaessa laskettiin korrelaatiot lähes kaikkiin haastattelussa esitettyihin kysymyksiin. Tällä tavoin voitiin löytää tekijöitä, joita ei ehkä muuten tulisi yhdistäneeksi työn aikapaineen kokemiseen.

Liitteen 3. korrelaatiolistasta on lisäksi löydettävissä mielenkiintoisia eroja sukupuolen mukaan. Seuraavassa tuloksia on ryhmitelty sen mukaan, mitkä yhteydet ovat selvempiä naispalkansaajien keskuudessa, mitkä puolestaan miesten keskuudessa ja mitkä yhteydet ovat selviä ja samalla yhteisiä molemmille. Yleensä ottaen naisilla ovat kiireen ja muiden tekijöiden väliset korrelaatiot korkeampia kuin miehillä. Toisin sanoen aikapaineen ilmenemistä voidaan nähdä konkreettisemmin tietyntyyppisiin töihin liittyvänä. Koska yhteyksiä laskettaessa on sosioekonomisen aseman vaikutus eliminoitu, ei miesten ryhmässäkään pääse syntymään näennäistä korrelaatiota siitä syystä, että miehistä toimihenkilöt kokevat aikapaineen korkeampana kuin työntekijät.

Kun yhteyksiä tarkastellaan sen mukaan, missä tekijöissä naisten ja miesten erot ovat suurimmat ja missä naisilla yhteys on selvempi, saadaan työn piirteistä luettelo, joka voidaan ryhmitellä seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1) Työnteon tehostaminen

- työpaikalla lisätty tuottavuuteen perustuvaa arviointia (K21B)
- työpaikalla alettu maksaa tuloksellisuuteen perustuvia palkkioita (K21C)
- vapaaehtoisen ylityön tekeminen (K39)
- työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (K95B)

2) Vaikutusmahdollisuuksien puute

- ei voi pitää riittävästi taukoja tai lepoa (K41)
- pitää omaa työtään epäitsenäisenä (K45I)
- ei voi vaikuttaa työtahtiinsa (K64C)
- ei voi pitää lyhyitä rupattelutaukoja halutessaan (K68D)
- voi vain osittain määrätä työtahtiinsa (K68E)

3) Työ ihmisten kanssa työskentelyä

- millaista oma työ on: voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa (K45F), työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista (K45G)

- mitä ominaisuuksia työ vaatii: läheistä yhteistyötä toisten ihmisten kanssa (K63.14), toisten ongelmien ymmärtämistä (K63.16), toisista ihmisistä huolehtimista (K63.17)

- työ on suurelta osin asiakastyötä (K68I)
- uhka väkivallan kohteeksi joutumisesta (K46B)

4) Työ vaatii suoritusnopeutta

- työ vaatii nopeutta (K63.5), sorminäppäryyttä (K63.6), reagoit nopeutta (K63.7)

5) Suureen työorganisaatioon liittyviä tekijöitä

- toimipaikan henkilöstömäärä suuri (K18)
- ammattiliittoon kuuluminen (K85)
- ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä (K93D)

Kiireen haittaavuuden yhteys on miehillä selvempi kuin naisilla selvästi harvemmissä työn piirteissä. Eroja voidaan kuitenkin nähdä seuraavantyyppisissä tekijöissä, joihin siis kiire korreloi enemmän miehillä:

1) Työtehtävien itsenäisyys, vastuullisuus

- pitää omaa työtään vastuullisena (K45J)
- työ vaatii itsenäisiä ratkaisuja (K63.10)

2) Toistoluontoinen, kuluttava työ

- kokee kulumasairaudet vaarana työssään (K46L)
- työssä on hyvin vähän joutoaikaa (K68B)
- paljon toistoluonteisia työtehtäviä (K68K)

3) Eräät rasitusoireet, halu vaihtaa alaa

- univaikeudet (K121C), sydämentykytykset (K121D), jännittyneisyys (K121I), tunne siitä, että kaikki käy yli voimien (K121J)
- pitää työtään henkisesti raskaana (K126)
- haluaa vaihtaa toiselle ammattialalle (K131)

Sekä miesten että naisten työssä korreloivat kiireen kanssa seuraavat kysymysryhmät melko voimakkaasti:

1) Sosiaaliset ristiriidat (K93)

2) Esimies ei palkitse, kannusta, luota työntekijöihinsä, piittaa vain työn tuloksesta (K94)

3) Työt huonosti organisoituja, huono työilmapiiri (K95)

4) Henkinen rasittuneisuus (K127), psyykkiset ja fyysiset rasitusoireet (K120 ja K121), kokee uhkaa mielenterveyden järkkymisestä (K46J)

5) Työ vaatii useiden asioiden samanaikaista hoitamista (K63.8), eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista (K63.9)

Tulokset osoittavat ennen kaikkea, että aikapaineen kokeminen on hyvin moniaineksinen asia. Niissä tekijöissä, jotka yhdistyvät kiireeseen sekä naisten että miesten työssä, painottuvat työn organisointiin liittyvät tekijät, työilmapiirikysymykset, mutta erityisesti myös fyysinen ja psyykkinen rasittuneisuus. Tällä tavoin tulee esille se, että liiallinen kiire on todellinen ongelma työelämässä ja että siihen voidaan myös pyrkiä vaikuttamaan työjärjestelyin.

Muutamissa harvoissa tutkimuksissa, joissa kiireen ilmenemistä työssä on selvitetty, on painotettu ennen muuta työn sisältämän autonomian ja aikapaineen yhteisvaikutuksen merkitystä. (esim. Karasek 1984). Näiden yhteisvaikutusta on tutkittu jo vuoden 1977 työolotutkimuksen aineistoa käyttämällä (Kauppinen-Toropainen ym. 1983, 35-42). Tulosten mukaan psyykkisesti raskaimpia olivat työt, joissa aikapaine on korkea ja samanaikaisesti autonomia alhainen. Lisäksi naisten tölle oli tyypillisempää näiden tekijöiden yhdistyminen.

Nyt kootun aineiston pohjalta tulee sama yhteys esille **vaikutusmahdollisuuksien puutteen ja kiireen haittaavuuden välisenä korrelaationa erityisesti naisten töissä**. Miehillä kiireen haittaavuuteen yhdistyy pikemminkin voimakas autonomia (työ vaatii itsenäisiä ratkaisuja) tai työn vastuullisuuden kokeminen.

Taulukossa 6.1 on tarkasteltu kiireen haittaavuutta naisten ja miesten osalta sen mukaan, kuinka paljon vastaajat katsovat voivansa itse vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Naisten ryhmässä aikapaineen kokeminen on selvästi yleisempää niillä, jotka voivat vaikuttaa työtahtiinsa vain vähän. Tämä näkyy kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Miehilläkin tämän kysymyksen mukaan tarkastellen kiireen kokeminen on yleisempää niillä, jotka voivat vaikuttaa vähemmän työtahtiinsa. Ero ei ole kuitenkaan niin selvät kuin naisilla. Toisaalta hieman toisentyypinen autonomiaan liittyvä kysymys, eli "vaatiiko työ paljon itsenäisiä ratkaisuja" tuotti tulokseksi naisia selvemmän yhteyden kiireeseen.

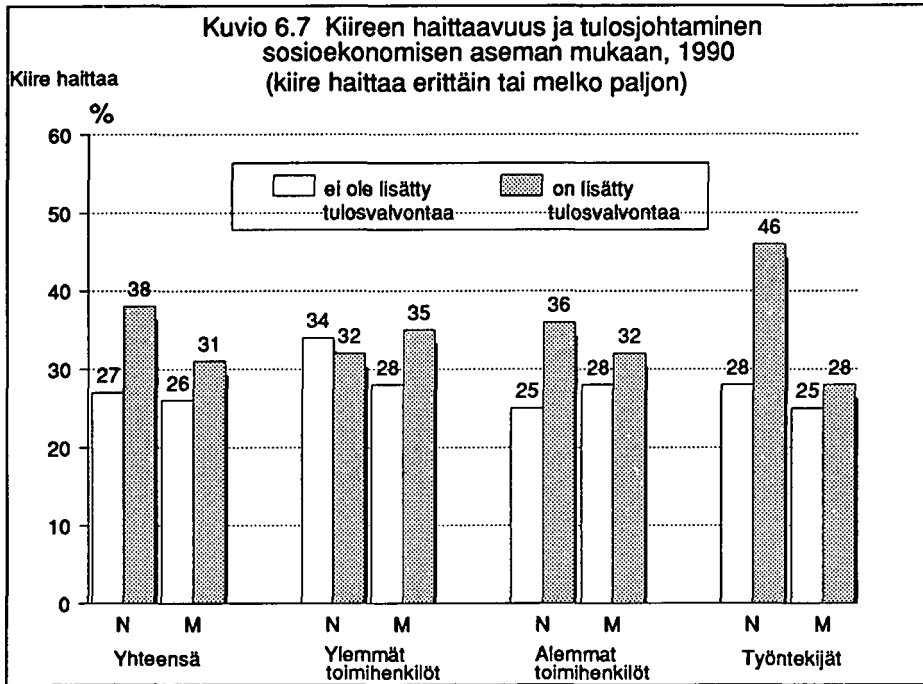
Taulukko 6.1 Kiireen haittaavuus ja "voiko itse määrätä työtahtinsa". Niiden prosenttiosuus, joita kiire haittaa erittäin tai melko paljon.

	Voi määr. työtahtinsa vähint. puolet työajasta		Voi määr. työtahtinsa alle puolet työajasta	
	n	%	n	%
Naiset	(1177)	24	(591)	47
Ylemmät toimih.	(152)	27	(78)	49
Alemmat toimih.	(637)	20	(355)	47
Työntekijät	(348)	29	(158)	48
Miehet	(1328)	25	(349)	38
Ylemmät toimih.	(293)	30	(49)	47
Alemmat toimih.	(321)	28	(67)	39
Työntekijät	(714)	22	(233)	36

Se, että naisilla korostuu kiireen haittaavuuden ja autonomian puutteen välinen yhteys, ei siis ole yllättävää. Samanlaisia tuloksia on saatu muistakin tutkimuksista. Yllättävä ja uusi tulos sensijaan on, että **työpaikalla käyttöön otetut uudet menetelmät työn tuloksellisuuden arvioinnissa ja tulospalkkauksessa lisäävät enemmän naisten työpaineita kiireen haittaavuuden muodossa.**

Tätä on korrelaatioiden lisäksi tarkasteltu myös kuviossa 6.7 sosioekonomisen aseman mukaan. Liitetaulukossa 1 on vastaavat tiedot myös ryhmäfrekvenssein. Naispalkansaajista erityisesti työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokevat kiireen haittaavampana, jos heidän työpaikallaan on lisätty tulosvalvontaa. Miesten ryhmässä taas erot kiireen haittaavuudessa ovat suurimmat ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Erot eivät kuitenkaan ole niin selviä kuin naisilla.

Tarkempaa sosioekonomisen aseman luokittelua käyttämällä voidaan nähdä, missä ryhmissä tulosvalvonnan lisääminen on eniten kiireeseen yhteydessä. Prosenttiluvut ilmaisevat kiireestä erittäin tai melko paljon haittaa kokevia ensinnä niillä, joiden työpaikalla ei ole tehostettu tulosvalvontaa ja sitten niillä, joiden työpaikalla on sitä tehostettu. Tässä on esitetty vain ne ryhmät,



joilla erot olivat suurimmat, yli 15 %-yksikköä. Ne olivat kaikki naisten ammattiasemaryhmiä.

Naiset, alemmat toimihenkilöt:

- toimistotyötä tekevät (n=583): 18 % - 34 %

Naiset, työntekijät:

- teollisuustyötä tekevät (n=138): 25 % - 53 %

- jakelu- tai palvelutyön työntekijät (n=246) : 25 %- 46 %

Tehokkuusvaatimusten lisääntymisen ja kiireen väliseen yhteyteen viittaa myös tulos, jonka mukaan erityisesti naisten työssä haittaa aiheutuu siitä, että työpaikalla koetaan olevan liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.

Kiireen ja muiden tekijöiden välisistä korrelaatioista oli toisaalta naisten kohdalla nähtävissä samat tulokset, jotka jo tulivat esille eri ammattiryhmien aikapainetta vertailemalla. Toisin sanoen uusien tulosten mukaan korostuvat erityyppiset ihmissuhdeamatit sellaisina, joissa aikapaine on lisääntynyt selvästi.

7. TIETOKONEISTUMINEN JA TYÖELÄMÄN LAATU

Työolotutkimusten tulokset kuvaavat sellaista ajankohtaa, jolloin työpaikoilla on voimakkaasti siirrytty käyttämään tietokoneita työvälineinä. On siis varsin luontevaa kysyä, mitä tämä muutos on merkinnyt työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

Näistä muutoksista on esitetty hyvin monensuuntaisia näkemyksiä. Myöskin tutkimustulokset - useimmiten työpaikka- tai alakohtaisina hankitut - ovat tuottaneet monenkirjavia, keskenään ristiriitaisiakin näkemyksiä tietoteknistymisen seurauksista. Erityisesti kvalifikaatioita koskeva tutkimus on tuottanut hämmennystä: toisaalla ammattitaitovaatimukset kasvavat, toisaalla laskevat, ilman mitään selvää systematiikkaa. (ks esim. Buflod et al, 1991, Ranta & Huuhtanen, 1988).

Viime vuosina onkin tullut tavaksi todeta, että tietokoneistuminen ei sinänsä vaikuta mitenkään, vaan tapa, jolla tietotekniikkaa on sovellettu. Teknologinen determinismi on hylätty hyvin painokkaasti. (Ihminen, työ, tietotekniikka, 1989).

Tästä oli se tutkimuksen kannalta hedelmällinen seuraus, että alettiin kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka määrittävät kunkin sovellutuksen onnistuneisuutta. Näitä oli löydettävissä ainakin kolmella taholla: työorganisaation johto, atk-suunnittelijat ja itse työntekijät.

Jos halutaan selvittää esimerkiksi, millä tavoin työnjako tai eri työntekijäryhmien ammattitaitovaatimukset muuttuvat, on oleellista nähdä, millaiseen työnjakoon johto on pyrkinyt, millaista suunnittelumallia atk-ammattilaiset ovat käyttäneet tai millaista käyttäjien osallistuminen suunnitteluun on ollut. Nämä samat kysymykset ovat oleellisia myös silloin, jos halutaan selvittää sukupuolten välisen työnjaon muutoksia informaatioteknologiaa sovellettaessa.

Nämä uudet tutkimuksen painotukset huomioon ottaen on tavallaan ristiriitaista selvittää tietokoneistumisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhteyksiä

työolotutkimusten kaltaisten aineistojen avulla. Juuri oleellisina pidetyt välittävät tekijät jäävät pakostakin vain vähälle huomiolle.

Kuitenkin työolotutkimuksissa kerättyä tietoa voidaan käyttää yleiskuvan luomiseen siitä, millaisena työolot koetaan nyt, kun tietokone on suurelle osalle palkansaajia tullut työvälineeksi. Keskeiseksi kysymykseksi asettuu, **kuinka paljon tietoteknisen kehityksen voidaan arvioida olleen yhteydessä niihin muutoksiin työoloissa, joita aiemmin on selvitetty:** esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien lisääntymiseen, työn monipuolistumiseen, sosiaaliin ristiriitoihin jne. Toisaalta sukupuolten välisen työnjaon näkökulmasta kysymys täsmentyy: **miten on käynyt naisten ja miesten eroille näissä muutoksissa, kun ne suhteutetaan tietotekniikan käyttöönottoon.**

Aiempien tulosten perusteella tiedetään, että naisilla on esimerkiksi koulutustasoonsa verrattuna huonompi asema työelämässä kuin miehillä: huonompi palkka, vähemmän autonomiaa, henkisesti raskaampi työ jne. Voidaan kysyä, voiko tietotekniikka tuoda tähän parannusta siten, että tietotekniikan avulla poistuu rutiinitehtäviä, suurempi jousto mahdollistuu ajan ja paikan suhteen tai atk-suunnittelu sinänsä tuo naisten näkymättömissä olleita taitoja esille ja siten arvostetuiksi ammattitaitoja määriteltäessä.

7.1. Tietotekniikan käyttöönoton yleistyminen Suomessa

Tietotekniikan käyttöönoton leviämisestä on Suomessa poikkeuksellisen hyvät tiedot. Työolotutkimuksesta -84 lähtien on koko palkansaajakuntaa kattavasti selvitetty työskentelyä tietokoneiden avulla. Tällaisia tutkimuksia on tehty vain Pohjoismaissa, joista Suomen kanssa vertailukelpoisia ja tällä hetkellä käytettävissä ovat Ruotsin ja Norjan vastaavat tiedot.

Suomen tulosten perusteella voidaan sanoa, että uuden tietotekniikan käyttö työelämässä on edennyt hyvin nopeasti. Kun käyttöä ensimmäisen kerran selvitettiin vuonna 1984, oli osuus palkansaajista 17 % eli noin 332 000 henkeä.

Vuoden 1987 työvoimatutkimuksen mukaan osuus oli noussut 32 %:iin eli n. 631 000 henkeen. Nyt, viimeisimpien tulosten mukaan tietokoneiden kanssa työskentelee jo 44 % suomalaisista palkansaajista, joka lukumääräisesti merkitsee n. 928 000 henkeä.

Taulukko 7.1. Tietotekniikkaa käyttävien osuudet palkansaajista Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa

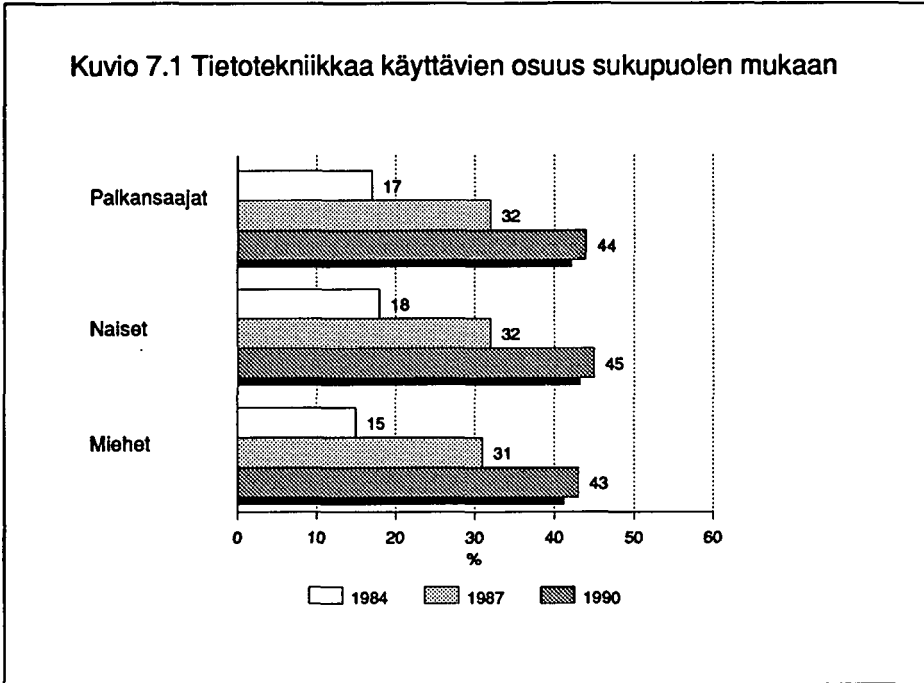
	Yhteensä %	Naiset %	Miehet %
Suomi (1984)	17	18	15
Ruotsi (1984)	24	21	25
Norja (1986)	22	20	23
Suomi (1987)	32	32	31
Ruotsi (1989)	33	31	36
Suomi (1989)	39	40	38
Suomi (1990)	44	45	43

Jos kehitystä verrataan Ruotsiin, josta myös on saatavana useamman kuin yhden ajankohdan tiedot, nähdään että Suomen työelämän tietokoneistaminen on edennyt nopeammin vuoden 1984 jälkeen. Tuolloin vielä Ruotsin käyttäjäosuudet olivat suuremmat kuin Suomen. Osaselitys tälle kehityserolle on siinä, että Ruotsissa kunnallisen sektorin osuus palkansaajista on suurempi (30 %) kuin Suomessa (22%). Kunnallisella sektorilla taas töiden luonteen vuoksi (terveydenhoito, sosiaali-ala) tietotekniikan merkitys on vähäisempi kuin muilla aloilla.

Taulukosta 7.1 nähdään myös, että tietotekniikan käyttö on Suomessa naisten keskuudessa yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa. Kun Suomessa tietotekniikan käyttäjistä on kaikkina ajankohtina ollut enemmistö naisia, ovat muualla miehet muodostaneet enemmistön. Suomessa oli syksyllä 1990 naisia 53 % käyttäjistä, Ruotsissa taas 1989 miesten osuus oli 55 %.

Se, että tietotekniikkaa on sovellettu hieman enemmän naisten kuin miesten työhön Suomessa näkyy myös oheisesta kuvioista. Siitä on myös havainnolli-

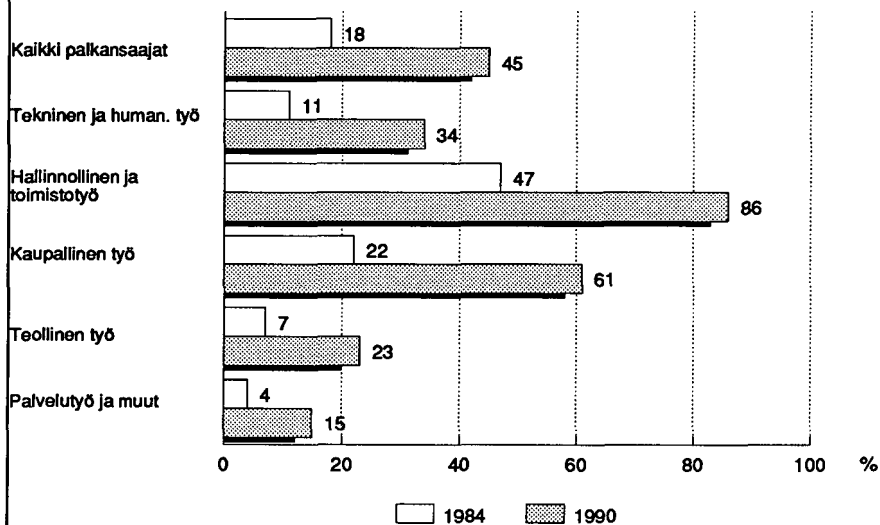
sesti nähtävissä, kuinka voimakkaasti uuden tekniikan käyttö on edennyt sinä aikana, jota tässä raportissa käytettävät työolotutkimukset koskevat.



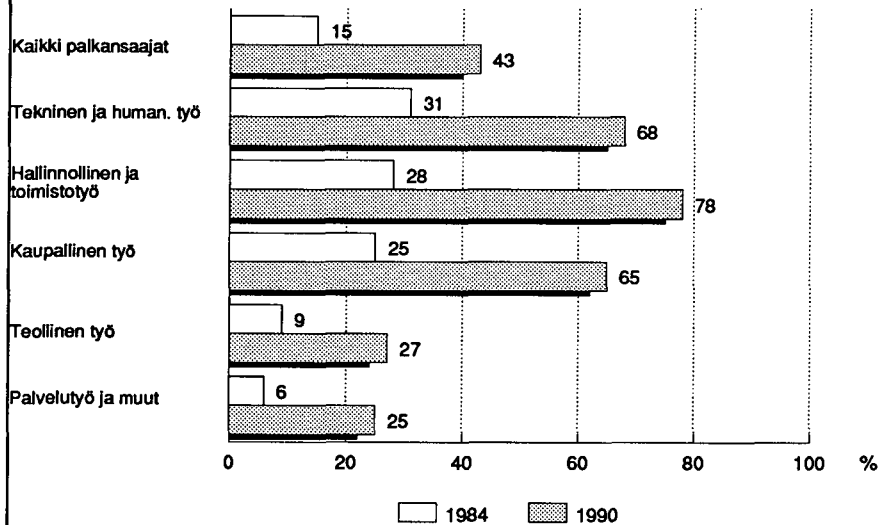
Kun tietotekniikan levinneisyyttä tarkastellaan ammattiryhmittäin (kuviot 7.2 ja 7.3), nähdään, että tietokoneiden käyttö on yleisintä tällä hetkellä hallinnollisessa ja konttoriteknisessä työssä sekä naisten että miesten kohdalla. 80-luvun alkupuolella miehille oli tietotekniikka vielä yleisintä teknisissä ammateissa. Naisista toimistotyön ammateissa on enää 14 % sellaisia, jotka eivät käytä tietoteknisiä laitteita.

Teollisessa työssä kasvu ei ole ollut niin nopeaa kuin muilla aloilla. Tällä hetkellä miehistä runsas neljäsosa ja naisista vajaa neljäsosa käyttää tietotekniikkaan perustuvia työvälineitä teollisessa työssä. Lukumäärinä erot ovat paljon suuremmat, sillä käyttäjistä oli naisia n. 24 000 ja miehiä n. 113 000. Teolliset rationalisoinnit - muiden tekijöiden ohella - ovat supistaneet erityisesti naisten teollista työtä.

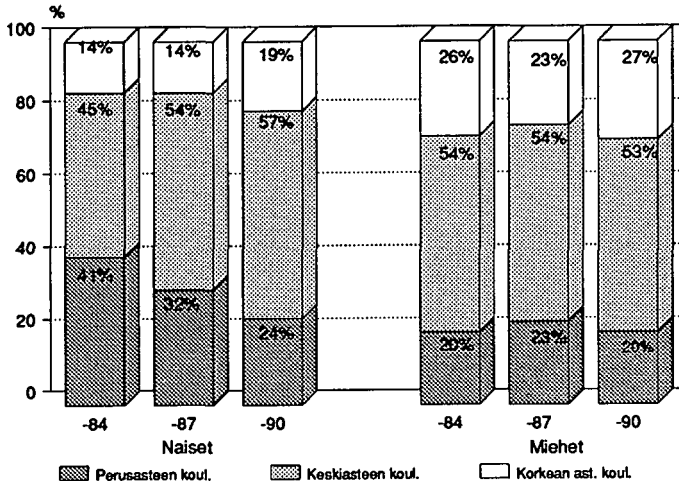
Kuvio 7.2 Tietotekniikkaa käyttävät ammatin mukaan, naiset



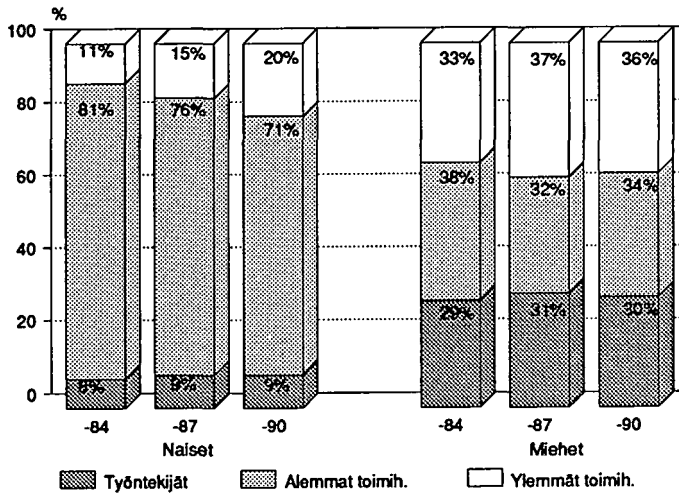
Kuvio 7.3 Tietotekniikkaa käyttävät ammatin mukaan, miehet



Kuvio 7.4 Tietotekniikkaa käyttävien koulutusaste



Kuvio 7.5 Tietotekniikkaa käyttävien sosioekonominen asema



Sosioekonomisen aseman ja koulutuksen mukaan tarkasteltuna naisten ja miesten atk-tekniisessä työssä on ollut varsin suuri ero siten, että miesten työssä tietotekniikkaa oli sovellettu enemmän koulutusta vaativiin tehtäviin kuin naisten työssä (kuviot 7.4-7.5). Nyt ero näyttäisi tasoittuneen sekä ammattiaseman että pohjakoulutuksen mukaan tarkastellen. Erityisesti koulutusrakenteessa on naisten ja miesten välillä enää hyvin vähän eroa.

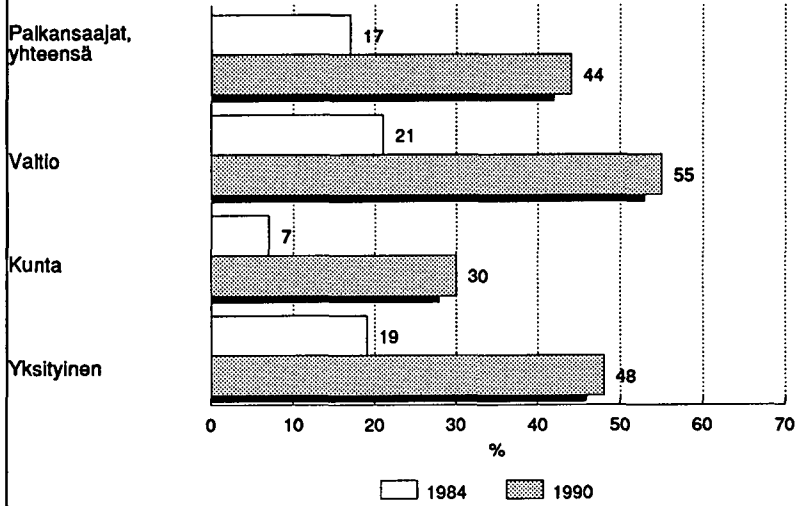
Kaikkien palkansaajien koulutus pohja on tosin kohonnut samana aikana, mutta ei niin paljon kuin tietotekniikkaa käyttävien naisten. Tällä on luonnollisesti merkityksensä, kun arvioidaan uuden tekniikan käyttäjien kokemuksia työoloistaan vuoden 84 ja 90 tutkimuksissa.

Uuden tekniikan käyttäjä rakenteiden muutoksia kuvaavat edelleen kuvioiden 7.6-7.7 tiedot työnantajasektorista ja ikärakenteesta. Aiemmin tietotekniikan käyttö oli selvästi keskittynyt nuoriin ikäryhmiin. Nyt osuudet ovat suurimpia keski-ikäisillä. Jopa vanhimmasta ikäryhmästä (55- 64 vuotiaista) lähes kolmasosa työskentelee tietotekniikan parissa. Ikärakenteessa ei naisten ja miesten välillä ole mitään merkittävää eroa. Naisilla on nuorten osuudet hieman suurempia kuin miehillä.

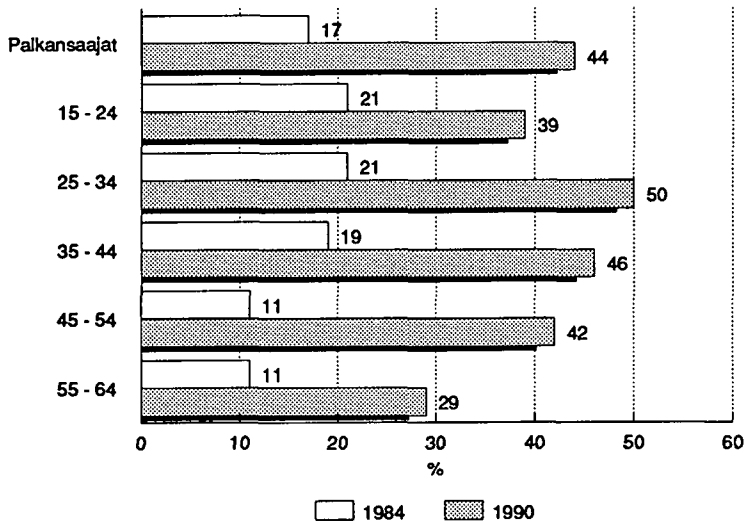
Työnantajasektoreittain viime vuosien kasvu tietokoneiden käytössä on ollut erityisen voimakasta valtiosektorilla. Kuviosta eivät näy naisten ja miesten väliset erot, jotka eivät myöskään näin tarkastellen olleet kovin suuria. Tosin valtiolla työskentelevien naisten keskuudessa on muutos vuodesta 84 ollut kaikkein tuntuvin, sillä käyttäjien osuus kasvoi 21 %:sta 61 %:iin.

Eräs naisten ja miesten tietotekniikan kanssa työskentelyä luonnehtiva piirre on se, että naiset viettävät suuremman osan työajastaan laitteen ääressä. Taulukossa 7.2 on verrattu tähän kysymykseen annettuja vastauksia vuosina -84 ja -90. Ero naisten ja miesten välillä on säilynyt huolimatta muista muutoksista käyttäjäkunnan rakenteessa. Ainoa ryhmä, jossa on selvää muutosta, on työntekijäryhmän naiset. Tässä ryhmässä on tietotekniikan käytön piiriin tullut sellaisia tehtäviä, joissa tietokoneiden osuus on vähäisempi.

Kuvio 7.6 Tietotekniikkaa käyttävät työnantajan mukaan



Kuvio 7.7 Tietotekniikkaa käyttävät iän mukaan



Arvioitaessa uuden tekniikan merkitystä eri työntekijäryhmien työssä on huomattava, että naisten alempien toimihenkilöiden ryhmä on kaikkein eniten työajastaan uuden tekniikan kanssa tekemisissä.

Taulukko 2. Kuinka suuren osan työajasta työskentelee tietotekniikkaan perustuvan laitteen kanssa:

	Vähintään puolet työajasta: (% tietotekniikkaa käyttävistä)		
	-84	-90	erotus
Naiset	49	48	-1
Ylemmät toim.	30	31	+1
Alemmat toim.	51	54	+3
Työntekijät	58	37	-21
Miehet	31	34	+3
Ylemmät toim.	23	27	+4
Alemmat toim.	34	37	+3
Työntekijät	38	37	-1

Toinen näkökulma tietotekniikan käytön määrään on sen arviointi, **kuinka moni käyttää tietokonetta myös kotonaan päätyöhön liittyvissä tehtävissä.** Tässä suhteessa eri ammattiasemaryhmien välillä on todella suuret erot, kuten taulukosta 7.3 on nähtävissä. Tietokoneiden käyttö kotona liittyy lähinnä vain ylempien toimihenkilöiden työhön. Tietotekniikkaa työssään käyttävistä ylemmistä toimihenkilömiehistä kolmasosa tekee atk-töitä myös kotona, saman ryhmän naisistakin 20 %.

Suurimmalla osalla kotona työskentely merkitsee kuitenkin työpäivän jälkeisten ylitöiden tekemistä, eikä työpaikan suhteen joustamista. (ks. aiemmin luvun 5 kuvio 5.6)

Taulukko 7.3 Tekeekö joskus päätyöhön liittyviä töitä kotona?

	Kyllä osittain: (esim. ylitöitä)			Käyttää tietokonetta kotona:		
	-90 yht.	atk	ei-atk	-90 yht.	atk	ei-atk
Naiset	26	27	22	3	5	0
Ylemmät toim.	71	65	81	14	20	6
Alemmat toim.	24	19	21	1	2	0
Työntekijät	8	6	7	0	0	0
Miehet	27	38	18	7	15	0
Ylemmät toim.	72	69	80	26	32	0
Alemmat toim.	35	33	38	6	8	0
Työntekijät	7	7	7	0	0	0

7.2. Tuloksia tietotekniikan käyttöönnotosta

Edellisestä työolotutkimuksesta (-84) tehtiin raportti, joka koski tietotekniikan käyttöä ja sen yhteyttä työhön ja palkansaaajien asemaan. (Kortteinen et al, 1986). Alempien naistoimihenkilöiden asema näytti tuolloin tietokoneistumisen myötä huonontuneen: työstä tuli toistoluontoisempaa, epäitsestäisempää, työn sisältö köyhtyi, työstä tuli kiireisempää, sosiaaliset ristiriidat kasvoivat, rasittuneisuus lisääntyi. Koulutusmahdollisuudet kuitenkin parantivat. Työmarkkina-asema oli säilynyt hyvänä kaikkien toimihenkilöiden kohdalla päivävastaisista ennusteista huolimatta.

Työntekijäryhmässä työtehtävät olivat tulleet rikkaammiksi ja vaativammiksi. Heillä työllisyysongelma kuitenkin kasvoi teknisten rationalisointien myötä. Työn itsenäisyys ei juurikaan lisääntynyt, mutta koulutus- ja etenemismahdollisuudet kasvoivat ja tyytyväisyys omaan työhön lisääntyi. Samalla kuitenkin henkinen rasittuneisuus ja työpaikan sisäiset sosiaaliset ristiriidat yleistyivät.

Ylemmillä toimihenkilöillä tietotekniikan käyttö oli tuolloinkin vähäisempää kuin muilla. Suuria muutoksia työtehtävissä ei siksi ollut nähtävissä. Kuiten-

kin palkka, koulutus- ja etenemismahdollisuudet olivat paremmat uuden tekniikan käyttäjillä.

Keskeistä aikaisemmissa tuloksissa oli havainto, että uuden tekniikan käyttöönottoon liittyvät muutokset olivat aiheuttaneet polarisaatiota toimihenkilöiden ryhmän sisällä ja että toimihenkilöiden ongelmat olivat toisaalla kuin työntekijöiden ja erityisesti teollisessa työssä olevien.

Näiden aikaisempien tulosten merkitys tässä yhteydessä on siinä, että uusia tietoja tietotekniikan käyttäjien työoloista voidaan verrata kuuden vuoden takaiseen tilanteeseen. Voidaan kysyä, onko nyt, kun jo lähes puolet palkansaajista työskentelee tietokoneiden avulla, tilanne jotenkin toinen kuin käyttöönoton alkuvaiheessa.

7.2.1. Muutokset työn sisällössä, töiden organisoinnissa ja palkkauksessa

Eri tutkimusajankohtien tuloksia vertailemalla voitiin havaita eräiden työn sisältöön ja autonomiaan liittyvien tekijöiden muuttuneen positiiviseen suuntaan. Muun muassa työtehtävien yksitoikkoisuus oli vähentynyt ja vaikutusmahdollisuudet monissa työhön liittyvissä tekijöissä lisääntyneet.

Liitetaulukoiden 2-7 perusteella voidaan nähdä, millainen muutos näissä eri tekijöissä on tapahtunut erikseen eri sosioekonomisissa ryhmissä. Toisaalta niistä nähdään, miten tietotekniikan käyttö näissä ryhmissä tapahtuneisiin muutoksiin on yhteydessä.

Työn **yksitoikkoisuuden** kokemukset olivat vähentyneet naisilla kaikissa ammattiasemaryhmissä (liitetaulukko 2), mutta suhteellisesti eniten työntekijöiden ryhmässä. Miehillä muutos on ollut pienempi, mutta miehistä myös selvästi harvemmat valittivat työn yksitoikkoisuutta myöskään aiemmassa tutkimuksessa.

Sekä miesten että naisten työssä tietotekniikan käyttö näyttäisi olevan yhteydessä pikemminkin työn vaihtelevuuteen kuin yksitoikkoisuuteen.

Kuitenkin ammattiaseman mukaan tarkastellen erot koko palkansaajajoukkoon verrattuna pienenevät.

Saman tyyppinen kehityssuunta on nähtävissä **työn toistoluonteisuutta** koskevassa kysymyksessä (liitetaulukko 3). Tässä muutokset ovat kauttaaltaan hieman suurempia siten että toistoluontoisuus on vähentynyt.

Tietotekniikan käyttö näyttäisi koko palkansaajakuntaa ajatellen olevan selvästi yhteydessä työn monipuolisuuteen. Toisaalta kaikissa ammattiasemaryhmissä tällaista eroa ei näy: naisista uutta tekniikkaa käyttävät alemmat toimihenkilöt ja työntekijät sekä miehistä alemmat toimihenkilöt pitävät työtään toistoluonteisempina kuin samojen ryhmien vastaajat keskimäärin. Toisin sanoen mitenkään selvää yhteyttä työn monipuolistumisen ja uuden tekniikan käytön välille ei ole löydettävissä.

Vuoden 1984 -tutkimuksessa tietotekniikkaa käyttävät alemmat toimihenkilöt kokivat työnsä toistoluonteisemmaksi kuin ei-käyttäjät. Tämä suunta ei kuitenkaan enää näytä vahvistuneen.

Työn autonomiaa on työolotutkimuksissa selvitetty muun muassa kysymällä vaikutusmahdollisuuksia työn eri osatekijöihin, kuten työtahtiin, työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön, työjärjestykseen, siihen, keiden kanssa työskentelee, miten työt jaetaan tai laitehankintoihin. (liitetaulukot 4-7)

Muutokset ovat suurimpia siinä, miten paljon voi vaikuttaa itse työn sisältöön, siis siihen, **mitä työtehtäviin kuuluu**. Tässä kasvu on selvä kaikissa ammattiasemaryhmissä, miesten alempien toimihenkilöiden ryhmässä tosin vähäisin. Tietotekniikkaa työssään käyttävillä ei autonomia tässä suhteessa ole mitenkään suurempaa missään naisten eikä miesten ammattiasemaryhmässä. Ilmeistä lieneekin, että vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat lisääntyneet pikemminkin muista tekijöistä johtuvina kuin uuden tekniikan käyttöönotosta.

Vaikutusmahdollisuudet siihen, **missä järjestyksessä** tekee työnsä ovat myös tasaisesti kasvaneet kaikissa ammattiasemaryhmissä, ainoana poikkeuksena alemmat toimihenkilömiehet. Mielenkiintoinen yhteys tietotekniikkaan tässä

suhteessa on ylempien toimihenkilöiden kasvaneilla vaikutusmahdollisuuksilla: sekä naiset että miehet voivat vaikuttaa enemmän työjärjestykseen käyttäessään uutta tekniikkaa.

Työtahtiin vaikuttaminen on kasvanut vain vähän, eniten työntekijöiden ryhmissä. Tietotekniikan käyttäjät eivät tässä suhteessa eroa muista paitsi siten että ylempissä naistoimihenkilöissä tietotekniikan käyttäjät ovat autonomisempia kuin keskimäärin, työntekijäryhmän naiset taas vähemmän autonomisia.

Muista vaikutusmahdollisuuksista suurimmat erot naisten ja miesten välillä on säilynyt **laitehankintoihin** vaikuttamisessa. Tietotekniikkaa käyttävillä erot naisten ja miesten välillä ovat vielä suuremmat kuin näillä ryhmillä keskimäärin. Naisista kaikkien ammattiasemaryhmien tietotekniikkaa käyttävät voivat vaikuttaa laitehankintoihin selvästi vähemmän kuin miehet.

Tietojen saaminen työtä koskevista muutoksista

Tietotekniikan käyttöönoton ja järjestelmissä tehtävien muutosten onnistumisen kannalta on pidetty erittäin tärkeänä, että tekniikkaa käyttävät itse osallistuvat suunnitteluun. Tällöin ensimmäinen edellytys lienee tietojen saaminen työtä koskevista muutoksista. Vaikka tietojen saamista onkin kysytty yleisesti, ei siis vain teknisiä uudistuksia koskevana, on mielenkiintoista nähdä, miten tietotekniikan käyttö liittyy tähän kysymykseen.

Yleensä koko palkansaajaväestössä tietojen saanti jo suunnitteluvaiheessa oli lisääntynyt jonkin verran (liitetaulukko 8). Vastaavasti niiden osuudet olivat pienentyneet, jotka sanoivat saavansa tietoja vasta muutoksen yhteydessä. Naisilla tietojen saaminen oli parantunut kaikissa ammattiasemaryhmissä, miehillä vain työntekijöiden kohdalla. Miesten kokonaisryhmän kohdalla tietojen saannin parantuminen on siis enempikin ilmentymää toimihenkilöistymisestä, koska toimihenkilöt yleensä ovat kiinteämmin mukana uudistusten suunnittelussa.

Jos verrataan tietotekniikkaa käyttäviä ja koko palkansaajaväestöä, on huomion arvoista miten naisten ja miesten väliset erot ovat paljon suuremmat

atk:ta käytävillä. Naisista harvemmat saavat tietoa jo suunnitteluvaiheessa ja vastaavasti useammat vasta toteutuksen yhteydessä. Tämä sama ero oli hyvin selvä jo vuoden 84 tutkimuksessa.

Esimiehet, töiden organisointi

Liitetaulukoissa 9-11 on esitetty tuloksia myös eräistä sellaisista työnorgani-sointiin liittyvistä kysymyksistä, joita ei ole ollut mukana aikaisemmissa työolotutkimuksissa. Ne eivät siis kuvaa tietotekniikan mahdollista osuutta muutoksiin, vaan poikkeuksellisesti on verrattu tietotekniikkaa käyttävien ja käyttämättömien ryhmiä keskenään eri ammattiasemissa ja naisten ja miesten töissä.

Kysymykset esimiesten toiminnasta ovat tietokoneistumisen kannalta sikäli mielenkiintoisia, että useissa tutkimuksissa on todettu esimiesten menettävän työnjohdollista kompetenssiaan (esim. Zuboff, 1990, 175). Toimistoautomaation käyttäjät toisaalta valittavat sitä, että esimiehet entistä vähemmän tuntevat heidän työtehtäviään. Liitetaulukon 11 mukaan näin näyttäisi olevan myös tässä suomalaista koko väestöä koskevassa tutkimuksessa. Erot ovat hyvin pieniä, mutta naisista alemmat toimihenkilöt ja miehistä työntekijät, jotka käyttävät tietotekniikkaa, katsovat esimiehen tuntevan vähemmän työtehtäviään.

Sen sijaan sellaisissa kysymyksissä kuin **saako tukea esimieheltä, kannustaako esimies opiskelemaan tai palkitseeiko esimies hyvistä työsuorituksista** uuden tekniikan käyttäjät ovat paremmin huomioituja esimiestensä taholta kuin muut. Ainoa, joskin mielenkiintoisen systemaattinen poikkeus on alempien naistoimihenkilöiden ryhmä.

Muusta työn organisoinnista esimerkiksi väittämä **Työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja** (liitetaulukko 10) tuottaa eroja tietotekniikkaa käyttävien ja muiden välille siten, että yleensä toimihenkilöt - sekä naiset että miehet - uuden tekniikan käyttäjinä pitävät töitä huonommin organisoituina kuin muut samaan ryhmään kuuluvat.

Palkkaus ja työpaikkakoulutus

Tietotekniikan käyttö korreloi hyvin selvästi **palkan** suuruuteen. Liitetaulukossa 13 on esitettyä keskipalkkojen muutokset koko palkansaajaväestön eri koulutustasoryhmissä sekä vastaavissa ryhmissä uusien tulosten mukaiset keskipalkat tietotekniikkaa käyttävillä ja muilla. Prosentuaalinen kasvu edellisestä tutkimusajankohdasta on ollut kaikkein suurin ylempien toimihenkilöiden ja erityisesti miesten kohdalla.

Seuraavassa asetelmassa on kuvattuna naisten palkkojen osuudet miesten palkoista koko palkansaajaväestössä ja tietotekniikkaa käyttävillä:

Naisten palkkojen prosenttiosuus:

	-84	-90	atk-käyttäjät, -90
Yhteensä	78	75	72
Korkean asteen koulutus	71	70	71
Keskiasteen koulutus	79	76	76
Perusasteen koulutus	77	79	77

Koko palkansaajaväestössä naisten ja miesten palkkaerot ovat kasvaneet: naisten palkkojen osuus oli laskenut 78 %:sta 75 %:iin miesten palkoista. Tietotekniikkaa käyttävillä ero on vielä suurempi, sillä naisten palkkojen osuus on vain 72 %. Toisaalta on muistettava, että miehet käyttävät tietotekniikkaa enemmän ylempien toimihenkilöiden ja enemmän koulutusta vaativissa tehtävissä, joten ero selvästi tasoittuu koulutustason vakioinnissa.

Tulokset vastaavat toisaalta selvästi kysymykseen, voisiko uusi tekniikka olla välineenä palkkaeroja tasoittamisessa. Näin ei näytä ainakaan toistaiseksi tapahtuneen.

Koulutusmahdollisuuksiin tietotekniikan käyttö on myös ollut selvästi yhteydessä. Liitetaulukosta 12 näkyy, että koulutukseen osallistuminen on kasvanut voimakkaasti ja uuden tekniikan käyttäjillä erityisesti, mutta samalla naisten ja miesten erot ovat myös kasvaneet. Joka ammattiasemaryhmässä miesten ero naisiin nähden on selvä.

Muutokset työn henkisessä ja ruumiillisessa rasittavuudessa, kiireessä ja sosiaalisissa suhteissa

Työn henkinen rasittavuus oli kasvanut hieman enemmän naisten keskuudessa. Liitetaulukosta 15 nähdään, että naisista erityisesti alemmat toimihenkilöt kokevat nyt työnsä henkisesti rasittavampana. Toisaalta myös ylempien miestoimihenkilöiden keskuudessa on enemmän kuin aiemmin työnsä henkisesti raskaana kokevia.

Tietotekniikan käyttö näyttäisi olevan jonkin verran yhteydessä sekä naisten alempien toimihenkilöiden että ylempien toimihenkilömiesten kokemuksiin henkisestä rasittavuudesta. Toisaalta myös työntekijöiden ryhmissä on tietotekniikkaa käyttävillä työ henkisesti raskaampaa kuin työntekijöillä keskimäärin.

Työn ruumiillisessa rasittavuudessa muutokset ovat naisten kohdalla hyvin samansuuntaisia kuin henkisen rasittavuudessa. Tässäkin alempien toimihenkilöiden rasitus näyttää lisääntyneen, vaikka koko palkansaajakunnassa muutosta ei näy. Tietotekniikkaa käyttävillä ruumiillista rasittavuutta ei - kuten oletettavaa - esiinny yhtä paljon kuin keskimäärin. Kuitenkin naisista sekä työntekijät että alemmat toimihenkilöt pitävätkin työtään ruumiillisesti rasittavana, vaikka käyttävätkin uuden tekniikan laitteita.

Eräs selitys tähän lienee siinä että naiset käyttäessään tietotekniikkaa näissä palkansaajaryhmissä ovat sidotumpia koneeseen kuin miehet, toisin sanoen työskentelevät suuremman osan työajastaan koneilla ja ovat siten myös alttiimpia fyysiselle rasitukselle, erityisesti staattiselle lihaskuormitukselle.

Aiemmin kiirettä koskevassa tarkastelussa oli nähtävissä **kiireen haittaavuuden** olevan selvästi yhteydessä työn henkiseen rasittavuuteen. Niinpä kiireen haittaavuudessa havaittu muutoskin ammattiasemaryhmittäin on hyvin samansuuntainen (liitetaulukko 17). Toisin sanoen suurin kasvu on alempien toimihenkilöiden kohdalla. Tässä tosin naisten ja miesten välillä ei ole merkittävää eroa. Suurin ero kiireen haittaavuudessa naisten ja miesten välillä syntyi jo ennen vuoden 84 tutkimusajankohtaa.

Tietotekniikan käyttö on yhteydessä työn aikapaineeseen ja sen voi arvioida lisänneen alempien toimihenkilöiden työpainetta. Erityisen selvästi kiireen haittaavuus näkyy kuitenkin tietotekniikkaa käyttävillä työntekijäryhmän naisilla.

Kilpailuhenkisyys oli kasvanut voimakkaasti työpaikoilla verrattuna edelliseen tutkimuskertaan. Liitetaulukosta 18 nähdään että kilpailullisuus on lisääntynyt kaikissa ammattiasemaryhmissä ja erityisesti miesten keskuudessa. Myös tietotekniikan käyttöön kilpailu liittyy voimakkaasti: kaikissa ryhmissä tietotekniikkaa käyttävät kokevat enemmän kilpailua.

Erilaisten sosiaalisten **ristiriitojen** esiintyminen on myös yleistynyt kaikissa ammattiasemaryhmissä (liitetaulukot 18 ja 19), eniten kuitenkin naisten alempien toimihenkilöiden kohdalla. Tietotekniikan käyttäjät eivät merkittävästi poikkea keskiarvosta näissä piirteissä, tosin miehillä yhteys ristiriitoihin on yleensä selvempi ja myöskin työntekijäryhmän naisilla.

7.3. Johtopäätöksiä

Tietokoneiden käyttö työvälineinä on Suomessa edennyt niin nopeasti, että on jopa vaikea verrata vuonna 1984 ja 1990 uutta tekniikkaa käyttävien työoloja. Käyttäjäjoukko on muuttunut myös rakenteeltaan. Tässä raportissa on kuitenkin pyritty muodostamaan yleiskuvaa siitä, miten uusi tekniikka on liittynyt työoloissa havaittuihin muutoksiin sekä osittain verrattu tuloksia aikaisempiin tuloksiin. Taustalla on myös koko ajan ollut naisten ja miesten olosuhteiden vertailu.

Edellisen tutkimuksen kanssa yhdenmukaisia tuloksia oli nähtävissä muun muassa palkan ja työpaikkakoulutuksen lisääntymisessä uuden tekniikan käytön myötä. Samoin kilpailun ja sosiaalisten ristiriitojen lisääntymisessä. Yhdenmukaista oli myös naisten alempien toimihenkilöiden ryhmässä henkisen rasittuneisuuden ja kiireen ilmeneminen.

Toisaalta edellisistä tuloksista poiketen ei naisten alempien toimihenkilöiden ryhmä enää selvästi erottunut työn toistoluontoisuudessa tietotekniikkaa

käyttävillä. Samoin työn itsenäisyys näyttäisi kehittyneen aikaisempaa tasaisemmin tietokoneistumisen myötä.

Tekninen kehitys ei kuitenkaan ole merkinnyt mitään selvää parannusta naisten ja miesten työnjaolisessa rakenteessa ja sitä kautta työoloissa. Palkkaerot ovat jopa hieman suuremmat uuden tekniikan käyttäjillä, koulutuserot ovat kasvaneet, samoin sukupuolten erot tiedon saannissa työtä koskevista muutoksista. Edelleen erottuu varsinkin alempien naistoimihenkilöiden ryhmä, kun on kyse tyytymättömyydestä työn organisointiin.

8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Lyhyesti ilmaistuna tutkimuksen tavoitteena oli arvioida, millaista muutosta työelämän laadussa on tapahtunut, kun asiaa tarkastellaan erikseen nais- ja miespalkansaajien kannalta. Tutkimuksessa ei pyritty ensisijaisesti vertaamaan eri sukupuolten työolosuhteita keskenään. Tavoitteena oli selvittää, miten hyvin naisten ja miesten työolot ja työelämän laatu vastaavat tietynlaisista hyvän työn ideaalia. Pääpaino raportissa on naisten aseman ja sen muutoksen kuvauksessa.

Raportin alussa on täsmennetty, mitä tässä työelämän laadulla tarkoitetaan ja miten tutkimusongelma paikantuu työelämän kehittämisideologioihin. Tasa-arvopolitiikan kannalta oleellista on pyrkiä näkemään, missä olosuhteissa tavoitteeksi asetettu joustavan yrityksen malli tai henkilöstövoimavarojen ohjauksen mukainen työn organisointi tuottavat tasa-arvon kannalta suotuisia tuloksia, missä taas päinvastoin epäsuotuisia.

Työelämän laadun ja hyvän työn määrittelyssä on lähdetty laajemmasta näkemyksestä kuin esimerkiksi työpsykologian käyttämässä. Työelämän laatuun luettiin tässä myös tekijät, jotka liittyvät työmarkkina-asemaan ja työehtoihin. Näitä tarkasteltiin työvoiman käytön jouston näkökulmasta, jolloin muutos voitiin kytkeä kysymykseen eri palkansaajaryhmien suhteellisten asemien kehittymisestä.

Tässä raportissa on vain sivuttu sitä tärkeää ongelmaa, millaiset ovat tasa-arvopolitiikan mahdollisuudet nykyisessä ja tulevaisuuden työelämässä. Tässä ovat oleellisia sääntelyn tasojen keskinäissuhteet. Työnantajahaastattelu toi viitteitä siitä, että työpaikkatasolla ei aktiivista tasa-arvopolitiikkaa harrasteta. Toisaalta myös ulkoapäin tuotuihin vaatimuksiin suhtaudutaan kielteisesti.

Tuloksista

Työvoiman käytön määrällisen jouston indikaattoreina tarkasteltiin työttömyyttä, työsuhteiden määräaikaisuutta, osa-aikatyötä, ylitöiden tekemistä ja

kotona työskentelyä. Näissä tapahtuneiden muutosten kuvaukseen on käytetty muitakin aineistoja kuin työolotutkimuksia.⁸

Työttömyys ei Suomessa ole ollut tyypillinen naistyövoiman ongelma. 80-luvun lopulla naisten aloilla, erityisesti sosiaali- ja terveydenhoitosektorilla esiintyi pikemminkin työvoimapulaa. Tuolloin tehtyjen ennusteidenkin mukaan naisille tyypillisen työn kysyntänäkymät näyttivät varsin hyviltä myös pitkällä tähtäimellä.

Nykyisen laman oloissa ja julkisen sektorin menoja supistettaessa työttömyys on kuitenkin noussut myös naisten ongelmaksi. Naisten työpaikat ovat vähentyneet muun muassa pankki- ja vakuutustoiminnassa, tietoliikenteessä sekä kaupan, liikenteen ja hotelli- ja ravintolatoiminnan aloilla. Toisaalta ne alat, joilla työttömyys on eniten lisääntynyt, ovat erityisesti miesten työaloja, kuten rakennustoiminta ja teollisuus.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt 80-luvulla melko muuttumattomana lukuunottamatta aivan viime vuosien kehitystä, jolloin määräaikaisuus on alkanut kohdistua enemmän naisten töihin. Työelämän laatu 90 - tutkimuksessa naisista 18 % ja miehistä 12 % oli kestoaltaan rajatussa työsuhhteissa.

Suomelle tyypillistä on, että määräaikaisia työsuhteita käytetään enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Selvästi eniten määräaikaisilla työsopimuksilla työskenteleviä oli julkisen sektorin ylempien naistoimihenkilöiden keskuudessa. Onkin oletettavaa, että enimmiltään kasvu, joka on nähtävissä naisten tulossa ylempien toimihenkilöiden tehtäviin, on tapahtunut määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen kautta.

Suomelle on myös tyypillistä, että **osa-aikaisia työsuhteita** on suhteellisen vähän. Osa-aikatyötä ei ole käytetty naisten vetämiseen työmarkkinoille,

⁸ Vaikka Työelämän laatu 90 -tutkimuksen suorittamisesta on kulunut vasta vajaa vuosi, eivät tulokset esimerkiksi työttömyysuhan kokemissa vastaa nykyistä voimakkaan laman työmarkkinatilannetta. Tästä syystä työmarkkina-aseman kuvauksessa on käytetty paljon myös muita aineistoja.

kuten monissa muissa läntisen Euroopan maissa ja erityisesti muissa Pohjoismaissa.

Rakenteeltaan osa-aikatyöntekijöiden joukko on Suomessa muuttunut siten, että naisten osuus on pienentynyt ja nuorten osuus kasvanut. Naisten työmarkkina-aseman kannalta osa-aikatyön vähäisyydellä on ollut tietty positiivinen vaikutus, sillä tutkimuksissa on havaittu tämän ryhmän työolojen olevan monessa suhteessa "huonompia" kuin kokoaikatyössä olevien.

Määrällistä joustoa työvoiman käytössä ilmentää myöskin **ylitöiden tekeminen**. Ylityöt voidaan jakaa palkallisiin ja palkattomiin. Korvatus, siis palkallisen ylityön tekeminen on ollut miehille tyypillisempää. Ylityön tekeminen näyttää kuitenkin tasoittuneen sikäli, että naisten kohdalla korvattu ylityö on yleistynyt hieman enemmän kuin miesten kohdalla.

Vapaaehtoisen ylityön tekeminen on lisääntynyt sekä miesten että naisten työssä huomattavasti, kuitenkin enemmän naisilla. Tämän voi tulkita kuvastavan sekä lisääntynyttä sitoutumista työhön että työvoiman käytön ja työn intensivoitumista. Tässä muutoksessa naiset ovat olleet entistä kiinteämmin mukana. Näin siitä huolimatta, että naiset yhä edelleen tekevät valtaosan kotitöistä.

Työn ja vapaa-ajan sekoittumista ilmentää muun muassa **kotona tehtyjen töiden yleisyys**. Kotona tehtävillä töillä tarkoitettiin tässä kaikkea työajan joustoa kodin ja työpaikan välillä sekä kotona tehtäviä ylitöitä. Sekä ylitöiden tekeminen kotona että työajan joustaminen kotona työskentelyn suuntaan on selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä kuin muilla ryhmillä. Huomattavaa toisaalta on, miten pienet erot nais- ja miespalkansaajien välillä on, kun katsotaan kotona tehtäviä ylitöitä. Työajan joustomahdollisuudessa sensijaan on eroa, joka keskittyy alempiin toimihenkilöihin: miehistä 17 % tekee osan normaalista työajasta kotona, naisista vain 7 %.

Edelleen **toiminnallisen jouston ja työn sisällöllisen kehittämisen** alueella tarkasteltiin sellaisia tekijöitä kuin työkoulutukseen osallistumista, autonomiaa, työn monipuolisuutta ja työn yleisten haittojen kokemista.

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on lisääntynyt sekä naisten että miesten kohdalla. Erot ovat silti vielä erittäin suuret eri palkansaajaryhmien välillä siten, että toimihenkilöitä koulutetaan paljon enemmän. Muutos keskittyy ylempiin toimihenkilöihin, joissa miesten ja naisten ero oli kasvanut. Toisaalta selvin ero tutkittaessa koulutukseen osallistumattomuuden syitä oli se, että naiset mainitsivat useammin vaikeuden päästä kiinnostavaan koulutukseen.

Tutkittaessa **työn itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia** oli nähtävissä sama kehitys kuin työpaikkakoulutuksessa sikäli, että työn autonomisuus oli lisääntynyt sekä naisten että miesten töissä. Ero eri ammattiasemaryhmien välillä ei kuitenkaan ollut yhtä suuri kuin työkoulutukseen osallistumisessa, vaan työt olivat muuttuneet itsenäisemmiksi myös työntekijöiden ryhmissä. Selvästi muista erottuvia ovat edelleen ylemmät toimihenkilömiehet vaikutusmahdollisuuksien runsaudessa. Yleensä ottaen vähäisintä muutos oli ollut työtahtiin ja laitehankintoihin vaikuttamisessa. Näissä myös naisten ja miesten välinen ero oli säilynyt selvänä.

Tutkittaessa tulosjohtamisen yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin oli nähtävissä mahdollisuuksien lisääntymistä yleensä ylemmillä toimihenkilöillä, mutta miehistä myös alemmilla toimihenkilöillä. Naisten töissä tämä yhteys oli hyvin vähäinen.

Työn **yksitoikkoisuus** oli selvästi vähentynyt naisten työssä. Tämän taustatekijöitä arvioitaessa tuli esille erityisesti palkansaajakunnassa tapahtunut rakennemuutos ja asiakastyön lisääntyminen. Se on monipuolistanut varsinkin työntekijäryhmän naisten työtä. Taustalla on siirtymistä teollisuustyöstä palvelualoille. Työn toistoluonteisuuden muutoksia oli nähtävissä myös tietotekniikan käyttöönoton yhteydessä siten, että alempien naistoimihenkilöiden työssä viime vuosien muutos oli merkinnyt työn monipuolistumista. Aiemmassa 1984 tutkimuksessa vielä tämän ryhmän tietotekninen työ oli toistoluontoisempaa.

Työn **rasitusten kokemisesta** on tässä selvitetty lyhyesti henkistä ja ruumiillista rasittavuutta. Näistä ruumiillinen rasittavuus on pysynyt samalla tasolla, eikä naisten ja miesten välillä ole eroa. Tosin alemmat toimihenkilönaiset

erottuvat ryhmänä, jolla ruumiillinenkin rasittavuus on kasvanut. Työn **henki-**
nen rasittavuus on kasvanut enemmän naisten työssä, jälleen eniten alempi-
en toimihenkilöiden kohdalla.

Yksi keskeinen tekijä rasituksen lisääntymisessä oli **kiireen haittaavuuden**
kasvu. Se oli lisääntynyt enemmän naisten työssä. Kiireen haittaavuus oli
naisilla selvemmin kuin miehillä yhteydessä vaikutusmahdollisuuksien
puutteeseen, ihmissuhdetyöhön ja myöskin tulosjohtamiseen. Huomion
arvoista on se, että julkisella sektorilla, erityisesti hoitoaloilla työ koetaan
erittäin kiireisenä. Kuitenkin työntekijöitä ollaan näillä aloilla vähentämässä.

Tulosten seurannan tehostaminen on lisännyt ennen muuta työntekijänaisten
työn kiireisyyttä. Tässä ryhmässä vaikutusmahdollisuudet työhön ovat vähäi-
simmät, mikä ilmeisesti yhdistyneenä tulosjohtamiseen lisää aikapainetta.

Työvoiman käytön **määrällisen jouston** ilmentäjänä tarkasteltiin naisten ja
miesten **palkkojen muutoksia**. Palkkakehitys on ollut naisille epädullinen.
Naisten koulutustason nopeammalla nousulla ei ole ollut palkkaeroja tasaavaa
vaikutusta, vaan erot ovat päinvastoin kasvaneet: Kun 1984 tutkimuksessa
naisten keskiansioiden osuus miesten keskiansioista oli 78 %, oli tuo osuus
nyt 75 %. Näitä osuuksia laskettaessa osa-aikatyöntekijät ja ylityöstä saadut
korvaukset on rajattu ulkopuolelle.

Naisten keskiansioiden alhaisuus näkyy kaikilla koulutustasoilla. Suurin
erojen kasvu oli tulosten mukaan tapahtunut keskiasteen koulutuksen saaneiden
naisten ja miesten palkkauksessa.

Kun tutkimuksessa selvitettiin myös työkokemuksen ja palkkaerojen yhteyttä,
kävi ilmi, että palkkaerot olivat vähintään 15 % myös samanpituisen työko-
kemuksen ryhmissä kaikilla koulutustasoilla. Yleensä työkokemus ei Suomes-
sa ole sukupuolten palkkaero juurikaan selittävä tekijä, sillä naisten ja
miesten keskimääräisessä työkokemuksessa on vain vajaan kahden vuoden
ero.

Työnantajasektoreittain tarkastellen naisten ja miesten palkkaerot olivat eri-
tyisen suuret yksityisellä sektorilla. Tämä ero näkyy myöskin kaikilla koulu-

tustasoilla. Toisaalta kun tutkimuksessa selvitettiin työorganisaatioihin liittyen niissä käyttöönotettuja tulospalkkauskäytäntöjä, kasvoivat sukupuolten väliset palkkaerot tulospalkkauksen käyttöönoton myötä. Ero tuli erityisen suureksi korkean asteen koulutettujen keskuudessa.

Selvitettäessä palkkojen oikeudenmukaisuuden kokemista työnantajasektoreittain kävi ilmi, että kuntasektorin naiset kaikilla koulutustasoilla olivat tyytymättömmimpiä palkkoihinsa.

Johtopäätöksiä

Suomalaisten naisten näkymät työelämässä ovat sekä hyvät että huonot. Koulutuksen ja pitkän työkokemuksen avulla saavutettu asema työmarkkinoilla on estänyt sellaisen työvoiman käytössä ilmenevän selvän syrjinnän, jota useissa muissa maissa on nähtävänä. Työttömyys ei täällä kohdistu voittopuolisesti naisiin, osa-aikatyö ja työvoiman ulkoistaminen (kotona tehtävän alihankintatyön muodossa) eivät myöskään marginalisoi mitenkään selvästi naisia.

Työmarkkina-asemien kehitymisessä tällä hetkellä ehkä oleellisempaa onkin nähdä, syntyykö naispalkansaajien sisäisten ryhmien välille suuria eroja. Tärkeimpänä eroja kasvattavana tekijänä on hankittu perus- ja ammatillinen koulutus, joka sitten ilmenee ylempien ja alempien toimihenkilöiden sekä työntekijöiden välisinä eroina. Samalla tämä jako noudattaa myös ikäpolvien eroja: vanhemmilla on vähemmän koulutusta.

Työllisyysongelmassa vaaditaan naisten palkansaajaväestön sisäisiä alanvaihtoja, joka kuitenkin käy oletettavasta helpommin kuin miesten siirtyminen naisten aloille. Tähän tarpeeseen vaikuttaa työvoiman kysynnän painottuminen tulevaisuudessa palveluammatteihin muiden ammattien sijasta. Tosin julkisen sektorin supistaminen - erityisesti terveydenhoito- ja lastenhoitotyön osalta - voi johtaa eräänlaiseen naistyövoiman ulkoistamiseen, jos hoitotyötä siirretään koteihin.

80-luvun muutosta positiiviseen suuntaan kuvaa myös se, että naisia ei alisteta enää yksinkertaisiin, monotonisiin työtehtäviin samassa määrin kuin aikaisemmin. Tämä ei ole ensisijaisesti tulosta siitä, että naisten työtehtäviä olisi tietoisesti kehitetty monipuolisemmiksi, vaan taustalla on paljolti työvoiman rakennemuutos yksitoikkoisista teollisista töistä palveluammatteihin ja asiakastyöhön. Myös työvälineiden tekninen kehitys on nykyisellään jo poistanut kaikkein monotonisempia työtehtäviä.

Tekniseen muutokseen liittyy toisaalta nais- ja miespalkansaajia eriarvoistavia tekijöitä: uutta tekniikkaa käyttävien naisten ja miesten tuloerot ovat kasvaneet, samoin erot työkoulutukseen osallistumisessa ja muutoksia koskevan tiedon saannissa. Toisin sanoen sitä kehityspotentiaalia, joka tietokoneiden käyttöönottoon sisältyy ei ole toistaiseksi paljontaan käytetty naisten ja miesten eriarvoisuuksien poistamiseen.

Toisaalta naiset ovat selvästi olleet mukana uudessa tulosta tähdentävässä ajattelussa. Se on merkinnyt autonomian lisääntymistä, työn näkyvämmäksi saamista, mutta myös räsytystä. Ylityöt, kiireen haittaavuus ja yleensä henkinen räsyttyneisyys olivat lisääntyneet enemmän naisten töissä. Tähän lisäksi yhdistyy vielä kodista ja perheestä huolehtiminen, joilla alueilla sukupuolten tasa-arvo etenee tunnetun hitaasti.

Siitä huolimatta, että naisten työhön sitoutuminen näyttää tulosten mukaan kasvaneen selvästi ja koulutustaso kohonneen nopeammin kuin miesten, on miesten etumatka palkkauksessa kasvanut. Tulosten mukaan tähän olivat yhteydessä muun muassa työpaikoilla käyttöönotetut tulospalkkauskäytännöt.

Yleisestikin näyttää siltä, että naiset eivät ole saaneet samaa etua työelämän uudistuksista kuin miehet. Myös ammattiasemaryhmien väliset erot ovat kasvaneet siten, että muutos on suosinut hyvässä asemassa olevia, erityisesti miehiä. Toisin sanoen ydintyövoima-ajattelu toimii paljolti vanhan sukupuolijaon pohjalta. Jakoa on vaikea muuttaa, koska uudistuksia pidetään sukupuolineutraaleina.

Keskeiseksi kysymykseksi asettuu, millä tasolla tasa-arvoajattelua voidaan edistää. Johtavatko yhteiskunnan sääntelyn purkaminen ja markkinavoimien

hallitseva asema työpaikkatasolla väistämättä sukupuolten palkka-, koulutus- ja etenemiserojen kasvuun? Voidaanko työpaikkatasoista tasa-arvopoliittikkaa edistää ja millaisia yleisiä ohjelmia tarvittaisiin sen tueksi?

Työorganisaatioiden uudistushankkeet ja johtamisen kehittäminen tulosjohtamisen tai henkilöstövoimavarojen ohjaamisen avulla voivat parhaimmillaan olla tukemassa nais- ja miestyöntekijöiden aseman tasapuolista kehittymistä. Tämä edellyttää vallitsevien valtarakenteiden paljastamista ja esimerkiksi tulostittareiden laadinnassa tietoista naisten ammattitaitojen arvostamista.

ARBETSLIVETS KVALITET OCH JÄMSTÄLLDHET

Förändringar i kvinnors och mäns arbetsförhållanden 1977-1990

SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

Syftet med denna undersökning var i korthet att utvärdera förändringarna i arbetslivets kvalitet ur kvinnliga respektive manliga löntagares perspektiv. Avsikten med undersökningen var inte i första hand att jämföra arbetsförhållanden för de olika könen. Syftet var att utreda hur väl kvinnors och mäns arbetsförhållanden svarar mot en viss idealbild av det goda arbetet. Tyngdpunkten ligger i rapporten på beskrivningen av kvinnornas ställning och hur den har förändrats.

Rapporten inleds med en precisering av vad som avses med arbetslivets kvalitet i detta sammanhang, och hur forskningsproblemet placerar sig i förhållande till olika ideologier om arbetslivets utveckling. Ur jämställdhets-synvinkel är det väsentligt att observera under vilka förhållanden den flexibla företagsmodellen med dess arbetsorganisation baserad på styrning av personalresurser resulterar i lösningar som är gynnsamma ur jämställdhetssynvinkel och när resultaten tvärtom är negativa.

I definitionen av arbetslivets kvalitet och det goda arbetet har utgått från en vidare helhetssyn än den som t.ex. omfattas av arbetspsykologin. Till arbetslivets kvalitet räknas här också de faktorer som ansluter sig till arbetsmarknadsställning och arbetsvillkor. Dessa studerades med avseende på flexibiliteten i arbetskraftsanvändningen, varvid förändringen kunde anknytas till frågan om utvecklingen av olika löntagargrupperns relativa positioner.

Rapporten berör bara i förbigående det viktiga problemet om jämställdhetspolitikens möjligheter i dagens och morgondagens arbetsliv. Det väsentliga här är de inbördes förhållandena mellan olika regleringsnivåer. Arbetsgivarintervjun gav en antydning om att det inte bedrivs någon aktiv jämställdhetspolitik på arbetsplatsnivå. Å andra sidan förhåller man sig avvisande till krav som ställs utifrån.

Resultat

Som indikatorer på arbetskraftsanvändningens kvantitativa flexibilitet analyserades arbetslöshet, tidsbegränsade arbetsförhållanden, deltidsarbete, övertidsarbete och hemarbete. Vid beskrivningen av förändringar i dessa indikatorer har använts även andra material än undersökningar om arbetsförhållanden.⁹

Arbetslösheten har inte i Finland utgjort ett problem som är typiskt för den kvinnliga arbetskraften. I slutet av 80-talet rådde det snarast brist på arbetskraft inom kvinnodominerade branscher, speciellt inom social- och hälsovårdssektorn. De prognoser som då gjordes tydde på en god långsiktutveckling av efterfrågan på arbetskraft inom typiskt kvinnliga arbeten.

I dagens situation med lågkonjunktur och inskränkningar också inom den offentliga sektorn har emellertid arbetslösheten blivit ett problem även för kvinnor. Antalet kvinnoarbetsplatser har minskat bl.a. inom bank- och försäkringsverksamheten, kommunikation, handel, samfärdsel samt hotell- och restaurangbranschen. Å andra sidan är de branscher som drabbast hårdast av arbetslösheten typiskt mansdominerade branscher, som byggnadsverksamheten och industrin.

Andelen **visstidsarbetsförhållanden** har förblivit tämligen oförändrad under 80-talet om man undantar utvecklingen under de allra senaste åren, då kvinnojobben har börjat bli föremål för tidsbegränsning i högre grad än tidigare. I undersökningen "Arbetslivets kvalitet 90" var 18 procent av kvinnorna och 12 procent av männen i tidsbegränsat arbetsförhållande.

Det är utmärkande för Finland att visstidsarbetsförhållanden används oftare inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn. Visstidsarbetsförhållanden var klar vanligast bland högre kvinnliga tjänstemän inom den offentliga sektorn. Den ökning av antalet kvinnor i högre tjänstemannabefatt-

⁹ Trots att det endast gått ett år sedan undersökningen Arbetslivets kvalitet 90 (Työelämän laatu 90) motsvarar dess resultat inte dagens arbetsmarknadssituation med dess starka arbetslöshetshot. Detta är anledningen till att det också använts många andra material för att beskriva ställningen på arbetsmarknaden.

ningar som kan iakttas har antagligen till största delen åstadkommits genom ökningen av antalet visstidsarbetsförhållanden.

Det är också utmärkande för Finland att **deltidsarbetsförhållanden** förekommer relativt sällan. Deltidsarbete har inte använts för att locka ut kvinnorna på arbetsmarknaden, i motsats till många andra västeuropeiska länder och speciellt de övriga nordiska länderna.

Strukturellt har gruppen deltidsarbetare i Finland förändrats så att kvinnornas andel har minskat och de ungas andel har ökat. Den låga andelen deltidsarbete har haft en gynnsam effekt med avseende på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden. Denna grups arbetsförhållanden har i undersökningar i många avseenden visat sig vara "sämre" än arbetsförhållandena för heltidsarbetande.

En ytterligare indikator på arbetskraftsanvändningens kvantitativa flexibilitet är mängden **övertidsarbete**. Övertidsarbetet kan delas in i betalt och obetalt övertidsarbete. Kompenserat, dvs. betalt, övertidsarbete har varit mera typiskt för män. Övertidsarbete förefaller emellertid ha jämnat ut sig så att övertidsarbete har ökat mer bland kvinnor än bland män.

Frivilligt övertidsarbete har ökat märkbart både i mäns och kvinnors arbeten, men mer i kvinnors arbeten. Detta kan tolkas som en reflektion av både ett ökat arbetsengagemang och en intensifiering av arbetskraftsanvändningen och arbetet själv. Kvinnorna har i allt högre grad berörts av denna utveckling, trots att kvinnorna fortfarande gör största delen av hushållsarbetet.

Ökningen av **hemarbete** i både mäns och kvinnors arbete är ett uttryck för sammanblandningen av arbete och fritid. Med hemarbete avsågs här alla former av arbetstidsflexande mellan hem och arbetsplats samt övertid som gjorts hemma. Både övertid som gjorts hemma och arbetstidsflexande i riktning mot hemarbete är vanligare bland tjänstemän än bland andra grupper. Det bör å andra sidan noteras hur små skillnaderna är mellan manliga och kvinnliga löntagare då man ser till övertid som gjorts hemma. Däremot finns det skillnader i möjligheterna till arbetstidsflexande, speciellt bland lägre

tjänstemän: 17 procent av männen gör en del av sin normal arbetstid hemma mot bara 7 procent av kvinnorna.

Vidare undersöktes inom området **funktionell flexibilitet och utveckling av arbetets innehåll** sådana faktorer som deltagande i arbetsutbildning, autonomi, arbetets mångsidighet och upplevelsen av arbetets allmänna olägenheter.

Deltagande i utbildning bekostad av arbetsgivaren har ökat bland både kvinnor och män. Skillnaderna är alltjämt stora mellan olika löntagargrupper, så att tjänstemän får mycket mer utbildning. Förändringen är koncentrerad till gruppen högre tjänstemän, där skillnaderna mellan män och kvinnor ökade. Vid analysen av orsaker till utebliven utbildning visade sig den tydligaste skillnaden i att kvinnor oftare uppgav svårigheter att komma in på intressant utbildning.

Vid analysen av **arbetets autonomi och möjligheterna att påverka** kunde skönjas samma utveckling som för arbetsplatsutbildningen i det avseendet att arbetets autonomi hade ökat både i kvinnors och mäns arbete. Emellertid var skillnaderna mellan olika löntagargrupper inte lika stora som i fråga om arbetsplatsutbildningen; också arbetarjobben hade blivit mera självständiga. Manliga högre tjänstemän är alltjämt den grupp som har de klart största möjligheterna att påverka. Allmänt taget har den minsta förändringen skett i möjligheterna att påverka arbetstakten och anskaffning av utrustning. I fråga om dessa kvarstår en klar skillnad mellan kvinnor och män.

Undersökningen av sambandet mellan resultatstyrning och påverkningsmöjligheter antydde en ökning av möjligheterna i allmänhet bland högre tjänstemän, men även bland manliga lägre tjänstemän. I kvinnors arbeten var sambandet obetydligt.

Arbetets **enformighet** har klart minskat i kvinnors arbete. Vid sökandet efter en förklaring till de bakomliggande orsakerna till detta framkom speciellt den strukturomvandling av löntagarkåren och den ökning av kundarbetet som har ägt rum. Detta har gjort arbetet mer mångsidigt speciellt för kvinnor i gruppen arbetare. Den bakomliggande orsaken till detta är övergången från

industriarbete till tjänstebranscherna. Förändringarna i arbetets enformighet kunde iakttas även i samband med ibruktagandet av datateknik på så sätt att de senaste årens förändring har inneburit att de kvinnliga lägre tjänstemäns arbete blivit mer mångsidigt. I en tidigare undersökning år 1984 var denna grupps datatekniska arbete mer enformigt.

Upplevelsen av fysisk och psykisk belastning i arbetet har här undersökts i all korthet. Den fysiska påfrestningen har förblivit på oförändrad nivå, och det finns inte någon skillnad mellan kvinnor och män i detta avseende. Kvinnliga lägre tjänstemän bildar visserligen en kategori för sig; den gruppen har upplevt en ökning även av den fysiska påfrestningen. Arbetets **psykiska belastning** har ökat mer i kvinnors arbete - återigen var ökningen störst i gruppen lägre tjänstemän.

En viktig faktor i den ökade belastningen är ökningen av **tidspressens skadlighet**. Den har ökat mer i kvinnors arbete. Stressens skadlighet hade för kvinnorna tydligare än för männen ett samband med avsaknad av påverkningssmögjligheter, med människorelationsarbete och även med resultatstyrning. Det är värt att notera att arbetet inom den offentliga sektorn, speciellt vårdsektorn, upplevs som mycket stressigt. Trots det håller man på att minska antalet anställda inom denna sektor.

Den ökade resultatkontrollen har lett till ökad stress framför allt i arbetarkvinnors arbete. Denna grupp har de minsta möjligheterna att påverka arbetet, vilket uppenbart i kombination med resultatstyrning ökar tidspressen.

Som ett uttryck för arbetskraftsanvändningens **ekonomiska flexibilitet** undersöktes hur kvinnors och mäns löner har förändrats. Löneutvecklingen har varit ogynnsam för kvinnorna. Den snabbare höjningen av utbildningsnivån bland kvinnor har inte haft någon utjämnande effekt på löneskillnaderna. Tvärtom har löneskillnaderna ökat: i undersökningen 1984 var kvinnornas medelinkomst 78 procent av männens mot 75 procent nu. Vid uträkningen av dessa relationer har man varken tagit med deltidsarbetande eller övertidser-sättningar.

Kvinnornas låga medelinkomst kan ses på alla utbildningsnivåer. Den största ökningen i skillnaden hade enligt undersökningen skett bland personer med utbildning på mellannivå. En analys av sambandet mellan arbetserfarenhet och löneskillnader visade att löneskillnaderna var minst 15 procent också i grupper med lika lång arbetserfarenhet. Generellt sett är arbetserfarenhet inte i någon högre grad någon förklarande variabel till löneskillnaderna i Finland, eftersom den genomsnittliga skillnaden i kvinnors och mäns arbetserfarenhet inte är mer än knappt två år.

En uppdelning enligt arbetsgivare visade att kvinnors och mäns löneskillnader var speciellt stora inom den privata sektorn. Denna skillnad kan även ses på alla utbildningsnivåer. En analys av arbetets organisation visade att löneskillnaderna mellan könen ökade genom införandet av resultatavlöning. Skillnaden blev speciellt stor bland personal med utbildning på högre nivå.

En utredning av hur rättvis avlöningen upplevs inom olika arbetsgivarsektorer visade sig att kvinnor inom kommunsektorn var mest missnöjda med sina löner.

Slutledningar

Finländska kvinnors arbetslivsutsikter är både goda och dåliga. Genom utbildning och lång arbetserfarenhet har kvinnorna nått en ställning på arbetsmarknaden som förhindrat en sådan uttrycklig diskrimination vid användningen av arbetskraften som förekommer i många andra länder. Arbetslösheten riktar sig i Finland inte i främsta hand mot kvinnor. Deltidsarbete och externalisering av arbetskraften (i form av underleverantörer som arbetar hemma) innebär inte heller någon tydlig marginalisering av kvinnorna. Å andra sidan kan inskränkningen av den offentliga sektorn - speciellt av hälsovård- och barnvårdstjänsterna - leda till en sorts externalisering av kvinnorna speciellt om vårdarbetet flyttas till hemmen.

Det är i dagens läge kanske väsentligare med avseende på utvecklingen av arbetsmarknadsställningarna att iaktta om det uppstår stora skillnader mellan grupper av kvinnliga arbetstagare. Den viktigaste faktorn som kan leda till

ökade skillnader är grund- och yrkesutbildning, som sedan yttrar sig i skillnader mellan arbetstagare i grupperna högre och lägre tjänstemän respektive arbetare. Samtidigt följer denna indelning även skillnaderna mellan generationerna: äldre har mindre utbildning än yngre.

I situationer med sysselsättningsproblem krävs det branschbyten inom gruppen kvinnliga löntagare. Detta går dock troligtvis lättare än för män att flytta över till kvinnobrancher. Det här behovet påverkas av att tyngdpunkten i efterfrågan på arbetskraft i framtiden kommer att ligga mer på tjänsteyrken än på andra yrken.

Utvecklingen i gynnsam riktning under 80-talet syns också i det att kvinnor inte längre undertrycks genom att sättas att utföra enkla, monotona arbetsuppgifter i samma utsträckning som tidigare. Detta är inte i främsta hand en följd av en medveten utveckling av kvinnors arbetsuppgifter, utan bakom detta ligger i hög grad arbetskraftens strukturomvandling från industriarbete till tjänsteyrken och kundarbete. Också den tekniska utvecklingen av arbetsredskaperna har undanröjt de mest monotona arbetsuppgifterna.

Den tekniska utvecklingen är å andra sidan förknippad med faktorer som ökar ojämlikheten mellan kvinnliga och manliga löntagare: löneskillnaderna mellan kvinnor och män som använder den nya tekniken har ökat, liksom deras skillnader i deltagande i arbetsutbildning och tillgång till information om förändringar. Med andra ord har den utvecklingspotential som ibruktagandet av datamaskiner har fört med sig, inte tillsvidare utnyttjats i någon högre grad för att undanröja ojämlikheterna mellan kvinnor och män.

Å andra sidan har kvinnorna tydligt tagit del i utvecklingen av det nya tänkande som betonar resultat. Det har inneburit en ökning av autonomi, ett synliggörande av arbetet, men samtidigt också en belastning. Övertidsarbete, skadlig stress och allmänt taget den psykiska belastningen, har ökat mer i kvinnors arbeten. Till detta kommer ytterligare omsorgen om hemmet och familjen, vilket är ett område där jämlikheten som känt går långsamt framåt.

Trots att undersökningen visar att kvinnor förefaller att klart ha ökat sitt engagemang i arbetet, och trots att kvinnornas utbildningsnivå har stigit

snabbare än männens, har männens löneförspång ökat. Undersökningens resultat tyder på att detta har samband med bl.a. införandet av resultatavlöning på arbetsplatsen.

Allmänt taget förefaller det som om kvinnor inte skulle ha dragit samma nytta av förnyelsen av arbetslivet som männen. Också skillnaderna mellan grupper i olika yrkespositioner har ökat så att förändringen har gynnat dem som är i en bättre position, särskilt män. Med andra ord fungerar kärnarbetskraftstänkandet i hög grad utgående från den gamla könsindelningen. Denna indelning är svår att ändra, därför att reformerna uppfattas som könsneutrala.

Den centrala fråga som inställer sig är på vilken nivå det går att befrämja jämställdhetstänkandet. Leder avregleringen av samhällsregleringen och marknadskrafternas dominerande ställning på arbetsplatsnivån obönhörligt till ökade skillnader mellan kvinnors och mäns löner, utbildning och avancemangsmöjligheter? Går det att befrämja jämställdhetspolitik på arbetsplatsnivå och hurdana allmänna program behövs till stöd för detta?

Projekt för utveckling av arbetsorganisationerna och utvecklingen av ledningen med hjälp av resultatstyrning eller personalresursstyrning kan i bästa fall stöda en jämlik utveckling av kvinnliga och manliga arbetstagares ställning. Detta förutsätter att man synliggör de existerande maktstrukturerna och att man medvetet går in för att uppskatta kvinnors yrkesskicklighet, t.ex. vid uppgörandet av resultatmätare.

TYÖELÄMÄN LAATU 1990

Vastanneet ja kato

Työelämän laatu -tutkimus toteutettiin Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen elokuun kierroksen yhteydessä. Työvoimatutkimuksen haastattelun päätteeksi vastaajia pyydettiin osallistumaan Työelämän laatu -tutkimuksen haastatteluun. Valtaosa työvoimatutkimuksen haastatteluista tehdään puhelimitse (95 %), mutta tietosisällön ja pitkän keston vuoksi Työelämän laatu -tutkimuksen haastattelut toteutettiin käyntinä. Puhelinhaastattelun jälkeen vastaajien kanssa sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta, muutoin tiedot kysyttiin työvoimatutkimuksen haastattelun yhteydessä. Haastattelun keskimääräinen kesto oli 77 minuuttia. Haastattelut toteutettiin 20.8. - 9.11.1990.

Kohdejoukko valittiin elokuun työvoimatutkimuksen ensimmäisen, toisen ja neljännen rotaatioryhmän vastaajista. Työvoimatutkimuksen tietojen perusteella työelämän laatua koskeva haastattelu kohdistettiin ainoastaan 15-64 -vuotiaille työllisille - palkansaajille ja yrittäjille. Tällä tavoin Työelämän laatu -tutkimuksen otokseen valituista (4 850) saatiin haastattelutiedot 4 112 vastaajalta, joten tutkimuksen vastausosuus oli 84.8 %. Edellisessä tutkimuksessa vuonna 1984 mukana olivat vain palkansaajat ja kato oli muutaman prosenttiyksikön alhaisempi. Kadon nousun taustalla lienee lievä tutkimuksiin osallistumishalukkuuden lasku yleisesti sekä se, että yrittäjät ovat vaikeammin tavoitettavia kuin palkansaajat.

Haastattelun otospohjana olleen työvoimatutkimuksen kato oli 1. rotaatioryhmässä 7.7 % ja muissa 2 - 3 %, mikä olisi periaatteessa arvioitava mukaan Työelämän laatu -tutkimuksen katoon. Käytännössä aineiston edustavuutta ja vinoutta voidaan tarkastella vain Työelämän laatu -tutkimuksen kadon (15.2 %) osalta.

Naiset vastasivat tutkimukseen hiukan miehiä aktiivisemmin niinkuin yleensä muissakin tutkimuksissa. Vanhimassa ikäryhmässä (55-64) vastausaktiivisuus oli pari prosenttiyksikköä muita alhaisempi. Tämän ikäryh-

män poisjäännin taustalla on muita useammin kieltäytyminen tai sairaus, nuorin ikäryhmä taas on liikkuvuutensa vuoksi vaikeimmin tavoitettava.

Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan

	Saatu	Kielt.	Sairas	Ei tav.	Muu syy	Yht.	n
	%	%	%	%	%	%	
Sukupuoli							
Miehet	83,8	10,1	0,2	5,5	0,4	100,0	2505
Naiset	85,9	9,6	0,3	3,9	0,3	100,0	2345
Ikäryhmä							
15-24	84,8	7,4	0,2	7,2	0,5	100,0	571
25-34	84,1	10,1	0,1	5,3	0,4	100,0	1299
35-44	85,4	10,0	0,1	4,1	0,3	100,0	1544
45-54	85,8	9,9	0,5	3,4	0,4	100,0	978
55-64	82,5	11,4	0,9	5,0	0,2	100,0	458
Yhteensä	84,8	9,8	0,3	4,7	0,4	100,0	4850

Liite 2.

Työn henkisen rasittavuuden yhteydet muihin muuttujiin

Osittaiskorrelaatiot työn henkiseen rasittavuuteen (sosioekonominen asema vakioitu, luettelossa vain muuttajat joiden korrelaatio henkiseen rasittavuuteen joko naisilla tai miehillä on yli 0.1)

	Naiset	Miehet
K28 hyvä palkka	0.16	0.18
K30 tyytymättömyys palkkaan	0.15	0.11
K39 vapaaehtoisen ylityön tekeminen	0.13	0.15
K41 liian vähän taukoja	0.22	0.18
K43.16 kiireen haittaavuus	0.31	0.34
Miten itse kokee työn:		
K45A työ huonosti palkattua	0.14	0.07
K45D työympäristö huono	0.17	0.13
K45G työ muiden auttamista	0.19	0.08
K45h työ yht.kunnallisesti hyödyllistä	0.14	0.09
K45J työ vastuullista	0.18	0.15
Työssä koetut uhat:		
K46A tapaturmanvaara	0.13	0.14
K46B väkivallan kohteeksi joutuminen	0.19	0.13
K46D säteilyvaara	0.08	0.10
K46E suuronnettomuusvaara	0.11	0.19
K46F sairauksien tartuntavaara	0.16	0.14
K46H kulumasairausvaara	0.09	0.15
K46I syöpään sairastumisvaara	0.11	0.16
K46J mielenterveyden järkkäminen	0.33	0.27
K46K tapaturman aiheuttamisvaara	0.17	0.14
K46L laitteen tai työtuloksen turm.vaara	0.10	0.15
Työ vaatii:		
K63.1 järjestelykykyä	0.17	0.14
K63.2 hyvää muistia	0.13	0.11
K63.4 uusien asioiden oppimista	0.15	0.08
K63.5 nopeutta	0.10	0.09
K63.7 reagointinopeutta	0.24	0.11
K63.8 useiden asioiden samanaik. hoitam.	0.20	0.24
K63.9 eri tahoilta tul.vaat. yhteensov.	0.24	0.20
K63.10 itsenäisiä ratkaisuja	0.21	0.16

	Naiset	Miehet
K63.11 oma-aloitteisuutta	0.15	0.15
K63.12 esiintymiskykyä	0.18	0.19
K63.13 johtamistaitoa	0.22	0.21
K63.14 läheistä yhteistyötä	0.11	0.08
K63.15 palvelualttiutta	0.14	0.12
K63.16 toisten ongelmien ymmärtämistä	0.31	0.17
K63.17 toisista ihmisistä huolehtim.	0.31	0.15
K63.18 vastuuta useiden työsuorituksesta	0.16	0.19
K63.19 suurten kokonaisuuksien hallintaa	0.20	0.17
K63.20 luovuutta	0.24	0.13
K64C ei voi vaikuttaa työtahtiin	0.09	0.13
K68A paineen alaisena työskentely	0.29	0.30
K68D ei voi pitää rupattelutaukoja	0.15	0.09
K68E ei voi määrätä työtahtiaan	0.14	0.12
K68I paljon asiakastyötä	0.18	0.10
K68L useita eri työtehtäviä	0.19	0.26
K69A ei saa apua ja neuvoja	0.10	0.13
K69G ei voi tehdä niin hyvin kuin hal.	0.13	0.14
K70a on joutunut konfliktiin	0.18	0.20
K70B on joutunut väkivallan kohteeksi	0.21	0.13
K70C kohdellaan ilkein sanoin	0.10	0.15
K70D ei saa kiitosta	0.02	0.10
K70E työssä oppimismahdollisuuksia	0.16	0.03
K74 korkea ammatillinen koulutus	0.16	0.12
K79A saanut koulutusta tulosvastuusta	0.10	0.10
K82 pitkä oppimisaika uudelta työnt.	0.20	0.18
K85 ammattiliittoon kuuluminen	0.17	0.06
K91A esimiesasemassa	0.16	0.16
K91B alaisten määrä	0.10	0.05
Työpaikalla esiintyy:		
K93A kilpailuhenkeä	0.16	0.15
K93B esimiesten ja alaisten väl. ristiriitoja	0.20	0.17
K93C työntekijöiden välisiä ristiriitoja	0.17	0.16
K93D työntekijäryhmien väl. ristiriitoja	0.16	0.16

Liite 2.

	Naiset	Miehet
K94F esimies ei luota työntekijöihinsä	0.10	0.11
K94G esimiehen kanssa ristiriitoja	0.13	0.17
K94H esimies ei huol. työntek. viihtyvyydestä	0.11	0.14
K94I esimies huol. ensisij. tehokkuudesta	0.10	0.10
K94J esimies ei piittaa työntek. tunteista	0.10	0.13
K95A työt huonosti organisoituja	0.12	0.09
K95B työpaikalla liian vähän työntekijöitä	0.19	0.16
K98E ei vallitse avoin ilmapiiri	0.10	0.14
K98F työp. esiintyy juoruilua ja kateutta	0.14	0.17
K120A niskakivut	0.11	0.12
K121A päänsärky	0.08	0.14
K121B väsymys, haluttomuus	0.15	0.21
K121C univaikeudet	0.09	0.13
K121D sydämentykytykset	0.12	0.14
K121E huimauksen tunne	0.11	0.11
K121F masennus	0.10	0.18
K121G närästys, ym	0.16	0.16
K121H ylläsurinaisuus	0.26	0.28
K121I jännittyneisyys, hermostuneisuus	0.21	0.29
K121J kaikki käy yli voimien	0.22	0.28
K123 väsynyt työhön lähtiessä	0.19	0.19
K125 vaihteleva työ	0.14	0.07
K126 ruumiillisesti raskas työ	0.17	0.03
K128 työtahti kiristynyt	0.22	0.22
K129 pitää työtään merkittävänä	0.13	0.10
K136 on ajatellut eläkkeelle lähtöä	0.10	0.12

Kiireen haittaavuuden yhteydet muihin muuttujiin

Osittaiskorrelaatiot kiireen haittaavuuteen (Sosioekonominen asema vakioitu, luettelossa vain muuttujat, joiden korrelaatio kiireeseen joko naisilla tai miehillä on yli 0.1)

	Naiset	Miehet
K18 suuri työpaikka	0.10	-0.03
K21B tuloksen arviointi	0.17	0.04
K21C tulospalkkauksen soveltaminen	0.10	0.03
K25 urakkapalkka,tulospalkka	0.10	0.07
K28 hyvä palkka	0.13	0.14
K30 tyytymättömyys palkkaan	0.13	0.12
K38 ylityön tekeminen	0.14	0.14
K39 vapaaehtoisen ylityön tekem.	0.15	0.10
K41 liian vähän taukoja	0.44	0.27
Miten itse kokee työn:		
K45A työ huonosti palkattua	0.13	0.08
K45D työympäristö huono	0.18	0.17
K45F tekemisissä muiden ih. kanssa	0.11	0.01
K45G työ muiden auttamista	0.11	0.00
K45I työ epäitsenäistä	0.12	0.01
K45J työ vastuullista	0.09	0.13
Työssä koetut uhat:		
K46A tapaturmanvaara	0.14	0.12
K46B väkivallan kohteeksi joutuminen	0.13	0.06
K46D säteilyvaara	0.12	0.10
K46H kulumasairausvaara	0.19	0.23
K46J mielenterveyden järkkäminen	0.23	0.20
K46K tapaturman aiheuttamisvaara	0.14	0.15
K46L laitteen tai työtuloksen turm.vaara	0.10	0.13
Työ vaatii:		
K63.1 järjestelykykyä	0.16	0.15
K63.2 hyvää muistia	0.19	0.16
K63.3 tarkkuutta	0.14	0.12
K63.4 uusien asioiden oppimista	0.13	0.11
K63.5 nopeutta	0.36	0.29
K63.6 sorminäppäryyttä	0.14	0.09

	Naiset	Miehet
K63.7 reagointinopeutta	0.23	0.18
K63.8 useiden asioiden samanaik. hoitam.	0.22	0.20
K63.9 eri tahoilta tul.vaat. yhteensov.	0.21	0.23
K63.10 itsenäisiä ratkaisuja	0.08	0.16
K63.11 oma-aloitteisuutta	0.10	0.11
K63.12 esiintymiskykyä	0.16	0.13
K63.13 johtamistaitoa	0.16	0.14
K63.14 läheistä yhteistyötä	0.20	0.10
K63.15 palvelualttiutta	0.15	0.15
K63.16 toisten ongelmien ymmärtämistä	0.18	0.13
K63.17 toisista ihmisistä huolehdim.	0.18	0.10
K63.18 vastuuta useiden työsuorituksesta	0.18	0.14
K63.19 suurten kokonaisuuksien hallint.	0.17	0.11
K63.20 luovuutta	0.12	0.08
K64C ei voi vaikuttaa työtahtiin	0.23	0.14
K68A paineen alaisena työskentely	0.33	0.30
K68B vähän joutoaikaa	0.09	0.13
K68D ei voi pitää rupattelutaukoja	0.23	0.17
K68E ei voi määrätä työtahtiaan	0.28	0.14
K68F työ vaatii kaiken huomion ja kesk.	0.21	0.19
K68I paljon asiakastyötä	0.14	0.06
K68K toistoluonteinen työ	0.09	0.13
K68L useita eri työtehtäviä	0.19	0.19
K69B ei saa tukea esimieheltä	0.10	0.10
K69G ei voi tehdä niin hyvin kuin hal.	0.19	0.17
K70a on joutunut konfliktiin	0.16	0.15
K70B on joutunut väkivallan kohteeksi	0.13	0.09
K70C kohdellaan ilkein sanoin	0.12	0.11
K74 korkea ammatillinen koulutus	0.08	0.11
K79A saanut koulutusta tulostavasta	0.10	0.10
K82 pitkä oppimisaika uudelta työnt.	0.13	0.15
K85 ammattiliittoon kuuluminen	0.17	0.08
K91A esimiesasemassa	0.13	0.12
K91B alaisten määrä	0.10	0.07

	Naiset	Miehet
Työpaikalla esiintyy:		
K93A kilpailuhenkeä	0.16	0.15
K93B esimiesten ja alaisten väl.ristir.	0.15	0.15
K93C työntekijöiden välisiä ristiriit.	0.14	0.12
K93D työntekijäryhmien väl. ristiriit.	0.17	0.09
K94B esimies ei palkitse hyv. työsuor.	0.10	0.07
K94F esimies ei luota työntek.	0.11	0.07
K94H esimies ei huol. työntek. viiht.	0.10	0.10
K94I esimies huol. ensisij. tehokkuud.	0.15	0.13
K94J esimies ei piittaa työntek. tunt.	0.14	0.12
K95a työt huonosti organisoituja	0.10	0.12
K95B työp. liian vähän työntekijöitä	0.32	0.21
K98E ei vallitse avoin ilmapiiri	0.09	0.10
K98F työp. esiintyy jour. ja kateutta	0.15	0.12
K120A niskakivut	0.12	0.12
K121A päänsärky	0.10	0.09
K121B väsymys, haluttomuus	0.14	0.13
K121C univaikeudet	0.07	0.10
K121D sydämentykytykset	0.06	0.12
K121E huimauksen tunne	0.11	0.11
K121F masennus	0.10	0.12
K121G närästys, ym	0.08	0.10
K121H ylirasittuneisuus	0.27	0.27
K121I jännittyneisyys, hermostuneisuus	0.14	0.19
K121J kaikki käy yli voimien	0.14	0.21
K123 väsynyt työhön lähtiessä	0.13	0.11
K126 ruumiillisesti raskas työ	0.20	0.12
K127 henkisesti raskas työ	0.30	0.35
K128 työtahti kiristynyt	0.36	0.30
K131 haluaa vaihtaa alaa	0.05	0.13

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Kiireen haittaavuus ja tulosvalvonnan lisääminen. Niiden prosenttiosuus, joita kiire haittaa erittäin tai melko paljon.

	Ei ole lisätty tuloksen arviointia		On lisätty tuloksen arviointia	
	n	%	n	%
Naiset	(841)	27	(752)	38
Ylemmät toimihenkilöt	(128)	34	(119)	32
Alemmat toimihenkilöt	(470)	25	(441)	36
Työntekijät	(243)	28	(192)	46
Miehet	(697)	26	(821)	31
Ylemmät toimihenkilöt	(118)	28	(209)	35
Alemmat toimihenkilöt	(141)	28	(222)	32
Työntekijät	(438)	25	(390)	28

Liitetaulukko 2. Työn yksitoikkoisuus ja tietotekniikan käyttö

	Melko tai erittäin yksitoikkoista			
	84 %	90 %	muutos %-yks.	Käyttää atk:ta %
Naiset	25	18	-7	14
Ylemmät toim.	5	3	-2	2
Alemmat toim.	18	15	-3	15
Työntekijät	42	32	-10	27
Miehet	18	17	-1	11
Ylemmät toim.	4	5	+1	5
Alemmat toim.	12	6	-6	6
Työntekijät	25	26	+1	25

Liitetaulukko 3. Joutuuko toistamaan työssä samaa työvaihetta yhä uudelleen?

	Vähintään puolet työajasta			
	84 %	90 %	muutos %-yks.	Käyttää atk:ta %
Naiset	47	36	-11	31
Ylemmät toim.	19	11	-8	9
Alemmat toim.	42	33	-9	33
Työntekijät	66	57	-9	66
Miehet	36	30	-6	20
Ylemmät toim.	15	9	-6	6
Alemmat toim.	25	18	-7	19
Työntekijät	45	43	-2	38

Liitetaulukko 4. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ja tietotekniikan käyttö.

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon:

	Mitä työtehtäviin kuuluu				Työjärjestykseen			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	23	36	+13	36	63	67	+4	72
Ylemmät toim.	41	52	+11	56	74	77	+3	82
Alemmat toim.	24	36	+12	31	67	69	+2	70
Työntekijät	13	28	+15	24	52	58	+6	58
Miehet	28	60	+10	45	63	66	+3	75
Ylemmät toim.	50	60	+10	61	78	84	+6	87
Alemmat toim.	38	40	+2	41	76	74	-2	76
Työntekijät	19	29	+10	30	54	56	+2	59

Liitetaulukko 5. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ja tietotekniikan käyttö.

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon:

	Työtahtiin				Työmenetelmiin			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	56	61	+5	61	54	60	+6	61
Ylemmät toim.	54	65	+1	73	79	78	-1	78
Alemmat toim.	59	58	-1	58	56	57	+1	56
Työntekijät	52	64	+12	55	43	55	+12	52
Miehet	62	67	+5	69	62	65	+3	68
Ylemmät toim.	72	74	+2	74	85	85	0	85
Alemmat toim.	67	69	+2	70	69	64	-5	64
Työntekijät	57	64	+7	63	54	58	+4	51

Liitetaulukko 6. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ja tietotekniikan käyttö.

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon:

	Miten työt jaetaan työntek. kesken				Keiden kanssa työskentelee			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	32	27	+5	27	9	16	+7	14
Ylemmät toim.	36	40	+4	38	13	20	+7	18
Alemmat toim.	25	26	+1	23	10	14	+4	13
Työntekijät	13	20	+7	25	6	16	+10	17
Miehet	27	30	+3	40	16	19	+3	22
Ylemmät toim.	53	56	+3	55	28	28	0	29
Alemmat toim.	44	40	-4	42	22	21	-1	22
Työntekijät	14	16	+2	18	11	15	+4	14

Liitetaulukko 7. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ja tietotekniikan käyttö.

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon:

	Laitehankintoihin			
	84	90	muutos	atk
Naiset	17	18	+1	18
Ylemmät toim.	39	31	-8	30
Alemmat toim.	15	18	+3	16
Työntekijät	11	10	-1	6
Miehet	23	24	+1	32
Ylemmät toim.	51	54	+3	55
Alemmat toim.	29	28	-1	25
Työntekijät	12	11	-1	12

Liitetaulukko 8. Saako tietoja työtä koskevista muutoksista:

	Jo suunnittelu- vaiheessa				Vasta muutoksen yhteydessä			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	35	39	+4	44	25	22	-3	19
Ylemmät toim.	54	58	+4	55	12	14	+2	13
Alemmat toim.	37	40	+3	41	22	22	0	20
Työntekijät	23	27	+4	41	35	29	-6	18
Miehet	36	39	+3	51	28	24	-4	16
Ylemmät toim.	65	64	-1	64	7	7	0	6
Alemmat toim.	48	47	-1	51	18	18	0	17
Työntekijät	24	27	+3	34	37	33	-4	27

Liitetaulukko 9. Eräitä työn organisointiin liittyviä kysymyksiä:

Vastaus "aina tai useimmiten"

	Saako tukea ja rohkaisua esimieheltä		Onko itse mukana suun- nitt.työtään		Voiko sovittaa omia ideoitaan työhönsä	
	atk	ei-atk	atk	ei-atk	atk	ei-atk
Naiset	58	57	58	55	54	53
Ylemmät toim.	59	50	82	82	79	86
Alemmat toim.	58	65	54	64	48	61
Työntekijät	56	51	41	40	39	38
Miehet	54	50	69	49	68	52
Ylemmät toim.	54	49	86	85	87	78
Alemmat toim.	59	57	71	69	67	71
Työntekijät	47	49	45	41	47	46

**Liitetaulukko 10. Eräitä työn organisointiin liittyviä kysymyksiä:
Vastaus "täysin tai jokseenkin samaa mieltä"**

	Työpaikalla työt hyvin organisoituja		Liian vähän työntekijöitä työteht.nähden		Omat ja työnan- tajan edut yhteneviä	
	atk	ei-atk	atk	ei-atk	atk	ei-atk
Naiset	67	70	46	49	56	53
Ylemmät toim.	66	70	39	41	72	64
Alemmat toim.	67	70	47	55	51	57
Työntekijät	70	70	49	46	56	47
Miehet	63	61	39	41	65	51
Ylemmät toim.	63	74	37	39	81	73
Alemmat toim.	69	73	40	36	65	68
Työntekijät	57	57	40	42	45	45

**Liitetaulukko 11. Eräitä esimieheen liittyviä kysymyksiä:
Vastaus "täysin tai jokseenkin samaa mieltä"**

	Esimies pal- kitsee hyvistä työsuorituk.		Kannustaa opiskelemaan		Tuntee hyvin työtehtävänä	
	atk	ei-atk	atk	ei-atk	atk	ei-atk
Naiset	39	36	59	51	72	77
Ylemmät toim.	44	37	72	71	64	65
Alemmat toim.	38	40	57	58	73	78
Työntekijät	38	31	41	39	80	78
Miehet	42	35	55	33	74	80
Ylemmät toim.	50	39	72	49	76	76
Alemmat toim.	40	42	55	49	79	83
Työntekijät	35	33	35	28	66	80

Liitetaulukko 12. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kk:n aikana ja tietotekniikan käyttö.

	Koulutukseen osallistuneita			
	84	90	muutos	atk (-90)
Naiset	35	44	+9	57
Ylemmät toim.	60	67	+7	68
Alemmat toim.	41	50	+9	57
Työntekijät	15	19	+4	28
Miehet	34	42	+8	63
Ylemmät toim.	62	77	+15	82
Alemmat toim.	50	57	+7	63
Työntekijät	19	22	+3	39

Liitetaulukko 13. Keskimääräiset kuukausitulot sukupuolen, koulutuksen ja tietotekniikan käytön mukaan. (vain kokopäivätyössä olevat)

	Kuukausibruttotulojen keskiarvo				
	84 mk	90 mk	muutos %	atk mk	ei-atk mk
Naiset	4370	7310	+64	8160	6630
Korkean ast. koul.	6070	10650	+75	11010	10020
Keskiaasteen koul.	4270	6970	+63	7530	6460
Perusasteen koul.	3890	6410	+65	7390	5990
Miehet	5650	9690	+72	11380	8410
Korkean ast. koul.	8530	15180	+78	15540	13070
Keskiasteen koul.	5400	9150	+69	9950	8610
Perusasteen koul.	5050	8120	+61	9560	7670

Liitetaulukko 14. Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen

	Hyvat mahdollisuudet:				Huonot mahdollisuudet			
	84	90	muutos	atk	84	90muutos	atk	
Naiset	20	35	+15	37	41	23	-18	20
Ylemmät toim.	31	46	+15	45	29	15	-14	14
Alemmat toim.	20	34	+14	34	36	23	-13	21
Työntekijät	14	30	+16	44	53	25	-28	18
Miehet	31	40	+9	43	26	16	-10	16
Ylemmät toim.	43	47	+4	47	15	12	-3	13
Alemmat toim.	33	41	+8	37	26	19	-7	16
Työntekijät	28	37	+9	43	29	16	-13	16

Liitetaulukko 15. Pitää työtehtäviä henkisesti:

	Erittäin tai melko raskaina			
	84	90	muutos	atk (-90)
Naiset	49	54	+5	58
Ylemmät toim.	76	74	-2	74
Alemmat toim.	50	59	+9	55
Työntekijät	38	32	-6	44
Miehet	44	47	+3	60
Ylemmät toim.	74	78	+4	78
Alemmat toim.	57	58	+1	62
Työntekijät	31	31	0	38

Liitetaulukko 16. Pitää työtehtäviä ruumiillisesti:

	Erittäin tai melko raskaina			
	84	90	muutos	atk (-90)
Naiset	35	36	+1	20
Ylemmät toim.	12	8	-4	4
Alemmat toim.	24	30	+6	20
Työntekijät	61	62	+1	52
Miehet	35	36	+1	15
Ylemmät toim.	6	5	-1	3
Alemmat toim.	13	15	+2	10
Työntekijät	61	57	-4	36

Liitetaulukko 17. Kiireen haittaavuus

	Haittaa erittäin tai melko paljon			
	84	90	muutos	atk (-90)
Naiset	26	31	+5	33
Ylemmät toim.	32	33	+1	32
Alemmat toim.	22	29	+6	32
Työntekijät	31	35	+4	48
Miehet	23	28	+5	31
Ylemmät toim.	27	32	+5	33
Alemmat toim.	24	30	+6	30
Työntekijät	21	25	+4	28

Liitetaulukko 18. Esiintyykö työyksikössä kilpailuhenkeä tai ristiriitoja:

	Kilpailuhenkeä				Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	47	58	+11	64	53	64	+11	69
Ylemmät toim.	59	66	+7	71	56	64	+8	62
Alemmat toim.	45	59	+14	63	55	68	+13	70
Työntekijät	44	52	+8	63	49	58	+5	78
Miehet	48	64	+16	74	60	68	+8	75
Ylemmät toim.	65	75	+10	78	66	73	+7	77
Alemmat toim.	55	72	+17	77	61	68	+7	72
Työntekijät	40	57	+17	66	57	66	+9	76

Liitetaulukko 19. Esiintyykö työyksikössä kilpailuhenkeä tai ristiriitoja:

	Työntekijöiden välisiä ristiriitoja				Työntekijäryhmien välisiä ristiriitoja			
	84	90	muutos	atk	84	90	muutos	atk
Naiset	57	67	+10	72	42	52	+10	57
Ylemmät toim.	66	70	+4	72	53	59	+6	58
Alemmat toim.	57	69	+12	72	44	54	+10	58
Työntekijät	63	60	-3	73	35	44	+9	55
Miehet	52	61	+9	72	44	52	+8	62
Ylemmät toim.	65	75	+10	78	56	60	+4	61
Alemmat toim.	60	69	+9	73	49	59	+10	64
Työntekijät	45	53	+8	63	39	46	+7	62



Kuntakoodi

Kohdenumero -

Haastattelijanumero

Haastattelun kesto min

Työelämän laatu 1990

Sukupuoli: mies 1
 nainen 2

Syntymävuosi

Työpaikan nimi: _____

Toimiala: _____

Ammatti: _____

Ammattiasema: palkansaaja 1

 yrittäjä maatilalla, liike- tai muussa
 yrityksessä, ammatinharjoittaja 2 } Y-kysymykset

 työskentelee perheenjäsenen yrityk-
 sessä ilman varsinaista palkkaa? ... 3 }

HUOMAUTUKSIA: _____

Y 1.

Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille.

A. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille:

Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein
-----------------	--------------	----------------------	-----	---------	------------------

Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? 3 2 1 9 1 1

Entä koti- ja perhe-elämä? 3 2 1 9 2 2

Vapaa-ajan harrastukset? 3 2 1 9 3 3

B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset?
(MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELLE SARAKKEELLE). 9 9

C. Entä toiseksi tärkein?

Y 2.

KORTTI 1

Tällä kortilla on esitetty 4 mielipidettä työstä ja siitä miksi työtä tehdään.

Mikä näistä neljästä on lähinnä omaa mielipidettänne?

Entä mikä näistä on toiseksi lähinnä kantaanne?

Lähin	2. lähin
-------	----------

Työ on kuin liikesopimus. Mitä enemmän saan palkkaa sitä enemmän teen työtä ja mitä vähemmän saan palkkaa sitä vähemmän teen työtä. 1 1

Teen työssäni parhaani riippumatta siitä mitä minulle maksetaan. 2 2

Työnteko on välttämätön paha elämässä. En tekisi työtä jollei olisi pakko. 3 3

Pidän työtäni mielenkiintoisena mutta en anna sen häiritä muuta elämäni. 4 4

Ei osaa sanoa 9 9

Y 3.

Teettekö työtä pääasiallisesti

elättääksenne itsenne ja tullaksenne toimeen. 1

parantaaksenne elintasoanne ja päästäksenne eteenpäin elämässä. 2

vai kehittäaksenne itseänne?. 3

Ei osaa sanoa 9

Y 4.

**Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämänne aikana?
(Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)**

Vuosien lukumäärä

Alle vuoden 00

EOS 99

Y 5.	<p>Oletteko elämäne aikana ollut välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä:</p> <p>Äitiys- tai isyyslomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi:</p> <p>JOS USEAMPIA KYLLÄ 1 JAKSOJA, LASKE EI 2 JAKSOT YHTEEN KUINKA PITKÄÄN? <input type="text"/> <input type="text"/> vuotta <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta 00 alle kuukauden</p>	
Y 6.	<p>Oletteko ollut elämäne aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1 2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2 vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? . 3 EOS 9</p>	
Y 7.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1 Ei 2 JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Y 8.	<p>Kuinka monta kuukautta olette työssä (palkalliset lomat ml.) vuoden 1989, siis viime vuoden aikana päätoimessanne:</p> <p>LASKE PALKKALINEN KESÄLOMA MUKAAN Kokopäivätyössä? <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta Osapäivätyössä alle 30t/viikko? <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p>	
Y 9.	<p>Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana:</p> <p>(Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä) kerran 1 useamman kerran 2 vai ette lainkaan? 3 → K 11</p>	
Y 10.	<p>JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU:</p> <p>Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?</p> <p>Kuukausien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Y 11.	<p>KAIKKI:</p> <p>Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta ml. äitiyslomat, lomautukset tms.)</p> <p>Vuosien määrä <input type="text"/> <input type="text"/> Alle vuoden 00 EOS 99</p>	

<p>Y 12.</p>	<p>Olitteko työssä ennen kuin tulitte nykyiseen työpaikkaanne?</p> <p>Olitteko:</p> <p>Kyllä: <input type="checkbox"/> Osa-aikatyössä (alle 30t viikossa) palkansaajana . 1 kokoaikatyössä palkansaajana 2 vai yrittäjänä 3</p> <p>Ei: <input type="checkbox"/> Olitteko:</p> <p>työtön 4 opiskelija 5 hoiditte omaa kotitaloutta 6 vai teitte jotain muuta, mitä? _____ 7 _____</p>	
<p>13.</p>	<p>KAIKKI:</p> <p>Oletteko vaihtanut työtehtäviäne nykyisessä työpaikassa siten, että työtehtävät ovat muuttuneet kokonaan?</p> <p>Kyllä 1 Ei 2 → K 15 EOS 9 → K 15</p>	
<p>14.</p>	<p>Halusitteko itse vaihtaa työtehtäviä?</p> <p>Kyllä 1 Ei 2 EOS 9</p>	
<p>15.</p>	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko nykyinen työnantajanne:</p> <p>MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.</p> <p>valtio 1 → K 18 kunta tai kuntainliitto 2 → K 18 valtionenemmistöinen osakeyhtiö 3 vai yksityinen työnantaja? 4 EOS 9 → K 18</p>	
<p>16.</p>	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</p> <p>Ei 1</p> <p>Kyllä: Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?</p> <p>Alle 5 toimipaikkaa 2 5 – 10 toimipaikkaa 3 Yli 10 toimipaikkaa 4 EOS 9</p>	

17.	<p>Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <p>1 – 4 henkeä</p> <p>5 – 9 henkeä</p> <p>10 – 19 henkeä</p> <p>20 – 49 henkeä</p> <p>50 – 99 henkeä</p> <p>100 – 199 henkeä</p> <p>200 – 499 henkeä</p> <p>500 – 999 henkeä</p> <p>1000 henkeä tai enemmän</p> <p>EOS</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>
Y 18.	<p>KAIKKI:</p> <p>Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.</p> <p>1 – 4 henkeä</p> <p>5 – 9 henkeä</p> <p>10 – 19 henkeä</p> <p>20 – 49 henkeä</p> <p>50 – 99 henkeä</p> <p>100 – 199 henkeä</p> <p>200 – 499 henkeä</p> <p>500 – 999 henkeä</p> <p>1000 henkeä tai enemmän</p> <p>EOS</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>
19.	<p>Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:</p> <p>lisääntynyt selvästi</p> <p>lisääntynyt jonkin verran</p> <p>pysynyt ennallaan</p> <p>vähentynyt jonkin verran</p> <p>vähentynyt selvästi?</p> <p>EOS</p>	<p>1 → K 21</p> <p>2 → K 21</p> <p>3 → K 21</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>9 → K 21</p>

20.	JOS VÄHENTYNYT: Onko työntekijöitä:	
	irtisanottu	1
	tai vähennetty niin ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	2
	Sekä että	3
	EOS	9

21.	KAIKKI: Onko teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeisten kolmen vuoden aikana?						
			<table border="1"><tr><th>Kyllä</th><th>Ei</th><th>EOS</th></tr></table>	Kyllä	Ei	EOS	
	Kyllä	Ei	EOS				
	Monia yrityksiä ja laitoksia on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulosryhmiksi tai pienemmiksi yhtiöiksi. Onko tällaista tapahtunut Teidän työpaikallanne?	1	2	9			
Onko Teidän työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	9				
	Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa uusia työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?	1	2	9			

22.	Onko nykyinen työsuhteenne sovittu pysyväksi vai määräaikaiseksi:	
	pysyväksi	1 → K 24
	vai määräaikaiseksi?	2

JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA:	
Oletteko:	
Sijainen ilman pysyvää tointa	1
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa ..	2
Free lancerina	3
Koeajalla	4
Määräajaksi sovitussa työsuhteessa	5
Kausiluonteisessa työssä	6
Tulette työhön kutsuttaessa	7
Oppisopimussuhteessa?	8
EOS	9

23.	Kuinka paljon työsuhteen kestoa on jäljellä: Yli vuosi 1 1/2 – 1 vuotta 2 Alle 1/2 vuotta 3 EOS 9	
24.	Entä pidätkö itse työtänne Pysyvänä 1 → K 25 vai tilapäisenä 2 JOS TILAPÄISENÄ: Miksi olette tilapäisessä työssä: Siksi, että pysyvää työtä ei ollut saatavilla 1 vai siksi, että ette halua pysyvää työtä 2 Muu syy _____ 3 _____	
25.	KORTTI 2 KAIKKI Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne. Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne? Kiinteä kuukausipalkka 1 } Kiinteä tuntipalkka 2 } → K 28 LUE TARVITTAESSA Kiinteä peruspalkka sekä bonus tai tuottavuuslisä . 3 Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä 4 Kiinteä peruspalkka sekä provisio 5 Puhdas urakkapalkka 6 } vai puhdas provisio 7 } → K 27 Muu palkkausmuoto? 8 → K 28	

26.	<p>Arvioika kuinka suuren osan palkastanne bonus/tuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä muodostaa:</p> <p>Vähemmän kuin 5 prosenttia 1</p> <p>5 – 9 prosenttia 2</p> <p>10 – 19 prosenttia 3</p> <p>20 – 29 prosenttia 4</p> <p>vai 30 prosenttia tai enemmän 5</p>	
27.	<p>Määräytyykö saamanne bonus/tuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä vain oman työsuorituksenne mukaan vai vaikuttaako myös työtovereidenne työsuoritus saamanne lisän suuruuteen ?</p> <p>Vain oman työsuorituksen mukaan 1</p> <p>Myös työtovereiden suorituksen mukaan 2</p>	
Y 28.	<p>KAIKKI: KORTTI 3</p> <p>Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?</p> <p>Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.</p> <p>3 000 mk tai vähemmän 01</p> <p>3 001 – 4 000 mk 02</p> <p>4 001 – 5 000 mk 03</p> <p>5 001 – 6 000 mk 04</p> <p>6 001 – 7 000 mk 05</p> <p>7 001 – 8 000 mk 06</p> <p>8 001 – 9 000 mk 07</p> <p>9 001 – 10 000 mk 08</p> <p>10 001 – 11 000 mk 09</p> <p>11 001 – 12 000 mk 10</p> <p>12 001 – 13 000 mk 11</p> <p>13 001 – 14 000 mk 12</p> <p>14 001 – 15 000 mk 13</p> <p>15 001 – 16 000 mk 14</p> <p>16 001 – 18 000 mk 15</p> <p>18 001 – 20 000 mk 16</p> <p>20 001 – 25 000 mk 17</p> <p>25 001 – 30 000 mk 18</p> <p>yli 30 000 mk 19</p> <p>Ei halua vastata 98</p> <p>EOS 99</p>	

KORTTI 4		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä							
Y 29.	<p>Oletteko samaa mieltä vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa?</p> <p>A. Ei haittaa vaikka jotkut saavat muita selvästi korkeampaa palkkaa?</p> <p>B. Kaikki työt ovat oikeastaan yhtä tärkeitä, siksi palkkaerojen tulisi olla mahdollisimman pienet?</p> <p>C. Vastuun ja koulutuksen tulisi vaikuttaa eniten siihen millaista palkkaa työstä maksetaan? ...</p>	1	2	3	4	5							
Y 30.	<p>Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa <u>ammateissa</u> maksettuihin palkkoihin?</p> <p>Onko palkkanne:</p> <p>selvästi korkeampi kuin pitäisi olla</p> <p>jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla</p> <p>oikeudenmukainen</p> <p>jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla</p> <p>vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?</p>			1	2	3	4	5					
Y 31.	<p>Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne <u>yhteen suuntaan</u>, asioinnit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna?</p> <p>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ</p> <p>Minuuttia <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Ei työmatkaa</p>					00							
Y 32.	<p>Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:</p> <p>säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18)</p> <p>säännöllinen iltatyö</p> <p>säännöllinen yötyö</p> <p>kaksivuorotyö</p> <p>keskeytyvä 3-vuorotyö</p> <p>keskeytymätön 3-vuorotyö</p> <p>periodityö</p> <p>vai viikonlopputyö?</p> <p>muu työaikamuoto</p> <p>EOS</p>			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

33.	Onko Teillä tarkasti määrätty 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 EOS 9					
Y 34.	Voitteko lähteä kotiin kesken työpäivän mikäli olette saanut päivän työnne valmiiksi? Kyllä 1 Ei 2 EOS 9					
Y 35.	Teettekö päätyönne ohella jotakin toista työtä: joka viikko 1 joka toinen viikko 2 vähintään kerran kuussa 3 harvemmin 4 vai ei lankaan? 5 → K 37					
Y 36.	JOS SIVUTYÖTÄ: Teettekö sivutyötä: palkansaajana 1 omalla maatilalla 2 vai yrittäjänä tai ammatinharjoittajana? 3 Jollain muulla tavoin 4 EOS 9					
37.	KAIKKI: Teettekö joskus ylitöitä, josta saatte korvauksen: rahana 1 tai vapaana? 2 Molempia 3 Ei kumpaakaan 4 → K 39					
38.	JOS YLITYÖTÄ: Arvioikaa, kuinka monena päivänä olette viimeisen vuoden aikana ollut tällaisessa ylityössä: (PYYDÄ AINA JOKIN ARVIO)	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> päivänä				

39.	<p>Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 → K 41</p> <p>JOS KYLLÄ:</p> <p>Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <p>joka viikko 1</p> <p>joka toinen viikko 2</p> <p>vähintään kerran kuussa 3</p> <p>vai harvemmin? 4</p> <p>EOS 9</p>	
40.	<p>Teettekö tällaista palkatonta ylityötä ensisijaisesti:</p> <p>työn luonteesta johtuen 1</p> <p>vapaaehtoisesti omasta tahdostanne 2</p> <p>vai työnantajan velvoittamana? 3</p> <p>muusta syystä 4</p> <p>EOS 9</p>	
Y 41.	<p>KAIKKI:</p> <p>Voitteko yleensä pitää työssänne taukoja ja lepohetkiä:</p> <p>riittävästi 1</p> <p>hieman liian vähän 2</p> <p>vai aivan liian vähän? 3</p> <p>EOS 9</p>	
Y 42.	<p>Teettekö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä?</p> <p>Sisätyötä 1</p> <p>Ulkotyötä 2</p> <p>Saman verran kumpaakin 3</p>	

KORTTI 5

Y 43.

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

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI VASTAAJAN MAINITSEMAT HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN LISÄKYSYMYKS

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

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

Y 44.

KORTTI 7**Seuraavat kysymykset koskevat erilaisten haittojen toistuvuutta.****Kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy tähän aikaan vuodesta:**

	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. Tärinää joka saa koko kehon värähte- lemään ja tärisemään (esim. traktorin, trukin tai muun työkoneen)?	1	2	3	4	5	6
C. Käsikäyttöisten koneiden tärinää (esim. paineilmakone, moottorisaha tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
D. Lämpöä joka saa hikoilemaan liikku- mattomanakin (noin 28 astetta tai enemmän)?	1	2	3	4	5	6
E. Kylmyyttä (ulkotyö talvisaikaan, työ kylmissä tiloissa tai muissa vastaa- vissa olosuhteissa)?	1	2	3	4	5	6
F. Vetoa?	1	2	3	4	5	6
G. Säteilyä (röntgen, radioaktiivinen säteily, laser, hitsausvalo tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
H. Öljyä tai syövyttäviä aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)? ...	1	2	3	4	5	6
I. Puhdistusaineita ja/tai desinfiivia aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6

**Onko työpaikallanne tähän aikaan vuodesta seuraavia aineita
selvästi silmin nähtävissä tai siten, että niiden haju tuntuu?****KORTTI 7**

J. Metallipölyä tai -huruja?	1	2	3	4	5	6
K. Mineraalipölyä (kiven, kvartsin, sementin, asbestin, mineraalivillan tai vastaavan)?	1	2	3	4	5	6
L. Orgaanista pölyä (esimerkiksi kankaan, jauhon, eläinten tai kasvien pölyä)? ...	1	2	3	4	5	6
M. Kaasuja tai höyryjä (esimerkiksi ammoniakin, suolahapon, kloorin, typen oksidien, formaldehydin, kuuven veden)?	1	2	3	4	5	6
N. Liutinaineita (esimerkiksi maalin, lakan, liiman, rasvanpostoaaineet)?	1	2	3	4	5	6
O. Torjunta-aineita (kasvien tai eläinten torjuntaan)?	1	2	3	4	5	6
P. Muovikemikaaleja?	1	2	3	4	5	6
Q. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi ("passivinen tupakointi")?	1	2	3	4	5	6

Y 45.

KORTTI 8**Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?**

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa
A. Työ on hyvin palkattua?	4	3	2	1
B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	4	3	2	1
C. Työ on varma ja pysyvä?	4	3	2	1
D. Työympäristö on hyvä?	4	3	2	1
E. Työ on mielenkiintoista?	4	3	2	1
F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?	4	3	2	1
G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	4	3	2	1
H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	4	3	2	1
I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	4	3	2	1
J. Työ on vastuullista?	4	3	2	1
K. Työssä voi saavuttaa itse asettamia tavoitteita?	4	3	2	1

Y 46.

Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan**KORTTI 9**

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

Y 47. Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

	Kyllä	Ei	EOS
A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2	9
B. Pakkolomautuksen uhka?	1	2	9
C. Irtisanomisen uhka?	1	2	9
D. Työttömyyden uhka?	1	2	9
E. Työkyvyttömyyden uhka?	1	2	9

Y 48. Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne?

	Kyllä	Ei
A. Puhelinta?	1	2
B. Autopuhelinta, radiopuhelinta?	1	2
C. Telexiä, telefaxia?	1	2
D. Sähköpostia, elektronista postia, (tietokoneen avulla)	1	2
JOS KYLLÄ KOHDASSA D:		
Käytättekö tietokoneen sähköpostia:	1	2
A. työpaikkanne sisällä?	1	2
B. usean työnantajan tai organisaation välisesti kotimaassa?	1	2
C. lähettämällä postia ulkomaille?	1	2

Y 49. Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita?

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

Ei ATK-laitetta

→ K 59

Y 50.	Kuinka suuri osa työajastanne kuluu tietotekniikkaan perustuvan laitteen kanssa:	suunnilleen koko työaika	5
		3/4 ajasta	4
		1/2 ajasta	3
		1/4 ajasta	2
		vai vähemmän?	1
		EOS	9

Y 51.	Kuinka suuri osa toimipaikkanne henkilöstöstä käyttää atk -tekniikkaan perustuvia laitteita	suunnilleen kaikki	6
		noin 3/4	5
		noin 1/2	4
		noin 1/4	3
		vai vähemmän?	2
		EOS	9

Y 52.	KORTTI 10			
	Mihin toimintoihin omat ATK-tehtävänne liittyvät?			
	VAIHTOEHTOJA EI LUETA			
		Kyllä	Ei	Pääasiassa
	1. palkanlaskenta?	1	2	01
	2. henkilöstöhallinto?	1	2	02
	3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus?	1	2	03
	4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit?	1	2	04
	5. reskontra, kirjanpito?	1	2	05
	6. varastoseuranta?	1	2	06
	7. asiakaspalvelu, tilitiedot, paikanvaraus?	1	2	07
	8. kustannuslaskenta, budjetointi	1	2	08
	9. erilaiset tekstinkäsittelytehtävät?	1	2	09
	10. tilastot, raportointi?	1	2	10
	11. tutkimus, suunnittelu?	1	2	11
	12. opetus ja neuvonta	1	2	12
	13. atk-suunnittelu, ohjelmointi?	1	2	13
	14. tietokoneoperointi?	1	2	14
	15. tietokoneiden ja ohjelmistojen myynti	1	2	15
16. tietokoneiden huolto	1	2	16	
17. tuotantoprosessin ohjaus, valvonta	1	2	17	
18. jokin muu toiminto	1	2	18	
JOS USEAMPIA KUIN YKSI KYLLÄ-RENGASTUS:				
Mihin näistä käytätte eniten aikaa?				
(Vastaus pääasiassa-sarakkeelle)				

Y 53.	Millä tavoin käytätte työssänne tietokonetta:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>F. Ohjelmoitte itse?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?	1	2	B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .	1	2	C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?	1	2	D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?	1	2	E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?	1	2	F. Ohjelmoitte itse?	1	2
	Kyllä	Ei																					
A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?	1	2																					
B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .	1	2																					
C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?	1	2																					
D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?	1	2																					
E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?	1	2																					
F. Ohjelmoitte itse?	1	2																					
Y 54.	Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisten laitteiden kanssa?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Alle vuoden</td> <td>00</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	Alle vuoden	00	EOS	99																	
Alle vuoden	00																						
EOS	99																						
Y 55.	Missä olette hankkinut tietonne tietotekniikan käytöstä:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Aikaisemmissa työpaikoissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Nykyisessä työpaikassa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?	1	2	B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?	1	2	C. Aikaisemmissa työpaikoissa?	1	2	D. Nykyisessä työpaikassa?	1	2						
	Kyllä	Ei																					
A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?	1	2																					
B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?	1	2																					
C. Aikaisemmissa työpaikoissa?	1	2																					
D. Nykyisessä työpaikassa?	1	2																					
56.	JOS NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA: Kuinka monta päivää olette saanut työnantajan kustantamaa atk-koulutusta viimeisten kahden vuoden aikana: (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖPÄIVIKSI)	<table border="1"> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																					
Y 57.	Kuinka hyvin hallitsette tällä hetkellä käytössänne olevat laitteet ja järjestelmät?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Hyvin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>tydyttävästi</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>välttävästi</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai huonosti?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Hyvin	1	tydyttävästi	2	välttävästi	3	vai huonosti?	4	EOS	9											
Hyvin	1																						
tydyttävästi	2																						
välttävästi	3																						
vai huonosti?	4																						
EOS	9																						

Y 58.	Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa työtilanteissa Aivan riittävästi 1 Lähes riittävästi 2 Hieman liian vähän 3 vai aivan liian vähän? 4 EOS 9	
59.	KAIKKI: Tarkkaillaanko omaa työsuoritustanne tietokoneen avulla, esimerkiksi työtunteja tai yksikkömääriä laskien (ei tarkoita kellokorttilaitetta)? Kyllä, varmasti 1 Ehkä, mahdollisesti 2 Ei 3 EOS 9	
Y 60.	Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona? Tekee joskus tai osittain kotona 1 Tekee pelkästään kotona 2 → K 62 Ei tee lainkaan kotona 3 → K 63 Kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelette kotona viikossa? Tunteja viikossa <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> EOS 99	
61.	Ovatko työt lähinnä: ylitöitä 1 vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona 2 vai molempia 3	
Y 62.	Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona? Kyllä 1 En 2	

Y 63.

KAIKKI: KORTTI 11

Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia.
Luotelkaa tätä kortilta ne ominaisuudet joita vaaditaan
Teidän työssänne edes jonkin verran?

JOS KYLLÄ; LISÄKYSYMYKSET:

Vaaditaanko (OMINAISUUTTA) paljon, melko paljon
vai jonkin verran? KORTTI 12

Kyllä	Ei	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran?	EOS
-------	----	--------	--------------	----------------	-----

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

1. Järjestelykykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
2. Hyvää muistia?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
3. Tarkkuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
4. Uusien asioiden oppimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
5. Nopeutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
6. Sorminäppäryyttä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
7. Reagointinopeutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
8. Useiden asioiden samanaikaista hoitamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
9. Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
10. Itsenäisiä ratkaisuja?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
11. Oma-aloitteisuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
12. Esiintymiskykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
13. Johtamistaitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
14. Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
15. Palvelualltiutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
16. Toisten ongelmien ymmärtämistä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
17. Toisista ihmisistä huolehtimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
18. Vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksesta? ..	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
19. Suurten kokonaisuuksien hallintaa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
20. Luovuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
21. Vieraiden kielten taitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9

**MERKITSE ENSIN KAIKKI OMINAISUUDET, JA KYSY
JATKOKYSYMYKSET VASTA SITTEN**

Y 64.

KORTTI 13**Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:**

Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
--------	--------------	---------------	-------------	-----

A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9
C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9
D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9
G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9

65.

Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:

jo suunnitteluvaiheessa	1
vähän ennen muutosta	2
vai muutoksen yhteydessä?	3
(EOS)	9

Y 66.

Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä, (esim. koneen tai työpöydän), täytyykö Teidän järjestää, paikallenne sijainen?

Kyllä	1
Ei	2
EOS	9

Y 67.

Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:

aina tarvittaessa	1
joskus	2
hyvin harvoin	3
vai ei koskaan?	4
(EOS)	9

Y 68.

KORTTI 14

Seuraavassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lainkaan
A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6
B. Työhönne sisältyy joutoaikaa, jolloin vain odotatte ja olette valmiina siltä varalta että jotain tapahtuu?	1	2	3	4	5	6
C. Voitte puhua työtovereiden kanssa työnteon aikana?	1	2	3	4	5	6
D. Voitte pitää lyhyitä rupattelutaukoja jokseenkin milloin haluatte?	1	2	3	4	5	6
E. Voitte itse määrätä työtahinne?	1	2	3	4	5	6
F. Työ vaatii kaiken huomionne ja keskittymisenne?	1	2	3	4	5	6
G. Työtehtävänne tuntuvat niin vaikeilta, että haluaisitte kysyä neuvoa tai pyytää apua? .	1	2	3	4	5	6
H. Voitte tehdä asioita, joista olette todella kiinnostunut?	1	2	3	4	5	6
I. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)?	1	2	3	4	5	6
J. Työtehtävänne ovat niin yksitoikkoisia, että on vaikeaa pysyä hereillä tai keskittyä? ...	1	2	3	4	5	6
K. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen?	1	2	3	4	5	6
L. Teillä on niin useita eri työtehtäviä, että on vaikeaa keskittyä jokaiseen yksittäiseen tehtävään?	1	2	3	4	5	6
M. Voitte nähdä oma työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5	6

69.	<p>A. Onko Teillä mahdollisuus työssänne saada neuvoja tai apua aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?</p> <p>B. Entä saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?</p> <p>C. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?</p> <p>D. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?</p> <p>E. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?</p> <p>F. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne ..</p> <p>G. Voitteko tehdä työnne niin hyvin ja huolellisesti kuin haluatte</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Aina</th> <th>Useimmiten</th> <th>Joskus</th> <th>Ei koskaan</th> <th>Ei sovi EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	
Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS																																		
1	2	3	4	9																																		
1	2	3	4	9																																		
1	2	3	4	9																																		
1	2	3	4	9																																		
1	2	3	4	9																																		
1	2	3	4	9																																		
70.	<p>KORTTI 15</p> <p>A. Oletteko joutunut työssänne konfliktiin tai riitaan?</p> <p>B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne?</p> <p>C. Kohtelevatko esimiehenne tai työtoverit Teitä ilkein sanoin tai teoin?</p> <p>D. Saatteko kiitosta työstänne?</p> <p>E. Antaako työ Teille mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä ammatissanne?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Päivittäin tai lähes päivittäin</th> <th>Pari kertaa viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Pari kertaa kuukaudessa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <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	Pari kertaa viikossa	Noin kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Päivittäin tai lähes päivittäin	Pari kertaa viikossa	Noin kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan																																	
1	2	3	4	5	6																																	
1	2	3	4	5	6																																	
1	2	3	4	5	6																																	
1	2	3	4	5	6																																	
1	2	3	4	5	6																																	
71.	<p>Seuraavassa kaksi eri henkilöä kertoo työstään: KORTTI 16 TARVITTAESSA</p> <p>A sanoo: Nykyinen työ merkitsee minulle paljon. Minusta tuntuu, että olen tuottava osa tärkeässä organisaatiossa.</p> <p>B sanoo: Välitän oikeastaan vain siitä, mitä itse työssäni teen. Minulle on työni tärkeää, eivät työnantajani tai työpaikkani ..</p> <p>Kumman henkilön kanssa olette <u>enemmän samaa mieltä</u> A:n vai B:n?</p>	<p>1</p> <p>2</p>																																				
Y 72.	<p>Seuraava kysymys koskee peruskoulutustanne.</p> <p>Oletteko suorittanut:</p> <p> osan kansakoulua tai vähemmän</p> <p> kansakoulun tai osan keskikoulua</p> <p> peruskoulun</p> <p> keskikoulun</p> <p> vai ylioppilastutkinnon?</p> <p> EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>9</p>																																				

<p>Y 73.</p>	<p>Entä opiskeletteko parhaillaan tai aloitatteko opiskelun tänä syksynä jossain oppilaitoksessa?</p> <p>(Ei koske kansalais- tai työväenopistoja)</p> <p>Ei opiskele 1</p> <p>Opiskelee:</p> <p>peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu) 2</p> <p>ammattillisessa oppilaitoksessa 3</p> <p>yliopistossa tai korkeakoulussa 4</p>	
<p>Y 74.</p>	<p>Seuraava kysymys koskee ammatillista koulutusta. Oletteko suorittanut:</p> <p>RENGASTA KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO.</p> <p>työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk) 1</p> <p>muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk) 2</p> <p>ammattillisen koulun 3</p> <p>ammattillisen opiston 4</p> <p>korkeakoulututkinnon 5</p> <p>vai ette mitään mainituista? 6</p> <p>EOS 9</p>	
<p>75.</p>	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammatitaitoa kehittävää koulutusta?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p> <p>EOS 9</p>	
<p>76.</p>	<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 → K 78</p> <p>EOS 9 → K 79</p>	
<p>77.</p>	<p>JOS OLLUT KURSSILLA:</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi työpäiviksi)</p> <p>Päivien lukumäärä</p> <p>EOS 99 → K 79</p>	<p>..... → K 79</p> <p>99 → K 79</p>

KORTTI 17

JOS EI:

78. Kuinka paljon seuraavat syyt ovat estäneet tai vaikeuttaneet osallistumistanne koulutukseen?

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
A. Kiinnostuksen puute?	4	3	2	1	9
B. Epäonnistumisen pelko?	4	3	2	1	9
C. Kiireet työpaikalla?	4	3	2	1	9
D. Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi?	4	3	2	1	9
E. Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla?	4	3	2	1	9
F. Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen?	4	3	2	1	9

79. Oletteko osallistunut nykyisen työnantajanne, viimeisen vuoden aikana tai joskus aikaisemmin, järjestämiin koulutus- ja tiedotustilaisuuksiin, jotka ovat koskeneet:

	Kyllä viim. vuoden aikana	Joskus aikaisemmin	Ei
A. Oman työnne tulos- tai kustannusvastaavuutta	1	2	3
B. Oman työnne tulos- tai tavoitejohtamista	1	2	3

80. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?

Hyvät	1
Jonkinlaiset	2
Heikot	3
EOS	9

Y 81. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?

Hyvät	1
Jonkinlaiset	2
Heikot	3
EOS	9

Y 82.	Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävienne oppimisen vievän aikaa uudeksi työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus:	joitakin tunteja	1
		joitakin päiviä	2
		joitakin viikkoja	3
		joitakin kuukausia	4
		1-2 vuotta	5
		vai yli 2 vuotta?	6
		EOS	9

Y 83.	Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä:	Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittäkseni hyvin työtehtävistäni	1
		Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2
		Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä	3

Y 84.	KORTTI 18				
	Eri ihmiset panevat painoa erilaisille asioille työssä. Kuinka tärkeitä mielestänne on, että:				
		erittäin tärkeää	melko tärkeää	ei kovinkaan tärkeää	ei lainkaan tärkeää
	A. Työ on hyvin palkattua?	1	2	3	4
	B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	1	2	3	4
	C. Työ on varma ja pysyvä?	1	2	3	4
	D. Työympäristö on hyvä?	1	2	3	4
	E. Työ on mielenkiintoista?	1	2	3	4
	F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?	1	2	3	4
	G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	1	2	3	4
	H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4
	I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	1	2	3	4
	J. Työ on vastuullista?	1	2	3	4
	K. Työssä voi tehdä asioita joista todella pitää? .	1	2	3	4
	L. Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita?	1	2	3	4

LUE TARVITTAESSA UUDELLEEN: "Kuinka tärkeitä mielestänne on, että..."

85.	<p>Seuraava kysymys koskee ammattiliiton kuulumista.</p> <p>Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1</p> <p style="text-align: right;">Ammattiliiton nimi: _____</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 → K 88</p> <p>Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">SAK</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">TVK</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">STTK</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">AKAVA</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">4</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;">EOS, muu</td> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">9</td> </tr> </table>	SAK	1	TVK	2	STTK	3	AKAVA	4	EOS, muu	9	
SAK	1											
TVK	2											
STTK	3											
AKAVA	4											
EOS, muu	9											

86.	<p>KORTTI 19</p> <p>Mikä on tärkein syy siihen, että kuulutte ammattiliittoon?</p> <p>VALITKAA VAIN YKSI VAIHTOEHTO:</p> <p style="text-align: right;">Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia 1</p> <p style="text-align: right;">Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon 2</p> <p style="text-align: right;">Työoveritkin kuuluvat liittoon 3</p> <p style="text-align: right;">Liittoon kuuluminen on tapa 4</p> <p style="text-align: right;">Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan 5</p> <p style="text-align: right;">Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan 6</p> <p style="text-align: right;">Ay-liike on osa työväenliikettä 7</p> <p style="text-align: right;">Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja 8</p> <p style="text-align: right;">Jokin muu syy 9</p>	
-----	---	--

87.	<p>Onko liittonne onnistunut seuraavien tehtävien hoidossa, erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">erittäin hyvin</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">melko hyvin</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">melko huonosti</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">erittäin huonosti</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">en osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Palkkaehtojen parantaminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>C. Työllisyyden turvaaminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>D. Työsuojelun parantaminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> </tbody> </table>		erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa	A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9	B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9	C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9	D. Työsuojelun parantaminen?	1	2	3	4	9	E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?	1	2	3	4	9	
	erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa																																	
A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9																																	
B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9																																	
C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9																																	
D. Työsuojelun parantaminen?	1	2	3	4	9																																	
E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?	1	2	3	4	9																																	

88.	KAIKKI: Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne varsinaisena tai varajäsenenä:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työsuojelutoimikunnassa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Työsuojeluasiamiehenä tai valtuutetuna?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Luottamusmiehenä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelimessä</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työsuojelutoimikunnassa?	1	2	B. Työsuojeluasiamiehenä tai valtuutetuna?	1	2	C. Luottamusmiehenä?	1	2	D. Henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelimessä	1	2
	Kyllä	Ei															
A. Työsuojelutoimikunnassa?	1	2															
B. Työsuojeluasiamiehenä tai valtuutetuna?	1	2															
C. Luottamusmiehenä?	1	2															
D. Henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelimessä	1	2															
89.	Kuinka hyvin työpaikkanne työsuojeluorganisaatiot ovat onnistuneet parantamaan työpaikkanne työoloja?	<table> <tbody> <tr> <td>Erittäin hyvin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Melko hyvin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Melko huonosti</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Erittäin huonosti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Erittäin hyvin	1	Melko hyvin	2	Melko huonosti	3	Erittäin huonosti	4	EOS	9					
Erittäin hyvin	1																
Melko hyvin	2																
Melko huonosti	3																
Erittäin huonosti	4																
EOS	9																
90.	Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:	<table> <tbody> <tr> <td>kaikki naisia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen naisia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>sekä miehiä että naisia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen miehiä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaikki miehiä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	kaikki naisia	1	enimmäkseen naisia	2	sekä miehiä että naisia	3	enimmäkseen miehiä	4	kaikki miehiä	5	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6	EOS	9	
kaikki naisia	1																
enimmäkseen naisia	2																
sekä miehiä että naisia	3																
enimmäkseen miehiä	4																
kaikki miehiä	5																
kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6																
EOS	9																
Y 91.	Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?	<table> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>JOS KYLLÄ:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> henkeä</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	1	Ei	2	JOS KYLLÄ:		Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?	<input type="text"/> <input type="text"/> henkeä							
Kyllä	1																
Ei	2																
JOS KYLLÄ:																	
Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?	<input type="text"/> <input type="text"/> henkeä																
92.	Onko lähin esimiehenne:	<table> <tbody> <tr> <td>mies</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai nainen?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei esimiestä</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	mies	1	vai nainen?	2	Ei esimiestä	3									
mies	1																
vai nainen?	2																
Ei esimiestä	3																

93. **KORTTI 20**
KAIKKI
Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
--	--------	--------------	---------------	-------------	-----

A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9

94. **MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (K 92 = 3) → K 95**
KORTTI 21
Seuraavaksi esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

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

A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5
B. Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme? ...	1	2	3	4	5
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja? ...	1	2	3	4	5
H. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti huolehtimaan työntekijöidensä viihtyvyydestä?	1	2	3	4	5
I. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä?	1	2	3	4	5
J. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5
K. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5
L. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5

KORTTI 21

Y 95. Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaanne koskevia väittämiä.

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

A. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja?	1	2	3	4	5
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5
C. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa?	1	2	3	4	5
D. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa?	1	2	3	4	5
E. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5
F. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5
G. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti ?	1	2	3	4	5
H. Suurin osa työpaikkamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea vaalimaan hyviä keskinäisiä ihmissuhteita?	1	2	3	4	5
I. Suurin osa työpaikkamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea hyvin työsuorituksiin ihmissuhteista piittaamatta?	1	2	3	4	5

Y 96. Tuntuuko teistä joskus, että olette työpaikallanne yhtä helposti vaihdettavissa kuin koneenosa tai konttorikone?

Kyllä	1
Ei	2
EOS	9

97. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönnotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä .

Katsotteko että **omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää joka perustuu:**

	Esiintyy omassa työorganisaatiossa		On itse kokenut	
	Ei/EOS	Kyllä	Ei/EOS	Kyllä
1. Ikään?	1	2	1	2
2. Äidinkieleen?	1	2	1	2
3. Sukupuoleen?	1	2	1	2
4. Uskontoon?	1	2	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin?	1	2	1	2
6. Toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	1	2
7. Perheellisyyteen tai raskauteen?	1	2	1	2
8. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	1	2
9. Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	1	2

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:

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

Y 98. Entä Oletteko joutunut itse eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi **joskus työelämässä**. Onko tällaista ilmennyt:

	Ei	En osaa sanoa	Kyllä	Syy numero
A. Työhönottotilanteessa?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
B. Palkkauksessa?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
C. Uralla etenemisen mahdollisuuksissa?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
D. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
E. Tiedon saannissa?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
F. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>
G. Muissa tilanteissa, missä? _____	1	2	3	<input type="text"/> <input type="text"/>

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:

Mistä syystä koit tulleet syrjityksi (TILANNE)? KORTTI 22.

99.	<p>Nykyisin puhutaan työpaikoilla ilmenevästä sukupuolisesta häirinnästä, jolla tarkoitetaan ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä tai sanallista seksuaalista lähestymistä. Siihen liittyy usein painostusta ja kielteisiä seuraamuksia ahdistelun kohteeksi joutuneelle.</p> <p>Esiintyykö tällaista Teidän työpaikallanne?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
100.	<p>Entä Oletteko joskus työelämässä itse joutunut tällaisen häirinnän kohteeksi?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
Y 101.	<p>Seuraava kysymys koskee elämääne 15-vuotiaana.</p> <p>Millaisella paikkakunnalla asuitte silloin:</p> <p>pääkaupunkiseudulla 1</p> <p>Turussa tai Tampereella 2</p> <p>muussa kaupungissa tai kauppalassa 3</p> <p>maaseututaajamassa 4</p> <p>vai haja-asutusalueella? 5</p> <p>EOS 9</p>	
Y 102.	<p>Missä ammatissa vanhempanne (huoltajanne) toimivat teidän ollessanne 15-vuotias?</p> <p>Äidin (huoltajan) ammatti: _____</p> <p>_____</p> <p>Oliko Hän: yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) 1</p> <p> palkansaaja 2</p> <p> vai kotiäiti 3</p> <p> Äiti oli kuollut/ei asunut kotona 9</p> <p>Isän (huoltajan) ammatti: _____</p> <p>_____</p> <p>Oliko Hän: yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) 1</p> <p> vai palkansaaja 2</p> <p> Isä oli kuollut/ei asunut kotona 9</p> <p>JOS ÄITI/ISÄ ON OLLUT ELÄKELÄINEN, KYSY ENTINEN AMMATTI.</p> <p>AMMATTI TARKASTI, ESIMERKIKSI KONEENASENTAJA, AUTONASENTAJA EI ASENTAJA</p> <p>JOS TARKKAA NIMIKETTÄ EI TIEDETÄ, KYSY LISÄKSI AMMATTIALA JA MITÄ TYÖTÄ TEKI (ESIM. EI TYÖMIES VAAN MINKÄ ALAN TYÖMIES)</p>	

Y 103.

Millaisen koulutuksen äitinne ja isänne (huoltajanne) ovat saaneet?

Onko äitinne suorittanut:

Onko isänne suorittanut:

KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN:

kansakoulun tai vähemmän	1	1
keskikoulun	2	2
ammattikoulun	3	3
lukion	4	4
ammattillisen opiston	5	5
korkeakoulun	6	6
EOS	9	9

Äiti

Isä

Y 104.

Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne.

Oletteko:

naimaton	1 → K 112
naimisissa tai avoliitossa	2
asumuserossa	3 → K 112
eronneet	4 → K 112
leski?	5 → K 112

1 → K 112

2

3 → K 112

4 → K 112

5 → K 112

Y 105.

JOS NAIMISISSA TAI AVOLIITTOSSA:**Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:**LUE VAIHTOEHDOT
YKSITELLEN,
KUNNES SOPIVA
LÖYTYY

työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1
työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 → K 109
opiskelija / koululainen	3 → K 109
työkyytön / työkyyttömyyseläkkeellä / pitkä- aikaisesti sairaana	4 → K 109
muulla eläkkeellä	5 → K 109
hoitaa omaa kotitaloutta	6 → K 109
vai tekee jotain muuta?	7 → K 109

1

2 → K 109

3 → K 109

4 → K 109

5 → K 109

6 → K 109

7 → K 109

Y 106.

JOS PUOLISO TYÖSSÄ:**Onko hän:**

kokopäivätyössä	1
vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)?	2
EOS	9

1

2

9

Y 107.	Mikä on puolisonne ammatti? <hr/> KYSY AMMATTI TARKASTI																																																		
Y 108.	Missä määrin Te ja puolisonne olette uppoutuneet ansiotyöhönne? Onko puolisonne uppoutuneempi kuin Te 1 oletteko yhtä uppoutuneita 2 vai oletteko Te uppoutuneempi kuin hän? 3 EOS, kumpikaan ei ole uppoutunut 9																																																		
Y 109.	Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN kansakoulun tai vähemmän 1 keskikoulun 2 ammattikoulun 3 lukion 4 ammattillisen opiston 5 korkeakoulun 6 EOS 9																																																		
Y 110.	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																																																		
Y 111.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? KORTTI 23 <table border="1" data-bbox="726 1208 1224 1333"> <thead> <tr> <th></th> <th>vaimo huolehtii yksin</th> <th>lähinnä vaimo huolehtii</th> <th>mies ja vaimo huolehtivat</th> <th>lähinnä mies huolehtii</th> <th>mies huolehtii yksin</th> <th>en osaa sanoa, ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ruoan valmistuksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Ruokaostosten teosta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Pyykkien pesemisestä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Siivouksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Pikkuvikojen korjauksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo huolehtivat	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi	A. Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	9	B. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	9	C. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	9	D. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	9	E. Pikkuvikojen korjauksesta?	1	2	3	4	5	9	F. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9	
	vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo huolehtivat	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi																																													
A. Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	9																																													
B. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	9																																													
C. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	9																																													
D. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	9																																													
E. Pikkuvikojen korjauksesta?	1	2	3	4	5	9																																													
F. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9																																													

Y 112.	Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?	
	Kyllä: kuinka monta lasta?	<input type="text"/> <input type="text"/>
	Ei	00 → K 114

Y 113.	0-17 VUOTIAITA LAPSI:	
	Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)	
	MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA	
	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	

Y 114.	KORTTI 24																																					
	KAIKKI:																																					
	Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin väittämiä tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne teidän kohdallanne paikkansa?																																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>pitää täysin paikkansa</th> <th>pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>ei juuri-kaan pidä paikkansa</th> <th>ei lainkaan pidä paikkansa</th> <th>EOS/Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juuri-kaan pidä paikkansa	ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/Ei sovi	A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?	1	2	3	4	9	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9	D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9	E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?	1	2	3	4	9
	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juuri-kaan pidä paikkansa	ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/Ei sovi																																	
A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?	1	2	3	4	9																																	
B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9																																	
C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9																																	
D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9																																	
E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?	1	2	3	4	9																																	

Y 115.	Jos ajattelette elämäänne taaksepäin, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS/Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oletteko</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi	Oletteko				A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9	B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9	C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9	D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9	E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2
	Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi																										
Oletteko																													
A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9																										
B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9																										
C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9																										
D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9																										
E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9																										

KORTTI 25

Y 116.

Seuraavassa esitetään väittämiä, jotka liittyvät toimintaan työaikana ja työajan ulkopuolella. Arvioikaa toteutuvatko seuraavat asiat kohdallanne useammin työaikana vai vapaa-aikana?

Vain työaikana	Useammin työaikana	Samann verran molemmissa	Useammin työajan ulkopuolella	Vain työajan ulkopuolella
----------------	--------------------	--------------------------	-------------------------------	---------------------------

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Voin tavata ihmisiä, joiden kanssa tunnen yhteenkuuluvuutta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Voin tehdä asioita, joista todella pidän? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Voin auttaa ja huolehtia muista ihmisistä? ... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Voin tehdä asioita, joita pidän yhteiskunnallisesti hyödyllisinä? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Voin kehittää kykyjäni ja taitojani? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Y 117.

Nyt tiedustelisin jotakin ystäväistänne tai ystävyysuhteistanne.

Onko Teillä joku tai joitakin läheisiä ystäviä? Älkää laskeko mukaan samassa taloudessa asuvia perheenjäseniä?

Kyllä

1

Ei

2 → K 118

JOS KYLLÄ: Kuinka monta suunnilleen?

MERKITSE LUKUMÄÄRÄ:

kpl

EOS/en tiedä/ei vastausta

99

Onko joku tai jotkut näistä ystäväistänne myös työtovereitanne?

Ei

00

Kyllä, kuinka moni

kpl

Y 118.

Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 26

Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä

Y 119.	Onko Teillä jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus?	Kyllä	1
		Ei	2
		EOS	9

Y 120.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:		<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </tr> </table>	Kyllä	Ei	EOS
		Kyllä	Ei	EOS		
		A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9	
		B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9	
		C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9	
		D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2	9	
		E. Silmissä?	1	2	9	

Y 121.	KORTTI 27														
	Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:														
	KYSY YKSITELLEN														
		<table border="1"> <tr> <th>Päivit- tään tai lähes päivit- tään</th> <th>Muu- taman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran pari kk:ssa</th> <th>Har- vem- in</th> <th>Ei koskaan</th> <th>EOS</th> </tr> </table>	Päivit- tään tai lähes päivit- tään	Muu- taman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Har- vem- in	Ei koskaan	EOS						
	Päivit- tään tai lähes päivit- tään	Muu- taman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Har- vem- in	Ei koskaan	EOS								
	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9							
	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	9							
	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	9							
	D. Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit? ...	1	2	3	4	5	6	9							
	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	9							
	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	9							
	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	9							
	H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	9							
I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9								
J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6	9								
JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA							<input type="checkbox"/>	→ 123							

<p>Y 122.</p>	<p>VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA: Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:</p> <p>huomattavasti 1 jonkin verran 2 vai ei lainkaan? 3 EOS 9</p>	
<p>Y 123.</p>	<p>Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:</p> <p>päivittäin tai lähes päivittäin 5 muutaman kerran viikossa 4 noin kerran viikossa 3 kerran pari kuukaudessa 2 harvemmin tai ei koskaan? 1 EOS 9</p>	
<p>Y 124.</p>	<p>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</p> <p>Kyllä 1 Ei 2 EOS 9</p>	
<p>Y 125.</p>	<p>Seuraavaksi vielä muutama kysymys työstänne. Onko työnne:</p> <p>erittäin yksitoikkoista 1 melko yksitoikkoista 2 melko vaihtelevaa 3 vai erittäin vaihtelevaa? 4 EOS 9</p>	
<p>Y 126.</p>	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:</p> <p>erittäin kevyinä 1 melko kevyinä 2 melko raskaina 3 vai erittäin raskaina? 4 EOS 9</p>	

Y 127.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviäenne henkisesti: erittäin kevyinä 1 melko kevyinä 2 melko raskaina 3 vai erittäin raskaina? 4 EOS 9	
Y 128.	Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne: kiristynyt huomattavasti 1 kiristynyt jonkin verran 2 pysynyt ennallaan 3 keventynyt jonkin verran 4 vai keventynyt huomattavasti? 5 EOS 9	
Y 129.	Pidättekö itse nykyistä työtänne: erittäin tärkeänä ja merkittävänä 1 melko merkittävänä 2 ei erityisen merkittävänä 3 vai ette lainkaan merkittävänä? 4 EOS 9	
Y 130.	Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana: lähes päivittäin 1 vähintään kerran viikossa 2 vähintään kerran kuukaudessa 3 harvemmin? 4 vai ei lainkaan? 5 Ei työtovereita 6 EOS 9	
Y 131.	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko: samalle ammattialalle 1 eri ammattialalle 2 vai ette lainkaan vaihtaisi? 3 EOS 9	
Y 132.	Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen: hyvät 1 kohtalaiset 2 vai huonot mahdollisuudet? 3 EOS 9	

Y 133.	Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt uutta työtä? (Nykyisessä työssä ollessa) Kyllä 1 Ei 2	
Y 134.	Voisivatko mielestänne muut työpaikallanne hoitaa teidän tehtävänne? melkein kaikki 1 monet 2 muutammat 3 vai ei kukaan? 4 EOS 9	
Y 135.	PALKANSAAJAT: Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi? YRITTÄJÄT: Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä palkansaaajaksi? ette ole ajatellut 1 olette joskus ajatellut 2 vai olette ajatellut usein? 3	
Y 136.	Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää? ette ole ajatellut 1 olette ajatellut joskus 2 vai olette ajatellut usein? 3 on jo jättänyt eläkehakemuksen 4	
Y 137.	KORTTI 28 Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä: LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT palkka on ehdottomasti tärkein 1 palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö 2 työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka 3 vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein? 4 EOS 9	
Y 138.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte: lopettaisitte työntöön kokonaan 1 tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä 2 pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti 3 vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? 4 EOS 9	

KIITOS !

Haluaisitteko sanoa lopuksi jotain tästä haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä?

LÄHDELUETTELO

Acker, Joan (1990), Samanarvoinen työ, Vastapaino, Jyväskylä 1990

Aho, Seppo & Ilola, Heli (1990) (toim.), Henkilökierto / tehtävävaihto työelämän kehittämiskeinona. Rovaniemellä 6.-7.9.1990 pidetyn henkilökiertoseminaarin raportti. Pohjois-Suomen tutkimuslaitos 1990.

Alasoini, Tuomo (1990), Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työministeriö, Työpoliittisia tutkimuksia No 5, 1990.

Alasoini, Tuomo (1991a), Osallistumisjärjestelmät ja työolojen parantaminen. Muistio Työolokomitealle 29.4.1991.

Alasoini, Tuomo (1991b), Technological change and gendered division of labour in the light electrotechnical industry. Observations from a Finnish study, teoksessa Anna-Maija Lehto & Inger Eriksson (toim.) Women, Work and Computerization, Precedings of the conference, Helsinki, 1991.

Allén, Tuovi (1990), Sukupuolen mukaan eriytynyt ammattirakenne ja palkkaerot, teoksessa T. Allén & P. Keinänen & S. Laaksonen & S. Ilmakunnas, Palkkaa työstä ja sukupuolesta, Tilastokeskus, Tutkimuksia 169, 1990.

Allén, Tuovi (1991), Kolmen vartin naiset - selityksiä sukupuolten väliselle palkkaerolle. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Katsaus 3/1991.

Anttalainen, Marja-Liisa (1986), Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat pohjoismaissa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Naistutkimusmonisteita 1.

Anttalainen, Marja-Liisa (1990a), Naisten palkat - miesten palkat. Prosenteillako ostovoimaa? Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 4/1990.

Anttalainen, Marja-Liisa (1990b), Olennainen työelämässä -seurantakokous 8.11.1990, Taustamateriaalia, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Atkinson, John (1984), Manpower strategies for flexible organizations. Personnel Management, August 1984.

Atkinson, John (1987), Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour markets in the eighties, Labour and Society, Vol. 12, No. 1, 87-105.

Brunila, Anne (1990), Naisten ja miesten palkkaerot vuosina 1975 ja 1985. Työelämän taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 30, 1990.

Buchanan, D. & McCalman, J. (1989), High Performance Work Systems, The Digital Experience, London.

Buflod, Halvdan & Bunnage, David & Lehto, Anna-Maija & Magnusson, Björn (1991), Datateknik i nordiskt arbetsliv. SCB-tryck Örebro 1991.

Eklund, Kari & Suikkanen, Asko (1986), Työolot ja sukupuoli, Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia, Keskustelualoitteita 2/1986.

Ennakkotietoja palkansaajien tulokehityksestä ja kotitalouksien lukumäärästä vuonna 1989 (1991), Tilastokeskus, Tulot ja kulutus 1991:4.

Equal opportunities for women and men (1991) The third medium-term community action programme - 1991-1995, Women of Europe, Supplements No. 34, 1991.

Eurostat (1991), Unemployment, Theme 3, Population and Social Conditions, 1991/12

Goldstein, Nancy (1991), Gender and the Restructuring of High Tech Multinational Corporations - New Twist to an Old Story, teoksessa Anna-Maija Lehto & Inger Eriksson (toim.) Women, Work and Computerization, Precedings of the conference, Helsinki, 1991.

Gustafsson, Siv & Lantz, Petra (1985), Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män. Arbetslivscentrum, 1985.

Haavio-Mannila, Elina (1989), Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi, Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsingin yliopiston sosiologian laitos, Työselostuksia No. 43, 1989.

Hacker, Winfried (1981), Yleinen työpsykologia, Weilin & Göös, Espoo 1981.

Hackman, J.R. & Oldham, C.R. (1980), Work Redesign, USA, Addison-Wesley.

Hakim, Catherine (1990), Core and periphery in employers' workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey, Work, Employment and Society, Vol. 4, No. 2, 1990.

Heiskanen, Tuula (1984), Automation, work content and work requirements, A study based on international data from car industry, steel industry and power production, Acta Universitatis Tamperensis, ser. A vol. 168, Tampere 1984.

Heiskanen, Tuula (1986), Työ yleis- ja pitkäaikaissairaalassa. Kyselytutkimus sairaanhoitajien, apuhoitajien ja sairaala-apulaisten työn piirteistä ja työn kuormitustekijöistä. Tampereen yliopisto, Kansanterveystieteen julkaisuja M 95/86.

Hemmilä, Pirkko (1988), Naisten palkkojen teoriaa ja käytäntöä. Esitutkimus. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissu, Tutkimuksia 1/1988.

Heiskanen, T. & Hyväri, S. & Kinnunen, M. & Kivimäki, R. & Korvajärvi, P. & Lehto, A-M & Martikainen, R. & Räsänen, L. & Salmi, M. & Varsa, H. & Vehviläinen, M. (1990) Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työraportteja 20/1990.

Hemmilä, Pirkko (1990), Selvitys vaan ei selitys naisten ja miesten palkkaeroista, Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 4/1990.

Hirdman, Yvonne (1990), Genussystemet, julkaisussa Demokrati och makt i Sverige, Maktutredningens huvudrapport, Statens offentliga utredningar 1990:44.

Honkasalo, Marja-Liisa (1984), Valta, valvonta ja naisten työ. Valvonta ja vastarinta eräissä naisvaltaisissa tehtaissa, teoksessa Husu, Liisa & Honkasalo, Marja-Liisa (toim.), Työ, nainen ja tutkimus, Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.

Ihminen, työ, tietotekniikka (1989), Valtionhallinnon kehittämiskeskus, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1989.

Isotalus, Päivi (1989), Sama palkka samanarvoisesta työstä. Kansainvälinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissu, Tutkimuksia 1/1989.

Julkunen, Raija (1984), Nainen suomalaisessa työnsosiologiassa, Julkaisussa Liisa Husu ym. (toim.) Työ, nainen ja tutkimus, Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.

Julkunen, Raija (1987), Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen, Vastapaino, Tampere 1987.

Julkunen, Raija & Rantalaiho, Liisa (toim.) (1989), Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmä. Tutkimussuunnitelma. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita No. 56, 1989.

Juuti, Pauli (1990), Esitelmä Työolokomitean tutkimusjaoston kokouksessa 31.10.1990.

Kalimo, R. & Kauppinen-Toropainen, K. & Lindström, K. (1979), Psykkinen työsuojelu. Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus. Työterveyslaitos, Katsauksia 30 /1979.

Kanter, Rosabeth Moss (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books.

Karasek, Robert (1984), *Arbetssozialisation och stress*. Teoksessa G. Aronsson (toim.) *Arbetslivets krav och mänsklig utveckling*, Stockholm 1984.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990), *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York 1990.

Kasvio, Antti (1990), *Työorganisaatioiden muutos ja niiden tutkiva kehittäminen*, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, sarja T 4/1990.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Hänninen, Vilma (1981), *Case studies on job reorganization and job redesign in Finland*, Työterveyslaitos, Helsinki 1981.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Haavio-Mannila, Elina & Kandolin, Irja & Simon-suuri-Sorsa, Marja (1983), *Naiset ja työ*, Työterveyslaitos, Helsinki 1985.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Kandolin, Irja & Haavio-Mannila, Elina (1986), *Töiden jakautuminen sukupuolen mukaan ja naisten työn laatu*, Työterveyslaitoksen tutkimuksia 4: 209-222, 1986.

Keinänen, Päivi (1990), *Palkkaerot iän, koulutuksen ja perhevaiheen mukaan*, teoksessa T. Allén & P. Keinänen & S. Laaksonen & S. Ilmakunnas, *Palkkaa työstä ja sukupuolesta*, Tilastokeskus, Tutkimuksia 169, 1990.

Kern, Horst & Schumann, Michael (1986), *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. Verlag C.H.Beck, München 1986.

Kevätsalo, Kimmo (1990), *Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 16/1990.

Koistinen, Pertti & Suikkanen, Asko (toim.)(1990), *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrittäjien ja niiden suoriutumisesta*. Jyväskylän yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990.

Kortteinen, Matti & Lehto, Anna-Maija & Ylöstalo, Pekka (1986), *Tietotekniikka ja suomalainen työ*, Tilastokeskus, Tutkimuksia 125, 1986.

Korvajärvi, Päivi & Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja (1990), *Muutokset kiireen keskellä*, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, sarja T 7 / 1990.

KTV (1991), *Näkyvätön näkyväksi, Selvitys työnarvioinnin menetelmistä ja mahdollisuuksista samanarvoisuuspolitiikassa*. KTV, Tutkimusjaoston julkaisuja 1/1991.

Kuitunen, Kimmo (1991), Työelämän laadun kehittäminen - työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia. Raportti työolokomitealle 6.6.1991.

Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1990), Nye kvinneliv, Kvinner i menns organisasjoner, Ad Notam, Oslo 1990.

Kvinnoarbetstliv (1987), Visioner och forskning för ett bättre arbetsliv, Arbetslivscentrum.

Kvinnor och män i Norden (1988), Fakta om jämställdheten, Nordic Council of Ministers, Nord 1988:58.

Kvinnors och mäns arbetsmiljö (1991), Information om arbetsmarknaden 1991:1, Statistiska centralbyrån, Stockholm 1991.

Laatu, Markku (1991), Työpoliittinen sääntely ja työelämän laatu, Työolokomitean välimietinnön liiteselvitys, Komiteanmietintö 1991:2.

Lehto, Anna-Maija (1986), Rakennusalan työolot, teoksessa Rakentaminen Suomessa, Tilastokeskus 1986.

Lehto, Anna-Maija (1988), Naisten ja miesten työolot, Tilastokeskus, Tutkimuksia 138, Helsinki 1988.

Lehto, Anna-Maija (1989), Tietotekniikka työssä, Muutoksista 1980-luvulla, Tilastokeskus, Tutkimuksia 163, Helsinki 1989.

Lindström, Kari (1987), Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä, Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu, Työterveyslaitos, 1987.

Marshall, Adriana (1989), The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe, teoksessa Gerry and Janine Rodgers (toim.) Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, Free university of Brussels, 1989.

Martikainen, Riitta (1989), Hyvän naisen lisä, Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä. Esitutkimus. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 5/1989.

Mitter, Swasti (1991), Computer-aided Manufacturing and Women's Employment: A Global Critique of Post-Fordism, esitelmä konferenssissa Women, Work and Computerization, Helsinki 30.6.-2.7.1991.

New Technologies in the 1990's (1988), A Socioeconomic Strategy, OECD, Paris.

Niemi, Iiris & Pääkkönen, Hannu (1989), Ajankäytön muutokset 80-luvulla, Tilastokeskus, Tutkimuksia 153, Helsinki 1989.

Nätti, Jouko (1983), Osa-aikatyö Suomessa ja muissa maissa, Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia A-2a, Jyväskylä.

Nätti, Jouko (1991), Atypical forms of employment in Finland, Jyväskylän yliopisto, Työelämän tutkimusyksikkö, Julkaisuja 1/1991, Jyväskylä.

Olenainen työssä (1989), Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan olenainen työssä - jaoston muistio ja neuvottelukunnan suositukset, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja B: Tiedotteita 2/1989.

Ranta, Jukka & Huuhtanen, Pekka (toim.) (1988), Informaatiotekniikka ja työympäristö. Osa V. Informaatiotekniikka pankki- ja vakuutuslaitosten toiminnassa. Työsuojelurahaston julkaisuja n:o A5, 1988.

Rubery, Jill (1989), Precarious forms of work in the United Kingdom, teoksessa Gerry and Janine Rodgers (toim.) Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, Free university of Brussels, 1989.

Salmi, Minna (1991), Ansiotyö kotona - toiveuni vai painajainen, Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia, No. 225, 1991

Santamäki-Vuori, Tuire & Sauramo, Pekka (1990), Epätyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 32.

Sauramo, Pekka (1991), Työajan joustot - sukupuolirakenteiden ylläpitoa? Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Katsaus 3/1991.

Sosioekonomisen aseman luokitus (1989), Tilastokeskus, Käsikirjoja 17.

Sukupuolten väliset palkkaerot (1990), Tulopoliittinen selvitystoimikunta. 18.10.1990. Moniste.

Suomalaiset luokkakuvassa (1984), Luokkaprojekti, Osuuskunta Vastapaino, Tampere 1984.

Tulonjakotilasto 1988, Tilastokeskus, Tulot ja kulutus 1990:6.

Työn haitat (1985), Tilastokeskus, Tilastotiedotuksia TY 1985:17.

Vartiainen, Matti & Teikari, Veikko (1990), Työn psykologinen tutkiminen ja kehittäminen, Teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalous ja työpsykologia, Report No 120, 1990.

Walby, Sylvia (1989), Flexibility and the changing sexual division of labour, teoksessa Wood, Stephen (ed.) The Transformation of Work, Unwin Hyman Ltd, London 1989.

Zuboff, Shoshana (1990) Viisaan koneen aikakausi, Uusi tekniikka ja yritystoiminta, Otava, Helsinki 1990.

Julkaisujen myynti:

Tilastokeskus
PL 504
00101 Helsinki
Puh. (90) 173 41

Försäljning:

Statistikcentralen
PB 504
00101 Helsingfors
Tfn. (90) 173 41

Sales of publications:

Central Statistical
Office of Finland
P.O.B. 504
SF - 00101 Helsinki
Tel. + 358 0 17 341

ISBN 951-47-3835-7
ISSN 0356-9470



9 789514 738357