

Naisten ja miesten työolot

Anna-Maija Lehto



Naisten ja miesten työolot


Anna-Maija Lehto

Tiedustelut
Anna-Maija Lehto
(90) 58 001
(90) 17 341 1. 8. -88 lähtien

Kansikuva
Mikko Nurmi

2. painos

Helsinki 1988

 Painokaari oy

ESIPUHE

Tässä tutkimusraportissa kuvataan nais- ja miespalkansaajien työoloja, niiden eroja ja ominaisia piirteitä sekä selvitetään työoloissa tapahtuneita muutoksia.

Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen toimesta syksyllä 1984 tehtyyn työolotutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltiin 4 502 palkansaajaa, jotka edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja. Työolojen muutoksia on tutkittu vertailemalla tuloksia vuonna 1977 tehtyyn vastaavantyyppiseen haastattelututkimukseen.

Tämä työoloja eri sukupuolten näkökulmasta tarkasteleva tutkimus pyrkii samalla olemaan koko työolotutkimuksen laajaa aineistoa yhteenkokoava. Tietystä osista vuoden 1984 aineistoa on alemmin julkaistu raportit "Työn haltat" (Tilastotiedotuksia TY 1985:17), "Palkansaajien työaika" (Tilastotiedotuksia TY 1985:18) ja "Tietotekniikka ja suomalainen työ" (Tutkimuksia 125, 1986). Viimeksi mainittu on julkaistu myös englanniksi "Information Technology and Work in Finland" (Studies 125, 1987).

Raportin on kirjoittanut suunnittelija Anna-Maija Lehto, joka on vastannut myös työolotutkimuksen toteutuksesta. Alkuosan katsauksen alan kirjallisuuteen ja työvoiman rakennemuutoksiin on tekijä laatinut osallistuessaan Tampereen yliopistossa työtieteen täydennyskoulutukseen.

Kuviot ja tutkimuksessa käytetyt tulosteet on tehnyt tilastonlaatiija Aija Laaksonen.

Helsingissä tammikuussa 1988

Olavi E. Niitamo

Päivi Keinänen

Sisällys

1. Johdanto	7
2. Miten sukupuolten eroja työoloissa on tutkittu?	8
3. Naisten ja miesten töiden eriytyminen	10
3.1. Ammattitaidon määrittely eriytymistä ylläpitävänä tekijänä	12
3.2. Muutosten mahdollisuus sukupuolten välisessä työnjaossa	15
4. Työoloihin vaikuttavat muutostendenssit	17
4.1. Rakenteelliset muutokset	17
4.2. Naisten ja miesten työolot teknisen muutoksen näkökulmasta	24
4.2.1. Uuden tietotekniikan leviäminen Suomeen	26
4.2.2. Tietotekniikan vaikutukset työvoiman kysyntään	28
4.2.3. Työn sisällön muuttuminen	29
4.3. Muita yhteiskunnallisia muutostendenssejä	31
5. Näkökulmia aineiston analysointiin	34
6. Aineistot ja käytetyt luokitukset	37
6.1. Aineistot	37
6.2. Sosioekonominen asema ja muut luokitukset	38
7. Taustatietoja nais- ja miespalkansaajista	43
7.1. Ikä	43
7.2. Elämäntausta	45
8. Työhistoria	48
8.1. Työkokemus	48
8.2. Ammatin ja työpalkkojen vaihdot	50
8.3. Nykyisessä työpalkassa oloaika	52
9. Työmarkkina-asema	56
9.1. Työttömyys	57
9.2. Mahdollisuus uuden työpalkan hankkimiseen	59
9.3. Siirtyminen toisiin tehtäviin työpalkan sisällä	62
10. Työympäristöhaitat	64
10.1. Melu	68
10.2. Veto	69
10.3. Pölyt	72
10.4. Savut, kaasut, höyryt	72
10.5. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	74
10.6. Muita työn ulkoisia haittatekijöitä	74
10.7. Työliikkeiden yksipuolisuus ja epämukavat työasennot	77
10.8. Istuma - selsomatyö	77
10.9. Ulko - sisätyö	79

11. Työn sisällöllisiä piirteitä	80
11.1. Aikapaine	80
11.1.1. Työnantaja ja työn aikapaine	83
11.1.2. Kilpeen esiintyminen ja haittaavuus	84
11.1.3. Kilre teollisuustyössä	85
11.1.4. Kilre asiakastyössä	87
11.1.5. Kilre esimiestyössä	88
11.2. Työn yksitoikkoisuus	91
11.3. Itsenäisyys työssä	97
11.4. Työn kehittävyys	100
11.5. Mitä ominaisuuksia työ vaatii	103
12. Työehdot	107
12.1. Palkkaus	107
12.1.1. Palkkausmuoto	107
12.1.2. Naisten ja miesten palkkaerot	109
12.1.3. Työssä vaadittavat ominaisuudet ja palkkaus	112
12.2. Työaika	116
12.2.1. Säännöllinen työaika	116
12.2.2. Työaikamuoto	119
12.2.3. Ylityöt	120
12.2.4. Työpäivän alkamis aika ja joustomahdollisuudet	123
12.2.5. Lapset ja työaika	126
12.2.6. Oikeus palkalliseen hoitovapaaseen lapsen sairastuessa	128
13. Miten työn rasitukset ilmenevät	130
13.1. Fyysiset ja psyykkiset rasitusoireet	130
13.2. Työssä koetut uhat	138
14. Suhtautuminen työhön	143
Yhteenveto	148
Litteet	157
Lähdeluettelo	217

1. JOHDANTO

Työoloja on Suomessa tutkittu erittäin lukuisissa alakohtaisissa tutkimuksissa. Toisaalta työolojen laajaan käsitteeseen ovat soveltuneet myös hyvin monenlaiset tutkimukselliset lähtökohdat: työpsykologinen tutkimus, työnsosiologinen, historian tai vaikka työolainsäädännön alaan kuuluva.

Eräs tapa hahmottaa koko työssäkäyvän väestön työoloja on ollut laajojen haastattelututkimusten suorittaminen. Näitä on Suomessa tehty mm. Tilastokeskuksen toimesta. Tietoja on koottu tähän mennessä vuosina 1972, 1977 ja 1984, jolista lähinnä kahden viimeisen haastattelukerran tulokset ovat vertailukelpoiset keskenään. Näiden aineistojen avulla on myös mahdollista saada yleiskuvaa siitä, miten naisten työt eroavat miesten töistä olosuhteiltaan. Toisaalta niiden avulla on mahdollista selvittää, miten naisten ja miesten työolot ovat muuttuneet vuodesta 1977 lähtien.

"Työolot"-käsite voidaan käsittää monella tavalla, laajemmin tai suppeammin. Tässä naisten ja miesten työoloja vertailevassa tutkimuksessa on tarkoitus käsittää työolot varsin laajasti. Niillä ymmärretään erilaisia työhön, sen sisältöön, työympäristöön ja jopa työmarkkina-asemaan liittyviä tekijöitä. Naisten ja miesten työolojen vertailussa on tarkoitus tarkastella myös sitä, miten työolosuhteet ovat vaikuttaneet, millaisia rasitusoireita työntekijät ovat kokeneet tai miten he työhönsä suhtautuvat.

Tähän raporttiin on aineiston analysoinnin perustaksi koottu aluksi tietoja siitä, miten sukupuolten eroja työoloissa on tutkittu. Toisaalta taustaksi on kartoitettu myös naisten ja miesten työvoiman rakenteellisia muutoksia sekä työelämän erilaisia muutostendenssejä.

2. MITEN SUKUPUOLTEN EROJA TYÖOLOISSA ON TUTKITTU?

Sukupuolten väliset erot työoloissa ovat tulleet tutkimuksen kiinnostuksen kohteeksi vasta aivan viime vuosina. Viimeisten kymmenen vuoden periodille mahtuu lähes kaikki sellainen psykologinen, sosiologinen ym. yhteiskuntatieteellinen tutkimus, joka on pitänyt keskeisenä tutkimuskohteena naisten ja miesten erilaista asemaa ja erilaisia mahdollisuuksia työelämässä. Tähän näkökulmaan on vaikuttanut yleinen pyrkimys naisten ja miesten aseman tasa-arvoistamisesta sekä naisliikkeen ja -tutkimuksen voimakas nousu.

Suomessa ensimmäinen merkittävä yleisesitys naisten asemasta ja samalla myös työstä oli Elina Haavio-Mannilan "Suomalainen nainen ja mies"(1968). Kuitenkin vasta 1970-luvun puolivälissä ilmestyivät ensimmäiset konkreettiset tutkimukset. Ne koskivat naisten palkkausta (Kavonius 1975 ja 1976, Hytönen ja Roos 1975). Perustutkimukset naisten palkasta yhteiskunnallisessa työnjaossa antoivat odottaa itseään kuitenkin 80-luvulle, kuten Raija Julkunen työnsosiologista tutkimusta arvioidessaan on todennut (Julkunen 1984, s.36). Työmarkkinoiden syväällinen sukupuolen mukainen eriytyneisyys ja tuon eriytymisen pysyvyys tulivat selvästi osoitetuksi (Jallinoja 1980, Anttalainen 1980).

Tämän tasa-arvointressistä nousseen sosiologisen tutkimuksen rinnalla on myös työsuojelututkimus edennyt suuntaan, jossa sukupuolten erot pyritään ottamaan tutkimuskohteeksi. Vaikka työsuojelullinen tutkimus on ollut voimakkaan teollisuuskeskeistä ja siten sinänsä naisia tutkimuskohteena syrjivää, ovat suomalaisessa työsuojelu ja -terveys-tutkimuksessa naiset ja miehet olleet alakohtaisesti edustamassaan suhteessa mukana. Toisin on ollut mm. yhdysvaltalaisessa työn ja terveyden tutkimuksessa, jossa naiset ovat unohtuneet miltei kokonaan. Etenkin stressiä koskevat tutkimukset ovat tarkastelleet ainoastaan miehiä, vaikkakin tulokset on yleistetty koskemaan kaikkia työntekijöitä. (Riskä, 1984, s.52)

Naisten ja miesten erilaisen aseman ymmärtämistä on vaikeuttanut työsuojelu- ja työterveystutkimuksessa myös se, että työolot konaisuudessaan, myös työpalkan yhteiskunnalliset ja sosiaaliset suhteet, ovat redusoituneet terveysriskeiksi (Riskä, 1984, s.59). Tosin aivan viime vuosina on ilmestynyt tutkimuksia, joissa psykososiaalista työympäristöä on sinänsä pidetty tutkimuksen kohteena. Tällöin naisten työn eri-

tylsongelmat ovat tulleet painotetusti esiin. (Honkasalo, 1982, Kauppi-
nen-Toropainen ym, 1983)

Valkka sukupuolten eroja painottavaa työelämän tutkimusta on harras-
tettu vasta vähän aikaa Suomessa (muissa pohjoismaissa hieman Suo-
mea kauemmin), on tutkimus tänä aikana jo käynyt läpi erilaisia keh-
tysvaiheita. Mm. uuden naisliikkeen piirissä on kritisoitu tasa-
arvointressistä noussutta tutkimusta ja väitetty sen tuovan naisen esil-
le vain "kurjuuden" näkökulmasta ja että se samalla on omaksunut ar-
viointikriteerinsä miehisen mallin mukaan.

Tasa-arvointressistä lähteneen naistutkimuksen keskeisinä kohteina
Julkunen mainitsee:

- naisten ammattitaidottomuus
- matalapalkkaisuus
- alistellinen asema työorganisaatiossa
- naisten ammattien kirjon kapeus
- uralla etenemättömyys
- sukupuolesta riippumattoman ammatinvalinnan esteet

Myöhemmän naistutkimuksen piirissä on väitetty, että tällainen kurjuus-
diskurssi ei tuo esille naisten "positiivista erityisyyttä" (Julkunen, 1984,
s.37). Uuteen naisnäkökulmaan tukeutuvaa tutkimusta onkin tehty ja
tekeillä jo jonkin verran (Strandell, Rantalaiho ym).

Samantyyppistä kehitystä on Ruotsin osalta luonnehtinut Rita Lilje-
ström kuvaten naistutkimuksen ja yleensä naisliikkeen painotusten
muuttumista tasa- arvoiliiikkeen "samankaltaisuus"-ajatukselta "erityl-
syyden" korostamiseen. Raija Julkusen mielestä kuitenkin Suomessa
"kurjuusdiskurssin" kaltainen perusmateriaalin tuottaminen on ollut täy-
sin välttämätöntä naisen aseman ymmärtämiseksi, samoin kuin perus-
taksi uusista näkökulmista nousevalla naistutkimukselle. Toisaalta täl-
laista perusmateriaalikaan ei vielä ole tuotettu tarpeeksi.

Tilastokeskuksen pelkästään strukturoituun haastattelulomakkeeseen
perustuva uaineisto ei voi tarjota mahdollisuuksia sellaiseen tutkimuk-
seen, jossa naisten tai miesten erityisyyttä pystyttäisiin syvällisesti tar-
kastelemaan. Työolojen vertailu jää pakostakin perinteisemmän "jakau-
tumatyypin" analysoinnin varaan. Tarkoitus on kuitenkin etsiä
keinoja, joilla nämä jakautumat toisivat merkittävää uutta tietoa ja ku-
vaisivat erityisesti muutoksia naisten ja miesten työoloissa.

3. NAISTEN JA MIESTEN TÖIDEN ERIYTYMINEN

Eräs yleinen piirre, johon yleensä viitataan puhuttaessa naisten ja miesten työoloista, on se, että he tekevät oikeastaan eri töitä, jolloin työolotkin ovat erilaiset. Totta onkin, että ammatit ovat pitkälle eriytyneet sukupuolen mukaan. Naisille tyypillisiä ammatteja ovat silvoojan, kaupanmyyjän, sihteerin, sairaanhoitajan, päivähoitajan, keittiötyöntekijän tai pankki- ja vakuutusalan toimihenkilön ammatit. Miehille taas ovat tyypillisiä autonkuljettajan, kirvesmiehen, metsätyöntekijän, metallityöntekijän ja esim. yritysjohtajan ammatit. Koko työvoimasta on yli puolet tällaisissa pitkälle eriytyneissä ammateissa (91 - 100 % samaa sukupuolta). Vuoden 1980 väestönlaskennan mukaan ainostaan 6 % työvoimasta työskenteli ammateissa, joissa oli miehiä ja naisia suurin piirtein yhtä paljon (40 - 60 %) (Anttalainen, 1986, s.69).

Tämä ammattien ja työtehtävien voimakas sukupuolen mukainen segregatio on epäilemättä tekijä, joka on otettava huomioon työolosuhteiden eroja pohdittaessa. Pelkät koko palkansaaajväestöä koskevat jakautumat siitä, miten naisten ja miesten työt eroavat esimerkiksi fyysisen tai psyykkisen rasittavuuden suhteen ovat ilman ammateittaista tarkastelua varsin irrallisia.

Toinen keskeinen nais- ja miestyövoimaa kuvaava piirre on se, että naiset sijoittuvat ammattihierarkiassa voittopuolisesti alemmille tasolle, miehet taas ylemmille. Tämä pätee ammattien keskinäisessä vertailussa, organisaatioiden sisällä ja myöskin yksittäisissä ammateissa työtehtäviä ja esim. palkkausta tarkastelemalla. Voidaankin puhua sekä horisontaalisesta että vertikaalisesta sukupuolten välisestä työnjaosta. (Barret, 1985, s.134)

Nämä yleiset ja lähes muuttumattomat rakenteelliset piirteet ovat johdattaneet tutkijat pitämään sukupuolta varsin ratkaisevana tekijänä työoloja tutkittaessa. Antti Kasvio on kuvannut tutkijoiden Acker ja von Houten esittäneen 70-luvun puolivälissä voimakasta kriittikkä silhenastista työnsosiologista tutkimustraditiota kohtaan ja todenneen, että "eriytyisesti sellaisissa organisaatioissa, joissa eri tehtävät ovat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet, sukupuolten valtaerojen merkitystä organisaatioiden strukturoitumisessa ei yksinkertaisesti voida ohittaa." (Kasvio, 1985, s.4).

Miten sitten tällainen työnjako ja hierarkia miesten ja naisten töiden välillä on syntynyt? Useimmat niinsanotuista naisten töistä voidaan selvästikin lukea palvelu- ja hoitoammatteluihin tai yhteiskunnallistettuihin talous- ja kodinhoitopalveluihin. Onkin usein huomautettu, että tämä nais- ja miestyövoiman jakautuminen muistuttaa huomattavasti perheen sisäistä työnjakoa. Tutkittuaan naisten työtä 1800-luvun Englannissa Sally Alexander on todennut, että kapitalismin sukupuoleen perustuva työnjako heijastaa esikapitalistisen kotitalouden työnjaon jyrkistymistä ja jäykistymistä, joka sittemmin siirtyi perheen sisältä myös yhteiskunnalliseen työnjakoon. (Barrett, 1985, s.134)

Pohtiessaan työnjaon ja naisten alistetun aseman välistä suhdetta Michéle Barrett kuitenkin on sitä mieltä, että yksinkertainen tehtävien jako ei välttämättä merkitse eriarvoisuutta ja erottelua, jos kaikki työt kuitenkin on suunnattu yhteisen kotitalouden tuotantoon. "Tämänkaltaisen tehtävänjaon ja kapitalismin työnjaon välisenä erona on se, että kapitalismi ei ainoastaan ottanut valvontaansa ja vakinnuttanut tehtävien erottelua, vaan se myös jakoi itse työvoiman palkkatyöntekijöihin ja toisten palkasta riippuvuussuhteessa oleviin. Kapitalismi ei synnyttänyt kotityötä tai palkkatyön 'naisellisia' osaluokkia, sensijaan se loi kylläkin yhteiskunnallisen suhteiston, jonka sisällä ei ainoastaan uusintettu alkaisemmin vallinneita jakoja vaan ne juurrutettiin myös palkkatyöjärjestelmän erilaisiin suhteisiin".

Koska ammattien eriytymisellä miesten ja naisten ammatteihin on pitkät historialliset perinteet ja selvästi yhteiskunnalliset syyt, on luonnollista, että mitään nopeita muutoksia ei ole havaittu viime vuosikymmenten kehitystä seurattaessa. Pohjoismaiden osalta työnjaon pysyvyyden on osoittanut selvästi Marja-Liisa Anttalainen käyttämällä eri maiden väestölaskentatietoja työvoiman ammattijakautumista. Jos jotain hienoa muutosta esim. Suomen osalta on havaittu, on se osoittanut eriytyksen vain voimistuneen viime vuosikymmeninä. (Anttalainen, 1986, s.69)

Mikä tätä jakoa jatkuvasti ylläpitää, on valkea analyttisesti selittää. Kyse on Barrettin mukaan mm. siitä, että koulutus- ja ammattiinvalmistautumisjärjestelmät ovat toimintaluonteeltaan sellaisia, että ne uusintavat järjestelmällisesti miesten ja naisten välisen työnjaon työelämässä.

Jos sukupuolen mukaista työnjakoa tukevia tekijöitä löytyy selvästi työvoiman tarjontapuolelta, kuten koulutuksen eriytynsyydestä, on niitä

havaittavissa myös työvoiman kysyntäpuolella. Tietyntyyppeiden tehtävien katsotaan kuuluvan ja soveltuvan naisille, tietyntyyppeiden taas miehille. Kysynnän eriytymisen on katsottu selittävän myös sitä, miksi naisten osuus työvoimasta on jatkuvasti kasvanut. Mm. ruotsalaiset tutkijat Berglind ja Rundblad ovat pitäneet kysyntätekijöitä keskeisinä ja naisten työssäkäynnin yleistyneen paljolti siksi, että pääpaino työvoiman kysynnässä on siirtynyt palveluelinkeinoihin. (Anttalainen, 1986, s.6)

3.1. AMMATTITAIIDON MÄÄRITTELY ERIYTYMISTÄ YLLÄPITÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ

Yleisesti tarkasteltuna naisten alisteinen asema työmarkkinoilla ilmenee kahdella tavalla: toisaalta on täysin naisvaltaisia ammattialoja, joille on lisäksi tyypillistä matalapalkkaisuus, toisaalta niillä aloilla, joilla on sekä miehiä että naisia, vallitsee selvä kerrostuneisuus. Erityisesti teollisuus on asettanut alunalkaen naiset allimpiin kerrostumiin tarjoamalla työtä "ammattitaidottomalle" työvoimalle.

Australialaiset tutkijat Ann Game ja Rosemary Pringle ovat analysoineet sukupuolten segregaatian kehittymistä erällä keskeisillä ammattialoilla ja toteavat sukupuolijaon olevan hyvin selvän kaikilla tutkimillaan aloilla. Kuitenkin se, miten tämä jako on muotoutunut on ollut erilaisten kehitysprosessien tulosta. Monilla ei-teollisilla aloilla kuten sairaanhoitotyössä, pankissa ja myyntityössä naisten työ on muuttunut alunperin palkattomasta työstä palkkatyöksi. Samalla naisten työn status on jäänyt avustavanluonteiseksi.

Tapaa, jolla teollisen työn sukupuolijako on muodostunut, Game ja Pringle kuvaavat sellaisten työtä luonnehtivien piirteiden avulla kuin:

- ammattitaitoinen / ammattitaidoton
- raskas / kevyt
- vaarallinen / vähemmän vaarallinen
- likainen / siisti
- kiinnostava / yksitoikkoinen
- liikkuva / paikallaanpysyvä

Näistä kustakin ensin mainittua pidetään miehille sopivana, jälkimmäistä naisille. (Game&Pringle, 1983, s.28)

Osittain samantyyppiseen luonnehdintaan viittaa Antti Kasvion kuvaus Saksan Liittotasavallassa 1970-luvulla tehdystä laajasta empirisestä

tutkimuksesta (Lappe & Schöll-Schwinghammer, 1978). Tutkimuksessa eriteltiin naisten työtehtäviä seltsemällä naisvaltaisella toimialalla, viidellä teollisella alalla sekä lisäksi vähittäiskaupan ja vakuutustoimen piirissä. Yhtenäisenä piirteenä näille toimialoille havaittiin, että naiset sijoittuivat suurimmaksi osaksi

- 1 sellaisille tehtäväalueille jotka ovat syystä tai toisesta valkeasti mekanisoitavissa
- 2 pitkälle kehittyneiden teknisten laitteistojen yhteydessä esiintyvälle ei-mekanisoiduille tehtäväalueille (esim. pakkaus ym. tehtäviin)
- 3 pitkälle mekanisoituneiden tai automatisoituneiden prosessien yhteydessä syntyneisiin erilaisiin rutiiniluonteisiin 'jäännöstehtäviin'

Yleensä alhaisella mekanisaatioasteella naisten työ oli yksinkertaista tai hienomotorista, pidemmälle mekanisoiduissa rutiiniluonteista vaihtotyötä tai koneiden käyttöä ja valvontaa. (Kasvio, 1985, s.55)

Nämä luonnehdinnat sopivat hyvin moniin sellaisiin alakohtaisiin tutkimuksiin, joita viime vuosina on tehty naisten erityisyyttä pohtivasta näkökulmasta. Esimerkiksi Rita Liljeström ja Edmund Dahlström ovat kuvanneet tutkimuksessaan "Arbetarkvinnor" (1981) mm. metalliteollisuuden nais- ja miestyöntekijöitä. Naiset on otettu tehtaaseen 'ammattitaidottomina' mutta samalla on käytetty hyväksi heidän alemmin oppimaansa kätevyyttä ja näppäryyttä. Näin erityisesti elektroniikkateollisuudessa, joka Ruotsissa on tyypillisin naisten metalliala.

Elektroniikka-alan tehtaan sisäisestä työnjaosta kertoo myös Siv Ehnin osallistuvalla havainnoinnilla tekemä tutkimus. Miehet huolehtivat suunnittelusta, työnjohdosta ja koneiden huollosta. Naiset yleensä erikoistuivat vain yhteen työtehtävään. He tekivät töitä koneella, mutta eivät saaneet opetella lainkaan esim. vikojen korjaamista. Selvästi näkyi kahdenlainen suhtautuminen tekniikkaan: miehet hallitsivat koneet teknisesti, naiset hallitsivat ne sopeuttamalla itsensä koneen toimintaan. (Ehn, 1981, s. 33-42)

Myös Suomessa tehdyt, erityisesti naisten työhön kohdistuneet, tutkimukset osoittavat selvästi miten tietyntyypilliset ammattitaidon määrittelyyn liittyvät asenteet ja traditiot pitkälle sanelevat naisten toimialueen rajat. Teollisesta työstä havainnollisimmat kuvaukset löytyvät Maisa Honkasalon tutkimuksesta metallityöntekijöistä ja Antti Kasvion ja Leena Piispan tekstiili- ja vaatetus- ja elektroniikkateollisuuden aloilta sekä

toimistotyön osalta Liisa Rantalaihon ja Päivi Korvajärven tutkimuksista.

Vaikka metallialan tehtaaseen suunnatussa tutkimuksessa käsiteltiinkin pääasiassa naisten työhön kohdistettua valtaa ja valvontaa, tuli siinä esille ammattitaidon määrittely eräänä keskelsenä vallankäytön muotona. Ammattitaidon käsite mm. työehtosopimusneuvotteluissa määritellään vain miesten taitojen ja ominaisuuksien perusteella. Naisten suorittamat työt, lähinnä siis vaihetyö, katsotaan sellaisiksi, jotka "eivät vaadi ammattitaitoa". Siten ne myös ovat heikolmmiin palkattuja. Honkasalon mielestä tällainen tiukasti rajattu työvoimarakenne samalla yksinkertaistaa naisten työn valvontaa tehtaassa.

Vaatetusteollisuustyötä koskevassa tutkimuksessaan Kasvio ja Piispa painottavat, että viimeaikaisen naisten ja miesten kvaifikaatiosta käydyn keskustelun valossa on aiheellista suhtautua varauksella käytettyihin 'ammattityön' ja 'ei-ammattityön' kategorioihin ja luokituksiin. Naisten työt on sosiaalisesti määritelty 'ei-ammattityöksi' lähinnä sen vuoksi, että naiset ovat hankkineet näissä töissä tarvittavat valmiudet työmarkkinoiden ulkopuolella, tytölle ominaisen sosiaalisatioprosessin tuloksena. Työelämässä puhutaan usein naisten näppäristä sormista, heidän kärsivällisyydestään, huolellisuudestaan ja kyvystä sopeutua yksitoikkoihin ja samanlaisina toistuviin työtehtäviin. Nämä juuri ovat naisten hankittuja kvaifikaatioita, eivät mitään 'synnynnäisiä' ominaisuuksia. Nämä kvaifikaatiot toisaalta ovat hyvin soveltuneet nykyaikaisessa teollisessa tuotantoprosessissa hyödynnettäviksi. (Kasvio & Piispa, 1986, s.76)

Naisille tyypillisen ammattitaidon hyväksikäyttö näkyy selvästi myös eiteollisilla ammattialoilla. Eräs tätä ammattitaitoa luonnehtiva ilmaus on "uusintava työorientaatio". Sitä on käytetty mm. kuvattaessa naisten toimistotyötä (Rantalaiho, 1985). Toisin kuin monilla naisille tyypillisillä aloilla, kuten opetus-, salraanhoito- tai sosiaalityössä, joissa uusintavan työorientaation vaatimus on ilmeinen ja selvästi työn sisällön kanssa yhtenevä, on tällainen orientaatio toimistotyössä peltetympää, kuitenkin organisaatioiden toiminnan kannalta ilmeisen välttämätöntä.

Naisten toimistotyön ammattitaidolle on tyypillistä paitsi riittävät yleisivistävät tiedot ja taidot myös kokemukseen perustuva oman ympäristön informaatiosteemin hallinta. Työn uusintava luonne merkitsee tässä ympäristössä ennen muuta arkipäivän rutiinien ylläpitoa.

Valtasuhteiden kannalta arvioiden toimistotyö hyvin erilaisine muotoineenkin on tyypillisen allstelista. Kuitenkin uusintava työorientaatio toimii parhaiten olosuhteissa, jotka ovat työn allsteisuudesta huolimatta suhteellisen vapaita ja joustavia. Perinteisesti tällaisia piirteitä on ollut toimistotyössä, ainakin enemmän kuin naisten teollisessa työssä. Toimistoautomaation myötä työ näyttää kuitenkin useiden tutkimusten mukaan menettävän autonomisuuttaan (Werneke, 1983), mikä viittaisi siihen, että todellisia ammattitaitoja ei ole pystytty hyödyntämään, vaikka niiden käyttö olisi toimistoissa samalla tavoin rationaalista kuin 'sorminäppäryyden' hyväksikäyttö teollisessa työssä.

3.2. MUUTOSTEN MAHDOLLISUUS SUKUPOULTEN VÄLISESSÄ TYÖNJAOSSA

Siitä huolimatta, että naisten ja miesten työnjako näyttää tilastojen valossa hyvin staattiselta ja että tätä työnjakoa näyttävät pitävän yllä hyvin syvälejuurtuneet käsitykset siitä, että naiset ja miehet ovat 'synnynnäisesti' tietyn tyyppiin tehtäviin soveltuvia, ovat työtehtävät yhteiskunnassa toki jatkuvan muutoksen alaisina. Game ja Pringle painottavat, että muutokset miesten ja naisten töiden määrittelyssä tapahtuvat aina suhteessa toisiinsa. Töissä ei ole mitään sisäsyntyistä, joka tekisi niistä naisten tai miesten töitä, vaan se mikä säilyy pysyvänä, on töiden erottaminen sukupuolen mukaan. Esimerkiksi, jos teknisen muutoksen johdosta miesten työt tulevat samanlaisiksi kuin naisten työt jollain tietyllä työpalkalla, naiset sijoitetaan toisenlaisiin töihin ja 'naisten töiden' ja 'miesten töiden' luonne määritellään uudelleen. Näin ero niiden välillä voidaan säilyttää. (Game & Pringle, 1983, s.15)

Toisaalta muutostilanteessa voi käydä niin, että naiset sijoittuvat ns. miesten töihin, mutta palautuvat alkaa myöten takaisin naisten alistettuihin tehtäviin esim. työmarkkinatilanteen huononnettua. Gunilla Fürst on kuvannut tällaista prosessia eräässä ruotsalaisessa teollisuusyrityksessä. Kun työvoiman kysyntä oli voimakkaimmillaan eikä miehiä ollut tarpeeksi saatavissa tehtaaseen, otettiin naisia runsaasti miesten töihin. Niitä luonnehdittiin raskaiksi ja ammattitaitoa vaativiksi ja niistä maksettiin parempaa palkkaa. Kun työllisyystilanne myöhemmin kuitenkin helkkeni, alettiin naisia siirtää takaisin huonommin palkattuihin ja yksitoikkoihin tehtäviin. Siirtymistä lieventävänä tekijänä käytettiin mm. osa-aikatyötä.

Johtui varmasti useasta tekijästä, miksi naiset nämä siirrot hyväksyivät. Eräänä piirteenä naistyövoimalle Fürst mainitsee sen, että naiset ovat nykyisin entistä sidosempia työvoimaan ja markkinoiden kapeuden vuoksi tiettyyn tehtaaseen. Enää ei voida puhua naisista 'työvoimareservinä' sanan varsinaisessa ja entisessä merkityksessä, koska naiset eivät liiku palkkatyöstä kotityöhön ja takaisin yhtä paljon kuin aikaisemmin. Sensijaan voidaan puhua naisista työvoimareservinä suhteessa tyypillisiin 'miesten' töihin. Toisaalta Fürst painottaa sitä, että töiden kahtiajakautumista ja samalla naisten reserviasemaa ei tee yhteiskunnalliseksi ongelmaksi kahtiajakautuminen sinänsä, vaan siihen liittyvä sukupuolen mukainen allistussuhde. (Fürst, 1985, s. 135-145)

4. TYÖOLOIHIN VAIKUTTAVAT MUUTOSTENDENSSIT

Edellä on käsitelty töiden kahtiajakautumista ja naisten alisteista asemaa työelämässä lähinnä siitä syystä, että tällä tavoin voitaisiin paremmin ymmärtää, miksi naisten ja miesten työolot poikkeavat toisistaan siten kuin poikkeavat. Jos sitten edelleen ajatellaan erilaisia yhteiskunnallisia muutostendenssejä ja pyritään hahmottamaan ja mahdollisesti ennustamaan tulevaa kehitystä työoloissa, ovat nämä kahtiajakautumisen ja alistamisen tendenssit varmaankin perustavanlaatuisia ja muut muutokset tavallaan suodattuvat tämän perusjaon läpi.

Mitä nämä muut muutokset sitten voisivat olla? Seuraavassa ne on jaettu lähinnä kahdenlaisiin: työvoiman rakenteellisiin muutoksiin ja työn sisällön muutoksiin. Työvoiman rakennetta tarkastellaan ammattijakautumien, sosioekonomisen aseman, työnantajasektorin sekä koulutusrakenteen perusteella.

Työn sisällöllisissä muutoksissa tarkastellaan ainakin kahdenlaisia tendenssejä: toisaalta arvioidaan sitä, millaisia muutoksia tekninen kehitys on aiheuttanut tai aiheuttamassa työn sisällölle ja miten naisten ja miesten työt tässä suhteessa eroavat toisistaan. Toisaalta arvioidaan, mitä muita yhteiskunnallisesti määräytyviä tekijöitä on tällä hetkellä vaikuttamassa työoloihin. Millä tavalla esimerkiksi kansainvälisen kilpailun kiristyminen vaikuttaa erityisesti teolliseen työhön. Toisaalta kysytään, mikä on julkisen ja yksityisen sektorin keskinäissuhde, miten se muuttuu tai mitä sellaisia tendenssejä julkisen sektorin sisällä on havaittavissa, jotka osaltaan vaikuttavat työoloihin.

4.1. RAKENTEELLISET MUUTOKSET

Eräs nais- ja miestyövoimaa selvästi luonnehtiva piirre on se, että naisten osuus työvoimasta on kasvanut voimakkaasti. Tällainen kehitys on nähtävissä viime vuosikymmenenä myös Suomessa, vaikka naisten työvoimaan kuulumuus on täällä ollut yleistä aikaisemmin kuin muissa Länsi-Euroopan maissa. Esimerkiksi kun palkansaajien määrä on noussut Suomessa vuodesta 1970 yli 350 000 hengellä, on tuosta kasvusta

kaksi kolmasosaa ollut naisten palkansaajamäärän kasvua. (Kuviot 4.1. ja 4.2.)

Naisten palkansaajien määrä on kasvanut lähinnä siltä syystä, hallinnollista, konttoriteknistä, terveydenhoito- ja sosiaalialan työtä tekevien määrät ovat lisääntyneet. Tällä hetkellä nämä sektorit muodostavat jo puolet kaikista naispalkansaajista ja esimerkiksi teollisen työn osuus on supistunut 15 %:iin.

Mieten ammattijakautumat ovat muttuneet samansuuntaisesti. Heillä kasvu on merkinnyt ennenmuuta teknisen, luonnontieteellisen ja hallinnollisen työn lisääntymistä. Näiden yhteinen prosenttiosuus on kasvanut lähes 10 %-yksikköä vuodesta 1970. Vastaavasti teollisen työn osuus on supistunut 52 %:sta 44 %:iin.

Yhtelskunnallista työnjakoa voidaan kuvata paitsi ammattijakautumien avulla myös esim. sosioekonomisen aseman perusteella. (Kuviot 4.3. ja 4.4.) Yleisimpänä huomiona vilme vuosikymmenten kehityksestä voidaan sanoa, että palkansaajakunnassa on tapahtunut voimakasta toimihenkilöistymistä. Naisista toimihenkilöitä on tällä hetkellä kaksi kolmasosaa, kun vielä vuonna 1960 yli puolet naisista oli työntekijöiksi lukeutuvia. Merkittävää naisten sosioekonomisen rakenteen kehityksessä on myös se, että ylempien toimihenkilöiden osuus on selvästi kasvanut vuoden 1970 jälkeen.

Miestyöntekijöiden osuus on pienentynyt hitaammin kuin naistyöntekijöiden. Vieläkin 62 % miespalkansaajista oli työntekijöihin lukeutuvia. Olihan heillä teollisenkin työn osuus 1984 vielä 44 %. Toimihenkilöiden keskuudessa on havaittavissa sama kehitys kuin naisilla: ylempien toimihenkilöiden osuus on noussut erityisesti vuoden 1970 jälkeen.

Erittäin selvä rakenteellinen muutos työvoiman käytössä on tapahtunut myös siinä suhteessa, miten eri työnantajasektorit ovat palkansaajia työllistäneet. (Kuviot 4.5. ja 4.6.) Varsinkin naispalkansaajien osalta on miltei koko 1970 jälkeinen kasvu suuntautunut julkiselle sektorille. Erityisesti kunnat ovat työllistäneet naisia. Vuonna 1984 jo lähes kolmanneksella naispalkansaajista oli kunta työnantajana.

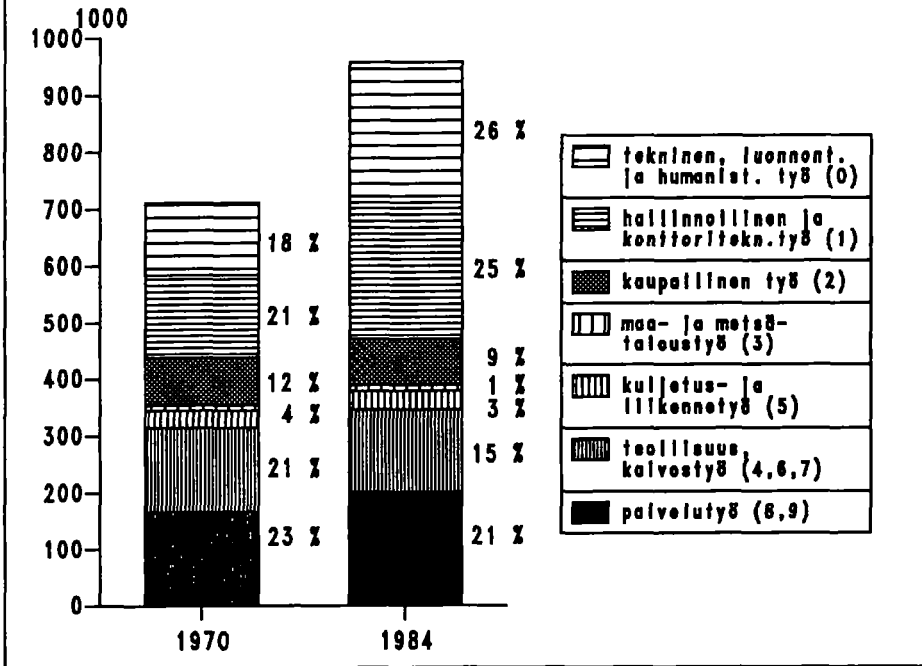
Oletettavasti tämän kehityksen takana samoin kuin osittain koko naisten työllisyyden kasvun takana on suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtunut muutos palkkatyön ja palkattoman työn tehtäväjaossa. 'Hy-

vinvointivaltiollisen kapitalismin' kehityksen myötä on tapahtunut palkkatyön valtiollistumista ja hoivatyön palkkatyöläistymistä. Toisaalta julkisen työllisyyden kasvullekin näyttäisivät rajat olevan edessä samalla kun veroasteen nousua pyritään estämään. (Kosonen, 1985, s. 20-22)

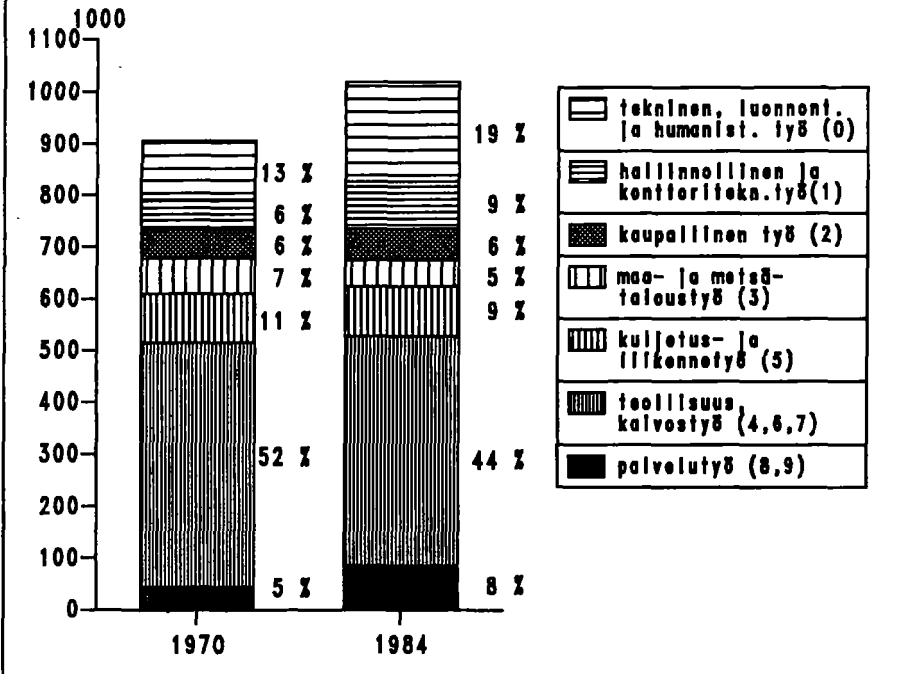
Edellä kuvatuista rakenteellisista muutoksista ainakin sosioekonomisen aseman rakennemuutos herättää kysymyksen, kuinka paljon siihen on yhteydessä palkansaajien koulutustasossa tapahtunut kehitys. Kuvioissa 4.7. ja 4.8. on esitetty koulutustason muutokset miehillä ja naisilla työolotutkimusten 1977 ja 1984 perusteella. Tuona aikana näyttää sekä nais- että miespalkansaajien koulutustaso nousseen merkittävästi. Molemmilla perusasteen jälkeistä koulutusta saaneiden osuus kasvoi 7 %-yksiköllä. Merkillepantavaa on, että naisten ja miesten koulutustaso on lähes samanlainen, miehistä ainoastaan alemman keskiasteen suorittaneita on jonkin verran enemmän. Tähän kuuluvat mm. ammattikoulun käyneet.

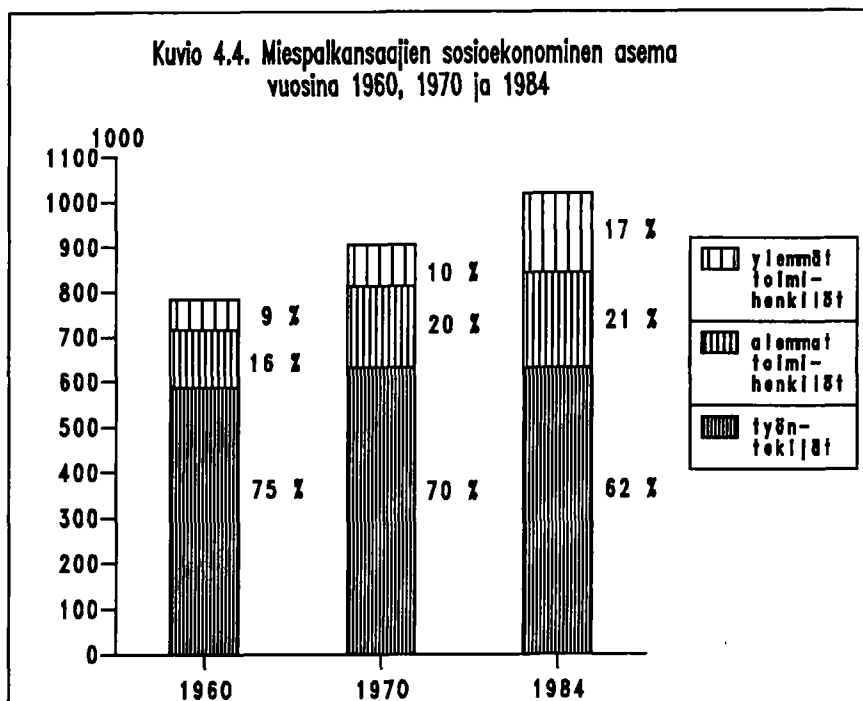
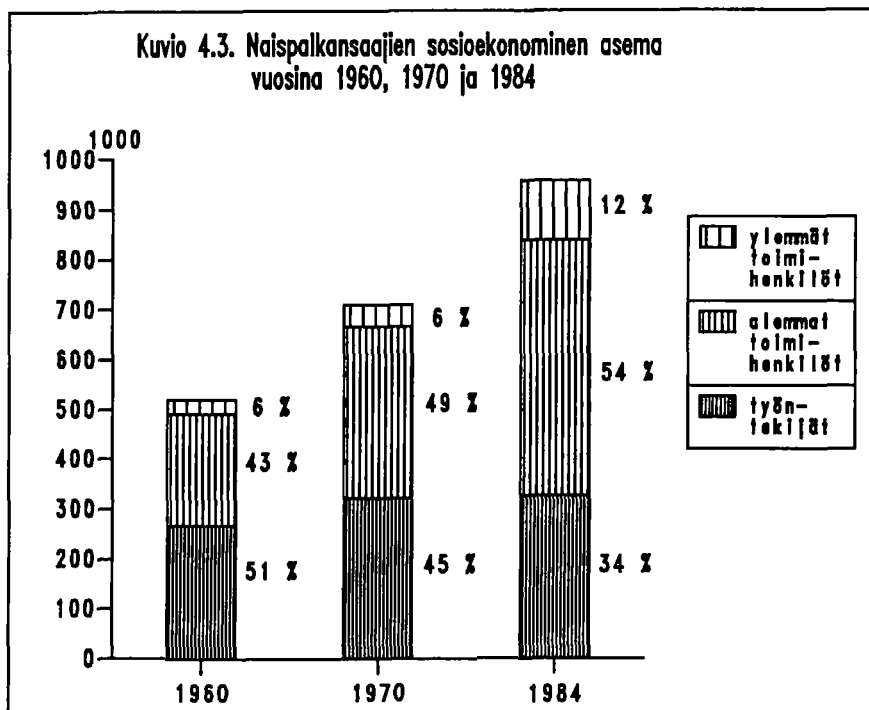
Sosioekonomisen aseman kehitykseen verrattuna näyttää siltä, että viime vuosina naisten asema on hieman paremmin alkanut vastata heidän koulutustasoaan, koska 1984 ylempiä toimihenkilöitä oli jo 12 % ja toisaalta korkean asteen suorittaneita 14 % naispalkansaajista. Miehisä ylempiä toimihenkilöitä oli edelleen suhteessa enemmän, 17 %, kun korkean asteen suorittaneita miehistä oli 13 %.

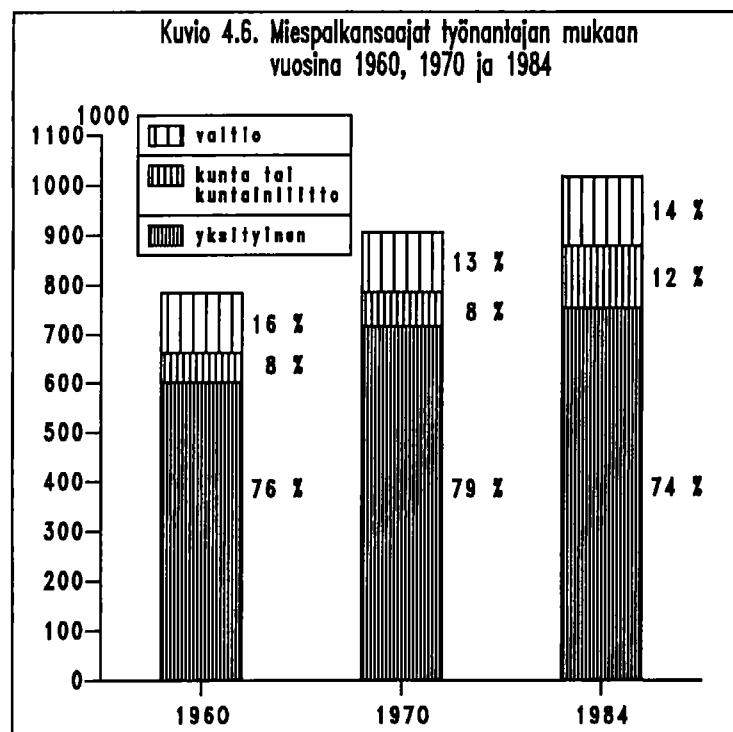
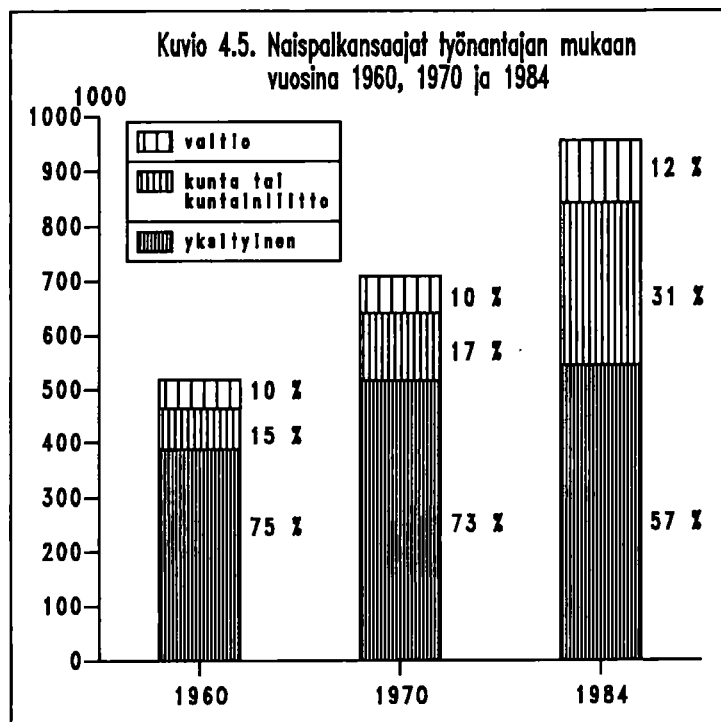
Kuvio 4.1. Naispalkansaajien ammattirakenne vuosina 1970 ja 1984

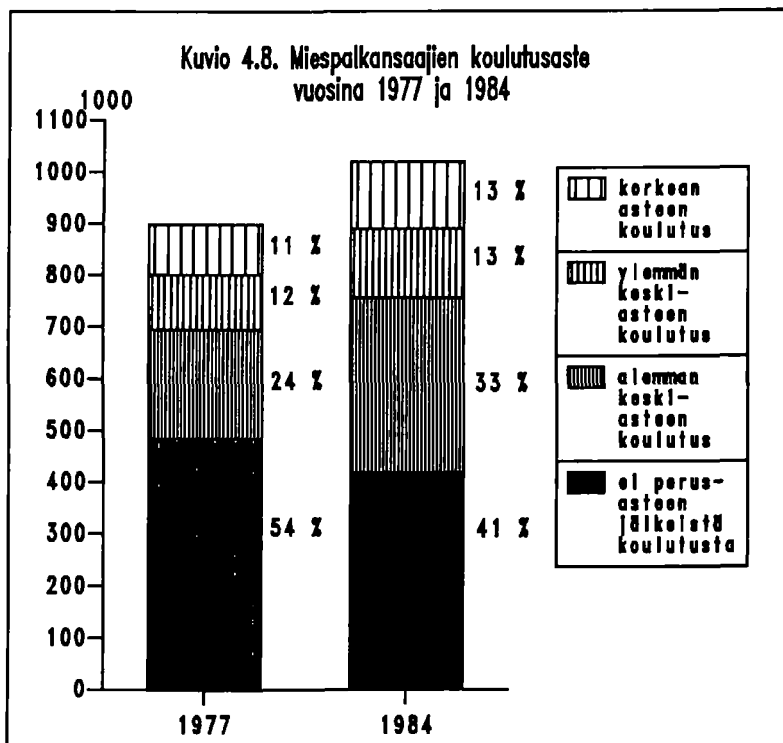
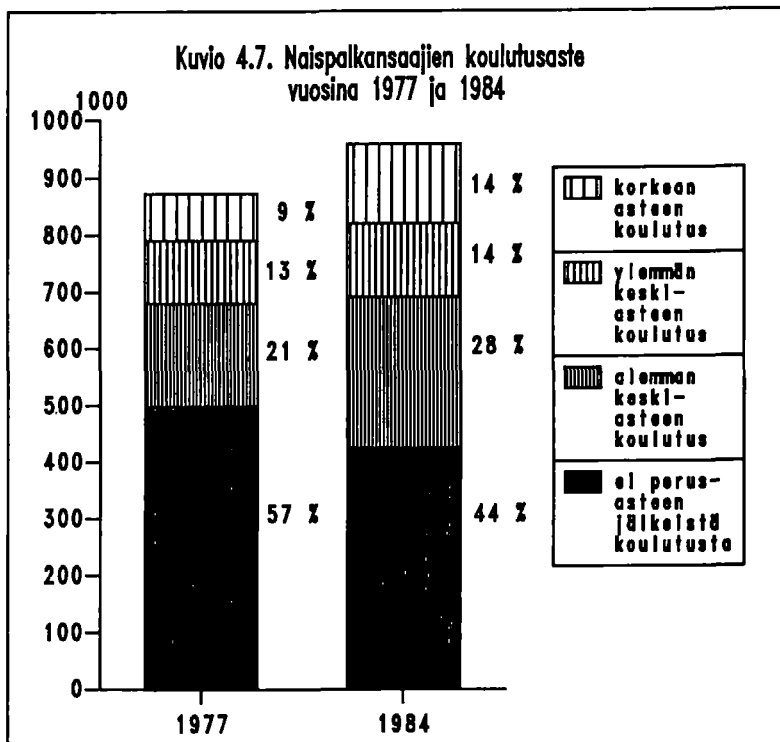


Kuvio 4.2. Miespalkansaajien ammattirakenne vuosina 1970 ja 1984









4.2. NAISTEN JA MIESTEN TYÖOLOJEN TEKNISEN MUUTOKSEN NÄKÖKULMASTA

Työolojen ja työelämän muutoksista puhuttaessa hyvin usein viitataan tekniseen kehitykseen. Tällä kehityksellä uskotaan olevan ratkaiseva merkitys paitsi työllisyydelle myös sille, millaisiksi työt muuttuvat sisällöltään. Erityisesti uuden, tietokoneisiin ja mikroprosessorihin perustuvan tekniikan uskotaan mullistavan palkansaajien asemaa.

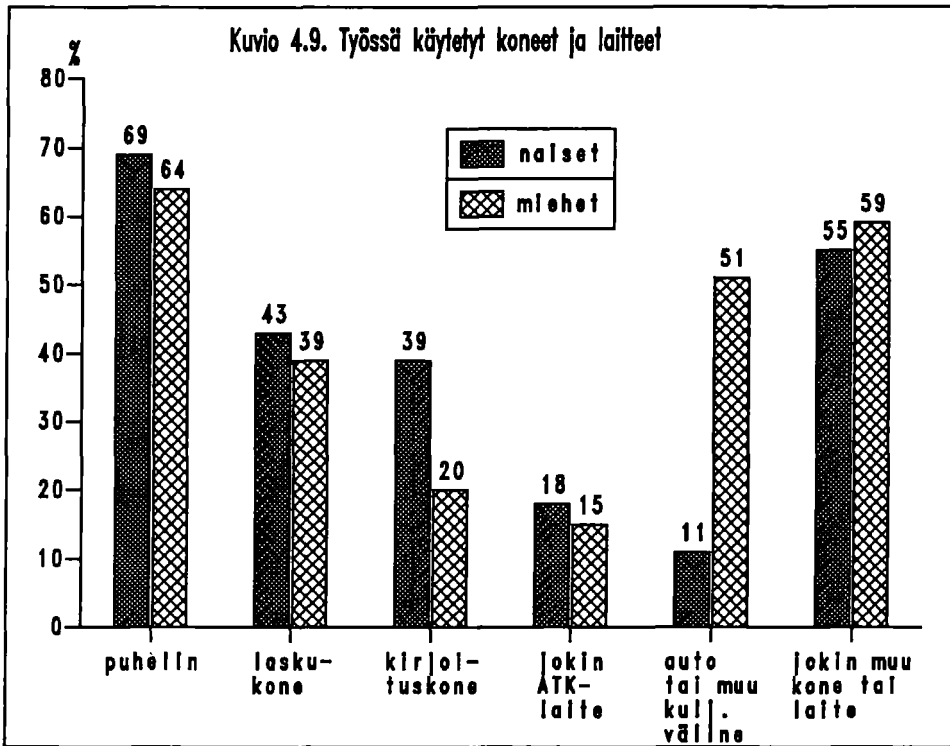
Naisten ja miesten töiden keskinäissuhteen kannalta on kiintoisaa, millä tavoin nämä uudet työvälineet muuttavat sitä melko pysyväksi jäänyttä rakennetta, joka nyt vallitsee: naisten ja miesten töiden voimakas eriytymistä ja naisten alisteista asemaa.

Vaikutukset voivat toki muullakin tavalla olla kiinnostavia: voidaanhan miespalkansaajienkin osalta kysyä, vähentääkö vai lisääkö tietotekniikka heidän työllisyyttään tai köyhdyttääkö vai rikastaako se heidän työssä sisältöä. Tässä on tarkoitus käsitellä kuitenkin ennen kaikkea miesten ja naisten välistä työnjaollista muutosta.

Naisille sanotaan yleensä olevan tyypillistä, että he eivät ymmärrä tekniikasta mitään. Totta onkin, että eräänä koulutuksellisen ja ammatillisen eriytymisen selvänä osoituksena on, että esim. sellaisesta tilastollisesta ammattiryhmästä kuin "tekniikan alaan kuuluvan työ" naisten osuus on vain 12 % (Väestölaskenta 1985 mukaan). Ammattiryhmään kuuluu pääasiassa insinöörejä ja teknikoita. Se on kootaan varsin suuri, käsittäen n. 120 000 henkeä, joista siis vain 15 000 on naisia.

Kuitenkin jos ajatellaan sitä, kuinka paljon naiset joutuvat työssään erilaisten teknisten laitteiden kanssa tekemisiin, ei suoranaista eroa miehiin nähden juuri ole (Kuvio 4.9.). Ainostaan autoa tai muuta kuljetusvälinettä käyttävät miehet selvästi enemmän. Muun muassa atk-tekniikkaan perustuvien laitteiden käyttö on naisilla jopa yleisempää (18 %) kuin miehillä (15 %).

Naiset ovat osoittautuneet hyviksi koneenkäyttäjiksi. Itse asiassa jos ajatellaan esim. toimistotyön kehittymistä, niin juuri kirjoituskoneiden keksimisen kautta naiset yleensä ovat saaneet jalansijaa toimistotyössä. (Korvajärvi - Rantalaiho, 1984, s.23) Perusongelma asetelmassa on vain siinä, että miehet yleensä suunnittelevat laitteet ja systeemit, joita naiset sitten käyttävät.



Kun naiset näin lukuisasti työskentelevät koneiden kanssa, voidaan olettaa, että tällä on merkitystä heidän työolosuhteilleen. Uuden tietotekniikanhan lisäksi katsotaan oleellisesti muuttavan työtä; se ei ole samalla tavalla vain työn jatke, kuten esim. laskukone.

Tietotekniikan vaikutuksia koskevissa ennusteissa on kyllä jo pitkään nähty, että keskeiset sovellutusalat tulevat olemaan ns. "naisten töitä" kuten erilaiset toimistotyöt. Näihin ennusteisiin on yleensä liittynyt paltisi näkemys tietotekniikan keskittymisestä naisten aloille myös oletus voimakkaasta työvoimatarpeen supistumisesta näillä aloilla. Mm. Saksan Liittotasavallassa 80-luvun alussa arvioitiin jopa 2 miljoonan sihteerin ja konekirjoittajan menettävän työpaikkansa vuoden 1990 mennessä, mikä olisi merkinnyt alalla n. 40 % supistuksia. Monissa muissa maissa on myöhemmin arvioitu samanlaisia 30-40 % supistumisia toimistotöiden osalta. Suomessakin teknologiakomitean mietinnössä arvioitiin toimistoautomaation lisäävän rakennetyöttömyyttä erityisesti naisten keskuudessa. (Korvajärvi - Rantalaiho, 1984, s.38) Tällaiseen ennustamiseen sisältyy samalla ajatus siitä, että työelämän kehityksessä tapahtuu selvä käänne: entiset kasvualat alkavatkin voimakkaasti supistua.

Ensimmäisille tietotekniikan vaikutuksia käsitelleille yhteiskuntatieteellisille tutkimuksille oli samalla tavoin tyypillistä hyvin laajojen ennusteiden esittäminen. Niissä pohdittiin paitsi työllisyysvaikutuksia myös työn sisällön muutoksia. Näkemykset saattoivat olla hyvinkin vastakkaisia: toiset suhtautuivat tietoyhteiskuntaan erittäin positiivisesti, toiset taas negatiivisesti (esimerkkeinä näistä Toffler, Braverman, Masuda, Gorz, Naisbitt, Kern-Schuman ym.).

Koska esitetyt näkemykset olivat yleensä spekulatioita ja arvioihin perustuvia, syntyi yhteiskuntatutkimuksessa myöhemmin tarve selvittää tietotekniikan vaikutuksia mahdollisimman tarkkaan ja luotettavaan tutkimustietoon pohjautuen. Suomessa atk-tekniikan vaikutuksia on tutkittu mm. paperi- ja kartonkiteollisuudessa (Kolstinen), tekstiili- ja vaatetus- ja elektroniikkateollisuudessa (Kasvio - Piispa) ja eri tyyppisissä toimistotöissä: palkanlaskentatyössä, sosiaalialalla elatusaputoimiston työssä, oikeushallinnon erilaisissa toimistotöissä, ja mm. tekstinkäsittelyssä (Huuhtanen, Piispanen, Järvinen - Kirjonen - Tyllilä, Rantalaiho - Korvajärvi, Kallioniemi, Kankaanpää).

Näistä tutkimuksista ainoastaan Rantalaihon, Korvajärven ja Kallionien tutkimukset toimistoautomaatiosta ja Kasvion ja Piispan tutkimukset teollisesta automaatiosta tarkastelevat tietotekniikan vaikutuksia eri sukupuolten tai erityisesti naisten työn näkökulmasta. Muissa, lähinnä toimistoautomaatiota koskeneissa tutkimuksissa kohteet ovat olleet pääasiassa naisia, mutta sitä ei näkökulmana erikseen painoteta.

Vaikka nämä tutkimukset ovatkin tuoneet esille paljon merkittävää tietoa, niiden avulla ei kuitenkaan ole voitu sanoa mitään yleistä tietotekniikan vaikutuksista, koska ne ovat koskeneet vain tiettyjä työpaikkoja tai tiettyjä systeemejä (esim. palkanlaskentajärjestelmä). Erityisesti työllisyysvaikutuksista on ollut vaikea saada yleistyskelpoista tietoa.

4.2.1. UUDEN TIETOTEKNIIKAN LEVIÄMINEN SUOMEEN

Suomesta samoin kuin monista muistakin maista ovat toisaalta puuttuneet aivan määrällisetkin arviot siitä, kuinka moni käyttää työssään uusia atk- välineitä. Mm. tätä tiedon tarvetta pyrittiin tyydyttämään TILastokeskuksen työolotutkimuksessa, jossa tiedusteltiin erilaisten työvälineiden käyttöä.

Tietotekniikan leviäminen Suomeen on ollut hyvin nopeata. Vuonna 1984, jolloin tutkimus tehtiin, tietotekniikkaa työssään käyttäviä oli

332 000 henkeä eli 17 % palkansaajista. Tästä määrästä yli puolet oli tullut mukaan vasta edellisten kolmen vuoden aikana. Yleensä kasvu on viime vuosina ollut n. 50 - 60 000 palkansaajaa. Tämän perusteella arvoiden tällä hetkellä tietotekniikkaa käyttäviä työssään jo yli puoli miljoonaa suomalaista, eli noin neljäsosa koko palkansaajakunnasta.

Tutkimuksen tulokseksi saatu atk-laitteilla työskentelevien osuus, 17 %, kuvaa toisaalta vain käytön keskiarvoa. Luvun taakse peittyvät hyvin suuret ammattitaitoiset erot. Tutkimushetkellä tietokoneistetuimpien ammattiryhmien lista näytti seuraavanlaiselta:

- pankkitoimihenkilöt, 83 % käyttäjiä
- kemian prosessi- massa- ja paperityö, 48 %
- kirjanpito-, sihteer- ja konekirjoitustyö, 45 %
- muu konttoritekninen työ, 44 %
- yleiskonttoristit, 37 %
- myyntiedustus-, markkinointityö, 34 %
- tekniikan ja luonnontiet. alan työ, 32 %
- muu yhteiskuntatiet. tai taiteellinen työ, 30 %
- hallinnollinen työ, 28 %

Ammattilistan perusteella nähdään, että tietotekniikka on voimakkaimmin levinnyt juuri toimistotöihin, kuten oli ennustettukin. Teollisista töistä pisimmät perinteet atk-tekniikan käytöstä on prosessiluontoisilla tuotantoaloilla. Vaikka tietotekniikkaa käyttäviä miehiä ja naisia oli tutkimuksen mukaan lähes yhtä paljon, on käytön yleisyys kuitenkin erilaista esimerkiksi sosioekonomisen aseman mukaan:

	tietotek- niikan käyttäjää	henkeä
NAISET yhteensä	18 %	178 000
ylemmät toimihenkilöt	17 %	20 000
alemmat toimihenkilöt	28 %	143 000
työntekijät	5 %	15 000
MIEHET yhteensä	15 %	154 000
ylemmät toimihenkilöt	28 %	51 000
alemmat toimihenkilöt	27 %	58 000
työntekijät	7 %	45 000

Ylempiin toimihenkilöryhmiin kuuluvat miehet käyttävät tietotekniikkaa enemmän kuin vastaavan ryhmän naiset. Sensijaan tietotekniikkaa käyttävistä naisista valtaosa kuuluu alempiin toimihenkilöihin.

Myös käyttäjien pohjakoulutuksen perusteella näyttää siltä, että miehet käyttävät uusia laitteita enemmän koulutusta vaativiin tehtäviin kuin naiset. Miehistä selvästi suurempi osa (26 %) on korkean asteen tutkinnon suorittaneita kuin naisista (14 %). Naisten ryhmässä taas on miehiin nähden kaksinkertaisesti vain perusasteen suorittaneita (41 % - 20 %). Kuitenkin palkansaajissa keskimäärin ovat miesten ja naisten koulutus- rakenteet suunnilleen samanlaisia.

Kun tutkimuksessa kysyttiin myöskin sitä, millä tavalla laitteita käytettiin, jakautuivat vastaukset sukupuolen mukaan siten, että miesten käyttö oli selvästi vaativampaa. Heistä 31 % ohjelmoi itse koneella, naisista vain 9 %. Naisille oli miehiä selvästi tyypillisempää tietojen tallentaminen koneeseen (76 % - 52 %).

4.2.2. TIETOTEKNIIKAN VAIKUTUKSET TYÖVOIMAN KYSYNTÄÄN

Palkansaajien ammattirakennetta ajatellen voidaan esittää kysymys, merkitseekö tietotekniikan laajamittainen soveltaminen selvää muutosta tuossa rakenteessa ja millaista on työllisyyskehitys erikseen nais- ja miespalkansaajilla.

Työllisyysvaikutuksia on työolotutkimuksessa selvitetty kysymällä vastaajilta heidän oman työpaikkansa henkilöstömäärän kehitystä ja vertaamalla tietoja palkansaajien työllisyyttä koskeviin tilastoihin. Tulosten mukaan on toimihenkilöiden kysyntä viime vuosina pikemminkin lisääntynyt kuin vähentynyt, sensijaan työväestössä henkilöstön vähentyminen on ollut yleistä. Näitä kehityssuuntia tietotekniikan käyttöönotto on syventänyt. Toisin sanoen kehitys ei toimistotyön ja paljolti siis naisten työn suhteen ainakaan vielä ole ollut niin hälyttävä kuin ennusteissa on oletettu. Toisaalta vastauksista näkyy, että myös näillä aloilla on työpaikkoja, joilla henkilöstömäärä on vähentynyt. Eräissä työpaikkakohtaisissa tietotekniikka-tutkimuksissa on myös todettu vähentymistä, joka on toteutettu ns. "luonnollisen poistuman" kautta, ts. lähtenneiden tilalle ei ole palkattu uusia työntekijöitä. (Korvajärvi - Rantalaiho, 1984, s.43)

Eräs syy yllättävään tietoon, että toimihenkilöiden määrä on tietotekniikkaa sovellettaessa pikemminkin kasvanut, lienee se, että informaatiotyö on luonteeltaan erilaista kuin teollinen työ. Samalla kun laitteita toimistoihin hankitaan, niitä pyritään myös mahdollisimman monipuolisesti hyödyntämään. Tällöin työt huomattavasti lisääntyvät eivätkä laitetoimittajien lupaamat henkilöstösäästöt toteudukaan.

Sensijaan teollisessa työssä työllisyysnäkökymät synkkenevät, koska sillä puolella tietotekniikan käyttöönotto on supistanut työvoiman kysyntää ja toisaalta uuden tietotekniikan soveltaminen on vasta alussa: n. 9 % teollista työtä tekevästä on uusien laitteiden käyttäjiä.

Naisten aloista tekstiili- ja vaateusteollisuus ovat tyypillisesti aloja, joilla tällaista tekniikkaa on sovellettu toistaiseksi hyvin vähän. Kuitenkin jo nykyiset vaateusteollisuuden sovellutukset mm. kaavoituksessa, sarjoituksessa ja leikkauksessa ovat jossain määrin vähentäneet työpalkkoja. Toisaalta teollisuuden työllisyydestä on yleensä mahdoton erottaa eri tekijöiden vaikutuksia. Näilläkin aloilla kansainvälinen kilpailu, halpatuonti, Neuvostoliiton kaupan supistuminen ja uuden tekniikan sovellutukset vaikuttavat yhtäaikaan työvoiman kysyntää supistavasti. (Kasvio - Piispa, 1986, s.143)

Tyypillisillä miesten teollisuudenaloilla, kemian prosessiteollisuudessa, massa- ja paperituotannossa, on tietotekniikan soveltaminen edennyt jo varsin pitkälle. Väestölaskentatietojen 1975 - 1985 mukaan näidenkin alojen naistyöntekijämäärä on supistunut eniten. Myös työolotutkimuksen tulosten mukaan näyttäisi siltä, että yleensä teollisuudessa henkilöstömäärien vähennykset olisivat yleisempiä nais- kuin miestyöntekijöiden keskuudessa.

4.2.3. TYÖN SISÄLLÖN MUUTTUMINEN

Tietotekniikan suhteen on mieltä loputtomasti spekulointi sillä, mitä tapahtuu työlle, tuleeeko siitä monipuolista ja vaativaa vai rutiiniluontoista, vähemmän vaativaa. Tästä on esitetty monenlaisia yleistäviä näkemyksiä, mm. yksisuuntaisesta kehityksestä jonnekin kumpaankin suuntaan tai koulutustarpeiden polarisoitumisesta. Toisaalta erityisesti viimeaikaisten tietotekniikkaa koskeneiden tutkimusten pohjalta on tuotu esiin näkemys, että yleistäviä vaikutuksista on mahdotonta ja järjetöntäkin tehdä, koska ne riippuvat kulloisistakin sovellutusehdoista tai että koko kysymyksenasettelu on ilmentymää

teknologisesta determinismistä (Nurminen ym, 1986, s. 7-26, Hyvärinen, 1986).

Pyrkimys yleistyksiin on kuitenkin välttämätöntä, jos kehityssuuntia halutaan jotenkin arvioida. Samoin se on välttämätöntä arvioitaessa erikseen mies- ja naispalkansaajien työolojen kehittymistä. Työolotutkimuksessa pyrittiin liiallisen yleistämisen ongelmaa ratkaisemaan siten, että tietotekniikan käytön ja työn sisällön välisiä yhteyksiä on tarkasteltu mm. sosioekonomisen aseman mukaan erilaisissa palkansaajaryhmissä.

Monien työn sisällöllisten tekijöiden, kuten työn toistoluontelisuuden, monipuolisuuden tai itsenäisyyden suhteen osoittautuivat tietotekniikkaa käyttävät alemmat toimihenkilöt olevan huonommassa asemassa kuin ne, joiden työssä tietotekniikkaa ei oltu sovellettu. Tämä suunta myös säilyi, kun alemmista toimihenkilöistä tarkasteltiin erikseen hallinnollista ja konttoriteknistä työtä tekeviä naisia. Työn toistoluontelisuus oli lisääntynyt, vaikutusmahdollisuudet kaventuneet, työssä vaadittiin nyt enemmän sellaisia ominaisuuksia kuin nopeutta ja sorminäppäryyttä ja vähemmän perinteisiä toimistotyön taitoja: järjestelykykyä, useiden asioiden samanaikaista hoitamista jne.

Työn itsenäisyyttä lukuunottamatta näyttäisivät tietotekniikan vaikutukset olleen päinvastaisia työntekijöiden ja erityisesti teollisuustyöntekijöiden ryhmässä. Uusien työvälineiden kautta työstä on tullut vaativampaa, sorminäppäryys ja nopeus teollisuustyön tyyppillisinä ominaisuuksina ovat menettäneet merkitystään. Sensijaan työkohteen laaja-alainen hallinta on tullut tärkeämmäksi.

Ylempien toimihenkilöiden työssä tietotekniikan vaikutuksia on vaikeampi arvioida. Ainakaan samalla tavoin mitattuna kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä muutokset eivät näy. Syy tähän lienee siinä, että ylempät toimihenkilöt käyttäessään tietotekniikkaa käyttävät sitä muita vähemmän ja lähinnä vain muun työn jatkeena. Tällöin työn sisällölliset muutoksetkin ovat varsin vähäisiä.

Toisaalta tietotekniikkaa käyttävistä ylempistä toimihenkilöistä osa on atk-ammattilaisiin lukeutuvia. Tässä ryhmässä naisten asema on selvästi erilainen kuin ylempien toimihenkilöiden. Naiset eivät koe sijoituneensa miehiä huonommin, työ on sisällöllisesti yhtä vaativaa, ainostaan palkka on jäänyt miesten tasoa huonommaksi (Vehviläinen ja

Tietotekniikka-lehden tutkimus). Tämän on arveltu johtuvan siitä, että ala on vielä niin uusi, että roolijaot eivät ole vakiintuneet (Karttunen, 1986, s.39).

4.3. MUITA YHTEISKUNNALLISIA MUUTOSTENDENSSEJÄ

Teknisen muutoksen ohella työoloihin on yhtäaikaan vaikuttamassa useita muutostekijöitä. Ongelmallista niiden tarkastelussa on toisaalta se, että muutosprosessit ovat toisiinsa kietoutuneita ja niiden yhteyttä työoloihin on vaikea osoittaa. Toisaalta suomalaisessa työelämän tutkimuksessa tämäntyyppisiä tarkasteluja on vähän tai ne ovat sektorikohtaisia, esim. vain teollisuutta tai tiettyä teollisuudenalaa koskevia. (Kasvio, 1985, Koistinen, 1984). Julkisen sektorin osalta puuttuu kokonaan tutkimus, jossa yhteiskunnan muutostendenssejä pyrittäisiin kattavasti analysoimaan suhteessa työolojen kehitykseen.

Teollisen tuotannon sektorilta on Kasvio eritellyt toisiinsa liittyviä muutosprosesseja todeten teollisen tuotannon kehityksen tulleen 1980-luvulla syvään murrosvaiheeseen. Yksi merkittävimmistä tekijöistä on jo 1970-luvulla alkunsa saanut **teollisen tuotannon lisääntyvä kansainvälistyminen** sekä tuotannon laajamittainen alueellinen uudelleensijoittuminen. Monet perinteiset teollisuudenalat läntisessä Euroopassa ja Yhdysvalloissa ovat joutuneet syvään kriisiin samalla kun kolmannen maailman 'uudet teollisuusmaat' valtaavat itselleen markkinoita. Näin varsinkin tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa, laivanrakennusteollisuudessa ja halpojen massakulutustavaroiden tuotannossa, mutta vähitellen myös vaativammilla tuotannon aloilla (autojen ja tietokoneiden tuotannossa). Kehittyneet teollisuusmaat ovat pyrkineet parantamaan omia kilpailuasemiaan siirtämällä rutiinivalmistusta ja tuotannon työvaltaisia vaiheita kehitysmaissa suoritettaviksi. (Kasvio, 1985, s.136)

Toinen tärkeä väline teollisuuden kilpailukykyyn parantamisessa on ollut toimintojen **intensiivinen rationalisointi**, joka pääasiassa merkitsee edellä käsiteltyä teknisen kehityksen tulosten hyväksikäyttöä.

Moderneissa suuryrityksissä teknistä rationalisointia täydentää elimellisesti tuotannon **organisatorinen rationalisointi**. Työolojen kannalta

se merkitsee, että ollaan siirtymässä jäykän tayloristisista ratkaisulista kohti 'jälkitaloristisia' organisaatiomalleja, joissa pyritään työvoiman mahdollisimman joustavaan hyödyntämiseen. Samalla yksityiskohtaisesta kontrollista pyritään kohti laajempaa 'vastuullisempaa autonomiaa'.

Edelleen tärkeä, joskin vähemmälle huomiolle jäänyt muutosprosessi teollisessa tuotannossa, on toimintojen **desentralisoiminen**. Tätä tapahtuu monella tavalla, mm. siten että suuret yritykset hajauttavat organisaatioitaan erillisin itsenäisin tulosyksiköihin, joilla on oma johtonsa ja jotka saattavat joutua ankarastikin kilpailemaan sekä yhtiön sisällä että ulkoisilla markkinoilla. Toinen muoto on alihankintatoimitusten käytön lisääntyminen. Tällöin oma henkilöstö voidaan supistaa pienemmäksi ja helpommin hallittavaksi kokonaisuudeksi.

Näiden eri tendenssien yhteisvaikutuksena voidaan arvioida kehittyneissä teollisuusmaissa teollisuuden merkityksen työllistäjänä supistuvan. Toisaalta teknisen, työorganisatorisen ja tuotantorakenteessa tapahtuvan kehityksen seurauksena henkilöstön kokoonpano muuttuu siten, että toimihenkilöiden osuus kasvaa ja työntekijöiden ryhmässä ammattitaidottoman työvoiman osuus supistuu.

Sukupuolten välisiä eroja ajatellen tuotannon kansainvälistyminen on merkinnyt työpalkkojen vähentymistä erityisesti naisvaltaisilla aloilla, kuten vaatetusteollisuudessa. Yleensä rationalisoinnit ovat merkinneet vaihetyön tehtävien vähentymistä. Muutokset eivät ole kuitenkaan yhtäkkisen nopeita, ja 'rationalisointilaukkoja' palkkaamaan tarvitaan jatkuvasti matalapalkkaista erikoistunutta naistyövoimaa. Työn organisoivat säilyvät naisvaltaisilla aloilla edelleen tayloristisina: työ on pitkälle ositettua, työtehtävät standardoidaan, työahtia nopeutetaan ja suorituksia valvotaan tehokkaasti. (Kasvio, 1985, s.142)

Esitellessään paperi- ja kartonkiteollisuuden työn uudelleen järjestelyn muotoja Pertti Koistinen mainitsee 'omaehtoisryhmien', pakkolomautusten ym. keinojen käytön ohella myös naisten työn käytön vakanssi-järjestelmän ulkopuolisena pelivarana. Erityisesti uuden tekniikan käyttöönoton yhteydessä syntyy sellaisia yksinkertaisia työtehtäviä, joihin yritykset mielellään palkkaavat naisia pienemmin palkoin. Näin "naistyö on säilyttänyt marginaalisen mutta yrityksen toimintojen ja taloudellisen intressin kannalta tärkeän suhteellisen asemansa". (Koistinen, 1984, s. 231)

Vaikka näitä edellä esiteltyjä tendenssejä onkin kuvattu vain teollista tuotantoa koskevinä, voidaan samoja piirteitä löytää myös muilta yhteiskunnan toimintaloilta: palveluksista ja julkisesta hallinnosta. Tekniset ja organisatoriset rationalisoinnit, desentralisointi ja siihen liittyvä tulosvastuullisuuden lisääminen ovat työoloihin vaikuttavia taustatekijöitä varmaankin kaikilla aloilla, jopa julkisessa hallinnossa.

Arvioidessaan henkilöstöhallinnon kehitystä valtiosektorilla on Ismo Lumijärvi eritellyt virastojen toiminnallisina muutostendensseinä 1980-luvulla:

- 1 'debykroatisointi'
- 2 liikkeenjohdollisten piirteiden korostuminen: tulosvastuullisuus, tavoitejohtaisuus, kannustusjärjestelmät
- 3 desentralisointi
- 4 hallinnon kansalaisläheisyyden korostaminen
- 5 tieto- ja hallintoteknologian muutos

Se, millä tavalla nämä muutokset vaikuttavat erikseen naisten ja miesten työoloihin, on vielä pohtimaton kysymys, ainakin muiden kuin tietotekniikan vaikutusten osalta. Oletettavasti eri tendenssit suhtautuvat eri tavoin esim. naisten uusintavan työorientaation hyväksikäyttöön. Kansalaisläheisyyden uskoisi sitä korostavan, tulosvastuullisuuden taas vähentävän. Jonkin verran tutkimustietoa naistyölle tyypillisen työorientaation joutumisesta ristiriitaan on jo olemassa ainakin Ruotsissa julkisia palveluja koskevana (sairaanhoidto, lasten ja vanhusten hoito ym.) (Beckman, 1981, von Otter, 1986)

5. NÄKÖKULMIA AINEISTON ANALYSOINTIIN

Edellä esitetyn katsauksen tavoitteena oli koota yleistä tietämystä naisten ja miesten työoloista sekä työelämän muutostendensseistä. Tietojen avulla on pyritty jäsentämään palkansaajaväestön työolojen ilmiöaluetta empirisen tutkimusaineiston käsittelyn pohjaksi. Seuraavassa tämä jäsenys on koottuna erillisiksi yleisiksi näkökulmiksi.

1 Ensinnäkin voidaan esittää kysymys, onko sukupuolittaisen tarkastelun näkökulma tärkeä työoloja tutkittaessa.

Naistutkimuksen piirissä yleensä ja myös kaikissa tämän esityksen käyttämissä lähteissä sukupuolijakoa on pidetty tärkeänä tutkimuksellisenä lähtökohtana. Hiljattain ilmestyneessä tutkimusraportissa "Työolot ja sukupuoli", tekijöinä Karl Eklund ja Asko Suikkanen, on sensijaan tuotu erilaiseen johtopäätökseen. Siinä epäillään sukupuolten välisten erojen tarkastelun mielekkyyttä. Toisaalta tekijät haluavat sanoutua irti sukupuolten alistusmekanismien ensisijaisuudesta. Tällaista lähestymistapaa he pitävät normatiivisena, ideologisena ja epätieteellisenä.

Ongelmallista Eklundin ja Sulkkasen näkemyksessä on se, että sukupuolen mukainen tarkastelu katsotaan hyödyttömäksi vain joitakin aloja koskevan haastatteluaineiston pohjalta. Näkemys katsotaan ikäänkuin 'tilastollisesti' todistetun, kun havaitaan, että ammattiryhmien sisäiset erot sukupuolesta riippumatta ovat suuremmat kuin sukupuolten väliset erot.

Työtä koskevassa naistutkimuksessa, ainakaan sen viime vuosien tutkimusotteessa, ei pelkästään etsitä tilastollisesti osoitettavia eroja miesten ja naisten välillä, vaan katsotaan erityisesti naisten työn erityispiirteiden tähän asti laiminlyötynä alueena olevan sinänsä tärkeä tutkimuskohde. Metodisena ongelmana pidetään juuri sitä, että tutkimuksessa erot usein korostuvat ja liikaakin ohjaavat kysymyksenasetteluja.

Toisaalta naistutkimuksessa korostetaan kvalitatiivisten menetelmien ensisijaisuutta. Vain siten erityispiirteiden uskotaan pääsevän esille. Tässäkään mielessä Eklundin ja Sulkkasen aineisto ei ole riittävä kumoamaan naistutkimuksen omaksumia lähtökohtia.

Siitä huolimatta, että työolotutkimuksen aineistokaan ei ole kvalitatiivinen menetelmältään, katsotaan tässä kvantitatiivisellakin tutki-

musotteella voitavan saavuttaa oleellisia uusia tuloksia. Lähtökoh-
tana pidetään sitä, että sukupuolen mukainen tarkastelu on tarpeel-
linen, kunhan samalla otetaan huomioon joitakin syventäviä näkö-
kohtia.

- 2 **Työoloja olisi tarkasteltava mahdollisimman laaja-alaisesti.** Tä-
mä on toteutettavissa siten, että työn psykososiaaliset piirteet, työ-
ehdot ja esim. asema työmarkkinolla katsotaan perinteisten mitta-
reiden ohella työoloja kuvaaviksi. Tätä perustelevat erityisesti
nähtävillä olevat muutokset työelämässä: toimihenkilöiden määrän
kasvu, työmarkkinoiden segmentoituminen jne. Tarkastelun rajaa-
minen vain perinteisiin indikaattoreihin kuten työtapaturviiin, am-
mattitauteihin, fysikaalisiin ja kemiallisiin haittoihin, eliminoisi olennai-
sia piirteitä. Sukupuolten ammattitaitaisen eriytymisen vuoksi
erityisesti naisten työolojen kuvaus jäisi näin puutteelliseksi.
- 3 Sukupuolten välistä ammattitaitaista tai tehtävien mukaista eriytymis-
tä selittävä tekijänä voidaan pitää **ammattitaidon eriytynyttä hy-
väksikäyttöä.** Tätä kautta voidaan myös ymmärtää työoloissa nä-
kyvästi ilmeneviä eroja esim. ulkoisissa olosuhteissa, työtahdissa tai
monotonisuudessa.

Ammattitaidon käyttö, kehittäminen ja mahdolliset ristiriidat työteh-
tävien kanssa olisi sisällytettävä työolojen tarkasteluun. Laajassa
haastatteluaiheistossa siihen on tosin vain rajoitetut mahdollisuu-
det. Koulutustason lisäksi käytettävissä on mittareita mm. siitä, mi-
tä ominaisuuksia työn katsotaan vaativan.

- 4 Työmarkkinoiden jakautuminen naisten ja miesten töihin aiheuttaa
myös sen, että työoloja olisi tarkasteltava sukupuolen lisäksi **am-
matin mukaan eritellyissä ryhmissä.** Eri ammattiryhmissä ovat eri-
laisten historiallisten syiden vuoksi työolot ja naisten suhteellinen
asema muodostuneet erilaisiksi. Toisaalta eri alat ovat jatkuvasti eri-
laisten muutosprosessien alaisina. Tämä näkyy esim. teknisen muu-
toksen vaikutuksissa. Ne ovat erilaisia toimistoissa ja teollisessa tuo-
tannossa. Eroja on myös julkisen ja yksityisen sektorin kehityksessä
ja työvoiman käytön strategioissa. Tuloksia olisi tarkasteltava myös
tämän jaon mukaan.
- 5 Rakennemuutoksia koskevassa tarkastelussa havaittiin, että työvoi-
man koulutustaso on nopeassa nousussa. Tämä yhdessä työvoi-

man kysynnän muutosten kanssa aiheuttaa sosioekonomisen rakenteen muutoksia. **Sosioekonomisen aseman ja koulutustason huomioon ottaminen on myös eräs näkökulma, joka edellä olevan tarkastelun perusteella tulisi siirtää empirisen aineiston analyysiin.**

6. AINEISTOT JA KÄYTETYT LUOKITUKSET

6.1. AINEISTOT

Naisten ja miesten työolojen empirinen tarkastelu pohjautuu tässä raportissa pääasiassa Tilastokeskuksen toimesta vuonna 1984 koottuun työolotutkimuksen aineistoon. Se koostuu 4 502:n palkansaajan haastattelusta.

Työoloissa tapahtuneita muutoksia on ollut mahdollista tarkastella vertailemalla tuloksia vuonna 1977 tehtyyn vastaaventyyppiseen tutkimukseen. Sitä puolestaan edelsi vuonna 1972 tehty esitutkimustyyppinen postikysely, joka ei kuitenkaan ole vertailukelpoinen myöhempiin aineistoihin. Vuosien 1977 ja 1984 aineistojen vertailtavuutta on tarkasteltu yksityiskohtaisesti raportissa 'Työn haitat' (TY 1985:17).

Näillä tutkimuksilla on pyritty hankkimaan sellaista tietoa työoloista, jota ei mitään muuta kautta saada, siis esim. työtapaturma- tai ammattitautitilastoista tai Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista. Ne myös pyrkivät antamaan kattavan kuvan koko palkansaajaväestön työoloista otoshenkilöiden edustaessa kaikkia ammatti- ja toimialoja.

Vuoden 1984 työolotutkimus eroaa sikäli edellisistä, että sen tietosisältö on huomattavasti laajempi. Siihen on mm. sisällytetty enemmän kysymyksiä työhistoriasta, työn psyykkiseen kuormitukseen liittyvistä tekijöistä, työvälinelistä ja suhtautumisesta työhön. Nämä ovat siten myös samoja asioita, joiden osalta ei voida esittää vertailutietoja edelliseltä tutkimusajankohdalta, vuodelta 1977. Tämän raportin liitteenä on koko työolotutkimuksen 1984 lomake, josta samalla on mahdollista nähdä naisten ja miesten vastausten suorat jakautumat kuhunkin kysymykseen.

Työolotutkimus 1984 tehtiin loka- marraskuussa käyntihaastatteluin kuukausittaisen työvoimatutkimuksen otokselle. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelujen yhteydessä palkansaajiksi osoittautuneilta pyydettiin lupaa työolotutkimuksen haastatteluun. Heitä saatiin mukaan 89 % (n = 4 502), joten kadoksi jäi 11 %. (Ks. kadon tarkempaa kuvausta liitteestä 1.)

Vuoden 1977 työolosuhdetiedustelu kohdistettiin koko työlliseen työvoimaan työvoimatutkimuksen ns. vuosihaastattelun yhteydessä. Vas-

taukset saatiin noin 7 000:lta työlliseltä ja vastausprosentti oli sama kuin koko työvoimatutkimuksessa tuolloin, eli 91 %. Palkansaajia oli vuoden 1977 aineistossa kakkiaan 5 778. (Tilastotiedotuksia TY 1981:14).

6.2. SOSIOEKONOMINEN ASEMA JA MUUT LUOKITUKSET

Työolotutkimusten kaltaisten laajojen aineistojen käsittelyssä eräs ongelma on löytää relevantit taustamuuttajat ja niiden luokittelut kulloisenkin ilmiön kuvaukseen. Vaikka tässä raportissa onkin kattavaksi tarkastelutavaksi valittu naisten ja miesten työolojen eri piirteiden kuvaus, pelkkä sukupuolen mukainen jaottelu ei riitä niiden monipuolisen tarkasteluun. On pyrittävä löytämään ne taustaominaisuudet, jotka parhaiten kulloinkin kuvaavat myös naisten ja miesten palkansaajaryhmien sisäisiä eroja.

Kun raportissa käydään läpi työolojen eri osatekijöitä kuten työmarkkina- asemaa, työympäristöhaittoja, työn sisällöllisiä piirteitä jne., keskeiseksi, ilmiöalueita myös yhdistäväksi, kuvaustavaksi on valittu sukupuolen lisäksi sosioekonomisen aseman mukainen jaottelu. Sosioekonomisen aseman luokitusta ja sen eri luokkien sisältöä on jäljempänä selostettu hieman tarkemmin, koska tulosten tulkinnan kannalta on tärkeätä tietää, miten luokat koostuvat.

Seuraavaksi eniten tulosten tarkastelussa käytetään **ammattiluokitusta**. Sitä on käytetty kahdella tasolla: 1-numerotasolla, siis ammatin pääluokkia kuvaten ja tarkemmalla, 35 luokkaa käsittävällä tasolla. Jälkimmäinen on muodostettu juuri työolotutkimuksen aineistoa kuvaamaan, sen otoskoon puitteissa. Tavoitteena on ollut löytää työolosuhteiltaan mahdollisimman homogeenisia luokkia. Liitteessä 2. on esitettyä koko luokittelu koodeineen ja frekvensselineen. Miesten ja naisten ammattien voimakkaan eriytymisen vuoksi muutamat ammattiluokat jäävät tälläkin tavoin ryhmiteltynä niin pieniksi jomman kumman sukupuolen osalta, ettei niistä laskettuja osuuksia voida esittää. (Nämä on merkitty sulkuihin)

Muita luokituksia, joita on käytetty tulosten esittämisessä, ovat mm. ikä, koulutusaste ja työnantajasta juridinen muoto sekä työpalkan koko. Ikä on saatu syntymävuositiedoista ja ryhmitelty yleensä 10-vuotiskäryhmiin. Koulutusaste perustuu Tilastokeskuksen koulutusluokitukseen. Tieto on saatu vastannelle tutkintorekisteristä.

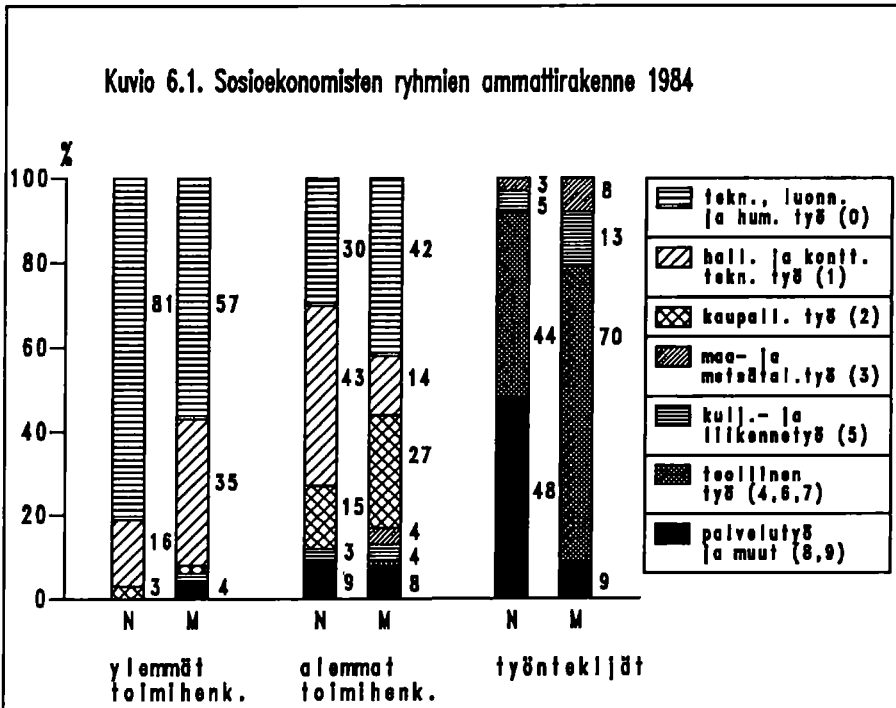
Sosioekonomisen aseman luokitus on muodostettu jakamaan väestöä taloudelliselta ja sosiaaliselta asemaltaan homogeenisiin luokkiin. Se muodostuu useasta eri luokituskriteeristä. Siinä otetaan huomioon henkilön ammatti ja ammattiasema ja osittain myös toimiala sekä institutionaalinen sektori.

Vaikka luokitusta on pääasiallisesti sovellettu väestölaskennoissa, tulonjakotilastoissa ja kotitaloustiedusteluissa, on se keskeisiltä osiltaan osoittautunut hyödylliseksi myös työvoimaa kuvaavien tilastojen ja tutkimustenkin luokituksiksi. Ainakin se on ainoa käyttökelpoinen, toimihenkilöitä ja työntekijöitä tarkemmin jaotteleva luokitus silloin, kun käsiteltävänä on laaja, koko palkansaajaväestön kattava aineisto. Sensijaan yksityiskohtaisemmissa, eslm. vain toimihenkilöihin kohdistetuissa tutkimuksissa on käytännön kenttätutkimuksissa nähty, että jako ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin on hankala. Toimihenkilöt ovat hyvin epäyhtenäinen ryhmä sisältäen monenlaisia tehtäviä ja tehtävännimikkeitä, eikä käytännön työelämässä tällaisia käsitteitä yleensä käytetä. (Korvajärvi-Järvinen-Kinnunen, 1987, s.22)

Työolotutkimuksen aineistoa käsiteltäessä on kuitenkin koettu hyödylliseksi jaotella palkansaajat karkean kolmijaon: ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät mukaan. (Liitteessä 3. on näiden määritelmät) Tarkempaa jaottelua tulostuksessa ei ole käytetty. Sensijaan yksityiskohtaisempaa tietoa on tarvittaessa etsitty ammattiluokituksen avulla.

Kuviossa 6.1. on kuvattuna erikseen naisten ja miesten osalta, millaisia tässä käytetyn sosioekonomisen aseman eri ryhmät ovat ammattirakenteeltaan. Luokkien frekvenssit ja niiden pohjalta korotuskerrointen avulla lasketut lukumääräarvot koko väestöstä löytyvät liitteestä 4.

Kuviosta ja erityisesti ammattiryhmiä tarkemmin tarkastelemalla ilmenee, että ryhmät ovat varsin erilaisia rakenteeltaan riippuen siitä, ovatko kyseessä mies- vai naispalkansaajat. Tämä luonnollisesti vaikeuttaa vertailujen tekoa. Ongelmana on kuitenkin, että naisten ja miesten ammattirakenteet ovat niin erilaiset, että homogeenisia ryhmiä on lähes mahdoton muodostaa. Tulosten tulkintaa auttaa huomattavasti, jos yrittää pitää mielessään, minkä ammattien edustajista miesten ja naisten ryhmät pääasiassa muodostuvat.



Ylempistä nais-toimihenkilöistä tekee teknistä, tieteellistä, humanista, sosiaalista ja taiteellista työtä 80 %. Lähes puolet (45 %) on opettajia.

Ylempien miestoimihenkilöiden ryhmä jakautuu useammantyyppisiin ammatteihin suurimpien ryhmien ollessa hallinnollinen johtotyö (32 %), opetustyö (20 %) ja tekniikan alaan kuuluva työ (19 %).

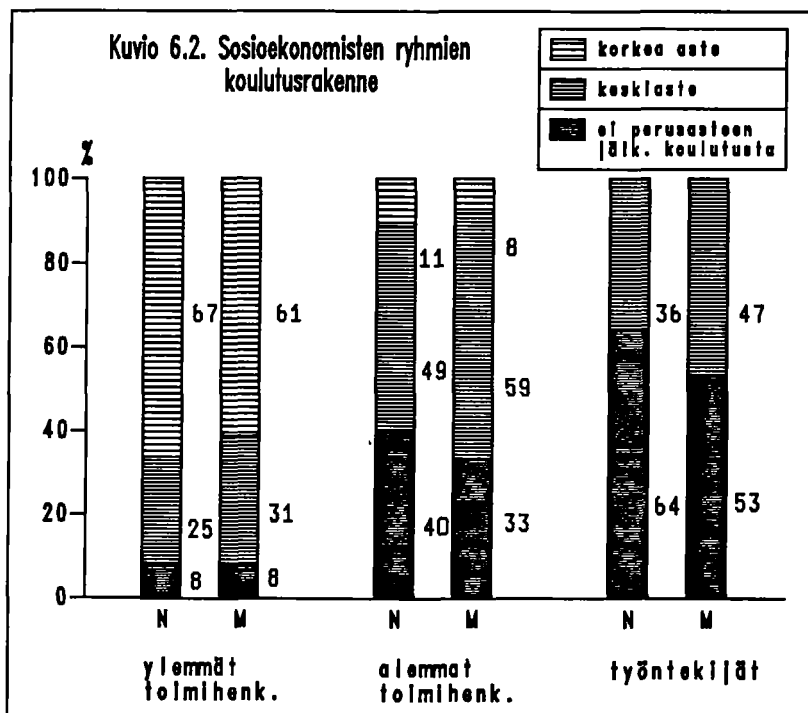
Alemmiksi toimihenkilöiksi määritellyt naiset tekevät pääasiassa toimistotyötä (41 %). Muut kaksi suurta ryhmää ovat terveydenhoitoalan (14 %) ja kaupallisen alan ammatit (14 %). Nämä kaikki ovat lukumääräisesti varsin suuria, sillä naisista on alempia toimihenkilöitä aineiston avulla arvioituna 512 000.

Alempien miestoimihenkilöiden ryhmä on homogeenisempi jakautuen lähinnä tekniikan alan työhön (34 %) ja kaupalliseen työhön (27 %). Alemmiksi toimihenkilöiksi määrittyy miehistä selvästi pienempi osa kuin naisista.

Työntekijöiden ryhmä taas muodostuu päinvastoin niin, että naisia on selvästi vähemmän kuin miehiä. Naistyöntekijät jakautuvat tasaisesti toisaalta teolliseen työhön (44 %), toisaalta ammattiluokituksen "palve-

lutyö" -luokkaan (48 %). Palvelutyöstä selvästi suurin ryhmä on siivous-työtä tekevät (22 % työntekijöistä) ja teollisesta työstä taas tekstiili- ja vaatetusteollisuustyötä tekevät (17 % työntekijöistä).

Miestyöntekijät ovat lähes yksinomaan teollisessa työssä (67 %), jonkin verran myös liikenteen palveluksessa (13 % työntekijöistä). Teollisesta työstä selvästi suurin ryhmä on metalliteollisuuden työtä tekevät (19 % työntekijöistä).



Koko palkansaajäväestöä tarkastellen miesten ja naisten koulutusrakenne on hyvin samanlainen (ks. luvun 4. kuvat 4.7. ja 4.8.) Sosioekonomisen aseman mukaan luokitellen nähdään kuitenkin, ettei koulutusrakenne toimihenkilö- ja työntekijäryhmien sisällä ole samanlainen miehillä ja naisilla (kuvio 6.2.). Koska naispalkansaaajista selvästi suurempi osa kuuluu toimihenkilöihin kuin miehistä, tasoittuu koko väestön koulutusrakenne samanlaiseksi siksi, että peruskoulun jälkeistä koulutusta saaneita alempia naistoimihenkilöitä on **lukumääräisesti** enemmän kuin miehiä ja vastaavasti koulutettuja miestyöntekijöitä on enemmän kuin naisia.

Koulutusta saaneiden prosenttiosuuksissa on mielenkiintoisia eroja miesten ja naisten välillä sosioekonomisen aseman mukaisesti. Ylemissä toimihenkilöissä naiset ovat koulutetumpia, ts. miehet ovat voineet päästä ylempien toimihenkilöiden tehtäviin vähemmällä koulutuksella. Ero ei kuitenkaan ole kovin suuri ja se keskittyy lähinnä hallinnolliseen työhön. Aiemmin koulutus- ja sosioekonomisen aseman rakenteen tarkastelussa esiteltiin olettamus, että naisten keskuudessa ylempien toimihenkilöiden määrä ja osuus naispalkansaajista on kasvanut voimakkaasti juuri koulutuksen ja aseman paremman vastaavuuden vuoksi.

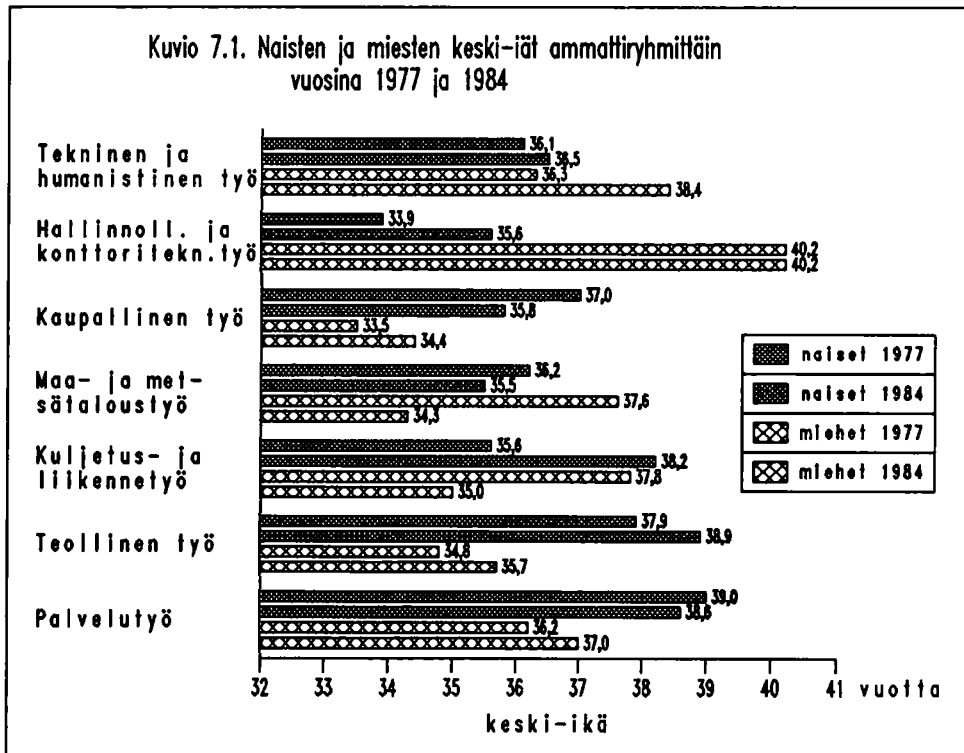
Kuvastaneeko luokittelun heikkoutta vai naisten työn ja koulutuksen vastaamattomuutta, että alempien toimihenkilönaisten keskuudessa on varsin suuri joukko (56 000) korkean asteen tutkinnon suorittaneita. Alempien toimihenkilömiesten keskuudessakin heitä on, mutta selvästi vähemmän (18 000).

7. TAUSTATIETOJA NAIS- JA MIESPALKANSAAJISTA

7.1. IKÄ

Naispalkansaajien keski-ikä oli 37.1 vuotta ja miespalkansaajien 36.5 vuotta vuonna 1984. Edellisenä tutkimusajankohtana 1977, siis 7 vuotta alemmin, naispalkansaajien keski-ikä oli hieman alhaisempi (36.6 vuotta), samoin miesten (36.0 vuotta). Palkansajaväestö on siis kokonaisuudessaan hieman vanhentunut.

Jos lasketaan miesten ja naisten keski-ikä eri ammattiryhmissä ja vertaillaan niitä edellisen ajankohdan vastaaviin keskiarvoihin, voidaan nähdä mielenkiintoisia eroja ammattiryhmien rakenteissa ja muutoksissa. (Kuvio 7.1.)

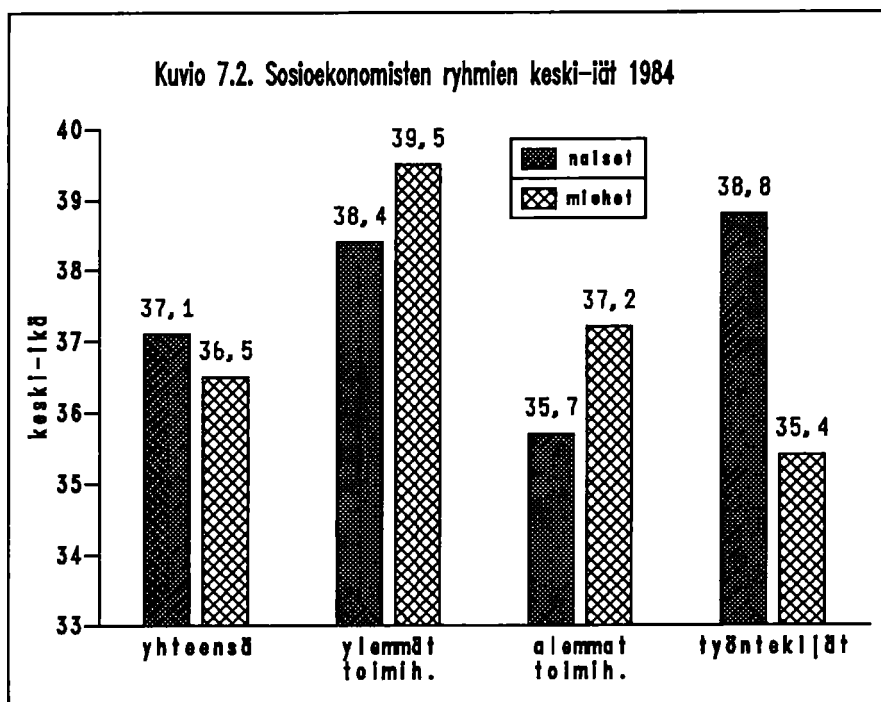


Naisilla korkeimmat keski-ikäet ovat teollisessa työssä, palveluksissa (siivoojilla) ja kuljetus- ja liikennetyössä (tietoliikenteessä). Suurin osa näistä on ammattiryhmiä, joissa koulutusvaatimukset ovat melko alhai-

set. Toisaalta kuitenkin kaupallisessa työssä (myynti- ja kassanhoitotyö), jossa myös on vain vähän koulutusta saaneita, keski-ikä on melko alhainen. Kaupallinen ala ilmeisesti vetää nykyään puoleensa ilman ammatillista koulutusta olevia nuoria naistyöntekijöitä. Teollisuus ei niinkään toimi tällaisena väylänä enää, sillä teollisuudessa keski-ikä on noussut, samoin kuin toimistotyössä. Sensijaan maa- ja metsätaloudessa naispalkansaajien keski-ikä on hieman laskenut.

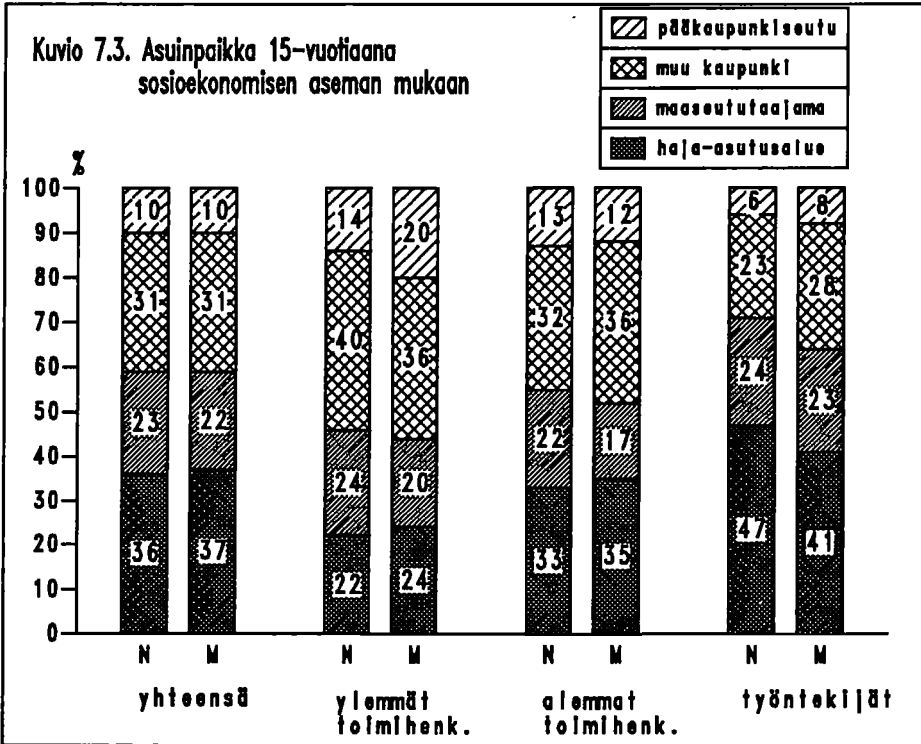
Hallinnollista ja konttoriteknistä työtä tekevien miesten ryhmä on selvästi vanhin ikärakenteeltaan ja siinä erityisesti yhteiskunnallista tai liikeyritysten hallinnollista työtä tekevät (42.2v.). Alemmasta ajankohdasta on myös teknisen, luonnontieteellisen ja humanistisen työn ammattiryhmässä keski-ikä noussut, eniten teknisen työn osalta. Tosin kuin naispalkansaajien keskuudessa miesten keski-ikä oli teollisuudessa 1984 keskimääräistä alhaisempi, vaikkakin se oli lievästi noussut vuodesta 1977. Miespalkansaajien nuorentuminen sensijaan näkyy selvästi sellaisissa ammattiryhmissä kuin maa- ja metsätalous ja kuljetus- ja liikennetyö.

Tiivistetysti naisten ja miesten erilainen ikärakenne näkyy sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. (Kuvio 7.2.) Erityisesti työntekijöiden ryhmässä näkyvät erot selvästi. Kaikista naispalkansaajista naistyöntekijät ovat vanhimpia, kun taas miestyöntekijät ovat miehistä nuorimpia.



7.2. ELÄMÄNTAUSTA

län ohella sosiaalinen ja kulttuurinen tausta on eräs niitä tekijöitä, jotka oletettavasti vaikuttavat siihen, miten työolot koetaan. Toisaalta se kiinnostavalla tavalla kuvaa, millaisista työntekijöistä eri ammatti- tai ammattiasemaryhmät koostuvat. Työolotutkimuksessa pyrittiin elämäntaustaa selvittämään kysymyksellä vastaajan asuinalueesta lapsuudessa ennen työelämään siirtymistä (15 vuotiaana). (Kuvio 7.3.)



Sekä miehillä että naisilla lapsuuden ympäristö korreloi sosioekonomiseen asemaan: työntekijät ovat enemmän kuin muut maaseudulta. Näin varsinkin vanhemmissa ikäluokissa. Naistyöntekijöillä maaseututausta näkyy erityisen selvästi, sillä 70 % heistä on maaseudulta. Tähän suuntaan painottaa vielä se, että naistyöntekijöiden keski-ikä on korkea.

Suomalaista työvoiman rakennemuutosta kuvaa se, että kaikista yli 45 vuotiaista palkansaajista yli 70 % on maaseututaustaisia ja lähes puolet (47 %) haja-asutusalueelta. Nuorimmassa ikäryhmässä (15-24 v)

sensijaan yli puolet on kaupungeista, haja-asutusalueelta vain neljäsosa (24 %). Nämä osuudet eivät juurikaan eroa sukupuolen mukaan.

Työolotutkimuksen tulokset eivät kuvaa sosiaalista liikkuvuutta silinä mielessä, että nähtäisiin, mistä sosiaali- tai ammattiryhmästä on siirrytty mihinkin sukupolven vaihtuessa. Tiedot ovat kuitenkin sopusoinnussa sellaisten suomalaisten tutkimusten kanssa, joissa on selvitetty sosiaalista liikkuvuutta (esim. Pöntinen, Alestalo, Uusitalo, 1983, s. 34,55). Agraarisesta taustasta on Suomessa toisaalta siirrytty työväestöön toisaalta myös suoraan toimihenkilöihin. Monissa aikaisemmin teollistuneissa maissa sensijaan maatalouselinkeinosta on miltel yksinomaan siirrytty teollisuustyöväestöön ja vasta sitä kautta toimihenkilöihin.

Työolotutkimuksenkin mukaan toimihenkilöllä on varsin monilla maaseututausta. Alemmista toimihenkilömiehistä 35 % ja -naisista 33 % on kotoisin haja-asutusalueelta, ylemmistä toimihenkilömiehistä 24 % ja -naisista 22 %.

Yli puolet ylemmistä toimihenkilöistä on kotoisin kaupunkiympäristöstä. Miesten ja naisten välillä on tässä ryhmässä sikäli eroa, että miehistä on 20 % pääkaupunkiseudulta, naisista vain 14 %.

Valitettavasti aineiston koko ei riitä tarkkaan ammatteittaiseen tarkasteluun elämäntaustan suhteen. Seuraavassa on kuitenkin lueteltuna naisten ja miesten osalta kaikkein maaseututaustaisimpia ammattiryhmiä käyttäen niin tarkkaa luokittelua, kuin aineistosta on mahdollista käyttää.

Naiset	Haja-asutusalueelta (%)
- maatalous-, puutarhanh.työ	67
- puutavaran käsittelytyö	65
- emännät, kokit, keittiöapulaiset	50
- silvoustyö	49
- elintarviketeollisuustyö	48
- tekstiiliteollisuustyö	48
- posti- ja lähettityö	47
- tarjollutyö	46

Miehet	Haja-asutusalueelta (%)
- metsätyö	77
- työkoneiden käyttö	54
- maataloustyö	50
- puutavaran käsittelytyö	48
- kemian pros.-, massa- ja paperityö	44
- metalliteollisuustyö	43
- rakennus- ja maalaustyö	39
- tieliikennetyö	39
- tekniikan alan työ	38

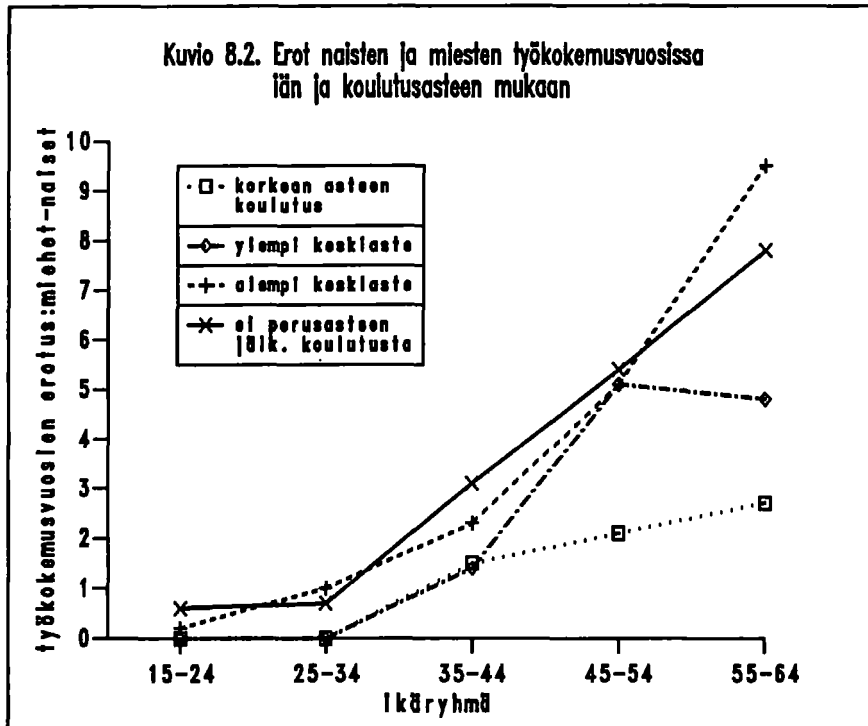
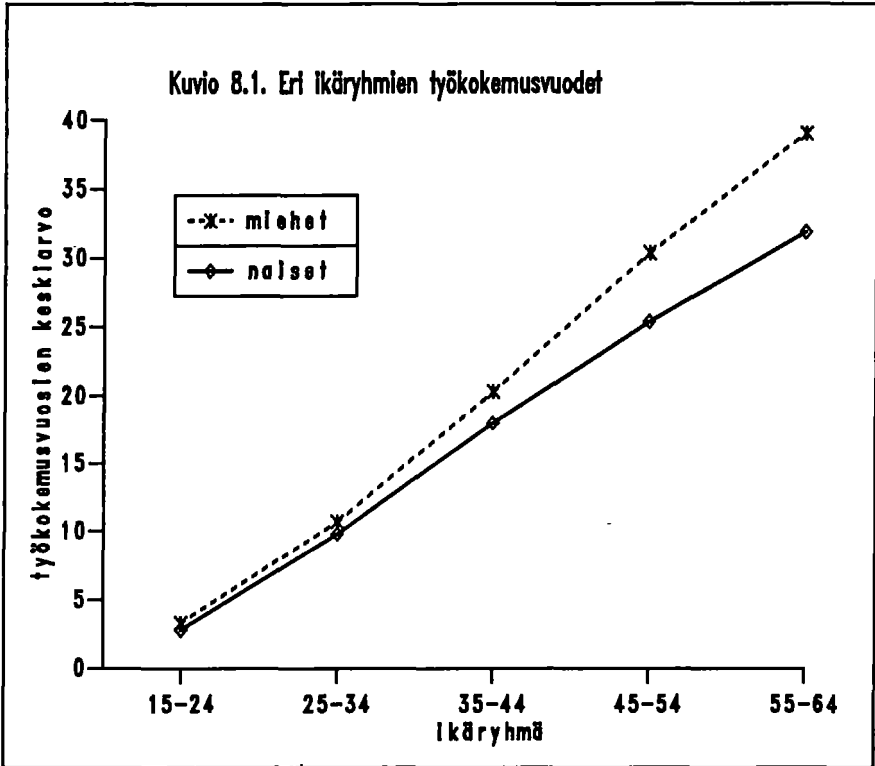
8. TYÖHISTORIA

8.1. TYÖKOKEMUS

Työkokemuksen määrää mitattiin 1984 työolotutkimuksessa kysymällä, kuinka monta vuotta haastateltava oli ollut työssä elämänsä aikana. Vastauksista saatiin keskiarvoksi naisille 15,9 vuotta ja miehille 17,7 vuotta. Miesten ja naisten työhistoriat eivät siten pituudeltaan mitenkään merkittävästi poikkeaa toisistaan: ero ei ole kahtakaan vuotta. Tämä kuvastaa suomalaisten naisten työelämään osallistumisen kiinteyttä.

Työkokemuksen määrään vaikuttaa luonnollisesti ikä: vanhemmilla työntekijöillä on myös enemmän työkokemusta. Kuviossa 8.1. onkin verrattu miesten ja naisten työssäoloaikoja erikseen erilaisissa ikäryhmissä. Suurimmat erot työkokemuksen määrissä ovat vanhimmissa ikäryhmissä. Haastatteluhetkellä työssä olleilla alle 45 vuotiailla naisilla ja miehillä ero on vain 2 vuotta tai vähemmän, mutta vanhimmassa ikäryhmässä, 55 - 64 vuotiaissa miehet ovat jo olleet yli 7 vuotta enemmän työelämässä. Tämä viittaisi siihen, että vanhemmissa naisikäryhmissä on vielä usealta sellaisia, joiden työuraa ovat lyhentäneet perheen vuoksi tapahtuneet työelämästä poissaolot.

Työhön osallistuminen on voimakkaasti yhteydessä paitsi ikään myös koulutukseen. Naisten ja miesten ero työkokemuksessa on vanhimmassa ikäluokassa (55 - 64 v.) suuri toisaalta niillä, joilla ei ole lainkaan perusasteen jälkeistä koulutusta (ero 7,8 vuotta), toisaalta alemman keskiasteen suorittaneilla (ero 9,5 vuotta). Sensijaan korkean asteen tutkinnon suorittaneilla ero on suurimmillaankin vain 2,7 vuotta. Koulutus, varsinkin korkean asteen ja ylemmän keskiasteen, on siten lisännyt naisten työhön osallistuvuutta. Koulutuksen jatkuvasti lisääntyessä on toisaalta ennustettavissa, että erot naisten ja miesten työkokomusten määrissä tulevat koko ajan pieneneään.



8.2. AMMATIN JA TYÖPAIKKOJEN VAIHDOT

Usein ajatellaan, että naistyövoima on varsin epävakaa: he liikkuvat paljon työvoiman ulkopuolelle ja takaisin, samalla vaihtavat työpaikkoja ja usein myös ammattia. Tämä kuva ei työolotutkimuksen mukaan näytä pitävän juuri lainkaan paikkaansa.

Edellä tuli jo esille, että naisten työkokemukset ovat Suomessa pituudeltaan hyvin lähellä miesten työkokemuksia. Työpaikkojen määrän suhteen taas naisten työura näyttää hieman vakaammalta kuin miesten. Kysyttäessä, kuinka monessa työpalkassa vastaajat olivat olleet elämänsä aikana vähintään puoli vuotta, tuli työpaikkojen määrän keskiarvoksi naisille 3,2, miehille 3,6.

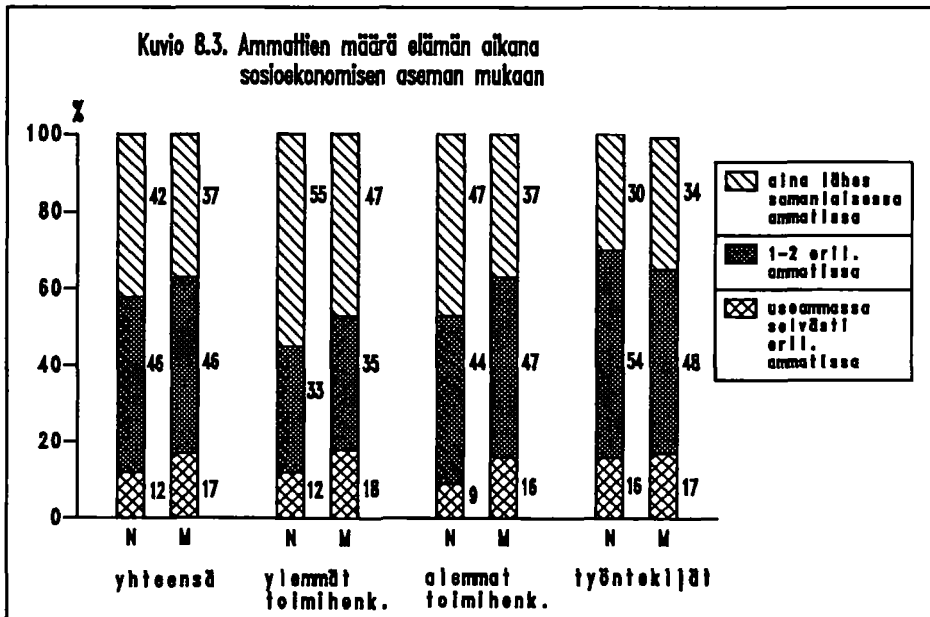
Ero on kuitenkin melko keskiarvoinen siten, että vanhemmissa ikäryhmissä (45 - 64 v.) miesten työuralla on jo ollut keskimäärin yksi työpaikka enemmän kuin naisilla. Naiset siis ovat ja ovat olleet jo pitkään tässä mielessä vakaampaa työvoimaa kuin miehet.

Keskimäärin suurin työpaikkojen määrä oli sosioekonomisen aseman mukaan miestyöntekijöiden ryhmässä (3,7 työpaikkaa). Miesten liikkuvuutta juuri työntekijäryhmässä selittää paljolti se, että tähän ryhmään sijoittuvat monet tyypillisesti lyhytaikaisten työsuhteiden ammatit, kuten esim. rakennusalan työt (keskimäärin 5,6 työpaikkaa). Hyvin liikkuvia näyttävät olleen myös kiinteistöhoitotyössä olevat (4,8 työpaikkaa).

Naisten korkeimmat keskiarvot ovat silvoustyössä (3,8 työpaikkaa), metalliteollisuustyössä (3,7) ja terveydenhoitotyössä (3,5). Tyypillisillä naisten teollisuudenaloilla, tekstiili-, vaatetus- ja elintarviketeollisuudessa naiset sensijaan ovat työskennelleet melko pysyvästi, sillä työpaikkojen määrä näissä ammateissa on hyvin keskiarvoinen (3,2) ja kuitenkin keski-ikä niissä työskentelevillä on korkea.

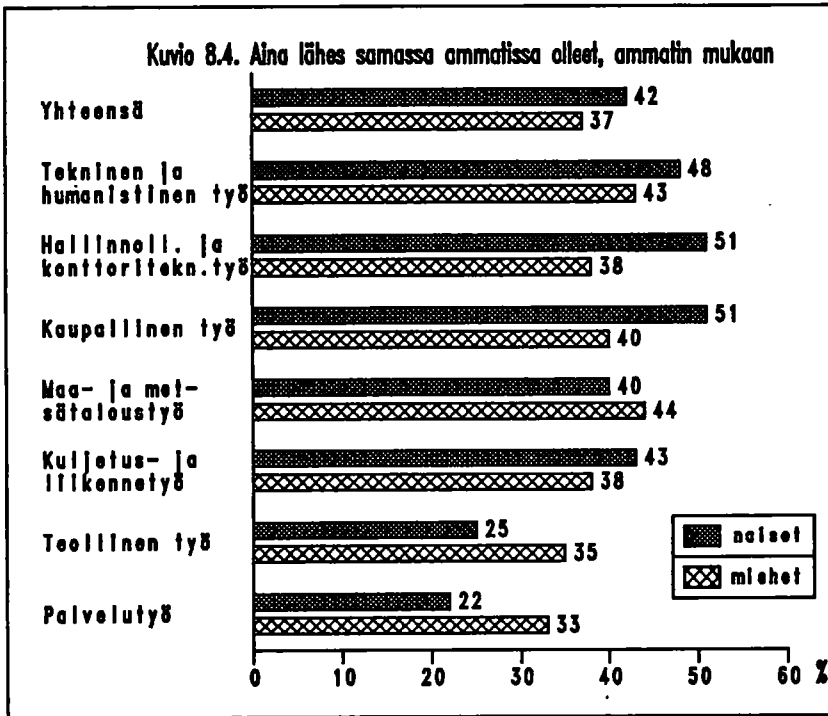
Näiden tietojen ei kuitenkaan voi sanoa suoranaisesti kuvastavan sitä, miten paljon eri ammateissa olevat vaihtavat työpaikkaa, vaan pikemminkin miten liikkuvia tutkimushetkellä tietyn ammattissa olevat ovat olleet. Vastaaajathan ovat saattaneet vaihtaa ammattia, toiset useamman kerran.

Yleensä ammatillisen liikkuvuuden tutkiminen jälkikäitelshaastatteluin on melko hankala tehtävä siitä syystä, että ammatin käsitettä on vaikea haastattelussa määrittellä. Tällöin myös sen määrittely, mikä on tulkittava ammatin vaihtamiseksi, on vaikeaa. Työolotutkimuksessa pyrittiin jonkinlainen kuva ammattien vaihtamisesta kuitenkin saamaan kysymällä sitä hyvin yleisesti (Ks. liitteenä oleva lomake, kys. 5.). Vastaukset osoittivat melko selviä sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. (Kuvio 8.3.)



Eniten ovat ammattia vaihtaneet työntekijäryhmiin kuuluvat, sekä naiset että miehet. Vähiten vaihtoja taas on ylempillä toimihenkilöillä. Yleensä naispalkansaajat ovat olleet pysyvämmiin samassa ammatissa kuin miehet (42 % - 37 %). Kuitenkin naistyöntekijöissä on eniten (54 %) sellaisia, jotka ovat olleet 1 - 2 erilaisessa ammatissa työuransa aikana.

Vähiten sosioekonomisten ryhmien välillä on eroa niiden osuuksissa, jotka ovat olleet useammassa selvästi erilaisessa ammatissa. Poikkeuksen muodostavat ainoastaan alemmat toimihenkilönaiset, joista vain 9 % on muuttanut ammattia näin paljon.



Ammatteja tarkastellen (kuvio 8.4.) nähdään, että naisilla on eniten ammatin vaihtoja takanaan teollisessa työssä ja palvelutyössä, vähiten taas hallinnollisessa ja konttoriteknisessä työssä. Miehillä ammattiryhmien väliset erot ovat yleensä paljon pienemmät. Kuitenkin voidaan sanoa, että eniten ovat ammattia vaihtaneet nyt palvelutyössä olevat.

8.3. NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA OLOAIKA

Työsuhteet ovat pidentyneet vuodesta 1977 sekä miehillä että naisilla. Tämä ilmenee verrattaessa niiden osuuksia, jotka ovat olleet nykyisen työnantajan palveluksessa vähintään 10 vuotta.*

Samoin kuin työkokemus yleensä myös saman työnantajan palveluksessa oloaika on melko selvästi ikään yhteydessä: vanhemmilla työntekijöillä työsuhteen kestot ovat keskimäärin pidempiä. Työsuhteiden pidentyminen edellisestä tutkimusajankohdasta saattaisi siten olla seu-

* Helpointa työsuhteiden kestoja olisi vertailla keskiarvojen avulla. Vuoden 1977 tutkimuksesta ei kuitenkaan ole laskettavissa työsuhteen keston keskiarvoa, koska kysymys on esitetty luokiteltuna siten, että viimeinen luokka on avoin: kaikki yli 20 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet.

rausta alnoastaan palkansaaajväestön keski-län noususta. Seuraavas-
sa taulukossa on pyritty ikää vakiolmalla katsomaan, onko työsuhtei-
den pidentymistä nähtävissä erikseen eri ikäryhmissä.

Yli 10 vuotta nykyisessä työsuhteessa oleiden määrä on noussut sekä
alle 35 vuotiaiden että yli 35 vuotiaiden ryhmissä. Kestot ovat pidenty-
neet molemmilla sukupuolilla, mutta erityisesti naisilla.

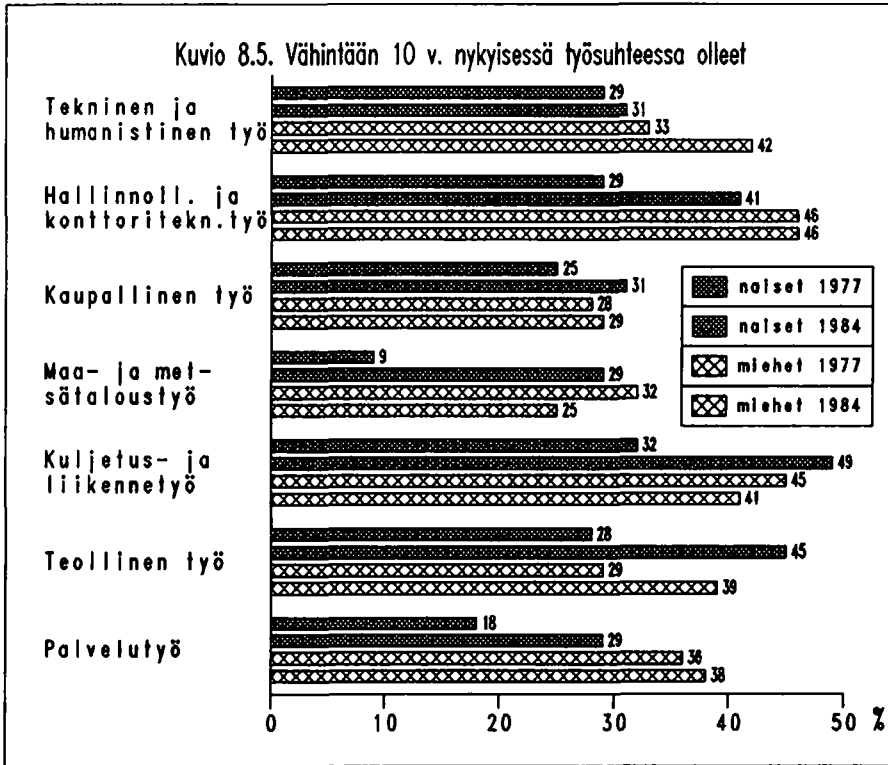
Yli 10 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa olleet (%):

	Naiset			Miehet		
	1977	1984	Erotus	1977	1984	Erotus
Yhteensä						
Yhteensä	26	36	+10	33	39	+6
15-34 v.	8	18	+10	10	18	+8
35-64 v.	44	54	+10	58	62	+4
Toimihenkilöt						
Yhteensä	29	34	+5	38	43	+5
15-34 v.	9	18	+9	10	10	0
35-64 v.	52	53	+1	64	64	0
Työntekijät						
Yhteensä	22	38	+16	31	36	+5
15-34 v.	5	16	+11	10	23	+13
35-64 v.	35	56	+21	55	60	+5

Eniten pitkässä työsuhteessa oleiden määrä on noussut yli 35 vuotiai-
den naistyöntekijöiden keskuudessa. Alemmin suuri ero naistyönteki-
jöiden ja -toimihenkilöiden välillä on siten näissä ikäryhmissä tasoit-
nut. Samaan suuntaan ovat muuttuneet myös tämänikäisten
miestyöntekijöiden työsuhteiden kestot: ne ovat pidentyneet ja ero toi-
mihenkilöihin on pienentynyt. Nuorempienkin mies- ja naistyöntekijöi-
den työsuhteiden kestot ovat selvästi pidentyneet.

Työsuhteiden pidentymisen taustalla lienee työpalkkojen epävarmuu-
den lisääntyminen. Nykyisissä olosuhteissa ei herkästi vaihdeta pitkä-
aikaisen työntekijän asemaa epävarmaan uuden työntekijän asemaan.
Tämä vaikuttaa erityisesti työntekijöiden ryhmässä, jossa varsinkin teol-
lisilla aloilla työvoiman kysyntä on heikentynyt.

Kuvio 8.5. näkyvät työssäoloaikojen muutokset ammatittain. Esimerkiksi teollisen työn työsuhteiden pidentyminen näyttää selvästi sekä miesten että naisten keskuudessa. Naisten keskuudessa ovat lisäksi selvästi kasvaneet yli 10 vuotta samassa työpalkassa olleiden määrät myös palvelutyössä, kuljetus ja liikennetyössä (koskee lähinnä tietoliikennettä), maa- ja metsätaloustyössä sekä hallinnollisessa ja konttoriteknisessä työssä. Pitkät työsuhteet ovat naisilla yleistyneet sellaisilla-kin aloilla, joilla keski-ikä on alentunut (ks. kuvio 7.1.), esimerkiksi maataloustyössä ja palvelutyössä. Kaupallisessakin työssä pitkiä työsuhteita on naisilla jonkin verran enemmän kuin edellisellä tutkimusajankohtana.



Ero miesten ja naisten työsuhteiden pituudessa on siis pienentynyt. Samalla on kumoutumassa väite siitä, että naiset olisivat hyvin liikkuvaa, epävakaa työvoimaa. Miehillä nykyinen työsuhte oli 1984 tutkimuksen mukaan kestänyt keskimäärin 8.8 vuotta, naisilla 7.8 vuotta. Erot sosioekonomisen aseman suhteen olivat melko pieniä.

Palkansaajien työsuhteiden pituuden katsotaan usein olevan yhteydessä myöskin siihen, millaisesta työnantajasta on kyse. Puhutaan esimerkiksi julkisen sektorin pidemmistä työsuhteista verrattuna yksityiseen sektoriin. Tätä selvitettiin myöskin työolotutkimuksen aineiston avulla samalla vertaillen mies- ja naispalkansaajien mahdollisia eroja sektoreittain.

Nykyisen työnantajan palveluksessa oloaika (vuotta):

Työnantaja	Naiset	Miehet	Erotus
Yhteensä	7,8	8,8	-1,0
Valtio	9,3	11,3	-2,0
Kunta tai kuntaliitto	7,3	9,7	-2,4
Yksityinen	7,4	7,9	-0,5
- pienet toimip. (alle 10 työnt.)	6,1	4,9	+1,2
- suuret toimip. (yli 500 työnt.)	10,9	12,2	-1,3
Valtioenemm. osakeyhtiöt	12,9	12,0	+0,9

Tulosten mukaan julkinen sektori ei mitenkään merkittävästi poikkea työsuhteiden pituudessa. Selvin ero julkisen ja yksityisen sektorin välillä on miesten keskuudessa ja vain jos katsotaan yksityisen sektorin kesklarvotietoja. Toimipaikan koon huomioon ottaen lyhyet työsuhteet näyttävät selvästi keskittyvän pieniin, alle 10 työntekijän työpaikkoihin. Tämä koskee sekä miehiä että naisia.

Suurten yksityisten yritysten tavoin valtioenemmistöisissä osakeyhtiöissä työsuhteet ovat pitkiä. Tulos ilmentää yrityskeskeisten työmarkkinoiden olemassaoloa, ts. mahdollinen liikkuvuus ammatista tai tehtävästä toiseen tapahtuu saman yrityksen sisällä. Tähän samaan viittaavat myös tulokset työtehtävien vaihdosta saman työnantajan palveluksessa, joita käsitellään työmarkkina-asemaa koskevassa luvussa.

9. TYÖMARKKINA-ASEMA

Palkansaajaväestön eri ryhmien työmarkkinasemaa on usein tutkittu ns. segmentaatioteorioiden avulla. Suomessa tätä tarkastelutapaa on soveltanut mm. Jouko Nätti selvittäessään osa-alkatyöntekijöiden työmarkkina-asemaa. Hän toteaa Suomen työmarkkinoilta puuttuvan eräitä sellaisia piirteitä, jotka tavallisesti on kytketty työmarkkinoiden segmentoitumiseen: Suomesta puuttuvat todella suuret yritykset, naisten osuus työvoimasta on jo pitkään ollut korkealla tasolla, Suomesta puuttuvat sekä rodulliset vähemmistöt että siirtotyöläiset, työttömyys ei ole kohdistunut naisiin sen voimakkaammin kuin miehinkään, ammatillisen järjestäytymisen aste on korkea useimmilla toimialoilla. (Nätti, s.49,1985)

Suomesta ei olekaan kilstatonta tutkimustietoa työmarkkinoiden lohkoutumisesta. Tosin tämäntyyppinen tutkimus on virinnyt vasta 1980 luvulla. "Suomalaiset luokkakuvassa"- tutkimuksessa saatiin tulos, jonka mukaan naisten osuus oli pienin sekundaarisegmentillä. Toisaalta kansainvälisesti sekundaarisegmentti on pääsääntöisesti nähty hyvin naisvaltaiseksi. Onkin arveltu tarvittavan lisäselvityksiä siitä, missä määrin Suomessa saatu kuva johtuu valituista kriteereistä ja missä määrin kansallisista erityispiirteistä.

Luokkarakennetutkimuksessa kriteereinä käytettiin ammattiryhmän vaihtoja, samalla työnantajalla oloa, työttömyyskokemuksia ja vasta äskettäin työmarkkinoille tuloa. Näitä käyttämällä muodostettiin primaari- ja sekundaarisegmentit. Sekundaarisegmentillä luonnehtivat ammattiryhmän vaihdot, lyhytaikaiset työsuhteet, työttömyyskokemukset tai hiljattain työmarkkinoille tulo. Tällä tavoin määriteltynä näyttäisi ilmeiseltä, että naiset eivät myöskään työolotutkimuksen mukaan voittopuolisesti sijoittuisi sekundaariseen segmenttiin. Ovathan työsuhteet lähes yhtä pitkiä kuin miesten ja ammatin vaihtoja on naisilla vähemmän kuin miehillä.

Toisaalta Luokkarakennetutkimuksessa saatiin tulos, jonka mukaan sekundaarityövoiman työolot olivat selvästi helkommat. Tämä koski niin hyvin työn sisältöä (raskaus, itsenäisyys, työtehtävien suppeus, rutiinimaisuus) kuin palkkausta ja kvalifikaatioita. Työolotutkimuksessa samat ongelmat ovat tyypillisempiä naisille kuin miehille varsinkin tarkasteltaessa kesklarvoja. Ilmeisesti työmarkkinoiden kahtiajakautumista kuvaavat kriteerit, varsinkaan duaaliteoriaan liittyvät, eivät ole riittä-

vät kuvaamaan suomalaisten naisten työmarkkina-asemaa ja sitä kautta syntyviä yhteyksiä työoloihin.

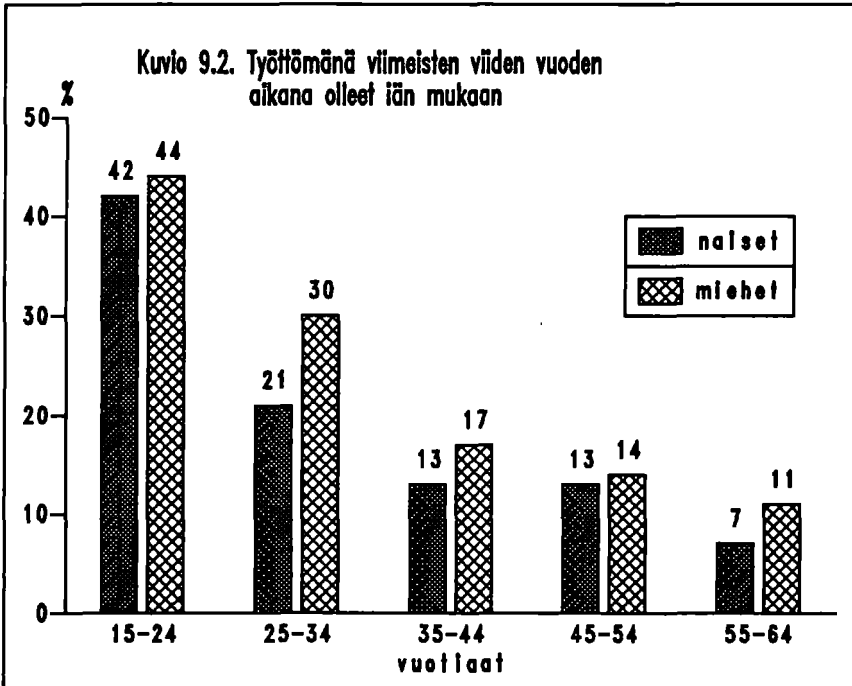
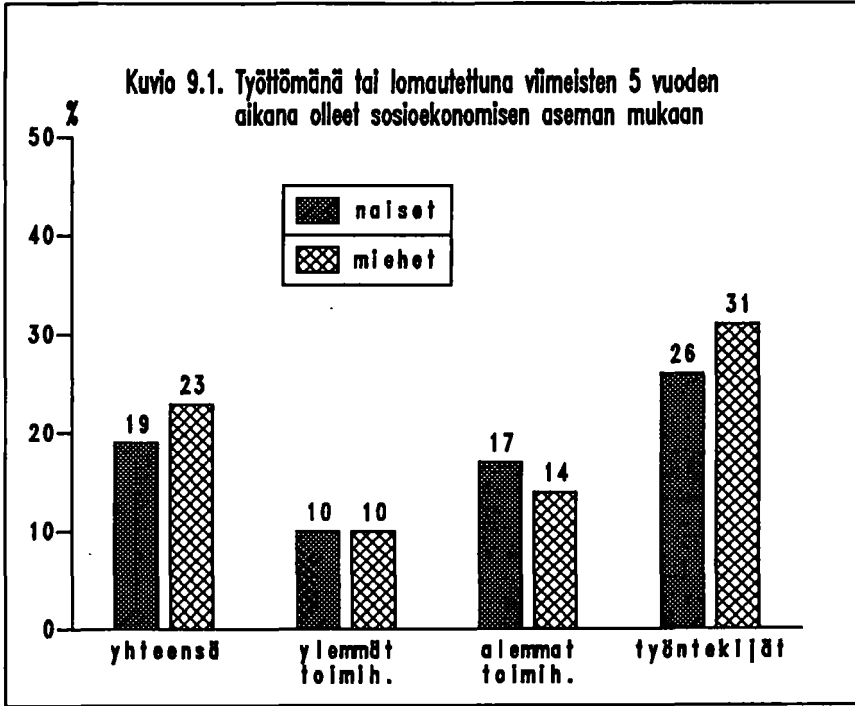
9.1. TYÖTTÖMYYS

Toisin kuin useimmissa muissa läntisen Euroopan maissa naisten työttömyysaste on Suomessa miesten työttömyysastetta alhaisempi. Kuitenkin, jos työttömyyttä tarkastellaan laajemmin siten, että avoimen työttömyyden ohella siihen katsotaan kuuluvaksi piilotyöttömyyden ja vajaatyöllisyyden, on työttömyysongelma kokonaisuudessaan suurempi naisten kuin miesten kohdalla. Syksyllä 1984 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä, piilotyöttömiä ja vajaatyöllisiä oli yhteensä 142 000 naista ja 108 000 miestä. (Työvoimatutkimus 1984, vuosihaastattelu, s.103, TY 1986:12)

Työolotutkimuksessa työttömyyttä selvitettiin kysymällä, kuinka usein vastaaja oli ollut työttömänä viimeisten viiden vuoden aikana. Kuviossa 9.1. nähdään, että sekä miesten että naisten työttömyyskokemukset ovat selvästi yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: työntekijöissä työttömyyttä kokeneita on eniten.

Työntekijöiden ryhmässä myös ero miesten ja naisten välillä on samansuuntainen kuin koko palkansaajaväestössä. Sensijaan alempien toimihenkilöiden keskuudessa on naiset olleet enemmän työttömänä kuin miehet. Tätä tarkemmin ikäryhmittäin selvittäessä osoittautui työttömyyskokemuksia olevan erityisesti yli 45-vuotiailla naisilla enemmän (12 %) kuin miehillä (2 %).

Työttömyysasteet ovat yleensä aina olleet Suomessa kuten muissakin maissa korkeimpia nuorissa ikäluokissa. Tämä näkyy selvästi myöskin näissä tuloksissa, jotka koskevat viiden vuoden aikana työttömänä olleita. Alle 25-vuotiaista sekä miehistä että naisista oli lähes puolet ollut työttömänä ja 25-34-vuotiaista noin neljäsosa. (Kuvio 9.2.)



Työttömyyskokemukset vaihtelevat hyvin paljon myös eri ammattiryhmissä. Erityisesti miehille tyypillisissä ammateissa on sellaisia, jotka työsuhteiden lyhyiden vuoksi synnyttävät myös työttömyysjaksoja, kuten metsätyö ja rakennusalan työt. Toisaalta erilaiset teolliset ammatit ovat sekä miehillä että naisilla olleet työttömyydelle alttiimpia. Naisten kohdalla teollisuustyö sinänsä näyttää siten olevan suuremmassa yhteydessä työttömyyteen kuin ikä, sillä naisten teollisuustyössä keski-ikä on korkea ja kuitenkin työttömyys yleensä keskittyy enemmän nuorin ikäluokkiin. Seraavassa on lueteltuna niltä miesten ja naisten ammattiryhmiä, joissa työttömyyskokemukset olivat kaikkein yleisimpiä.

Ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana:

Naiset

- tekstiili- ja vaat.teoll.työ	35 %
- pakkaus-, kuormaus-, varastotyö	35 %
- metalliteollisuustyö	32 %
- maataloustyö	30 %
- emännät, kokit, keittiöapulaiset	27 %

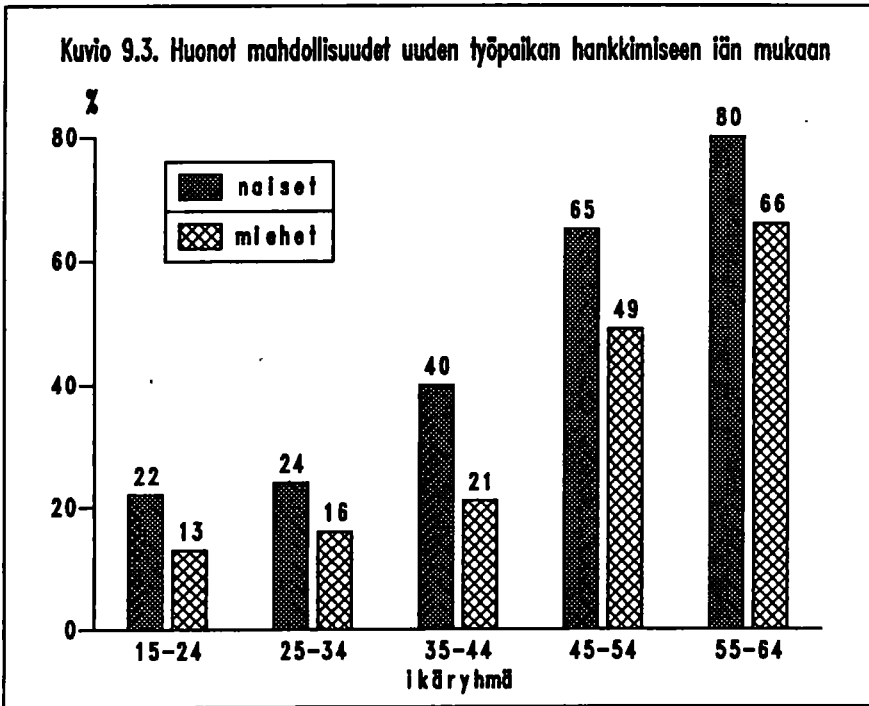
Miehet

- metsätyö	54 %
- puutavaran käsittelytyö	51 %
- muu rakennus- ja maalaustyö	51 %
- metalliteollisuustyö	28 %
- muu teollisuustyö	33 %

9.2. MAHDOLLISUUS UUDEN TYÖPAIKAN HANKKIMISEEN

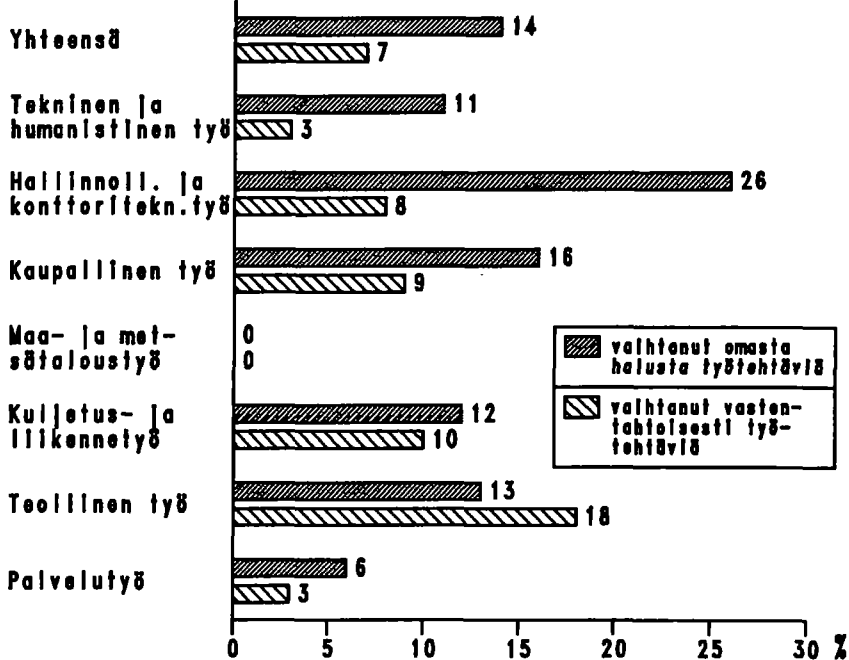
Työmarkkina-asemaa on tutkimuksessa selvitetty myös kysymällä, katsoivatko vastaajat itsellään olevan hyvät vai huonot mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen. Huomattavaa on, että naisilla keskimäärin käsitys omasta työmarkkina-asemastaan on selvästi pessimistisempi kuin miehillä: 41 % naisista, mutta vain 26 % miehistä pitää mahdollisuuksiaan huonoina.

Jos tätä tarkastellaan lisäksi iän mukaan, nähdään että yhteys ikään on juuri päinvastainen kuin työttömyyskokemuksissa: mitä vanhemmasta työntekijästä on kysymys, sitä huonompina hän näkee uuden työpaikan saantimahdollisuutensa. (Kuvio 9.3.)

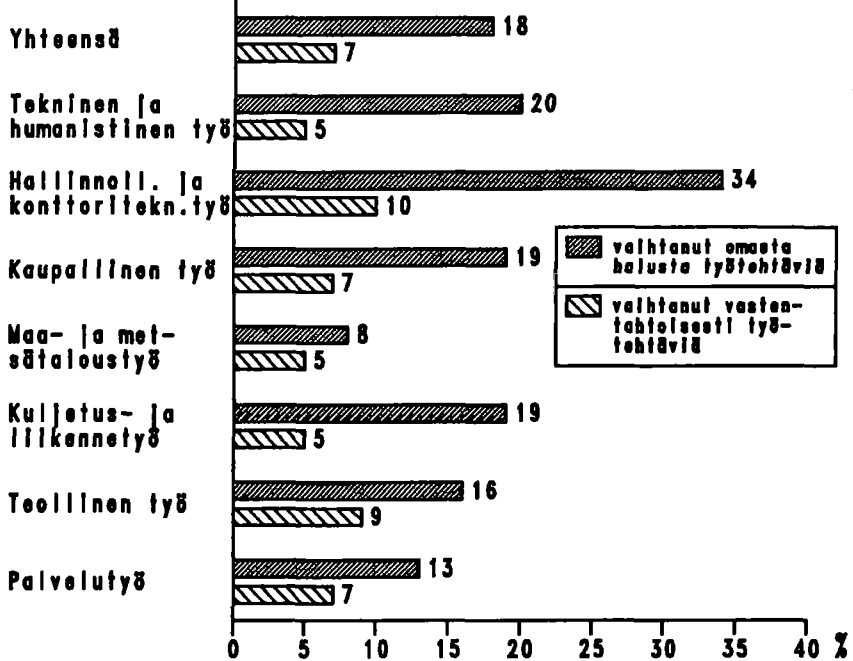


Tämä selittää, miksi naisten kohdalla tavanomainen työmarkkina-aseman määrittely (työttömyyskokemukset, työpalkkojen ja ammatin vaihdot) ei juurikaan toimi. Työmarkkina-asema on moniulotteisempi asia ainakin vastaajien subjektiivisen näkemyksen perusteella. *Naisten pitkät työsuhteet ja alhaisempi työttömyys eivät niinkään kuvaa hyvää työmarkkina-asemaa kuin sitä, että naisten on huonon asemansa vuoksi pysyeltävä saman työnantajan palveluksessa niin pitkään kuin mahdollista.*

Kuvio 9.4. Työtehtävien vaihtaminen nykyisessä työpaikassa, NAISET



Kuvio 9.5. Työtehtävien vaihtaminen nykyisessä työpaikassa, MIEHET



9.3. SIIRTYMINEN TOISIIN TEHTÄVIIN TYÖPAIKAN SISÄLLÄ

Eräänä tyypillisenä piirteenä nykyiselle työelämälle on pidetty sitä, että työntekijät siirtyvät entistä enemmän saman työnantajan palveluksessa tehtävistä toisiin ja joutuvat hankkimaan uusia ammatillisia valmiuksia. Sitä, kuinka laajasti tällaisia muutoksia tapahtuu, on tutkimuksessa selvitetty kysymällä, onko vastaaja nykyisen työnantajan palveluksessa vaihtanut työtehtäviä siten, että työtehtävät ovat kokonaan muuttuneet. Niiltä, jotka ovat vaihtaneet, on kysytty lisäksi, miten he olivat vaihtoon suhtautuneet.

Työmarkkina-asemaan tämän kysymyksen voidaan liittyvän sikäli, että vastentahtoinen tehtävien vaihtaminen ilmentää huonoa työmarkkina-asemaa. Samalla näin voidaan täydentää kuvaa työsuhteiden keston ja työmarkkina-aseman välisestä suhteesta, joka varsinkaan naisten kohdalla ei ole mitenkään selkeä.

Kuvioissa 9.4. ja 9.5. on esitetty erikseen naisten ja miesten työpaikan sisäinen liikkuvuus. Teknistä, humanistista, hallinnollista ja konttoriteknistä työtä tekevät miehet ovat useammin vaihtaneet tehtäviä omasta halustaan kuin vastaavissa ammattiryhmissä toimivat naiset.

Vastentahtoisesti toisiin tehtäviin siirtyneitä on eniten naisten teollisessa työssä. Suurimmat osuudet ovat metalliteollisuudessa (25 %), tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa (18 %) ja elintarviketeollisuudessa (17 %).

Työpaikkojen sisäinen liikkuvuus on yhteydessä paitsi ammattialaan myös siihen, millainen työnantaja on kyseessä. Suurilla työpaikoilla liikkuvuus on luonnollisesti todennäköisempää. Kuten ohjesta taulukosta nähdään, sisäinen liikkuvuus näyttää olevan huomattavan yleistä valtiolenemistöisissä osakeyhtiöissä, siis suurilla työpaikoilla. Miehet vaihtavat omasta halustaan tehtäviä yleisesti myös suurilla yksityisen sektorin työpaikoilla. Naisten keskuudessa yksityisen sektorin suuret työpaikat taas edustavat työpaikkatyyppiä, jossa vastentahtoisia siirtoja on tapahtunut hyvin monen työntekijän kohdalla, yli neljäsosalla naisista.

Siirtynyt omasta halusta toisiin tehtäviin (%):

Työnantaja	Naiset	Miehet
Valtio	20	21
Kunta	9	13
Yksityinen	15	17
- pienet toimip. (alle 10 työnt.)	8	8
- suuret toimip. (yli 500 työnt.)	20	32
Valtionemm. osakeyhtiöt	26	29

Siirretty toisiin tehtäviin:

Työnantaja	Naiset	Miehet
Valtio	9	7
Kunta	3	6
Yksityinen	10	8
- pienet toimip. (alle 10 työnt.)	3	4
- suuret toimip. (yli 500 työnt.)	28	13
Valtioenemm. osakeyhtiöt	11	9

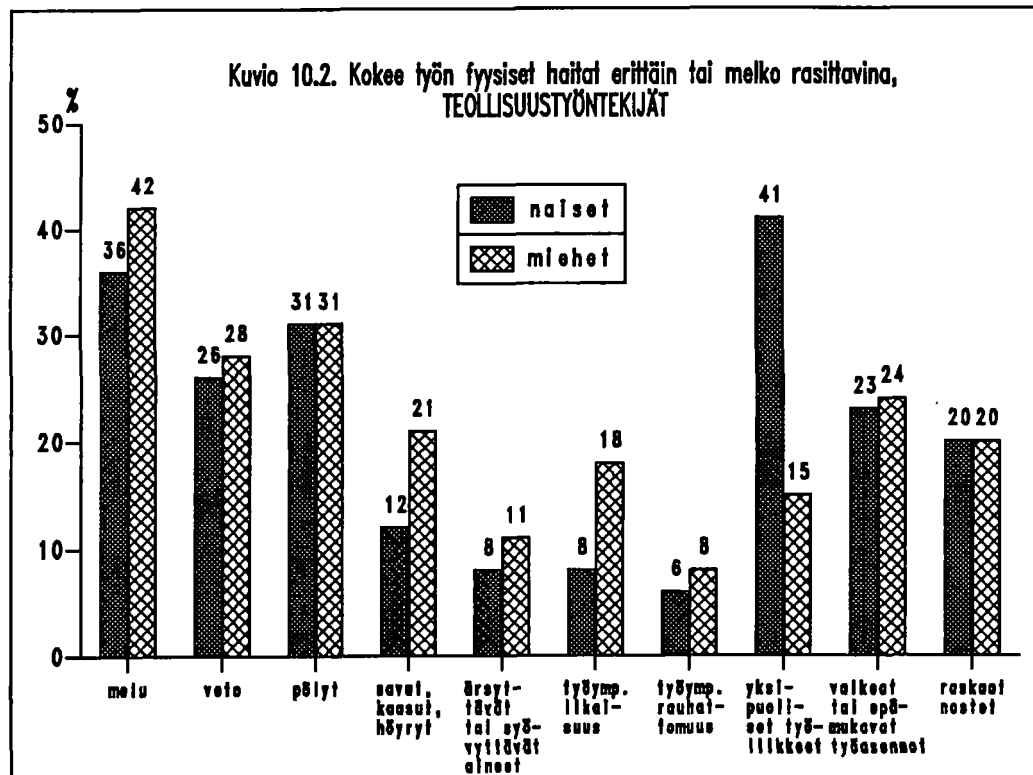
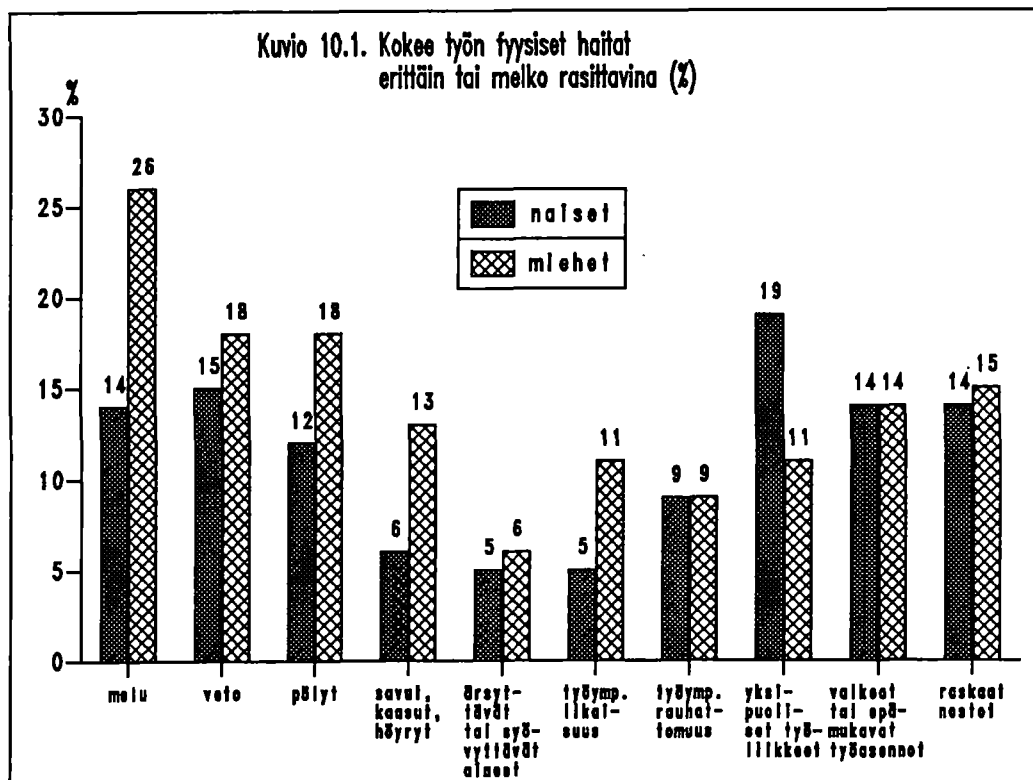
10. TYÖYMPÄRISTÖHAITAT

Seuraavissa työympäristöä ja työn sisältöä koskevissa luvuissa pyritään naisten ja miesten asemaa kuvaamaan varsin konkreettisesti, välittömästi työn tekemisen näkökulmasta. Tässäkin lähtökohtana on se, että naisten ja miesten ammatit eroavat niin paljon toisistaan, että työympäristöjen ja työn sisältöjen vertailu sukupuolten välillä ei ole mielekästä vaikka ammattiryhmiä miten pyrittäisiin vakioimaan. Toisin sanoen tarkastelu on otteeltaan vain kuvailevaa, yleisiä piirteitä etsivää. Samalla kuitenkin pyritään osoittamaan liian yleisen tarkastelun halittoa. Pelkästään keskiarvojen laskeminen työolojen indikaattoreista antaa useimmiten puutteellisen kuvan eikä ainakaan missään määrin voi olla muutoksiin pyrkivien toimenpiteiden pohjana.

Toisaalta koko palkansaajaväestöön kohdistuvassa työelämän tutkimuksessa on toistaiseksi varsin vähän käsitelty työympäristön kysymyksiä eri sukupuolten näkökulmasta, työn sisältöä ja psyykkiseen kuormitukseen liittyviä tekijöitä sensijaan jossain määrin (esim. Kauppinen-Toropainen, 1987). Vielä vähemmän on käytettävissä muutostietoja työympäristöistä ja myöskin sisällöllisistä piirteistä. Selvitykset ovat ainakin rajoittuneet vain joitakin aloja koskeviksi (esim. Eklund - Suikkanen, 1986).

Työolotutkimuksen aikaisemmassa raportissa "Työn haitat" on tarkasteltu eri työympäristöhaittojen yleisyyttä, muutoksia vuodesta 1977 ja jonkin verran myös sukupuolten välisiä eroja. Tulokset perustuvat toisaalta pitkähkөөn, myös vuonna 1977 käytettyyn kysymysryhmään, joka mittaa vastaajan subjektiivista käsitystä eri haittojen esiintymisestä sekä niiden haittaavuudesta. Toisaalta raportissa on tarkasteltu joidenkin haittojen osalta - kuten melu, pölyt ja raskaat nostamiset - niiden esiintymistä sellaisten kysymysten avulla, jotka pyrkivät olemaan konkreettisia, mahdollisimman hyvin todellisia olosuhteita kartoitettavia.

Tarkasteltaessa yleistä muutosta työympäristöjen kokemisessa vuodesta 1977 vuoteen 1984, saatiin yllättävä tulos, että lähes kalkkien työn fyysisten haittatekijöiden osalta oli haittaavuuden kokeminen lisääntynyt. Kuitenkin työympäristöjen on oletettu jatkuvasti parantuneen. "Työn haitat" -raportissa onkin jonkin verran käsitelty tuloksen taustalla olevia tekijöitä.



Muutosta koskevissa tuloksissa yhdistyvät toisaalta muutokset todellisissa työympäristöissä ja toisaalta työntekijöiden kokemuksessa, tietoisuudessa. Näiden välistä rajaa on mahdotonta käytettävissä olevin tutkimusmenetelmin määrittää. Tulokset on tulkittava lähinnä subjektiivisen kokemuksen ilmauksiksi, mutta sellaisenaankin muutos on merkittävä: nämä haitat koetaan nyt vaikeampina kuin aikaisemmin ja tämä on oma merkityksensä hyvinvoinnille.

Samalla tavoin esitettäessä vertailutietoja miesten ja naisten työympäristöhaitoista, on subjektiivisuuden ongelma otettava huomioon. Varsinkin, jos ajatellaan psyykkistä kuormitusta, on ongelmien kokemistaso juuri ratkaiseva.

Aikaisemmassa raportissa on myös vertailtu erilaisilla kysymystekniikoilla saatuja tuloksia eräistä haittatekijöistä. Esimerkiksi melun haitallisena kokeminen vastasi melko hyvin täsmällisemmin kysytyä voimakkaassa melussa työskentelyä ammattilaittain tarkasteltuna (poikkeuksena lähinnä metsätyö, jossa työskenneltiin keskimääräistä kovemmassa melussa, mutta koettiin vähemmän haitallisena). Raskaiden nostojen kohdalla löytyi eroja mittauksen mukaisesti. Naiset kokivat työnsä sisältävän raskaita nostoja lähes yhtä usein kuin miehet. Kuitenkin täsmennettäessä kysymystä kilomäärin osoittautui, että naisilla oli vähemmän raskaita (yli 20 kg:n tai yli 10 kg:n) taakkoja nostettavanaan. Nostojen rasittavaksi kokeminen perustuikin naisilla hyvin erityyppisiin töihin kuin miehillä, esim. perhepäivähoitajien ja kodinhoitajien keskuudessa osuus oli suuri.

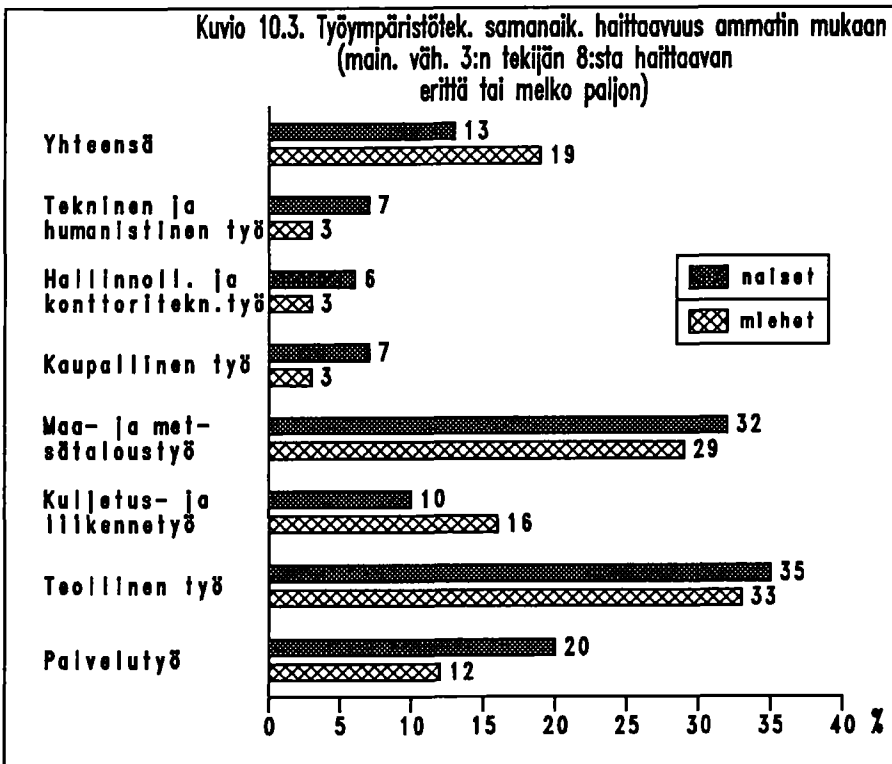
Kun miesten ja naisten eroja työympäristöhaittojen kokemisessa tarkastellaan keskiarvoisesti koko palkansaajaväestössä, saadaan kuvion 10.1. osoittama yleiskuva. Erilaisten fyysikaalisten ja kemiallisten haittojen kokeminen on miespalkansaajien keskuudessa huomattavasti yleisempää. Näistä tyypillisin on melu, josta kärsi 1984 tulosten mukaan joka neljäs miespalkansaaja. Yleisiä olivat myös veto ja erilaiset pölyt. Suuri ero naispalkansaajiin oli myös työympäristön likaisuudessa.

Sensijaan sellaiset fyysiseen kuormitukseen liittyvät tekijät kuin vaikeat tai epämiellyttävät työasennot ja raskaat nostamiset kokivat miehet ja naiset yhtä usein rasittavina. Työliikkeiden yksipuolisuus taas haittasi selvästi enemmän naisia.

Koska tämäntyyppiset työympäristöhaitat kohdistuvat hyvin eri tavoin eri ammattialoille, on luonnollista, että miesten ja naisten keskiarvotulosten taustalla on ennenmuuta suuret erot ammattirakenteessa.

Kuva muuttuukin melko lailla, jos samoja haittatekijöitä tarkastellaan esim. pelkästään teollisen työn suhteen, kuten kuviossa 10.2. Tällöin erot miesten ja naisten työoloissa selvästi pienenevät. Sellaiset tekijät kuin työympäristön likaisuus, savut, kaasut ja höyryt ovat miehillä jossain määrin yleisempiä. Päinvastoin taas, yksipuolisten työliikkeiden haittaavuus korostuu teollisuuden nalstyöntekijöillä miestyöntekijöihin verrattuna. Näidenkin erojen taustalla löytyy teollisuuden sisäinen naisten ja miesten ammattien eriytyminen. Suurelta osin työympäristöongelmat ovat kuitenkin yhtä hankalia naisille ja miehille kun tarkastellaan pelkästään teollista työtä.

Työympäristön ongelmille on toisaalta ominaista se, että useat eri haitat saattavat kasautua tiettyihin tehtäviin tai ammatteihin. Tätä voidaan karkeasti kuvata summaamalla mainintoja haitoista vastaajakohtaisesti. Ongelmana tällaisessa tarkastelussa on mm. se, että tällöin yhdistetään hyvin erilaisia tekijöitä keskenään ja yhdistettävien tekijöiden lista on aina jossain määrin mielivaltainen.



Kuviossa 10.3. on kasautumista tarkasteltu 8 eri haittatekijän osalta: melu, veto, pölyt, savut, kaasut tai höyryt, ärsyttävät tai syövyttävät aineet, toistuvat yksipuoliset työliikkeet, epämukavat työasennot ja raskaat nostot. Prosenttiosuudet ammattiryhmittäin ilmaisevat, kuinka moni oli kokenut vähintään kolme tekijää samanaikaisesti haitalliseksi.

Keskimääräisesti miehille kasautuu enemmän haittoja kuin naisille. Kuitenkin esim. teollisessa työssä naisista suurempi osa kuin miehistä valitti useita haittoja samanaikaisesti. Myös palvelutyössä naisten työtehtävät näyttävät tässä suhteessa raskaammilta.

Kuva fyysisten haittojen kasaantumisesta täsmentyy, jos ammatteja pyritään jakamaan tarkemman luokituksen mukaan. Tällöinkin raskaimmat ammatit sijoittuvat teollisuuteen. Metalliteollisuudessa yli puolet naisista (52 %) mainitsi työssään ainakin kolmen luetelluista tekijöistä haittaavaan erittäin tai melko paljon, elintarviketeollisuudessa 41 % naisista. Miehillä haittojen kasautuminen oli yleisintä rakennus- ja maalaus-työssä (48 %), puutavaran käsittelytyössä (40 %) ja metalliteollisuustyössä (38 %).

Kuvioissa 10.4. - 10.12. on esitetty tärkeimpien työympäristöhaittojen muutokset naisilla ja miehillä työntekijä- toimihenkilö -jaon mukaan. Tarkempaa sosioekonomisen aseman luokittelua ei ole käytettävissä vuoden 1977 aineistosta. Tälläkin tasolla jaoteltuna nähdään, että lähes kalkkien haittojen, työympäristön rauhattomuutta lukuunottamatta, esiintyminen on selvästi yleisempää työntekijöiden kuin toimihenkilöiden keskuudessa.

10.1. MELU

Joka viides palkansaaja (20 %) katsoi melun aiheuttavan haittaavaa rasitusta erittäin tai melko paljon. Melun kokeminen haittatekijänä oli noussut selvästi edellisestä tutkimusajankohdasta, jolloin vastaava osuus oli 16 %.

Melun haittaavuus lisääntyi melko voimakkaasti sekä nais- että mies-työntekijöiden keskuudessa, toimihenkilöillä vain vähän. Osasyynä melurasituksen lisääntymiseen lienee se, että tietoisuus meluhaitoista on lisääntynyt edellisestä tutkimusajankohdasta. Kuitenkin meluhaitan lisääntyminen heijastaa varmasti myös todellista kehitystä. Elinkeinoalojen koneellistamisen ja tuotantotehon kasvun on arvioitu yleisesti nos-

tavan melutasoa työpaikoilla (Työolojen parantaminen, osa 1, Työsuojeluhallitus, s.120).

Toisaalta melu on eräs niistä ympäristöhaltoista, jotka ovat leviämässä tyypillisistä teollisuustöistä myös muille ammattialoille. Tämä näkyy mm. siinä, että palvelusektorilta tarjollutyö on niiden ammattien kärjessä, joissa meluhaitta koetaan voimakkaana.

Kokee melun haittaavan erittäin tai melko paljon:

Naiset

- metalliteollisuustyö	55 %
- elintarviketeoll. työ	53 %
- tarjollutyö	37 %
- tekstiiliteollisuustyö	32 %
- muu teollisuustyö	36 %

Miehet

- kemian prosessi-, massa- ja paperityö	73 %
- metalliteollisuustyö	49 %
- muu teollisuustyö	49 %
- työkoneiden käyttö	44 %
- metsätyö	41 %

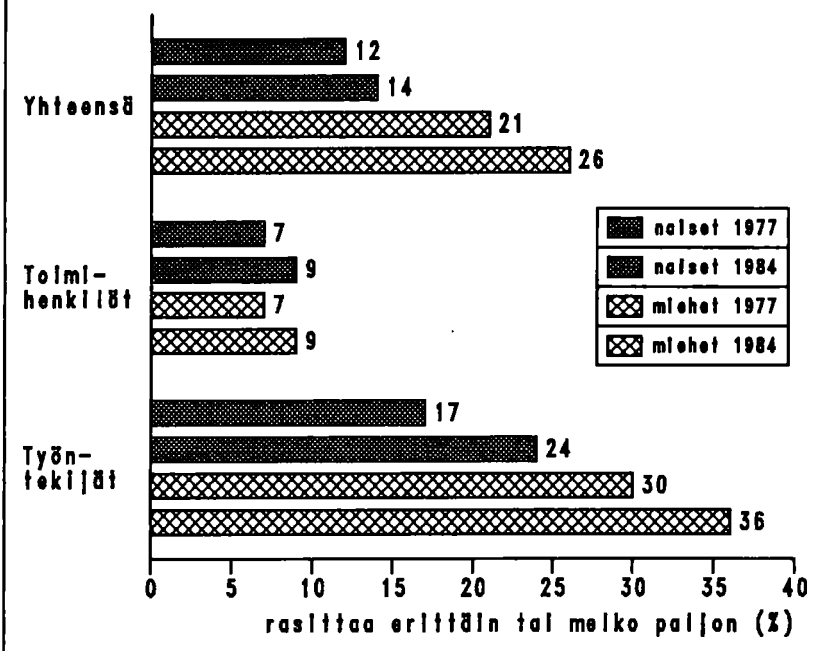
10.2. VETO

Melun jälkeen seuraavaksi yleisin työympäristön haittatekijä oli veto, jonka 16 % palkansaajista koki työssään haitalliseksi. Vuonna 1977 osuus oli 14 %. Sekä miehillä että naisilla vedon haittaavuus oli lisääntynyt erityisesti työntekijöillä.

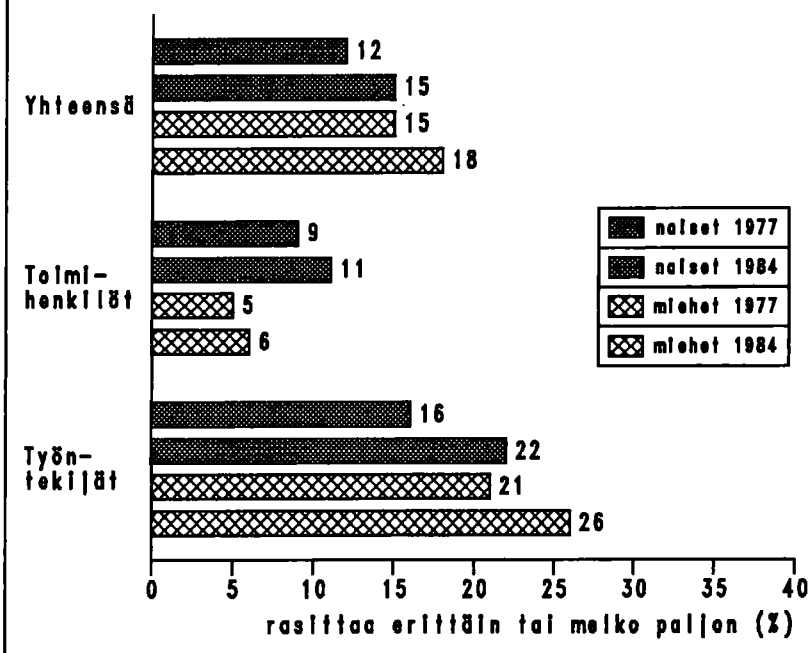
Veto on siinä suhteessa polkkeuksellinen kysytyistä haitoista, että sen suhteen myös toimihenkilöiden keskuudessa on eroja. Ero näkyy selvästi miesten ja naisten välisenä. Tähän suuntaan vaikuttaa naistoimihenkilöiden ryhmässä varsinkin kaupallinen työ, jossain määrin myös posti- ja lähettityö. Näissä ammateissa yli 20 % valitti vedon haittaavan.

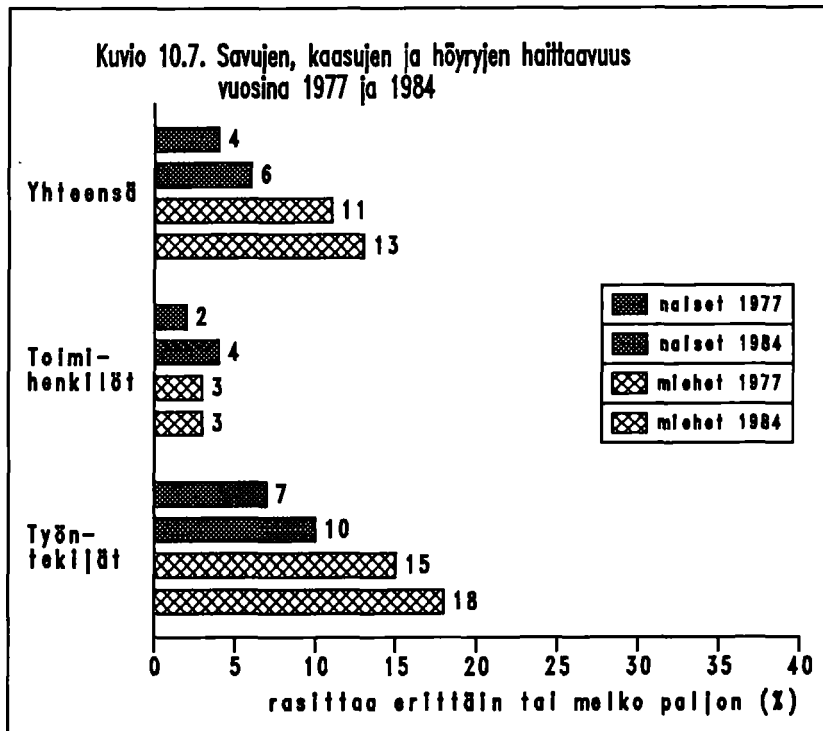
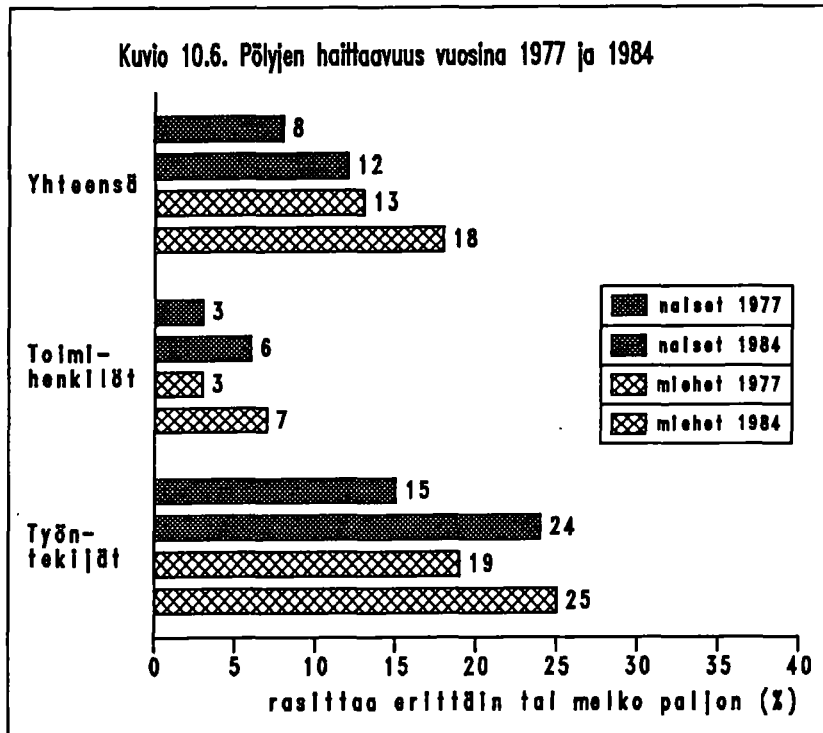
Miesten tyypillisiä vetoisia töitä ovat erilaiset rakennustyöt (38 %), kuljetustyö (34 %), metalliteollisuustyö (30 %) ja varastotyö (27 %). Naisten töistä taas hyvin vetoisia ovat lähes kaikki teolliset työt, erityisesti metalliteollisuustyö (55 %) ja elintarviketeollisuustyö (53 %).

Kuvio 10.4. Melun häittävyys vuosina 1977 ja 1984



Kuvio 10.5. Vedon häittävyys vuosina 1977 ja 1984





10.3. PÖLYT

Kolmanneksi yleisin tutkimuksessa kysytyistä työympäristöhaitoista oli pöly. Palkansaaajista 15 % katsoi erilaisista pölyistä aiheutuvan haittaavaa räsistusta. Palkansaaajamiehillä pölyhaitta oli selvästi yleisempi (18 %) kuin naisilla (12 %). Kuitenkin teollisuustyössä oli haitta miehillä ja naisilla samansuuruinen.

Myös pölyjen haittaavuus oli kasvanut edellisestä tutkimuskerrasta sekä miehillä että naisilla. Kasvu oli ollut erityisen voimakasta naisten työntekijäryhmässä. Nyt heistä joka neljäs, samoinkuin miehistäkin, valitti pölyjen haittaavan erittäin tai melko paljon.

Miehillä pölyt tuntuivat haitallisimpina rakennusalan töissä (48 %), naisilla taas useimmilla teollisen työn aloilla, mutta myös maataloustyössä (39 %) ja silvoustyössä (29 %).

Lähemmäksi todellisia olosuhteita pyrittiin syksyn 1984 tutkimuksessa kysymyksellä, esiintyykö työpaikalla pölyä, joka näkyy tavallisessa valaistuksessa, ei siis vain kirkkaassa auringonvalossa. Huomattavan suuri osa palkansaaajista, 36 %, ilmaisi tällaista pölyä olevan joskus työpaikansa ilmassa, 16 % vähintään 3/4 työajasta. Tällä tavoin mitattuna korostuvat tekstiili- ja vaatetusalan työt pölyisimpinä (65 %:lla vähintään 3/4 työajasta).

10.4. SAVUT, KAASUT, HÖYRYT

Kysyttäessä savujen, kaasujen ja höyryjen haittaavuutta yhdistyvät vastauksissa hyvin monenlaiset työympäristöhaitat. Keskimäärin 10 % palkansaaajista katsoi näistä aiheutuvan haittaavaa räsistusta. Vuonna 1977 osuus oli 7 %. Haitta oli selvästi yleisempi miehillä (13 %) kuin naisilla (6 %). Ero myös säilyi tarkasteltaessa erikseen teollista työtä (kuvio 10.2.)

Kuvion 10.7. mukaan näiden tekijöiden haittaavuus on työntekijöillä lisääntynyt samalla tavoin miehillä ja naisilla. Toimihenkilöillä sensijaan osuudet ovat pieniä.

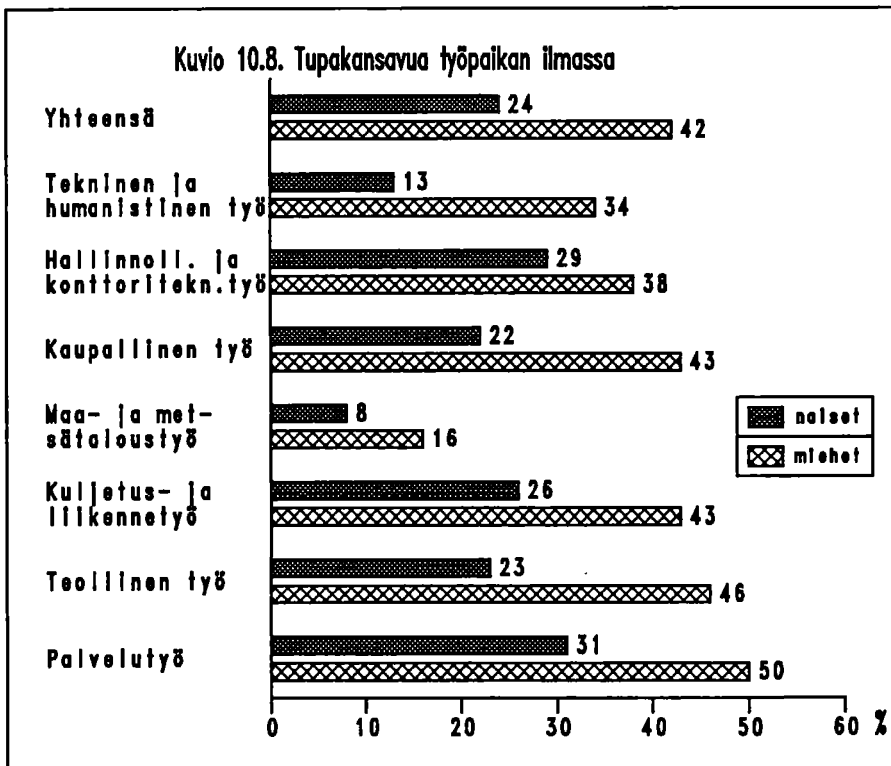
Tätä haittatekijää on vuoden 1984 tutkimuksessa pyritty selvittämään myös hieman eritellymmiin mm. sellaisten höyryjen osalta, joilla saattaa olla keskushermostovaikutuksia. Lluotin-, maali-, lakka- tai liima-

höyryjä joutuu työssään joskus hengittämään 19 % palkansaajista. Osuus oli miehillä selvästi suurempi (25 %) kuin naisilla (12 %). Ongelmat keskittyivät selvästi teollisuuteen, sillä miehillä teollisessa työssä osuus oli 40 %, naisilla taas 27 %.

Kysyttäessä muita työpaikan ilmassa esiintyviä höyryjä, savuja ja kaasuja vastaukset jakautuivat seuraavasti:

- tupakan savua	33 %
- pakokaasua	18 %
- hitsauskaasua	13 %
- vesihöyryä	12 %
- muita	10 %

Varsin suuria ammattilakohtaisia eroja on mm. tupakansavun suhteen: vastaukset vaihtelivat opetusalan työn 7 %:sta tarjoilutyön 85 %:iin. Kuviossa 10.8. on esitettyä ammatin pääluokittain, kuinka suuri osa naisista ja miehistä sanoi työskentelevänsä tupakansavuisessa ilmassa.



10.5. ÄRSYTTÄVÄT TAI SYÖVYTTÄVÄT AINEET

Ärsyttävät tai syövyttävät aineet aiheuttivat haittaa 6 %:lle, edellisessä tutkimuksessa 5 %:lle. Haittaavuus oli 1984 suunnilleen samanlaista miehillä (6 %) ja naisilla (5 %). Sensijaan muutos vuodesta 1977 oli työntekijänäisten ryhmässä tämänkin haitan kohdalla selvästi suurempi. (kuvio 10.9.)

Tyypillisimmin ärsyttävät tai syövyttävät aineet haittasivat miehiä kemian prosessi-, massa- ja paperityössä: 30 % miehistä katsol haittaa aiheutuvan erittäin tai melko paljon. Naisista taas eniten tämän haitan maininneita oli siivoustyössä (25 %).

10.6. MUITA TYÖN ULKOISIA HAITTATEKIJÖITÄ

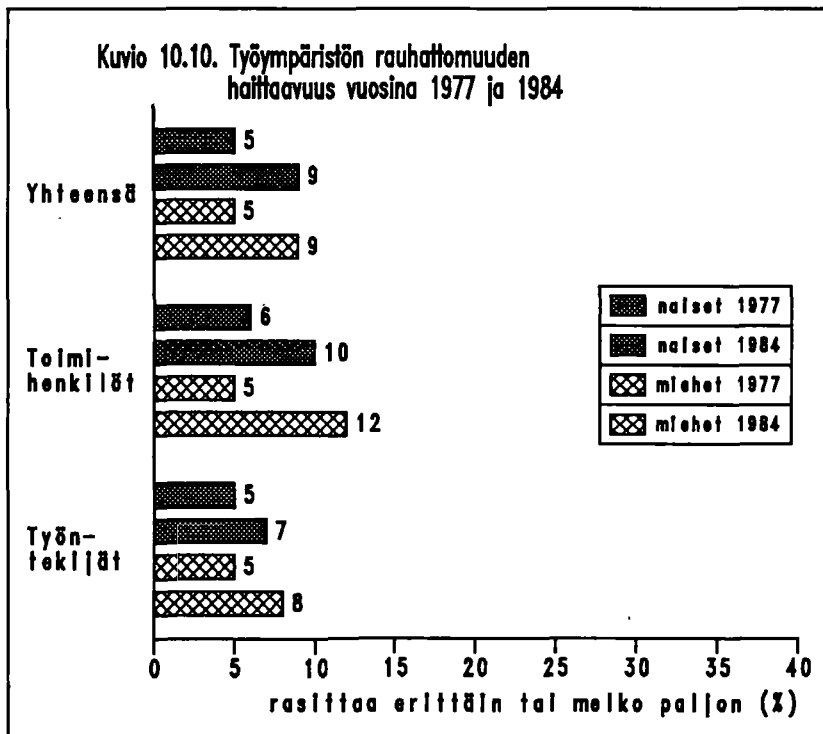
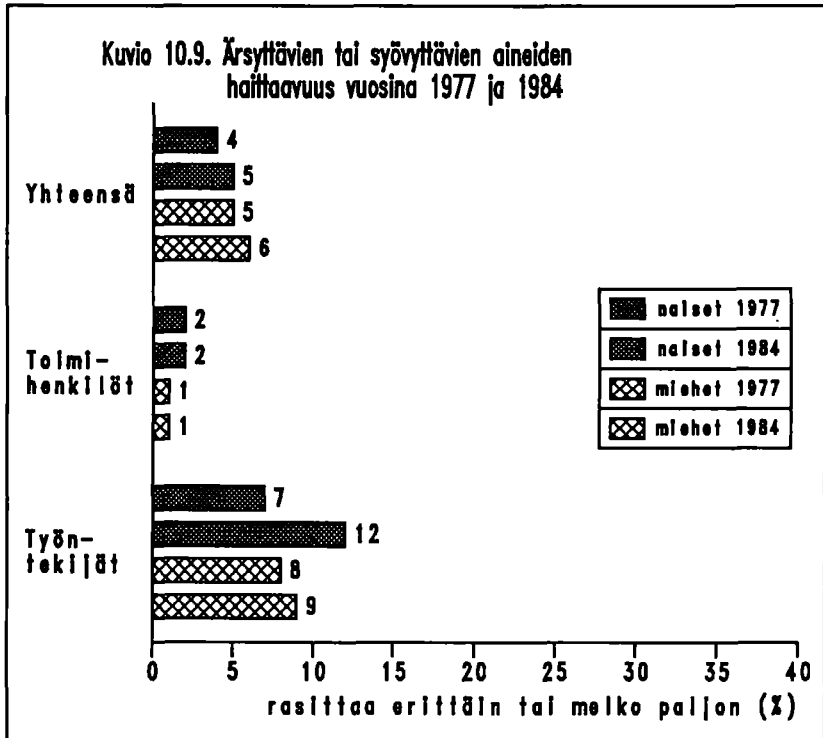
Muita työn ulkoisia haittatekijöitä, joita 1977 ja 1984 työolotutkimuksissa on selvitetty samalla tavoin ovat työympäristön likaisuus, rauhattomuus sekä heikko tai häikäisevä valaistus.

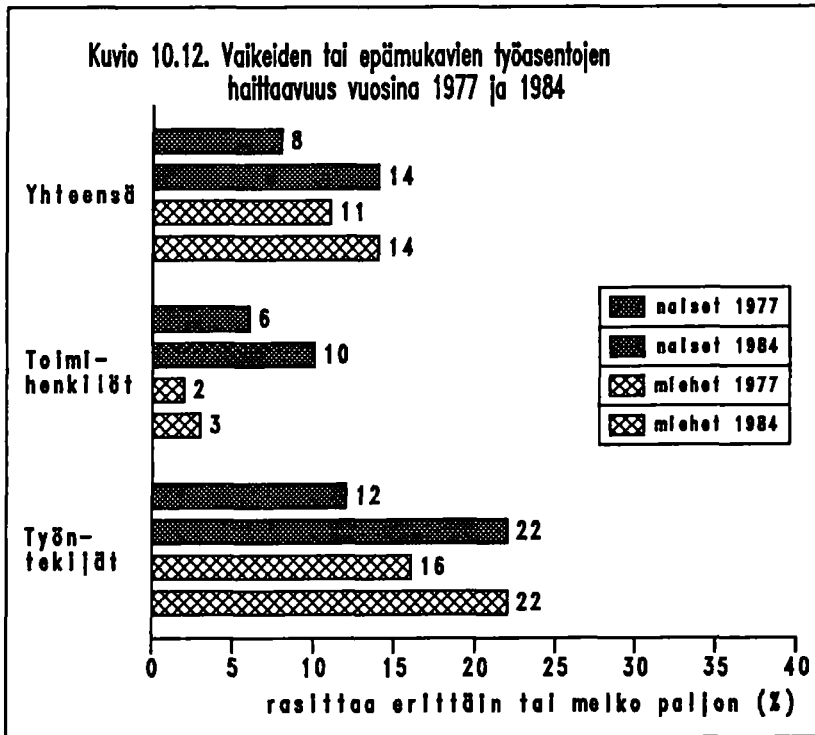
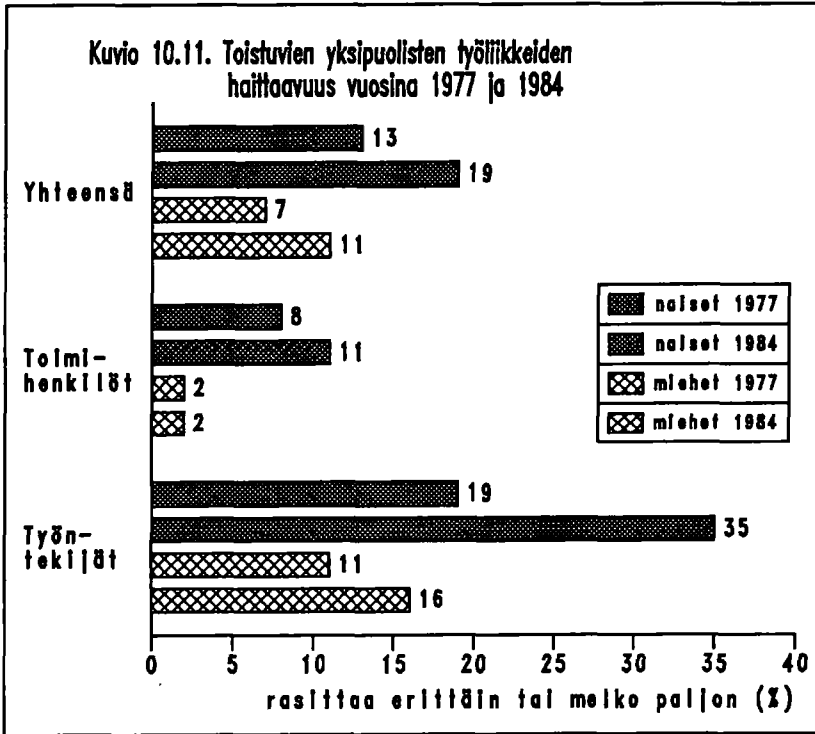
Työympäristön likaisuudesta koki haittaa 8 %. Sukupuolen mukaan erot olivat selvät, miehillä osuus oli 11 % ja naisilla 5 %. Työympäristön likaisuus onkin yleistä juuri miesten tyypillisillä aloilla: rakennus- ja maa-laustyössä (27 %) ja metalli- ja konepajatyössä (24 %) Naiset valittavat likaisuutta erityisesti maataloustyössä (29 %) ja luonnollisesti myöskin siivoustyössä (15 %), ei niinkään teollisuudessa.

Työympäristön rauhattomuus oli 9 %:n mielestä selvästi häiritsevää. Haitta oli miehillä ja naisilla aivan samalla tasolla. Tämä tekijä on siinä mielessä poikkeava, että siinä ongelmat keskittyvät palvelusektorille tai toimihenkilöammatteihin. Eniten haittaavuus oli kasvanut toimihenkilöillä, sekä miehillä että naisilla (kuvio 10.10.). Rauhattomuutta valittivat miehistä opettajat (22 %) ja naisista opettajat (18 %) ja tarjoilijat (18 %).

Heikko tai häikäisevä valaistus, jonka koki häiritsevänä 6 % palkansaajista, oli haittatekijänä varsin tasaisesti jakautunut eri ammatteihin. Ainoat selvästi poikkeavat ryhmät olivat naisista maataloustyötä tekevät (31 %) ja tarjoilutyössä olevat (27 %).

Edelliseen tutkimuskertaan verrattuna näistä haitoista oli eniten nousut työympäristön rauhattomaksi kokeminen, 5 %:sta 9 %:iin.





10.7. TYÖLIIKKEIDEN YKSIPUOLISUUS JA EPÄMUKAVAT TYÖASENNOT

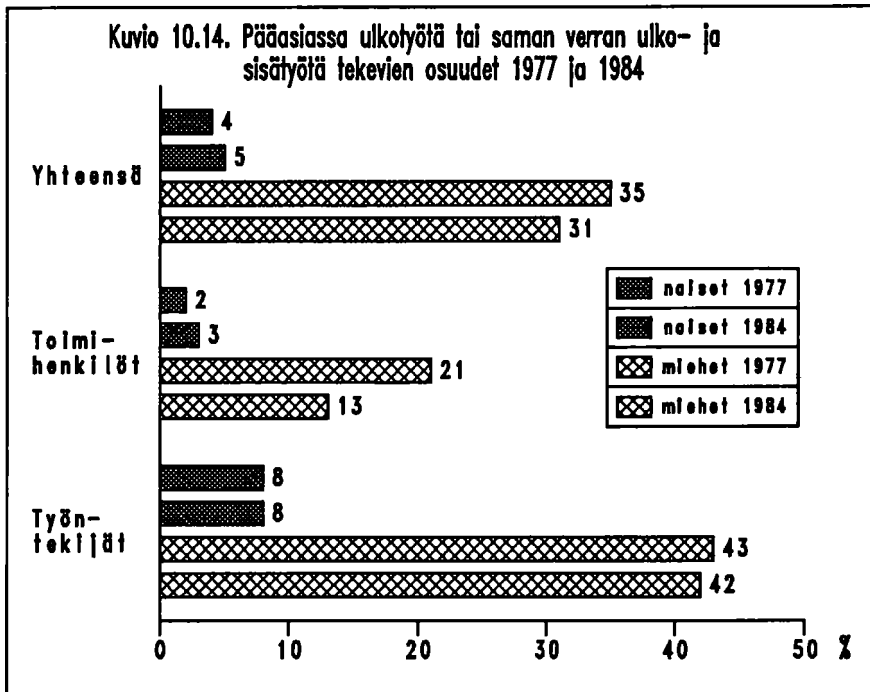
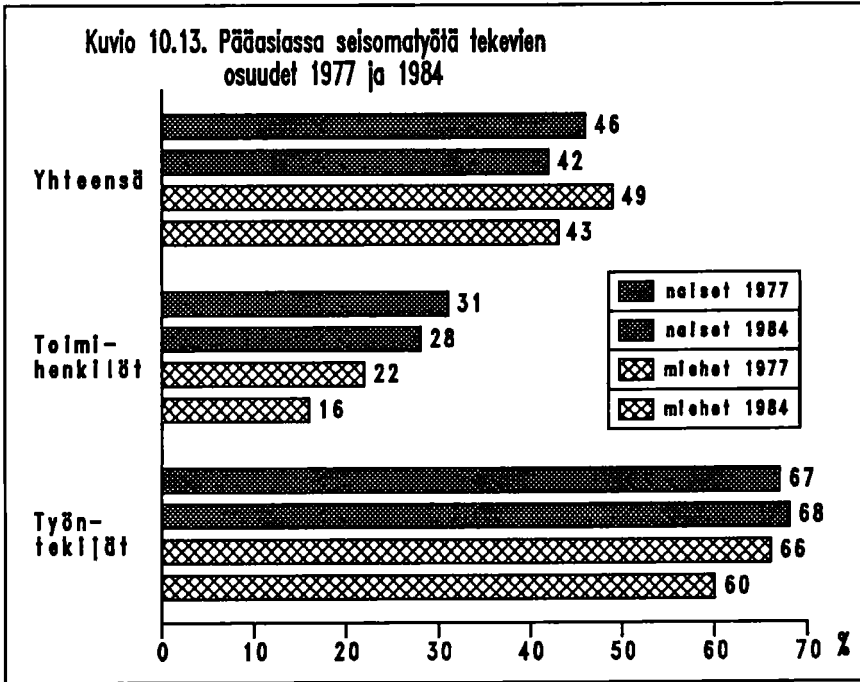
Vastaukset kysymykseen työliikkeiden toistuvuudesta ja yksipuolisuudesta kuvastavat ehkä kaikkein selvimmin naisten ja miesten välisiä eroja. Kun kaikilla palkansaajilla niiden osuus, jotka katsovat **yksipuolisista työliikkeistä** aiheutuvan rasitusta oli 15 %, oli vastaava osuus naispalkansaajilla 19 % ja miespalkansaajilla 11 %. Ero kasvaa vielä tuntuvasti kun tarkastellaan vain työntekijöiden ryhmää, jolloin naisilla osuus on 35 % ja miehillä 16 %. Myös naistoimihenkilöiden työssä yksipuoliset työliikkeet ovat selvästi haitallisempia kuin miesten. (Kuvio 10.11.) Yleensä naispalkansaajilla tilanne oli huonontunut edellisestä ajankohdasta enemmän kuin miehillä.

Työliikkeiden yksipuolisuutta valittivat miehistä ennenmuuta metsätyötä tekevät (33 %). Naispalkansaajilla eräissä ammateissa yli puolet piti haittaa tuntuvana, esim. metalliteollisuustyössä 55 %, tekstiili- ja vaate-
tusteollisuudessa 51 %. Myös siivoustyössä osuus oli suuri, 43 %.

Vaikeat tai epäemukavat työasennot on haittatekijänä tasaisemmin jakautunut sukupuolen mukaan. Aikaisemmin havaittu sukupuolten välinen ero on täysin tasoittunut, sillä naisilla tämä haitta on lisääntynyt tuntuvasti (kuvio 10.12.). Kaikilla palkansaajilla haittavuuden kokeminen oli noussut 10 %:sta 14 %:iin. Naistoimihenkilöillä vastaava muutos oli 6 %:sta 10 %:iin ja naistyöntekijöillä 12 %:sta 22 %:iin. Naisilla metalliteollisuustyössä osuus oli korkein (43 %), maataloustyössä 38 %. Miehistä hankalla työasentoja valittivat erityisesti rakennustyötä tekevät (36 %) ja metsätyötä tekevät (34 %).

10.8. ISTUMA - SEISOMATYÖ

Työasentojen rasittavuuden eräänä osatekijänä voidaan tarkastella seisoma- tai istumatyön osuutta työajasta. Kuviossa 10.13. on kuvattuna pääasiassa seisomatyötä tekevien osuudet miehillä ja naisilla sekä osuuksien muutokset vuodesta 1977. Koko palkansaajakunassa seisomatyön osuus oli supistunut, naisilla tosin vain toimihenkilöiden osalta. Selvintä seisomatyön osuuden supistuminen oli miestyöntekijöiden keskuudessa. Vuonna 1984 oli naistyöntekijöissä siten suhteellisesti enemmän pääasiassa seisomatyötä tekeviä (68 %) kuin miestyöntekijöiden (60 %) joukossa.



Miesten työlle näyttäisi tulosten mukaan olevan tyypillistä suurempi työasentojen vaihtelevuus: kaikista miespalkansaajista 26 % katsoi työnsä sisältävän saman verran istuma- ja seisomatyötä, kun vastaava osuus naisilla oli 18 %. Pääasiassa istumatyötä tekeviä oli naisista 40 %, miehistä 31 %.

10.9. ULKO - SISÄTYÖ

Naisten ja miesten työt eroavat hyvin huomattavasti ilmastollisilta olosuhteiltaan sikäli, että lähes kaikki naispalkansaajat työskentelevät sisällä, 95 %. Miehistä pääasiassa sisällä työskenteleviä oli vain 69 %. Miesten ulkotyö on jonkin verran kuitenkin vähentynyt edellisestä tutkimuskerrasta, sillä ulkotyötä tai saman verran ulko- ja sisätyötä tekeviä oli miehista aiemmin 35 %, nyt 31 %. Supistuminen oli kohdistunut lähinnä miestoimihenkilöiden työhön, jossa osuudet olivat muuttuneet 21 %:sta 13 %:iin.

11. TYÖN SISÄLLÖLLISIÄ PIIRTEITÄ

11.1. AIKAPAINNE

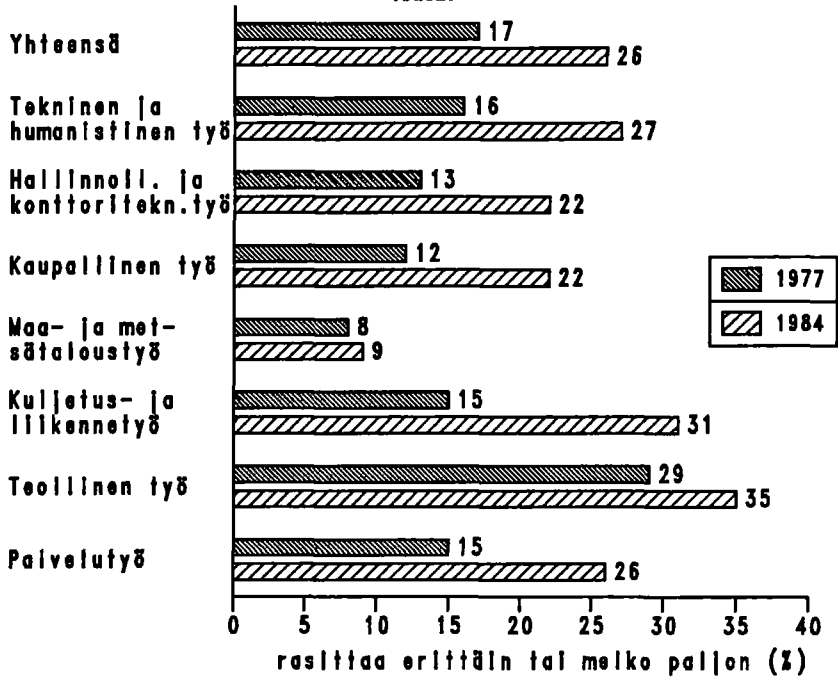
Melko yleisesti uskotaan työtahdin kiristyneen työpalkoilla. Nyt kun työolotutkimuksista on käytettävissä kahden eri ajankohdan tiedot työn aikapaineen kokemisesta, on mielenkiintoista selvittää, näkyykö oletettu muutos myös näissä tuloksissa. Toisaalta voidaan kysyä, onko kiire kohdistunut eri tavalla nais- ja miespalkansaajiin tai eri ammattiryhmiin. Oleellista on myös kysyä, mitä kiire oikeastaan erityyppisissä tehtävissä merkitsee. Luonteeltaan erilaiset aikapaineet aiheuttavat oletettavasti erilaista kuormittuneisuutta. Samoin on oleellista tarkastella aikapainetta yhteydessä työn kokonaisuuteen, sen muihin osatekijöihin kuten esim vaikutusmahdollisuuksiin tai työn kehittävyys.

Työn aikapainetta on työolotutkimuksesa mitattu usealla eri kysymyksellä: liittyykö työhön kiirettä tai kiireitä aikatauluja, kuinka paljon niistä aiheutuu haittaa, onko työtahti kiristynyt viime vuosina, onko työssä liian vähän vai sopivasti lepoa tai heikentääkö kiire työssä viihtymistä. Vertailukelpoisiin edellisen ajankohdan tutkimukseen nähden on työn fyysisten haittojen yhteydessä esitetty kysymyskohta 'Kiire ja kiireä aikataulu'. Niitä, jotka mainitsivat tämän haitan, kysyttiin edelleen, kuinka paljon siltä aiheutui rasitusta.

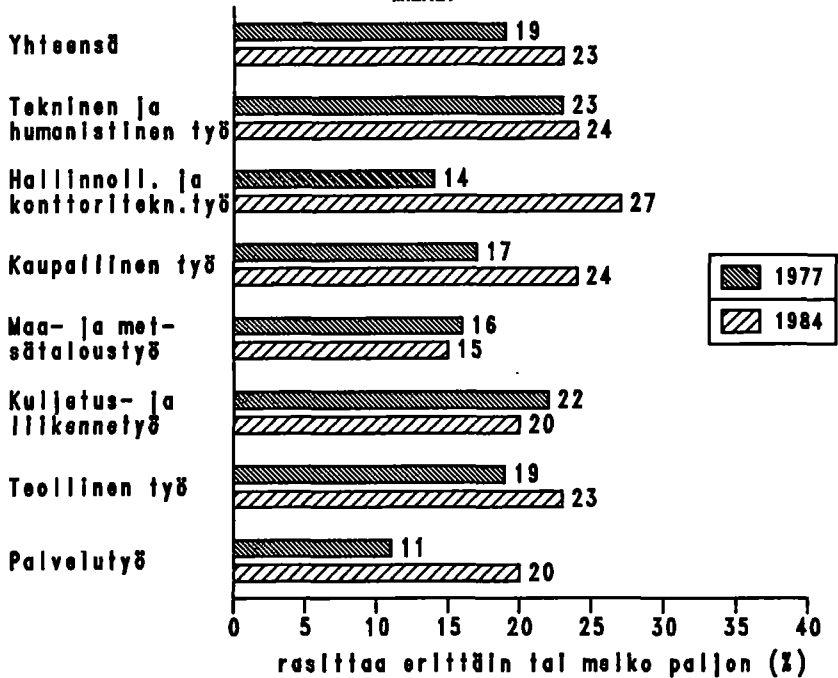
Jos kiireen kokemista verrataan kysymyksen muihin osiin (melu, veto, pölyt jne.), osoittautui se kaikkein useimmin esiintyväksi haitaksi. Palkansajista lähes neljäsosa, 24 %, katsoi kiireestä aiheutuvan rasitusta erittäin tai melko paljon. Vuonna 1977 vastaava osuus oli 18 %. Kiireen haittaavuus oli siten selvästi lisääntynyt.

Miesten ja naisten välinen ero tämän tekijän suhteen oli kääntynyt päinvastaiseksi. Aikaisemmin kiire haittasi enemmän miehiä (19 %) kuin naisia (17 %), nyt naisilla osuus oli 26 % ja miehillä 23 %. Samansuuntainen tulos saatiin yleistä henkistä rasittuneisuutta koskeneesta kysymyksestä, mikä osaltaan osoittaa, että kiire on henkisen rasittavuuden keskeisiä osatekijöitä.

Kuvio 11.1. Kiireen haittaavuus ammattiryhmittäin, vuosina 1977 ja 1984,
NAISET



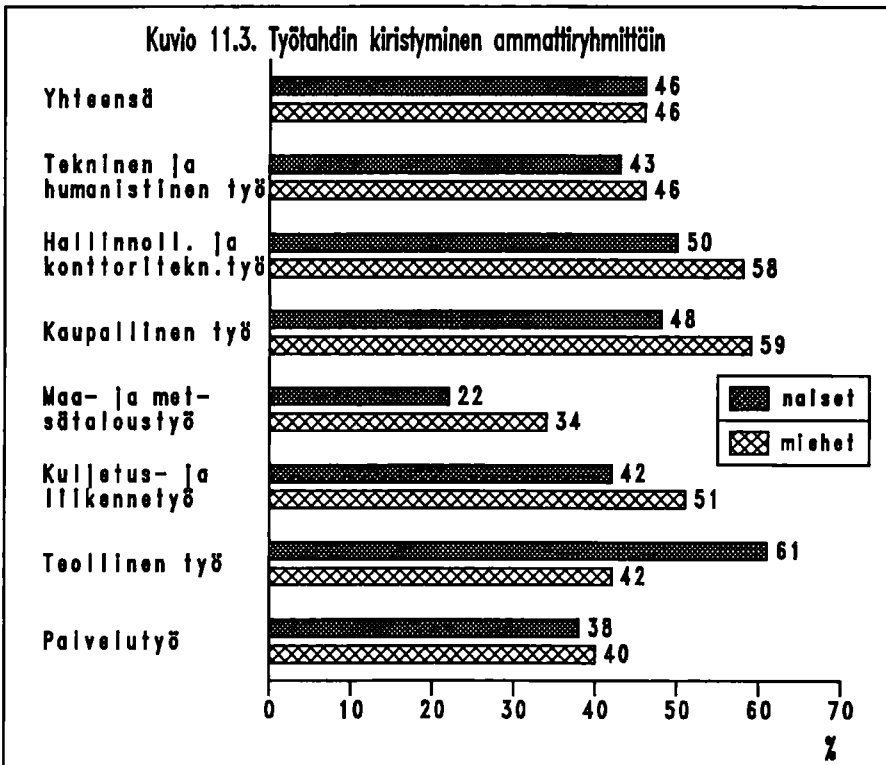
Kuvio 11.2. Kiireen haittaavuus ammattiryhmittäin, vuosina 1977 ja 1984,
MIEHET



Kuvioissa 11.1. ja 11.2. on esitettyä erikseen miesten ja naisten osalta, miten kiireen haittaavuus koettiin eri tutkimusajankohtina ja eri ammattiryhmissä. Kun vuonna 1977 naisista oikeastaan vain teollista työtä tekevät ilmaisivat selvästi kiireen haittaavan työssään, oli 1984 tutkimuksessa jo selvästi useampia ammattiryhmiä, joissa kiire näytti olevan keskeinen ongelma. Teollisuustyön lisäksi mm. kuljetus ja liikennetyössä (lähinnä tietoliikennetyössä), teknisessä ja humanistisessa työssä (pääasiassa sosiaali- ja terveydenhoitoalan työtä) sekä palvelutyössä oli kiireen haittaavuus noussut voimakkaasti. Voi sanoa, että aikapaine on naisten kohdalla kasvanut lähes kaikilla aloilla.

Miehillä aikaisemmin kiire koettiin voimakkaimpana teknisen työn ja kuljetus- ja liikennetyön ammattiryhmissä. Nyt sensijaan hallinnollisessa työssä oli eniten niitä, jotka kokivat työn aikapaineen haitallisena. Tässä ryhmässä myös kasvu vuodesta 1977 oli kaikkein voimakkainta.

Tarkemmin ammattiryhmiä eritellen kokivat kiireen haitallisimpana miehistä graafisella alalla työskentelevät (35 %) tai myyntiedustus- ja markkinointityötä tekevät (31 %). Naisista kiirettä valittivat eniten tekstiili- ja vaatetusteollisuustyötä (43 %), tarjoilutyötä (41 %) ja opetustyötä tekevät (40 %).

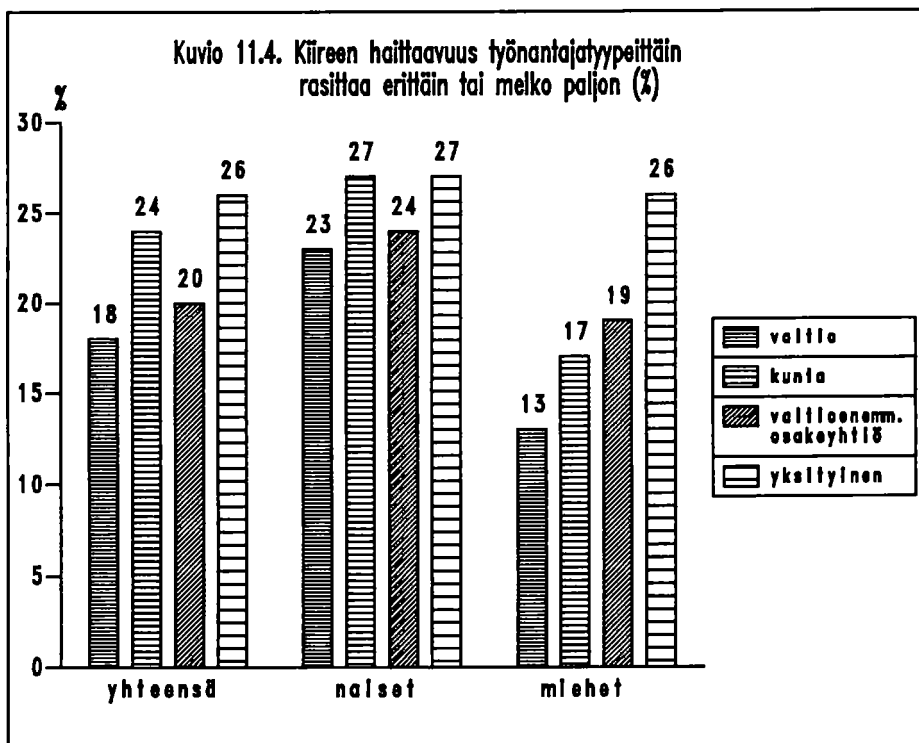


Työn aikapaineen lisääntymistä on mahdollista tarkastella myös kysymyksellä, joka suoraan mittaa näkemyksiä työtahdin kiristymisestä tai keventymisestä. Kuviossa 11.3. on esitettyä niiden osuudet, jotka katsoivat työtahdin kiristyneen viime vuosina huomattavasti tai jonkin verran.

Tuloksista nähdään, että tällä tavoin mitattuna miesten ja naisten välillä ei ole eroa. Ammattiryhmien väliset erot kuitenkin noudattelevat niitä muutoksia, jotka kahden eri ajankohdan mittauksella kiireen haittaavuudesta saatiin. Miehillä hallinnollisen työn aikapaineen kasvu on ilmeistä kummallakin tavalla tarkasteltuna, samoin kaupallisen työn. Naisista selvästi useimmat valittivat työtahdin kiristymistä teollisessa työssä. Toisaalta tässä ryhmässä kiireen haltallisenä kokeneita oli paljon jo 1977. Ilmeisesti teollisessa työssä aikapaine on niin korkea, että kaikki muutokset ovat tuntuvampia, ja työtahdin koetaan kiristyneen.

11.1.1. TYÖNANTAJA JA TYÖN AIKAPAINA

Melko yleisen näkemyksen mukaan julkisella sektorilla ei tarvitse työskennellä niin kiivastahtisesti kuin yksityisellä. Tästä työolotutkimus antaa mielenkiintoisen erilaisia tuloksia mies- ja naispalkansaajien osalta. (Kuvio 11.4.)

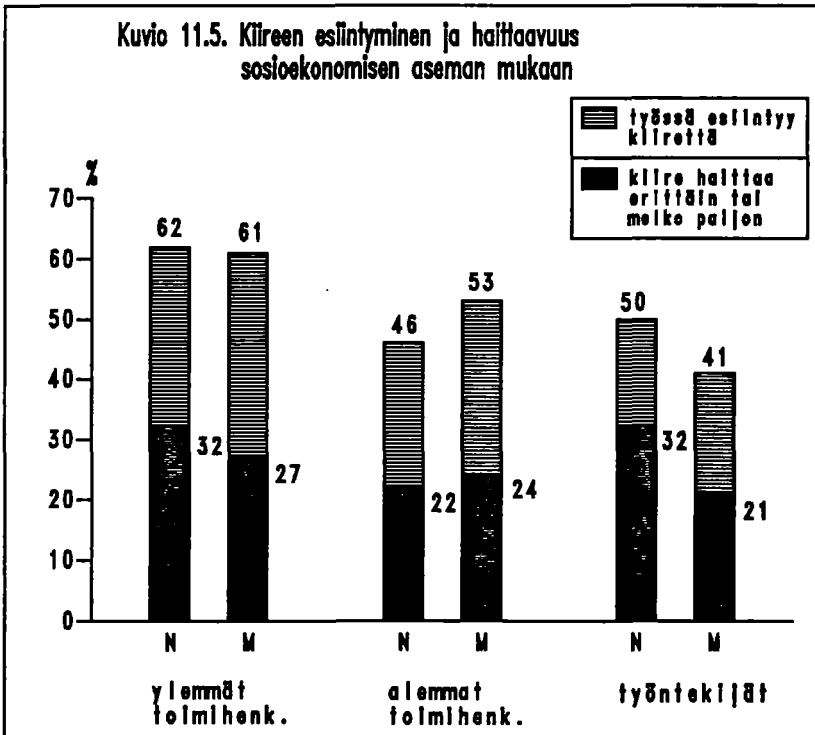


Miespalkansaajien osalta erot näyttäisivätkin olevan melko selvät julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Yksityisellä sektorilla työn aikapaine on kovempi. Naisilla sensijaan erot sektoreiden välillä ovat hyvin pienet. Kunta- ja yksityisen sektorin välillä ei ole mitään eroa.

11.1.2. 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 lisäävää, jos työ samanaikaisesti on esim. itsenäistä, sisällöllisesti vaihtelevaa tai kehittäväää. 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 kompensovat tätä ainakin miehillä, sillä kiireen haittavana kokeminen on heillä varsin kaukana tästä tasosta. (Kuvio 11.5.)

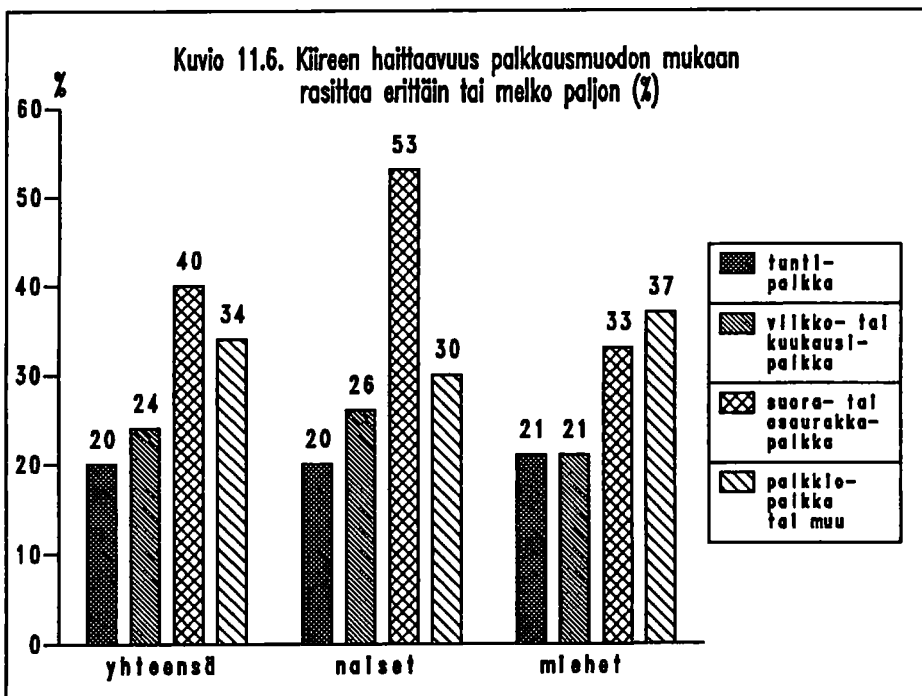


Naisten osalta kiireen haittaavuus on selvästi kaksihuippuinen siten, että haittaavuutta ilmaisivat runsaasti toisaalta ylemmät toimihenkilöt ja toisaalta työntekijät. Miehillä erot ryhmien välillä ovat pienempiä ja vähiten haittaa kokevat miestyöntekijät. Työntekijöiden ryhmässä siten miesten ja naisten välinen ero on kakkain suurin.

Työn alkupaine voi paitsi yhdistyä erilaisiin työn piirteisiin myös esiintyä hyvin erilaisissa muodoissa eri ammateissa. Tässä suhteessa teollisuustyö, palvelutyö, toimistotyö tai esim. työnjohtotyö ovat hyvin erilaisia. Seuraavassa näistä tarkastellaan lähemmin teollista työtä, aslakastyötä ja työnjohtotyötä.

11.1.3. KIIRE TEOLLISUUSTYÖSSÄ

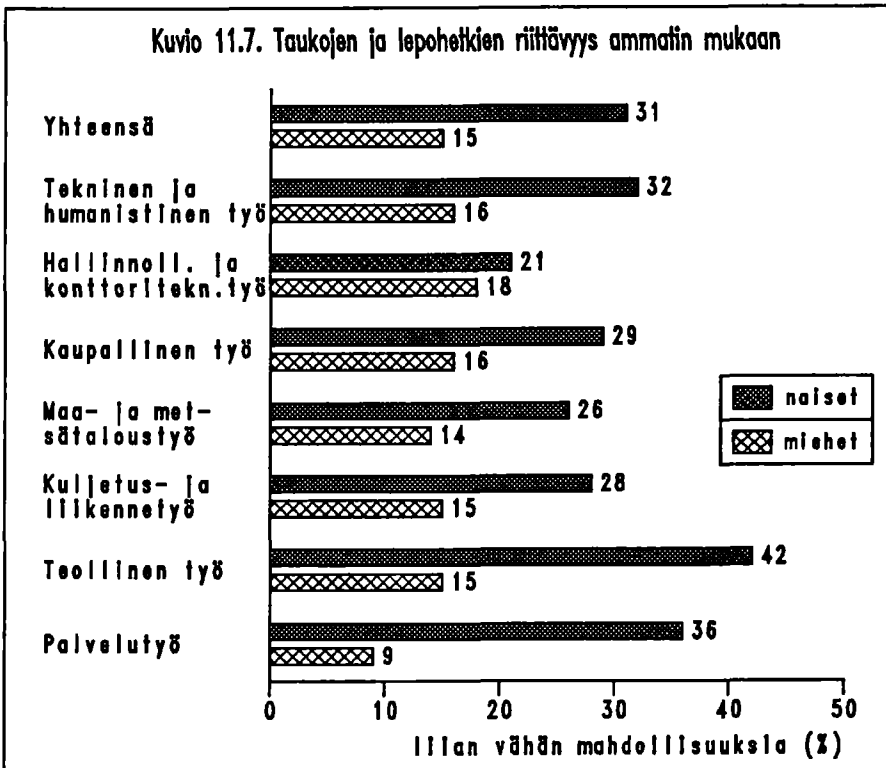
Vaikka teollisessa työssä on huomattavia eroja eri alojen välillä, on työn alkupaineen aiheuttaja aina se tahti, jolla tuotteita tuotetaan. Puhutaan työn alkataloudellisesta rationalisoinnista, jolla pyritään siihen, että tuote voidaan aikaansaada mahdollisimman lyhyessä ajassa, t.s. niin, että yksittäisiin työsuorituksiin ei hukkaannu aikaa. Tähänhän mm. tayloristinen työn organisoinnin malli on pyrkinyt.



Palkkausmuoto, erityisesti urakkapalkkauksen käyttö, on eräs niistä keinoista, joilla aikaa säästetään tuotannossa. Sitä, millä tavalla eri palkkausmuodot yhdistyvät työn alkupalneen kokemiseen on kuviossa 11.6. tarkasteltu kaikkien palkansaajien osalta. Kuvioista näkyy palkkausmuodon erittäin selvä yhteys kiireen haltaavuuteen. Yhteys korostuu erityisesti naisten työssä.

Urakkatyö on naisten teollisessa työssä hyvin tyypillistä: suora- tai osaurakkapalkka oli tulosten mukaan 36 %:lla teollisuudessa työskentelevistä naisista, miehistä vain 17 %:lla. Mm. tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa naisista yli puolet työskentelee urakkapalkalla, joka siis vaatii melkoista kiireen sietokykyä.

Samaan aikataloudelliseen rationalisointiin liittyy se, että taukojen ja lepoaikojen aika minimoituu. Jos katsotaan tätä koskevan kysymyksen jakautumaa ammatin pääluokissa (kuvio 11.7.), nähdään taas naisten teolliselle työlle olevan tyypillistä, ettei taukoja ja lepoaikoja ole riittävästi käytettävissä. Yleensäkin miesten ja naisten väliset erot ovat joka alalla tässä suhteessa erittäin selvät.



Tulokset teollisen työn alkapaineesta osoittavat, että naisten kiireen sietokyky tai heldän nopeutensa ja näppäryytensä ovat keskeisiä tekijöitä, jotka luonnehtivat naisten ja miesten töiden eriytymistä teollisuudessa. Tayloristinen, työvaiheisiin käytettyä aikaa minimoiva työn organisointi on naisten aloille ja työtehtäville tyyppillistä. Miesten aloilla ja tehtävissä sensijaan muut tuotannon tehostusmenetelmät, kuten esim. tekninen rationalisointi ovat keskeisempiä. (Ks. luku 4.2.1.)

11.1.4. KIIRE ASIAKASTYÖSSÄ

Eräs tapa hahmottaa kiireen kokemista työssä on tarkastella sitä asiakastyön näkökulmasta. Asiakastyössä kiire on täysin toisentyypistä kuin teollisessa työssä. Pääasiallinen syy alkapaineen syntymiseen on työn ruuhkautumisessa. Tosin jos asiakastyö määritellään niin väljästi kuin tässä tutkimuksessa, eli siihen kuuluvat myös esim. potilaiden ja oppilaiden kanssa työskentely, luonnehtii työn ruuhkaantuminen asiakastyön alkapaineita vain osittain.

Työolotutkimuksessa on ensinnäkin pyritty arvioimaan, kuinka monen palkansaajan työhön sisältyy jonkin tyyppistä asiakastyötä edes jonkin verran. Kysymys kuului: Joudutteko työssänne tekemisiin asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden tai muiden ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereita tai alaisia?

Tähän kysymykseen myöntävästi vastanneiden osuus oli yllättävän suuri: Kaikista palkansaajista 68 %, naisista 73 % ja miehistä 64 %, sanoivat joutuvansa työssään asiakkaiden kanssa tekemisiin. Naisien työtä palvelupainotteisuus luonnehtii erityisen selvästi, sillä yli puolet työajastaan teki asiakastyötä 41 % naisista, miehistä 22 %. (Kuvio 11.8.)

Asiakastyö sinänsä ei ole selvästi yhteydessä alkapaineen kokemiseen, ts. verrattaessa asiakastyötä tekeviä (väh. puolet työajasta) ja muita ammattialoittain, sukupuolen mukaan tai eri sosioekonomisissa ryhmissä, ei eroja juurikaan ole. Ainoastaan naisten alempien toimihenkilöiden ryhmässä kokivat asiakastyötä tekevät kiireen jonkin verran rasittavampana.

Sensijaan täysin selvä yhteys kiireen haittavuuden kokemiseen on asiakastyön ruuhkaantumisella. Kuvioista 11.9. nähdään ammattialoittain ja sukupuolen mukaan, miten suuri osa alan palkansaajista oli tämän tyypp-

plisen kilreen kanssa tekemisissä. Yleensä naisilla on tämäkin kilreen muoto yleisempää.

Yksittäisistä ammattialoista korostuvat tässä suhteessa naisilla kaupallisen työn lisäksi terveydenhoitoalan työ (27 %), tarjoilutyö (25 %), ja pankkialan työ (19 %). Miehillä ei kaupallisen työn lisäksi ole löydettävissä sellaisia yksittäisiä ammattialoja (ainakaan käytettävissä olevalla luokittelulla), joissa asiakastyön ruuhkaantuminen olisi ominaista.

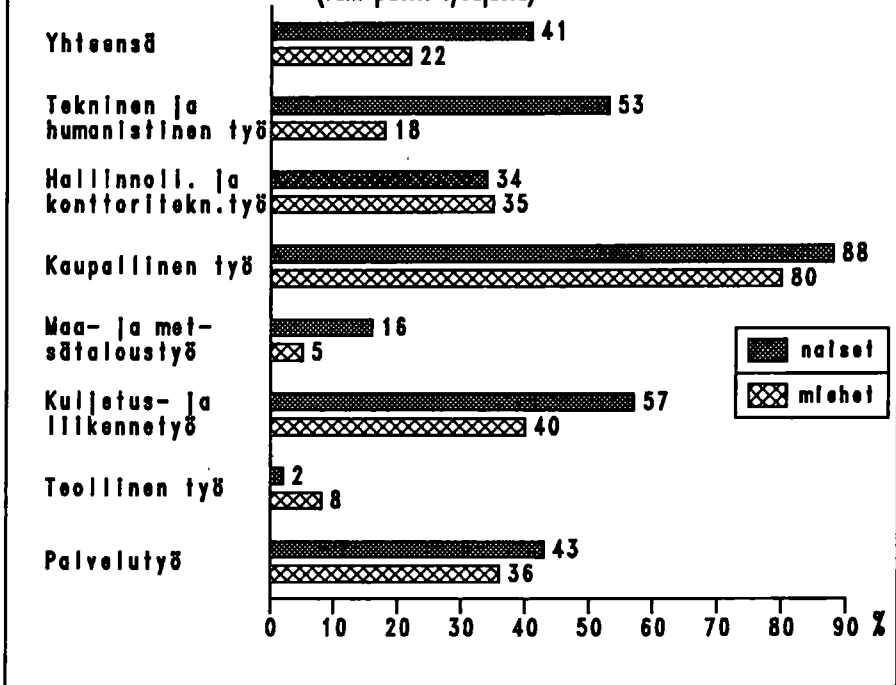
11.1.5. KIIRE ESIMIESTYÖSSÄ

Kolmas esimerkki tai näkökulma kiireeseen on esimiestehtävien aikapaine. Sitä luonnehtii monitahoisuus, useiden asioiden samanaikainen hoitaminen, vastuun yhdistyminen kiireeseen. Kuvioista 11.10. nähdään, miten esimiestehtävät jakautuvat miesten ja naisten kesken.

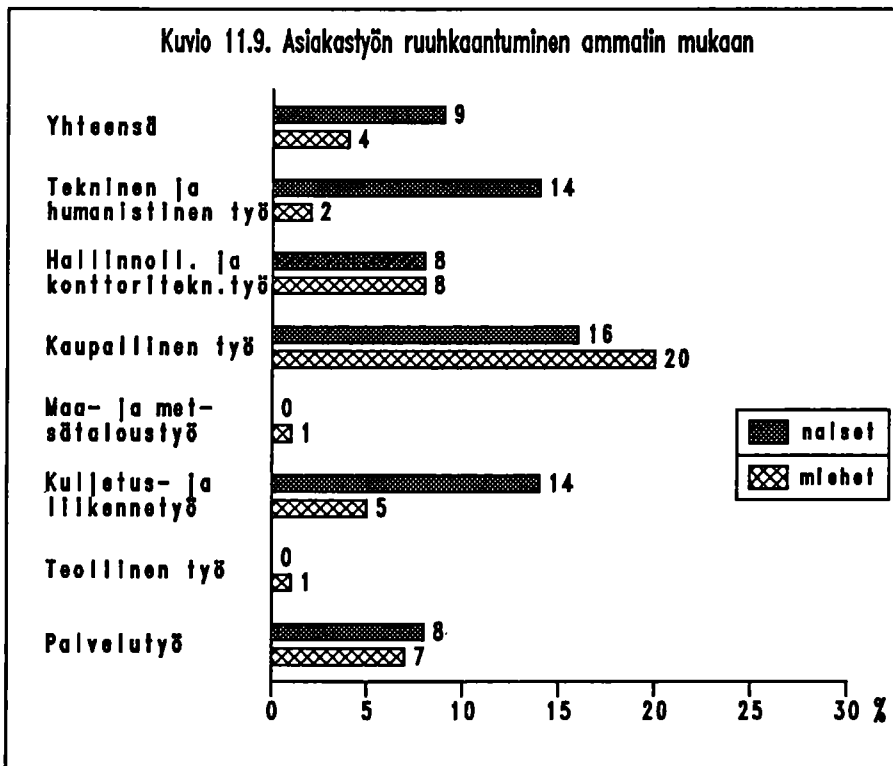
Miehistä on kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä enemmän niitä, joilla työhön kuuluu esimiestehtävien hoitamista. Ero naisiin nähden on suurin alempien toimihenkilöiden ryhmässä. Toisaalta tulos voidaan lukea myös niin, että yllättävän suuri osa naisistakin ilmoittaa olevansa esimiestehtävissä: ylempistä toimihenkilöistä 43 % ja alemmista toimihenkilöistäkin lähes joka neljäs. Naisten toimiminen työnjohtotehtävissä näkyy myös siten, että lähes puolella naisista (48 %:lla) oli nainen esmiehenä, miehistä tosin vain 5 %:lla.

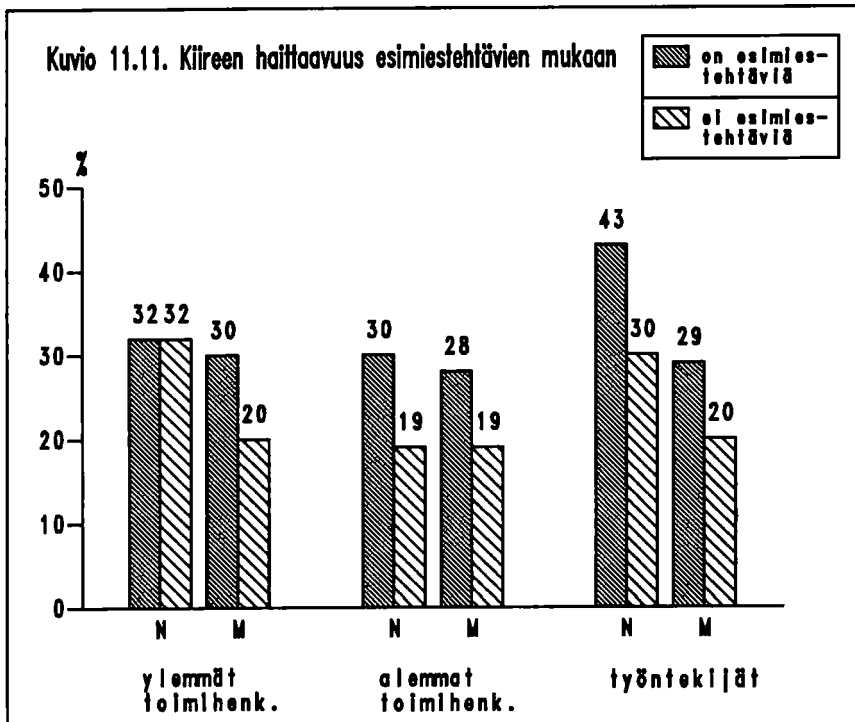
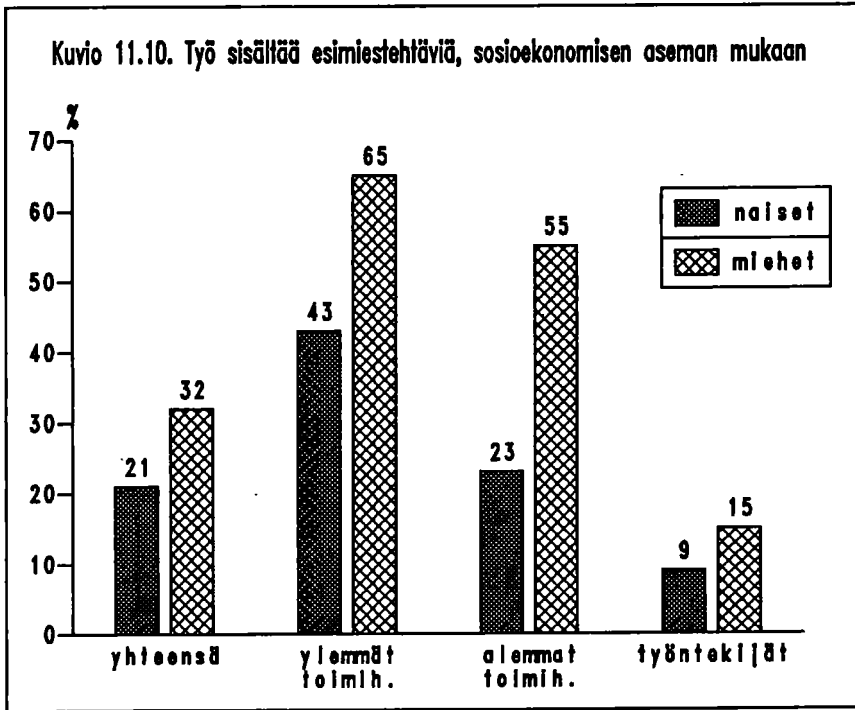
Kiireen kokeminen haitallisena yhdistyy esimiestehtäviin hieman eri tavoin eri sosioekonomisissa ryhmissä. Ylempien toimihenkilönaisten ryhmässä ei ole eroa sen suhteen, tekeekö esimiestehtäviä vai ei. Miehillä taas tuossa ryhmässä esimiestehtävät selvästi lisäävät aikapaineen kokemista. Alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä työnjohtotehtävissä olevat sekä naiset että miehet valittavat kiirettä enemmän kuin ne, joilla ei ole työnjohtotehtäviä. Kaikista ryhmistä kovimpana kokevat aikapaineen - pienenä ryhmänä kylläkin - työnjohtotehtävissä olevat nais-työntekijät.

Kuvio 11.8. Asiakastyötä tekevät ammatin mukaan
(väh. puolet työajasta)



Kuvio 11.9. Asiakastyön ruuhkaantuminen ammatin mukaan





11.2. TYÖN YKSITOIKKOISUUS

Kun ajatellaan työn psyykkisen kuormittavuuden kokonaisuutta, on työn sisällöllisistä piirteistä monotonisuus, työtehtävien jatkuvasti samanlaisina toistuminen eräs niistä keskeisimpiä aikapaineen ohella. Nämä kaksi piirrettä - työn aikapaine ja yksitoikkoisuus - eroavat kuitenkin selvästi toisistaan, kun katsotaan koko palkansaajakunnassa tapahtunutta muutosta vuodesta 1977. Työn aikapaine oli selvästi kasvanut, työn yksitoikkoisuus sensijaan oli lievästi vähentynyt. Kun 1977 tutkimuksessa 24 % piti työtään erittäin tai melko yksitoikkoisena, oli heidän osuutensa 1984 tutkimuksessa 21 %.

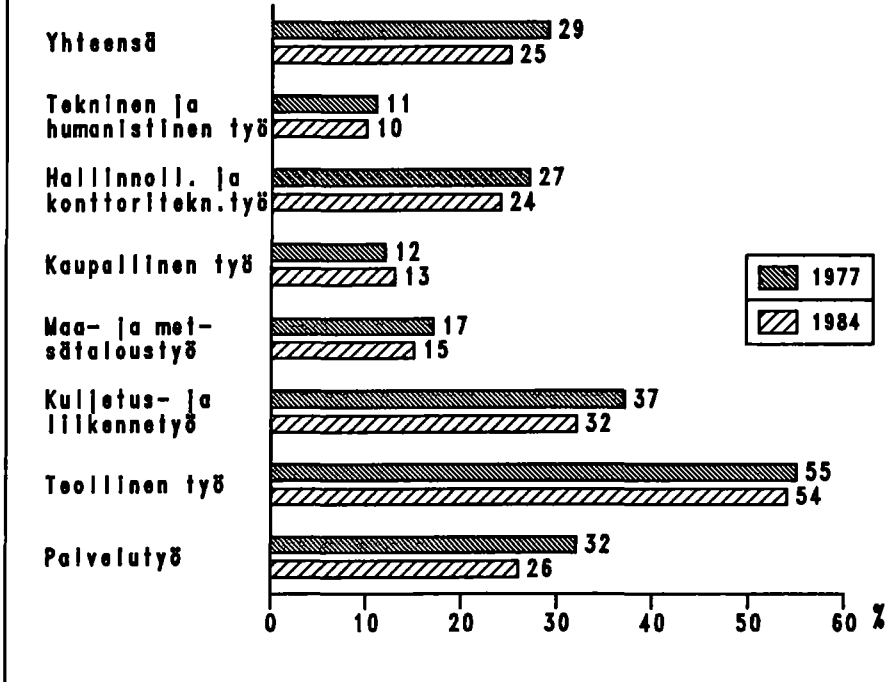
Kysymys työn yksitoikkaisuudesta on todennäköisesti useita ulottuvuuksia sisältävä ja siksi eri tavoin tulkittu eri ammattiryhmissä. Kuvioissa 11.12. ja 11.13. on kuitenkin kuvattu muutosten suuntia yleisesti ammattialoittain ja sukupuolen mukaan. Käytettävissä ovat olleet täysin samansisältöiset kysymykset vuosilta 1977 ja 1984.

Miesten työt ovat säilyneet kutakuinkin yhtä yksitoikkoina. Naisten työn yksitoikkoisuus on vähentynyt enemmän ja varsin systemaattisesti kaikilla muilla ammattialoilla paitsi kaupallisessa työssä.

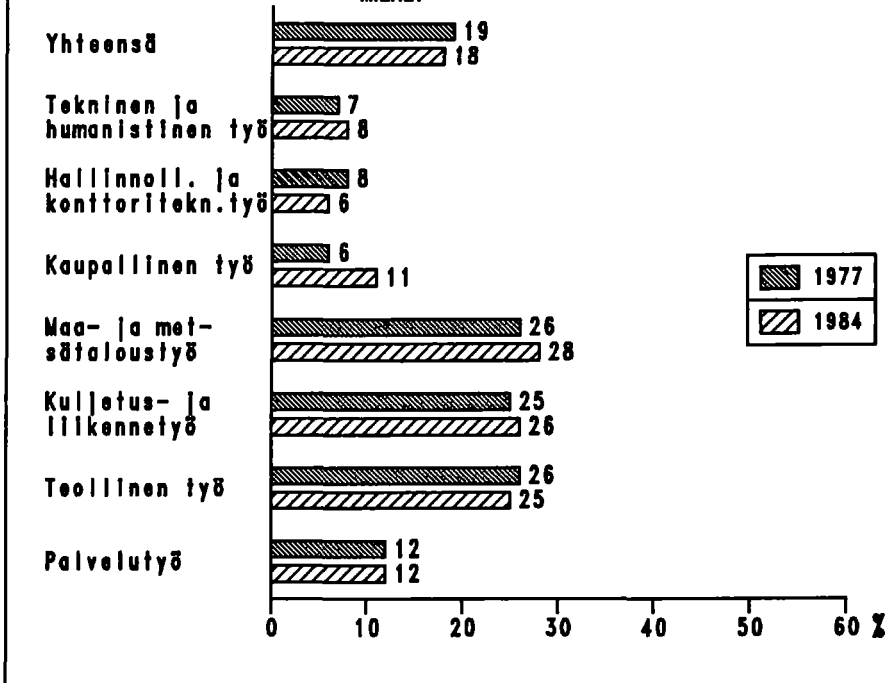
Tämän työn piirteen kohdalla voidaan siis ainakin karkeasti nähdä työolojen muuttuneen tasa-arvoisemmiksi: naisten työssään kokema yksitoikkoisuus on vähentynyt, miesten pysynyt ennallaan. Tosin edelleen naisten työ on selvästi yksitoikkosempaa. Kuvion 11.14. perusteella nähdään, että ero on erityisen selvä työntekijöiden ryhmässä. Jossain määrin muutoksen taustalla ja kesklarvoin vaikuttamassa on naistyövoiman voimakas toimihenkilöistyminen tutkimusajankohtien välisenä aikana. Kuitenkaan se ei selitä koko muutosta, kuten ammattialoittainen tarkastelukin osoittaa.

Työn sisällöllistä yksi/monipuolisuutta on myös selvitetty kysymyksellä, toistuvatko tietyt työtehtävät tai työliikkeet lähes samanlaisina ja kuinka usein. Jakautumat työnjaollisen aseman suhteen ovat tässä kysymyksessä luonnollisesti hyvin samanlaiset (kuvio 11.15.) kuin työn yksitoikkaisuudessaakin. Kuitenkin jos katsotaan prosenttiosuuksia selälaisenaan, tuntuvat ne varsin korkeilta. Naisista alemmissa toimihenkilöissäkin 42 % sanoi toistuvia työtehtäviä olevan yli puolet työajasta.

Kuvio 11.12. Työn yksitoikkoisuus ammatin mukaan, vuosina 1977 ja 1984,
NAISET



Kuvio 11.13. Työn yksitoikkoisuus ammatin mukaan, vuosina 1977 ja 1984,
MIEHET



Kaikkein toistoluonteisinta työ on naisten teollisessa työssä, jossa 34 % sanoo työtehtäviensä toistuvan samanlaisina useampla kertoja minuutissa. Miesten teollisessa työssä vastaava osuus oli 12 %.

Kummallakin tavalla mitattuna miesten työt siis osoittautuivat vaihtelevammiksi. Jos kuitenkin verrataan tarkemmin luokiteltuja ammattiryhmiä sen suhteen, miten yksitolkkoisina tai vaihtelevina niissä työtehtäviä pidettiin, nähdään, että myös naisilla joissakin ammattiryhmissä työt ovat hyvinkin vaihtelevia. Seuraavassa on esitettyä kummatkin ääripäät sukupuolen mukaan.

Työ yksitolkkoista:

Naiset

- tekstiili- ja vaat.teollisuustyö	62 %
- metalliteollisuustyö	59 %
- pakkaus-,kuormaus-,varastotyö	47 %
- siivoustyö	46 %

Miehet

- kemian pros.,massa- ja pap.työ	46 %
- metsätyö	43 %
- posti- ja lähettityö	42 %
- pakkaus,kuormaus,varastyö	31 %

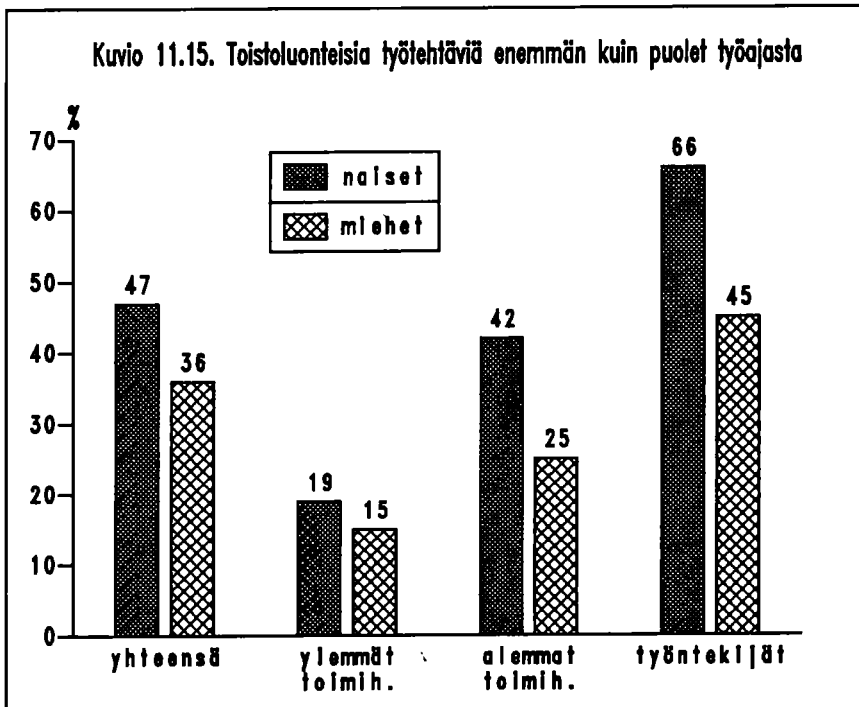
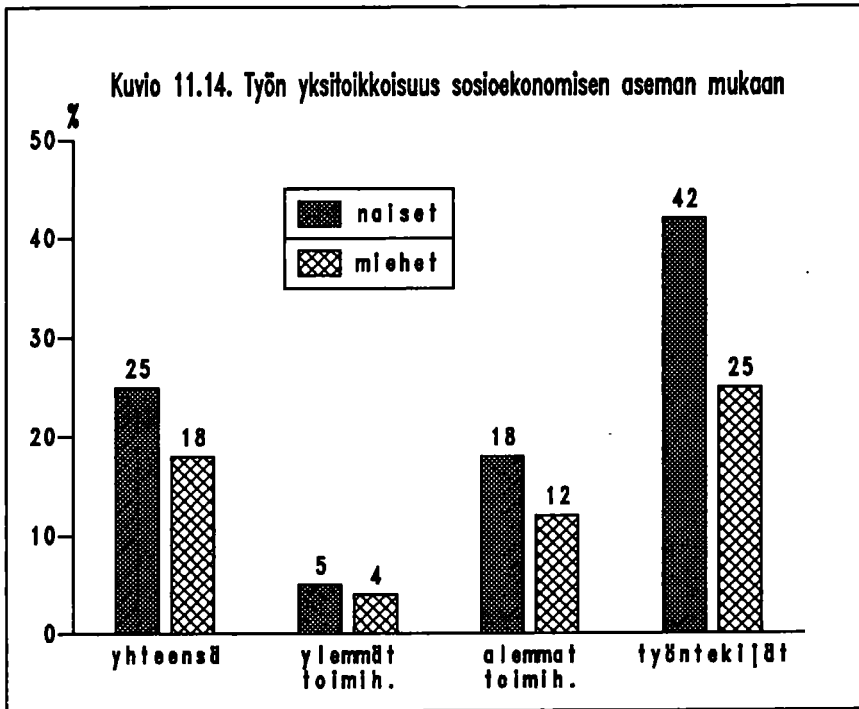
Työ erittäin vaihtelevaa:

Naiset

- opetustyö	58 %
- sosiaalialan työ	47 %
- hallinnollinen työ	47 %
- myyntied.,markkinointityö	45 %
- tarjollutyö	41 %

Miehet

- hallinnollinen työ	53 %
- myyntied.,markkinointityö	49 %
- maataloustyö	45 %
- opetustyö	42 %



Kysymystä työn sisällöllisestä vaihtelevuudesta voidaan tarkastella samalla tavoin eri tyyppisissä töissä kuin työn aikapainettakin, siis esim. teollisessa työssä, asiakastyössä ja esimiestyössä.

Teollisessa työssä monotonisuus ilmenee ennenmuuta naisilla: naisista 54 % piti työtään yksitoikkoisena, miehistä vain 25 %. Käsitys työn yksitoikkoisuudesta oli teollisessa työssä kummallakin sukupuolella säilynyt lähes samalla tasolla vuoteen 1977 verrattuna.

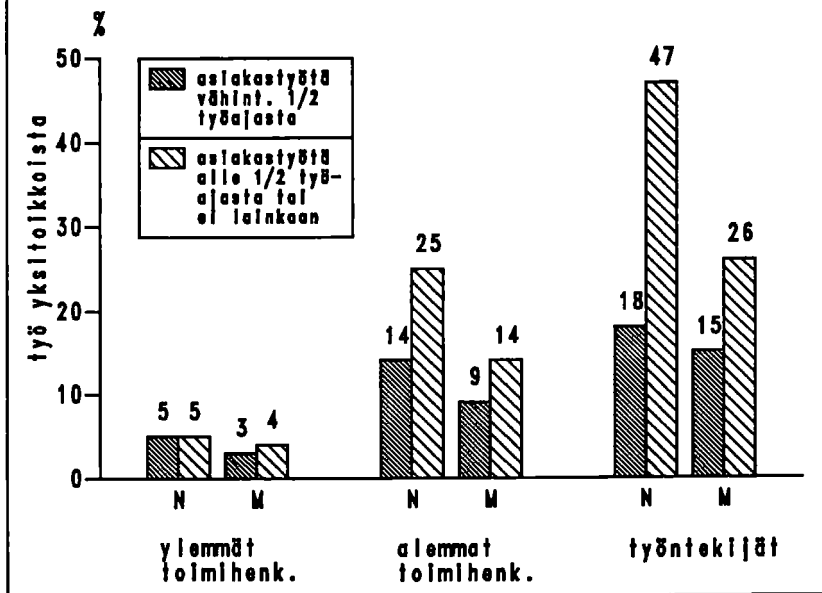
Naisten teollisissa töissä siten selvästi korostuvat molemmat käsitellyt työn sisällölliset rasitustekijät, suuri aikapaine ja yksitoikkoisuus. Yksittäisistä teollisuudenaloista tämä näkyy selvästi tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa.

Jos taas työtä tarkastellaan siitä näkökulmasta, liittyykö siihen **asiakas-kontakteja**, voidaan nähdä työn yksitoikkoisuuden olevan selvästi vähäisempää asiakastyössä. Kuviosta 11.16. nähdään myös, että asiakastyön työtä monipuolistava vaikutus on erityisen suuri naisten työntekijäryhmässä.

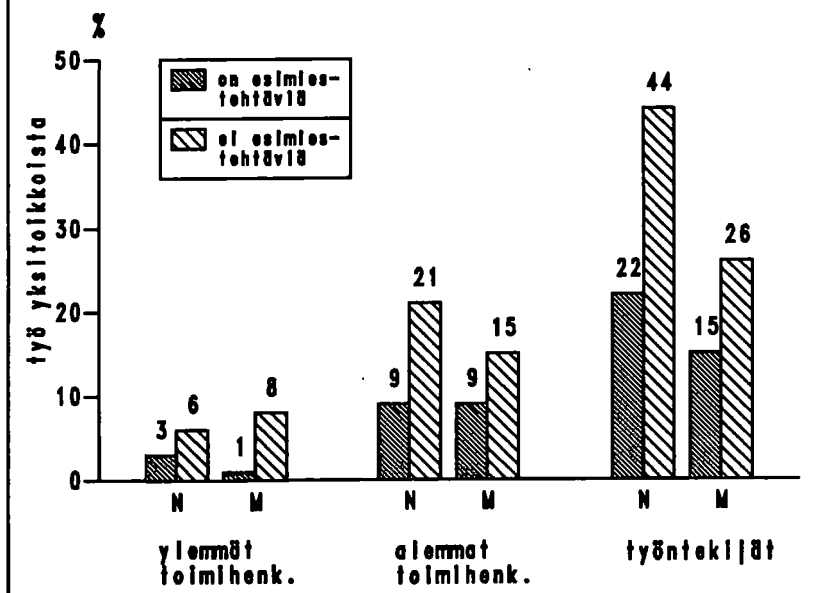
Hyvin samalla tavalla kuin asiakastyön tekeminen näyttävät **työnjohdolliset** tehtävät lisäävän työn monipuolisuutta. Kuviot 11.16. ja 11.17. asiakastyöstä ja työnjohtotyöstä ovat miltei identtiset, vaikka niissä tarkastellut ryhmät ovat aivan erilaisia.

Jos työnjohtotehtävien suhdetta työn yksitoikkoisuuteen verrataan alemmin esitettyyn työnjohtotyön ja aikapaineen väliseen suhteeseen (kuvio 11.11.), nähdään, sekä alemmien toimihenkilöiden että työntekijöiden keskuudessa töiden olevan esimiehillä toisaalta aikapaineeltaan vaativia, toisaalta monipuolisia. Ylempien toimihenkilöiden työssä yksitoikkoisuus on ylipäätään hyvin vähäinen ongelma, mutta esimiestehtävien hoitaminen näyttää poistavan sen kokonaan.

Kuvio 11.16. Työn yksitoikkoisuus asiakastyön mukaan



Kuvio 11.17. Työn yksitoikkoisuus esimiestehtävien mukaan



11.3. ITSENÄISYYS TYÖSSÄ

Edellisten ohella työntekijän itsenäisyys työssä on nähty monella tavalla tärkeäksi kysymykseksi. Sitä pidetäänkin nykyisessä työpsykologiassa ja -sosiologisessa ajattelussa eräänä keskeisimpänä tekijänä, jota pitäisi tarkastella muiden työn piirteliden kanssa rinnakkain.

Tämä näkyy hyvin mm. yhteenvedosta, jonka Raija Julkunen on koonnut viime vuosien tutkimuksista tältä alueelta. Tutkimuksissa on voitu osoittaa (mm. Gustavsen 1980), että muuten samanlaisissa olosuhteissa itsemäärääminen ja hallinta auttavat selviytymään työpalneista ja kuormista.

Samoin Karasek, joka on kehittänyt työtilanteen kuvausmallin työn painisuuden ja itsemääräämisen samanaikaisesta vaikuttavuudesta, toteaa sellaisen työn olevan kuormittavinta, missä on korkeat vaatimukset ja aikapaine, mutta vähän mahdollisuuksia hallita niitä. Hänen mukaansa haitallista kuormitusta voidaan vähentää paitsi vähentämällä työn vaatimuksia - mikä lienee epärealistista nykyisessä tehokkuusyhteiskunnassa - myös lisäämällä itsemääräämistä. (Julkunen, 1983, s.35)

Suomalaista luokkarakennetta tutkineessa projektissakin on voimakkaasti korostettu työn itsenäisyyttä asemaa kuvaavana piirteenä. Tutkimuksessa on määritelty itsenäisyys varsin moniulotteisesti tarkastelemalla, missä määrin työhön sisältyy 1) tuotteen ideointia 2) ongelmanratkaisua tai 3) missä määrin työn suoritus on vapaata esim. työtapojen ja töiden järjestyksen kannalta. Tulosten pohjalta oli nähtävissä, että useimmissa luokkaryhmissä naiset ja miehet olivat eri asemassa siten, että miesten työ oli itsenäisempää. (Suomalaiset luokkakuva, 1984, s. 346).

Itsenäisyyttä on tutkimuksissa määritelty hyvin monella tavalla. Se voidaan nähdä myös käänteisesti, eri tavoin kontrolloidun työn näkökulmasta. Tällaisesta vallankäytön ja kontrollin näkökulmasta on Suomessa tutkittu naisten teollista työtä eräässä metallialan tehtaassa. (Honkasalo, 1984, s. 140-178) Naisten työ voitiin nähdä erittäin valvotuksi. Kontrollikeinoja saattoi erottaa monella tasolla: työn ja työsuorituksen teknisen kontrollin muotoina (tehdassuunnitteluun sisältyvät keinot, elektroninen valvonta, palkkaus- ja suoritustekninen valvonta,

työaikajärjestelyt jne) ja sosiaalisen kontrollin muotoina (työsopimus- ja työehtosopimuskäytännöt, normatiivinen sosiaalinen kontrolli jne).

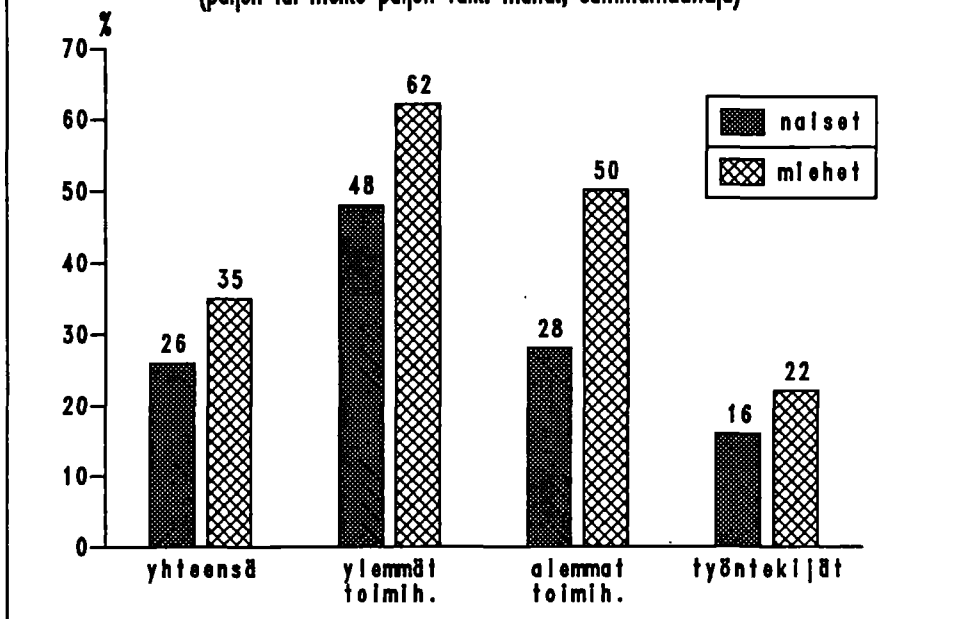
Työolotutkimuksessa ei työn itsenäisyyttä ole voitu tarkastella niinkään kontrollin näkökulmasta koska erilaisten kontrollimuotojen ja niiden käytön selvittäminen on haastattelututkimuksin varsin vaikeata. Sensijaan tutkimuksessa on pyritty selvittämään vaikutusmahdollisuuksia ja itsesääntelyä työn eri osatekijöiden suhteen. Näinä osatekijöinä on tutkittu mahdollisuutta vaikuttaa:

- siihen, mitä työtehtäviin kuuluu
- työjärjestykseen
- työtahtiin
- työmenetelmiin
- siihen, miten työt jaetaan eri ihmisten kesken
- keiden kanssa työskentelee
- laitehankintoihin

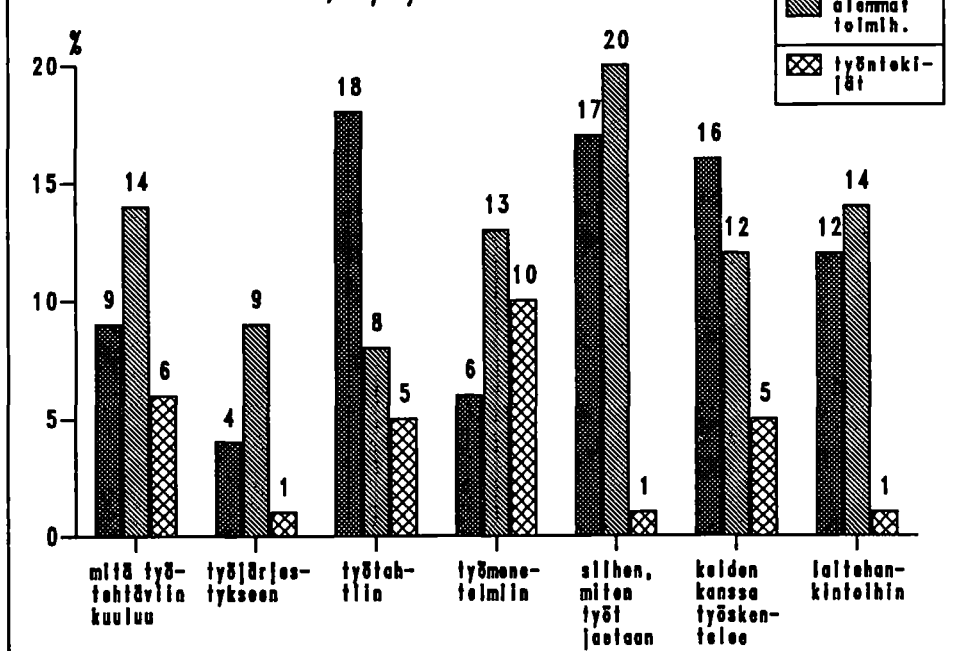
Näistä on muodostettu summamuuttuja, jonka positiivista puolta "paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia" on kuvattu kuviossa 11.17. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat selvässä hierarkiassa ammattiaseman mukaisesti. Toinen selvä piirre on naisten vähäisemmät vaikutusmahdollisuudet kaikissa ryhmissä. Tasaisinta työn itsemäärääminen on työntekijöiden ryhmässä, jossa sekä miehillä että naisilla vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset.

Kuviosta 11.18. voidaan nähdä edelleen, miten työn erillisissä osatekijöissä naisten ja miesten erot vaikutusmahdollisuuksissa ilmenevät. Kaikissa osatekijöissä erot ovat pienimmät työntekijöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä naiset voivat vaikuttaa erityisen vähän miehiin verrattuna työtahtiin, siihen miten työt jaetaan tai keiden kanssa työskentelee. Alemmissa toimihenkilöissä naisten vähäisemmät mahdollisuudet keskittyvät työn organisointiin, työtehtävien sisältöön ja laitehankintoihin.

Kuvio 11.18. Vaikutusmahdollisuudet työhön
(paljon tai melko paljon vaik. mahd., summamuuttuja)



Kuvio 11.19. Kuinka paljon vähemmän naiset voivat vaikuttaa työssään
miehiin verrattuna (paljon tai melko paljon vastanneiden erot, %-yks.)



11.4. TYÖN KEHITTÄVYYS

Kun ajatellaan psyykkistä hyvinvointia työssä, on eräs lähtökohta työelämän tutkimuksessa ollut lähteä hyvän työn kriteerien etsimisestä. Tällaisen hierarkian hyvän työn vaatimuksista on esittänyt mm. työpsykologian tutkija Winfried Hacker. Hänen mukaansa tulisi työn arvostuksessa selvittää:

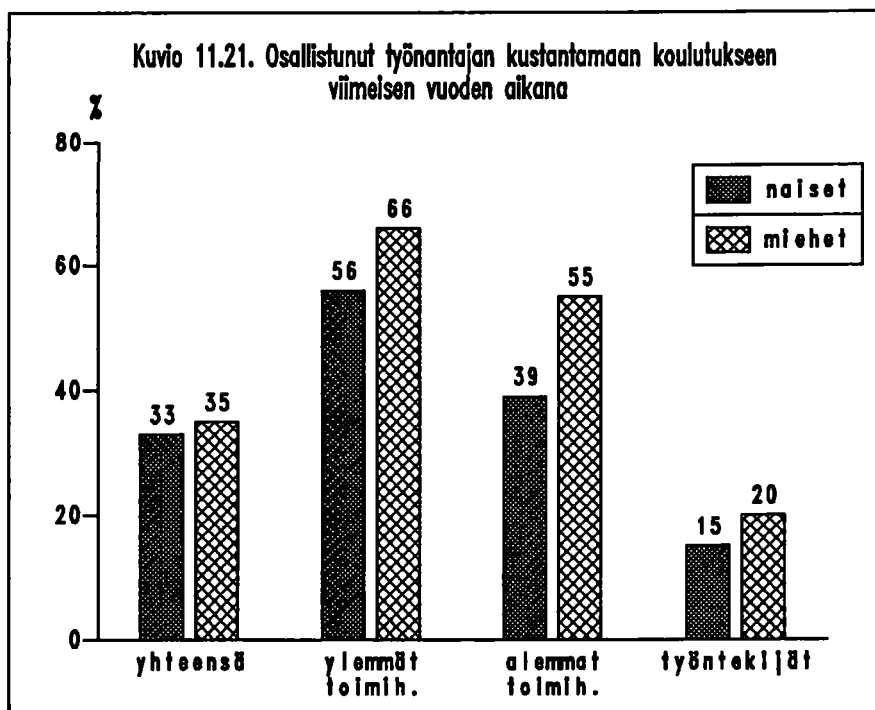
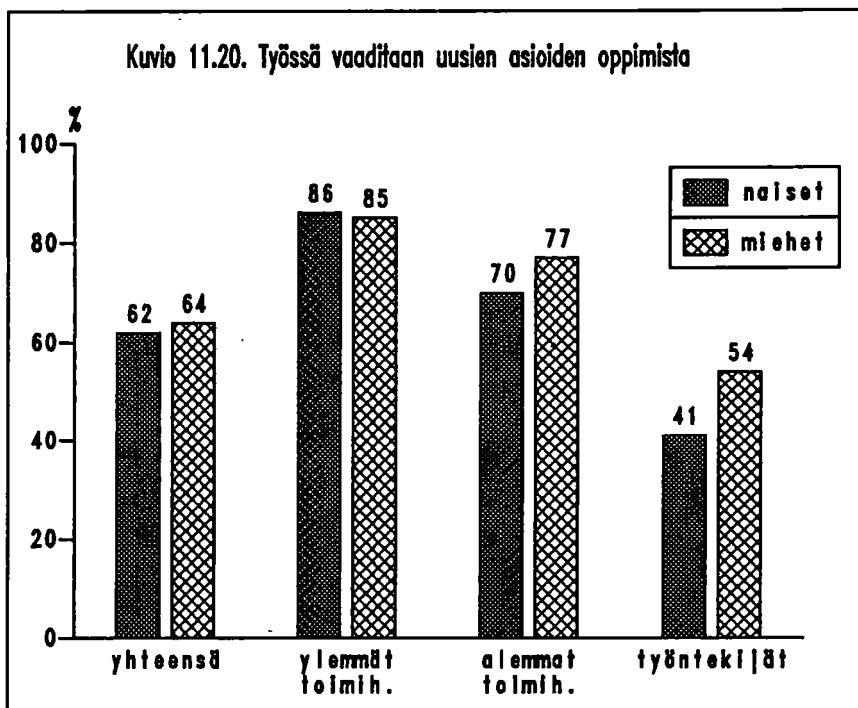
- ovatko työtehtävät sellaiset, että ne on mahdollista ylläpitää suorittaa
- voidaanko työtehtävät suorittaa vaarantamatta työntekijän turvallisuutta ja terveyttä
- voidaanko työ tehdä häiriöttömästi eli niin, ettei työntekijä kuormitu tai rasitu liikaa
- onko työtehtävät suunniteltu niin, että ne ovat työntekijän kannalta kehittäviä ja motivoivia.

Näistä kriteereistä on edellä käsitelty jo fyysistä turvallisuutta ja osittain myös psyykkistä kuormitusta. Tärkeä käsittelemätön näkökulma on vielä työn kehittävyys.

Työolotutkimuksessa kysyttiin työn vaatimia ominaisuuksia selvittävän kysymyksen yhteydessä, kuinka paljon työssä vaaditaan uusien asioiden oppimista. Kuvioista 11.19. nähdään tämän työn piirteen olevan selvästi yhteydessä sosioekonomiseen asemaan sekä miehillä että naisilla. Vastaukset muodostavat, loogista kyllä, juuri päinvastaisen hierarkian kuin kysymyksessä työn yksitolkkoisuudesta (kuvio 11.14.). Selvin ero sukupuolten välillä on tässäkin työntekijöiden ryhmässä.

Näkemyksen oman työn kehittävydestä uusien asioiden oppimisen muodossa on naisilla ylempien toimihenkilöiden ryhmässä jopa hieman yleisempää kuin miesten vastaavassa ryhmässä. Kehittävyys tältä kannalta - siis vastaajien itse arvioimana - on siten naisten keskuudessa jyrkemmissä hierarkiassa kuin miesten.

Jos taas kehittymismahdollisuuksia arvioidaan mahdollisuuksilla saada ammattitaitoa kehittävä koulutus nykyisen työnantajan palveluksessa, (kuvio 11.19.), osoittautuvat miesten ja naisten väliset erot jälleen ilmeisiksi kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Erityisen selvästi ero näkyy alempien toimihenkilöiden kohdalla.



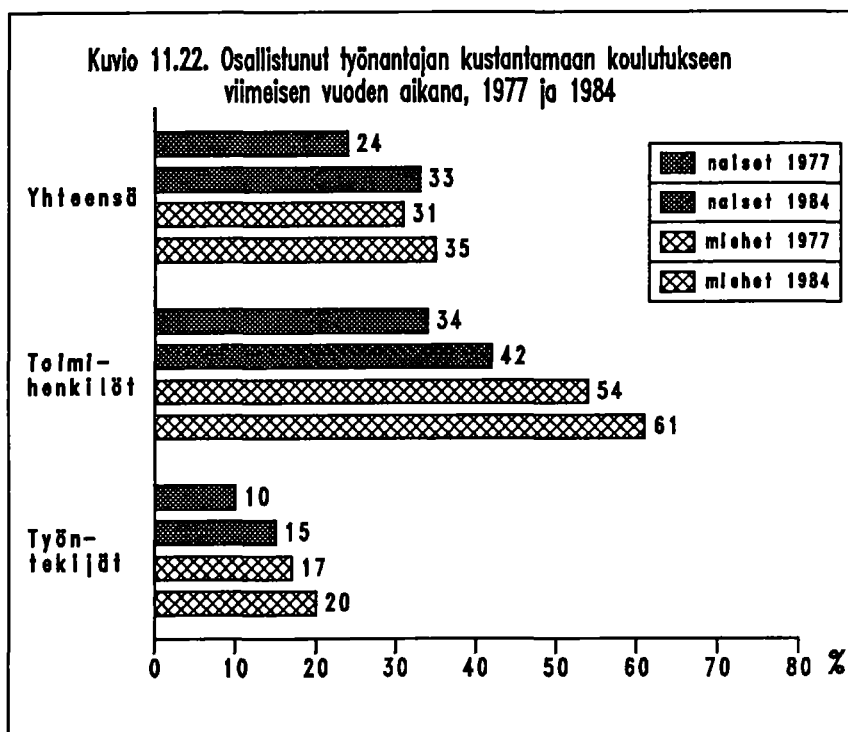
Näiden kahden mittarin eroja selittää ehkä se, että koulutukseen osallistumisessa on kysymys selvästä, konkreettisesta edusta, jossa naisten aseman huonomuus näkyy selvemmin. Sensijaan kysymys kehittävydestä uusien asioiden omaksumisen muodossa on subjektiivinen ja ilmaisee vastaajan omaa työnsä arvostusta. Joka tapauksessa kummallakin tavalla tarkastellen muodostuu selvä hierarkia sosioekonomisen aseman mukaan sekä miehillä että naisilla.

Työnantajasektoreittain katsottuna kuva koulutukseen osallistumisen hierarkiasta ammattilaseen mukaan hieman monimutkaistuu. Yksityisellä sektorilla naisten sisäiset erot ovat erittäin selvät samalla tavoin kuin miesten. Julkisen sektorin työnantajat taas tarjoavat koulutusta tasaisemmin. Naisten keskuudessa vähiten työpaikkakoulutusta ovat saaneet yksityisellä sektorilla työskentelevät alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Ylempien toimihenkilönaisten sektoreittaiset koulutuserot ovat melko pieniä. Miehistä ovat myös yksityisen sektorin työntekijät saaneet vähiten koulutusta. Yksityisellä sektorilla lisäksi ero ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on suurin.

Saanut työnantajan kustantamaa koulutusta vuoden aikana (%):

	Valtio	Kunta	Yksityinen
NAISET			
Yhteensä	45	41	26
Ylemmät toimihenkilöt	60	54	57
Alemmat toimihenkilöt	47	44	34
Työntekijät	27	25	11
MIEHET			
Yhteensä	44	47	32
Ylemmät toimihenkilöt	53	70	69
Alemmat toimihenkilöt	58	53	54
Työntekijät	32	27	18

Kysymys työnantajan kustantamasta koulutuksesta esitettiin myös 1977 tutkimuksessa. Kuvion 11.21. mukaan sekä naisten että miesten keskuudessa koulutusmahdollisuudet ovat parantuneet. Erot sukupuolten välillä ovat tasoittuneet siten, että kasvu naisten koulutukseen osallistumisessa on ollut suurempaa. Toisaalta koska koulutusmahdollisuudet ovat hyvin erilaiset työntekijöillä ja toimihenkilöillä, on naisten nopeampi toimihenkilöistyminen vaikuttanut myös eroja kaventavasti



11.5. MITÄ OMINAISUUKSIA TYÖ VAATII

Tämän raportin alussa käsiteltiin jonkin verran naisten ja miesten töiden eriytymisen ongelmaa yleensä sekä sen yhteyttä ammattitaidon määrittelyyn. Tutkimuksissa, jotka ovat koskeneet erityisesti naisten töitä, on eri aloilla havaittu monia sellaisia naisten töiden ominaisuuksia ja vaatimuksia, jotka eivät useinkaan ole näkyvästi tunnustettuja "ammattityön" piirteitä. Valmiudet näihin naiset ovat hankkineet paljolti työelämän ulkopuolella, tytöille ominaisessa sosiaalisatioprosessissa.

Teollisilla aloilla tällaisina piirteinä voidaan pitää sorminäppäryyttä, nopeutta ja esim. kykyä sietää yksitoikkoisia, samana toistuvia työtehtäviä. Ihmissuhdetöissä ja myöskin esim. toimistotöissä taas näiden ominaisuuksien kokonaisuutta voidaan kutsua "uusintavaksi työorientaatioksi" (Rantalaiho, 1985), mikä merkitsee ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen lisäksi myös kykyä pitää yllä arkipäivän rutilineja.

Edellä tuli jo esille, että ainakin naisten teollisessa työssä on nähtävissä näiden naisille tyypillisinä pidettyjen ammatillisten ominaisuuksien käyttö, kuten kyvyn sietää aikapainetta ja työn yksitoikkoisuutta.

Käytettävissä olevan haastatteluaineiston avulla ei voida kovinkaan syvällisesti tutkia naisten ja miesten ammatillisia valmiuksia ja työn piirteitä. Sellainen onnistuu vain, jos tutkija omakohtaisesti paneutuu työtehtäviin. Työolotutkimusta voidaan kuitenkin käyttää työn ominaispiirteiden kuvailuun samalla yleisyystasolla ja yleiskuvaa etsien kuin muitakin työolosuhdetekijöitä käsiteltäessä.

Työn vaatimia ominaisuuksia tutkittiin haastattelussa kysymysryhmälä, johon oli koottu osioita sellaisista työn sisällöllisistä ulottuvuuksista kuin:

- älylliset tai tiedolliset vaatimukset
- aikapaineeseen liittyvät vaatimukset
- sosiaaliset vaatimukset
- organisatorinen vastuu.

Oheiseen asetelmaan on koottu kysymyksessä luetellut ominaisuudet sen mukaan, miten paljon naisten ja miesten vastaukset erosivat toisistaan. Luettelon alkupäässä ovat ominaisuudet, joita naiset ilmaisivat enemmän, loppupäässä taas ne, jotka olivat miehille tyypillisempiä.

Tulokset vastaavat erittäin hyvin niitä luonnehdintoja, joita miesten ja naisten tölle yleensäkin annetaan. Naiset myös itse ovat sitä mieltä, että heidän työssään vaaditaan paljon nopeutta, sorminäppäryyttä, palveluaalttiutta tai toisista ihmisistä huolehtimista. Miehet taas ilmaisevat naisia enemmän työssään vaadittavan sellaisia ominaisuuksia kuin itsenäisellä ratkaisuja, johtamistaitoa, vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksesta, oma-aloitteisuutta, suurten kokonaisuusien hallintaa, siis erilaisia organisatorisen vastuun hallitsemistaitoja.

Mitä ominaisuuksia työ vaatii (%):

	Naiset	Miehet	Erotus
Nopeutta	66	50	+ 16
Sorinäppäryyttä	50	35	+ 15
Palvelualltulta	66	53	+ 12
Toisista ihmisistä huolehtimista	37	29	+ 8
Toisten ongelmien ymmärtämistä	54	48	+ 6
Järjestelykykyä	79	74	+ 5
Reagointinopeutta	39	38	+ 1
Useiden asioiden samanaik. hoitamista	61	60	+ 1
Hyvää muistia	71	71	+ 0
Luovuutta	33	33	+ 0
Esilintymiskykyä	44	45	- 1
Uusien asioiden oppimista	62	64	- 2
Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa	75	78	- 3
Tarkkuutta	80	84	- 4
Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista	45	50	- 5
Suurten kokonaisuuksien hallintaa	22	27	- 5
Oma-aloitteisuutta	75	81	- 6
Vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksesta	23	32	- 9
Johtamistaitoa	22	32	- 10
Itsenäisiä ratkaisuja	60	77	- 17

Samat erot säilyvät, vaikka palkansaajia tarkasteltaisiin erikseen eri koulutustasoilla, kuten seuraavassa asetelmassa on tehty. Erojen säilyminen osoittaa selvästi naisten ja miesten töillä olevan tiettyjä ominaispiirteitä työn vaatimustasosta riippumatta. Naisilla korostuvat kaikilla koulutustasoilla ihmissuhdetaidot, korkean asteen koulutustasolla ja peruskoulutustasolla myös aikapaineen hallinta. Miehillä taas korostuvat naisiin verrattuna kaikilla koulutustasoilla organisaatiovastuun vaatimukset, perus- ja keskiasteen koulutustasolla myös itsenäisten ratkaisujen teko.

Mitä ominaisuuksia työ vaatii (%):

	Naiset	Miehet	Erotus
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta			
Nopeutta	35	17	+ 18
Palvelualltiutta	37	24	+ 13
Toisista ihmisistä huolehtimista	13	5	+ 8
(...)			
Itsenäisiä ratkaisuja	13	23	-10
Vastuuta useiden henkil. työsuorituksesta	4	9	-5
Reagointinopeutta	14	17	-3
Keskiasteen koulutus			
Palvelualltiutta	48	22	+26
Toisista ihmisistä huolehtimista	22	7	+15
Toisten ongelmien ymmärtämistä	26	12	+14
(...)			
Itsenäisiä ratkaisuja	21	27	-6
Vastuuta useiden henkil. työsuorituksesta	7	11	-4
Johtamistaitoa	6	10	-4
Korkean asteen koulutus			
Palvelualltiutta	50	30	+20
Nopeutta	23	8	+15
Tarkkuutta	58	44	+14
(...)			
Suurten kokonaisuuksien hallintaa	20	27	-7
Johtamistaitoa	27	33	-6
Esiintymiskykyä	36	41	-5

12. TYÖEHDOT

Työolojen kokonaisuuteen liittyen työolotutkimuksessa on selvitetty myös työsuhteen ehtoja. Näitä kuvataan seuraavassa lähinnä palkkauksen ja työajan osalta. Lisäksi tarkastellaan sellaista yksittäistä kysymystä kuin palkallista poissaolo-oikeutta lapsen sairastuessa.

Kaikkien tarkasteltavien työehtojen osalta on tavoitteena ollut käyttää työolotutkimusta pääasiassa sellaisten tietojen esittämiseen, joita ei muista tilastoista tai tutkimuksista ole ollut saatavilla. Lisäksi luonnollisesti pyritään etsimään naisten ja miesten työehtojen olennaisia piirteitä.

12.1. PALKKAUS

12.1.1. PALKKAUSMUOTO

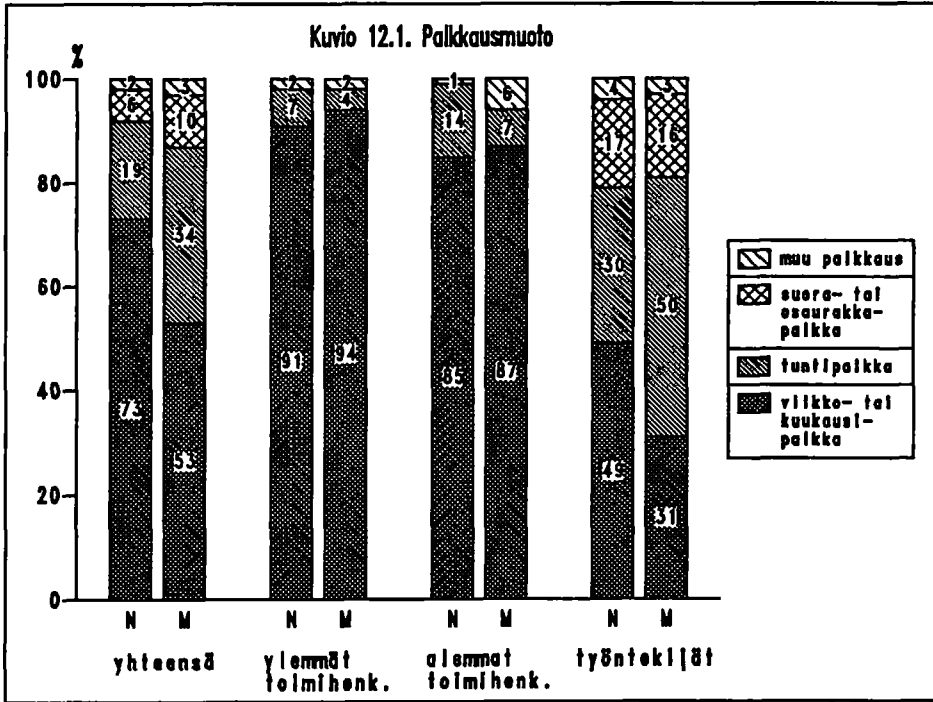
Palkkausmuodot jaetaan palkkausperusteiden mukaan kahteen periaatteessa erilaiseen ryhmään: aikapalkkaan ja suorituspalkkaan. Näiden kahden eroa voidaan kuvata siten, että aikapalkassa on 'palkkausperusteena työssä käytetty aika tai työssäoloaika' ja 'aikayksikön palkka määräytyy työn vaativuuden ja usein myös henkilön pätevyyden perusteella'. Suorituspalkkauksessa puolestaan periaatteena on, että 'todellinen ansio muuttuu määräsuhteessa 'työsuorituksen mukaan' (Rationalisointineuvottelukunta, 1972, 22, Kasvio, 1986, 121).

Suorituspalkkausta sovelletaan teollisuudessa yleensä aina kun siihen on olemassa jokin mahdollinen toteutustapa. Sitä ei voida käyttää jatkuvatoimisessa prosessiteollisuudessa, kuten terästeollisuudessa, paperiteollisuudessa, öljynjalostuksessa jne., kun taas sellaisilla aloilla kuin tekstiili-, vaatetus-, konepaja- ja elektroniikkaateollisuudessa suoritepalkkausta voidaan soveltaa. (Kasvio, 1986, s. 126)

Monilla aloilla suoritepalkkausta on vastustettu ammattiyhdistysliikkeen toimesta sen rasittavuuden vuoksi. Suoritepalkkauksen yhteyden erityisesti työn aikapalkeen rasittavuuteen osoittivat myös työolotutkimuksen tiedot (ks. työn aikapalnetta käsittelevä luku). Yhteys oli erityisen voimakas naisten teollisessa työssä.

Kuviossa 12.1. on esitettyä eri palkkausmuotojen yleisyys sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Aikapalkkauksesta on eritel-

ty tuntipalkka ja viikko- tai kuukausipalkka. Suoritepalkkauksesta taas pelkästään urakkapalkka. Muut suoritepalkat kuten palkkiopalkat ja provisio-palkat ovat pieninä ryhminä tässä erittelemättä ja ne on yhdistetty luokkaan 'muu palkkausmuoto'.



Koko palkansaajaväestöä ajatellen urakkapalkan osuus on sängen vähäinen, naisilla 6 %, miehillä 10 %. Työntekijäryhmissä osuudet ovat luonnollisesti suurimmat. Pelkästään teollista työtä tarkastellen oli urakkatyössä miehistä 17 % ja naisista selvästi useammat, eli 36 %.

Palkkausmuotoa on mahdollista tarkastella myös 1977 aineiston osalta. Naisten ja miesten palkansaajaryhmissä eri palkkausmuotojen suhteet eivät ole muuttuneet. Kuitenkin naisten työntekijäryhmässä urakkatyön osuus on kasvanut 14 %:sta 17 %:iin vuodesta 1977. Toisaalta naisten työntekijäryhmän supistuminen on aiheuttanut sen, että urakkatyön osuuden kasvu ei näy naispalkansaajilla kokonaisuutena.

Valtaosa palkkausta on kuitenkin sekä miehillä että naisilla työaikaan sidottua, jolloin palkan suuruus määräytyy lähinnä ns. pätevyiden perusteella. Siihen voidaan katsoa sisältyvän sellaiset seikat kuin työntekijän saama koulutus, hänen työkokemuksensa kyseisentyypillisissä tehtävissä, työsuorituksin osoitettu pätevyys jne.

12.1.2. NAISTEN JA MIESTEN PALKKAEROT

Työn arvostuksen keskeinen mitta on palkan määrä. Tästä syystä ei voi ajatella työolojen kuvausta ilman palkan huomioon ottamista. Erityisesti tämä koskee sukupuolten välisten erojen kuvausta työelämässä. Monien mielestä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttaminen on työelämän tasa-arvovaatimuksista keskeisin.

Jos lähdetään siitä, että palkka määräytyy työn vaativuuden ja työntekijän pätevyiden perusteella ja että tässä keskeisin tekijä on koulutus, on ilmeistä, että naiset tekevät Suomessa selvästi halvemmalla töitä kuin miehet. Jokin perusasteen jälkeinen tutkinto oli naispalkansaajista 56 %:lla, miespalkansaajista 59 %, eikä koulutuksen tasoissa ollut juurikaan eroja. Suurin osa tutkinnoista, joita miehillä oli enemmän, sijoitui alempaan keskiasteeseen. (ks. kuvat 4.7. ja 4.8.)

Seuraavassa pyritään työolotutkimuksen avulla tarkastelemaan myös muita naisten alhaisemman palkkauksen selityksenä käytettyjä tekijöitä, kuten työkokemusta. Toisaalta tämän aineiston avulla on mahdollista tarkastella palkan yhteyksiä myös työn sisällöllisiin piirteisiin ja etsiä vastausta sille, millaiset työn vaatimukset tulevat palkoissa arvostetuiksi.

Sukupuolten välisistä palkkaeroista saadaan Tilastokeskuksen palkkatilastoista varsin monipuolista tietoa. Kuitenkaan ne eivät kata koko palkansaajaväestöstä, eikä palkkatilastoja voida tarkastella kovinkaan monen taustamuuttujan mukaisesti. Tässä on eräs syy, miksi työolotutkimukseen sisällytettiin palkkoja koskeva kysymys.*

* Kysymys esitettiin valmiiksi luokiteltuna vastaamisen helpottamiseksi (Ks liitteenä olevan lomakkeen kys. 28). Keskiansioiden laskemista varten kullekin vastaajalle on sijoitettu hänen ilmaisemansa luokan keskiarvo. Viimeiseen, avoimeen luokkaan 'yli 9 000 mk' sijoitettiin 11 000 mk. Luku on taustatietojen perusteella tehty arvio tuon luokan keskiansiosta. Palkkaerojen kannalta hyvin kuvaavaa on, että aineistosta löytyi 179 miestä ja 24 naista, joiden ansiot olivat yli 9 000 mk.

Tilastot ovat osoittaneet naisten ja miesten palkkojen välisen kuilun varsin selkeästi. Kun verrataan naisten ja miesten veronalaisia palkkatuloja, oli vuonna 1984 naisten tulot vain 73 % miesten tuloista. Tässä laskelmassa ovat mukana kaikki ammatissa toimivat. (Tilastokeskus, Tulonjakotilasto SVT XLI:7, 1987)

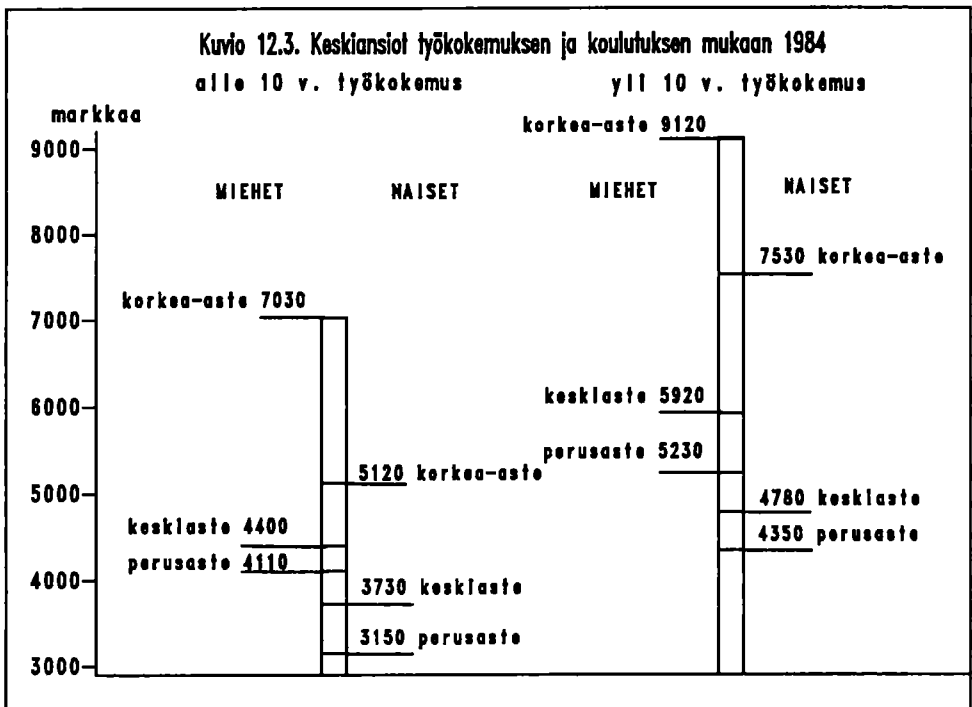
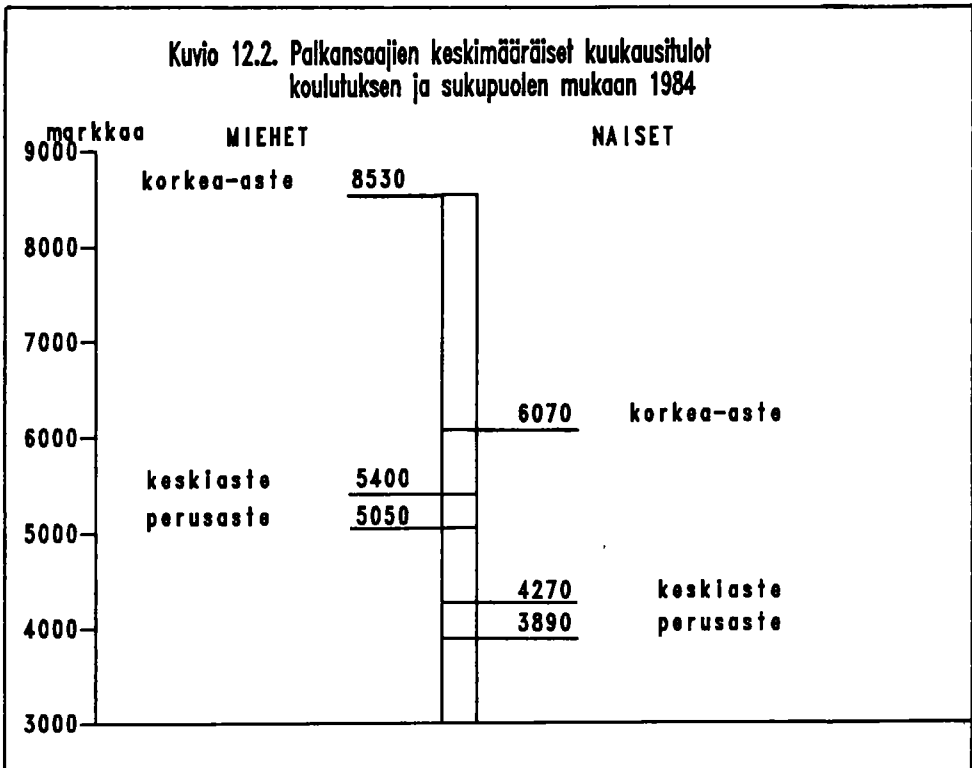
Varsinaisten palkkatilastojen avulla taas voidaan yksityiskohtaisesti nähdä naisten ja miesten keskiansioiden eroja. Joitakin esimerkkejä: kaupan konttorien, pankkien ja vakuutuslaitosten naistoimihenkilöiden palkat ovat noin 60 % miestolimihenkilöiden palkoista. Teollisuuden konttoritoimihenkilöistä naisten keskiansiot ovat 71 % miesten keskiansioista. Teollisuuden työntekijöiden keskuudessa taas miesten matalin tuntiansio 1984 (23,09 mk) oli lähes sama kuin naisten keskimääräinen tuntiansio (23,53 mk).

Liikealalla naismyyjien palkat ovat keskimäärin 84 % miesmyyjien palkoista. Julkisella sektorilla, kuntien ja valtion työpaikoilla miesten ansiotaso on 15-25 % parempi kuin naisten. (Liikealan ja teollisuustoimihenkilöiden palkat, 1983, Teollisuustyöntekijöiden palkat, 1984, Kuntien ja kuntainliittojen kuukausipalkkaisten palkat, 1984, Valtion virkamiesten palkat, 1983).

Työolotutkimuksesta laskettu naisten keskiansio (4 370 mk) oli 78 % miesten keskiansioista (5 650 mk). Osuus kuvaa koko palkansaajaväestöä, josta ainoastaan osa-ajatyössä olevat (7 %) on jätetty ulkopuolelle, ettei työajan vaikutus näkyisi liikaa eroissa. Myös ylityöansiot on rajattu ulkopuolelle.

Kun kaikki kokopäiväisesti työskentelevät sijoitetaan koulutuksen mukaan samalle asteikolle, nähdään, että keskipalkkojen erot ovat selvät kaikilla koulutustasoilla (kuvio 12.2.) Korkean asteen koulutuksen saaneilla naisten palkkojen osuus on alhaisin, 71 % miesten palkoista, mikä samalla merkitsee sitä, että miesten palkkahaitari on leveämpi kuin naisten.

Naisten ja miesten palkkaeroja pyritään usein selittämään myös erilaisella **työkokemuksella**. Aiemmin työhistoriaa käsiteltäessä todettiin kuitenkin työkokemuksissa olevan yllättävän vähän eroja naisten ja miesten välillä. Kun vastaajia pyydettiin mainitsemaan, kuinka monta vuotta he olivat olleet työssä elämänsä aikana, tuli keskiarvojen eroksi vain vajaat kaksi vuotta.



Kuviossa 12.3. palkan määräytymistä työkokemuksen mukaan on tarkasteltu siten, että eri koulutustasoilla keskiansiot on laskettu erikseen alle 10 vuotta ja 10 vuotta tai kauemmin työssä olleille. Tulosten mukaan työkokemukseen ei selitä palkkaeroja, sillä palkkojen keskinäiset suhteet säilyvät suunnilleen samoina koulutuksen ja työkokemuksen vakioinnista huolimatta.

Työkokemuksen ja samalla myös iän yhteys palkkaukseen ei ole suoraviivainen siten, että palkan määrä aina nousisi iän mukana. Tämä näkyy selkeästi, jos tarkastellaan eri ikäisten palkkoja ammattilaseen mukaisesti vakioituissa ryhmissä. Toisaalta miesten ja naisten profiilit eroavat tässä toisistaan. (Kuviot 12.4. ja 12.5.)

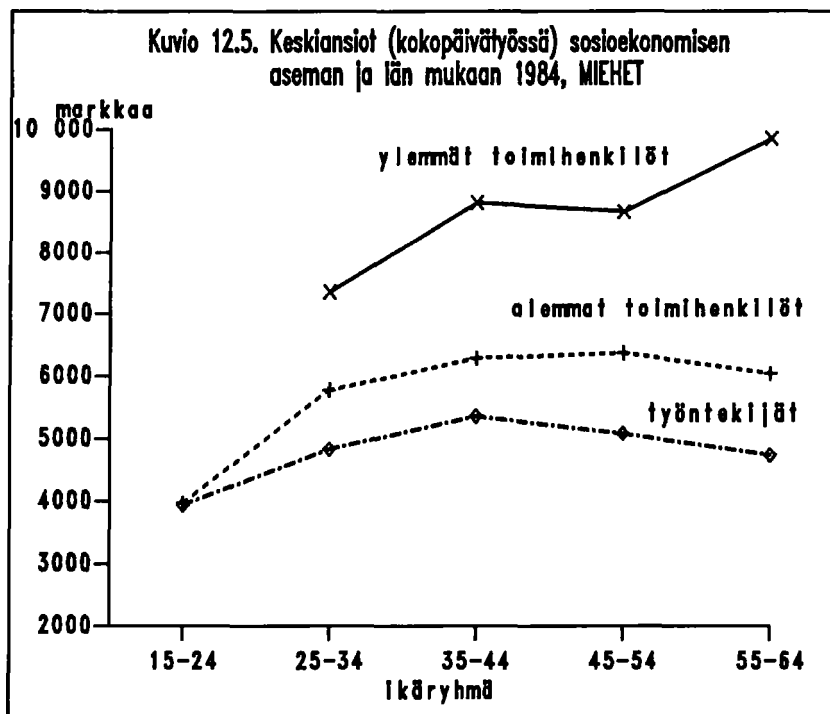
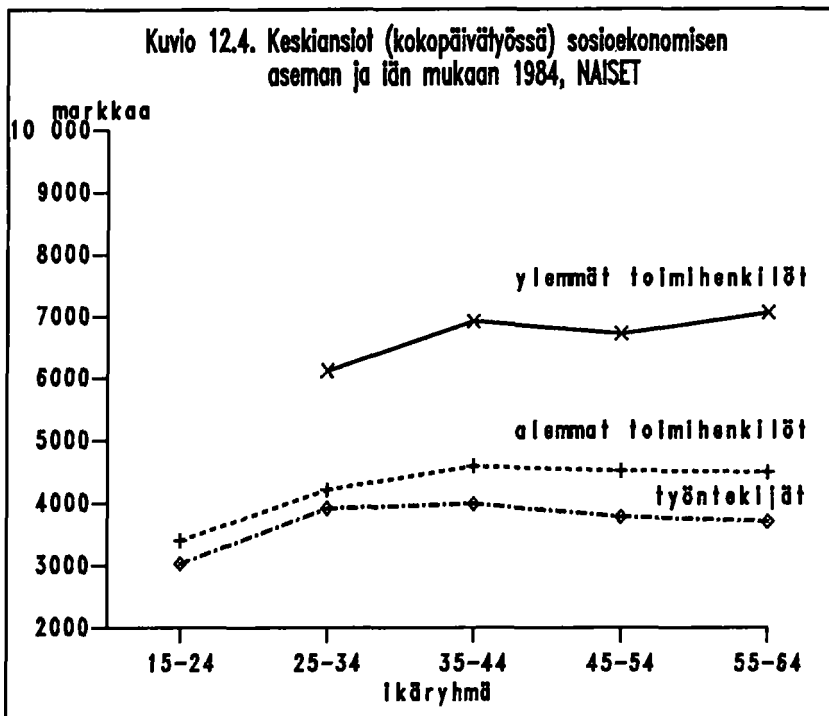
Miehillä palkat nousevat voimakkaasti - selvemmin kuin naisilla - ikäryhmissä 25-34 v. ja 35-44 v. sekä työntekijöillä että toimihenkilöillä. Miesten vanhimmassa ikäryhmässä (55-64 vuotiaissa) keskipalkat ovat kuitenkin muita ikäryhmiä alhaisemmat sekä työntekijöillä että alemmillä toimihenkilöillä.

Vaikka tulos perustuukin poikkileikkaustutkimukseen, eikä ikäluokkien palkkakehityksen seurantaan, voidaan olettaa tämän osoittavan, että keskiansiot laskevat miehillä näissä ryhmissä ennen eläkelikää. Naisilla vastaavaa palkkatason laskua ei yhtä selvästi näy. Aiempien toimihenkilönaisten ja työntekijänaisten palkat pysyttelevät hyvin tasaisina, toisin sanoen selviä nousukausiakaan ei ole nähtävissä.

12.1.3. TYÖSSÄ VAADITTAVAT OMINAISUUDET JA PALKKAUS

Eräs mahdollisuus hyödyntää sitä, että työolotutkimuksesta on samanaikaisesti saatavana tietoja työn ominaisuuksista ja palkkauksesta, on tarkastella työssä vaadittujen ominaisuuksien yhteyttä keskipalkkaan. Tällä tavoin voidaan myös osaltaan hakea selitystä naisten ja miesten palkkaeroille.

Kun työssä vaaditut ominaisuudet luvussa 11.4. asetettiin järjestykseen sen mukaan, missä naisten ja miesten vastausten erot olivat suurimmat, tulivat naisten työtä eniten luonnehtiviksi ominaisuuksiksi nopeus, sorminäppäryys, palveluhaluus, toisista ihmisistä huolehtiminen, toisten ongelmien ymmärtäminen jne.



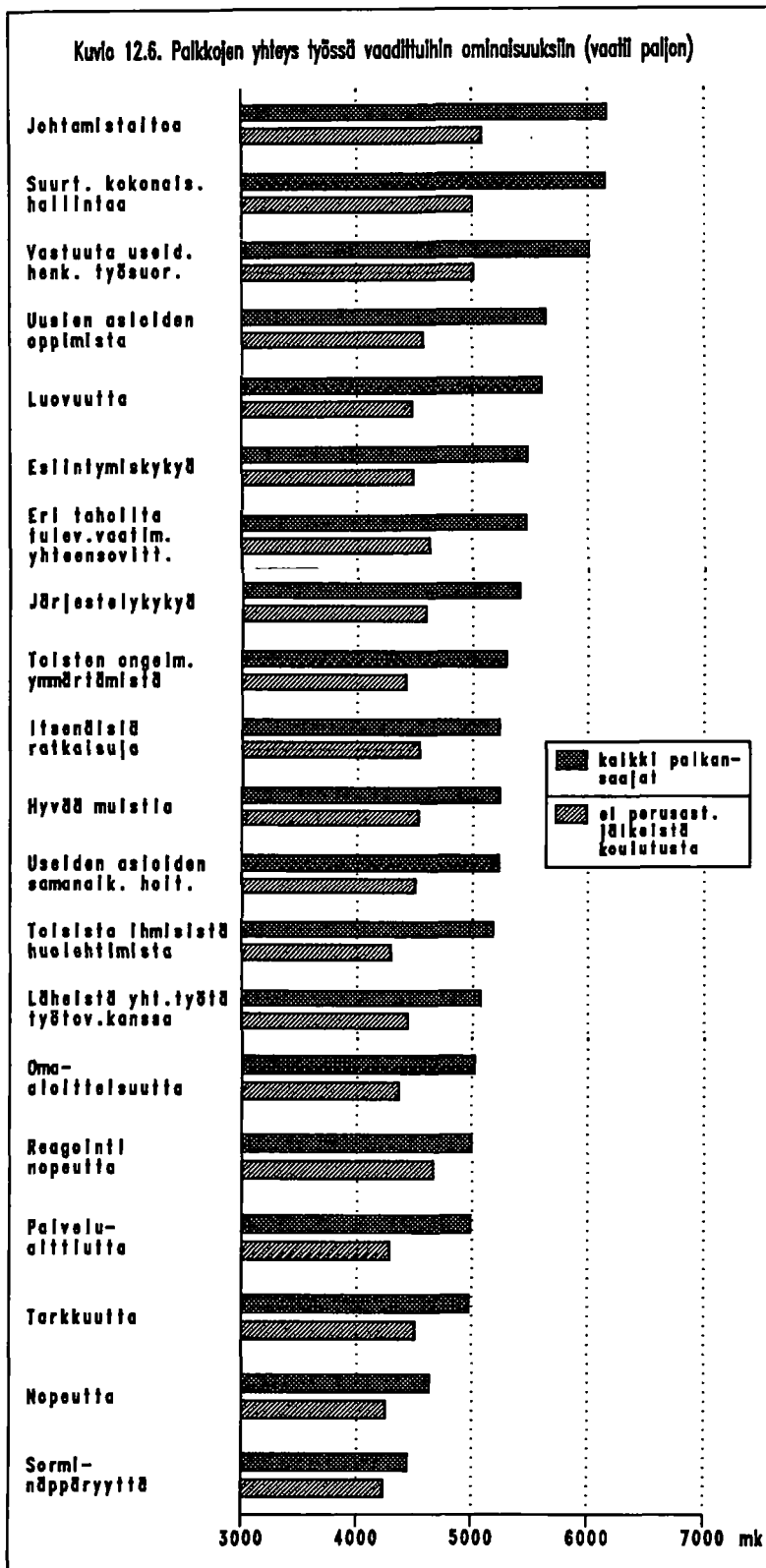
Miesten töissä taas vaaditaan enemmän itsenäisiä ratkaisuja, johtamistaitoa, vastuuta useiden henkilöiden työpanoksesta, oma-aloitteisuutta, suurten kokonaisuuksien hallintaa jne. Nämä erot myös säilyivät, vaikka naisia ja miehiä verrattiin eri koulutustasoilla.

Kuviossa 12.6. on sama ominaisuuksien luettelo tulostettu siten, että kunkin ominaisuuden kohdalla on laskettu niiden keskiarvo, jotka ilmaisivat kyseistä ominaisuutta vaadittavan paljon työssään. Keskiarvot on laskettu toisaalta kaikilta palkansaajilta, toisaalta vain perusasteen koulutuksen saaneilta.

Kuviosta nähdään ensinnäkin, että keskiarvojen mukainen järjestys on hyvin samanlainen sekä kaikilla palkansaajilla että alimmalla koulutusasteella. Jonkin verran eroja aiheuttivat sellaiset ominaisuudet kuin luovuus ja esiintymiskyky, jotka alimmalla koulutusasteella ovat vähemmän yhteydessä palkkaan kuin yleensä palkansaajilla. Heillä ovat reagointinopeus ja tarkkuus enemmän palkkaan yhteydessä.

Palkan mukainen ominaisuuksien järjestys noudattelee kuitenkin kummallakin tavalla tarkastellen samaa järjestystä, joka syntyy naisten ja miesten työssä vaadittavien ominaisuuksien eroista. Miesten töissä vaadittavat ominaisuudet palkitaan täten palkan muodossa selvästi paremmin kuin naisten töissä vaadittavat ominaisuudet. Esim. kaikki sosiaaliset taidot sekä nopeus ja sorminäppäryys, jotka ovat naisille ominaisia, ovat joko keskiarvoisesti tai sitä huonommin palkkauksessa arvostettuja. Tulos viittaa siihen, että eräs perustekijä, joka synnyttää eroja naisten ja miesten palkkoihin koulutuksesta ja työkokemuksesta riippumatta on ammattitaitojen erilaisuus ja niiden erilainen arvostus miespalkansaajien eduksi.

Kuvio 12.6. Palkkojen yhteys työssä vaadittuihin ominaisuuksiin (vaatii paljon)



12.2. TYÖAIKA

Työaika on eräs niistä harvoja työolojen osatekijöitä, joista jo varsin pitkään on keskusteltu sukupuolten näkökulmasta. Kun vuonna 1980 asetettiin työaikatarkaisuja miettimään 23 jäseninen työaikakomitea, sen jäseneksi kutsuttiin kuitenkin vain yksi nainen. Tämän komitean rinnalle perustivatkin sitten poliittiset naisjärjestöt ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta varjokomitean, joka julkaisi raportin 'Työaika naisnäkökulmasta' (1982).

Varjokomitean raportissa on käsitelty mm. työajan lyhentämismalleja, joustavan työajan tarvetta, osa-aikatyötä ja epäsäännöllisiä työaikoja. Suosituksissa pidettiin tavoiteltavina ratkaisuja, jotka eivät heikennä naisten asemaa työelämässä, mutta ottavat huomioon työajan erityisesti perheiden näkökulmasta.

Nyt käytettävissä olevia työolotutkimuksen tietoja voidaan hyvin tarkastella samantapaisesta näkökulmasta. On kiinnostavaa nähdä, miten jakautuvat sukupuolen mukaan mm. sellaiset työaikaan liittyvät tekijät kuin viikkotyöajan pituus, epäsäännölliset työajat, työajan joustomahdollisuudet, ylityöt jne.

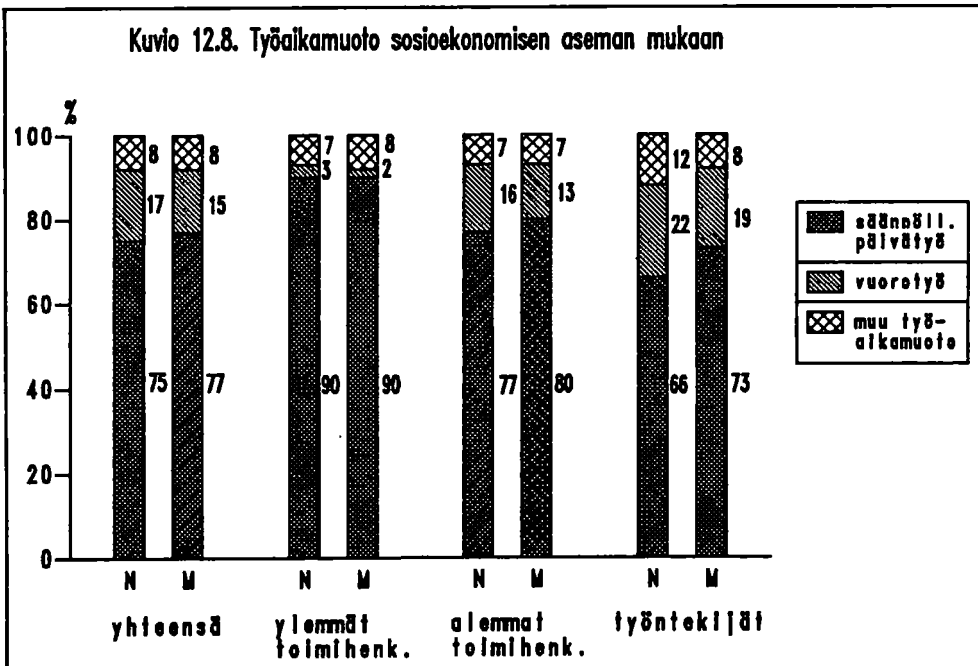
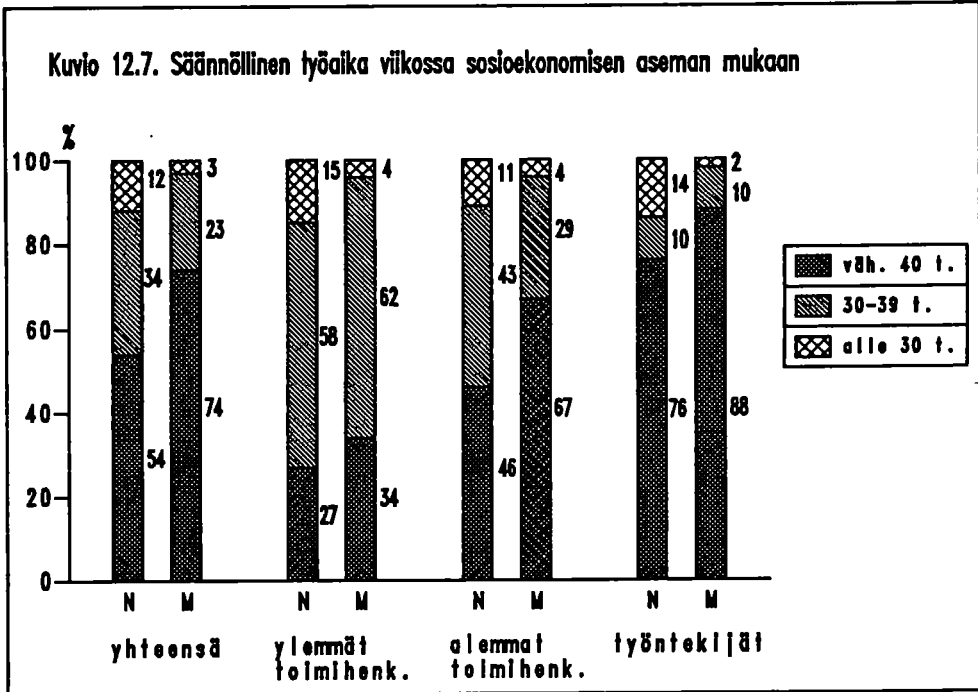
12.2.1. SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työolotutkimuksessa työehtosopimuksessa tms. sovittua työaika, johon ei lasketa mukaan ylityötä. Naisilla tämä viikkotyöaika on lyhyempi kuin miehillä, sillä naisten työajan keskiarvo oli 36,2 tuntia ja miehillä vastaavasti 39,0 tuntia.

Naisien ja miesten työaikoja kuvaavat kuitenkin parhaiten luokitellut työajat, sillä naisten osa-aikatyö vaikuttaa huomattavasti keskiarvoon. (Kuvio 12.7.) Naisilla osa-aikatyö, siis alle 30 tunnin työviikko, on selvästi yleisempi (12 %) kuin miehillä (3 %). Tosin myös naisten osa-aikatyö Suomessa - esimerkiksi muuhin pohjoismaihin verraten - on huomattavan vähäistä.

Vaikka pitkä, vähintään 40 tunnin työviikko on miehillä selvästi yleisempi (74 %), on erityisesti suomalaisten naisten työtä luonnehtivaa, että heistäkin yli puolet (54 %) työskentelee vähintään 40 tuntia viikossa.*

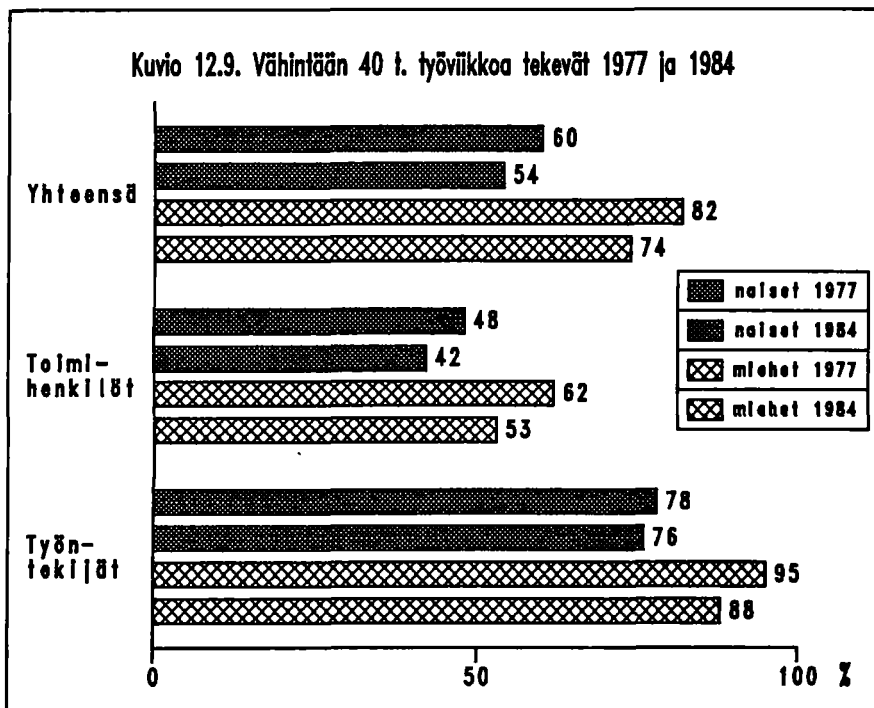
* Tämä siis kuvaa tutkimusajankohtaa. Vuodesta 1986 lähtien työaika on lyhentynyt niillä, joilla se oli 40 t. Lyhennys on kuitenkin yleensä toteutettu muunlaisena vapaana kuin työpäivän lyhentämisenä.



40 tunnin työviikko on sidoksissa ammattiasemaan sekä miehillä että naisilla. Työntekijöistä lähes kaikilla on pitkä työaika, näin erityisesti teollisuus- ja rakennustyössä. Naistyöntekijät tekevät miltel yksinomaan joko pitkää työviikkoa (40 t) tai osa-aikatyötä. Osa-aikaiset ovat pääasiassa siivoustyössä. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla säännöllinen työaika on selvästi lyhin: yli kaksi kolmasosaa tekee alle 40 tunnin työviikkoa. Todella tehdyssä työtunneissa erot eivät ole näin suuret, koska ylempien toimihenkilöiden keskuudessa ylityöt ovat yleisimpiä.

Naisten ja miesten eroja ylempien toimihenkilöiden työssä kuvaa se, että tässäkin ryhmässä naisten osa-aikatyö on selvästi yleisempää. He ovat pääasialla opetus- ja sosiaalityössä työskenteleviä.

Säännöllinen työaika on muuttunut hyvin vähän vuosien 1977 ja 1984 välisenä aikana. Osa-aikatyön osuus oli kasvanut vain vähän (6 %:sta 7 %:iin). Muutosta oli tapahtunut lähinnä siinä, että 40-tuntista työviikkoa tekevien osuus oli pienentynyt 67 %:sta 61 %:iin ja 35-39 tuntia tekevien osuus kasvanut 18 %:sta 25 %:iin.



Viikkotyöajan lyhentyminen on kuitenkin naisilla koskenut vain toimihenkilöitä, sillä naistyöntekijöissä oli lähes yhtä suuri osuus vähintään 40 tuntia viikossa tekeviä kuin vuonna 1977. (Kuvio 12.9.)

12.2.2. TYÖAIKAMUOTO

Myös työaikamuotojen suhteen muutos vuosien 1977 ja 1984 välillä on ollut melko vähäinen. Säännöllisen päivätyön osuus oli kuitenkin kasvanut 73 %:sta 76 %:iin. Päivätyön määritelmä sisältää laajasti kaiken työn, joka alkaa ja päättyy klo 6.00 ja 18.00 välisenä aikana.

Keskiaikajakauman tarkastellen naisille ovat erilaiset epäsäännölliset työajat tyypillisempiä kuin miehille, sillä säännöllisen päivätyön osuus oli naisilla 75 %, miehillä 77 %. (Kuvio 12.8.) Naistyöntekijät ja alemmat toimihenkilönaiset tekevät yleisemmin vuorotyötä. Työaikamuotoja tarkemmin eritellen - kuten työolotutkimuksen aikaisemmassa työaikaa koskevassa raportissa (Palkansääntöjen työaika, 1985) on tehty - on naisilla iltatyö ja kaksivuorotyö yleisempää kuin miehillä. Miehistä suurempi osa työskentelee kolmivuorotyössä. Heillä säännöllisen päivätyön osuus kasvaa iän mukana. Naisista sensijaan vanhin ikäryhmä tekee vähiten säännöllistä päivätyötä, mutta eniten kaksivuorotyötä.

Työolotutkimuksessa on erikseen kysytty myös **periodityön** tekemisestä. Periodityöllä tarkoitetaan tässä työtä, jossa työaika määritellään aina erikseen 2-3 viikon pituisiksi jaksoiksi. Periodityötä teki naisista 16 %, ja miehistä 13 %. Se keskittyy naisilla voimakkaasti alempien toimihenkilöiden työhön; terveydenhoitoalan, sosiaalialan, myynti- ja tarjoilutyöhön. Miehille tyypillisiä periodityön aloja ovat vartiointi- ja suojelutyö sekä kuljetus- ja liikennetyö.

Periodityö on siinä mielessä työntekijän kannalta ongelmallista, että työaikarajoitukset eivät koske päivittäisiä tai viikottaisia työaikoja ja työaika sijoittuu epäsäännöllisesti vaihtuviin ja eripituisiin työvuoroihin. Yhtäjaksoiset työvuorot voivat tulla hyvinkin pitkiksi, 10-12 tuntiseksi. Tolsaalta ylityö määräytyy vasta koko periodilta. (Työaika naisnäkökulmasta, 1982, s.66)

Periodi- ja vuorotyötä kysyttiin työolotutkimuksessa erillisillä kysymyksillä. Kysymykset yhdistämällä saadaan tulokseksi, että joko vuoro- tai periodityötä tekee naisista lähes neljäsosa, 24 %, miehistä 22 %.

12.2.3. YLITYÖT

Ylityön selvittämiseksi palkansaajilta kysyttiin sekä palkallisen että palkattoman ylityön tekemistä. Palkallisella ylityöllä tarkoitettiin sellaista ylityötä, josta saadaan korvaus joko rahana tai vapaana. Miehistä 32 % sanoi tekevänsä tällaista ylityötä vähintään kerran kuussa ja 9 % joka viikko. Naisistakin 22 %, eli useampi kuin joka viides sanoi tekevänsä korvattua ylityötä vähintään kerran kuussa, joka viikko 6 %.

Ilman korvausta tehtävä ylityö koskee lähinnä kuukausipalkkaa saavia. Kaikista miespalkansaajista tällaista ylityötä teki 16 % vähintään kerran kuussa, joka viikko yhtä moni kuin palkallistakin ylityötä, eli 9 %. Naisilla vastaavat osuudet olivat 11 % ja 5 %.

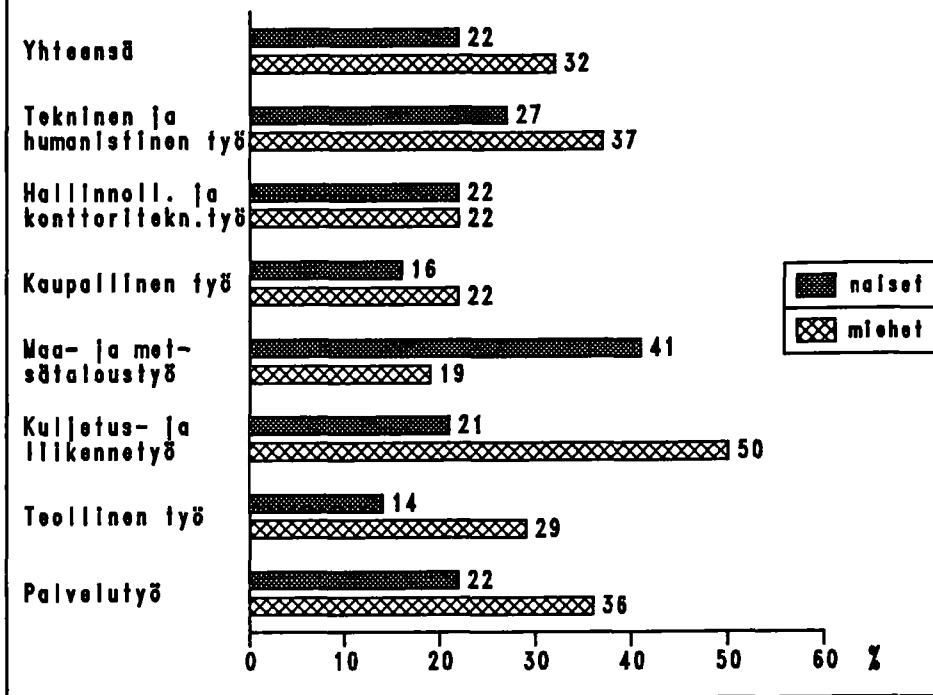
Ammattialoittain tarkastellen oli palkallinen ylityö miehillä selvästi tyyppillisintä kuljetus- ja liikennetyössä, sen jälkeen teknisen ja humanistisen työn ammateissa sekä palvelutyössä. (Kuvio 12.10.) Naisilla taas palkallinen ylityö oli yleisintä maataloustyössä.

Vapaaehtolista, palkatonta ylityötä tekivät miehet ylivoimaisesti eniten hallinnollisessa työssä, sen jälkeen teknisessä ja humanistisessa ja kaupallisessa työssä. Naisilla eri alat olivat tässä suhteessa melko tasavertaisia, selvästi vähiten palkatonta ylityötä esiintyi teollisuustyössä. (Kuvio 12.11.)

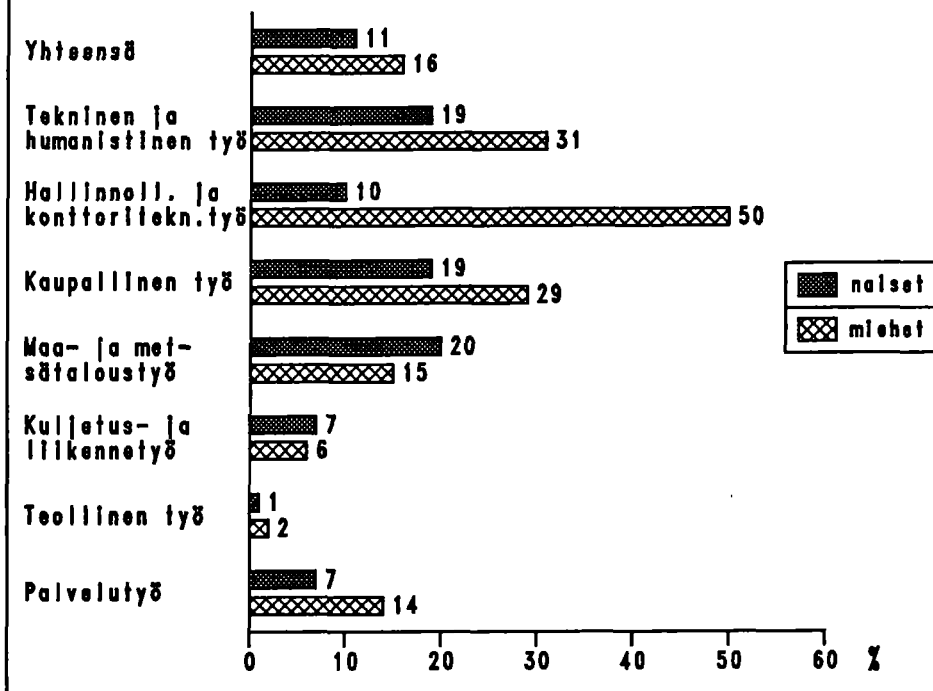
Ylityökysymys koskettaa siis enemmän miehiä, mutta naisillekään se ei ole mitenkään vähäinen. Sosioekonomisten ryhmien mukaan tarkastellen ylityö tasoittaa eroja, jotka havaittiin työpäivän pituudessa, näin varsinkin naispalkansaajaryhmissä.

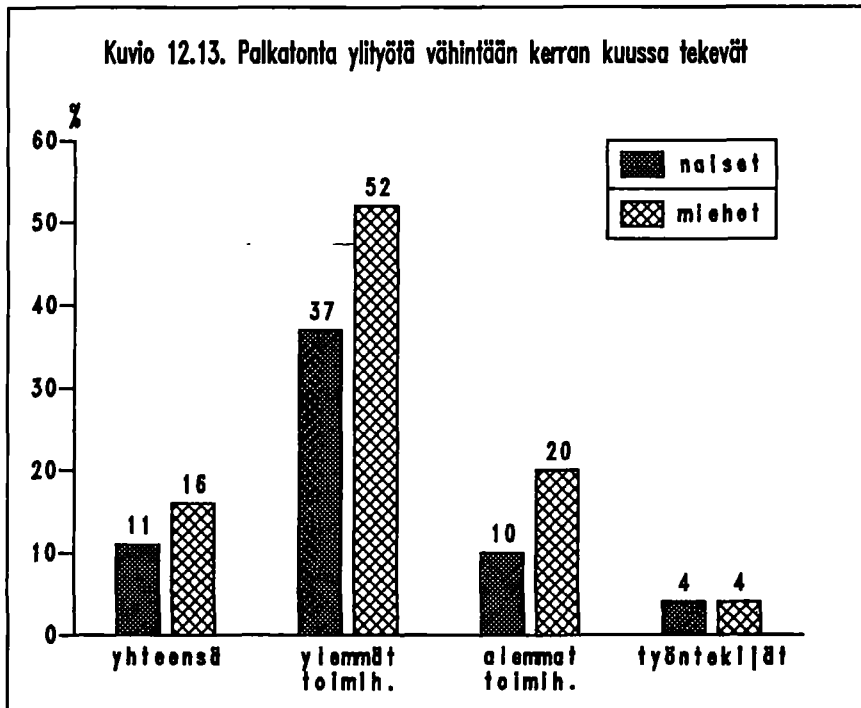
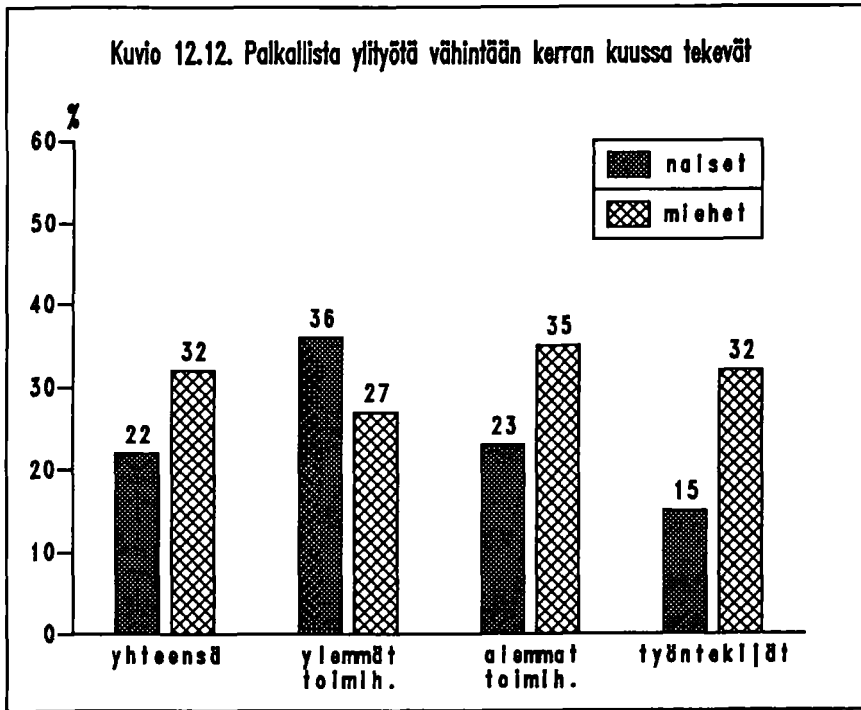
Miehillä palkallisen ylityön tekeminen on lähes yhtä yleistä eri sosioekonomisissa ryhmissä. (Kuvio 12.12.) Naisilla taas erot ovat melko selvät siten, että ylemmät toimihenkilöt tekevät tällaista ylityötä eniten, työntekijät vähiten.

Kuvio 12.10. Palkallista yityötä vähintään kerran kuussa tekevät



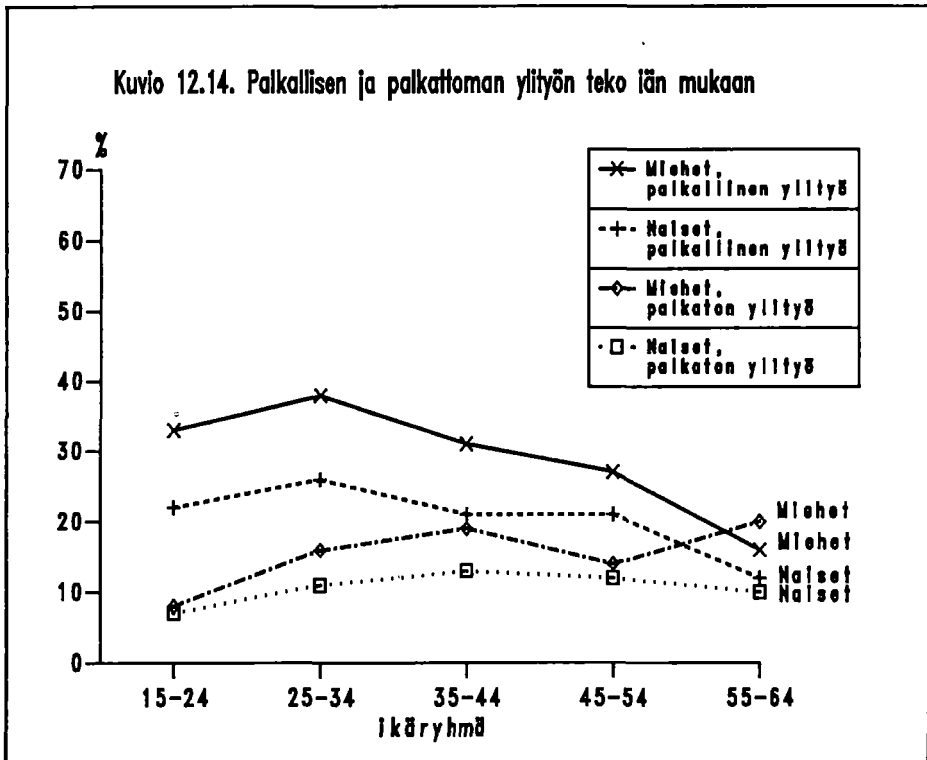
Kuvio 12.11. Palkatonta yityötä vähintään kerran kuussa tekevät





Sosioekonominen asema vaikuttaa selvästi siihen, paljonko tehdään vapaaehtolista ylityötä. Tämä koskee niin miehiä kuin naisia. Ylityö kuuluu kilnteästi ylempien toimihenkilöiden työhön, sillä miehistä yli puolet ja naisistakin yli kolmasosa sanoi kuukausittain olevansa ylitöissä, josta eivät saa erillistä korvausta. Joka viikko tällaista ylityötä teki yleimmistä toimihenkilömiehistä 32 %, naisista 19 %. (Kuvio 12.13.)

Nuoret alle 35-vuotiaat tekevät muita yleisemmin palkallista ylityötä. Vapaaehtolista ylityötä taas tehdään eniten keski-ikäryhmässä, 35-44 vuotiaissa, miehet myös vanhimmassa, 55-64 vuotiaissa. (Kuvio 12.14.)



12.2.4. TYÖPÄIVÄN ALKAMISAIKA JA Joustomahdollisuudet

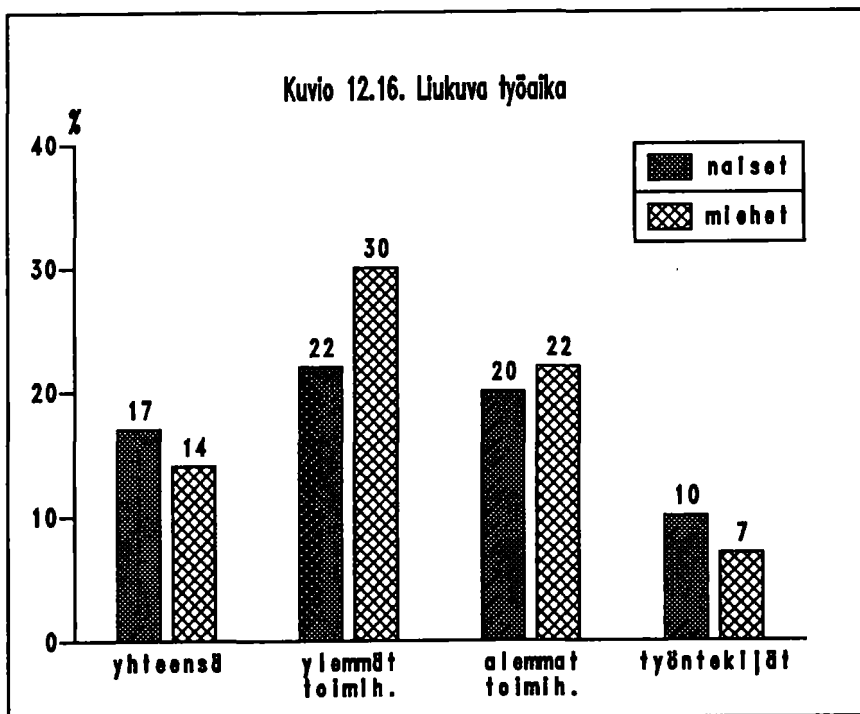
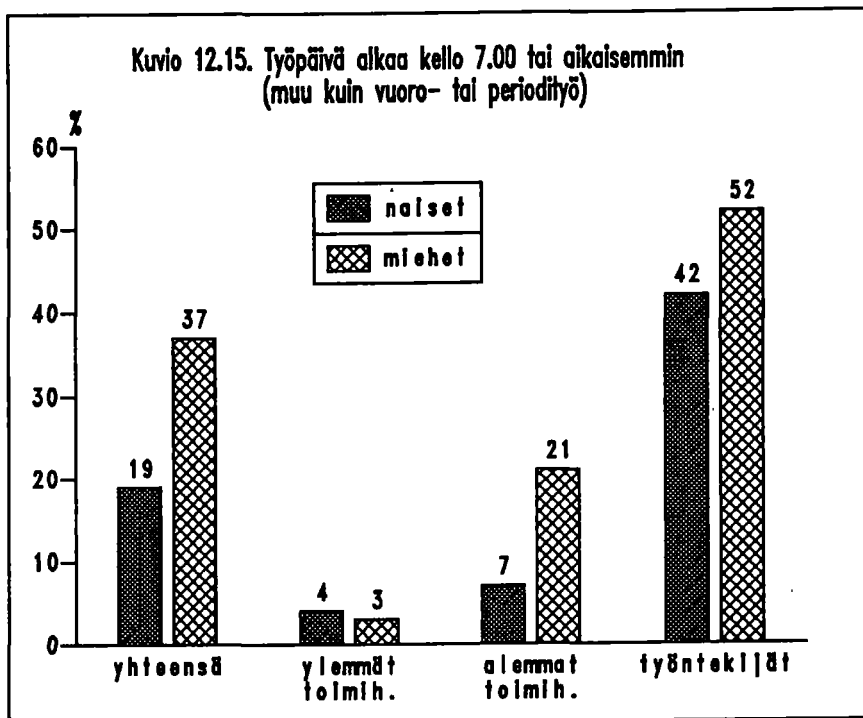
Työajan, sosioekonomisen aseman ja sukupuolen välisiä yhteyksiä voidaan tarkastella paitsi työpäivän pituuden ja säännöllisyyden suhteen myös sen suhteen, miten työajat ajoittuvat ja millaisia joustomahdollisuuksia niissä on. Kuvioista 12.15. ja 12.16. nähdään, miten selvästi sekä työpäivän alkaminen alkaminen että joustomahdollisuudet ovat yhteydessä ammattiasemaan.

Viimeistään klo 7.00:itä työpäivänsä aloittavat työntekijät selvästi useimmin, 52 % miehistä ja 42 % naisista. Näiden osuuksien lisäksi tulevat vielä vuoro- ja periodityötä tekevät, joilla epäsäännöllisesti työ alkaa aikaisin. Naisten vähäisemmästä kuulumisesta työntekijäryhmään johtuu, että keskimäärin vain noin joka viides nainen aloittaa työnsä säännöllisesti seltsemään mennessä. Miehistä näin tekee selvästi useampi, 37 %.

Täysin päinvastaisen hierarkian kuin työpäivän alkaminen alkaminen, muodostaa työajan joustomahdollisuus. Kuviossa 12.16. on kuvattuna ns. liukuvan työajan yleisyys eri sosioekonomisissa ryhmissä. Liukuvalla työajalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa palkansaaja voi itse määrätä työhöntulo- ja lähtöaikansa sovitun aikavälin (liukuman) rajoissa, jolloin työaika on tasoitettava sovittuna ajanjaksona.

Tällainen työajan joustomahdollisuus on toteutettu 15 %:lla palkansaajista. Naisilla hieman useammin (17 %) kuin miehillä (14 %). Naisten liukuva työaika on sekä ylemmillä että alemilla toimihenkilöillä yhtä yleisempiä ja yleisempää kuin työntekijöillä. Miesten liukuva työaika on kaikkein yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Työntekijöillä on harvoin liukuva työaika, oli sitten kysymys miehistä tai naisista.

Varsin selvästi siis työntekijät erottuvat muista siinä, että heille kasautuvat monet työaikaan liittyvät epämuikavuustekijät: työpäivä on pisin, vuorotyötä on eniten, työpäivä alkaa hyvin aikaisin, liukuvaa työaikaa ei juurikaan ole. Ainoastaan ylityöt keskittyvät enemmän muihin ryhmiin, tosin korvattu ylityö on miestyöntekijöilläkin melko yleistä.



12.2.5. LAPSET JA TYÖAIKA

Naisten työhönosallistumisen yleistyminen tekee työaikakysymykset perheen, erityisesti lastenhoidon, kannalta yhä yleisemmiksi ja ongelmallisemmiksi. Palkansaajaväestössä oli tutkimusajakohtana (1984) jo 212 000 naista ja 260 000 miestä, joilla oli ainakin yksi alle 7-vuotias lapsi. Alle 10-vuotiaita lapsia oli naisista 288 000:lla ja miehistä 328 000:lla.

40 tunnin työviikko, eli 8 tunnin työpäivä, jossa pituutta lisäävät ruokautunti, työmatkat ja asioinnit, on lapsiperheiden näkökulmasta pitkä. Kuitenkin pienten lasten huoltajat (sekä miehet että naiset) tekevät lähes yhtä usein pitkää työpäivää kuin yleensäkin palkansaajat (ks. oheinen asetelma). Lukumääräisesti pitkää työpäivää tekeviä pienten lasten äitejä oli 106 000 ja isä 187 000.

Säännöllisesti viimeistään klo 7.00 työpäivänsä aloittavia pienten lasten äitejä oli lukumääräisesti arvioiden 36 000, isä 86 000. Heitä oli suunnilleen samassa suhteessa kuin aikaisin aloittavia yleensäkin palkansaajissa.

Vuoro- tai periodityössä oli pienten lasten äideistä joka viides, isistä hieman useampi, 24 %. Vuoro- tai periodityössä oli pienten lasten isistä hieman useampi kuin miespalkansaajista yleensä.

Palkallista ylityötä tekeviä oli pienten lasten isistä suurempi osa kuin miespalkansaajista yleensä. Vapaaehtoisessakin ylityössä osuus oli hieman suurempi.

Vaikka osa-aikatyötä pidetään paljon pienten lasten äitien työaikamuotona, oli heitä lukumääräisesti arvioiden vain 26 000. Suhteellisesti pienten lasten äidit eivät ole sen useammin osa-aikatyössä kuin naispalkansaajat keskimäärin. Pienten lasten isistä osa-aikaisia ei ollut prosenttiakaan, kun heitä keskimäärin palkansaajamiehistä oli 3 %.

Lukumääräarviot kaikista palkansaajista ja pienten lasten huoltajista eräiden työaikaan liittyvien tekijöiden mukaan:

	Kaikki palkansaajat		Alle 7 v. lapsia huollettavana	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
	1000 henkeä			
Vähintään 40 tunnin työviikko	508 (53 %)	746 (73 %)	106 (50 %)	187 (72 %)
Työpäivä alkaa viim. klo 7.00	178 (19 %)	377 (37 %)	36 (17 %)	86 (33 %)
Vuoro- tai periodityössä	233 (24 %)	222 (22 %)	46 (22 %)	62 (24 %)
Tekee palkatonta ylityötä väh. kerran kuussa	106 (11 %)	158 (16 %)	25 (12 %)	48 (18 %)
Tekee palkallista ylityötä väh. kerran kuussa	210 (22 %)	322 (32 %)	49 (23 %)	93 (36 %)
Liukuva työaika	160 (17 %)	145 (14 %)	34 (16 %)	37 (14 %)
Osa-ajatyössä	110 (12 %)	23 (3 %)	26 (12 %)	2 (0 %)
Yhteensä palkansaajia	957 (100 %)	1017 (100 %)	212 (100 %)	260 (100 %)

12.2.6.OIKEUS PALKALLISEEN HOITOVAPAASEEN LAPSEN SAIRASTUESSA

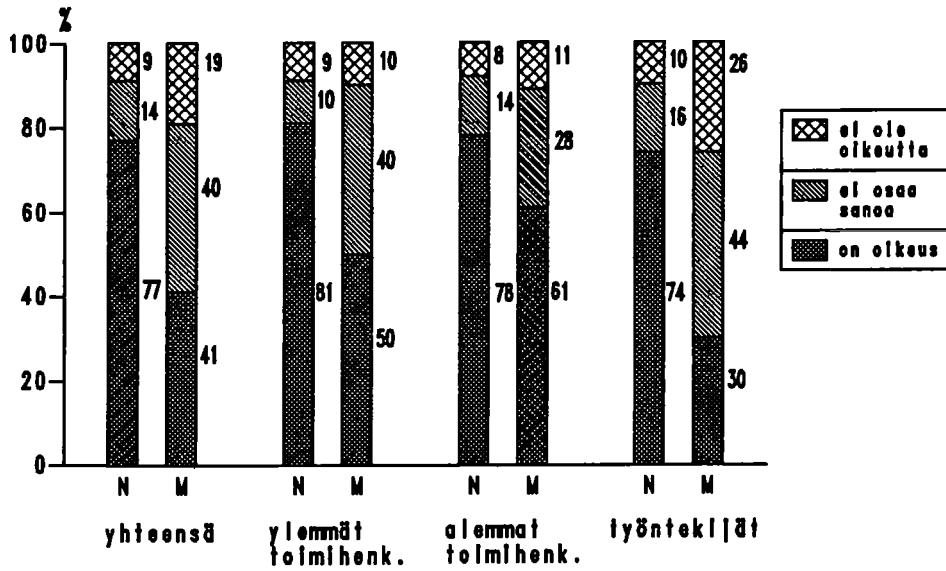
Työajan joustomahdollisuuksia selvitettiin työolotutkimuksessa myös kysymällä poissaolo-oikeuksia alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa sekä sitä, miten usein oikeutta oli käytetty viimeisen puolen vuoden aikana. Kuviossa 12.17. on esitettyä hoitovapaan jakautuminen sosioekonomisen aseman mukaan niillä, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia.

Leimaa-antavinta vastauksissa on se, että isistä varsin suuri osa (40 %) oli sellaisia, jotka eivät tieneet, onko heillä tällaista poissaolo-oikeutta vai ei. Näin ollen naisten ja miesten oikeuksia ei voida lainkaan verrata keskenään. Miehistä "tietämättömiä" oli eniten ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä.

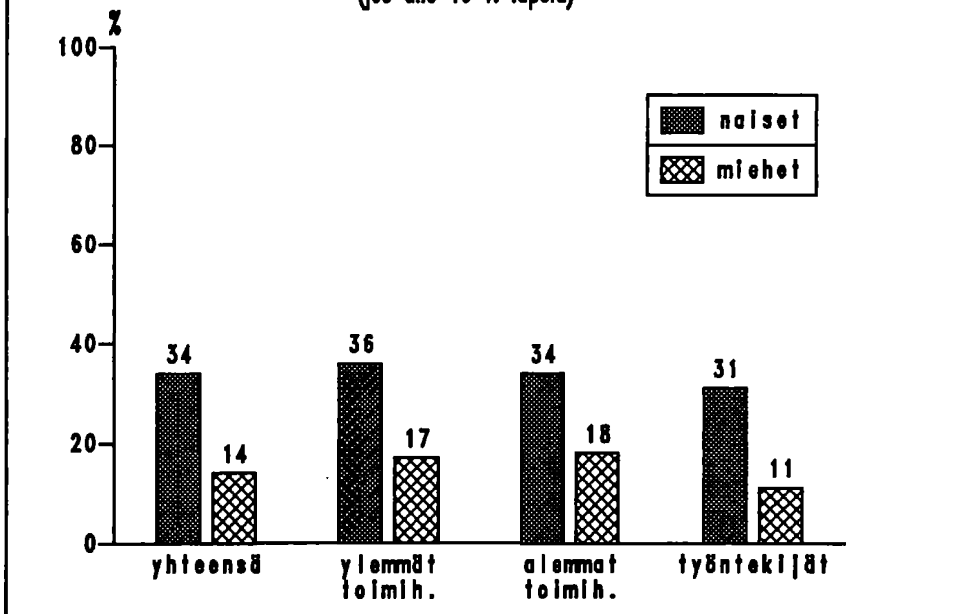
Kun pienten lasten isistä näin suuri osa ei tiennyt, onko heillä poissaolo-oikeutta, eivät he myöskään ilmeisesti ole harkinneet sen käyttökään. Poissaolo-oikeuden käyttö oli muutenkin miehillä hyvin vähäistä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. (Kuvio 12.18.)

Huomionarvoista on myös, että vaikka äidit ovatkin selvästi enemmän huolehtineet sairastuneista lapsista, myös heidän heidän poissolonsa ovat melko vähäisiä oikeuden laajuuteen nähden. Tämän tyyppisissä kysymyksissä, joissa siis tiedustellaan poissaoloja puolen vuoden ajalta, saattavat väärinmuistamiset tosin aiheuttaa virhettä.

Kuvio 12.17. Oikeus olla palkallisesti poissa alle 10 v. lapsen sairastuessa
(jos alle 10 v. lapsia)



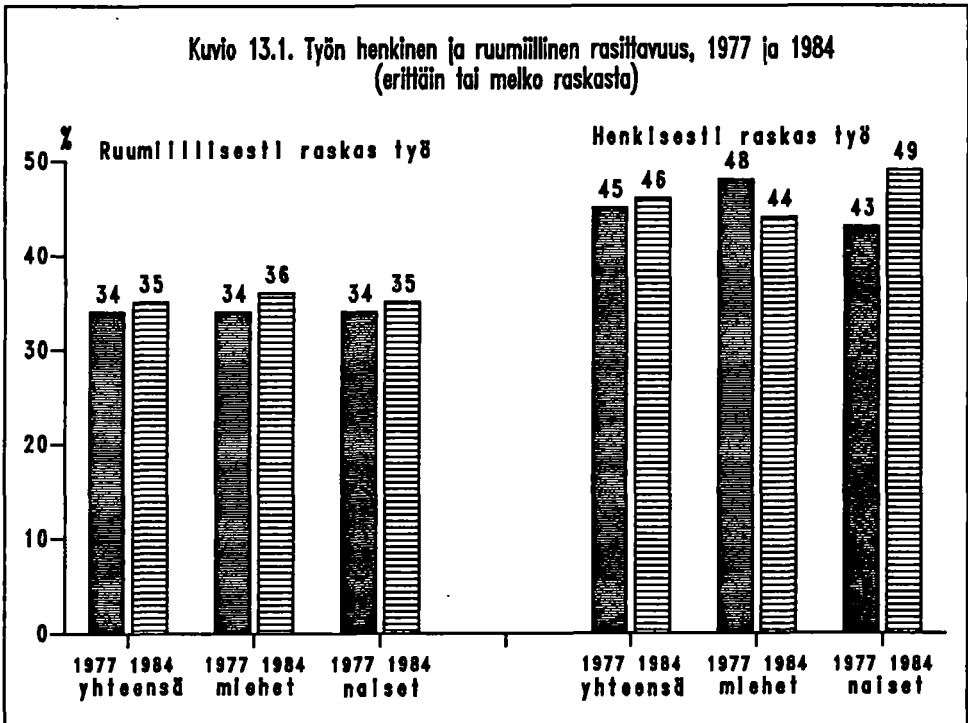
Kuvio 12.18. On ollut poissa lapsen sairauden takia viim. 6 kk:n aikana
(jos alle 10 v. lapsia)



13. MITEN TYÖN RASITUKSET ILMENEVÄT

13.1. FYYSISET JA PSYYKKISET RASITUSOIREET

Työolotutkimuksissa 1977 ja 1984 tutkittiin yleisellä tasolla myös työn ruumiillisista ja henkistä rasittavuutta. Ruumiillisen rasittavuuden miehet ja naiset kokivat samalla tavoin: 36 % miehistä ja 35 % naisista katsoi työnsä olevan erittäin tai melko raskasta ruumiillisesti. Henkinen rasittavuus, jota ylipäättänsä koettiin enemmän, oli naisille tyypillisempää: naisista valitti henkistä rasittavuutta 49 %, miehistä 44 %. Lisäksi ajallinen muutos vuodesta 1977 oli sen suuntainen, että naisilla henkinen rasittavuus oli noussut (43 % - 49 %), miehillä taas lievästi laskenut (48 % - 44 %). (Kuvio 13.1.)



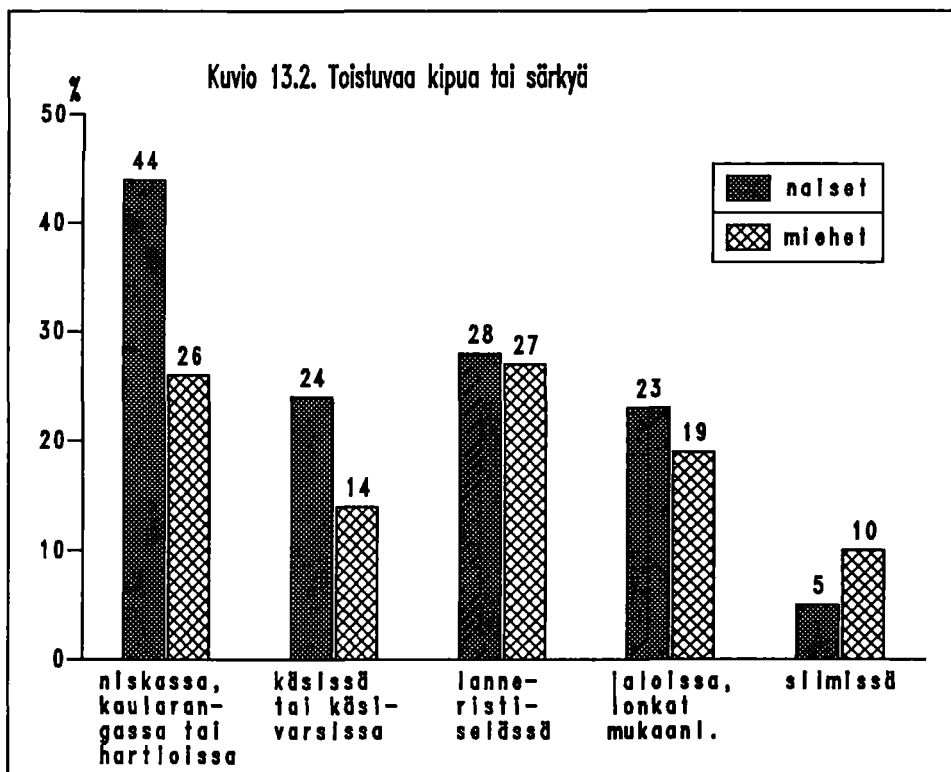
Huolimatta kysymysten melko epämääräisestä sanamuodosta tulosta voidaan pitää kiinnostavana. Miksi vastoin yleisiä oletuksia naiset pitävät työtään ruumiillisesti yhtä raskaana kuin miehet ja miksi toisaalta naiset kokevat henkisen rasittavuuden suurempana? Kiinnostavaa on erityisesti se, miksi juuri naisten työn henkinen rasittavuus on kasvanut.

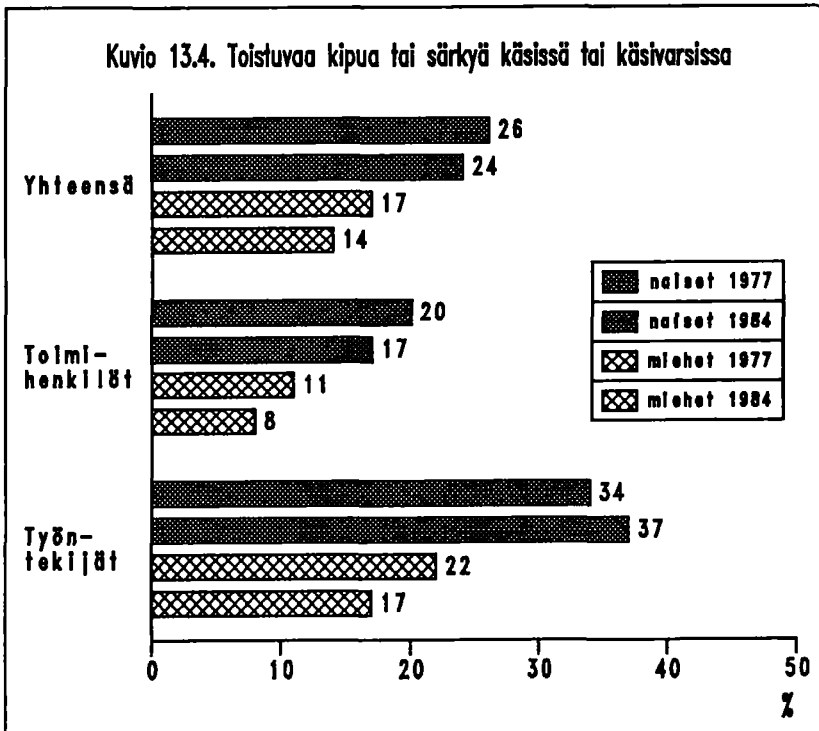
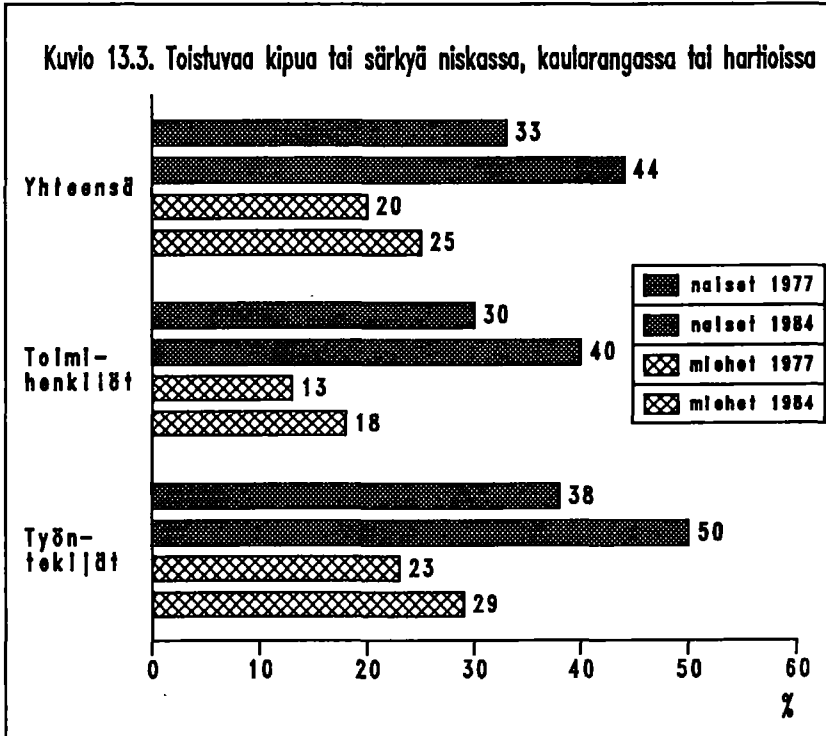
Toisaalta nämä työn piirteet osoittavat eroja miesten ja naisten töissä myös silloin, kun katsotaan, ketkä pitävät työtään samanaikaisesti ruumiillisesti ja henkisesti raskaana. Tällöin saadaan rasittavimmista töistä yllättävän naisvaltainen lista:

- perhepäivähoitajat, kodinhoitajat (49 %)
- tarjollutyö (47 %)
- terveydenhoitotyö (39 %)
- emännät, kokit, keittiöapulaiset (30 %)
- tekstiili- ja vaatetusteollisuustyö (25 %)

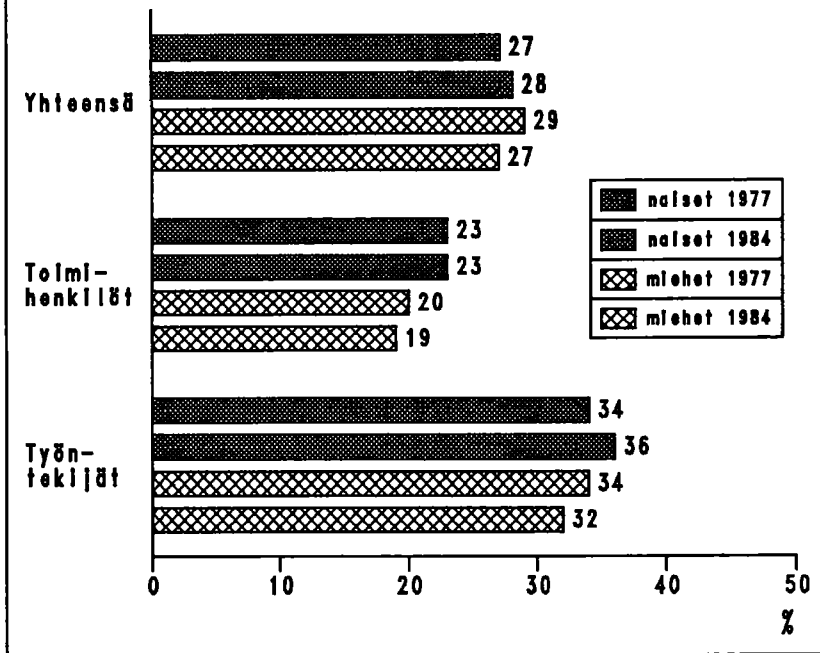
Työolosuhteiden negatiivisten vaikutusten suhteen naiset ovat miehiä paremmassa asemassa sikäli, että heille sattuu työtaturmia selvästi vähemmän. Tilastojen mukaan vähintään kolmen päivän poissaolon aiheuttaneita tapaturmia sattui vuonna 1984 miehille 85 000 ja naisille 23 000. Palkansaajien lukumäärissähän ei ole paljon eroa: naisia oli 49 % palkansaajista. (Työtaturmat 1984)

Sensijaan erilaisten **fyysisten rasitusoireiden** suhteen naisten asema näyttää huonommalta. Lähes kaikki työolotutkimuksessa kysytyt rasitusoireet ovat naisilla yleisempiä. (Kuvio 13.2.) Erityisesti niska- ja hartiakivut ovat naisilla hyvin yleisiä, sillä lähes puolet (44 %) sanoo tällaista kipua olevan toistuvasti.

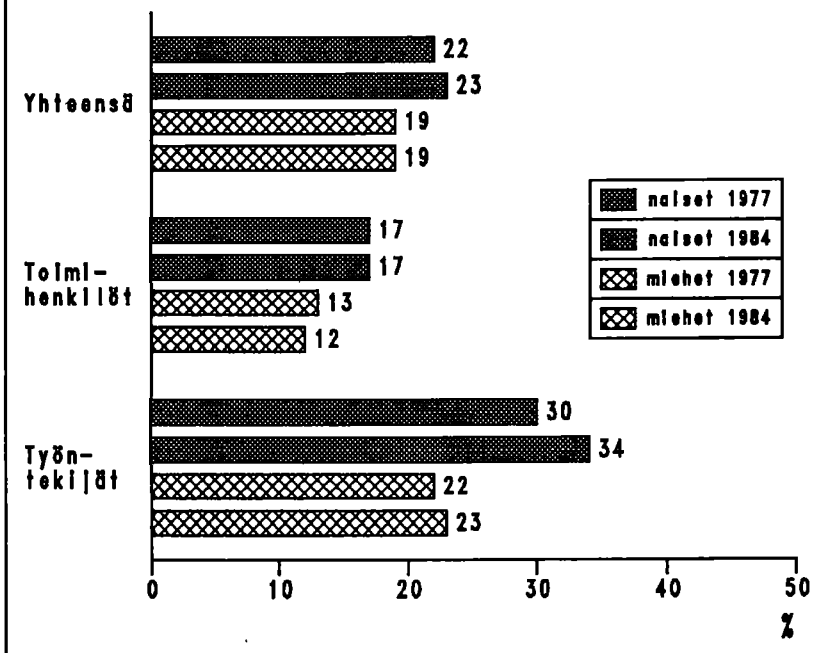




Kuvio 13.5. Toistuvaa kipua tai särkyä lanne-ristiselässä



Kuvio 13.6. Toistuvaa kipua tai särkyä jaloissa

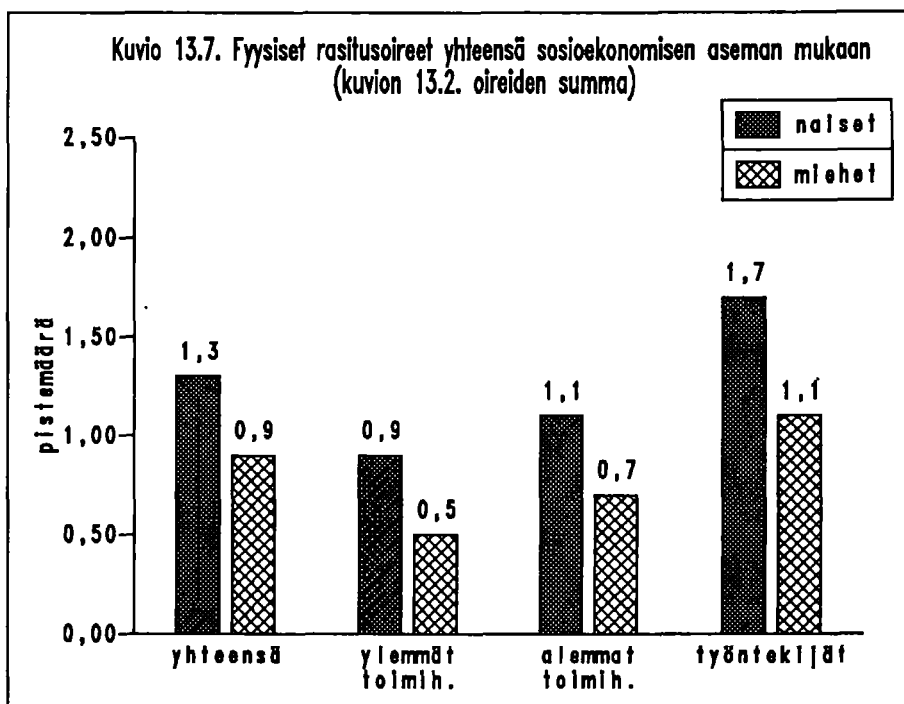


Niska- ja hartiakivut ovat myös lisääntyneet eniten, kun verrataan vuosien 1977 ja 1984 vastauksia (kuviot 13.3. - 13.6). Lisääntyminen oli voimakkainta naisilla, erityisesti työntekijöillä (38 %:sta 50 %:iin). Myös toimihenkilönaiset valittivat selvästi aikaisempaa enemmän niska- ja hartiakipuja (30 % - 40 %). Toisaalta tämä oli ainoa kysytyistä kivuista ja särystä, joka myös miesten, sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden kohdalla oli lisääntynyt.

Edelleen naisille tyypillistä oli käsissä ja käsivarsissa koettu kipu. Erityisen selvästi ero miehiin näkyy työntekijöiden ryhmässä, jossa käsien särkyä valitettiin nyt enemmän, miehillä taas vähemmän kuin aikaisemmin.

Lanneristiselän kivut eivät, yllättävää kyllä, näytä työolotutkimusten mukaan lisääntyneen. Yleisyydessä ne ovat kuitenkin edelleen niska- ja hartiakipujen jälkeen seuraavana.

Hyvin vähäisiä muutoksia on tulosten mukaan nähtävissä myös jalkasärkyssä. Tämäkin rasitusoire on naisille hieman tyypillisempi. Ero näkyy varsinkin työntekijöillä.



Kun kuviossa 13.2. esitetyistä rasitusoireista laskettiin summapistemäärät, osoittautuivat miesten ja naisten erot varsin selviksi siten, että naisilla oli oireita enemmän (kuvio 13.7.).

Ero ja myöskin rasitusoireiden taso oli hyvin samanlainen ylempien ja alempien toimihenkilöiden kohdalla. Sensijaan työntekijäryhmän naiset osoittautuivat selvästi eniten fyysisiä rasitusoireita kokeneiksi.

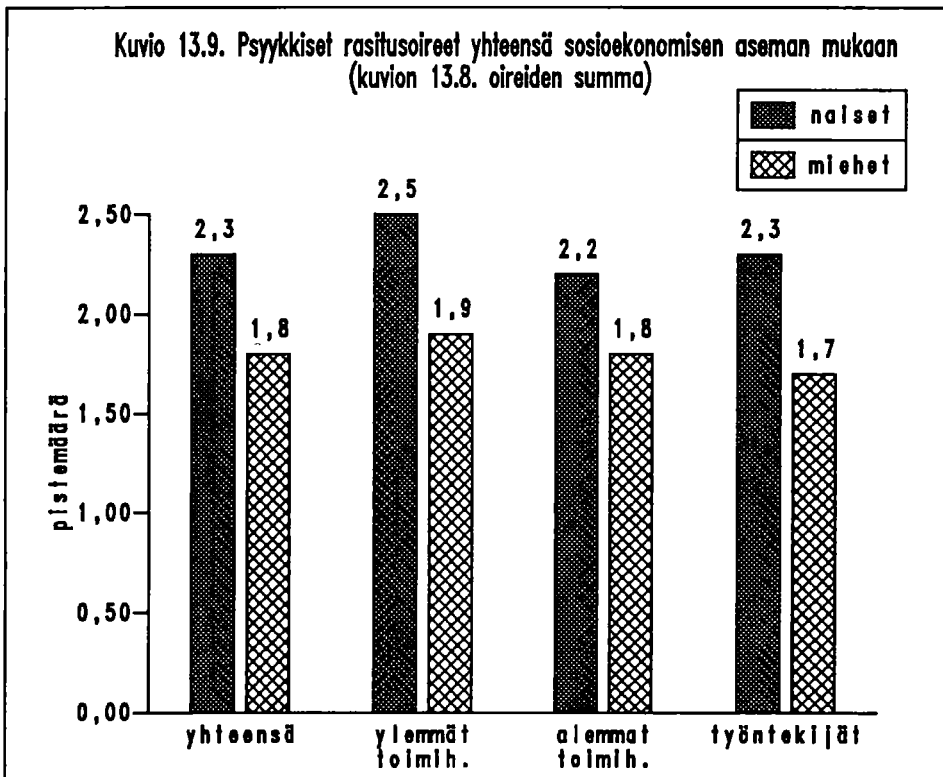
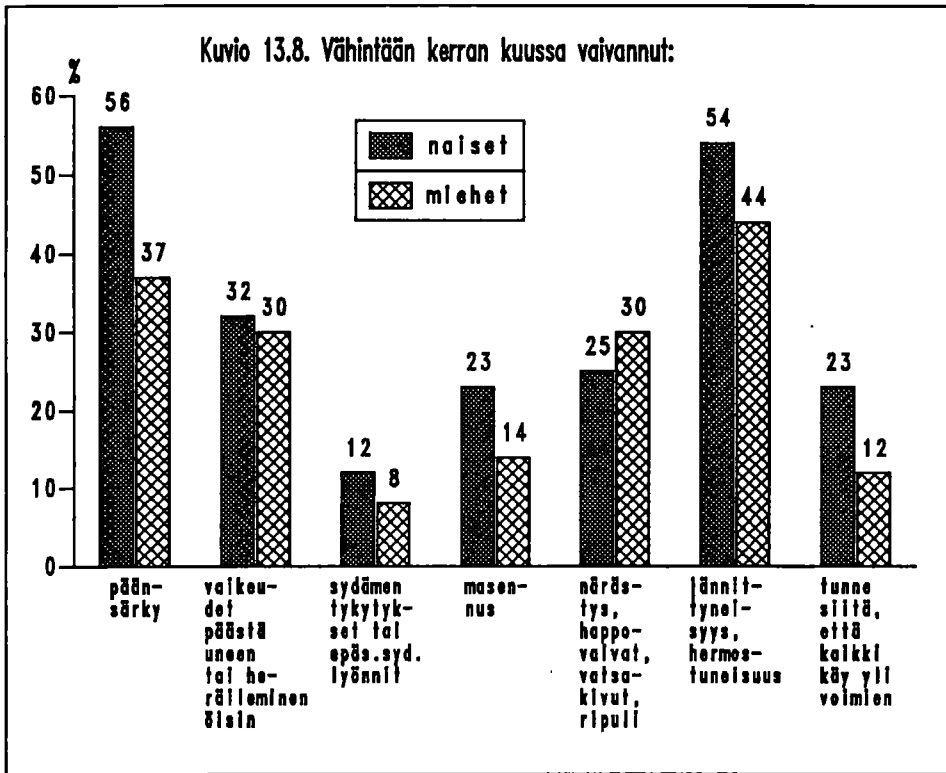
Ammatellain tarkastellen merkitsevät erot sitä, että naisille erityisen raskaita ovat teolliset työt, eniten metalliteollisuustyö (pistem. 2,3) ja pakkaus-, kuormaus- ja varastotyö (2,3) mutta myös tarjoilutyö (1,7) ja silvoustyö (1,7). Miehillä fyysiset rasitusoireet yhdistyvät eniten rakennus- ja maalaustyöhön (1,3) ja työkoneiden käyttöön (1,2).

Psyykkistä rasittuneisuutta on mitattu sellaisen kysymysryhmän avulla, jonka osiot on muodostettu alan tutkimuksissa stressioireina pidentyistä tekijöistä. Kuviossa 13.8. on esitetty näistä keskeisimmät. Tässä luetelluista oireista suurimmat erot nais- ja miespalkansaajien välillä ovat päänsäryssä, masentuneisuudessa, jännittyneisyydessä ja tunteessa siitä, että kaikki käy yli voimien. Näiden naiset ilmaisevat vaivanneen itseään selvästi enemmän.

Samanlaisia eroja on havaittu useissa muissakin tutkimuksissa: naiset ilmaisevat stressioireita enemmän kuin miehet. Syy voi olla osittain siinä, että naiset herkemmin havainnoivat oireita ja kertovat niistä haastatteluissa.

Toisaalta stressioireiden ja työn sellaisten henkisten kuormitustekijöiden kuin työn aikapaine, yksitoikkisuus ja epäitsenäisyys välillä on havaittu selvä yhteys (työolotutkimuksen aineistoon pohjautuen: Kauppi - Toropainen, 1987, s.86). Kun nämä työn piirteet ovat naisille tyypillisempiä, vilttaa tulos siihen, että erot stressioireissakin olisivat todellisia.

Kun kuviossa 13.8. mainitulta stressioireista muodostetaan summamuuttuja, näyttää tulos sosioekonomisen aseman mukaan kuvion 12.9. kaltaiselta. Pistemäärät ovat vähintään kerran kuussa koettujen oireiden lukumääräkeskiarvoja.



Naisilla ilmenee psyykkistä rasittuneisuutta kaikissa ryhmissä enemmän kuin miehillä. Korkein pistemäärä naisilla on ylemmissä toimihenkilöissä, senjälkeen työntekeijöissä. Näissä ryhmissä myös erot miehiin olivat suurimmat. Sekä naisille että miehille on kuitenkin tyypillistä, että psyykkiset rasitusoireet jakautuvat melko tasaisesti eri sosioekonomisiin ryhmiin.

Ammateittain korkeimmat psyykkisten rasitusoireiden pistemäärät esiintyivät naisilla elintarviketeollisuustyössä (2,8), hallinnollisessa työssä (2,7), maataloustyössä (2,6) ja tarjoilutyössä (2,6). Miehillä stressioireita esiintyi eniten terveydenhoitoalan työssä (2,2), myyntiedustus- ja markkinointityössä (2,2) ja kemian prosessi-, massa- ja paperityössä (2,1).

Toisaalta psyykkisten oireiden väitetään usein olevan enemmänkin muusta kuin työstä johtuvia. Vastaaajien oma näkemys työn ja oireiden välisestä yhteydestä kertoo kuitenkin toista. Kun niiltä, joilla jotain mainituista oireista esiintyi vähintään kerran viikossa, kysyttiin, onko työllä tai työololla heidän mielestään osuutta näihin oireisiin, vastasi 75 % sekä miehistä että naisista työllä olevan ainakin jonkin verran osuutta. Huomattavaksi osuuden katsoi 32 % oireita kokeneista miehistä, naisista 30 %.

13.2. TYÖSSÄ KOETUT UHAT

Työn vaarallisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan usein vain tapaturmien sattumisen todennäköisyyttä. Työntekijät voivat kuitenkin kokea työssä monenlaisia muitakin uhkatekijöitä. Tapaturmien lisäksi työ voidaan kokea terveydelle vaaralliseksi tai siihen sisältyy esim. uhkaa vahingon aiheuttamisesta. Tällaisten uhkien olemassaolo voidaan sinänsä tulkita myös psyykkistä kuormitusta lisääväksi.

Oheisessa asetelmassa on työssä koettuja uhkia koskevan kysymyksen osiot jaettu neljään tyyppiin: Työympäristövaaroihin, erilaisiin sairastumisvaaroihin, vahingon aiheuttamisvaaroihin ja työpalkan menettämishuokaan.

Miehillä on erilaisten ympäristövaarojen kokeminen yleisempää kuin naisilla, poikkeuksena väkivallan kohteeksi joutuminen. Naisille taas tyypillisempiä ovat erilaiset sairastumisuhat paitsi syöpään sairastumisvaara, jonka kokeminen on miehille yleisempää.

Vahingon aiheuttamisvaara, sekä koneiden ja tötulosten että ihmisten suhteen on taas miehillä yleisemmin koettua kuin naisilla. Työmarkkina-asemaan liittyvissä uhissa erot ovat pienimpiä. Suurin ero muodostuu siitä, että miehet kokevat pakkolomautusuhan suurempana kuin naiset.

Kuvioissa 13.10. - 13.13. on esitettyinä näiden uhkatekijöiden summapistemäärät sosioekonomisen aseman mukaan. Työympäristövaarojen kokeminen on työntekijöille selvästi yleisempää kuin toimihenkilöille. Naisten ja miesten väliset erot toisaalta tasoittuvat, kun sosioekonominen asema vakioidaan. Suurin erojen aiheuttaja kussakin ryhmässä on tapaturmanvaara. Miestyöntekijöistä tapaturmanvaaraa koki 77 %, naistryöntekijöistäkin 56 %.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden eroissa tuntuvat paljolti kemiallisten aineiden aiheuttamat vaarat, joiden kokeminen oli huomattavasti yleisempää työntekijöillä, sekä naisilla (37 %) että miehillä (35 %).

Kokee työssään uhkina (%):

	Yht.	Naiset	Miehet	Erotus
Ympäristövaarat				
Tapaturmavaara	47	33	61	-28
Kemiallisista aineista johtuvat vaarat	23	20	27	-7
Suuronnettomuusvaara	14	10	17	-7
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara	11	15	7	+8
Säteilyvaara	7	6	7	-1
Sairastumisvaarat				
Kulumasairausvaara	45	50	41	+9
Ihotautiin sairastumisvaara	23	26	19	+7
Salrauksien tartuntavaara	22	31	14	+17
Syöpään sairastumisvaara	14	13	15	-2
Miel. terv. järkkyminen	13	17	10	+7
Muu työstä johtuva sairast. vaara	11	9	12	-3
Vahingon aiheuttamisvaavat				
Arvokkaan laitteen tai työtuloksen tuhoaminen	35	28	41	-13
Tapaturman aiheuttaminen	29	20	38	-18
Työmarkkina-asemaan liittyvät uhat				
Siirto toisiin tehtäviin	13	14	12	+2
Pakkolomautuksen uhka	10	8	12	-4
Irtisanomisen uhka	9	8	9	-1
Työttömyyden uhka	13	13	13	0

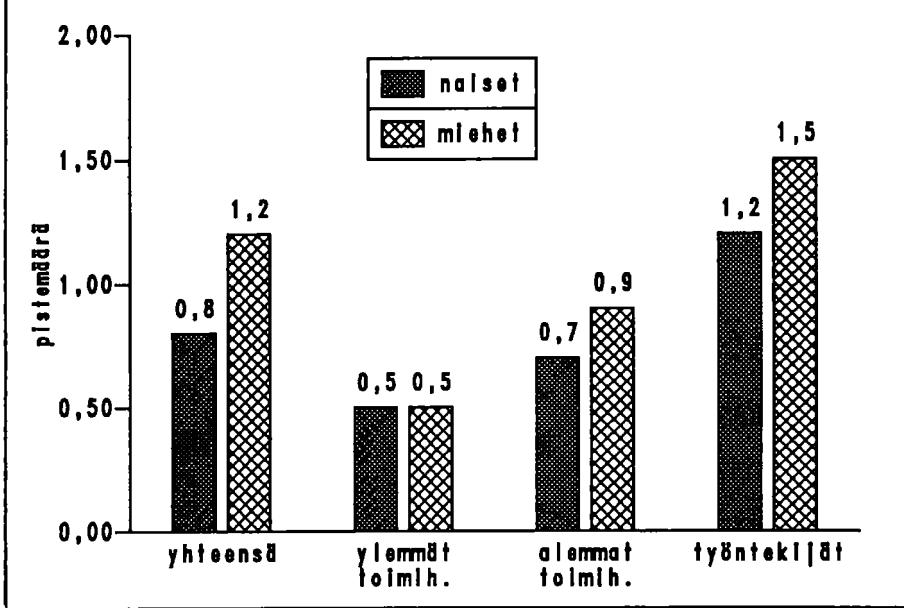
Väkivallan kohteeksi joutumisen pelko on siitä poikkeuksellinen, että se on ainoa työympäristön tässä luetelluista uhkatekijöistä, joka ei ole työntekijöille tyypillisin, vaan alemmille toimihenkilöille. Väkivallan kohteeksi joutumisen uhkaa koki alemmista toimihenkilönaisista 18 %, miehistä 10 %. Ammattiryhmittäin naisista väkivallan uhkaa kokivat eniten tarjoilutyössä ja terveydenhoitoalan työssä olevat, miehistä vartiointi- ja suojelutyössä olevat.

Myös sairastumisvaarojen kokeminen on työntekijöille tyypillisintä. Eri-tyisesti naistyöntekijät erottuvat tässä suhteessa muista. Työntekijänaiset pelkäävät muita enemmän ihotauteja (45 %), kulumasairauksia (66 %) ja syöpäsairauksia (20 %). Syöpään sairastumista pelkäävät myös työntekijämiehet enemmän kuin toimihenkilöt (20 %). Sairastumisvaarojen kohdalla ei miehillä eikä naisilla ole suurata eroa ylempien ja alemmien toimihenkilöiden välillä, kun katsotaan summapistemääriä. Sensijaan uhkatekijöiden välillä on eroa sikäli, että naisilla kulumasairauksien pelko on suurempaa alemmissa toimihenkilöissä (44 %), ylemissä taas pelätään mielenterveyden järkkymistä (28 %). Miehillä erot alemmien ja ylempien toimihenkilöiden välillä ovat melko pieniä.

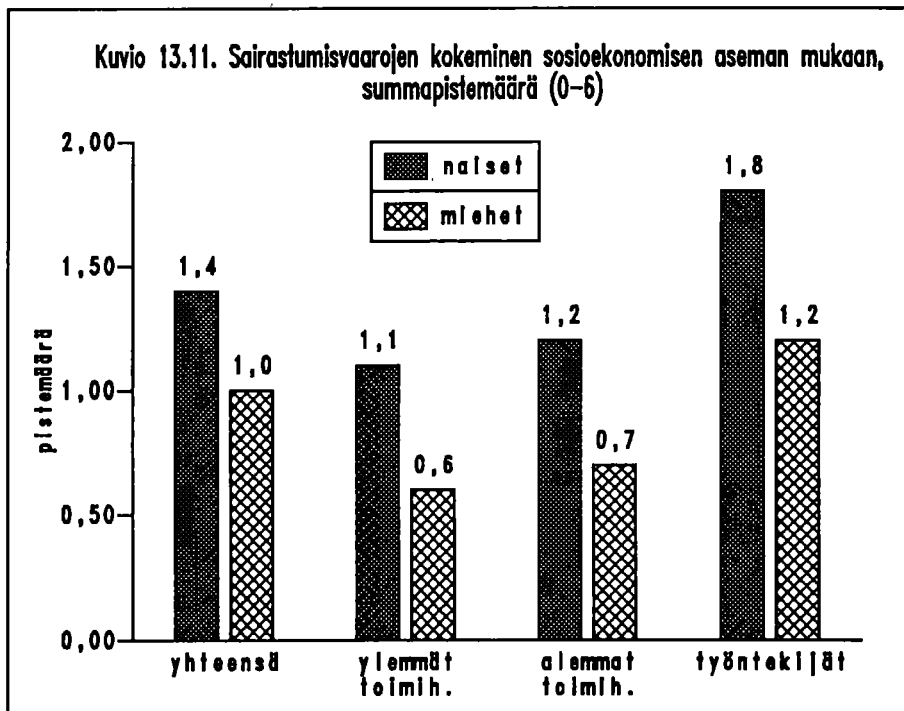
Sekä tapaturman aiheuttaminen että arvokkaan laitteen tai työtuloksen tuhoaminen ovat ennenkaikkea miestyöntekijöiden kokemia pelkoja. Heistä edellisen koki uhkana 47 %, jälkimmäisen 48 %. Myös alemmillä toimihenkilömiehillä nämä luvut olivat korkeita: 29 % ja 36 %. Naisilla ammattiaseman mukaiset erot olivat huomattavasti pienempiä. Korkein osuus oli naistyöntekijöillä, joista 34 % pelkäsi arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemista.

Myöskin työmarkkina-asemaan liittyvät uhat ovat työntekijöille tyypillisimpiä. Huomionarvoista tulokseksi saaduissa summapistemäärissä on, että erot naisten ja miesten välillä ovat eri ryhmissä erittäin pienet. Ts. vaikka työttömyyskokemukset ovatkin miehille yleisempiä, ovat työmarkkina-asemaan liittyvät pelot kuitenkin yhtä yleisiä naisille ja miehille. Eri osatekijöiden välillä ei ole paljon eroa, mutta siirto toisiin tehtäviin epävarmuustekijänä on tasaisimmin jakautunut työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä molemmilla sukupuolilla.

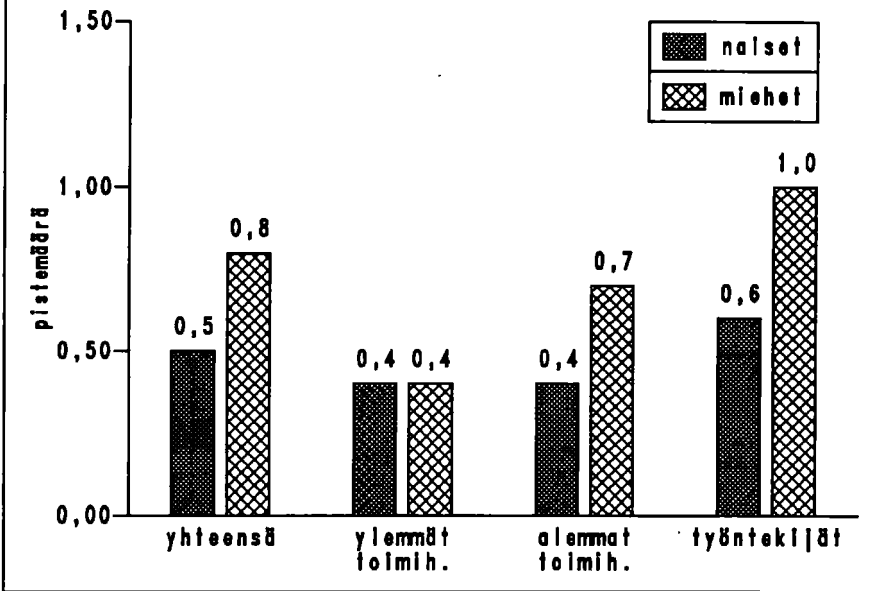
Kuvio 13.10. Työympäristövaarojen kokeminen sosioekonomisen aseman mukaan, summapistemäärä (0-5)



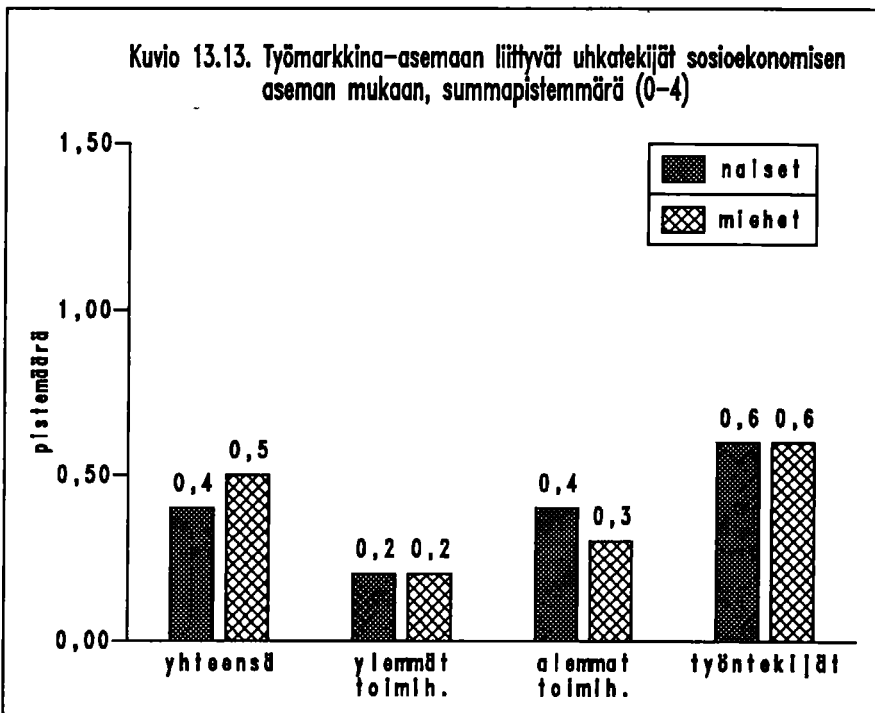
Kuvio 13.11. Sairastumisvaarojen kokeminen sosioekonomisen aseman mukaan, summapistemäärä (0-6)



Kuvio 13.12. Vahingon aiheuttamisvaaran kokeminen sosioekonomisen aseman mukaan, summapistemäärä (0-2)



Kuvio 13.13. Työmarkkina-asemaan liittyvät uhkatekijät sosioekonomisen aseman mukaan, summapistemäärä (0-4)



14. SUHTAUTUMINEN TYÖHÖN

Useimmat edellä esitetyistä työolosuhteiden piirteistä ovat sellaisia, joiden voidaan olettaa vaikuttavan negatiivisesti työssä viihtymiseen. On kuitenkin syytä kysyä - varsinkin haluttaessa tuoda esille eri sukupuolten ominaispiirteitä työhön suhtautumisessa - mitkä selkat sitten lisäävät työssä viihtymistä, ts. millainen työorientaatio ylläpitää palkka-työsuhdetta.

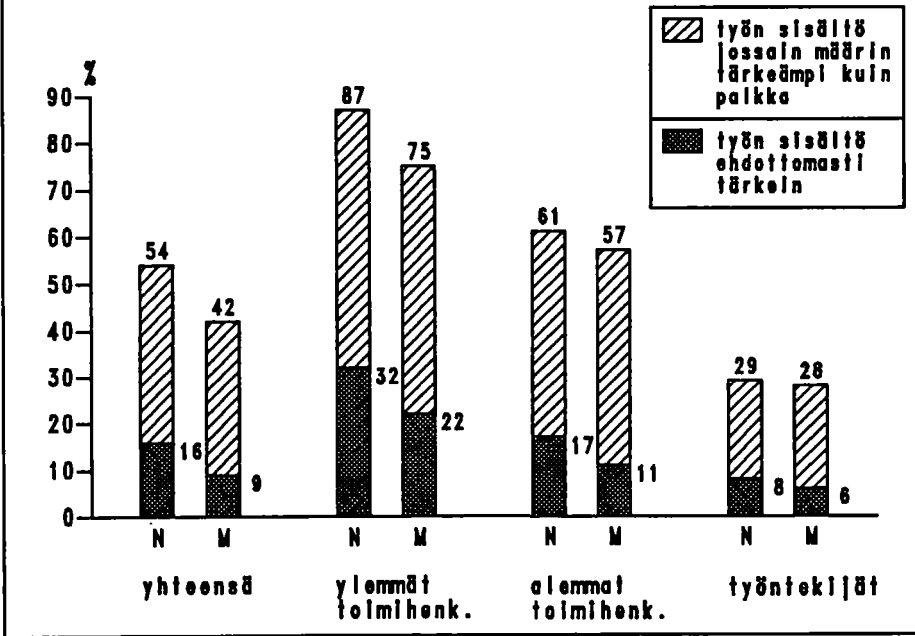
Työorientaatiota on tutkimuksissa useimmiten lähestytty jakamalla se kahteen dimensioon: työn sisällölliseen orientaatioon ja instrumentaaliseen orientaatioon, josta jälkimmäinen merkitsee lähinnä palkan piltämistä työnteossa tärkeimpänä. Survey-tutkimuksissa tämän jaottelun on havaittu toimivan siten, että teollisissa töissä tai rutiininomaisissa ja monotonisissa tehtävissä yleisempää on instrumentaalinen työorientaatio, kun taas esim. hallinnollisissa johtotehtävissä tai paljon koulutusta vaativissa töissä työn sisältö ilmaistaan tärkeämmäksi.

Naisten kohdalla tämä jaottelu on toiminut sikäli epäloogisesti, että heillä instrumentaalisuus ei korostu miehiin nähden, vaikka heidän palkansaaja-asemansa on alistaisempi ja työ monotonisempaa ja rutiininomaisempaa. Naisten työorientaatiosta saatavan kuvan täydentämiseksi onkin esitetty mm. "uusintavan työorientaation" huomioon ottamista. (Ks. luku 3.1. s.14)

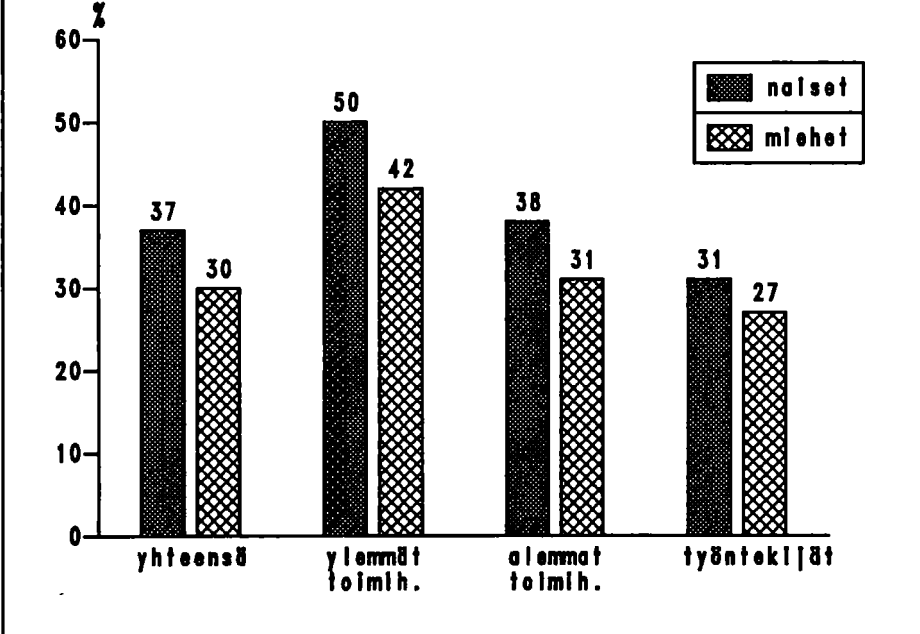
Työolotutkimuksessa käytettiin orientaatiosta kuitenkin perinteistä työn sisältö/palkka -jaottelua, koska esim. uusintavan työorientaation tutkiminen ei olisi onnistunut strukturoidun lomakehaastattelun avulla. Tulokset tukevat käsitystä, jonka mukaan naiset ovat työhönsä sisältö-orientoituneempia kuin miehet. Kuvioista 14.1. voidaan lisäksi nähdä, että tämä koskee kaikkia sosioekonomisia ryhmiä.

Naisten ja miesten erilaista työorientaatiota voidaan kuvata myös näkemyksellä oman työn tärkeydestä ja merkittävyydestä (kuvio 14.2.). Vastauksista kuvastuu sama ristiriita kuin edellä: vaikka naisten työ onkin kaikissa ammattiasemaryhmissä huomattavasti arvostettua kuin miesten esim. palkan muodossa, on heidän oma näkemyksensä työn tärkeyttä ja merkittävyyttä korostava.

Kuvio 14.1. Työn sisällön tärkeys sosioekonomisen aseman mukaan



Kuvio 14.2. Omaa työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä pitävät sosioekonomisen aseman mukaan



Sisällöllisesti näitä sukupuolten välisiä eroja työhön suhtautumisessa voidaan selvittää sellasten kysymysten avulla, joissa vastaaja on pyydetty mainitsemaan, mitkä tekijät heidän omassa työssään lisäävät tai vähentävät työssä viihtymistä (ks. ohjelset taulukot).

Työssä viihtymistä lisäävänä piirteinä naiset mainitsevat selvästi useammin kuin miehet sellaisen sosiaalisiin suhteisiin liittyvän tekijän kuin "miellyttävät asiakkaat/oppiilat". Muut useammin mainitut ovat konkreettisiin työehtoihin tai ympäristöön liittyviä. Vähemmän kuin miehet mainitsevat naiset sellaisia tekijöitä kuin vaikutusmahdollisuudet työhön, työn vaihtelevuus tai työn itsenäisyys.

Työssä viihtymistä vähentävänä pitävät naiset miehiä useammin mm. arvostuksen puutetta, työpalkan henkeä ja etenemismahdollisuuksien puutetta. Ainoat tekijät, jotka naiset mainitsevat harvemmin kuin miehet ovat työskentelyolosuhteet ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta.

Yleensä kysymykset työssä viihtymistä lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä osoittavat naisten olevan kriittisempiä omaa työtään kohtaan: he mainitsevat useampia viihtymistä vähentäviä tekijöitä ja harvempia viihtymistä lisääviä tekijöitä kuin miehet.

Tulokset johdattavat mielenkiintoiseen ja lisäselvittelyä kaipaavaan kysymykseen naisten työssään kokemasta ristiriidasta: toisaalta he ovat hyvin kiinnittyneitä työhönsä ja pitävät sitä tärkeänä, toisaalta he varsin selvästi tiedostavat niitä ongelmia, joita työoloissa on nähtävissä.

Työssä viihtymistä lisäävät tekijät (%):

	Naiset	Miehet	Erotus
Miellyttävät asiakkaat/oppilaat	35	22	+13
Työmatkat	31	26	+5
Työajat	38	35	+3
Työskentelyolosuhteet	24	22	+2
Työsuhteen varmuus	53	51	+2
Työpaikan henki	47	46	+1
Palkka	18	19	-1
Suhteet esimiehiin	33	34	-1
Työn arvostus	22	24	-2
Uralla etenemismahdollisuudet	7	9	-2
Uusien asioiden oppiminen	35	37	-2
Työn mielenkiintoisuus	50	54	-4
Työn kilreettömyys	12	16	-4
Työn itsenäisyys	67	72	-5
Työn vaihtelevuus	54	62	-8
Vaikutusmahdollisuudet työhön	25	34	-9

Työssä viihtymistä heikentävät tekijät (%):

	Naiset	Miehet	Erotus
Arvostuksen puute	27	20	+7
Työpaikan henki	16	9	+7
Etenemismahdollisuuksien puute	27	22	+5
Kehittymismahdollisuuksien puute	17	13	+4
Työn yksitolkkoisuus	19	15	+4
Työajat	17	14	+3
Työn pakkotahtisuus	17	14	+3
Vaikutusmahdollisuuksien puute	15	13	+2
Yksinäisyys	7	5	+2
Suhteet esimiehiin	8	7	+1
Kiire tai kireät alkataulut	36	35	+1
Hankalat asiakkaat/oppilaat	14	13	+1
Työnteon tarkkailu	5	5	0
Työmatkat	11	11	0
Palkka	37	37	0
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	12	13	-1
Työskentelyolosuhteet	15	22	-7

YHTEENVETO

Tämän esityksen tavoitteena oli kuvata naisten ja miesten työoloja, niiden eroja, ominaisia piirteitä ja muutoksia käyttäen hyväksi Tilastokeskuksen työolotutkimusten aineistoja.

Alussa esitetyn katsauksen perusteella tultiin johtopäätökseen, että ensinnäkin sukupuolittaisen tarkastelun näkökulma on tärkeä työoloja tutkittaessa. Lisäksi todettiin juuri tämän näkökulman vaativan, että työoloja tarkastellaan laaja-alaisesti, ei siis vain perinteisin - lähinnä teollisuuden soveltuvin - mittarein. Sukupuolten ammatillisen eriytymisen vuoksi ja sen vuoksi, että naiset työskentelevät enemmän toimihenkilöammateissa jäisivät tällöin monet juuri naisten tölle ominaiset piirteet huomiotta.

Johtopäätöksissä todettiin myös tarvittavan tarkempaa kuin vain sukupuolen mukaista jaottelua työoloja eritellessä. Rakennemuutosten perustalta erityisesti sosioekonominen asema todettiin keskeiseksi, toisaalta ammatillisen eriytymisen vuoksi myös ammatti ja työnantajasektori.

Työolojen määrittelyn laaja-alaisuutta pyrittiin toteuttamaan siten, että tyypillisten työympäristöhaittojen, siis erilaisten fyysikaallisten, kemiallisten ja työliikkelyihin liittyvien haittojen lisäksi tarkasteltiin myös työn sisällöllisiä piirteitä, työhistoriaa, työmarkkina- asemaa, työehtoja ja työstä aiheutunutta fyysisistä ja psyykkistä rasittuneisuutta.

Työhistoria

Naisten ja miesten työhistoriat eivät merkittävästi poikenneet toisistaan. Miesten elinikäinen työkokemus oli keskimäärin vain 2 vuotta pidempi kuin naisten. Iän ja koulutuksen mukainen tarkastelu osoitti, että ero tässä suhteessa on lisäksi tasoittumassa.

Toisaalta myöskään sellainen ennakkokäsitys, että naiset ovat epävaakaata liikkuvaa työvoimaa, ei näytä pitävän tulosten mukaan paikkaansa. Sekä ammatin että työpaikkojen vaihtoja naisilla oli vähemmän kuin miehillä. Myöskin työsuhteiden kestoja vertaillen voitiin todeta erojen pienentyneen. Naiset olivat olleet nykyisessä työsuhteessa keskimäärin lähes yhtä kauan kuin miehet. Ratkaisevampaa kuin se, olivatko kyseessä nais- vai miestyöntekijät, näytti olevan työnantajatyypin siten, että

suurissa yksityisissä ja valtiolenemistöisissä yrityksissä työsuhteiden kestot olivat pisimpiä.

Työmarkkina-asema

Nais- ja miespalkansaajien työmarkkina-asemaa on eräissä suomalaisissa tutkimuksissa selvitetty mm. segmentaatioteorioiden avulla. Näistä on saatu kuitenkin ristiriitaisia tuloksia. Syy teorioiden huonoon soveltuvuuteen lienee osittain siinä, että eräs tapa määrittellä segmenttejä on käyttää kriteereinä ammattien vaihtoja, työsuhteiden kestoja ja työttömyyskokemuksia. Suomessa sekundaarityövoimaan sijoittuu tällöin vähemmän naisia kuin miehiä. Kuitenkin muulla tavoin tarkastellen, esim. kysymällä naisten ja miesten omia näkemyksiä uuden työpaikan hankkimismahdollisuuksista osoittautuvat naisten näkemykset paljon pessimistisemmiksi kuin miesten.

Toisaalta esim. suurissa yksityisissä yrityksissä, joissa naisten ja miesten työsuhteiden kestot ovat pitkiä, on naisista huomattava osa (28 %) joutunut vastentahtoisesti vaihtamaan työtehtäviä, mikä myös kuvastaa heidän huonoa työmarkkina-asemaansa.

Sekä naisilla että miehillä huono työmarkkina-asema työttömyyskokemuksilla mitattuna oli tyypillisintä työntekijöiden ryhmässä. Teollisissa naisten töissä taas korostuivat siirrot toisiin tehtäviin työpaikan sisällä.

Työympäristöhaitat

Erilaiset työympäristöhaitat, kuten melu, pölyt, vetoisuus, likaisuus jne. ovat kaikkien palkansaajien keskiarvoja tarkastellen yleensä miehille yleisempiä. Suurin ero naispalkansaajiin oli meluhaitan kokemisessa. Toisaalta sellaiset fyysiseen kuormitukseen liittyvät tekijät kuin vaikeat tai epämiellyttävät työasennot ja raskaat nostamiset kokivat miehet ja naiset yhtä usein rasittavina. Työliikkeiden yksipuolisuus taas haittasi enemmän naisia.

Erot työympäristöhaitoissa miesten ja naisten välillä kuitenkin pienenevät selvästi, kun niitä tarkasteltiin vain teollisen työn osalta. Luetelluista tekijöistä ainoastaan työympäristön likaisuus ja savut, kaasut ja höyryt olivat miehillä jossain määrin yleisempiä. Päinvastoin taas, yksipuolisten työliikkeiden haitallisuus korostui teollisuuden naistyöntekijöillä miestyöntekijöihin verrattuna. Teollisuustyön fyysinen rasitta-

vuus korostui naisilla myös, kun tarkasteltiin useiden eri tekijöiden samanaikaista haltaavuutta.

Useimmat työympäristöhaitat olivat työntekijöille tyypillisempiä kuin toimihenkilöille. Myös muutos - yleensä haltaavuuden kasvu - edellisestä tutkimusajankohdasta oli suurempi työntekijöillä. Erityisen paljon oli kasvanut naistyöntekijöiden keskuudessa yksipuolisten työliikkeiden haltaavuus.

Eräs työympäristön erolhin vaikuttava tekijä on se, että miehet tekevät enemmän ulkotyötä. Ulkotyön osuus oli kuitenkin heillä jonkin verran supistunut vuodesta 1977. Selsomatyötä naiset ja miehet tekevät suunnilleen yhtä paljon. Osuudet olivat pienet, ei kuitenkaan naistyöntekijöillä.

Työn sisältö

Työn sisällöllisiä piirteitä selvitettiin sellaisten, lähinnä psyykkiseen kuormitukseen liittyvien tekijöiden avulla kuin työn aikapaine ja yksitoikkoisuus. Toisaalta tarkasteltiin myös työn kehittävyttä ja hallintaa sekä yleensä työn vaatimusten kokonaisuutta.

Leimaa-antavinta muutoksille on työn aikapaineen voimakas kasvu. Naisten ja miesten välinen ero oli kääntynyt siten päinvastaiseksi, että kilreen kokivat nyt naiset haitallisempina, aiemmin miehet.

Naisilla kilreen haltaavuus oli selvästi kaksihuippuinen siten, että haltaavuutta ilmaisivat runsaasti toisaalta ylempät toimihenkilöt ja toisaalta työntekijät. Miehillä erot ryhmien välillä olivat pienempiä ja vähiten haittaa kokivat miestyöntekijät. Työntekijöiden ryhmässä siten naisten ja miesten välinen ero oli kaikkein suurin.

Työn aikapaine oli teollisessa työssä yhteydessä urakkapalkkaukseen. Erityisesti naisilla yhteys oli selvä. Selvä yhteys aikapaineen kokemisella oli myös esimiestehtävien hoitamiseen. Ainoa poikkeava ryhmä olivat naisista ylempät toimihenkilöt, jotka kokivat aikapaineen suurena riippumatta siitä, olivatko he esimiesasemassa vai eivät.

Toisin kuin aikapaineen kokeminen työn kokeminen yksitoikkoisena muodosti selvän hierarkian sosioekonomisen aseman mukaan sekä miehillä että naisilla. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä lisäksi

miesten ja naisten väliset erot olivat suuret siten, että naiset kokivat työnsä yksitoikkoisemmaksi. Näissä ryhmissä kuitenkin ne, sekä miehet että naiset, jotka tekivät asiakastyötä tai toimivat työnjohtotehtävissä pitivät työtään vähemmän yksitoikkoina kuin muut. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna naisten teollinen työ erottui yksitoikkoisimpana, eikä siinä ollut muutosta nähtävissä vuodesta 1977.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat suuret myös vaikutusmahdollisuuksissa työhön ja työn kehittävyudessa, jota mitattiin vaatimuksella uusien asioiden oppimisesta ja työpaikkakoulutukseen osallistumisella.

Sisäisistä eroista huolimatta naisten vaikutusmahdollisuudet työhön olivat kaikilla tasoilla huonommat kuin miehillä. Työn kehittävyudessa taas kaksi eri tarkastelutapaa tuottivat hieman erilaisia tuloksia.

Itse arvioitu työn kehittävyys, ts. näkemys uusien asioiden oppimisvaatimuksesta, oli hyvin samantasoista miehillä ja naisilla työntekijöiden ryhmää lukuunottamatta. Sensijaan työnantajan kustantamaan koulutukseen naiset eivät olleet missään ryhmässä osallistuneet yhtä paljon kuin miehet. Hienoista positiivista kehitystä naisten kannalta oli kuitenkin nähtävissä verrattaessa kuulutusta vuosina 1977 ja 1984.

Kun sukupuolten välisiä eroja tarkasteltiin vastauksissa työn vaatimista ominaisuuksista, joissa eriteltiin tiedollisia vaatimuksia, aikapalkeen sietoa, sosiaalisia vaatimuksia ja organisaatiovastuuta, havaittiin naisilta kaikilla koulutustasoilla vaadittavan enemmän aikapalkeen sietoa ja sosiaalisia taitoja, miehiltä lähinnä organisaatiovastuuta.

Palkkaus

Työsuhteen ehdoista tarkasteltiin palkkausta ja työaikaa. Palkkausmuodot olivat pysyneet hyvin samanlaisina vuodesta 1977. Kuitenkin naisten työntekijäryhmässä urakkatyön osuus oli jonkin verran kasvanut.

Naisten ja miesten palkkaerot osoittautuivat työolotutkimuksessa muiden lähtöjen kaltaisesti varsin suuriksi. Kokopäivätyössä olevien naispalkansaajien keskiansiot olivat 1984 vain 78 % miespalkansaajien keskiansioista.

Palkkaerot säilyivät suurina myös koulutustason mukaan vakioituja ryhmiä vertailemalla. Korkean asteen koulutustasolla naisten palkkojen osuus oli alhaisin. Koulutusryhmien sisäiset naisten ja miesten palkkaerot säilyivät siinäkin tapauksessa, että työkokemuksen määrää vakioitiin.

län yhteys palkkaukseen on sikäli erilainen naisilla ja miehillä, että miehillä ansiot nousevat voimakkaasti kulkissa sosioekonomisissa ryhmissä 25 - 44 vuotialla ja laskevat vanhimmassa ikäryhmässä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Naisilla sensijaan näissä ryhmissä palkat pysyttelevät melko tasaisina nuorimpien ikäryhmien plentä nousua lukuunottamatta.

Selvitettäessä palkan ja työn vaatimien ominaisuuksien välstä yhteyttä ilmeni, että miesten töissä vaadittavat ominaisuudet palkitaan palkan muodossa selvästi paremmin kuin naisten töissä vaadittavat ominaisuudet. Esim. kaikki sosiaaliset taidot sekä nopeus ja sorminäppäryys, jotka ovat naisille ominaisia, ovat joko keskiarvoisesti tai sitä huonommin palkkauksessa arvostettuja. Tulos viittaa siihen, että keskeinen tekijä, joka synnyttää eroja naisten ja miesten palkkoihin koulutuksesta ja työkokemuksesta riippumatta, on ammattitaitojen erilaisuus ja niiden erilainen arvostus miespalkansajien eduksi.

Työaika

Nais- ja miespalkansajien asemaa tarkasteltiin työajan suhteen selvittämällä mm. viikkotyöajan pituutta, epäsäännöllisiä työaikoja, työajan joustomahdollisuuksia ja ylityötä.

Pitkä, vähintään 40 tunnin työviikko on sidoksissa ammattiasemaan sekä miehillä että naisilla. Työntekijöistä lähes kaikilla on pitkä työaika, näin erityisesti teollisuus- ja rakennustyössä. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla työaika on selvästi lyhin: yli kaksi kolmasosaa tekee alle 40 tunnin työviikkoa. Todella tehdyissä työtunneissa erot eivät ole näin suuret, sillä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa ylityöt ovat yleisimpiä.

Säännöllinen työaika on muuttunut hyvin vähän vuosien 1977 ja 1984 välisenä aikana. Osa-alkatyön osuus ei ollut kasvanut juuri lainkaan. Muutos oli tapahtunut lähinnä siinä, että 40-tuntista työviikkoa tekevien osuus oli pienentynyt ja 35-39 tuntia tekevien osuus kasvanut. Viik-

kotyöajan lyhentyminen on kuitenkin naisilla koskenut vain toimihenkilöitä.

Keskiarvoja tarkastellen naisille olivat erilaiset epäsäännölliset työajat, kuten vuoro- ja periodityöt, tyypillisempiä kuin miehille. Sensijaan ylittöitä, sekä palkallista että palkatonta, olivat miehet tehneet enemmän.

Kun ylittöiden tekemistä selvitettiin lapsiperheiden näkökulmasta, saatiin tulos, jonka mukaan miehistä ne, joilla oli alle 7 vuotiaita lapsia, tekivät enemmän ylittöitä kuin miespalkansaajat yleensä. Osa-alkatyössä näistä pienten lasten isistä ei ollut prosenttakaan, äideistä heitä oli samassa suhteessa kuin naispalkansaajista keskimäärin, eli 12 %.

Kun lapsiperheiden näkökulmasta selvitettiin myös mahdollisuuksia olla palkallisesti poissa työstä alle 10 vuotiaan lapsen sairastuessa, tuli esille, että varsin suuri osa isistä (40 %) ei tiennyt, onko heillä tällaista oikeutta vai ei.

Fyysinen ja psyykinen rasittuneisuus

Työolosuhteiden negatiivisten vaikutusten suhteen naiset ovat miehiä paremmassa asemassa sikäli, että heille sattuu tapaturmia selvästi vähemmän. Sensijaan erilaisten fyysisten ja psyykkisten rasitusoireiden suhteen naisten asema näyttää huonommalta. Lähes kaikki työolotutkimuksessa kysytyt rasitusoireet olivat naisille yleisempiä.

Erityisesti niska- ja hartiakivut ovat naisille tyypillisiä, sillä 44 % sanoi itsellään olevan tällaista kipua toistuvasti. Niska- ja hartiakivut ovat myös lisääntyneet eniten, kun verrataan vuosien 1977 ja 1984 vastauksia.

Erilaisten fyysisten rasitusoireiden samanaikainen ilmeneminen oli tyypillisempää naisille kuin miehille kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Eniten niistä kärsivät työntekijäryhmän naiset.

Myös psyykkistä rasittuneisuutta ilmaisivat naiset enemmän kaikissa ryhmissä. Korkein pistemäärä naisten keskuudessa oli ylemmillä toimihenkilöillä, sen jälkeen työntekijöillä. Sekä naisille että miehille oli kuitenkin tyypillistä, että psyykkiset rasitusoireet jakautuivat melko tasaisesti eri sosioekonomisiin ryhmiin.

Työssä koetut uhat

Psyykkiseen kuormitukseen liittyvänä selvitettiin myös työn erilaisten uhkatekijöiden kokemista. Tällaisina tekijöinä eriteltiin työympäristövaaroja, sairastumisvaaroja, vahingon aiheuttamisvaaroja ja työpaikan menettämisuhkia.

Miehillä oli erilaisten työympäristövaarojen kokeminen yleisempää kuin naisilla, poikkeuksena väkivallan kohteeksi joutuminen. Naisille taas tyypillisempiä olivat erilaiset sairastumisuhat paitsi syöpään sairastumisvaara.

Vahingon aiheuttamisvaara, sekä koneliden ja työtulosten että ihmisten suhteen oli miehillä yleisemmin koettua kuin naisilla. Työmarkkina-asemaan liittyvissä uhissa erot olivat pienimpiä. Suurin ero muodostui siitä, että miehet kokivat lomautusuhan suurempana kuin naiset.

Eri tekijöitä yhteenlaskien nähtiin, että sekä miehistä että naisista työntekijät kokivat eniten erilaisia työhön liittyviä uhkia.

Suhtautuminen työhön

Naisten ja miesten työorientaatiot osoittautuivat erilaisiksi siten, että kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä naiset pitivät työn sisältöä tärkeämpänä kuin miehet. Naiset myös korostivat oman työnsä tärkeyttä ja merkittävyyttä enemmän. Tulokset ovat tavallaan ristiriidassa sen kanssa, mitä naisten ja miesten töiden luonteesta tiedetään: naisten työ on allisteisempaa, yksitoikkaisempaa ja esim. heikommin palkattua.

Toisaalta naiset suhtautuvat omaan työhönsä kriittisemmin kuin miehet mainiten enemmän työssä viihtymistä vähentäviä ja vähemmän viihtymistä lisääviä tekijöitä. Mainitut ongelmat olivat paljolti niitä, joita työolotutkimuksen kysymykset muutoinkin toivat esille. Naisten suhtautumista leimaa siten eräänlainen ristiriita: toisaalta he ovat työhönsä hyvin kiinnittyneitä, pitävät sitä tärkeänä ja kehittävänekin, toisaalta he näkevät työssään paljon juuri sisällöllisiä puutteita.

Yhteenvetona tutkimuksen esilletuomista naisten ja miesten työolojen piirteistä voidaan todeta niiden systemaattisesti osoittaneen eroja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Hierarkia muodostui useimmiten sellaiseksi, että työntekijänaiset - erityisesti teollisuustyössä olevat - oli-

vat työolosuhteitaan epäedullisimmassa asemassa, ylemmät toimihenkilömiehet taas edullisimmassa. Monet työolojen muutokset viittasivat lisäksi siihen, että nämä erot olivat pikemminkin kasvaneet kuin kaventuneet.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että pyrittäessä kehittämään palkansaajien työoloja on tärkeätä kiinnittää huomiota niihin rakenteellisiin tekijöihin, jotka ylläpitävät sukupuolten erilaista asemaa. Näihin kuuluu ennen kaikkea naisten ja miesten ammattitaitojen erilainen arvostus. Eroja ylläpitävät myös esim. työmarkkina-asemaan sekä osallistumis- ja koulutusmahdollisuuksiin liittyvät tekijät.



Litteet

Liite 1

TYÖOLOUTUKIMUKSEN KATO

Työolotutkimus 1984 tehtiin loka-marraskuussa käyntihaastatteluin kuukausittaisen työvoimatutkimuksen otokselle. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun yhteydessä palkansaajiksi osoittautuneilta pyydettiin lupaa työolotutkimuksen haastatteluun. Heitä saatiin mukaan 89 % (N=4502), joten kadoksi jäi 11 %.

Otos pohjana toimineen työvoimatutkimuksen kato oli niillä 3:tta ja 5:tta kertaa mukana olleilla rotaatioryhmillä, joita työolotutkimukseen pyrittiin tavoittamaan, vain 2 %. Tämä, samoinkuin aikaisemmillä kierroksilla syntynyt katokertymä (mm. kieltäytyneet) olisi periaatteessa arvioitava mukaan työolotutkimuksen katoon. Pääasiassa puhelinhaastatteluna tehtävässä työvoimatutkimuksessa kadon merkitys on kuitenkin kaikkiaan hyvin vähäinen, joten työolotutkimuksen kadon mahdollista vinoutta voidaan tarkastella lähinnä sen 11 %:n osalta, jotka työvoimatutkimuksen palkansaajista jäi tavoittamatta (Ks. liitetaulukko 1.).

Kadosta lasketut jakautumat osoittavat, että miehet ovat jonkin verran aliedustettuina aineistossa, samoin nuoret ja vanhat ikäryhmät. Työntekijä-toimihenkilöjaon mukaan kato sensijaan on hyvin tasaisesti jakautunut. Ammattiryhmittäin on jonkin verran eroja, lähinnä hallinnollisen ja kuljetus- ja liikennetyön osalta. Kummassakin ryhmässä on hieman useampia kieltäytyneitä, kuljetus- ja liikennetyössä myös 4 % sellaisia, joita ei tavoitettu haastatteluun.

Vaikka työolotutkimuksen kato on pieni, on sen lievää vinoutta pyritty tulostuksessa eliminoimaan käyttämällä korjauskertoimia. Ne on laskettu ositteittain perusjoukosta (= koko väestöstä) saatujen tietojen mukaisesti. Ositteet on muodostettu sukupuolen, iän ja alueen mukaan. Samojen kertoimien avulla on tulokset suurennettu vastaamaan koko palkansaajaväestöä.

Liitetaulukko 1. Työolotutkimuksen kato otospohjana käytetystä työvoimatutkimuksesta (%)

	Työolo- tutki- muksen kato	Kiel- täytyi	Sairas	Ei tavattu	Muu kato
Yhteensä	11,2	6,4	0,2	2,8	1,8
Sukupuoli					
Miehet	12,7	6,5	0,3	3,9	2,1
Naiset	9,6	6,3	0,1	1,7	1,5
Ikä					
15-24	13,1	7,0	0,4	3,9	1,8
25-34	10,7	5,7	0,1	3,6	1,4
35-44	10,0	6,1	0,1	1,9	2,0
45-54	10,9	7,1	0,2	2,0	1,6
55-64	13,9	7,6	0,8	2,8	2,8
Ammattiasema					
Työntekijä	10,8	6,3	0,2	3,2	1,1
Toimihenkilö	10,0	6,5	0,2	2,4	0,9
Ammatti					
Teknillinen, luonnontieteellinen ja humanistinen työ	9,5	5,9	0,2	2,3	1,2
Hallinnollinen, tilinpidollinen ja konttoritekkinen työ	13,3	7,5	0,2	2,4	3,2
Kaupallinen työ	10,5	6,5	-	2,4	1,6
Maa- ja metsätaloustyö	10,2	5,1	-	3,8	1,3
Kuljetus- ja liikennetyö	12,9	7,2	-	4,2	1,5
Teollisuus- ja rakennustyö	11,1	6,5	0,3	2,8	1,5
Palvelutyö	9,1	5,5	0,3	2,9	0,4

Liite 2

Tulostuksessa käytetyn tarkemman ammattiluokituksen koodit ja frekvenssit.

Ammattiluokka, koodit ¹⁾	Yhteensä	Naiset	Miehet
Yhteensä	4 502	2 216	2 286
Tekninen ja luonn.tiet.työ	00-02 292	62	232
Terveystieteiden työ	03-04 207	183	24
Opetusalan työ	05 220	129	92
Sosiaalialan työ	091,092,097 115	111	(4)
Muu yhteiskuntatiet. tai taiteellinen työ	06-08,090,093-096,098-099 163	83	77
Julkinen, liikeyrit. ja järjestöjen hallinn.työ	10,11 167	41	126
Kirjanpito-, sihteerii- ja konekirj.työ	12,13 160	155	(5)
Pankkitoimihenkilöt	152 75	66	(9)
Yleiskonttoristit	150,151 235	224	(11)
Muu konttoritekninen työ.....	14,150-159 119	69	49
Myyntiedustus, kiint.välitys, markkinointityö	21,22 65	20	43
Myyjät, muu kaupallinen työ.....	23 266	171	94
Maatalous-, puutarha-, turkistarha ja kalastustyö	30-33 76	23	53
Metsä- ja uittotyö	34 65	(2)	63
Tieliikennetyö	54 136	(2)	134
Muu kuljetustyö ja liikenteen palvelutyö	50-53,55-56,59 55	(4)	52
Posti- ja lähettityö	57,58 100	69	31
Tekstiili-, ompelu- ja nahkateoll.työ	60-62 147	130	(17)
Metalli- ja konepajateollisuus.....	63,65 309	27	282
Sähkötyö	66 139	(14)	126
Puutavaran käsittelytyö	67 170	(19)	151
Muut rakennus, maalaustyöt.....	68,69 120	(5)	115
Graafisen alan työt	70 42	(18)	24
Elintarviketeollisuustyö.....	72,74 55	32	23
Kemian prosessi-, massa- ja paperityö	73 49	(13)	36
Työkoneiden käyttö	77 105	(6)	99
Pakkaus-, varasto-, kuormaus- yms. työ	76,78 108	37	71
Muu teoll.työ, kaivostyö	4,64,71,75,79 89	34	55
Vartiointi-, suojele- ja sotilastyö ...	90,80 104	(8)	96
Emännät, kokit, keittiö-apulaiset	810-812,816-819 104	94	(11)
Perhepäivähoitajat, kodinhoitajat ...	813-815 98	98	(-)
Tarjoilutyö	82 53	45	(8)
Siivoustyö	831 182	178	(5)
Kiint.hoito- tai muu palvelutyö	830,832,839,84-89 111	44	(68)

1) Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 1980

1. TYÖNANTAJAT

2. YKSINÄISYRITTÄJÄT

3. YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT

Ylemmät toimihenkilöt ovat palkansaaajia, jotka tehtävissään soveltavat laajasti teoreettista tietoa. He toimivat päätöksentekijöinä, osallistuvat päätöksentekoon tai toimivat sitä sivuavissa erikoistuneissa ohjaus-, valvonta-, kehittä- ja palvelutehtävissä. Tehtäville on ominaista suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuullisuus. Johtamistehtävät voivat olla osa toimenkuvaa niissäkin tapauksissa, joissa ne eivät muodosta ammatin ensisijaista elementtiä. Ylempiin toimihenkilöihin luokitellaan myös sellaiset yhteiskunnallisia tai liike-elämän palveluksia tuottavissa ammateissa toimivat, joiden tehtävissä keskimääräisenä vaatimuksena on korkean asteen erikoistunut ammattikoulutus (esim. uskonnollinen, lainopillinen, terveydenhuolto-, taide-, kulttuuri- ym. työ).

Rajana alempiin toimihenkilöihin on ylempään toimihenkilön sijainti päätöksenteko-organisaation ylimmillä tasoilla ja vaadittava laaja teoreettinen tietomäärä.

4. ALEMMAT TOIMIHENKILÖT

Alemmat toimihenkilöt ovat palkansaaajia, jotka suorittavat tavanomaista toimisto- tai myyntityötä tai toimivat ammateissa, jotka ovat kehittyneet tavanomaisen toimisto- ja myyntityön pohjalta korvaten sen. Tehtävissä on keskeistä symbolien käsittely käsin tai manuaalisia työvaiheita korvaavilla koneilla ja laitteilla.

Alempiin toimihenkilöihin kuuluvat edelleen myös työnjohtajina tuotantolaitoksissa tms. työskentelevät tai vastaavissa toimihenkilöiden esimiestehtävissä toimivat.

Pääluokkaan kuuluvat myös sellaisissa hoito-, huolto- ja turvallisuuspalveluja tuottavissa ammateissa toimivat, joiden tehtävänä on käsitellä ja/tai huolehtia ihmisistä, häntä koskevasta tai muusta informaatiosta. Toimenkuvalle on ominaista suoritusvastuu mutta ei vastuu itse toiminnasta.

Raja ylempiin toimihenkilöihin on se, että alemmat toimihenkilöt sijoittuvat organisaation suoritustasoille ja että tehtävissä vaaditaan suppeampaa ja vähemmän teoreettista tietoa kuin ylemmiltä toimihenkilöiltä.

5. TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät ovat palkansaaajia, jotka osallistuvat tuotantotoimintaan työskentelemällä tavaroiden valmistuksen a) eri vaiheissa varsinaisissa tuotantotyön ammateissa tai b) tuotantotoimintaan välittömästi liittyvissä huolto-, korjaus- yms. tehtävissä tai c) suorittavat varasto-, jakelu- tai kuljetustehtäviä tai työskentelevät sellaisissa palvelutehtävissä, joissa symbolien käsittelyä ei ole luokiteltu toimihenkilötyöksi.

6. ELÄKELÄISET

7. OPISKELIJAT JA KOULULAISET

Vastanneiden määrät ja lukumääräarviot koko väestöstä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan:

	Ylemmät toimi- henkilöt	Alemmat toimi- henkilöt	Työntekijät	Yhteensä
<u>Naiset</u>				
n	273	1 189	754	2 216
koko väestö	119 000	512 000	326 000	957 000
%	12	54	34	100
<u>Miehet</u>				
n	393	476	1 417	2 286
koko väestö	176 000	211 000	629 000	1 017 000
%	17	21	62	100
<u>Yhteensä</u>				
n	666	1 665	2 171	4 502
koko väestö	295 000	724 000	956 000	1 974 000
%	15	37	48	100

TILASTOKESKUS
Haastattelutoimisto
PL 504
00101 HELSINKI 10
Puh. 90-173 41

TY 63

Kuntakoodi [][][][]
Kohdenumero [][][][] - [][][][][][][]
Haastattelijanumero [][][][][][]

TYÖOLO TUTKIMUS 1984

Haastattelun kesto [][][] min
Sukupuoli: mies 1
 nainen 2
Syntymävuosi [][]

Työpaikan nimi _____
Toimiala _____
Ammatti _____

HUOMAUTUKSIA:

1M Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita, joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille:

		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein
A.	Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? N	52,8	43,7	3,2	0,3	32,7	54,5
	M	66,6	31,1	2,3	0,0	42,5	43,8
B.	Entä koti- ja perhe-perhe-elämä? N	80,1	17,7	1,5	0,9	62,9	28,5
	M	72,7	23,8	2,8	0,8	50,3	37,5
C.	Vapaa-ajan harrastukset? N	20,6	50,0	27,8	1,5	2,3	13,5
	M	25,4	50,5	22,3	1,8	3,3	15,1
D.	Voitteko sanoa, mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö, perhe, vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEAN-PUOLEISELLE SARAKKEELLE).						
E.	Entä toiseksi tärkein?						

KORTTI I

2M Tällä kortilla on lueteltu erilaisia yhteiskunnallisia pyrkimyksiä. Miten tärkeänä Te itse pidätte niitä. Mitä näistä pyrkimyksistä pidätte

- A. kaikkein tärkeimpänä?
 B. Toiseksi tärkeimpänä?
 C. Entä kolmanneksi tärkeimpänä?

Tärkeysjärjestys

		Tärkein	2. tark.	3. tark.
Luonnonsuojelu ja saasteongelmien vähentäminen	N	24,0	16,9	16,5
	M	22,7	16,9	18,5
Tuloerojen tasoittaminen	N	5,9	8,2	10,2
	M	6,5	8,4	9,0
Hintojen nousun hillitseminen	N	10,7	17,5	18,2
	M	13,0	20,2	15,5
Työolojen parantaminen	N	3,5	5,1	7,1
	M	3,8	6,7	8,7

		Tärkeysjärjestys		
		Tär- kein	2. tärk.	3. tärk.
Eläke- ja sosiaaliturvan parantaminen ..	N	4,8	9,8	13,6
	M	5,9	10,6	13,4
Työttömyyden vähentäminen	N	36,1	25,2	15,3
	M	36,8	22,4	15,7
Lapsiperheiden aseman parantaminen	N	14,4	16,4	17,5
	M	10,5	13,4	16,8
EOS	N	0,5	1,0	1,7
	M	0,8	1,4	2,4
3.	Seuraava kysymys koskee elämänne 15-vuotiaana. Millaisella paikkakunnalla asuitte silloin:			N M
	pääkaupunkiseudulla	10,2	10,4	
	Turussa tai Tampereella	5,1	5,1	
	muussa kaupungissa tai kauppalassa	25,2	25,4	
	maaseututaajamassa	23,0	21,5	
	vai haja-asutusalueella?	36,5	37,5	
	EOS	-	0,0	
4.	Seuraavaksi siirrymme työtä koskeviin kysymyksiin. Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämänne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)			N M
	Vuosien lukumäärä	15,9	17,7	
	Alla vuoden			
	EOS			
5.	Oletteko ollut elämänne aikana:			N M
	aina lähes samanlaisessa ammatissa.....	42,5	36,8	
	2-3 selvästi erilaisessa ammatissa	45,9	45,9	
	vai useammassa selvästi erilaisessa ammattissa?	11,4	17,2	
	EOS	0,2	0,0	

6.	Kuinka monessa eri työpaikassa olette olleet elämäne aikana vähintään puoli vuotta? Lukumäärä	N 3,2	M 3,6
7.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna <u>viimeisten 5 vuoden aikana</u> : (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	N 11,0 8,4 80,6	M 11,8 11,8 76,4
	kerran		
	useamman kerran		
	vai ette lainkaan?		
8.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä olleet työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana? Kuukausien lukumäärä	N b 80,6 6,6	M 76,4 5,7
9.	KAIKKI: Kuinka monta vuotta olette olleet nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta ml. äitiyslomat, lomautukset tms.) Vuosien määrä	N 7,8	M 8,8
	Alle vuoden		
	EOS		
10.	TÄSMENNYS, JOS ALLE VUODEN: Kuukausien määrä		<input type="text"/>
11.	Olitteko työssä ennen kuin tulitte nykyiseen työpaikkaanne? Kyllä	N 58,8	M 68,2
	Ei: Olitteko:		
	työtön	9,8	11,3
	opiskelija	16,3	15,7
	hoiditte omaa kotitaloutta ..	13,9	0,3
	vai teitte jotain muuta, mitä?	0,9	4,3
	(Ks.K.9) NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA VÄH. 3 VUOTTA		<input type="checkbox"/>

JOS NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA ALLE 3 VUOTTA:		N	M
12M.	Mikä oli suurin syy siihen, että vaihdoitte työpaikkaa?	b 82,9	81,7
	Palkkaus tai etenemismahdollisuudet ..	2,4	3,5
VAIHTOEHTOJA EI LUETA	Työn luonne tai työolosuhteet	3,3	4,0
	Työ ei vastannut koulutusta	0,5	0,7
	Muutto toiselle paikkakunnalle	2,0	1,0
	Määräaikainen tai epävarma työsuhde ..	3,3	3,1
	Irtisanominen	0,2	0,8
	Muu, mikä? _____	4,7	4,5
	EOS	0,7	0,7
<hr/>			
KAIKKI:			
13.	Oletteko vaihtanut työtehtäviänne nykyisessä työpaikassa? (työtehtävät muuttuneet kokonaan)	N	M
	Kyllä	23,1	28,0
	Ei	76,7	71,8
	EOS	0,1	0,2
<hr/>			
JOS VAIHTANUT TYÖTEHTÄVIÄ:		N	M
14.	Miten kauan olette olleet nykyisessä työtehtävässänne?	b 76,9	72,0
	Vuosien määrä	4,2	5,5
	Alle vuoden		
	EOS		
<hr/>			
15.	TÄSMENNYS, JOS ALLE VUODEN: Kuukausien määrä	b 94,0	

		N	M
16M.	Halusitteko itse vaihtaa työtehtäviä?	b 76,9	72,0
	Kyllä	14,2	18,2
	Ei	7,4	7,4
	EOS	1,5	2,3
	KAIKKI:		
17M.	Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne:	N	M
	erittäin tyytyväinen	29,7	27,3
	melko tyytyväinen	63,4	65,6
	melko tyytymätön	5,2	5,2
	erittäin tyytymätön?	0,9	1,3
	EOS	0,7	0,7
18.	Onko nykyinen työnantajanne:	N	M
	MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.		
	valtio	11,8	13,7
	kunta tai kuntainliitto	31,2	12,2
	valtioenemmistöinen osake- yhtiö	3,0	7,5
	vai yksityinen työnantaja? .	53,3	66,1
	EOS	0,7	0,5
	JOS TYÖNANTAJA YKSITYINEN:	N	M
19.	Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?	b 46,7	33,9
	Ei	17,2	21,5
	Kyllä: Kuinka monta toimi- paikkaa työnantajalla on yhteensä?		
	Alle 5 toimipaikkaa ...	12,0	12,9
	5-10 toimipaikkaa	5,4	9,0
	Yli 10 toimipaikkaa ...	15,5	19,6
	EOS	3,2	3,1

JOS USEITA TOIMIPAIKKOJA:		N	M
20.	Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?	b 63,9	55,4
	TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.		
	1-4 henkeä	0,2	0,4
	5-9 henkeä	0,9	0,7
	10-19 henkeä	1,7	1,1
	20-29 henkeä	1,0	1,1
	30-99 henkeä	3,4	3,9
	100-199 henkeä	2,1	2,4
	200-499 henkeä	2,8	4,6
	500-999 henkeä	2,5	3,9
	1000 henkeä tai enemmän	13,9	20,9
	EOS	7,6	5,6
<hr/>			
KAIKKI:			
21.	Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa, jossa itse työskentelette?	N	M
	TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.		
	1-4 henkeä	14,3	11,1
	5-9 henkeä	11,2	10,9
	10-19 henkeä	12,2	12,1
	20-29 henkeä	9,5	9,1
	30-99 henkeä	20,4	20,6
	100-199 henkeä	8,9	11,0
	200-499 henkeä	10,7	10,5
	500-999 henkeä	4,7	6,6
	1000 henkeä tai enemmän	4,4	6,5
	EOS	3,7	1,5

	KATSO K 9: ALLE 3 V. TYÖPAIKASSA	<input type="checkbox"/>	
	OLLUT TYÖPAIKASSA VÄH. 3 VUOTTA:		N M
22.	Onko toimipaikassanne työntekijöiden määrä viimeksi kulu- neiden kolmen vuoden aikana:	b	32,6 30,2
	lisääntynyt selvästi		5,1 5,0
	lisääntynyt jonkin verran ..		17,8 15,2
	pysynyt ennallaan		30,5 28,3
	vähentynyt jonkin verran ...		8,6 12,6
	vähentynyt selvästi?		3,7 7,4
	EOS		1,6 1,4
	JOS VÄHENTYNYT:		N M
23.	Onko työntekijöitä:	b	87,6 80,1
	irtisanottu		0,9 1,8
	tai vähennetty niin ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?		9,0 13,6
	Sekä että		2,1 4,0
	EOS		0,3 0,5
	KAIKKI:		N M
24.	Onko nykyinen työsuhteenne:		N M
	pysyvä		86,6 89,4
	vai määräaikainen?		12,8 9,4
	EOS		0,5 1,2
	JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA:		N M
25.	Milloin määräaika päättyy?	b	87,2 90,6
	KOODAUS: Työsuhteen kestoja jäljellä:		
	Yli vuosi		0,6 0,6
	1/2 - 1 vuotta		2,9 2,1
	Alle 1/2 vuotta		7,7 5,3
	EOS		1,5 1,3

	KAIKKI:			
26.	Millainen palkkausmuoto Teillä on? Onko Teillä:		N	M
	tuntipalkka	18,8	33,5	
	viikko- tai kuukausipalkka	73,2	53,0	
	suora urakkapalkka	3,2	6,0	
	osaurakkapalkka	2,7	4,5	
	palkkiopalkka	0,4	0,6	
	provisiopalkka	0,8	1,3	
	vai jokin muu palkkausmuoto?	0,8	1,1	
	EOS	0,1	0,0	
	JOS URAKKA- TAI PALKKIOPALKKA:		N	M
27.	Teettekö pääasiassa yksilö- vai ryhmäurakkaa?	b 92,9	87,6	
	Yksilöurakkaa	4,4	6,7	
	Ryhmäurakkaa	2,4	4,9	
	(EOS)	0,3	0,8	
	KAIKKI:			
	KORTTI 2			
28.	Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.		N	M
	1 500 mk tai vähemmän	4,5	0,9	
	1 501-2 000 mk	4,0	0,9	
	2 001-2 500 mk	3,9	1,4	
	2 501-3 000 mk	5,6	1,9	
	3 001-3 500 mk	13,6	5,4	
	3 501-4 000 mk	16,7	9,8	
	4 001-4 500 mk	17,6	12,2	
	4 501-5 000 mk	11,8	13,8	
	5 001-6 000 mk	11,6	19,8	
	6 001-7 000 mk	4,6	13,6	
	7 001-8 000 mk	2,3	7,0	
	8 001-9 000 mk	0,9	3,8	
	yli 9 000 mk	1,1	7,8	
	Ei halua vastata	0,8	1,2	
	EOS	1,0	0,6	

29.	<p>Onko Teillä joitakin ohjepalkan päälle tulevia etuuksia kuten:</p> <p>(veroilmoituksessa ilmoitettava etu)</p> <p>Ikälisä, palvelusvuosilisä tai vastaava?</p> <p>Ruokaetu?</p> <p>Autoetu?</p> <p>Työsuhdeasunto?</p> <p>Jokin muu etu, mikä? _____</p>	<p>Kyllä</p> <p>N M</p> <p>51,6 36,0</p> <p>19,0 13,1</p> <p>1,2 5,0</p> <p>4,2 4,6</p> <p>4,8 7,7</p>
30.	<p>Onko asuntonne:</p> <p>omistusasunto</p> <p>vuokra-asunto</p> <p>oma tai puolison työsuhdeasunto</p> <p>vanhempien asunto</p> <p>vai jokin muu?</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>61,7 57,7</p> <p>21,3 20,4</p> <p>9,0 7,3</p> <p>7,2 12,9</p> <p>0,7 1,6</p> <p>0,1 0,1</p>
31.	<p>Mikä on asuntonne pinta-ala? m²</p>	<p>N M</p> <p>80,8 85,0</p>
32.	<p>Kuinka monta henkeä asunnossa asuu? Henkeä</p>	<p>N M</p> <p>3,0 3,2</p>
33.	<p>Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne yhteen suuntaan, asioinnit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna?</p> <p>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ Minuuttia</p> <p>Ei työmatkaa</p>	<p>N M</p> <p>21,3 19,4</p> <p>6,7 3,8</p>

JOS TYÖMATKAA:		N	M
34.	Millä tavalla kuljette pääosan matkastanne tähän vuodenaikaan?	b 6,7	3,8
	VAIHTOEHTOJA EI LUETA		
	Jalan	20,1	8,5
	Polkupyörällä	21,6	12,4
	Linja-autolla tai raitiovaunulla.....	24,5	9,8
	Junalla	3,0	2,1
	Omalla autolla	21,0	56,3
	Jonkun muun autolla	2,3	5,0
	Muu tapa	0,7	2,1
	EOS	0,1	0,1
<hr/>			
KAIKKI:			
35.	Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:	N	M
	säännöllinen päivätyö (klo 6-18)	75,0	77,2
	säännöllinen iltatyö	3,1	0,7
	" yötyö	0,8	0,5
	" aamutyö	0,4	0,3
	kaksivuorotyö	10,8	8,7
	keskeytymätön 3-vuorotyö ...	4,5	5,1
	keskeytyvä 3-vuorotyö	1,2	1,4
	muu työaikamuoto, millainen?	4,0	6,0
	EOS	0,2	0,2
<hr/>			
JOS VUOROTYÖ:		N	M
36.	Kuinka monta vuotta olette tehnyt vuorotyötä?	b 83,5	84,9
	Vuosien lukumäärä	9,2	9,7

37.	KAIKKI: Onko työnnne periodityötä? (Viikottainen työaika vaihtelee. Työaika tasoitetaan 2 tai 3 viikon jaksoissa)	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>16,2</td> <td>13,5</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>82,9</td> <td>86,1</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>0,9</td> <td>0,4</td> </tr> </tbody> </table>		N	M	Kyllä	16,2	13,5	Ei	82,9	86,1	EOS	0,9	0,4						
	N	M																		
Kyllä	16,2	13,5																		
Ei	82,9	86,1																		
EOS	0,9	0,4																		
38.	Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla? Määrätyt tulo- ja lähtöajat Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin EOS	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Määrätyt tulo- ja lähtöajat</td> <td>64,7</td> <td>62,2</td> </tr> <tr> <td>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin</td> <td>34,7</td> <td>37,5</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>0,6</td> <td>0,3</td> </tr> </tbody> </table>		N	M	Määrätyt tulo- ja lähtöajat	64,7	62,2	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin	34,7	37,5	EOS	0,6	0,3						
	N	M																		
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	64,7	62,2																		
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin	34,7	37,5																		
EOS	0,6	0,3																		
39.	JOS VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIA TYÖHÖN TULO- JA LÄHTÖAIKIOIHIN: Onko Teillä liukuva työaika? Ei Kyllä: Tasoitetaanko työaika: päivittäin vai pidemmällä ajan- jaksolla? EOS	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>b 65,3</td> <td>62,5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>17,2</td> <td>21,8</td> </tr> <tr> <td>Kyllä: Tasoitetaanko työaika: päivittäin</td> <td>4,3</td> <td>3,9</td> </tr> <tr> <td> vai pidemmällä ajan- jaksolla?</td> <td>12,2</td> <td>10,1</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>1,0</td> <td>1,7</td> </tr> </tbody> </table>		N	M	b 65,3	62,5		Ei	17,2	21,8	Kyllä: Tasoitetaanko työaika: päivittäin	4,3	3,9	vai pidemmällä ajan- jaksolla?	12,2	10,1	EOS	1,0	1,7
	N	M																		
b 65,3	62,5																			
Ei	17,2	21,8																		
Kyllä: Tasoitetaanko työaika: päivittäin	4,3	3,9																		
vai pidemmällä ajan- jaksolla?	12,2	10,1																		
EOS	1,0	1,7																		
40.	KAIKKI: Merkitääkö työhöntulo- ja lähtöaikanne kellokortin tai vastaavan järjestelmän avulla? Kyllä Ei EOS VUOROTYÖ/PERIODITYÖ <input type="checkbox"/>	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>28,3</td> <td>30,8</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>71,2</td> <td>68,9</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>0,5</td> <td>0,2</td> </tr> </tbody> </table>		N	M	Kyllä	28,3	30,8	Ei	71,2	68,9	EOS	0,5	0,2						
	N	M																		
Kyllä	28,3	30,8																		
Ei	71,2	68,9																		
EOS	0,5	0,2																		
41.	MUU KUIN VUORO- TAI PERIODITYÖ: Mihin kellonaikaan työnnne yleensä alkaa päivittäin? Kello t min	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>b 24,3</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		N	M	b 24,3														
	N	M																		
b 24,3																				
42.	Mihin kellonaikaan työnnne päättyy? Kello t min	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>b 24,3</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		N	M	b 24,3														
	N	M																		
b 24,3																				

KAIKKI:		N	M
43.	Työskentelettekö joskus yöllä klo 23-6 välisenä aikana?		
	Kyllä	16,2	36,4
	Ei	83,8	63,5
44.	Työskentelettekö yöllä:	b 83,8	63,6
	joka viikko	4,4	6,1
	joka toinen viikko	3,3	5,3
	vähintään kerran kuussa	2,8	7,3
	vai harvemmin?	5,5	17,1
	EOS	0,2	0,5
45.	Työskentelettekö joskus lauantaisin?	N	M
	Ei	50,0	36,7
	Kyllä: Miten usein:		
	joka viikko	9,4	6,7
	vähintään kerran kuussa	19,5	23,1
	vai harvemmin?	20,9	33,2
46.	Entä työskentelettekö joskus sunnuntaisin?	N	M
	Ei	68,8	53,8
	Kyllä: Miten usein:		
	joka viikko	4,6	3,6
	vähintään kerran kuussa	14,4	17,6
	vai harvemmin?	12,1	24,8
47.	Miten pitkä ruokatauko Teillä on?	N	M
	Ruokatauon pituus, minuuttia	33,8	40,6
	Ei ruokataukoa	22,5	13,2
	Vaihtelee tai EOS	3,9	6,4

JOS RUOKATAUKO:		N	M
48.	Lasketaanko ruokatauko palkalliseen työaikaan?	b 22,5	13,2
	Kyllä	41,5	27,5
	Ei	33,7	55,9
	EOS	2,3	3,4
KAIKKI:			
49M.	Voitteko yleensä pitää työssänne taukoja ja lepoetkiä:	N	M
	riittävästi	66,4	83,0
	hieman liian vähän	18,5	8,7
	vai aivan liian vähän?	12,7	6,2
	EOS	2,3	2,0
50.	Liittyykö työhönne varallaoloa, eli onko Teillä vapaa- aikana sellaisia jaksoja, jolloin Teidän tulee olla valmiina saapumaan tarvittaessa työpaikalle?	N	M
	Ei	90,2	81,6
	Kyllä: Miten usein:		
	vähintään kerran viikossa ..	1,5	4,0
	vähintään kerran kuussa	2,0	4,0
	vai harvemmin?	6,0	10,1
	EOS	0,2	0,3
51.	Teettekö päätyönne ohella jotakin toista työtä:	N	M
	joka viikko	4,6	7,6
	joka toinen viikko	1,0	1,9
	vähintään kerran kuussa	1,4	2,5
	harvemmin tai ei lainkaan? .	93,0	87,7
	(EOS)	0,1	0,3

JOS SIVUTYÖTÄ:		N	M
52.	Teettekö sivutyötä:	b 93,1	87,9
	palkansaajana	4,6	6,3
	omalla maatilalla	0,8	2,4
	yrittäjänä tai ammatin- harjoittajana?	1,0	1,9
	Jollain muulla tavoin	0,5	1,4
	EOS	-	0,1
<hr/>			
KAIKKI:		N	M
53.	Teettekö joskus ylitöitä, josta saatte korvauksen:		
	rahana	24,6	41,1
	tai vapaana?	18,5	9,4
	Molempia	14,5	15,3
	Ei kumpaakaan	42,3	34,2
<hr/>			
JOS YLITYÖTÄ:		N	M
54.	Kuinka usein teette tällaista ylityötä:	b 42,3	34,2
	joka viikko	6,2	9,3
	joka toinen viikko	4,3	6,6
	vähintään kerran kuussa	11,4	15,8
	vai harvemmin?	35,3	33,3
	(EOS)	0,5	0,8
<hr/>			
KAIKKI:		N	M
55.	Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?		
	Kyllä	18,3	21,6
	Ei	81,7	78,4

	JOS YLITYÖTÄ, JOSTA EI SAA KORVAUSTA:	N	M
56.	Miten usein teette tällaista ylityötä:	b 81,7	78,4
	joka viikko	5,3	8,5
	joka toinen viikko	2,1	2,2
	vähintään kerran kuussa	3,7	4,7
	vai harvemmin?	7,0	5,9
	(EOS)	0,2	0,3
57.	Onko Teillä kesällä sama vai lyhyempi työaika kuin talvella?	N	M
	Sama	81,5	87,7
	Lyhyempi	16,3	9,8
58.	Missä määrin voitte itse vaikuttaa siihen, milloin pidätte kesälomanne:	N	M
	täysin	28,8	33,2
	jonkin verran	42,0	42,0
	ei lainkaan?	22,9	20,9
	EOS	6,4	3,9

KORTTI 3

59M. Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne? VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE RASTI AO. RUUTUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYS, JOS KYLLÄ-VASTAUS	Kyllä (LISÄ- KYS.)	Ei esiin- ny	LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasitusta:					
			erit- tän paljon	melko pal- jon	jos- sain määrin	melko vähän	vai ei lain- kaan?	(EOS)
1. Kuumuus	<input type="checkbox"/>	N 75,8 M 72,7	2,5 2,1	5,6 5,9	11,1 11,3	4,1 6,5	0,7 1,1	0,1 0,4
2. Kylmyys	<input type="checkbox"/>	N 72,3 M 57,9	2,1 4,1	4,9 10,5	14,2 17,8	5,2 7,8	0,8 1,6	0,4 0,3
3. Tärinä	<input type="checkbox"/>	N 96,7 M 81,2	0,3 1,5	0,6 3,8	1,0 7,8	0,5 4,2	0,5 1,2	0,3 0,3
4. Veto	<input type="checkbox"/>	N 60,4 M 54,1	5,1 5,2	9,4 13,0	16,8 18,4	6,9 7,4	1,1 1,4	0,2 0,4

MERKITSE RASTI A0. RUUTUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYS, JOS KYLLÄ-VASTAUS		Kyllä (LISÄ- KYS.)	Ei esiin- ny	LISÄKYSYMYS: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ) työssänne haittaavaa rasitusta:					
				erit- tän paljon	melko pal- jon	jos- sain määrin	melko vähän	vai ei lain- kaan?	(EOS)
5. Melu	<input type="checkbox"/>	N	66,5	5,2	8,5	13,2	4,8	1,5	0,2
		M	48,4	10,8	15,1	16,8	7,0	1,7	0,3
6. Savut, kaasut ja höyryt	<input type="checkbox"/>	N	83,5	2,3	4,0	6,5	2,9	0,5	0,2
		M	66,5	5,1	7,6	13,4	5,9	1,1	0,4
7. Kosteus	<input type="checkbox"/>	N	93,1	1,0	1,5	2,3	1,6	0,2	0,1
		M	76,2	2,8	5,2	9,1	5,1	1,4	0,3
8. Kuiva huoneilma	<input type="checkbox"/>	N	83,5	1,5	3,0	7,2	4,2	0,5	0,1
		M	88,9	0,6	1,5	4,3	3,3	1,1	0,3
9. Pölyt	<input type="checkbox"/>	N	71,0	4,9	7,3	10,4	5,1	1,2	0,1
		M	58,5	6,9	11,0	15,4	6,4	1,5	0,2
10. Työympäristön likaisuus	<input type="checkbox"/>	N	89,7	1,4	3,1	3,2	1,6	0,7	0,2
		M	75,9	4,5	6,4	7,3	4,5	1,1	0,3
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	<input type="checkbox"/>	N	88,9	1,3	2,8	4,8	1,7	0,5	0,1
		M	80,7	2,4	5,2	7,9	3,0	0,4	0,3
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	<input type="checkbox"/>	N	84,6	1,9	3,4	5,5	3,8	0,6	0,2
		M	79,9	2,1	4,0	7,6	5,2	0,9	0,3
13. Työympäristön rauhattomuus ..	<input type="checkbox"/>	N	77,7	2,9	5,9	9,6	3,2	0,5	0,1
		M	78,4	2,3	6,7	8,0	3,3	1,0	0,3
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet ...	<input type="checkbox"/>	N	67,6	8,5	10,5	10,2	2,6	0,5	0,1
		M	80,4	4,0	6,9	5,8	2,0	0,6	0,3
15. Vaikeat tai epämukavat työasennot	<input type="checkbox"/>	N	75,2	5,1	9,0	8,3	1,9	0,4	0,1
		M	72,5	5,2	9,1	9,6	2,8	0,3	0,4
16. Kiire ja kireä aikataulu	<input type="checkbox"/>	N	50,9	10,9	15,2	17,8	4,2	0,8	0,2
		M	53,1	9,3	13,3	18,5	3,9	1,3	0,5
17. Raskaat nostamiset	<input type="checkbox"/>	N	73,0	6,3	8,1	8,9	3,1	0,5	0,1
		M	68,0	6,3	8,4	11,3	4,7	0,9	0,3

KORTTI POIS.

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLA ON MERKINTÄ.

60.	Teettekö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä?	N	M
	Sisätyötä	95,4	68,9
	Ulkotyötä	1,3	14,0
	Saman verran kumpaakin	3,4	17,1
JOS SISÄTYÖ:			
61.	Kysyn vielä hieman tarkemmin työympäristöstänne.	N	M
	Kuinka monta lämpöastetta on tähän vuodenaikaan siinä työtilassa, jossa pääasiassa työskentelette?	b 4,6	31,1
	Alle 15	0,9	4,9
	15-18	11,3	13,3
	19-23	72,0	43,9
	24-27	8,1	4,0
	28 tai yli	1,0	0,9
	EOS	2,0	1,9
JOS ULKOTYÖ:			
62.	Joudutteko työskentelemään yli 27 asteen lämpötilassa:	N	M
	lähes päivittäin	b 4,6	31,1
	joskus vuoden mittaan	2,6	3,6
	vai ette koskaan?	25,6	22,5
	EOS	66,1	42,1
	EOS	1,1	0,7
63.	Joudutteko työskentelemään alle 15 asteen lämpötilassa:	N	M
	lähes päivittäin	b 4,6	31,1
	joskus vuoden mittaan	3,4	6,6
	vai ette koskaan?	14,7	25,7
	EOS	76,4	35,9
	EOS	0,9	0,7
64.	Onko työssänne havaittavissa vetoa joka tuntuu:	N	M
	ilmavirtana	b 4,6	31,1
	selvänä tuulena	47,0	31,5
	vai ei lainkaan vetoa	7,1	7,2
	EOS	40,5	29,4
	EOS	0,8	0,9

JOS VETOA:		N	M
65.	Miten usein vetoa esiintyy:	b 45,9	61,2
	suunnilleen koko työajan ...	15,0	9,6
	3/4	4,8	3,0
	1/2	8,7	5,8
	1/4 ajasta	11,1	9,4
	vai harvemmin?	13,9	10,7
	EOS	0,5	0,3
KAIKKI:			
66.	Esiintyykö työssänne joskus melua tai voimakkaita ääniä?	N	M
	Ei	48,1	31,5
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	14,8	19,2
	3/4	4,2	6,8
	1/2	7,4	10,1
	1/4 ajasta	11,1	11,8
	vai harvemmin?	14,2	20,4
	EOS	0,2	0,1
JOS MELUA:			
67.	Onko melu niin kovaa, että keskusteltaessa on mentävä toisen luokse ja huudettava?	N	M
	(ILMAN SUOJAIMIA)		
	Ei	b 48,1	31,5
	Kyllä: Miten usein:	33,9	30,9
	suunnilleen koko työajan	4,2	7,7
	3/4	1,2	2,9
	1/2	2,2	5,7
	1/4 ajasta	3,7	5,9
	vai harvemmin?	6,5	14,8
	EOS	0,2	0,6

JOS KOVAA MELUA:		N	M
68M.	Onko kuulonne heikentynyt melun takia?	b 81,9	62,4
	Kyllä	3,2	11,6
	Ei	13,1	24,0
	EOS	1,7	2,0
<hr/>			
JOS MELUA:		N	M
69.	Käytättekö työssänne joskus kuulosuojaimia?	b 48,0	31,6
	Ei	44,1	30,3
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	2,8	10,9
	3/4	0,3	2,5
	1/2	0,9	4,0
	1/4 ajasta	1,1	5,1
	vai harvemmin?	2,6	15,3
	EOS	0,1	0,3
<hr/>			
KAIKKI:		N	M
70.	Onko työpaikkanne ilmassa pölyä, joka näkyy aivan tavallisessa valaistuksessa, ei siis vain kirkkaassa auringonvalossa?		
	Ei	72,4	56,1
	Kyllä: Onko pölyä ilmassa:		
	suunnilleen koko työajan	14,3	13,6
	3/4	1,7	3,3
	1/2	3,2	7,3
	1/4 ajasta	3,5	7,4
	vai harvemmin?	4,6	11,6
	EOS	0,3	0,6

JOS PÖLYÄ:		N	M
71.	Millaista pölyä työpaikallanne on?	b 72,4	56,1
	VAIHTOEHTOJA EI LUETA		
	Tavanomaista likaa	4,0	3,3
	Paperipölyä	4,7	2,4
	VAIN YKSI RENGASTUS. RENGASTA VAIHTOEHTO, JOTA ESIINTYY ENITEN.		
	Hiekkaa, savea, kivipölyä, malmipölyä	2,3	9,8
	Rakennuspölyä	0,3	7,2
	Metallipölyä	0,8	5,9
	Puupölyä	1,4	6,1
	Jauhöpölyä tai muita elintarvikepölyjä	1,9	1,2
	Tekstiilipölyjä (puuvilla-, pellava-, hamppu-, sial-, juuttipölyä)	7,8	1,1
	Muovipölyä, muovien raaka-ainepölyä ..	0,5	0,5
	Nokea, hiilipölyä, grafiittia	0,1	1,6
	Eläinpölyä	0,2	0,2
	Nahka- tai turkispölyä	0,9	0,0
	Homepölyä, turvepölyä, heinäpölyä	0,5	0,7
	Muuta, mitä (aineen tai tuotteen nimi)	1,8	3,5
	EOS	0,4	0,4
<hr/>			
KAIKKI:			
72.	Joudutteko työssänne hengittämään liuotin-, maali-, lakka- tai liimahöyryjä?	N	M
	Ei	88,3	74,5
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	1,8	2,0
	3/4	0,3	1,0
	1/2	0,9	2,1
	1/4 ajasta	2,0	3,3
	vai harvemmin?	6,7	17,1
	EOS	0,0	0,0

76.	<p>KAIKKI:</p> <p>Joudutteko työssänne tekemään raskaita, vähintään 10 kg:n nostoja?</p> <p>Ei</p> <p>Kyllä: Miten usein:</p> <p> päivittäin</p> <p> muutamia kertoja viikossa</p> <p> harvemmin?</p> <p> EOS</p>	N	M	<p>54,0 30,5</p> <p>26,6 41,9</p> <p>9,6 14,4</p> <p>9,7 13,0</p> <p>0,1 0,1</p>
77.	<p>JOS NOSTOJA:</p> <p>Entä onko työssänne vähintään 20 kg:n nostoja?</p> <p>Ei</p> <p>Kyllä: Miten usein:</p> <p> yli 20 kertaa päivässä</p> <p> 5-19 kertaa päivässä</p> <p> 1-4 kertaa päivässä</p> <p> muutaman kerran viikossa</p> <p> vai harvemmin?</p> <p> EOS</p>	N	M	<p>b 54,0 30,5</p> <p>18,7 8,3</p> <p>2,8 12,1</p> <p>4,1 8,2</p> <p>5,9 10,2</p> <p>6,6 14,5</p> <p>7,6 15,8</p> <p>0,4 0,3</p>
78.	<p>KAIKKI:</p> <p>Oletteko työssänne alttiina käsiin tai koko kehoon kohdistuvalle tärinälle?</p> <p>Käsiin</p> <p>Koko kehoon</p> <p>Ei</p> <p>EOS</p>	N	M	<p>4,0 13,3</p> <p>1,5 11,0</p> <p>94,3 75,5</p> <p>0,1 0,3</p>
79.	<p>Miten usein olette alttiina tärinälle:</p> <p> suunnilleen koko työajan</p> <p> 3/4</p> <p> 1/2</p> <p> 1/4 ajasta</p> <p> vai harvemmin?</p> <p> EOS</p>	N	M	<p>b 94,4 75,7</p> <p>1,1 4,7</p> <p>0,3 2,9</p> <p>0,5 4,1</p> <p>1,3 4,7</p> <p>2,0 7,7</p> <p>0,3 0,2</p>

KAIKKI:		N	M
80.	Teettekö pääasiassa:		
	istuma-	39,6	30,8
	vai seisomatyötä?	41,7	43,4
	Yhtä paljon molempia	18,7	25,7
81.	Joudutteko joskus työskentelemään kiertyneenä, kyykistyneenä, kädet kohotettuina tai muulla tavalla epä mukavassa työasennossa?	N	M
	Ei	39,2	35,9
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	8,8	9,4
	3/4	5,2	5,4
	1/2	11,0	10,8
	1/4 ajasta	15,0	15,3
	vai harvemmin?	20,4	22,6
	EOS	0,4	0,6
	EI TEOLLISUUS- TAI RAK. TYÖSSÄ	<input type="checkbox"/>	
82.	JOS TEOLLISUUS- TAI RAKENNUSTYÖSSÄ:	N	M
	Käytättekö työssänne joskus suojakypärää?	b 86,9	54,2
	Ei	12,1	26,2
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	0,2	5,8
	3/4	0,0	0,9
	1/2	0,2	1,6
	1/4 ajasta	0,0	2,2
	vai harvemmin?	0,4	8,9
	EOS	0,0	0,1

		N	M
83.	Entä käytättekö joskus silmäsuojaimia?	b 86,8	54,2
	Ei	11,7	19,9
	Kyllä: Miten usein:		
	suunnilleen koko työajan	0,3	2,4
	3/4	-	1,0
	1/2	0,2	2,4
	1/4 ajasta	0,1	4,2
	vai harvemmin?	0,9	15,9
	EOS	0,0	0,1

KORTTI 4				LISÄKYS.: Miten usein?			
84. Millaisia työvälineitä ja laitteita käytätte työssänne? Luetelkaa täältä kortilta ne työvälineet ja laitteet, joita Te käytätte työssänne.		Kyllä (LISÄKYS.)	Ei	Joka päivä	Joka viikko	Harvem- min	EOS
VAIHTOEHTOJA EI LUETA. MERKITSE RASTI AO. RUU- TUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYS							
1. Autoa tai muuta kulku- välinettä?	<input type="checkbox"/> N	89,2	6,0	2,3	1,9	0,6	
	M	48,7	34,9	8,4	6,7	1,2	
2. Laskukonetta?	<input type="checkbox"/> N	57,1	33,1	4,9	3,7	1,2	
	M	61,3	27,4	7,4	2,8	1,0	
3. Kirjoituskonetta?	<input type="checkbox"/> N	60,6	25,0	7,7	5,9	0,9	
	M	80,1	8,0	6,4	4,6	0,8	
4. Puhelinta?	<input type="checkbox"/> N	31,0	56,6	7,2	3,6	1,5	
	M	35,8	53,1	6,2	3,4	1,5	
5. Jotain muuta konetta tai laitetta, joka ei ole ATK-laite:	<input type="checkbox"/> N	44,7	41,2	8,9	3,7	1,6	
	M	40,6	44,1	8,2	4,9	2,2	
Mitä? _____							

VAIHTOEHTOJA EI LUETA. MERKITSE RASTI AO. RUU- TUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYS	Kyllä (LISÄKYS.)	Ei	LISÄKYS.: Miten usein?			
			Joka päivä	Joka viikko	Harvem- min	EOS
ATK:						
6. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	96,7 99,3	2,9 0,6	0,2 -	0,1 0,1	0,0 -
7. Erillistä tekstinkäsittely-laitetta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	97,5 98,7	1,4 0,5	0,5 0,4	0,6 0,3	- 0,0
8. Tietokonepäätettä?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	87,6 90,8	9,1 6,2	2,4 2,1	0,9 0,8	- 0,1
9. Pientietokonetta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	97,7 94,9	0,9 2,3	1,0 2,0	0,4 0,9	- -
10. Ohjelmoitavaa työstökoneetta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	99,5 99,1	0,3 0,5	0,1 0,1	0,0 0,2	- 0,0
11. ATK-valvontalaitteita, joilla ohjataan tuotantoprosessia tai sen osaa?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	99,4 98,0	0,5 1,4	0,1 0,3	0,0 0,2	- 0,1
12. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta:	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	98,7 97,1	0,8 1,7	0,2 0,6	0,2 0,5	- 0,1
Mitä? _____						

Ei ATK-laitetta K 97

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ RENGASTUS

85. JOS KÄYTTÄÄ JOTAIN ATK-LAITETTA JOKA PÄIVÄ TAI JOKA VIIKKO:	MUUT	<input type="checkbox"/>	
		N	M
Kuinka monen tunnin ajan Te työskentelette ATK-laitteen kanssa tavallisen työpäivän aikana?		b 83,1	86,7
1/2 tuntia tai vähemmän		2,3	4,0
0,6-1 tuntia		2,1	1,8
1,1-2 tuntia		2,4	2,3
2,1-4 tuntia		3,5	2,2
4,1-6 tuntia		2,4	1,0
ylä 6 tuntia		3,8	1,6
EOS		0,3	0,2

KAIKKI, JOILLA ATK-TYÖTÄ:		N	M
86.	Kuinka suuri osa työajastanne kuuluu tietokonetekniikkaan perustuvan laitteen kanssa:	b 81,5	85,0
	suunnilleen koko työaika	3,8	1,9
	3/4	2,1	1,1
	1/2	3,3	1,5
	1/4 ajasta	2,8	2,4
	vai vähemmän?	6,4	7,9
	EOS	0,1	0,1
KORTTI 5			
JOS KÄYTTÄÄ PÄÄTETTÄ, TEKSTINKÄSITTELYLAITETTA TAI PIENIETOKONETTA (K 84 = 7-9):			
		MUUT <input type="checkbox"/>	
		N	M
87.	Mihin toimintoihin omat ATK-tehtävänne liittyvät? VAIHTOEHTOJA EI LUETA.	b 84,9	87,8
		Kyllä	
	1. palkanlaskenta?	1,5	0,5
	2. henkilöstöhallinto?	1,2	0,5
	3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus?	4,2	2,5
	4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit?	4,7	2,6
	5. reskontra, kirjanpito?	2,9	1,1
	6. varastoseuranta?	1,8	3,5
	7. asiakaspalvelu, (tilitiedot, paikanvaraus?	3,5	1,0
	8. sanomavälitys (teletex, telefax)?	1,3	1,0
	9. erilaiset tekstinkäsittelytehtävät?	2,3	1,9
	10. tilastot, raportointi?	4,4	4,4
	11. tutkimus, suunnittelu?	1,4	3,7
	12. opetus, opiskelu?	1,1	1,7
	13. atk-suunnittelu, ohjelmointi?	0,7	2,5
	14. tietokoneoperointi?	0,6	1,3
	15. jokin muu toiminto, mikä?		
		1,8	2,4
88.	Mihin näistä käytätte eniten aikaa? (Vastaus pääasiassa-sarakkeelle)		

89.	<p>Millä tavoin käytätte työssänne tietokonetta:</p> <p>Tallennatte tietoja tietokoneeseen?...</p> <p>Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja?</p> <p>Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?</p> <p>Ohjelmoitte itse?</p>	<p>N M</p> <p>b 84,9 87,8</p> <p>11,5 6,3</p> <p>11,9 9,6</p> <p>7,2 7,5</p> <p>1,3 3,7</p>
90.	<p>Joudutteko odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyenne laitteiden hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi:</p> <p>useita kertoja päivässä</p> <p>noin kerran päivässä</p> <p>vähintään kerran viikossa</p> <p>harvemmin</p> <p>vai ette koskaan?</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>b 84,9 87,8</p> <p>1,2 0,7</p> <p>1,6 1,0</p> <p>3,3 2,1</p> <p>5,9 4,1</p> <p>2,8 3,9</p> <p>0,3 0,3</p>
91.	<p>KAIKKI, JOILLA ATK-TYÖTÄ:</p> <p>Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisten laitteiden kanssa?</p> <p style="text-align: right;">vuotta</p> <p>JOS ALLE VUODEN: Kuinka monta kuukautta?</p> <p style="text-align: right;">Yli 5 vuotta</p>	<p>N M</p> <p>3,2 3,3</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> K 94</p>
92.	<p>JOS ALLE 5 VUOTTA:</p> <p>Teittekö aikaisemmin lähes samanlaisia tehtäviä, mutta ilman ATK:ta?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>b 86,0 88,3</p> <p>9,4 7,1</p> <p>4,5 4,4</p> <p>0,1 0,3</p>

JOS KYLLÄ:

N M

93M. Millä tavoin uusi tietokonetekniikka on vaikuttanut Teidän omaan työhönne? b 90,6 93,0

Onko työn vaativuus lisääntynyt, vähentynyt vai pysynyt ennallaan?
Entä kiireisyys? (KÄY VAIHTOEHDOT LÄPI YKSITELLEN)

		Lisääntynyt	Vähentynyt	Pysynyt ennallaan	(EOS)
Vaativuus?	N	4,1	0,7	4,4	0,3
	M	3,1	0,3	3,5	0,1
Kiireisyys?	N	2,8	1,7	4,4	0,5
	M	1,6	1,3	3,8	0,3
Vastuullisuus?	N	3,2	0,4	5,6	0,2
	M	2,5	0,2	4,2	0,1
Kanssakäyminen työtovereiden kanssa?	N	1,1	1,5	6,5	0,4
	M	1,0	1,0	4,9	0,1
Työn ruumiillinen rasittavuus?	N	1,1	1,3	6,7	0,4
	M	0,2	1,2	5,5	0,2
Henkinen rasittavuus? ..	N	2,9	1,2	5,1	0,2
	M	2,3	0,6	3,9	0,2

KAIKKI, JOILLA ATK-TYÖTÄ:

N M

94. Millaista koulutusta olette saanut laitteiden käytössä: b 81,6 85,0

Kyllä

Onko laitettoimittaja kouluttanut Teitä työpaikalla?	5,0	4,7
Onko laitettoimittaja järjestänyt muuta koulutusta?	3,5	3,1
Onko oma kouluttaja tai koulutettu päätekäyttäjää opettanut laitteen käyttöä?	12,2	9,0
Entä oletteko saanut muunlaista koulutusta, mitä?	3,5	5,0

b 81,7 85,1

EI KOULUTUSTA	1,1	0,9
SAANUT KOULUTUSTA	17,1	14,0

95.	JOS KOULUTUSTA: (Muunna kokonaisiksi työpäiviksi)	Kuinka monta päivää arvioitte saaneenne koulutusta yhteensä? Päiviä	b 82,8 N 7,0	85,8 M 13,3
96M.	Pidättekö saamaanne koulutusta laitteiden hallinnan kannalta	täysin riittävänä melko riittävänä melko riittämättömänä vai täysin riittämättömänä? EOS	b 82,8 4,6 7,4 3,4 1,1 0,7	85,8 3,4 6,2 3,4 0,9 0,4
97.	KAIKKI: Toistuvatko tietyt työtehtäväenne ja työliikkeenne lähes samanlaisina useampia kertoja tunnissa?	Kyllä Ei EOS	N 74,9 24,3 0,8	M 66,0 33,3 0,7
98.	Kuinka suuren osan työajastanne teillä on tällaisia hyvin toistuvia työtehtäviä:	suunnilleen koko työajan 3/4 1/2 1/4 ajasta vai vähemmän? EOS	b 25,1 37,5 9,6 17,4 6,9 2,8 0,8	34,0 26,9 8,7 16,6 8,5 4,4 0,8
99.	Toistuvatko työtehtäväenne:	useampia kertoja minuutissa useampia kertoja 10 minuutissa vai useampia kertoja tunnissa? EOS	b 52,9 11,7 16,1 17,9 1,4	64,4 9,2 11,8 13,3 1,4

100.	<p>KAIKKI:</p> <p>Joudutteko työssänne tekemisiin asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden tai muiden ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereita tai alaisia?</p> <p>Ei</p> <p>Kyllä: Kuinka usein: joka päivä</p> <p> joka viikko</p> <p> vai harvemmin?</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>26,6 36,4</p> <p>63,7 45,0</p> <p>6,0 10,9</p> <p>3,7 7,6</p> <p>- 0,0</p>
101.	<p>Mikä seuraavista koskee asiakastyönne luonnetta. Onko se pääasiassa:</p> <p>terveydenhoitoa</p> <p>sosiaalityötä</p> <p>lasten, vanhusten tai muiden hoitoa ..</p> <p>opetustyötä</p> <p>myyntityötä</p> <p>ohjaus- ja neuvontatyötä</p> <p>pankki-, vakuutus- tai ravintolatyötä</p> <p>kuljetus- ja jakelutyötä</p> <p>vai muuta asiakastyötä, mitä?</p>	<p>N M</p> <p>b 26,6 36,4</p> <p>7,8 1,0</p> <p>1,8 0,3</p> <p>9,6 0,3</p> <p>5,6 4,5</p> <p>15,2 12,7</p> <p>11,7 12,7</p> <p>7,6 1,6</p> <p>1,8 10,4</p> <p>12,3 19,3</p> <p>0,1</p>
102.	<p>Kuinka suuri osa työajastanne kuluu asiakastyössä/opetus-työssä:</p> <p>suunnilleen koko työaika ...</p> <p>3/4</p> <p>1/2</p> <p>1/4 ajasta</p> <p>vai vähemmän?</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>b 26,6 36,4</p> <p>29,1 10,4</p> <p>9,4 5,9</p> <p>8,1 8,8</p> <p>10,1 13,2</p> <p>16,3 24,8</p> <p>0,4 0,4</p>
	<p>OPETUSTYÖTÄ</p>	<p><input type="checkbox"/> K 104</p>

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.		LYSAKYS.:Vaaditaanko (OMINAISUUTTA:)				
	Kyllä (LISÄ- KYS)	Ei	Pal- jon	Melko paljon	Jonkin verran?	EOS
5. Nopeutta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	34,2 49,9	30,6 15,3	23,6 18,7	11,3 15,8	0,3 0,3
6. Sorminäppäryyttä?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	50,1 64,7	22,7 11,5	16,7 11,9	10,3 11,6	0,2 0,2
7. Reagointinopeutta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	60,6 61,5	16,1 14,3	14,2 13,2	8,6 10,8	0,5 0,3
8. Useiden asioiden samanaikaista hoitamista?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	38,7 39,9	23,0 20,8	23,8 21,9	14,2 17,1	0,4 0,3
9. Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	55,0 50,1	12,9 14,0	18,0 18,0	13,9 17,6	0,3 0,3
10. Itsenäisiä ratkaisuja?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	40,0 23,6	20,5 27,8	21,8 28,0	17,4 20,2	0,3 0,5
11. Oma-aloitteisuutta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	24,6 19,0	33,8 34,5	27,7 29,9	13,6 16,3	0,3 0,3
12. Esiintymiskykyä?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	55,5 55,2	17,7 15,1	15,1 15,0	11,5 14,3	0,2 0,4
13. Johtamistaitoa?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	78,3 68,5	8,1 11,5	6,9 9,8	6,5 9,8	0,1 0,3
14. Läheistä yhteistyötä työ- tovereiden kanssa?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	25,5 21,9	42,3 40,2	22,4 27,2	9,6 10,3	0,2 0,4
15. Palvelualttiutta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	34,2 46,8	43,2 23,8	15,0 16,4	7,4 12,7	0,1 0,3
16. Toisten ongelmien ymmärtämistä? .	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	46,3 51,8	22,9 13,4	17,2 15,2	13,4 19,4	0,2 0,3
17. Toisista ihmisistä huolehtimista?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	62,8 71,3	19,4 8,0	9,4 8,7	8,2 11,7	0,2 0,3
18. Vastuuta useiden henk. työ- suorituksesta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	77,3 67,8	8,7 12,7	7,5 10,5	6,5 8,6	0,1 0,3
19. Suurten kokonaisuuksien hallintaa?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	78,4 72,6	7,6 8,7	7,8 9,1	6,0 9,1	0,1 0,5
20. Luovuutta?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> M	66,8 67,7	11,7 9,0	10,7 11,1	10,5 12,0	0,2 0,3

107.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:	N	M			
	suunnitteluvaiheessa	34,5	36,3			
	vähän ennen muutosta	35,0	29,8			
	vai muutoksen yhteydessä? ..	24,9	28,0			
	(EOS)	5,7	5,9			
108.	Kuuluuko työtehtäviinne toisen työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?	N	M			
	Kyllä	20,8	32,1			
	Ei	79,2	67,9			
109.	JOS KYLLÄ: Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne?	N	M			
	Henkeä	8,0	11,2			
110.	Onko Teidän alaisillanne vielä alaisia?	N	M			
	Kyllä	b 79,2	67,9			
	Ei.....	1,5	8,1			
		18,7	23,4			
		0,5	0,6			
111M.	KAIKKI: Voitteko vaikuttaa paljon, melko-paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
	Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	N 6,9	15,6	35,6	41,3	0,7
		M 9,3	18,8	39,0	32,4	0,5
	Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	N 34,5	28,0	22,4	14,9	0,2
		M 33,3	29,0	24,7	12,8	0,3
	Työtahtiinne?	N 30,4	25,3	27,1	16,5	0,7
		M 33,9	27,7	25,7	11,7	1,0
	Työmenetelminne?	N 28,5	25,6	26,9	17,6	1,4
		M 33,1	29,2	24,5	12,6	0,6
	Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	N 7,5	14,2	26,2	48,8	3,2
		M 12,4	14,7	25,9	45,3	1,6
	Siihen, keiden kanssa työskentelette?	N 3,1	5,5	12,7	75,4	3,3
		M 6,7	9,4	23,2	58,8	1,7
	Laitehankintoihin?	N 5,7	10,7	29,2	52,3	2,0
		M 9,8	12,9	32,0	44,4	0,9

112.	Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä (esim. koneen tai työpöydän), täytyykö Teidän järjestää paikallenne sijainen?	N	M
	Kyllä	15,6	8,0
	Ei	82,9	90,6
	EOS	1,4	1,4
113.	Voitteko hoitaa henkilökohtaisia asioitanne työaikana puhelimella:	N	M
	kyllä vaivattomasti	61,5	69,3
	kyllä, mutta se on hankalaa	29,1	20,4
	vai ette lainkaan?	8,5	9,5
	EOS	0,9	0,8
114.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai vastaavia omia asioitanne:	N	M
	aina tarvittaessa	43,9	60,5
	joskus	13,4	15,7
	hyvin harvoin	11,7	8,8
	ei koskaan?	29,8	13,7
	(EOS)	1,1	1,2
115.	Työskentelettekö:	N	M
	kotona	3,6	0,8
	vai kodin ulkopuolella?	93,4	95,9
	Osittain kotona ja osittain muualla ..	3,0	3,3
116.	Oletteko yöpynyt työn takia kodin ulkopuolella toisella paikkakunnalla viimeisten 12 kuukauden aikana?	N	M
	Ei	83,5	66,5
	Kyllä: Kuinka monta yötä?		
	1-14 yötä	13,6	18,2
	15-60 yötä	1,9	9,6
	61 yötä	0,8	5,6
	EOS	0,1	0,1

JOS 15 + YÖTÄ:		N	M
117.	Kuinka monta yötä olette tavallisesti yhtäjaksoisesti poissa kotoa työn takia?	b 97,2	84,9
	1-2 yötä	1,1	5,9
	3-4 yötä	0,3	3,1
	1 työviikon	0,8	2,9
	1-2 viikkoa	0,2	0,7
	Yli 2 viikkoa	0,1	0,8
	Vaihtelee suuresti	0,2	1,6
	EOS	0,0	0,1
118. Mikä seuraavista on syynä yöpymiseen kodin ulkopuolella:		N	M
	kodin ja kiinteän työpaikan välinen etäisyys	b 97,2	84,9
	työskentelette kuljetusalalla (junassa, laivassa, lentokoneessa, autossa)	0,5	2,8
	työ vaatii matkustamista	0,2	1,9
	vai jokin muu syy, mikä? _____	1,6	8,3
	_____	0,5	2,2
	EOS	0,0	-
119. Seuraava kysymys koskee peruskoulutustanne.		N	M
	KAIKKI: Oletteko suorittanut:		
	osan kansakoulua tai vähemmän	0,7	1,0
	kansakoulun tai osan keskikoulua	47,4	57,1
	peruskoulun	7,9	9,7
	keskikoulun	20,3	16,1
	vai ylioppilastutkinnon?	23,6	16,1
	EOS	-	-

120.	Entä opiskeletteko parhaillaan jossain oppilaitoksessa? (Ei koske kansalais- tai työväenopistoja)	N M
	Ei opiskele	94,0 95,5
	Opiskelee:	
	peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu)	1,6 0,4
	ammatillisessa oppilaitoksessa ..	2,3 1,9
	yliopistossa tai korkeakoulussa .	1,9 2,1
121.	Seuraava kysymys koskee ammatillista koulutusta. Oletteko suorittanut:	N M
	RENGASTA KORKEIN SUORITETTU TUT- KINTO.	
	työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk) .	2,6 3,3
	muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk)	9,3 8,6
	ammatillisen koulun	23,1 32,6
	ammatillisen opiston	17,8 11,9
	korkeakoulututkinnon	8,3 8,4
	vai ette mitään mainituista?	38,6 34,9
	EOS	0,3 0,3
122.	JOS AMMATILLISTA KOULUTUSTA: Vastaavatko nykyiset työtehtävät koulutustanne:	N M b 38,9 35,2
	täysin	33,9 32,5
	osittain	16,9 19,3
	vai ei lainkaan?	9,9 12,9
	EOS	0,4 0,1
123M.	Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?	N M
	Hyvät	29,0 30,8
	Jonkinlaiset	28,3 28,3
	Heikot	38,8 37,7
	EOS	3,9 3,2

124.	<p>KAIKKI:</p> <p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>32,7 35,2</p> <p>67,1 64,7</p> <p>0,2 0,1</p>
125.	<p>JOS OLLUT KURSSILLA:</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisuksi työpäiviksi)</p> <p>Päivien lukumäärä</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>5,6 9,2</p>
126M.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät</p> <p>Jonkinlaiset</p> <p>Heikot</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>6,2 8,9</p> <p>19,0 26,0</p> <p>71,4 60,6</p> <p>3,4 4,5</p>
127M.	<p>Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävienne oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus:</p> <p>joitakin tunteja</p> <p>joitakin päiviä</p> <p>joitakin viikkoja</p> <p>joitakin kuukausia</p> <p>1-2 vuotta</p> <p>vai yli 2 vuotta?</p> <p>EOS</p>	<p>N M</p> <p>6,6 3,9</p> <p>21,3 10,8</p> <p>29,6 18,1</p> <p>25,9 26,6</p> <p>11,3 22,2</p> <p>3,5 16,5</p> <p>1,8 1,8</p>

128M.	JOS OLLUT VÄH. 3 VUOTTA NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA:					
	Miten katsotte seuraavien asioiden muuttuneen kohdallanne viimeisten kolmen vuoden aikana.					
		Paran- b tunut	Heiken- tynyt	Pysynyt ennallaan	EOS	
	Onko asemanne työpaikalla parantunut, heikentynyt vai pysynyt ennallaan?	N 32,6 M 30,1	18,6 22,1	2,6 2,3	45,8 44,8	0,5 0,7
	Entä työtehtävienne kiinnostavuus?	N 32,5 M 30,1	18,1 18,0	5,1 5,5	43,9 45,6	0,4 0,8
	Työskentelyolosuhteenne?	N 32,5 M 30,1	17,4 19,5	3,5 2,8	46,1 47,0	0,5 0,6
129.	Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?				N M	
		Kyllä			74,3	71,1
		Ei			25,6	28,6
		EOS			0,1	0,3
130.	Mihin keskusliittoon kuulutte:				N M	
		SAK			b 25,6	28,6
		TVK			35,9	49,2
		STTK			26,7	5,5
		Akava?			3,0	8,0
					6,8	6,9
					0,2	0,3
		EOS: Yhdistyksen tms.nimi? .			1,8	1,6
131.	Toimitteko työpaikallanne:				N M	
		(Varajäsenyys lue- taan mukaan)			Kyllä	
		Työsuojelutoimikunnassa?			b 25,6	28,6
		Työsuojeluasiamiehenä tai -valtuutet- tuna?			2,6	4,3
		Luottamusmiehenä tai teknisenä yhdys- miehenä?			2,2	4,9
					4,7	5,8

KAIKKI:		N	M
132M.	Miten paljon työtehtävienne suorittamista valvotaan:		
	erittäin paljon	7,3	10,1
	melko paljon	26,4	31,8
	melko vähän	36,3	35,4
	vai hyvin vähän?	28,2	21,0
	EOS	1,9	1,6
133.	Voitteko keskustella työtä tehdessänne työtovereittenne kanssa:	N	M
	aina halutessanne	52,2	65,5
	silloin tällöin työn kuluessa	28,5	20,6
	vain tauoilla	7,9	7,6
	vai ette lainkaan?	1,4	1,0
	Työpaikalla ei työtovereita	9,7	4,9
	EOS	0,2	0,4
134.	Tapaatteko päivittäin työssänne tai työpaikallanne:	N	M
	vain naisia	b 9,7	4,9
	enimmäkseen naisia	4,1	0,3
	sekä miehiä että naisia	26,5	5,1
	enimmäkseen miehiä	52,6	44,5
	vain miehiä?	6,5	35,9
	EOS	0,6	8,9
	EOS	0,0	0,3
135.	Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:	N	M
	kaikki naisia	b 9,7	4,9
	enimmäkseen naisia	43,1	0,9
	sekä miehiä että naisia	23,0	2,7
	enimmäkseen miehiä	13,9	11,3
	kaikki miehiä	2,5	22,7
	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	1,7	50,2
	EOS	6,1	7,1
	EOS	0,1	0,3

136.	KAIKKI:							
	Onko lähin esimiehenne:					N	M	
		mies				50,4	93,6	
		vai nainen?				48,3	4,6	
		Ei esimestä				1,0	1,8	
					0,2	0,0		
137M.	Koetteko esimiehenne pikemmin:					N	M	
		työsuorituksen valvojana				b 1,1	1,8	
		vai työn ohjaajana ja tukijana?				17,5	27,5	
		Molempia				47,8	38,9	
		EOS				24,0	23,3	
					9,7	8,5		
138M.	KAIKKI:							
	Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:							
				Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
		Kilpailuhenkeä?	N	3,4	7,8	35,0	49,7	4,2
			M	2,4	7,2	37,9	49,7	2,8
		Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	N	2,7	5,9	44,3	44,2	2,8
			M	1,8	5,6	52,1	38,9	1,6
		Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	N	2,3	6,3	48,1	39,7	3,7
			M	1,0	3,1	47,6	45,7	2,6
		Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	N	1,2	5,7	35,1	48,0	10,0
		M	1,2	5,0	37,5	48,6	7,7	
139.	Onko Teille työpaikallanne työnantajan kustannuksella kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana:					N	M	
		Tehty näkö tarkastuksia?				Kyllä		
		Tehty kuulotarkastuksia?				40,5	54,8	
		Tehty muita terveystarkastuksia?				39,1	58,0	
		(esim. työhöntulotarkastus)				52,8	60,8	
	Tiedotettu työterveysriskeistä?				42,9	53,5		

140.	Hoitaako työpaikkanne työterveyshuollon:	N	M
	yksityinen lääkäri tai lääkäriasema ..	12,1	13,7
	työnantajan oma terveysasema	33,0	35,3
	eri työnantajien yhteinen terveys- asema	10,5	11,3
	kunnallinen terveyskeskus	29,0	25,7
	vai ei ole järjestetty lainkaan?	9,9	8,0
	EOS	5,6	6,1
141.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?	N	M
	Kyllä	6,2	12,5
	Ei	93,7	87,3
	EOS	0,1	0,2
142.	TYÖTAPATURMAN UHRI:	b 93,8	87,5
	Kuinka monta tällaista työtapaturmaa Teille on sattunut viimeisten 12 kuukauden aikana?	N	M
	Työtapaturmien lukumäärä ...	1,1	1,2
	EOS		
143.	Kuinka monen päivän poissaolon tämä työtapaturma (kukin näistä tapaturmista) on aiheuttanut?		
	Poissaolopäiviä:		
	1. työtapaturma _ _ _ _ _		
	2. työtapaturma _ _ _ _ _		
	3. työtapaturma _ _ _ _ _		
	4. työtapaturma _ _ _ _ _		
	KOODAUS (KOTONA)	b 93,8	87,5
	1-2 päivän poissaolokertoja	N	M
	Vähintään 3 päivän poissaolokertoja yhteensä		
	Poissaolopäivien lukumäärä yhteensä ..	16,2	13,7

144.	<p>KAIKKI:</p> <p>Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä oman sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana?</p> <p>Poissaolokertojen lukumäärä <input type="checkbox"/></p> <p>Ei yhtään kertaa <input type="checkbox"/></p>	<p>N M</p> <p>59,5 66,4</p>
145.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?</p> <p>Kyllä: kuinka monta lasta? . <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p>	
146.	<p>0-17 VUOTIAITA LAPSIA:</p> <p>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <p>1. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>5. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>EI ALLE 10 V. LAPSIA <input type="checkbox"/> K 149</p>	

	<p>KOODAUS (KOTONA)</p> <p>Lasten lukumäärä:</p> <p>Alle 10-vuotiaita <input type="checkbox"/></p> <p>Alle 7-vuotiaita <input type="checkbox"/></p> <p>Alle 4-vuotiaita <input type="checkbox"/></p>	
147.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA:</p> <p>Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana?</p> <p>Poissaolokertojen lukumäärä</p>	<p>N M</p> <p>0,6 0,2</p>
148.	<p>Onko Teillä oikeutta jäädä palkallisesti kotiin hoitamaan sairastunutta lasta?</p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p> <p>Kyllä: Kuinka moneksi päiväksi kerrallaan? ... <input type="checkbox"/></p> <p>EOS <input type="checkbox"/></p>	

149.	KAIKKI:		
	Onko Teillä jokin lääkäriin toteama pitkäaikaissairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus?	N	M
	Kyllä	20,8	20,8
	Ei	78,8	78,7
	EOS	0,4	0,5

150.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:	N	M
		Kyllä	
	niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	43,5	25,5
	käsissä tai käsivarsissa?	23,8	13,9
	lanne-ristiselässä?	27,5	27,0
	jaloissa, lonkat mukaan lukien?	23,0	18,6
	silmissä?	9,8	5,1

151.	Onko Teillä silmä- tai piilolasit?		
	Kyllä	58,8	39,6
	Ei	41,0	60,2

152.	KORTTI 7							
	Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:							
	KYSY YKSITELLEN							
		Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamana kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin tai ei koskaan	EOS	
	Päänsärky?	N 4,4	6,4	8,8	36,3	44,1	0,0	
		M 1,6	3,4	6,2	25,7	62,9	0,2	
	Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	N 8,4	11,7	16,2	30,6	32,4	0,7	
		M 5,2	6,4	11,4	30,9	45,1	1,0	
	Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	N 6,5	7,4	7,0	11,4	67,4	0,4	
		M 4,3	5,8	7,3	12,6	69,6	0,3	
	Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	N 1,6	1,9	1,9	6,9	87,1	0,6	
		M 1,3	0,9	1,4	4,5	91,1	0,7	

KYSY YKSITELLEN	Päivit- täin tai lähes päivit- täin	Muutam- kerran viikossa	Noin kerran vi- kossa	Kerran pari kk:ssa	Har- vemmin tai ei koskaan	EOS
Huimauksen tunne?	N 1,7 M 0,7	2,3 1,2	2,3 1,4	8,8 5,4	84,3 90,9	0,5 0,4
Masennus?	N 1,4 M 0,7	1,3 1,0	2,8 2,0	17,7 10,3	76,1 85,2	0,6 0,9
Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	N 3,6 M 3,4	3,4 3,8	4,7 6,0	14,1 16,7	73,7 69,6	0,5 0,4
Yllirasittuneisuus?	N 2,8 M 1,2	3,7 3,1	8,1 5,9	24,2 20,8	60,2 67,8	1,1 1,1
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	N 2,7 M 2,5	5,0 4,3	10,6 9,4	36,0 28,0	44,9 54,8	0,9 0,9
Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	N 1,8 M 0,5	1,7 1,2	3,7 1,7	15,7 8,4	76,3 87,0	0,9 1,2

JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA K 154

VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA:		N	M
153M.	Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:	b 40,9	51,9
	huomattavasti	17,6	15,5
	jonkin verran	27,2	20,8
	vai ei lainkaan?	13,1	10,4
	EOS	1,2	1,3
KAIKKI:			
154.	Seuraava kysymys koskee tupakanpolttoa.	N	M
	Poltatteko:		
	säännöllisesti, vähintään kerran päivässä	21,5	38,1
	harvemmin	6,5	6,5
	vai ette lainkaan?	72,0	55,3
	EOS	-	0,1

155M.	Onko työnne:	erittäin yksitoikkoista	N	M
		melko yksitoikkoista	3,7	2,7
		melko vaihtelevaa	20,8	15,7
		vai erittäin vaihtelevaa? ..	51,0	52,3
		EOS	23,9	29,2
			0,5	0,2
156M.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne <u>ruumiillisesti</u> :	erittäin kevyinä	N	M
		melko kevyinä	19,8	19,6
		melko raskaina	45,0	44,3
		vai erittäin raskaina?	31,2	31,4
		EOS	3,7	4,2
			0,3	0,5
157M.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne <u>henkisesti</u> :	erittäin kevyinä	N	M
		melko kevyinä	5,1	7,1
		melko raskaina	44,3	47,7
		vai erittäin raskaina?	43,8	38,5
		EOS	5,2	5,2
			1,5	1,4
158M.	Koetteko että työmääränne on:	jatkuvasti liian suuri	N	M
		melko usein liian suuri	4,8	4,4
		sopiva tai vaihteleva	26,7	22,9
		melko usein liian vähäinen	65,7	70,2
		vai jatkuvasti liian vähäinen?	1,7	1,8
		EOS	0,6	0,3
			0,5	0,5
159M.	Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:	kiristynyt huomattavasti	N	M
		kiristynyt jonkin verran	12,7	10,7
		pysynyt ennallaan	33,5	35,3
		keventynyt jonkin verran	38,9	40,9
		vai keventynyt huomattavasti?	7,1	8,0
		EOS	1,4	1,3
			6,4	3,8

160M.	Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:	N	M
	päivittäin tai lähes päivittäin	3,3	2,8
	muutaman kerran viikossa	7,5	5,6
	noin kerran viikossa	12,5	12,4
	kerran pari kuukaudessa	30,0	30,3
	harvemmin tai ei koskaan?	45,4	48,1
	EOS	1,3	0,8
<hr/>			
161M.	<p>KORTTI 8</p> <p>Mitkä tällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?</p> <p>VAIHTO-EHTOJA EI LUETA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työn yksitoikkoisuus 2. Arvostuksen puute 3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute 4. Työajat 5. Työn pakkotahtisuus 6. Työmatkat 7. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta 8. Suhteet esimiehiin 9. Hankalat asiakkaat/oppilaat 10. Yksinäisyys 11. Kiire tai kireät aikataulut 12. Palkka 13. Työskentelyolosuhteet 14. Työnteon tarkkailu 15. Työpaikan henki 16. Etenemismahdollisuuksien puute 17. Kehittymismahdollisuuksien puute .. 	N	M
		Kyllä	
	1. Työn yksitoikkoisuus	19,4	15,6
	2. Arvostuksen puute	27,3	19,5
	3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	14,7	12,8
	4. Työajat	17,0	14,2
	5. Työn pakkotahtisuus	17,1	14,2
	6. Työmatkat	11,1	10,8
	7. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	12,4	12,7
	8. Suhteet esimiehiin	7,7	6,5
	9. Hankalat asiakkaat/oppilaat	13,9	13,3
	10. Yksinäisyys	7,3	5,4
	11. Kiire tai kireät aikataulut	35,8	34,6
	12. Palkka	36,6	36,9
	13. Työskentelyolosuhteet	14,6	22,0
	14. Työnteon tarkkailu	5,1	4,7
	15. Työpaikan henki	16,3	9,1
	16. Etenemismahdollisuuksien puute	26,6	21,6
	17. Kehittymismahdollisuuksien puute ..	17,4	13,3

KORTTI 9		N	M
162M.	Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?	Kyllä	
VAIHTO- EHTOJA EI LUETA	1. Työn mielenkiintoisuus	50,5	54,2
	2. Työn kiireettömyys	11,8	16,0
	3. Työn itsenäisyys	66,7	71,8
	4. Työn arvostus	21,8	23,9
	5. Työajat	37,5	34,3
	6. Työmatkat	30,8	25,5
	7. Suhteet esimiehiin	33,3	34,2
	8. Työn vaihtelevuus	54,2	62,1
	9. Miellyttävät asiakkaat/oppilaat ..	34,8	22,0
	10. Uusien asioiden oppiminen	34,6	36,6
	11. Uralla eteneminen/ylenemismahdol- lisuudet	6,7	8,9
	12. Palkka	18,6	19,1
	13. Työskentelyolosuhteet	24,2	22,0
	14. Vaikutusmahdollisuudet työhön	24,5	33,4
	15 Työpaikan henki	47,4	46,5
	16. Työsuhteen varmuus	52,5	51,0
163M.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:	N	M
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	37,2	30,2
	melko merkittävänä	51,7	57,7
	ei erityisen merkittävänä	9,3	9,5
	vai ette lainkaan merkittävänä?	0,9	1,0
	EOS	0,9	1,6
164M.	Jos voisitte vaihtaa nykyisen työpaikkanne johonkin toiseen samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:	N	M
	samalle ammattialalle	21,1	18,6
	eri ammattialalle	24,5	28,2
	vai ette lainkaan vaihtaisi?	51,8	50,7
	EOS	2,6	2,5

165M.	Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:				N	M
		hyvät			19,5	31,3
		kohtalaiset			36,0	39,8
		vai huonot mahdollisuudet? .			40,7	26,2
		EOS			3,8	2,7
166.	Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt toista työtä? (Nykyisessä työssä ollessa)				N	M
		Kyllä			10,6	10,8
		Ei			89,4	89,2
167M.	Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:					
			Koette selvänä vaarana	Ajattelette silloin tällöin	Ette koe vaarana lainkaan	EOS
		Tapaturmavaara?	N 7,1	25,9	66,7	0,3
			M 24,2	37,2	38,5	0,1
		Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	N 1,9	13,1	84,7	0,3
			M 2,1	5,1	92,6	0,2
		Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?	N 4,2	15,3	80,1	0,3
			M 7,3	19,8	73,0	-
		Säteilyvaara?	N 1,0	4,7	94,0	0,3
			M 1,7	5,5	92,7	0,1
		Suuronnettomuusvaara?	N 0,9	9,1	89,5	0,5
			M 3,3	13,6	82,9	0,2
		Sairauksien tartuntavaara?	N 5,4	25,8	68,3	0,5
			M 1,9	12,3	85,5	0,2
		Ihotautiin sairastumisvaara?	N 6,5	19,9	73,0	0,5
			M 4,2	14,9	80,6	0,3
		Kulumasairausvaara?	N 16,0	33,8	49,7	0,6
			M 13,9	26,9	58,8	0,3
		Syöpään sairastumisvaara? ..	N 1,6	11,1	86,6	0,7
			M 3,0	12,2	83,6	1,3

		Koette selvänä vaarana	Ajatte- lette silloin tällöin	Ette koe vaarana lainkaan	EOS
Mielenterveyden järkkyminen?	N	1,3	15,2	82,9	0,5
	M	1,0	8,7	89,9	0,5
Muu työstä johtuva sairastu- misvaara, mikä?	N	4,2	5,3	81,4	9,2
	M	5,6	5,9	77,8	10,7
<hr/>					
Entä, että aiheutatte tapa- turman jollekin toiselle? ..	N	3,8	16,2	79,3	0,6
	M	9,0	29,5	61,2	0,3
Että turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen? ..	N	3,4	25,3	70,3	1,0
	M	8,1	33,5	58,1	0,3

			N	M
168M. Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:			Kyllä	
		Siirto toisiin tehtäviin?	14,1	12,0
		Pakkolomautuksen uhka?	8,1	11,6
		Irtisanomisen uhka?	7,8	9,1
		Työttömyyden uhka?	12,6	13,3
169. KAIKKI: Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne. Oletteko:			N	M
		naimaton	27,9	31,0
		naimisissa	59,2	63,1
		asumuserossa	0,9	0,7
		eronnut	8,6	4,8
		leski?	3,4	0,4
170. EI NAIMISISSA: Asutteko tällä hetkellä avoliitossa? (Avoliitolla tarkoi- tamme sitä, että mies ja nainen asuvat yhdessä avioliiton- kaltaisessa suhteessa, mutta eivät ole keskenään naimisissa.)			N	M
			b 59,2	63,1
		Kyllä	9,2	9,9
		Ei	31,6	26,9
		EOS	0,1	0,1

JOS NAIMISISSA TAI AVOLIITOSSA:		N	M
171.	Onko puolisonne nykyisin:	b 31,7	27,0
	LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN KUNNES SOPIVA LÖYTYY.		
	työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinhar- joittajana)	60,8	57,0
	työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	1,6	1,7
	varusmies	0,1	-
	opiskelija/koululainen	1,1	2,1
	työkyvytön/työkyvyttömyyseläkkeellä/ pitkäaikaisesti sairaana	3,0	1,6
	muulla eläkkeellä	1,6	0,4
	hoitaa omaa kotitaloutta	0,1	9,9
	vai tekee jotain muuta, mitä? _____	-	0,3
<hr/>			
JOS PUOLISO TYÖSSÄ:		N	M
172.	Onko hän:	b 39,2	43,0
	kokopäivätyössä	59,6	50,0
	vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)?	0,7	6,7
	EOS	0,5	0,3
<hr/>			
KAIKKI:		N	M
173M.	Kuinka usein ajattelette työasioita kotona tai yleensä vapaa-aikananne:		
	hyvin usein	13,2	13,3
	melko usein	32,8	29,4
	melko harvoin	32,7	33,8
	vai hyvin harvoin?	20,8	23,2
	EOS	0,5	0,2
<hr/>			
174M. Kuinka usein ajattelette kotiasioita työssänne:		N	M
	hyvin usein	10,7	8,0
	melko usein	32,3	35,3
	melko harvoin	40,0	41,4
	vai hyvin harvoin?	16,2	14,6
	EOS	0,8	0,6

	KAIKKI:			
175.	Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:		N	M
	lähes päivittäin	5,0	13,4	
	vähintään kerran viikossa	15,1	26,3	
	vähintään kerran kuukaudessa	20,7	18,6	
	vai hyvin harvoin?	53,8	39,8	
	Ei työtovereita	5,1	1,5	
	EOS	0,3	0,3	
	KORTTI 10			
176M.	Mikä tämän kortin vaihtoehdoista vastaa parhaiten mieltipidettänne työstä:		N	M
	palkka on ehdottomasti tärkein	20,9	29,0	
	palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	24,1	28,0	
	työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	38,1	32,5	
	vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein?	16,0	9,3	
	EOS	0,9	1,1	
177M.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:		N	M
	lopettaisitte työnteon kokonaan	15,8	13,2	
	tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	27,4	34,2	
	pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti	25,9	21,5	
	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?	28,6	28,3	
	EOS	2,3	2,8	



LÄHDELUETTELO

Ammattiluokitus 1980, Tilastokeskus, Käsikirjoja Nro 14, 1981

Anttalainen, Marja-Liisa: Naisten työt - miesten työt, Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1980:1

Anttalainen, Marja-Liisa: Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Naistutkimusmonisteita 1:1986

Asunto- ja elinkeinotutkimus 1975, Tilastokeskus, SVT VIC:105, osa 1 B, 1978

Barrett, Michéle: Nykyajan alistettu nainen, Tampere 1985

Beckman, Svante: Kärlek på tjänstetid, Arbetslivscentrum 1981

Ehn, Siv: Arbete och kvinnoroll, En fabriksstudie, Malmö 1981

Eklund, Karl & Suikkanen, Asko: Työolot ja sukupuoli, Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia, Keskustelualoitteita N:o 2, 1986

Fürst, Gunilla: Reträtten från mansjobben, En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarnad, Monograph from the Departement of Sociology Unieversity of Gothenburg, No 34, 1985

Game, Ann & Pringle, Rosemary: Gender at Work Pluto Press, London 1983

Haavio-Mannila, Elna & Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet: Perhe, työ ja tunteet, Ristiriitoja ja ratkaisuja, Juva 1984

Honkasalo, Marja-Liisa & Kandolin, Irja: "Naisten työ ja rasitusoireet Helsingin seudun kokoonpanoteollisuudessa", Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 21 (1), 25-39, 1984

Honkasalo, Marja-Liisa: Naisten työ ja terveys tutkimuksen valossa, Teoksessa Sinkkonen, Sirkka & Ollikainen, Ella: Se on kaikki kotiin päin. Pohdintaa naisten työn erikoispiirteistä, Kustannuskiila 1985

Hytönen, Elina & Roos, Jertta: Matalapalkkaiset naiset, Helsinki 1975

Hyvärinen, Matti: Sosiologia ja tietojärjestelmätiede eli miten yhteiskuntatieteilijät voisivat tutkia atk:ta, esitelmä sosiologipäivillä 7.3.1986

Jallinoja, Riitta: "Miehet ja naiset" Teoksessa Valkonen ym: Suomalaiset, Porvoo 1980

Julkunen, Raija: "Tuotannon kehittyminen ja sen merkitys työvoiman laadulle", Sosiaalinen aikakauskirja 3/1983

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

Kallioniemi, Ellisa: Kun työyhteisöön tull tietojärjestelmä, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja D 77/1985

Karttunen, Maaret: Nainen ja atk, Tietotekniikan maailma 2/1986

Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Haavio-Mannila, Elina & Kandoilin, Irja & Simonsuuri-Sorsa, Marja: Naiset ja työ, Työterveyslaitos, Katsauksia 57, 1983

Kauppinen-Toropainen, Kaisa: Suomalaisen työntekijöiden ja toimihenkilöiden psyykkinen työympäristö, teoksessa: Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu, Työterveyslaitos, Helsinki 1987

Kasvio, Antti: Naiset ja teollisuustyö, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja D 78, 1985

Kasvio, Antti & Piilpa, Leena: Tekstiliitehdas ja sen naisten työntekijät, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja D 80, 1985

Kasvio, Antti & Piispa, Leena: Vaatetustehdas ja sen naistyöntekijät, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja D 82, 1986

Kasvio, Antti & Piispa, Leena: Elektroniikkatehdas ja sen naistyöntekijät, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja D 83, 1986

Kasvio, Antti: Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja C 29, 1986

Kavonius, Marja: Naisten asema työelämässä palkkauksen kannalta, Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1975:4

Kavonius, Marja: Palkat kolmella teollisuuden naisvaltaisuuden mukaan määritellyllä sektorilla, valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1976:1

Koistinen, Pertti: Teknologiset uudistukset ja työvoiman käyttö, Työvoimaministeriö, Työvoimapolittisia tutkimuksia Nro 47, 1984

Kortteinen, Matti & Lehto, Anna-Maija & Ylöstalo, Pekka: Tietotekniikka ja suomalainen työ, Tilastokeskus, Tutkimuksia 125, 1986

Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa: Toimistoautomaatio ja toimistotyö, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja B 40/1984

Kosonen, Pekka: 'Hyvinvointivalttiollisen kapitalismin' kriisi ja yhteiskunnallisen työnjaon ongelmat, Teoksessa Timo Kyntäjä (toim.): Talouden kahtiajako, Tutkijaliiton julkaisuja 37, 1985

Liljeström, Rita & Dahlström, Edmund: Arbetarkvinnor i hem-, arbets- och samhällsliv, Jönköping 1981

Lindström, Karl: "Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä", teoksessa Karl Lindström - Raija Kalimo (toim.) "Työpsykologia" Työterveyslaitos, Helsinki 1987

Lumijärvi, Iemo: Henkilöstöhallinnon kehitys 1970- ja 1980 luvulla, Työ-
tieteellisen täydennyskoulutusohjelman luento 26.11.1986, Tampereen
yliopisto

Nurminen, Markku & Kalmi, Riitta & Karhu, Pirkko & Niemelä, Jukka: Tietojärjestelmä, työ ja organisointi. Tietotyöprojektin esitutkimus-
raportti, Turun yliopisto, Raportti A 43, 1986

Nätti, Jouko: Osa-alkatyö ja työmarkkinoiden lohkoutuminen, yhtels-
kuntapolitiikan lisensiaattitutkimus, Jyväskylän yliopisto, 1985

von Otter, Casten: Kan folkhemmet rationaliseras? LO, Offentliga sam-
tal, 1986

Pöntinen, Seppo & Alestalo, Matti & Uusitalo, Hannu: The Finnish
Mobility Survey 1980: Data and first results, Suomen Gallup Oy Report
no 9, 1982

Rantalaaho, Liisa: Kvinnlig arbetsorientering och kontorsautomation,
Sociologia 1985:1, ss. 23-34

Riska, Elianne: Onko suomalainen työterveystutkimus unohtanut nai-
set? Julkaisussa Husu ym.: Työ, nainen ja tutkimus, Valtioneuvoston
kanslian monistelta 1984:2

Sosioekonominen asema -luokitus Tilastokeskus, Käsikirjoja Nro 17,
Helsinki 1983

Suomalaiset luokkakuvassa Luokkaprojekti, Osuuskunta Vastapai-
no, Tampere 1984

Työaika naisnäkökulmasta, Työaikakomitean varjokomitean raport-
ti, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Helsinki 1982

Työolojen parantaminen, Osa 1: Selvitys työolojen epäkohdista, Työ-
suojeluhallitus, 1980

Työolotutkimus 1984, Työn haitat, Tilastokeskus, Tilastotiedotuksia
TY 1985:17

Työolotutkimus 1984, Palkansaajien työaika, Tilastokeskus, Tilastotiedotuksia TY 1985:18

Työtapaturmat 1984, Työsuojeluhallitus, SVT XXVI:36, 1985

Werneke, Diane: Microelectronics and Office Jobs. The Impact of the chip on Women's Employment. ILO, Geneve 1983

Väestö- ja asuntolaskenta 1980, Tilastokeskus SVT VIC:106, osa 1 B, 1983

Väestölaskenta 1970, Elinkeino ja ammattiasema, Osa II B, 1973

Väestölaskenta 1970 Ammatti ja sosiaaliasema, osa IX, 1974

Väestölaskenta 1985, julkaisemattomat tiedot 24.7.1987

Yleinen väestölaskenta 1960 Osa XII, 1965

Yleinen väestölaskenta 1960 Osa VI, 1963

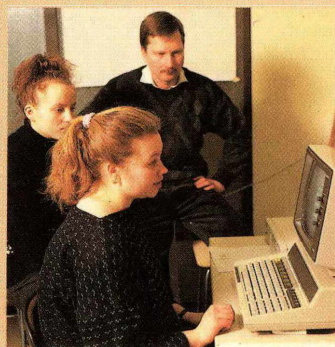
T I L A S T O K E S K U S

TUTKIMUKSIA

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen, v. 1985 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

115. Aku Alanen, Yritystoiminnan julkinen rahoitus 1982. Helmikuu 1985. 48 s.
116. Naiset ja miehet työelämässä. Maaliskuu 1985. 47 s.
116. Women and men at work. May 1985. 47 p.
117. Iiris Niemi, Harrastusmittareiden luotettavuus, haastattelu- ja päiväkirjamenetelmällä saatujen tulosten vertailua. Maaliskuu 1985. 64 s.
118. Mikko Aaltonen, Jätetilastojen kehittäminen. Toukokuu 1985. 94 s.
119. Juha Nurmela – Eero Tanskanen, Käyttäjän rooli energian kulutuksessa. Kesäkuu 1985. 97 s.
120. Timo Nikander, Muuttoliike 1975 – 82. Kesäkuu 1985. 45 s.
121. Veli-Matti Lehtonen, Talonrakennusten perusparannus ja sen mittaus Suomessa. Elokuu 1985. 64 s.
122. Taru Sandström, Kansantalouden tilinpito, Valtio kansantalouden tilinpidossa. Lokakuu 1985. 88 s.
123. Pellervo Marja-aho, Kansantalouden tilinpito, Yksityinen palvelutoiminta kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1986. 60 s.
124. Palkansaajien ansiotasoindeksi 1980=100. Helmikuu 1986. 68 s.
125. Matti Kortteinen – Anna-Maija Lehto – Pekka Ylöstalo, Tietotekniikka ja suomalainen työ. Huhtikuu 1986. 164 s.
125. Matti Kortteinen – Anna-Maija Lehto – Pekka Ylöstalo, Information Technology and Work in Finland. January 1987. 131 p.
126. Väinö Kannisto, Geographic differentials in infant mortality in Finland in 1871-1983. April 1986. 82 s.
127. Kaj-Erik Isaksson – Simo Vahvelainen, Muovituoteteollisuuden jätteet. Kesäkuu 1986. 93 s.
128. Time Use Studies: Dimensions and Applications. October 1986. 192 p.
129. Ritva Marin, Ammattikuolleisuus 1977 - 80. Joulukuu 1986. 265 s.
130. Maija Sandström, Tukku- ja vähittäiskaupan aikasarjat 1968-85. Tammikuu 1987.
131. Eeva-Sisko Veikkola - Riitta Tolonen, Elinkeinoelämän tuki taiteille 1984. Tammikuu 1987. 34 s.
132. Eero Tanskanen, Asuintaloyhtiöiden energiankulutus ja kuluttajakäyttäytyminen. Maaliskuu 1987. 106 s.
133. Heidi Melasniemi-Uutela - Eero Tanskanen, Asuintaloyhtiöiden kaukolämpöenergian ja veden kulutus 1984. Maaliskuu 1987. 82 s.
134. Perusparannuksen panoshintaindeksi 1985=100. Huhtikuu 1987. 52 s.
135. Reijo Kurkela, Tupakka tupakkalain jälkeen. Toukokuu 1987. 81 s.
136. Tie- ja maarakennuskustannusindeksit 1985=100. Joulukuu 1987. 25 s.
137. 1988:1 Aila Repo, Väestön tutkinto- ja koulutusrakenne-ennuste 1985 - 2000. Tammikuu 1988. 62 s.
138. Anna-Maija Lehto, Naisten ja miesten työolot. Maaliskuu 1988. 222 s.
139. Johanna Korhonen, Teollisuustilaston ennakkotietojen estimointimenetelmä. Maaliskuu 1988. 46 s.
140. Markku Tahvanainen, Asuntolainojen korot ja verot. Huhtikuu 1988. 90 s.
141. Leo Koltto - Marja Tammilehto-Luode - Erkki Niemi, Luonnonvaratilinpito, Esitutkimusraportti. Toukokuu 1988, 93 s.
142. István Harcsa, Iiris Niemi & Agnes Babarczy, Use of Time in Hungary and in Finland II, The effects of life cycle and education. May 1988. 55 p.
143. Heidi Melasniemi-Uutela, Kiinteistöhoitotavat ja energian kulutus taloyhtiöissä. Kesäkuu 1988. 112 s.
144. Ilkka Lehtinen – Tuula Koskenkylä, Kuluttajahintaindeksi 1985=100. Kesäkuu 1988. 50 s.
145. Elli Paakkolanvaara, Informaatioyhteiskunta ja informaatioammatit. Heinäkuu 1988. 160 s.

Naisten ja miesten työolot



Tutkimus sisältää laajan yleiskatsauksen koko palkansaajaväestön työoloihin ja niissä viime vuosikymmenenä tapahtuneisiin muutoksiin. Samalla se vastaa ajankohtaiseen haasteeseen tutkia työelämää tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta: minkälaiset ovat naisten ja miesten työolot ja miten ne eroavat toisistaan.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset tarjoavat mahdollisuuden työolojen muutossuuntien kuvailuun. Vertailu osoittaa mm., että ammattiaseman ja sukupuolen mukaiset erot ovat pikemminkin kasvaneet kuin tasoittuneet.

Julkaisujen myynti:

Tilastokeskus
PL 504
(90) 17 341

Försäljning:

Statistikcentralen
PB 504
(90) 17 341

Hinta

65 mk

ISSN 0355-2071
ISBN 951-47-1357-5
