

Anna-Maija Lehto – Noora Järnefelt (toim.)

JAKSAEN JA JOUSTAEN

Artikkeleita työolotutkimuksesta



Tilastokeskus
Statistikcentralen
Statistics Finland

Anna-Maija Lehto – Noora Järnefelt (toim.)

JAKSAEN JA JOUSTAEN

Artikkeleita työolotutkimuksesta



*Tilastokeskus
Statistikcentralen
Statistics Finland*

Tutkimuksia-sarjan toimituskunta
Tilastokeskuksen tieteellinen neuvottelukunta

Päätoimittaja
Tilastokeskuksen tieteellinen johtaja
Risto Lehtonen

Kannen suunnittelu
Maija Sohlman

Taitto
Hilkka Lehikoinen

Tilastokeskus 2000

ISSN 0355-2071

ISBN 951-727-840-3

Hakapaino Oy

Helsinki 2000

Alkusanat

Tilastokeskuksen työolotutkimukset, joita on tehty vuosina 1977, 1984, 1990 ja 1997, ovat laajan yhteistyön tulosta. Tilastokeskus on toiminut yhdessä ulkopuolisten tahojen kanssa niin tutkimusten suunnittelussa, rahoituksessa kuin tulosten käytössäkin.

Käsillä oleva artikkelikokoelma on osoitus tämän yhteistyön onnistuneisuudesta. Viimeisintä, syksyllä 1997 toteutettua työolotutkimusta ovat olleet Tilastokeskuksen lisäksi suunnittelemassa ja rahoittamassa työministeriön työympäristöosasto, sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto, Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos ja Eläketurvakeskus. Valmiin tutkimusaineiston ovat hankkineet käyttöönsä paitsi nämä tahot, myös useat tutkijat yliopistoista, tutkimuslaitoksista ja työmarkkinajärjestöistä.

Artikkelikokoelmaan olemme saaneet koottua hyvin suuren osan tästä aineiston käyttäjäjoukosta ja analysointityöstä. Kooste tuo monipuolisen lisän aiemmin julkaistuille raporteille, joista viimeisimpiä ovat *Tehokas, tehokkaampi, uupunut* ja *Tasa-arvo työoloissa* (kumpikin myös englanniksi, tekijöinä Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela).

Kiitämme lämpimästi kirjoittajia hyvin sujuneesta yhteistyöstä. Laajan tutkimusaineiston kokoaminen on vaivan arvoista, kun sille löytyy näin paljon käyttöä. Monipuolinen aineiston käyttö mahdollistaa myös sen, että tulokset saadaan paremmin hyödyttämään käytännön työelämää ja sen kehittämistä.

Helsingissä 14.12.2000

Anna-Maija Lehto

Noora Järnefelt

Kirjoittajat

Ulla Aitta, KTM, tutkija
AKAVA, Helsinki

Juha Antila, VTM, tutkija
Työministeriö, Helsingin yliopisto, Helsinki

Simo Forss, dosentti, yhteyspäällikkö
Eläketurvakeskus, Helsinki

Mika Happonen, YTL, tutkija
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylä

Kerttuli Harjanne, FM, informaattikko
Työturvallisuuskeskus, Helsinki

Pekka Huuhtanen, professori, osastonjohtaja
Työterveyslaitos, Psykologian osasto, Helsinki

Noora Järnefelt, VTM, tutkija
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Raija Kalimo, tutkimusprofessori
Työterveyslaitos, Psykologian osasto, Helsinki

Irja Kandolin, dosentti, erikoistutkija
Työterveyslaitos, Psykologian osasto, Helsinki

Marketta Kivistö, FM, tutkija
Työterveyslaitos, Psykologian osasto, Helsinki

Anna-Maija Lehto, dosentti, kehittämisspäälikkö
Tilastokeskus, Työolojen tutkimusyksikkö, Helsinki

Jouko Nätti, dosentti, ma. professori
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylä

Olavi Parvikko, PsL, ylitarkastaja
Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Tampere

Antti Saloniemä, YTT, FM, tutkija
McMaster University, Labour Studies, Hamilton, Ontario, Kanada
Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Tampere

Mia Väisänen, YTM, tutkija
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylä

Pekka Ylöstalo, VTM, tutkija
Työministeriö, Helsingin yliopisto, Helsinki

Sisältö

Alkusanat	3
Kirjoittajat	4
Johdanto	7
<i>Juha Antila ja Pekka Ylöstalo</i> Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta	15
<i>Jouko Nätti ja Mia Väisänen</i> Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa	45
<i>Mika Happonen ja Jouko Nätti</i> Palkansaaajien kokemus työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä	67
<i>Antti Saloniemi</i> Pätkätyöt ja tulevaisuus	87
<i>Irja Kandolin ja Pekka HUUHTANEN</i> Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi	107
<i>Marketta Kivistö ja Raija Kalimo</i> Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin	123
<i>Ulla Aitta</i> Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä	147
<i>Olavi Parvikko</i> Psykososiaalinen työympäristö ja työsuojelu	163
<i>Kerttuli Harjanne</i> Työsuojelun käsite ja sisältö	183
<i>Simo Forss</i> Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen	199
Liite 1: Kuvaus työolotutkimus -aineistoista ja haastattelulomake 1997	220

Johdanto

Tämä artikkelijulkaisu kokoaa yhteen Tilastokeskuksen työolotutkimuksen käyttäjiä. Työolotutkimuksen käyttöönsä hankkineet tutkijat analysoivat artikkeleissa tuloksia omista näkökulmistaan ja kiinnostuksen kohteistaan käsin.

Viimeisin työolotutkimus tehtiin laajana, noin 3000:n palkansaajan haastatteluna vuoden 1997 syksyllä. Tutkimus oli neljäs tutkimussarjassa, jonka avulla voidaan kuvata työoloissa tapahtunutta muutosta jo 20 vuoden ajalta. Tarkempi kuvaus aineistoista on julkaisun lopussa liitteenä. Samoin sieltä löytyy 1997 tutkimuslomake kokonaisuudessaan.

Useimmat tämän julkaisun artikkeleista perustuvat viimeisimpään, vuoden 1997 aineistoon, mutta joissakin on käytetty useamman tutkimuskerran tietoja. Kaikki artikkelit tuovat kuitenkin mielenkiintoisella tavalla esiin työelämän tutkimuksen uusia painotuksia ja liittyvät siten laajasti ottaen työelämän muutokuvaukseen.

Laaja, koko työelämää koskeva tarkastelu on työolotutkimuksen avulla mahdollista, koska se edustaa koko palkansaajaväestöä, kaikkia toimialoja ja ammattiryhmiä. Tutkimuksen otos pohjautuu koko väestöä edustavaan satunnaisotokseen. Jos ajatellaan työelämää koskevan tutkimuksen suuntauksia ja nykyisiä painotuksia, tällainen survey-perustainen laaja näkökulma ei ole kovinkaan tavallinen. Työelämän tutkimuksessahan on Suomessa nykyisten kehittämis- ja tutkimusohjelmien myötä syntynyt paljon paikallista tutkimusta ja kehittämistoimintaa. Toisaalta työolojen kuvauksessa on perinteisesti harrastettu paljon alakohtaista tutkimusta, joiden tuloksia ei voida kuitenkaan summata koko väestöä koskeviksi. Tilastokeskuksessa kehitettiin sen sijaan jo varhain järjestelmä, jonka avulla voidaan tehdä koko työelämää koskevia yleistyksiä, tutkia kunkin hetkistä työelämän tilaa, mutta myöskin seurata ajassa tapahtunutta muutosta.

Varsin yksimielisiä ollaan sekä julkisessa keskustelussa että tutkimuksessa siitä, että työelämä on voimakkaassa muutoksessa. Mutta mitä kaikkea sillä tarkoitetaan? Mikä luonnehtisi työelämän muutosta? Työolojen tutkimuksen kannalta näitä muutoksia voitaisiin jäsentää ainakin kolmella tasolla tapahtuviksi:

- 1) rakennemuutos, talouden muutokset
- 2) työorganisaatioiden strategian muutokset, työvoiman käyttö
- 3) muutokset siinä, miten työolot koetaan

Rakennemuutoksen huomioon ottaminen on hyvin tärkeää, kun tarkastellaan työoloja palkansaajien näkökulmasta. Suomessa ja kaikkialla muuallakin nyt työelämässä oleva joukko on hyvin erilainen kuin esimerkiksi kaksikymmentä vuotta sitten. Toimialarakenne ja ammattirakenne ovat oleellisesti muuttuneet, samoin työntekijäkunnan koostumus vaikkapa sukupuolen ja koulutustason mukaan tarkasteltuna. Voimakkaimmin tämän muutoksen taustalla voidaan arvioida olleen seuraavia tekijöitä:

- talouden kansainvälistyminen, kilpailun lisääntyminen
- teknologian kehitys
- hyvinvointivaltio, sen rahoituksen epävakautuminen
- naisten tulo työmarkkinoille
- väestön ikääntyminen
- koulutustason kohoaminen

Nämä ovat saaneet aikaan ennen muuta työnjaollisia muutoksia. Toisaalta varsinkin talouteen ja teknologiaan liittyvät tekijät ovat tuoneet työmarkkinoille uudenlaista epävarmuutta, työsuhteiden epätyypillisyyttä, uusiin ryhmiin kohdistuvaa työttömyyttä, säästövaatimuksia julkiselle sektorille ja laajaa – sekä työpaikkoja että työntekijöitä koskevaa – kilpailun kiristymistä.

Rakennemuutosta kuvaa muun muassa se, että Suomessa viimeisten parinkymmenen vuoden aikana teollinen työ on selvästi vähentynyt, opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialan työt sekä tekniikan ja eri alojen asiantuntijatyöt taas lisääntyneet. Työelämässä olevien koulutustaso on noussut tänä aikana huomattavasti, naisten vielä enemmän kuin miesten. Asiakastyö on lisääntynyt ja toimihenkilöistyminen jatkuu. Teknologinen muutos taas on merkinnyt sitä, että erityisen pitkälle teknistyneessä suomalaisessa työelämässä tietotekniikka on jo lähes kaikkien työvälineenä.

Kodin ja työn yhteensovittamisen ongelmat kasvavat, kun naiset osallistuvat entistä enemmän työelämään. Toisaalta se lisää hoitotyön tarvetta päiväkodeissa. Samoin väestön ikääntyminen lisää hoitotyön tarvetta. Työvoiman ikääntyminen merkitsee myös sitä, että lähellä eläkeikää olevien määrä kasvaa. Se puolestaan asettaa lisävaatimuksia työoloille, ettei varhaiseläkkeelle siirryttäisi niin runsaasti kuin tähän asti on tapahtunut.

Muutokset työjohtostrategioissa ovat vastausta näihin talouden ja rakenteen muutoksiin. Uudet organisaatiokäytännöt; kuten joustava yritys, oppiva organisaatio, kevyt yritys, TQM (Total Quality Management) ja HRM (Human Resources Management) pyrkivät kaikki jollain tavoin sopeuttamaan työorganisaatioita ulkoisiin – perustaltaan taloudellisiin – vaatimuksiin.

Kuvatessaan suomalaista työelämän kehittämisspolitiikkaa Tuomo Alasoini luettelee näille uusille strategioille ja malleille yhteisinä piirteinä henkilöstön näkökulmasta: henkilöstön monitaitoisuus, ammatillinen kehitty-

minen, tiimimäiset ja verkostomaiset työskentelytavat, valtuuttava johtaminen, henkilöstön sitoutuminen, henkilöstön laaja osallistuminen kehitystoimintaan ja tulokseen sidotut palkkausjärjestelmät (Alasoini 2000, 6).

Yleisesti ilmaisten voidaan sanoa, että tämän hetken organisaatiostrategioita luonnehtivat pyrkimykset tehokkuuteen, tuottavuuteen ja joustavuuteen eri muodoissaan. Näillä puolestaan on vaikutusta siihen, miten työvoiman käyttöä pyritään tehostamaan. Organisaatiot pyrkivät laajentamaan niin määrällisen, toiminnallisen kuin taloudellisen joustavuuden käyttöä (Atkinson 1987). Syntyy uusia työaikamalleja, työtahdin tiivistymistä, työaikojen venymistä. Toisaalta työvoiman kouluttamista tehostetaan, organisaatioita madalletaan ja otetaan käyttöön uusia työtapoja, yhteistyön muotoja ja palkitsemisjärjestelmiä.

Muutokset työolojen kokemisessa on syytä nähdä omana prosessinaan, mutta niissä luonnollisesti heijastuvat edellä kuvatut talouden, työelämän rakenteiden ja työn organisointimallien muutokset. Työympäristöjen ongelmien kokemisessa on tapahtumassa painopisteen muutos siten, että fyysisen ongelmien lisäksi tulevat psyykkiset ja sosiaaliset tekijät entistä keskeisemmiksi.

Aiemmin julkaistut työolotutkimuksen raportit kertovat myös muista laajoista muutoksista. Suomessa on koettu työtehtävissä kehittymistä, muutoksessa mukana oloa, mutta myös työpaineiden kasvua. Kiire ja epävarmuus ovat keskeisiä suomalaisia työelämän ongelmia. (Lehto & Sutela 1998.)

Mielenkiintoinen kysymys on, kuinka paljon yksittäiset työntekijät itse määräävät elämänpolitiikastaan? Millaisia muotoja teoreetikoiden näkemä yksilöllistyminen saa työelämässä? (Beck, Giddens, Lash, 1995.) Onko toimijoiden valta kasvanut suhteessa rakenteisiin (Julkunen 2000), tai tuoko yksilöllistyminen ja haasteellisuus mukanaan myös kiireen ja uupumisen? (Julkunen & Nätti 2000.)

Tähän kokoelmaan mukaan saadut kirjoittajat käsittelevät artikkeleissaan näitä työelämän muutokseen liittyviä kysymyksiä tai osallistuvat muulla tavoin uusien kiinnostavien näkökulmien etsimiseen. Tavoitteena artikkeleissa – kuten työelämän tutkimuksessa yleensäkin – on löytää näkökulmia ja välineitä, joilla työelämän kehittämistä voitaisiin edistää ja sen ongelmia poistaa.

Juha Antila – Pekka Ylöstalo: Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Artikkelissa etsitään organisaatiomallien, yhtäältä henkilöstön vastuuta ja vaikuttamismahdollisuuksia painottavan ja toisaalta traditionaalisen, hierarkkisen mallin, eroja henkilöstön näkökulmasta. Kysytään, tuoko uudempi organisointitapa sitä hyvää, mitä on tavoiteltukin, osamista, uusia työaikajärjestelyjä, parempia yhteistyösuhteita. Miten taas työn

rasitustekijät, työviihtyvyys ja työhön sitoutuminen liittyvät työpaikan proaktiivisuuteen? Kattavaa analyysia aiheesta ei ole aiemmin tehty, vaikka paljon näistä kysymyksistä keskustellaankin.

Jouko Nätti – Mia Väisänen: Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Artikkelissa käsitellään erittäin ajankohtaista kysymystä siitä, miten kotitaloudet kohtaavat työmarkkinoilla toimimisen ja joustovaatimukset. Siinä kysytään, kasautuvatko erilaiset jouston ja epätyypillisyyden muodot, kuten työttömyys, työsuhteiden määräaikaisuus, osa-aikaisuus tai ylityöt samojen kotitalouksien puolisoille. Millaisissa perheissä työn ja perheen välinen ristiriita koetaan voimakkaimmin? Työolotutkimuksen ja eräiden muiden aineistojen avulla voidaan pohtia, pitääkö paikkansa väite, että perheet ja lasten kasvatusta syrjäytyvät, kun vanhemmat omistautuvat vain työlleen. Toisaalta artikkelin avulla tiedetään enemmän siitä, miten työmarkkinoiden ”huono-osaisuus”, erilaiset epävarmat työsuhteiden muodot kasautuvat. Sehän tavallaan lisää epävarmuuden lisääntymisen ongelmallisuutta.

Mika Happonen – Jouko Nätti: Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Artikkelin ilmentää hyvin sitä, miten työolotutkimusten eri ajankohtien aineistoja voidaan käyttää yhdessä muutoksen kuvaukseen. Samalla siinä on kiinnostavasti yhdistetty poikkileikkausaineistoon rekisteritietoa samojen vastaajien eri ajankohtien työmarkkina-asemista. Artikkelissa kysytään, ennustaako epävarmuuden kokemus todellista työttömäksi joutumista. Sen avulla on myös mahdollista nähdä, miten työttömyys ja epävarmuus ovat levinneet aiemmin turvallises- sa asemassa olleisiin ryhmiin, kuten korkeasti koulutettuihin ja ”pysyvässä” työsuhteessa olleisiin. Samalla nähdään, millaisissa työpaikoissa epävarmuus ja työttömäksi joutuminen on keskimääräistä tyypillisempää.

Antti Saloniemä: Päätyöt ja tulevaisuus. Työsuhteiden määräaikaisuudesta ja päätyöistä on keskusteltu varsin paljon viime vuosina. Erityisesti ehkä siitä syystä, että ne ovat leimallisia työsuhdemuotoja suomalaisessa työelämässä. Tässä artikkelissa kysytään, mitä työolotutkimus kertoo määräaikaissa työsuhteissa olevien tulevaisuudennäkymistä. Siinä kysytään myös, kuinka yhtenäisestä ryhmästä määräaikaissa työsuhteissa olevien kohdalla on kyse. Artikkelin ankkuroituu kiinnostavasti sekä kansainväliseen että suomalaiseen työyhteiskunta-keskusteluun, eli siihen, ilmentääkö normaali-työsuhteen rapautuminen palkkatyöyhteiskunnan pysyvää kriisiä, kuten eräät teoreetikot väittävät.

Irja Kandolin – Pekka Huuhtanen: Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Myös tässä artikkelissa käsitellään joustojen ilmenemistä työpaikkakohtaisena ilmiönä ja palkansaajien kokemuksena. Siinä keskitytään määrällisen jouston yleisyyteen ja sen yhteyksiin henkiseen hyvinvointiin. Joustoina tutkitaan tässä sekä työsuhteiden tyyppejä että työaikojen epätyypillisyyttä, ylitöitä ja etätöitä. Erityisesti työaikaan liittyvät joustot, kuten ylitöt kuvaavat työelämässä tapahtunutta muutosta. Artikkelin osoittaa mielenkiintoisalla tavalla, miten nämä uudet jouston muodot ovat yhteydessä kiireen ja kilpailuhengen ilmapiiriin ja lisääntyviin stressioireisiin. Tässäkin artikkelissa nostetaan tarkasteltavaksi perheen ja työelämän uusien vaatimusten vaikea yhteensovittavuus.

Marketta Kivistö – Raija Kalimo: Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Artikkelin liittyy laajaan keskusteluun siitä, miten työntekijöiden kompetenssia voitaisiin lisätä. Tällaisen toiminnanhan katsotaan kuuluvan tehokkaan ja tuottavan organisaation tunnuspiirteisiin (vrt. edellä Alasoinin käsitykseen uusien organisointimallien yhteisistä piirteistä). Työolotutkimus antaa mahdollisuuden tutkia hyvin monia kehittymiseen ja kompetenssiin liittyviä tekijöitä ja tämän yhteyden voimakkuutta. Erityisen kiinnostavaa on nähdä, millaiset työyhteisötason tekijät ennustavat hyviä kehittymismahdollisuuksia, millä tavalla tasa-arvoinen kohtelu, työyhteisön tuki, kiire tai kilpailu ja ristiriidat ovat yhteydessä tärkeinä pidettyihin kehittymismahdollisuuksiin. Tulokset kertovat myös, miten on mahdollista päästä ”myönteiselle kehälle” näissä tärkeissä uudistumismahdollisuuksissa.

Ulla Aitta: Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Artikkelin käsittelee alussa kuvattuja työelämän muutoksia erityisesti ylempien toimihenkilöiden näkökulmasta. Onkin kiinnostavaa miettiä, keihin työelämän muutokset voimakkaimmin kohdistuvat tai kohtaavatko ammattiasemaltaan erilaiset ryhmät muutokset eri tavoin. Tässä artikkelissa nostetaan esiin mielenkiintoinen kysymys siitä, toimiiko perinteinen työn analyysimalli vaatimukset – hallinta ulottuvuuksiin (Karasek) sittenkään ylempien toimihenkilöiden työssä. Selitysmallin käyttöä hankaloittaa se, että ylempien toimihenkilöiden työssä, jossa toisaalta on paljon työn hallintaa ja vaikutusmahdollisuuksia ja joiden siten pitäisi olla positiivisella tavalla aktiivisia, esiintyykin keskimääräistä enemmän stressioireita ja suoranaista työuupumuksen pelkoa. Ehkä juuri tässä työntekijäryhmässä puhtaimmin näkyy se ristiriita, johon alussakin on viitattu: Tuoko yksilöllistyminen ja työn haasteellisuus mukanaan myös uupumisen? Esimies- ja asiantuntijatyö on työsuojelullisesti varsin suurien haasteiden edessä.

Olavi Parvikko: Psykososiaalinen työympäristö ja työsuojelu. Työelämän rakennemuutokseen liittyy läheisesti tässä artikkelissa käsitelty uusi työsuojelupainotus henkisen työsuojelun alueella, siis kysymys psykososiaalisesta työympäristöstä. Kun työvoiman rakenne toimihenkilöistyy ja työt myös muuttuvat yhä enemmän asiakas- ja asiantuntijatyyppeiksi, tulevat nämä työympäristökysymykset yhä tärkeämmiksi. Artikkelissa käsitellään tätä työsuojelun alueella tapahtunutta painopisteen muutosta ja käytetään hyväksi työolotutkimuksen aineistoja psykososiaalisten tekijöiden tarkempaan kuvailuun. Erityisen kiintoisia ovat keskustelut työn hallinnan ja vaatimusten käsitteistä, työpaikan sosiaalisista suhteista, työpaikkakiusaamisesta ja väkivallasta sekä näiden kokemusten muutoksista.

Kerttuli Harjanne: Työsuojelun käsite ja sisältö. Edellisen artikkelin kanssa yhtenevästi tässä tarkastellaan työn psykososiaalisten tekijöiden tuloa työsuojelun käsitteistön piiriin suomalaisilla työpaikoilla. Työolotutkimus mahdollistaa asian käsittelyn siltä kannalta, miten palkansaajat itse käsitettä hahmottavat. Tulosten avulla voidaan nähdä, miten palkansaajaryhmät määrittelevät eri tavoin eri asioita työsuojelun piiriin kuuluviksi. Työsuojelutehtävissä toimivien näkemykset ilmentävät laajemmin uusia painoituksia, mutta muutos on vähitellen tulossa myös muiden työntekijäryhmien ajatteluun.

Simo Forss: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen. Tämä artikkeli käsittelee työuran päättymisen vaihteita, erityisesti sitä, millaisia uusia pulmia ikärakenteen muuttumiseen liittyy. Eläkeikää lähes tyvien osuuden kasvaessa ovat työpaikan ikäpoliittiset näkemykset ja ikääntyviin suhtautuminen ratkaisevassa asemassa siinä, miten voimakkaasti varhaiseläkkeelle siirtymistä tapahtuu. Laman aikana eläkeputkesta eli työttömyyseläkkeelle siirtämisestä tuli tärkeä joustostrategia useilla toimialoilla. Artikkelit tuo työolotutkimuksen avulla kiinnostavaa uutta tietoa siitä, mitä kaikkia työyhteisötason tekijöitä eläkepolitiikan ohella on vaikuttamassa ikääntyvien työssä viihtymiseen ja samalla työssä pysymiseen.

Lähteitä

- Alasoini, Tuomo (2000) *Suomalaisen työelämän kehittämiskokeilu 1996–99. Kokemuksia, näkemyksiä ja tuloksia Kansallisesta työelämän kehittämisohjelmasta. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 11.* Helsinki.
- Atkinson, John (1987) *Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour markets in the eighties.* Labour and Society, Vol. 12. 1987, 87–105.
- Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (1995) *Nykyajan jäljillä.* Vastapaino Tampere 1995.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2000) *Uudet työkuulttuurit, työaika, perhe ja sosiaalinen elämä.* Työ ja ihminen 2/2000, 198–205.
- Julkunen, Raija (2000) *Työelämänpolitiikka.* Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus, Tampere 2000.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977 – 1997.* Tilastokeskus, Työmarkkinat 1998:12.

Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta

Tämän artikkelin tarkoituksena on tutkia palkansaaja-aineiston perusteella sitä, millaisia ovat työntekijöiden vastuuseen ja lisääntyviin vaikutusmahdollisuuksiin perustuvat työpaikat. Tällaisia työpaikkoja kutsutaan proaktiivisiksi ja niiden vastakohtia, hierarkkisia ja ylhäältä johdetuttuja työpaikkoja kutsutaan traditionaalisiksi. Näiden kahden tyypin väliin jääviä työpaikkoja ei tässä yhteydessä tutkita. Ne ovat usein aktiivisia, mutta ne eivät ole proaktiivisia. Aktiiviset työpaikat kykenevät sopeutumaan ympäristön muutoksiin, mutta ero proaktiivisiin nähden on se, etteivät ne kykene käyttämään tai eivät ainakaan ennakoivasti pyri käyttämään ympäristöään ja sen muutosten tarjoamia mahdollisuuksia hyväkseen. Tarkastelu koskee pelkästään yksityisen sektorin työpaikkoja.

Artikkelissa analysoidaan traditionaalisten ja proaktiivisten työpaikkojen eroja henkilöstön näkökulmasta. Erottelun taustalla on aikaisempien tutkimusten pohjalta rakennettu teoria mainittujen työpaikkojen toimintatapojen eroista. Yleisesti ottaen tutkimuksen kohteena on toimipaikkojen sisäinen kasvu, toiminnallinen joustavuus ja refleksiivisyys. Konkreettisina analyysin kohteina ovat muun muassa toimipaikkojen työaikajärjestelyt, työn organisointi, osaaminen, koulutus sekä yhteistyösuhteet. Lisäksi käsitellään työn rasiustekijöitä, työviihtyvyyttä ja työhön sitoutumista. Tutkimusasetelma perustuu työpaikkatasoiseen vertailuun. Tulokset osoittavat, että Työolotutkimuksen kaltaisen yksilötasoisien aineiston pohjalta voidaan tarkastella myös tulkinnaltaan työpaikkatasoisia asioita. Proaktiiviset ja traditionaaliset toimipaikat eroavat henkilöstön näkökulmasta katsoen johdonmukaisesti miltei kaikkien tutkittavana olleiden piirteiden osalta.

Teoreettinen tausta

Refleksiivisyys, proaktiivisuus ja menestys

Refleksiivisyys laajassa mielessä liittyy ylipäänsä subjektin (tarkoittaen tämän tutkimuksen yhteydessä sekä toimipaikkaa että työntekijää) kykyyn arvioida tilanteita ja reagoida niihin joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti. Kyseinen määritelmä on johdettu Anthony Giddensin ja Scott Lashin ajattelusta (katso esim. Giddens, 1995 ja Lash, 1995). Proaktiivinen toimipaikka on refleksiivinen, ja sen ominaisuuksiin kuuluu kyky arvioida tilanteita ennakkoon ja toimia ajoissa rohkeasti ja pragmaattisella tavalla. Kyseiset toimipaikat eivät pitäydy ”kaavamaisessa totuudessa”, vaan reflektioivat. Kysymys on tavaltaan ”fiksueudesta”, jolloin fikset (proaktiiviset / refleksiiviset) toimipaikat ei-

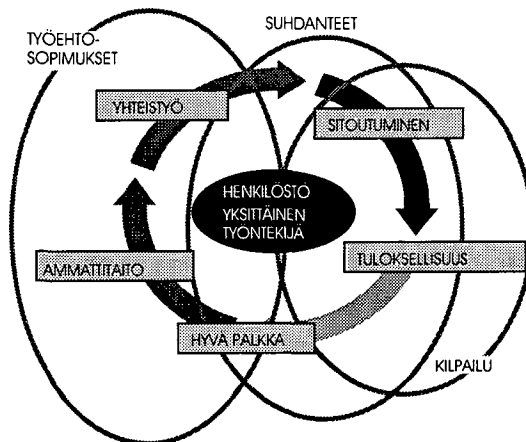
vät passiivisesti ajelehti tilanteisiin, vaan aktiivisesti tarkkailevat, luovat ja muokkaavat toimintaympäristöään ja näin myös vaikuttavat markkinoihinsa mahdollisuuksiensa mukaan (ks. Naes Gjerding, 1998).

Perusviesti on, että sellaiset yritykset, jotka aktiivisesti pyrkivät vaikuttamaan olosuhteisiinsa suotuisasti aina kun mahdollista ja jotka kykenevät ennakoidaan ja "haistelemaan ajan henkeä" ja toimimaan pragmaattisesti, ovat pääosin menestystarinoita. Ne ovat myös yrityksiä, jotka eivät vain ajelehti tilanteesta toiseen. (vrt. Antila & Ylöstalo, 1999a ja b; Alasoini, 1993; Womack et al. 1990).

Kuviossa 1 on esitetty yksinkertaistaen proaktiivisen toimintatavan peruspiirteet. Hypoteesi on, että tällaisilla toimipaikoilla työntekijät ovat, ainakin osittain, suorassa vastuussa sellaisista yrityksen asioista kuten kilpailukyky, erilaiset sopimukset, suhdannevaihtelut tai osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen. Traditionaalisilla toimipaikoilla tällaisista asioista vastaavat esimerkiksi erilliset osastot ja viime kädessä työpaikan ja yrityksen johto. Vastuu on lisääntyneiden vaikutusmahdollisuuksien kääntöpuoli, vastuu ja vapaus kulkevat käsi kädessä. Tämä ei kuitenkaan merkitse valvonnan loppumista. Valvonta saa vain uusia muotoja. Työnteon suorasta valvonnasta siirrytään yksittäisen työntekijän tai tiimin työn tulosten valvontaan.

Proaktiivinen työpaikka kykenee käyttämään hyväkseen ympäristön mahdollisuuksia nopeammin ja tehokkaammin kuin perinteinen työpaikka. Kuviossa nuolet kuvaavat eräänlaista menestyksen kehää. Proaktiiviset työpaikat ovat selvästi menestyvämpiä kuin traditionaaliset, mitattiinpa menes-

Kuvio 1:
Proaktiivisten työpaikkojen "menestyksen kehä"



Lähde: Antila & Ylöstalo, 1999b, 148

tystä henkilöstömäärien tai tuottavuuden kasvulla. (Ks. Antila & Ylöstalo 1999a ja 1999b.) Menestys parantaa mahdollisuuksia nostaa palkkatasoa. Se puolestaan lisää henkilöstön koulutusmahdollisuuksia tai uuden ammattitaitoisen henkilöstön palkkaamista. Yhteistyösuhteet sekä toimipaikan sisällä että muiden sidosryhmien välillä vahvistuvat. Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan vahvistuu. Menestys johtaa siis itseään vahvistavaan kehään.

Proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen menestyksestä puhumisella on tässä yhteydessä myös laajempi merkitys kuin yksittäisten toimipaikkojen tai työntekijöiden voitoista tai palkoista huolehtiminen. Menestyvät toimipaikat valtaavat alaa huomattavasti nopeammin menestyviltä. Pitkällä aikavälillä työelämä muuttuu rakenteellisesti. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella voi väittää, että juuri proaktiiviset toimipaikat ovat valtaamassa alaa traditionaalisilta. Kysymys on myös siitä, että yritysten sisäiset kasvuedellytykset ja mahdollisuudet ovat muuttumassa tärkeämmäksi asiaksi kuin perinteiset tuotannontekijät kuten pääoma tai työvoiman määrä.

Proaktiivisissa yrityksissä henkilöstö ja tuotannollinen toiminta kytkeytyvät toinen toisiinsa uudella tavalla. Yksittäisten työntekijöiden kannalta työpaikka antaa enenevästi mahdollisuuksia ja rakennusaineita, mutta vastuu ja valinnat jäävät entistä autonomisempien ja vapaampien työntekijöiden harteille. Samalla kun rakennetaan ja kehitetään työpaikkaa, joudutaan rakentamaan omaa yksilöllistä työuraa ja myös lopulta omaa elämää. Tältä kannalta henkilöstön ja työpaikan uudenlainen keskinäinen kytkös on erittäin vaativa ja on selvää, että kaikki eivät voi pärjätä tällaisessa kovenevassa pelissä. Työntekijältä vaaditaan kasvavaa ammattitaitoa, yhteistyökykyä ja oikeiden valintojen tekemistä. Aikaisempaa itsenäisempien ja vastuunalaisempien yksilöiden on kyettävä tunnistamaan työpaikkansa toiminnan olennaiset piirteet ja heidän on kyettävä yhdistämään henkilökohtaiset vahvuutensa ja heikkoutensa niihin. Tätä voitaisiin kutsua yksilöllisen reflektiivisyyden kasvavaksi vaatimukseksi tai jopa yksilöllisen itsetarkkailun ja valintojen tekemisen pakoksi. Tällaisissa toimipaikoissa työntekijät ovat ääritapauksessa jatkuvassa kilpailutilanteessa, jossa on pyrittävä selviytymään kunnialla sekä yksilön omien että yrityksen/osaston/tiimin (tulos)tavoitteista.

On selvää, että henkilöstön koulutustarpeet ovat suhteellisen korkeita. Onkin mahdollista ja jopa todennäköistä, että proaktiivisten yritysten henkilöstö on pääpiirteittäin tarkkaan valikoitunut. Tämä voi olla yksi työelämän eriarvoisuutta ja polarisoitumista lisäävä tai ylläpitävä elementti. Yleisesti ottaen menestyneissä yrityksissä yksilöiden ominaisuudet korostuvat. Työn laatu ja tuloksellisuus määräytyvät pitkälti yksilön kompetenssista käsin, ja sitä kautta myös määräytyy sekä työpaikan pysyvyys että palkka lisäetuineen.

Olettamuksemme on, että proaktiiviset yritykset antavat työntekijöilleen vastuuta ja vapautta, vaatien samalla yrittäjämäistä, työhön sataprosenttisesti sitoutunutta asennetta. Ne myös palkitsevat työntekijöitään kun aihetta il-

menee. Toisaalta tuloskontrolli toimii myös toiseen suuntaan. Oletettavasti työntekijöiden menestymispaineet ovat kohtuullisen kovat, eli mikäli tulosta tai muuta tavoitetta ei saavuteta, työntekijä vaihdetaan toiseen, tai ainakin joitakin muutoksia toteutetaan. Pohjimmiltaan nämä eivät ole mitään empaattisia lintukotoja, vaan tuloksen tekemiseen ja menestykseen tähtääviä yrityksiä (Antila & Ylöstalo, 1999b). Tähän viitaten työpoliittisessa kirjallisuudessa onkin toisinaan puhuttu jopa ”*lean and mean*” yrityksistä. On vaikea sanoa, kuinka paljon proaktiivisuudessa todella on kyse lisääntyvästä ”pelivarasta” yksilöiden elämässä (vrt. Eräsaari, 2000). Työtätekeviin kohdistuvien uudenlaisten vaatimusten vaikutukset ovat vielä suurelta osin tutkimatta. Ehdottomuuksien väheneminen ja vaatimusten radikalisoituminen ja rationalisoituminen on yhtäaikainen prosessi, joka uskoaksemme etenee suomalaisessa työelämässä. Raija Julkunen kuvaa traditionaalisen yrityksen (teollisuuskapitalismin prototyyppi) ja proaktiivisen yrityksen (jälkiteollisen kapitalismin prototyyppi) välistä fundamentaalista eroa seuraavasti:

”Jos teollinen kapitalismi tuottaa itselleen nöyriä ja terveitä ruumiita, jälkiteollinen tuottaa antautuneita mieliä ja niihin sopivia dynaamisia ruumiita” (Julkunen, 2000, 233).

Kevyt tuotantomalli, mikä on proaktiivisuudelle tyypillistä, merkitsee kaikenlaisen ”löysyyden” jatkuvaa karsimista. Sitä kautta tuotannollinen toiminta on koko ajan tehokasta. Koko lean -tyyppiseen toimintaan kuuluu periaatteellinen ajatus: ”tuotetaan entistä enemmän entistä vähemmällä” (Womack & Jones, 1994, 103; Rifkin, 1996, 96). Työllisyyden osalta tämä tarkoittaa heikkenevää tuotannon kasvun ja työllisyyden kasvun välistä yhteyttä. Proaktiivisissa yrityksissä on tuotettava paljon enemmän, ennen kuin rekrytoidaan lisää väkeä. Muuttuva yritys -aineiston perusteella voi sanoa, että menestyneissä yrityksissä henkilöstöresurssit eivät ole missään nimessä ainakaan liian suuret. Löysät on karsittu pois välittömästi ja rekrytointikynnys on kohtuullisen korkea.

Oletettavasti proaktiiviset toimipaikat käyttävät tilanteeseensa sopivia apuvälineitä oikein ja harkitusti. Usein se merkitsee tietotekniikan tehokasta hyödyntämistä, mutta tietotekniikka itsessään ei ole mikään menestyksen avain. Tietotekniikan merkitys ja käyttö vaihtelee luonnollisesti toimintaympäristöstä toiseen. Sama pitää paikkansa myös yhteistyön osalta. Mielekkään ja usein välillisesti tuotantoon vaikuttavan yhteistyöverkoston rakentaminen on menestyjille tyypillistä (Antila & Ylöstalo, 1999a; ks. myös Castells, 1996). Pelkkä perinteinen alihankintayhteistyö on usein menestyjille liian kapea, kahlitseva tai riittämätön yhteistyön muoto. Usein menestyjät ovat kehittäneet monipuolisia verkostoja esimerkiksi asiakkaiden, julkisen sektorin, konsulttien ja oppilaitosten kanssa.

Proaktiivisuus – traditionaalisuus. Ulottuvuuden operationalisointi

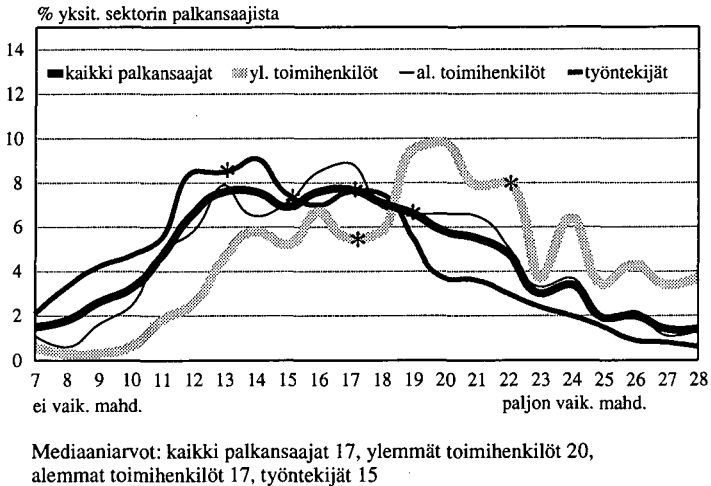
Voidaksemme hyödyntää ja luontevasti yhdistää Työolotutkimuksen aineiston viime vuosien töihimme (Antila & Ylöstalo, 1999a ja 1999b; Flexibility Matters, 1999) rajaamme tutkimuksen tälläkin kertaa ainoastaan yksityiseen sektoriin. Koska työolotutkimuksen aineisto on palkansaajahaastattelu, operationalisointia proaktiiviseksi tai traditionaaliseksi yritykseksi ei voitu tehdä samalla tavalla kuin työministeriön ”Muuttuva yritys” ja vireillä olevassa ”Työelämän uudet organisointimuodot” –tutkimusprojekteissa on tehty. Niissä vastaajat olivat toimipaikkojen operatiivisesta johdosta, jotka jo tehtäviensä puolesta tiesivät, miten vastuukysymykset on organisoitu toimipaikassa. Työolotutkimuksen aineistossa on kuitenkin muuttujia, joita voidaan käyttää edellä keskusteltujen työpaikkatasoisten¹ ilmiöiden ja käsitteiden operationalisoinnissa. Tässä yhteydessä kyse on palkansaajien henkilökohtaisista vaikutusmahdollisuuksista. Työolotutkimuksen kysymykset 61A-G² mittaavat monipuolisesti palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään. Kysymysten vaihteluvälit olivat 1 (ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia) – 4 (paljon vaikutusmahdollisuuksia). Laskemalla muuttujat yhteen mainituilla arvoilla saadaan vaikutusmahdollisuuksista summamuuttuja, ”vastuu- / vaikutusmahdollisuusindeksi”, jonka vaihteluväli on 7 (ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia) – 28 (erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia). Koko yksityisen sektorin palkansaajakunnan vastuu-/vaikutusmahdollisuusindeksin jakauma näkyy seuraavasta kuviosta (kuvio 2).

Kuvion paksu musta viiva kuvaa vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien jakaumaa koko yksityisen sektorin palkansaajakunnan osalta. Se on, kuten oletettua, suunnilleen normaalijakauman muotoinen. Vaikutusmahdollisuudet ja vastuu käsitetään tässä yhteydessä väljästi synonyymeiksi ja saman asian kääntöpuoliksi. Kuviosta näkyy myös vastuu-/vaikutusmahdollisuusjakauma eriteltynä sosioekonomisen aseman mukaan. Analyysin helpottamiseksi sosioekonominen asema on jaettu kolmeen luokkaan: ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät.

Alempien toimihenkilöiden käyrä kulkee erittäin lähellä koko palkansaajakunnan käyrää. Sen sijaan ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden

-
- 1 Havaintoyksikkönä on siis työ- tai toimipaikka. Jos yrityksellä on vain yksi toimipaikka, havaintoyksikkönä on koko yritys. Tekstissä käytetään termejä työpaikka, toimipaikka tai yritys rinnakkain.
 - 2 Kysymykset olivat seuraavat: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan: A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne? C. Työtahtiinne? D. Työmenetelmiinne? E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken? F. Siihen, keiden kanssa työskentelette? G. Laitehankintoihin?

Kuvio 2.
Vastuaindeksi (%)



käyrät ovat lähes peilikuvia keskenään. Ylemmillä toimihenkilöillä on yleisesti ottaen huomattavasti enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Tämä on varsin ymmärrettävää. Perinteisessä työn organisoinnissa sosioekonomiselta asemaltaan ylempien henkilöiden tehtäväkuviin on kuulunut kohtuullisen paljon vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia. Toisin sanoen, työn vierasmääräytyneisyys on ollut suhteessa rajoitetumpaa kuin muilla ryhmillä. Työväestöltä puolestaan on ”tieteellisen liikkeenjohdon” oppien mukaan karsittu kaikki sellainen päätösvalta, mikä ei suoranaisesti ja väistämättömästi kuulu työprosessiin (ks. Julkunen, 1987). Karkeimmillaan tämä työväestön vierasmääräytyneisyys ilmenee silloin, kun työntekijälle maksetaan tottelemisesta eikä tekemisestä, puhumattakaan ajattelemisesta. Tällöin myös työntekijöiden suora valvonta on erittäin korostunut, eikä tässä prosessissa luottamussuhteilla ole juurikaan merkitystä (vrt. Ilmonen, 2000).

Kuvattu ”perinteinen” työnjako ei kuitenkaan enää edusta valtavirtaa Suomessa. On eri kysymys, onko se sitä koskaan ollutkaan. Vastuaindeksistä näkyy, kuinka kaikki kolme sosioekonomista ryhmää saivat kaikkia mahdollisia indeksin arvoja. Vaikka ryhmien väliset erot kokonaisuudessaan ovat selvät, Suomesta löytyy sekä sellaisia ylempiä toimihenkilöitä, jotka eivät koe voivansa vaikuttaa juuri mihinkään työtänsä koskevaan asiaan että sellaisia työntekijöitä, joiden vaikutusmahdollisuudet työssään ovat erittäin laajat.

Koska proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen henkilöstöjen löytäminen on erittäin tärkeää, jouduttiin eri operationalisointivaihtoehtoja pohtimaan tarkkaan. Mikäli vastuundeeksi jaetaan kolmeen ryhmään huomioimatta vastaajien sosioekonomista asemaa, vaarana on, että lähestytään tilannetta, missä traditionaalisten toimipaikkojen henkilöstö olisi pääosin työntekijäasemassa olevaa ja proaktiivisten toimipaikkojen väki puolestaan ylempiä toimihenkilöitä. Näin toteutettu jako olisi erittäin kiistanalainen, koko analyysin validius olisi kyseenalainen. Proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen asemesta lähinnä vertailtaisiin keskenään ylempiä toimihenkilöitä ja työntekijöitä. Tästä johtuen päädyttiin erotteluun, jossa otettiin huomioon vastaajan sosioekonominen asema. Kaikki kolme sosioekonomista luokkaa (ylemmät, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät) jaettiin kolmeen, suunnilleen³ yhtä suureen ryhmään. Menettelyssä oletetaan, että proaktiivisilla toimipaikoilla vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien jakautuminen ei ole nollasummapelejä. Toisin sanoen oletetaan, että vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen koskee kaikkia henkilöstöryhmiä yhtä lailla. Vastuun jakaminen alas ei vähennä, vaan lisää myös johdon ja keskijohdon vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia. Tämä on edellä esitellyn proaktiivisuutta koskevan teorian mukaista. Näin menetellen keskeisistä käsitteistä, proaktiivisuudesta ja traditionaalisuudesta, tulee suhteellisia käsitteitä, jotka huomioivat kunkin sosioekonomisen ryhmän keskimääräisen tilanteen.

Valinta ei kuitenkaan huomionnut vastaajien sukupuolta, joka ryhmiä erikseen tarkastellessa muodostui vinoksi. Proaktiivisista oli miehiä 63 % ja naisia 37 %. Tämä on työmarkkinoiden rakenteellinen ongelma: miehillä on yleisesti ottaen enemmän päätösvaltaa ja vastuuta kuin naisilla. Toisaalta traditionaalisten eli vähäisten vaikutusmahdollisuuksien ryhmässä erot sukupuolten välillä olivat sangen marginaaliset. Kyseisestä ryhmästä oli naisia vain hieman yli puolet (52 %) eli myös miehissä on runsaasti niitä, joilla ei ole juurikaan vaikutusmahdollisuuksia työssään.

Ylempien toimihenkilöiden proaktiivisten ryhmä koostuu niistä vastaajista, jotka saivat indeksissä vähintään 22 pistettä. Vastaavasti ylempien toimihenkilöiden traditionaalisten ryhmään kuuluvat kaikki ne, joiden indeksin pistemäärä oli 17 tai vähemmän. Työntekijöillä taas samainen pistemäärä

3 Kunkin sosioekonomisen ryhmän tarkka jakaminen kolmeen yhtä suureen joukkoon ei ollut mahdollista, sillä rajapistemäärien frekvenssit olivat kohtuullisen suuria. Pisterajan vähäininkin muuttaminen suuntaan tai toiseen muutti myös ryhmien välisiä osuuksia. Ainoastaan ylempien toimihenkilöiden kohdalla jako kolmeen yhtä suureen joukkoon onnistui: ylempistä toimihenkilöistä proaktiivisiin luettiin 33 % ja traditionaalisiin 34 % vastaajista. Sen sijaan sekä alemmista toimihenkilöistä että työntekijöistä proaktiivisiin ja traditionaalisiin valikoitui hieman yli kolmannes vastaajista. Alemmista toimihenkilöistä 38 % luettiin sekä proaktiivisiin että traditionaalisiin. Työntekijöistä proaktiivisiin luettiin 39 % ja traditionaalisiin 37 % vastaajista.

(17) oikeutti jo proaktiivisiin, traditionaalisten ryhmän pisterajan ollessa 13. Alempien toimihenkilöiden vastaavat pisterajat olivat proaktiivisille 19 ja traditionaalisille 15. Mainittujen pistemäärien väliin jääneet vastaajat (noin 1/3) pudotettiin pois analyysistä, sillä tutkimuksen tarkoitus on vertailla indeksin ääripäitä keskenään. Rajapistemäärät on merkitty kuvion sosioekonomisiin käyriin tähdillä. Proaktiivisten yritysten henkilöstöksi luettiin 681 vastaajaa ja traditionaalisten 659.

Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat: empiirisiä tuloksia

Työajat

Viime vuosikymmenen aikana Suomessa on tapahtunut päivittäisissä ja viikottaisissa työajoissa kahdenlaista kehitystä: samaan aikaan työajat ovat toisilla pidentyneet ja toisilla lyhentyneet. Myös työaikojen sijoittumisessa vuorokauteen, viikkoon ja kuukauteen on tapahtunut muutosta (ks. Julkunen ja Nätti, 1995 ja 1999; Liikanen, 1998). Toisin sanoen, kiinteää normaalityöaika⁴ tekevien osuus on hiljalleen vähentynyt. Vaikka ylivoimainen enemmistö työssäkäyvistä kuuluukin niin sanotun normaalityöajan piiriin, se ei merkitse enää yhtä usein kuin ennen tarkkoja työrupeamien alkamis- ja päättymisajankohtia. Esimerkiksi Työolotutkimuksen mukaan vuonna 1997 yli puolet kaikista palkansaajista sanoi voivansa vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin, vuonna 1984 tämä mahdollisuus oli vain runsaalla kolmanneksella (Lehto ja Sutela, 1998, 37). Työaikojen eriytyminen näkyy myös uusien työaikajärjestelyjen leviämisenä. Tässä artikkelissa käsitellään edellä mainittuja työaikailmiöitä proaktiivisuuden / traditionaalisuuden viitekehystä käsin.

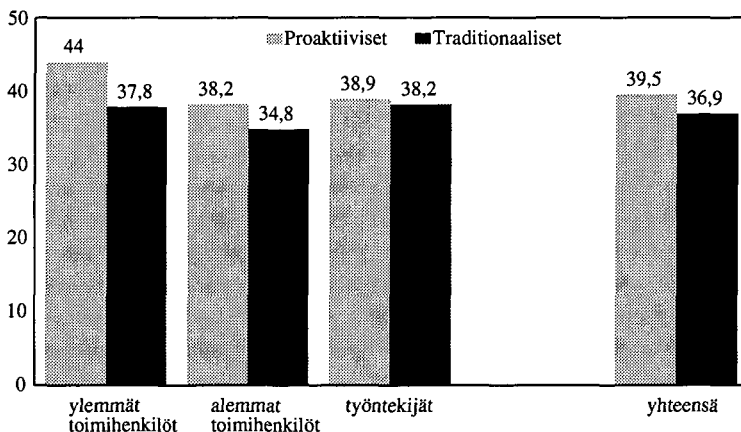
Työaikojen analysointi aloitetaan työviikkojen pituudesta. Kuviosta kolme näkyy proaktiivisten ja traditionaalisten yritysten henkilöstöjen keskimääräiset viikkotyöajat tutkimusviikolla vastaajien sosioekonomisen aseman mukaan eriteltynä. On kiinnostavaa, että proaktiivisissa yrityksissä työskentelevät näyttäisivät aineiston perusteella tekevän pidempiä työviikkoja kuin traditionaalisten yritysten henkilöstö. Erot ryhmien välillä ovat si-

4 Normaalityöajaksi käsitetään useimmiten säännöllinen 7-8 tunnin mittainen työpäivä, joka tehdään yhtäjaksoisesti arkisin kello 6–18 välillä. On huomattava, että aina on ollut jonkin verran poikkeamia normaalityöajasta. Esimerkiksi vuorotyössä tai yötyössä työpäivän pituus saattaa olla normaalityöajan mittainen, mutta työpäivän ajankohta poikkeaa normaalityöajan määrittämisestä.

tä selvemmat, mitä ylempäs sosioekonomisessa hierarkiassa mennään. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla ero proaktiivisten ja traditionaalisten välillä oli keskimäärin yli kuusi tuntia viikossa, alempien toimihenkilöiden välillä ero oli yli kolme tuntia ja työntekijöiden osalta enää vajaa tunti. Kokonaisuudessaan proaktiivisten yritysten palkansaajat tekivät keskimäärin 2,5 tuntia pidempiä työviikkoja kuin traditionaalisten yritysten palkansaajat. Erot proaktiivisten ja traditionaalisten yritysten henkilöstöjen välillä ovat systemaattisia, mutta on kuitenkin huomattava, ettei proaktiivisten yritysten henkilöstökään yleisesti ottaen tee kohtuuttoman pitkiä työviikkoja. Kyseisen ryhmän viikkotyötuntien keskiarvo jäi juuri alle 40 tunnin.

Koko vertailuasetelman ainoa selkeä pitkien työviikkojen ryhmä on proaktiivisissa yrityksissä työskentelevät ylempät toimihenkilöt. Heidän viikottaisten työtuntien keskiarvo oli 44, kaikissa muissa ryhmissä keskiarvo jäi alle 39 tunnin. Kotimaisessa työaikatutkimuskirjallisuudessa on jo useaan kertaan todettu, että pitkät työviikot ovat ainakin toistaiseksi palkansaajien vähemmistön todellisuutta. Tämäkin tutkimus vahvistaa väitteen. Oikeastaan on yllättävää, että esimerkiksi traditionaalisten yritysten ylempien toimihenkilöiden keskimääräinen viikkotyöaika oli niinkin matala, kuin mitä aineisto osoittaa (37,8 h). Tutkimusaineiston perusteella vaikuttaisi siltä, etteivät edes akateemisten pitkät työviikot ole yleistettävää totuutta, ainakaan yksityisellä sektorilla (vrt. AKAVA, 1997, 54). Toinen kiinnostava yksityiskohta on traditionaalisten yritysten alempien toimihenkilöiden työviikkojen keskiarvo, joka jäi alle 35 tunnin. Tämä viittaa kohtuullisen yleiseen

Kuvio 3.
Työviikkojen keskimääräiset pituudet (h)



Tehdyt työtunnit tutkimusviikolla. Luvut keskiarvoja

osa-aikatyöllisyyteen, sillä kyseinen tuntimäärä jää selvästi alle tyypillisen toimistotyöntekijän 37–38 viikkotunnin.

Sekä pitkät että lyhyet työviikot ovat voimakkaasti sukupuolisidonnaisia. Yleisesti tiedossa oleva sukupuolen ja työajan välinen yhteys ei katoa proaktiivisuudessa tai traditionaalisuudessa, eli erilaiset töiden organisointitavat eivät murra sukupuolen vaikutusta tai yhteyttä työaikaan. Miehet tekevät sekä proaktiivisissa että traditionaalisissa yrityksissä naisia yleisemmin pitkää päivää. Proaktiivisten ryhmässä yli 40 tuntia työskentelevistä oli lähes 3/4 miehiä, traditionaalisten ryhmässä miesten osuus pitkää työviikkoja tekevistä oli noin 2/3. Miesten yliedustus pitkiä työviikkoja tekevistä oli proaktiivisissa 11 % ja traditionaalisissa peräti 20 %. Lyhyet työviikot ovat puolestaan naisille tyypillisempiä kuin miehille. Proaktiivisissa yrityksissä alle 30 tuntia viikossa työskentelevistä oli yli puolet naisia, vaikka kaikista proaktiivisten työntekijöistä naisia oli vain runsas kolmannes. Traditionaalisten yritysten lyhyitä työviikkoja tekevistä palkansaaajista oli naisia 69 %. Naisten yliedustus lyhyitä työviikkoja tekevistä oli proaktiivisissa yrityksissä 15 % ja traditionaalisissa 17 %.

Työn vastuiden ja vapauksien yksilöllistyessä myös työajasta tulee entistä useammin, joko kokonaan tai osittain, työntekijän oma asia. Työolotutkimuksen aineisto vahvistaa päätelmän: Ainoastaan 28 % proaktiivisten yritysten, mutta peräti 60 % traditionaalisten yritysten yhteenlasketusta henkilöstöstä ei voinut lainkaan vaikuttaa päivittäisiin työhön tulo- ja lähtöaikoihin. Lisäksi proaktiivisten henkilöstöstä lähes 4/5 (78 %) voi aina tarvittaessa poistua hetkeksi työpaikaltaan hoitamaan omia pankki- virasto- ym. asioitaan, traditionaalisten yritysten henkilöstöstä kyseinen mahdollisuus oli harvemmillä kuin joka toisella (41 %). Myös kesäloman ajankohdasta päättäminen kulkee samoja uria: proaktiivisten väestä noin puolet (49 %) voi täysin itsenäisesti päättää kesälomansa ajankohdan, traditionaalisten henkilöstöstä vain noin joka viidennellä (22 %) oli samanlainen päätösvalta omissa lomissaan. Näyttää siltä, että vastuu ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön liittyvissä asioissa kanavoituvat usein myös työelämän perinteisiin struktuureihin, kuten työaikaan. Oletettavasti työaikojen ”alapolitisoituminen” (ks. Beck, 1997) leviääkin osana proaktiivisen työkuulttuurin ekspansiota.

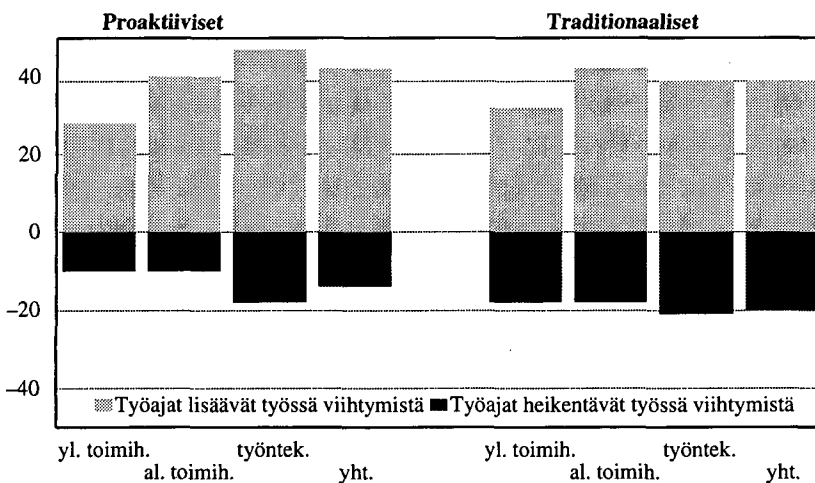
Suomalaisen työaikaparadigman tai –regiimin uudelleenarvioinnin puolesta puhuu myös palkattomien ja täysin korvauksettomien ylitöiden yleisyys. Vanhan suomalaisen työaikaparadigman yhden kulmakiven, palkallisten ylitöiden, merkitys on proaktiivisuuden leviämisen myötä vähenemässä. Kuten jo edeltä nähtiin, tämä ei suinkaan tarkoita pitkien työaikojen vähenemistä, päin vastoin. Kysymys on lähinnä ajan uudelleenmäärittelystä: työajan ollessa oma asia, työajan ja oman ajan välinen ero hämärtyy. Työtä tehdään myös muualla kuin työpaikalla, sillä työn tietoin-

tensifioitumisen ja modernin teknologian leviämisen myötä myös työn tekemisen mahdollisuudet avartuvat (ks. Julkunen ja Nätti, 1999). Myös kompensatiojärjestelmät ovat kehittyneet ja moninaistuneet. Lakisääteisten ylityökorvausten rinnalle on tullut muita korvaamisen tapoja (esim. kokonaispalkkaus, bonus-/ tulos-/laatupalkkaus yms., sekä ehkä myös yhtäjaksoiset pidemmät vapaa-ajan jaksot).

Pelkästään rahana korvattuja ylitöitä teki ainakin joskus kolmannes (34 %) traditionaalisten yritysten henkilöstöstä, proaktiivisten toimipaikkojen palkansaajista vain noin joka neljäs (27 %). Kysyttäessä kokonaan korvauksettomia ylitöitä, osat proaktiivisten ja traditionaalisten yritysten palkansaajien välillä vaihtuvat: yli kolmannes (37 %) proaktiivisten ja noin neljännes (26 %) traditionaalisten yritysten henkilöstöstä kertoi tekevänsä ainakin joskus ylitöitä, joista ei saa mitään korvausta. Suuremman henkilöstöosuuden lisäksi proaktiivisten yritysten väki tekee näitä ”ilmaisia” työtunteja traditionaalisten yritysten palkansaajia useammin. Päätelmämme on, että proaktiivisissa yrityksissä maksetaan useammin työstä ja tuloksista kuin työajasta. Tämä proaktiivisille yrityksille ominainen tai kohtuullisen tyypillinen toimintakulttuuri lähenee Kimmo Kevätsalon (1999) väitöskirjassaan hahmottelemaa käsitettä ”yrittäjämäinen työyhteisö”.

Työajan lisääntynyt autonomia nähdään yleisesti ottaen varsin myönteisenä, vaikka aktuaalisilla työajoilla onkin proaktiivisuudessa (vastuun ja päätösvalan hajauttamisen kokonaisuudessa) taipumus pidentyä. Proaktiiv-

Kuvio 4.
Tyytyväisyys työaikoihin (sosioekonomisen aseman mukaan) (%)



visten yritysten henkilöstö on jonkin verran traditionaalisten yritysten väkeä tyytyväisempi työaikoihinsa. Tulos on samansuuntainen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Proaktiivisten yritysten palkansaajien balanssit (työaikoihinsa tyytyväisten osuudesta vähennetään tyytymättömien osuus) ovat traditionaalisten yritysten palkansaajia suurempia kaikissa kolmessa sosioekonomisessa ryhmässä. Erityisesti työntekijäammateissa toimivat ovat proaktiivisissa yrityksissä merkittävästi traditionaalisissa yrityksissä työskenteleviä tyytyväisempiä työaikoihinsa. On kuitenkin nähtävissä, että ”liialliset” työtunnit vähentävät tyytyväisyyttä. Pitkiä työviikkoja tekevät kokevat muita useammin työn olevan niin kokonaisvaltaista, että se vie ajan ja energian muulta elämältä⁵. Kaikkein pisimpien työtuntien ryhmässä (tyypillisesti proaktiivisten yritysten ylemmät toimihenkilöt) on vähiten niitä, jotka kokevat työaikojensa lisäävän työssä viihtymistä. Pitkiin työviikkoihin ei suhtauduta suurella riemulla, tosin kyseisessä ryhmässä ei myöskään suuremmin valiteta työajoista. Tässä kiteytyy jälleen proaktiivisuuden yksi keskeinen havainto: on pitkälti oma asia, kuinka kukin työnsä ja työaikansa järjestää. Tärkeintä on suorittaa omat tehtävät menestyksekkäästi. Erityisesti ylempien toimihenkilöiden kohdalla on vain valitettava tosiasia, että työpaineen takia monien työaika on pitkä.

Miesten ja naisten välillä ei ole suuria eroja työaikatyytyväisyydessä. Sekä proaktiivisissa että traditionaalisissa yrityksissä naiset ovat hivenen tyytyväisempiä työaikoihinsa, mutta erot sukupuolten välillä ovat varsin marginaaliset. Kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa ovat proaktiivisilla toimipaikoilla työntekijäammateissa työskentelevät naiset. Heistä joka toinen (51 %) koki työaikajärjestelyjensä lisäävän työssä viihtymistä.

5 Työviikon pituudella ja liiallisella työkiireellä oli lineaarinen korrelaatio. Proaktiivisten yritysten palkansaajista, jotka työskentelivät tutkimusviikolla alle 35 tuntia, runsas kolmannes (37 %) sanoi kiireen tai kireiden aikataulujen heikentävän työssä viihtymistä, 35–40 tuntia työskennelleistä näin ilmoitti 42 % ja yli 40 tuntia työskennelleistä yli puolet (56 %). Traditionaalisten yritysten palkansaajien vastaavat osuudet olivat: alle 35 tuntia 42 %, 35–40 tuntia 50 % ja yli 40 tuntia tutkimusviikolla työskennelleistä 60 %. Myös yksityiselämä on joutunut kärsimään pitkistä työpäivistä. Pitkän työviikon tehneet kertoivat laiminlyöneensä kotiasioitaan työn takia noin kaksi kertaa yleisemmin kuin muut. Väittämän ”*tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi*” kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli proaktiivisten yritysten, korkeintaan 40 tuntia tutkimusviikolla työskennelleistä palkansaajista reilu neljännes (27 %) ja yli 40 tuntia työskennelleistä noin puolet (52 %). Traditionaalisten yritysten palkansaajista, jotka työskentelivät korkeintaan 40 tuntia tutkimusviikolla, viidennes (20 %) oli kyseisen väittämän kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, yli 40 tuntia työskennelleistä vastaava osuus oli hieman alle puolet (45 %). Pitkiä työviikkoja tekevät myös kokevat muita palkansaajia merkittävästi useammin vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-aikana. Proaktiivisten yritysten korkeintaan 40 tuntia työskennelleistä palkansaajista alle neljännes (23 %) ja yli 40 tuntia työskennelleistä 38 % koki merkittäviä vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-aikana. Traditionaalisten yritysten palkansaajien vastaavat osuudet olivat: korkeintaan 40 tuntia työskennelleistä 19 % ja yli 40 tuntia tutkimusviikolla työskennelleistä 35 %.

Palkansaajien työolot

Edellisestä jaksosta poiketen tässä jaksossa käsitellään monia eri teemoja. Työajat muodostavat eräänlaiset työelämän laadun puitteet, jotka kehittyvät työelämän yleisten muutossuuntien mukana. Huolimatta siitä, että edellä on keskusteltu varsin perustavanlaatuisista muutoksista, työaikajärjestelyt ovat yhteiskunnallisesti varsin säännelty asia. Työelämän laadusta puhuttaessa ollaan tekemisissä monitasoisten työelämän sisäisten piirteiden kanssa. Näitä analysoidaan seuraavassa vertaamalla proaktiivisia työpaikkoja traditionaalisiin. Vertailun taustalla on myös ajatus siitä, että proaktiiviseen toimintatapaan sisältyy sellaisia piirteitä, jotka paljastavat jotakin tulevaisuuden muutossuunnista. Traditionaaliset työpaikat puolestaan edustavat historiallisesti aikaisempien muutosten pohjalta syntyneitä ja jo vakiintuneita toimintamalleja.

Töiden organisointi

Organisaatiomuutokset ovat olleet varsin yleisiä Suomessa 1990-luvulla. Vuosikymmenen alkupuoliskolla noin puolet yksityisen sektorin yli 10-hengen toimipaikoista oli muuttanut organisaationsa rakenteita (Antila – Ylöstalo 1999b). Vuosikymmenen jälkipuoliskolla muutosten määrä jonkin verran vähentyi. Proaktiivisilla toimipaikoilla on toteutettu hieman traditionaalisia useammin organisaatiomuutoksia.

Proaktiivisista toimipaikoista organisaatiotaan oli vuosina 1996 – 1997 muuttanut 42 prosenttia ja 12 prosenttia suunnitteli muuttavansa organisaatiotaan. Traditionaalisilla työpaikoilla vastaavat osuudet ovat 39 ja 10 prosenttia. Ero näiden kahden välillä ei ole kovin suuri, mutta se on samansuuntainen sekä toteutettujen että suunniteltujen muutosten kohdalla. Osa työpaikoista on parhaillaan toteuttamassa tällaisia muutoksia ja joillakin työpaikoilla muutokset ovat jatkuvia.

Toisin kuin voisi odottaa, proaktiivisilla toimipaikoilla työntekijät saavat tietoa muutoksista traditionaalisia harvemmin jo muutosten suunnitteluvaiheessa. Proaktiivisilla toimipaikoilla työskentelevistä yli puolet sanoo saavansa tietoa vasta muutosten yhteydessä ja vain 14 prosenttia jo muutosten suunnitteluvaiheessa. Ero traditionaalisiin toimipaikkoihin verrattuna on suuri.

Onko niin, että proaktiivisilla työpaikoilla sisäinen tiedottaminen on vähäisempää kuin traditionaalisilla työpaikoilla? Tästä tuskin on kysymys. Pikemminkin kysymys on siitä, että traditionaalisilla toimipaikoilla muutosten suunnittelu ja toteutus on selvästi erotettu toisistaan ja tällöin tiedottamisen merkitys korostuu. Proaktiivisilla toimipaikoilla, joilla siis työntekijöillä on keskimääräistä kovempi vastuu asioiden hoidosta, ollaan alusta asti mukana muutosten toteuttamisessa. Suunnittelu ja toteutus eivät erkane toinen

Taulukko 1.
Tietojen saanti työn muutoksista (%)

Saa tietoa muutoksista	Proaktiivinen	Traditionaalinen
• suunnitteluvaihe	14	36
• vähän ennen muutosta	28	37
• muutoksen yhteydessä	58	28
Yhteensä (%)	100	100
(n)	(662)	(637)

χ^2 merkitsevyys $p < .001$

toisistaan yhtä selvästi kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Tämä selittäisi sen, miksi proaktiivisilla toimipaikoilla saadaan tietoa muutoksista niin harvoin muutosten suunnitteluvaiheessa ja niin usein muutosten toteuttamisvaiheessa. (Vrt Ilmonen et al. 2000, s.70.)

Tiimiyttäminen on ollut 1990-luvulla eräs suosituimmista työn järjestyihin liittyvistä asioista ja tiimien sekä muiden vastaavien ryhmätyön muotojen käyttö on vuosikymmenen kuluessa lisääntynyt kaikenlaisilla työpaikoilla. Tiimiytyminen on ollut selvästi nopeampaa proaktiivisilla kuin traditionaalisilla toimipaikoilla.

Proaktiivisilla toimipaikoilla tiimit ovat autonomisempia kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Kuitenkin ainoastaan joka neljäs proaktiivisilla toimipaikoilla työskentelevä sanoo, että tiimi tai muu ryhmä saa itse valita johtajansa. Osuus on vielä selvästi pienempi traditionaalisilla työpaikoilla. Sen sijaan tiimit saavat varsin vapaasti päättää keskinäisestä työnjaostaan. Proaktiivisilla työpaikoilla ollaan myös selvästi traditionaalisia vakuuttuneempia siitä, että tiimit lisäävät työnteon tuloksellisuutta.

Taulukko 2.
Tiimiytyminen proaktiivisilla ja traditionaalisilla työpaikoilla (%)

	Proaktiivinen	Traditionaalinen	χ^2 merkitsevyys
Työpaikalla lisätty tiimityöskentelyä ¹⁾	76	66	$p < .001$
Tekee itse tiimityötä ¹⁾	67	59	$p = .006$
Työskentelee useissa tiimeissä ¹⁾	47	40	$p = .032$
Tiimi valitsee itse johtajansa ²⁾	25	15	$p = .002$
Tiimi päättää itse työnjaostaan ²⁾	85	68	$p < .001$
Tiimit lisäävät työn tuloksellisuutta ²⁾	93	85	$p < .001$

¹⁾ Prosenttiosuus kaikista $n_{\text{proakt}} = 681$ $n_{\text{trad}} = 639$

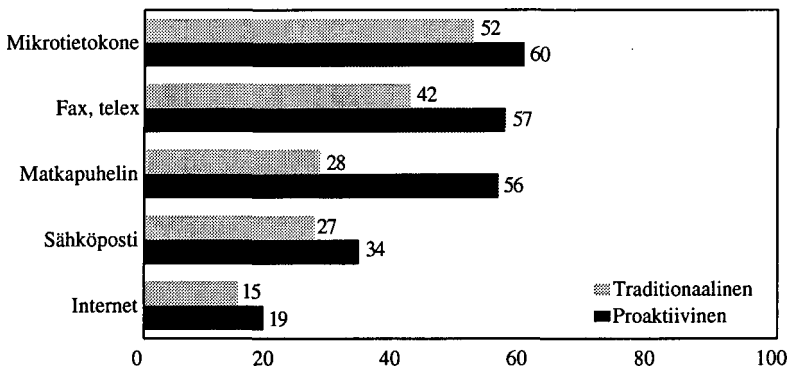
²⁾ Prosenttiosuus niistä, jotka työskentelevät tiimeissä $n_{\text{proakt}} = 452$ $n_{\text{trad}} = 386$

Työn valvonta perustuu aiempaa useammin työnteon suoran valvonnan sijasta työn tulosten valvontaan ja arviointiin. Noin 60 prosenttia toimipaikoista on lisännyt tällaista toimintaa. Proaktiiviset toimipaikat poikkeavat ainoastaan vähän tässä suhteesta traditionaalisista. Tulostarvioita on lisätty hieman *enemmän traditionaalisilla* työpaikoilla (60 prosenttia traditionaalisista ja 57 prosenttia proaktiivisista). Proaktiivisilla toimipaikoilla sen sijaan on lisätty traditionaalisia enemmän tulospalkkioiden käyttöä. Proaktiiviset toimipaikat pyrkivät siis traditionaalisia työpaikkoja useammin käyttämään valvonnan sijasta palkitsemista. Kuitenkin kokonaisuutena ottaen tulosvalvonta on hyvin paljon yleisempää kuin tulospalkkioiden jakaminen myös proaktiivisilla toimipaikoilla. Tämä näkyy myös siinä, että aineiston mukaan vuonna 1997 kahdella kolmasosalla palkansaajista oli joko kiinteä kuukausi- tai tuntipalkka.

Teknologia

Tämän, vuonna 1997 kerätyn aineiston mukaan proaktiiviset työpaikat olivat traditionaalisia aktiivisempia myös uuden teknologian käytössä. Proaktiivisilla työpaikoilla hyödynnettiin paljon erityisesti informaatioteknologiaa. Ero on samansuuntainen kaikkien välineiden kohdalla. Erityisesti informaatioteknisten välineiden käyttö on lisääntynyt erittäin nopeasti 1990-luvun jälkipuoliskolla ja siksi oheisen taulukon käytön yleisyyttä kuvaavat luvut ovat selvästi liian pieniä ajatellen nykyistä tilannetta. Tästä huolimatta voisi olettaa, että proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välinen ero on edelleen voimassa.

Kuvio 5.
Teknologian käyttö proaktiivisilla ja traditionaalisilla toimipaikoilla (%)



$n_{\text{proakt}} = 681$ $n_{\text{trad}} = 639$, χ^2 $p < .001$

Ero teknologian käytössä oli suurin faxin ja etenkin matkapuhelimen kohdalla. Matkapuhelinten käyttötiheys oli kaksinkertainen proaktiivisilla toimipaikoilla traditionaaliin verrattuna. Eräs syy tälle on varmasti se, että työntekijöilleen vastuuta jakavassa organisaatiossa koko henkilöstö joutuu pitämään yhteyksiä myös työpaikan ulkopuolelle. Perinteisissä hierarkisissa organisaatioissa tällainen yhteydenpito on keskitetty usein jollekin erityiselle osastolle tai yksikölle ja tavallisesti se on myös ollut enemmän johdon kuin suoritustason työntekijöiden vastuulla. Tämä ero näkyy siis myös käytössä olevissa välineissä.

Eri informaatioteknisten laitteiden keskinäinen käyttöjärjestys oli samanlainen proaktiivisilla ja traditionaalisilla työpaikoilla. Yleisimmin käytetty laite oli mikrotietokone. Yli puolet työntekijöistä käytti sitä työssään vuonna 1997. Käyttö oli intensiivisempää proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla, sillä yli puolet proaktiivisilla toimipaikoilla työskentelevistä käytti atk-laitteita aineiston mukaan vähintään kolme neljäsosaa työajastaan. Traditionaalisilla työpaikoilla vastaava osuus oli vain kolmannes niistä, jotka käyttävät tällaisia laitteita. Osuuksissa olivat mukana mikrotietokoneiden lisäksi myös muut atk-laitteet kuten ohjelmoidut työstökoneet, prosessien ohjauslaitteet jne. Harvimmin käytetty asia oli internet, jota käytti alle viidennes työntekijöistä. Sähköpostia käyttävistä proaktiivisilla työpaikoilla työskentelevillä oli ollut enemmän sekä kotimaisia että ulkomaisia yhteyksiä kuin traditionaalisilla työpaikoilla työskentelevillä.

Nykyiset tekniset välineet mahdollistavat periaatteessa työskentelyn myös muualla kuin omalla työpaikalla. Proaktiivisilla työpaikoilla työskentelevistä joskus tai osittain kotona työskentelevien osuus on kaksi kertaa suurempi kuin vastaava osuus traditionaalisilla toimipaikoilla työskentelevistä. (Kysymykset 57, 58 ja 60.)

Taulukko 3.

Päätetyöhön liittyvä kotona työskentely ja tällaisen työn luonne proaktiivisilla ja traditionaalisilla työpaikoilla (%)

	Proaktiivinen	Traditionaalinen
Työskentelee joskus tai osittain kotona ¹⁾	36	18
Heistä		
• tekee kotona ylitöitä ²⁾	46	55
• osa työajasta sovittu kotona tehtäväksi ²⁾	40	33
• tekee molempia edellisiä ²⁾	14	12
• tekee etätöitä ³⁾	15	12

¹⁾ %-osuus kaikista $n_{\text{proakt}}=680$ $n_{\text{trad}}=659$ (χ^2 merkitsevyys $p<.001$). Mukana eivät ole pelkästään kotona päätyötä tekevät.

²⁾ %-osuus ainakin joskus kotona päätyötä tekevästä $n_{\text{proakt}}=241$ $n_{\text{trad}}=122$ (χ^2 merkitsevyys $p=.307$)

³⁾ %-osuus ainakin joskus kotona päätyötä tekevästä $n_{\text{proakt}}=241$ $n_{\text{trad}}=122$ (χ^2 merkitsevyys $p=.714$)

Vaikka erot proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä, voidaan suuntaa antavasti nähdä, että traditionaalisilla toimipaikoilla kotona työskentely on tavallisimmin ylitöiden tekoa. Tämä pätee myös proaktiivisiin toimipaikkoihin, mutta ei yhtä selvästi kuin traditionaalsiin. Proaktiivisilla toimipaikoilla lähes yhtä yleistä kuin ylitöiden tekeminen kotona on se, että osa työajasta on sovittu työnantajan kanssa tehtäväksi kotona.

Proaktiivisilla toimipaikoilla työjärjestelyihin kuuluu useammin kuin traditionaalisilla työpaikoilla mahdollisuus työskennellä osa ajasta kotona. Tämä ero on selvä. Kysymys ei näytä kuitenkaan olevan varsinaisesta etätyöstä ainakaan työntekijöiden oman käsityksen mukaan, sillä itse etätyötä arvioi tekevänsä vain 15 prosenttia proaktiivisilla ja 12 prosenttia traditionaalisilla työpaikoilla kaikista ainakin joskus kotona työskentelevistä. Vastaava osuus koko henkilöstön määrään suhteutettuna on proaktiivisilla työpaikoilla 7 prosenttia ja traditionaalisilla 2 prosenttia. Etätyö on tällöin määriteltä ajasta ja paikasta riippumattomiksi työjärjestelyiksi (kysymys 60). Noin kahdella kolmasosalla etätyötä tekevistä on kotona käytössään tietokone. Muista laitteista, esimerkiksi etäyhteyksistä työpaikalle ei ole kerätty tietoja. Onkin ilmeistä, että töiden kotiin viemisessä kysymys ei niinkään ole teknologian suomien uusien mahdollisuuksien hyödyntämisestä kuin normaalin työajan jatkamisesta kotona. Tämä on organisoitu hieman joustavammin proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla.

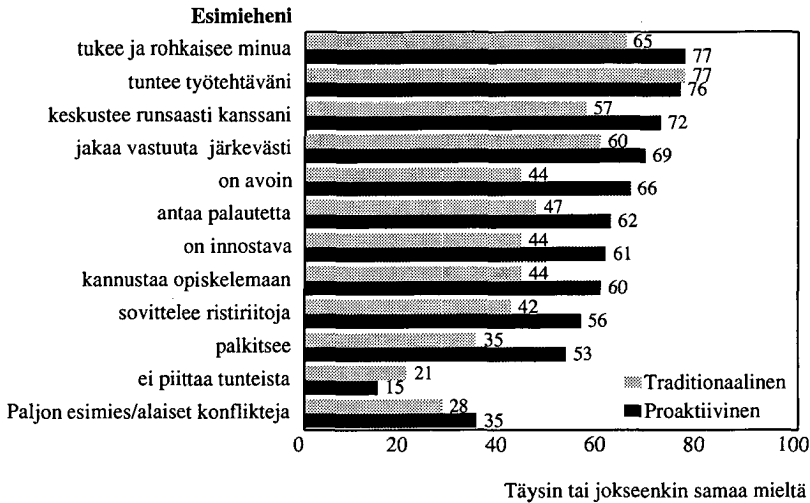
Johtaminen ja työpaikan ilmapiiri

Voisi olettaa, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja samalla vastuun lisääminen muuttaa ennen kaikkea johtamistapoja. Usein keskusteluissa kuulee väitteen, jonka mukaan organisaatioissa, joissa vastuu on delegoitu alas, johtaminen on vähemmän tarpeellista tai tärkeää verrattuna hierarkkiisiin työpaikkoihin, joissa johdon määräykset välittyvät keskijohdon kautta ja ne ohjaavat koko organisaation toimintaa. Tällaisen väitteen takana on ajatus siitä, että toiminta on vastuuorganisaatioissa pitkälti itseohjautuvaa ja se perustuu itseohjautuvien tiimien tai muiden työryhmien omiin valintoihin. Niiden puolestaan ajatellaan tuntevan työnsä parhaiten ja siksi ne myös kykenevät kehittämään työtään ja työmenetelmiään tehokkaasti.

Vastuun jakaminen ja vaikutusmahdollisuuksien kasvattaminen ei kokonaisuutena ottaen vähennä esimiehen roolin merkitystä. Vaikka perinteinen käskyjen ja ohjeiden jakaminen ja välittäminen muuttuisi tarpeettomaksi proaktiivisilla työpaikoilla, esimiehen rooli on edelleen tärkeä. Kokonaisuutena ottaen esimiehen rooli on monipuolisempi ja hänen merkityksensä on selvästi suurempi proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Palkan-saajien esimiestä koskevat arviot ovat myös selvästi positiivisempia proak-

Kuvio 6.

Johtamistapojen eroja proaktiivisilla ja traditionaalisilla toimipaikoilla (%)



$n_{\text{proakt}} = 681$ $n_{\text{trad}} = 639$

χ^2 merkitsevyys $p < .001$ kaikissa kohdissa paitsi työtehtävien tuntemista koskevassa osiossa (kysymys 107).

tiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Yleistäen voisi sanoa, että henkilöstön johtaminen on selvästi parempaa proaktiivisilla kuin traditionaalisilla työpaikoilla ja proaktiivisia toimipaikkoja voi perustellusti kutsua varsin hyvin johdetuiksi. Aikaisemmat tulokset osoittavat, että myös liiketoiminnan johtamisen taso on keskimääräistä parempi, koska toiminta on tuoksellista myös tässä mielessä (Antila & Ylöstalo 1999b).

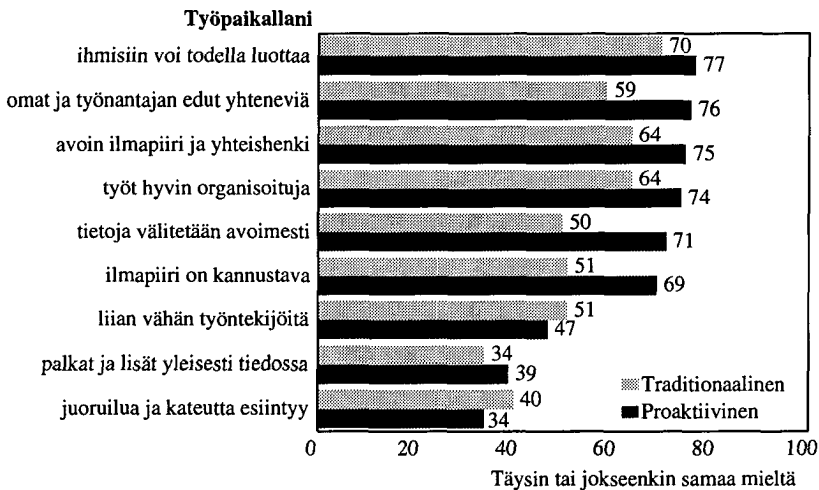
Eniten on samaa mieltä oltu siitä, että oma esimies tukee ja rohkaisee. Samoin yhtä mieltä on oltu siitä, että esimies tuntee hyvin alaistensa työtehtävät. Jälkimmäinen piirre on ainoa ominaisuuksista, jossa ei ole eroa proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen välillä: kaikenlaisilla toimipaikoilla esimiehet tuntevat alaistensa työtehtävät. Esimiehet keskustelevat proaktiivisilla työpaikoilla alaistensa kanssa. Samoin tällaisilla työpaikoilla vastuuta jaetaan järkevästi, asioita selvitetään avoimesti, ristiriitoja sovitellaan ja palautetta annetaan. Ero traditionaaliin toimipaikkoihin verrattuna on erittäin selvä. Proaktiivisilla toimipaikoilla työskentelevistä kuusi kymmenestä palkansaajasta kuvaa esimiestään innostavaksi. Traditionaalisilla työpaikoilla osuus on vain 44 prosenttia. Opiskeluun kannustamisen ja palkitsemisen kohdalla ero on vielä suurempi. Proaktiivisilla työpaikoilla on tra-

ditionaalisia toimipaikkoja vähemmän esimiehiä, jotka eivät piittaa alaisten-
sa tunteista.

Esimiehen ja alaisten välisiä konflikteja on jonkin verran enemmän proaktiivisilla toimipaikoilla. Tämä on ainoa vertailussa esille tuleva kielteinen asia. Kun esimiehet ovat tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden kanssa, vuorovaikutus ja avoimuus ilmeisesti lisäävät konfliktien esiintymismahdollisuuksia. Toisaalta proaktiivisilla toimipaikoilla esimiehet sovittelevat ristiriitoja selvästi traditionaalisia työpaikkoja useammin. Tämäkin piirre korostaa esimiesten merkitystä proaktiivisilla työpaikoilla.

Esimiesten aseman tärkeys proaktiivisilla toimipaikoilla tuo esille kysymyksen vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun delegoinnin rajoista. Kuinka pitkälle vastuuta voidaan delegoida ja onko olemassa jokin optimi esimiesten ja alaisten välisessä vastuunjaossa. Tulokset osoittavat, että ainakaan esimiesten vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta ei voida poistaa kokonaan. Puhuminen tässä mielessä pelkästään itseohjautuvista tiimeistä tai vastaavista tuntuu hyvin etäiseltä. Toisaalta on ilmeistä, että proaktiivisilla työpaikoilla esimiesten työ ja työn vaatimukset ovat laadullisesti hyvin erilaisia kuin perinteisten hierarkkisten, käskytykseen ja tarkkaan ohjaukseen pyrkivien organisaatioiden esimiesten tehtävät.

Kuvio 7:
Proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ilmapiiri (%)



$n_{\text{proakti}} = 681$ $n_{\text{trad}} = 639$ χ^2 merkitsevyys $p < .001$ paitsi osiot "liian vähän työntekijöitä" $p = .044$ ja "palkat ja lisät yleisesti tiedossa" $p = .228$

Työpaikan ilmapiiri kuvaa muun muassa esimiesten ja johdon toiminnan onnistumista. Proaktiiviset ja traditionaaliset toimipaikat poikkeavat varsin paljon toinen toisistaan useiden työilmapiiriä mittaavien indikaattoreiden osalta.

Proaktiivisten työpaikkojen työntekijät arvioivat työpaikkansa ilmapiiriin olevan luottamuksellinen, avoin ja kannustava. Varsinkin avoimuuden ja kannustavuuden kohdalla proaktiivisten ja traditionaalisten työpaikkojen ero on suuri. Kolme neljästä (76 %) proaktiivisilla toimipaikoilla sanoo, että hänen omat etunsa ja tavoitteensa ovat yhteneväisiä työnantajan kanssa. Traditionaalisilla työpaikoilla osuus on 59 prosenttia.

Lähes puolet palkansaajista on sitä mieltä, että heidän työpaikallaan on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Tämäkin osuus on suurempi traditionaalisilla kuin proaktiivisilla työpaikoilla. Voikin kokonaisuutena ottaen sanoa, että proaktiivisilla toimipaikoilla työt on traditionaalisia työpaikkoja paremmin organisoituja ja myös henkilöstön johtaminen on keskimääräistä paremmalla tasolla.

Koulutus ja kehittymismahdollisuudet

Suomalaiselle työpaikkakoulutukselle on ominaista se, että koulutukseen osallistuu suuri osuus palkansaajista, mutta toisaalta koulutuspäivien määrä työntekijää kohti on pieni (OECD, 1999). Proaktiivisilla työpaikoilla koulutuspäiviä on ollut selvästi traditionaalisia toimipaikkoja enemmän. Vuoden aikana työntekijää kohden laskettujen koulutuspäivien keskiarvot ovat seuraavat (mukana vain ne jotka olleet koulutuksessa):

- traditionaalisilla työpaikoilla 5.2 päivää ja
- proaktiivisilla työpaikoilla 6.8 päivää.
- Noin 60 prosenttia palkansaajista sekä proaktiivisilla että traditionaalisilla toimipaikoilla ei ole ollut koulutuksessa päivääkään.

Työnantajan tarjoamien koulutuspäivien lukumäärä kuvaa hyvin puutteellisesti työpaikkojen oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. Suuri osa tällaisesta toiminnasta on osa normaalia työtä. Tärkeätä tällöin on se, että työntekijöillä itsellään on mahdollisuus käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan työssään. Tämä edellyttää esimerkiksi proaktiivisuuden kaltaista vaikutusmahdollisuuksien ja luottamuksen lisääntymistä. Muussa tapauksessa seurauksena on henkilöstön ammattitaidon vajaakäyttö ja ammattitaidon tuhmaaminen. (Vrt. Kevätsalo 1999, Marsden 1998, Antila & Ylöstalo, 2000.)

Proaktiivisilla toimipaikoilla mahdollisuudet oppia ja kehittyä päivittäisessä työssä ovat selvästi paremmat kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Kuitenkin on huomattava, että myös proaktiivisten toimipaikkojen työntekijöistä neljännes sanoo, että tällaisia mahdollisuuksia on hyvin harvoin. Kuiten-

Taulukko 4.

Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä (%)

	Proaktiivinen	Traditionaalinen	χ^2 -merkitsevyys
Työssä mahdollisuus oppia			P<.001
päivittäin	38	20	
hyvin harvoin	26	47	
Työssä hyvät kehittämis- mahdollisuudet	47	21	P<.001
Rohkaistaan aloitteellisuuteen usein	55	29	P<.001
Rohkaistaan uusien asioiden kokeiluun usein	54	21	P<.001
Oman työn oppimisaika pitkä (vuosia)	33	18	P<.001
Hyvät etenemismahdollisuudet	15	6	P<.001

$n_{\text{proakti}}=680$ $n_{\text{trad}}=659$

kin kokonaisuutena ottaen proaktiivisilla työpaikoilla työskentelevät arvioivat kehittymismahdollisuutensa traditionaaliin työpaikkoihin verrattuna erittäin paljon useammin hyviksi.

Proaktiivilla työpaikoilla työntekijöitä rohkaistaan aloitteellisuuteen ja uusien asioiden kokeiluun olennaisesti useammin kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Etenemismahdollisuudet ovat paremmat proaktiivisilla toimipaikoilla, mutta vain hyvin harva arvioi ne hyviksi. Kokonaisuutena ottaen hyvät etenemismahdollisuudet ovat yllättävän harvoille tarjolla oleva asia. Toisaalta se voi olla myös asia, josta ei haluta puhua.

Nykyisen työn oppimisaika on arvioitu pidemmäksi proaktiivisilla toimipaikoilla verrattuna traditionaaliin. Kolmannes proaktiivisilla toimipaikoilla työskentelevistä katsoo, että oman työn oppiminen vie vuosia. Osuus on miltei kaksinkertainen traditionaaliin työpaikkoihin verrattuna. Proaktiivisilla työpaikoilla vaatimustaso on korkeampi ja ilmeisesti myös työntekijöiden osaaminen on vahvaa. Osaamistason nousu ja vaikutusmahdollisuuksien paraneminen ovat siis selvässä yhteydessä toinen toisiinsa.

Henkilöstön kokemat uhat

Proaktiivisilla työpaikoilla henkilöstön työmarkkina-asema on selvästi vahvempi kuin traditionaalisilla toimipaikoilla. Kuitenkin myös proaktiivisilla toimipaikoilla osa henkilöstöstä pelkää irtisanomisia ja työttömyyttä.

Erilaisia työmarkkina-uhkia koetaan proaktiivisilla toimipaikoilla vähemmän kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Proaktiivisten yritysten henkilöstöstä 12 prosenttia pelkää tulevaisuutta irtisanotuksi. Vastaava osuus on 17 prosenttia traditionaalisilla työpaikoilla. Ilmeisesti 1990-luvun syvän laman muistot tulevat esiin siinä, että työttömyyttä pelkääviä on selvästi ir-

Taulukko 5.**Eräitä uhkia kokeneiden %-osuudet proaktiivisilla ja traditionaalisilla työpaikoilla**

Koettu uhka	Proaktiivinen	Traditionaalinen	χ^2 -merkitsevyys
irtisanominen	12	17	P=.003
lomautus	12	18	P=.006
työttömyys	15	22	P=.001

$n_{\text{proakti}}=680$ $n_{\text{trad}}=659$ (mukana myös ne, jotka eivät osaa sanoa/eivät tiedä)

tisanomisia pelkääviä enemmän sekä proaktiivisilla että traditionaalisilla toimipaikoilla.

Aineisto kuvaa vuoden 1997 tilannetta. Tuolloin henkilöstömäärien kasvu sekä teollisuudessa että yksityisellä palvelusektorilla oli voimakasta. Henkilöstön lisäykset olivat selvästi vähennyksiä yleisempiä.

Proaktiivisista toimipaikoista 44 prosenttia oli lisännyt ja vajaa viidennes vähentänyt työvoimaansa 3 vuoden aikana. Lisäyksiä oli selvästi enemmän kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Lisäysten ja vähennysten välistä tasapainoa kuvaava balanssi oli kokonaisuutena ottaen selvästi positiivinen ja varsinkin proaktiivisilla työpaikoilla myönteinen kehitys oli erittäin selvää.

Kaiken kaikkiaan proaktiivisten toimipaikkojen myönteinen henkilöstökehitys näkyy henkilöstön asemassa: tällaisilla työpaikoilla työntekijät kokevat asemansa varmemmaksi kuin traditionaalisilla toimipaikoilla. Tämä pätee ainakin nousu- ja kasvukausina. 1990-luvulla kasvu jatkui koko vuosikymmenen ajan ja siksi käytettävissä ei ole empiirisiä aineistoja, joiden avulla voitaisiin analysoida proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen toimintatapoja tilanteessa, jossa henkilöstön määrät pikemmin supistuvat kuin lisääntyvät. On mahdollista, että proaktiiviset toimipaikat reagoivat tällaisessa tilan-

Taulukko 6.**Henkilöstön määrän muutos työpaikoilla kolmen vuoden aikana**

Henkilöstö	Proaktiivinen	Traditionaalinen	Kaikki
lisääntynyt	44	37	41
ennallaan	37	40	39
vähentynyt	18	23	20
Yhteensä (%)	100	100	100
(n)	(648)	(618)	(1 266)
Balanssi ¹⁾	+26	+15	+21

¹⁾ Balanssi = henkilöstö lisääntynyt (%-yksikköä) miinus henkilöstö vähentynyt (%-yksikköä.)
 χ^2 -merkitsevyys p=.025

teessa traditionaalisia työpaikkoja nopeammin ja tällöin ne olisivat myös hyvin nopeasti supistamassa työvoimaansa. Tällaiselle oletukselle voi esittää ainakin seuraavan yksinkertaisen vastahypoteesin: proaktiiviset toimipaikat ovat hyvin hoidettuja ja muita menestyvämpiä ja siksi ne kykenevät toimimaan myös laskusuhdanteessa. Näitä oletuksia ei ole mahdollista empiirisesti testata, koska käytettävissä ei ole siihen soveltuvaa aineistoa.

Kiire ja työn rasittavuus

Erittäin monilla työpaikoilla sekä Suomessa että muualla on vakavasti ponnisteltu työpaikkojen organisaatioiden ja johtamistapojen kehittämiseksi. Siitä, millainen vaikutus tällaisella kehittämistyöllä on ollut työn rasittavuuden ja kiireen kaltaisille asioille, on esitetty hyvin erilaisia ja ristiriitaisia väitteitä. Tämä alue on myös melko huonosti tutkittu. (Vrt. Kalleberg et al., 2000.)

Proaktiivisten ja traditionaalisten toimipaikkojen vertaaminen kertoo jotakin muutoksen yhteydestä työn rasittavuuteen. Työolotutkimuksen aineisto sisältää suuren määrän kiirettä ja työn rasittavuutta kuvaavia indikaattoreita.

Keskusteluissa on esitetty ainakin kaksi vastakkaista näkemystä:

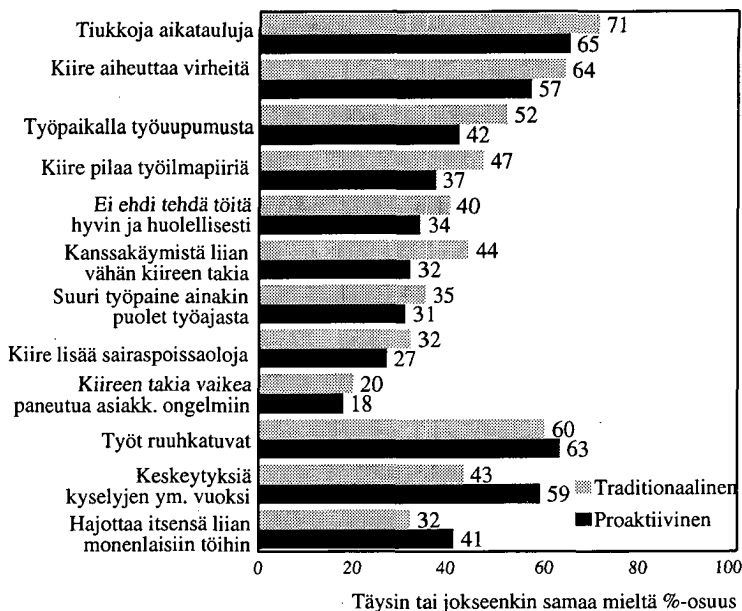
- Ensimmäisen mukaan organisaatioiden ja johtamistapojen kehittäminen on ollut pääasiassa eräänlaista uustaylorismia, jos asiaa tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöistä pyritään puristamaan kaikki mahdollinen irti. Vaikka työntekoa ei valvotakaan ehkä yhtä tarkasti kuin ennen, työn tuloksia valvotaan sitäkin tarkemmin. Jotkut ovat jopa väittäneet, että työ on muuttumassa entistä ositetummaksi ja toistoluonteiseksi (vrt. Kevätsalo 1999).
- Toisen näkemyksen mukaan toimipaikat ovat muuttumassa yrittäjämäisiksi yhteisöiksi, joissa vallitsee vahva luottamus työntekijöiden ja johdon välillä. Työssä on mahdollisuus kehittyä ja toteuttaa ideoitaan. Työpaikat ovat pikemminkin löysiä ja joustavia, usein myös keskenään verkostoituneita organisaatioita, jotka luovat puitteet toiminnalle. Työntekijät ovat motivoituneita ja ulkoista kontrollointia ei juurikaan tarvita. Itse työnteko on monipuolista ja vaativaa. (Esim. Alasoini 2000, s.5–6, OECD 1998.)

Oletus proaktiivisten työpaikkojen harjoittamasta uustaylorismista ei saa juurikaan tukea tässä aineistossa. Kiireen ja työpaineiden kokeminen on hyvin yleistä kaikenlaisilla työpaikoilla, mutta niiden kokeminen on ollut proaktiivisilla työpaikoilla vähäisempää kuin traditionaalisilla.

Kiirettä ja työpaineita kuvaavien indikaattoreiden järjestys on sama sekä proaktiivisilla että traditionaalisilla työpaikoilla. Ainoa poikkeus järjestyksestä on kiireen ja kanssakäymisen vähyden välinen yhteys, joka on selvästi

Kuvio 8.

Kiire ja työpaineet proaktiivisilla ja traditionaalisilla toimipaikoilla (%)



$n_{\text{proakti}}=680$ $n_{\text{trad}}=659$ Kaikissa χ^2 -merkitsevyys $p < .05$

harvinaisempi proaktiivisilla toimipaikoilla. Kuvion kolme viimeistä indikaattoria lukuunottamatta kaikki kiirettä ja työpaineita mittaavat indikaattorit ovat alemmalla tasolla proaktiivisilla kuin traditionaalisilla toimipaikoilla.

Yllä mainitut kolme poikkeusta yleisestä trendistä voidaan selittää varsin helposti. Proaktiivisilla työpaikoilla työskentelevät sanovat töiden ruuhkautuvan hieman useammin kuin traditionaalisilla. Tämä saattaa kertoa enemmän toimipaikan hyvästä tilauskannasta ja työtilanteesta kuin kiireestä siinänsä. Esimerkiksi tiukkoja aikatauluja tai kiireen aiheuttamia virheitä on enemmän traditionaalisilla työpaikoilla. Proaktiivisilla työpaikoilla on selvästi traditionaalisia enemmän keskeytyksiä kyselyjen, puhelujen ja muiden vastaavien asioiden vuoksi. Tämä on hyvin ymmärrettävää, koska proaktiivisten toimipaikkojen työntekijät ovat usein suoraan yhteydessä asiakkaisiin ja muihin yhteistyötahoihin. Tämä tuli esille jo edellä tarkasteltaessa erilaisen teknisten laitteiden käyttöä. Myös kolmas asia, itsensä hajottaminen liian monenlaisiin töihin, liittyy ilmeisesti suoraan sellaisiin työjärjestelyjen muutoksiin kuin tiimiytyminen ja työtehtävien laajentuminen.

Kokonaisuutena näyttää siltä, että proaktiivisilla työpaikoilla kärsitään varsin samankaltaisista kiireeseen liittyvistä paineista kuin traditionaalisilla toimipaikoilla. Muutoksia ajatellen on kuitenkin tärkeää havaita, että työntekijät ovat havainneet tällaisia asioita selvästi vähemmän proaktiivisilla työpaikoilla. Väite, että proaktiivisilla toimipaikoilla otetaan kaikki mahdollinen irti työntekijöistä, ei saa tukea. Eräissä muissakin tutkimuksissa on päädytty samansuuntaisiin tuloksiin. Tällainen on muun muassa Kallebergin et al. (2000) tutkimus. Myöskään työn toistoluonteisuuden lisääntyminen ei tunnu uskottavalta. Päinvastoin proaktiiviseen toimintatapaan näyttää liittyvän uutena työn henkistä rasittavuutta kasvattavana asiana monenlaisten töiden tekeminen ja myös se, että työpäivän kuluessa joudutaan pitämään jatkuvasti yhteyksiä ulkopuolisiin.

Sitoutuminen työhön

Työhön sitoutuminen, motivaatio ja työelämässä kiinni pysyminen ovat sellaisia asioita, jotka ovat yhteydessä perustaviin työelämän laadun ominaisuuksiin. Jos työssä ei nähdä mitään mieltä, on mahdoton puhua myöskään työelämän laadusta. Erityisen korostuneesti tämä tulee esille työntekijöiden ikääntymisen yhteydessä.

Lukuisten edellä esitettyjen tulosten perusteella voisi jo sanoa, että työelämän laatu proaktiivisilla toimipaikoilla on parempi kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Tällöin on myös johdonmukaista, että proaktiivisesten työpaikkojen henkilöstö arvostaa työtään traditionaalisten työpaikkojen henkilöstöä enemmän.

Voi kysyä, onko työn arvostus niin kovaa, että työn lisäksi millekään muulle ei jää aikaa. Työlleen täysin antautuvia on hieman enemmän proaktiivisilla kuin traditionaalisilla toimipaikoilla. Samoin proaktiivisilla toimipai-

Taulukko 7.
Työhön sitoutuminen ja perhe (%)

	Proaktiivinen	Traditionaalinen	χ^2 -merkitsevyys
Pitää työtään erittäin tärkeänä	41	25	p<.001
Perhe jää syrjään, koska antautuu täysin työlleen	29	22	P=.013
Kotiin tultuaan ei lainkaan ajattele työtään	59	67	P=.003
Jos voitaisi esim. lotossa, lopettaisi työnteon	16	24	P=.001

$n_{\text{proakt}}=680$ $n_{\text{trad}}=658$

koilla työskentelevistä useampi ajattelee työtään kotiin tultuaan. Kuten edellä todettiin, myös kotona työskentely, tekemättömien töiden siirtäminen kotiin, on tavallisempaa proaktiivisten kuin traditionaalisten toimipaikkojen henkilöstölle. Ylipäätensä varsin harva haluaisi lopettaa työntöön, vaikka saisi lotossa tai muuten niin suuren määrän rahaa, että työnteko ei olisi välttämätöntä. Proaktiivisilta työpaikoilta löytyy traditionaalisia enemmän työn jatkajia.

Työhön sitoutuminen on proaktiivisilla työpaikoilla vahvempaa kuin traditionaalisilla toimipaikoilla. Suurin ero on oman työn tärkeänä pitämisessä ja arvostuksessa. Työ tunkeutuu myös selvemmin proaktiivisten työpaikkojen henkilöstön perheisiin. Tämä näkyy myös edellä tarkastelluissa työaika-käytännöissä.

Lopuksi lyhyt ikään liittyvä kysymys: ovatko proaktiivisten työpaikkojen työntekijät vain hyvin koulutettuja nuoria ihmisiä. Onko tällaisilla työpaikoilla enää käyttöä ikääntyville työntekijöille?

Vastaus on selvä ja ehkä odotusten vastainen. Proaktiivisilta työpaikoilta ikääntyneitä on siirretty *vähemmän* "työttömyysputkeen". Hyvin hoidetuilla työpaikoilla tällaisten järjestelyiden tarve on varmasti pienempi kuin huonosti hoidetuilla. Ikääntyvien työssäpysymistä edistetään myös proaktiivisilla työpaikoilla *enemmän* kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Proaktiiviset toimipaikat eivät siis ole erityisesti nuorten hyvinkoulutettujen ihmisten työpaikkoja.

Työhön sitoutumisen ja motivaation perusteella proaktiivisia työpaikkoja voi pitää laadullisesti hyvinä työpaikkoina. Tämä ei tarkoita, että esimerkiksi kiireen kaltaiset asiat eivät koskisi niitä. Proaktiivisilla työpaikoilla on vain hieman vähemmän kiirettä kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Tämä puolestaan ilmeisesti johtuu siitä, että hyvin järjestetyillä työpaikoilla työntöön motivaatio säilyy ja tällöin hankalatkin tilanteet voidaan järkevästi selvittää.

Taulukko 8.

Ikääntyneiden asema proaktiivisilla ja traditionaalisilla työpaikoilla (%)

	Proaktiivinen	Traditionaalinen	χ^2 -merkitsevyys
Ikääntyneitä siirretty työpaikalla "työttömyysputkeen"	24	31	p<.001
Ikääntyvien työssäpysymistä edistetään työpaikalla	29	23	p<.001

$n_{\text{proakt}}=680$ $n_{\text{trad}}=658$

Keskustelu

Vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien delegoinnilla työntekijöille näyttää olevan selviä positiivisia vaikutuksia. Artikkelin alkupuolella hypoteesina esitelty ”menestyksen kehä” saa vahvistusta Työolotutkimuksen aineistosta. Proaktiivisilla toimipaikoilla palkansaajien mielestä työt on yleensä ottaen organisoitu hyvin, työilmapiiri on kannustava ja myönteinen, lisäksi kiireen haittaavuus on vähäisempi kuin traditionaalisilla työpaikoilla. Proaktiivisilla työpaikoilla työntekijät kantavat vastuuta myös yrityksen menestymisestä. Peräti $\frac{3}{4}$ kokee omat ja työnantajat edut yhteneviksi. Tällaisia asioita on tutkittu varsin vähän jopa kansainvälisesti ja tutkimusten tulokset ovat ristiriitaisia (ks. Kalleberg et. al. 2000, 13).

Proaktiivisissa yrityksissä käytetään työpanosta tehokkaasti. Niissä työajat ovat yleisesti ottaen hieman pidempiä, tosin työntekijäammattien osalta erot proaktiivisten ja traditionaalisten välillä ovat marginaalisia. Toisin sanoen: runsaat vaikutusmahdollisuudet ja suora vastuu omasta työstä pidentää todellisia työaikoja, erityisesti ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Joka neljäs proaktiivisissa yrityksissä työskentelevä työskenteli tutkimusviikolla yli 40 tuntia, traditionaalisten henkilöstöstä näin teki alle viidennes. Proaktiivisuuden ja pitkien työviikkojen yhteyttä vahvistaa myös vähäisempi osa-aikatyöllisyys. Proaktiivisten toimipaikkojen palkansaajista ainoastaan noin joka kymmenes (11 %) työskenteli tutkimusviikolla alle 30 tuntia. Työn organisointitapa ei kuitenkaan riko sukupuolen ja työajan pituuden välistä yhteyttä. Sekä proaktiivisten että traditionaalisten toimipaikkojen palkansaajista miehet tekivät naisia yleisemmin pitkiä työviikkoja ja naiset puolestaan miehiä tyypillisemmin lyhyitä työviikkoja.

Markkinoiden epävarmuuden luomat riskit ovat proaktiivisilla toimipaikoilla sekä johdon että työntekijöiden tiedossa ja niihin vastataan useammin yhdessä kuin traditionaalisissa. Paikallinen neuvottelukulttuuri vaatii avoimuutta, yhteistyötä ja keskinäistä tukea (vrt. Timonen, 2000). Kehittymässä olevilla uusilla toimintatavoilla on tärkeä merkitys, sillä menestyvät toimipaikat syrjäyttävät kilpailutilanteessa vähemmän menestyneitä. Proaktiivisuudella voi arvioida olevan työelämän rakenteita muuttava vaikutus pitkällä aikavälillä. Edellä ei ole käsitelty proaktiivisten toimipaikkojen taloudellista menestymistä. Aikaisemmat analyysit osoittivat, että tällaiset toimipaikat menestyivät traditionaalisia toimipaikkoja selvästi paremmin, mitattiinpa menestystä tuottavuuden kasvuna tai henkilöstön määrän lisääntymisenä (Antila & Ylöstalo 1999b, p.13–42; Flexibility Matters, 1999).

On kuitenkin selvää, että proaktiivisiksi tai traditionaalisiksi luokitellut toimipaikat eivät ole homogeenisia. Näiden sisällä on paljon vaihtelua.

Siitä huolimatta muutosten positiivinen pääsuunta on mielenkiintoinen ja tärkeä asia.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja vastuu ovat asioita, joiden vaaraan yritykset rakentavat erilaisiin toimintaympäristöihin soveltuvia käytäntöjä. Nämä vaihtelevat tilanteesta toiseen. Eri toimipaikkojen ratkaisut koostuvat hyvinkin erilaisista valinnoista ja painotuksista. Tämän takia on hyvin vaikea osoittaa yhtä selkeää menestykseen johtavaa toimintamallia. Aktiivinen ja refleksiivinen suhtautuminen ympäristön muutoksiin ja jatkuva uusien mahdollisuuksien etsiminen ovat kuitenkin piirteitä, jotka liittyvät proaktiiviseen toimintatapaan. Kysymys on yritysten endogeenisten kasvumahdollisuuksien paremmasta hyödyntämisestä. Tällaisten tekijöiden merkitys on kasvanut suhteessa perinteisiin tuotannontekijöihin.

Proaktiivisen toimintatavan positiivisille tuloksille on asetettava ainakin kaksi avointa kysymystä. Ensiksikin, kaikki käytettävissä olevat tutkimusaineistot on kerätty nousukauden aikana. Voi kysyä mitä tapahtuu taantumien aikana. Vähentävätkö kyseiset yritykset työvoimaansa nopeasti? Siirretäänkö pääomia muualle? Alennetaanko palkkoja jne? Refleksiivisyys ja rohkea ennakointi saattaa merkitä ennakointia ja rohkeutta palkansaajien kannalta myös negatiivisessa mielessä. Toiseksi, proaktiivisten työpaikkojen henkilöstö on valikoitunutta ja henkilöstön osaamis- ja vaatimustaso on suhteellisen korkea. Proaktiivisuuden leviäminen saattaa johtaa työelämän polarisoitumiseen ja palkansaajakunnan eriarvoistumiseen.

Lähteet

AKAVA:n työmarkkinatutkimus 97

Alasoini, Tuomo (1993): *Joustavat tuotantostrategiat Suomessa*. Teollisuuden ja teollisuustyön renessanssi? Teoksessa Ilmonen, K. (toim.): Kestävyyskoe. Vastapaino Tampere

Alasoini, Tuomo (2000): *Suomalainen työelämän kehittämiskokeilu 1996–99*. Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma. Raportteja 11 Helsinki

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (1999a): *Enterprises as Employers in Finland. Flexible Enterprise Project*. Labour Policy Studies 205, Ministry of Labour Helsinki

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (1999b): *Functional Flexibility and Workplace Success in Finland. Flexible Enterprise Project*. Labour Policy Studies 206, Ministry of Labour Helsinki

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2000): *Towards Proactivity. Responses to Changes in Proactive and Traditional Firms*. A Paper for the 12th International Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics. London School of Economics 7–10 July 2000

Atkinson, John (1987): *"Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties"*. Labour and Society 12 (1) 87–105

Beck, Ulrich (1997): *The Reinvention of Politics. Rethinking Modernity in the Global Social Order*. Polity Press Cambridge

Beck, Ulrich (1992): *Risk Society*. Sage, London, Newbury Park New Delhi

Castells, Manuel (1996): *The Rise of the Network Society. Vol. 1 of The Information Age: Economy, Society and Culture*. Blackwell Oxford

Eräsaari, Risto (2000): *Elämänpolitiikan kontingenssi*. Teoksessa Roos, J. P. & Hoikkala, T. (toim.): 2000 –luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus Tampere

Flexibility Matters. Flexible Enterprises in the Nordic Countries. (1999) NUTEK Stockholm

Giddens, Anthony (1995): *Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa*. Teoksessa Beck, U. & Giddens, A. & Lash, S.: Nykyajan jäljillä. Vastapaino Tampere

Ilmonen, Kai & Jokivuori Pertti & Kevätsalo, Kimmo & Juuti, Pauli (2000): *Luottamus ja paikallinen sopiminen*. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 66, Jyväskylän yliopisto Jyväskylä

Ilmonen, Kai (2000): *Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus*. Teoksessa Ilmonen, K. (toim.): Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi Jyväskylä

Julkunen, Raija (2000): *Työelämänpolitiikka*. Teoksessa Roos, J. P. & Hoikkala, T. (toim.): 2000 –luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus Tampere

- Julkunen, Raija (1987): *Työprosessi ja pitkät aallot*. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Vastapaino Jyväskylä
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999): *The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland*. SoPhi Jyväskylä
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995): *Muuttuvat työajat ja työsuhteet*. Työpoliittinen tutkimus 104, Työministeriö Helsinki
- Kalleberg, Arne & Appelbaum, Eileen & Bailey, Thomas & Berg, Peter (2000): *Do High Performance Work Systems Pay Off?* IIRA 12th World Congress, Tokyo May 29–June 2 2000
- Kevätsalo, Kimmo (1999): *Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit*. Vastapaino Tampere
- Lash, Scott (1995): *Refleksiivisyys ja sen vastinparit: rakenne, estetiikka, yhteisö*. Teoksessa Beck, U. & Giddens, A. & Lash, S.: *Nykyajan jäljillä*. Vastapaino Tampere
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut*. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki
- Liikanen, Hanna (1998): *Työajan alapolitiikka korkean teknologian teollisuudessa*. Liseniaattityö Jyväskylän yliopisto
- Marsden, David (1998): *Understanding the Role of Interfirm Institutions in Sustaining Trust Within the Employment Relationship*. Teoksessa Lane C. & Bachman R. (eds.): *Trust Within and Between Organizations*. Oxford University Press New York
- Naes Gjerding, Allan ed. (1997): *Den fleksible virksomhed. Omstillingspres og fornyelse i dansk erhvervsliv*. DISKO-Projektet: Rapport nr.1 Erhvervsudviklingsrådet
- OECD (1999): *Employment Outlook. June 1999*
- OECD (1998): *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices*. OECD Paris
- Rifkin, Jeremy (1996): *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. G. P. Putnam's Sons New York
- Timonen, Sakari (2000): *Paikallisen sopimisen käänne*. Työsuojelurahasto Helsinki
- Womack, James & Jones, Daniel (1994): *From Lean Production to the Lean Enterprise*. Harvard Business Review, March–April p.93–103
- Womack, James & Jones, Daniel & Roos, Daniel (1990): *The Machine That Changed the World*. Rawson Associates New York

Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa

Artikkelin kohteena ovat työsuhteiden määräaikaisuus ja osa-aikaisuus sekä työaikojen pituus ja muoto kotitalouksissa. Yhtäältä tarkastelemme puolisoiden työmarkkina-asemien yhteyttä ja toisaalta epätyypillisten työsuhteiden ja työaikojen seurauksia kotitalouksissa. Tutkimusaineistona ovat vuoden 1997 työolotutkimuksen (N=2978) ohella Suomen EU-työvoimatutkimuksen (1998) puolisoaineisto (N=4118) ja Kotitalous, työ ja hyvinvointi kyselytutkimuksen (1999) puolisoaineisto (N=608).

Tulosten mukaan puolisoiden samantyyppiset työmarkkina-asetat keskittyvät samoihin kotitalouksiin; niin työsuhde kuin työaikakin on usein yhteneväinen puolison vastaavan kanssa. Työsuhteiden kasautumisen kannalta merkityksellistä on nimenomaan miehen osa- tai määräaikainen työsuhde. Heidän puolisoistaan keskimääräistä useampi on vastaavassa epätyypillisessä työsuhteessa. Kotitalouksien samanlaiset työajatkkin ovat jossain määrin keskittyneet, etenkin naisen pitkään työaikaan liittyy usein puolison pitkä työaika. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokevat keskimääräistä enemmän huolta kotitalouden taloudellisesta tilanteesta. Lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat useammin tehneet kompromisseja perheen ja työn vuoksi. Eniten työ-perhe ristiriitaa tuntevat yhtäältä pitkää työaika tekevät, toisaalta epäsäännöllisinä työaikoina työskentelevät. Epätyypilliset työsuhteet sisältävät sekä mahdollisuuksia että uhkia työntekijöille. Työsuhteiden keskittymisel- lä on merkitystä yhteiskunnallisen eriarvoistumisen kannalta.

Työaikojen ja -suhteiden muutos

Useat kehityspiirteet viittaavat työmarkkinoiden lisääntyvään epävakauteen ja eriytymiseen 1980- ja 1990-luvulla. Osa- ja määräaikaisista työsuhteista on tullut tyypillisempiä, myös kotiansio- ja etätö ovat yleistyneet. Siirty- mä kohti 24 tunnin yhteiskuntaa on eriyttänyt ja joustavoittanut työaikoja ja samalla liudentanut työn- ja vapaa-ajan rajaa. Epätyypillisen työn ero- avaisuuksia normaalityöajan ideaalityypistä voi kuvata työaikojen yksilöl- listymisellä, vaihtelevuudella, epäsosiaalisuudella ja paikallisuudella (Jul- kunen & Nätti 1995, 23–24). Muutoksista huolimatta valtaosa palkansaajis- ta työskentelee edelleen kokoaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa.

Tutkimuskysymykset

Artikkelimme tarkastelee työaikoja ja -suhteita kotitalouden tasolla. Tutkimuskysymyksiämme ovat: Kasautuvatko epätyypilliset työsuhteet ja jos, niin millaisiin kotitalouksiin ja perhetilanteisiin? Entä keskittyvätkö pitkät ja lyhyet työajat eri kotitalouksiin? Lisäksi analysoimme työaikojen, työaikamuotojen ja -suhteiden seurauksia perheen ja työn vuorovaikutuksen, tehtyjen kompromissien ja eri elämänalueilla koettujen ristiriitojen kautta.

Kotitaloudet ovat kiinnostavia työssäkäynnin tarkastelun yksikköjä, sillä yhteiskunnallisessa ajattelussa niitä pidetään taloudellisina päätöksentekojä toimintayksikköinä (Sauli 1998, 72). Kotitalousnäkökulmaan kuuluu olennaisesti sukupuoli, joka on keskeinen taustamuuttuja artikkelissamme.

Myös epätyypilliset työsuhteet ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan palkansaajien työsuhteista 10 prosenttia oli osa-aikaisia ja 18 prosenttia määräaikaisia. Sekä osa- että määräaikaistyö olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Naispalkansaajien työsuhteista 14 prosenttia oli osa-aikaisia ja 21 prosenttia oli määräaikaisia, miehillä vastaavat osuudet olivat 6 prosenttia ja 15 prosenttia. Kansainvälisesti vertailtuna osa-aikatyö on Suomessa suhteellisen vähäistä (EU-keskiarvo 17 %, 1997), sen sijaan määräaikaistyö on keskimääräistä yleisempää (EU-keskiarvo 12 %, 1997).

Aineisto ja käsitteet

Pääasiallisena tutkimusaineistona on Työolotutkimus 1997. Sen ohella käytämme kahta kotitaloustason aineistoa. Ensinnäkin EU-työvoimatutkimuksen aineistosta (1998) muodostettua puolisoaineistoa (N=4118), jossa samassa kotitaloudessa asuvat avo- tai avioliitossa olevat puoliset yhdistettiin kotitalouden kohdenumeron perusteella. Toiseksi käytämme Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen (1999) puolisoaineistoa (N=608). Kyselyn otos rajattiin työikäisiin 25–59-vuotiaisiin henkilöihin. Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi (45 %), tutkittavat edustivat hyvin alkuperäisotosta taustatietojen osalta. (ks. Kinnunen et al. 2000).

Sekä työsuhteen laatu että työaika perustuvat nykyisin työolo- ja työvoimatutkimuksissa ja vastaavasti artikkelissamme henkilön omaan käsitykseen (ks. Sauli 1998). Silloin, kun kyseessä on osa- ja/tai määräaikainen työ, puhumme *epätyypillisestä työsuhteesta*. Sen vastakohtana on kokoaikainen ja pysyvä työ, *normaalityösuhde*.

Perhetilanteet jaottelemme Tilastokeskuksen luokittelun (ks. Sutela 1999) tavoin seuraavasti: yksinasuvat, lapsettomat pariskunnat, pari ja lapsia sekä yksinhuoltajat. Jatkossa lapsilla viittaamme ainoastaan alle 18-vuo-

tiaisiin kotona asuviin lapsiin. Lapsettomat pariskunnat ovat siis kotitalouksia, joissa joko ei ole (lainkaan tai vielä) lapsia tai lapset ovat jo muuttaneet pois kotitaloudesta.

Työsuhteiden ja -ajan (pituuden ja muodon) *seurauksia*, eli tehtyjen kompromissien yleisyyttä sekä työ- ja perhe-elämän välillä koettua ristiriitaa ja kokemusta taloudellisesta stressistä, tutkimme sekä työolotutkimuksen että Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen aineiston perusteella. Työolotutkimuksessa on tiedusteltu vastaajien käsitystä tekemistään kompromisseista työn ja perheen yhteensovittamiseksi sekä sitä, missä määrin työ tulee perheen alueelle. Näitä kuvaavista väittämistä (kysymykset 120 ja 121) muodostimme summamuuttujia yhdistämällä osioita ja tarvittaessa kääntämällä osioiden pisteytys (liitetaulukko).

Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen (ks. Kinnunen et al. painossa) puolisoaineistosta voidaan tutkia työsuhteiden ja -aikojen hyvinvointiseurauksia sekä vastaajien että heidän puolisoidensa osalta (ns. ristikkäisvaikutukset). Hyvinvointia tarkastelemme summamuuttujien avulla, jotka sisältävät koetun työ-perhe ja perhe-työ ristiriidan sekä koetut taloudelliset vaikeudet. Työ-perhe ristiriitaa mittaava summamuuttuja on kolmiluokkainen, sisältäen ajan, käyttäytymisen ja rasituksen ulottuvuudet (ks. Stephenson & Sommers 1996). (Liitetaulukko.)

Epätyypilliset työsuhteet yksilötasolla

Epätyypilliset työsuhteet voidaan käsittää sekä positiivisena että *negatiivisena* ja ne voivat merkitä palkansaajille sekä mahdollisuuksia että uhkia (Jul-kunen & Nätti 1995, 13). Alityöllisten (vastentahtoisesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien) osuuden arvioiminen on keskeistä niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin näkökulmasta.

Tarkastelemme aluksi osa- ja määräaikaistyötä yhdistettynä epätyypillisten työsuhteiden luokkaan. Epätyypillisten työsuhteiden yleisyys vaihtelee selvästi sukupuolen ja iän mukaan. Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan naispalkansaajien työsuhteista oli epätyypillisiä kolmannes, miespalkansaajien vajaa viidennes. Sukupuoltakin enemmän epätyypillisuus kytkeytyy nuoreen ikään: alle 25-vuotiaiden työsuhteista valtaosa (64 %) on epätyypillisiä. Sukupuoliero pitää pintansa myös nuorilla, nuoret naiset (74 %) ovat nuoria miehiä (56 %) useammin epätyypillisessä työsuhteessa (taulukko 1).

Taulukko 1.

Epättyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden osuus ja jakauma sukupuolen sekä taustamuuttujien mukaan 1997 (%)

	<i>Osuus</i>			<i>Jakautuminen</i>		
	<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>Molemmat sukupuolet</i>	<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>Molemmat sukupuolet</i>
Ikä						
15–24	74	56	64	18	30	22
25–34	38	22	30	31	32	31
35–44	23	11	18	24	19	22
45–54	22	10	16	22	14	19
55–64	20	13	17	5	5	5
Koulutusaste						
perusaste	18	18	24	22	25	23
keskiaste	21	20	25	56	62	58
korkea-aste	25	10	22	22	13	19
Perhetilanne						
naimaton	46	34	39	22	39	28
naimisissa tai avoliitossa	28	14	21	69	55	64
eronnut, asumuserossa tai leski	21	16	19	8	5	7
Onko alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?						
ei	33	23	28	60	73	64
on	26	11	19	40	27	36
Työnantajatyyppi						
valtio	36	21	30	9	8	9
kunta- tai kuntayhtymä	31	26	31	41	21	34
yksityinen työnantaja	27	16	21	49	71	57
Sosioekonominen asema						
ylemmät toimihenkilöt	30	13	21	20	18	19
alemmat toimihenkilöt	29	21	27	54	26	44
työntekijät	30	19	23	26	56	36
Toimialat						
maa- ja metsätalous	13	23	20	4	3	1
teollisuus	17	10	12	8	17	11
rakentaminen	26	23	24	1	17	7
kauppa	34	15	25	12	8	11
kuljetus	21	12	15	4	8	5
rahoitus	23	22	23	8	13	10
muut palvelut	34	29	33	65	33	54
Kotitaloustyyppi						
yksinasuva	38	31	34	26	44	32
pari, ei lapsia	30	17	24	34	30	32
pari, lapsia	26	11	19	35	27	32
yksinhuoltajat	23	12	21	5	1	3
Yhteensä				100	100	100
(n)				468	254	722

Lähde: Työolotutkimus 1997

Naisilla epätyypillisten työsuhteiden osuus kasvaa koulutustason noustessa, mutta laskee miehillä. Yleisyys ei kuitenkaan vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan naispalkansaajilla. Määräaikaisuus näyttää siten kytkeytyvän korkeakoulutettujen naisten työuran alkuvuosiin. Alle 30-vuotiaista korkeakoulutetuista naisista on määräaikaisessa työsuhteessa yli puolet, vastaava osuus on 30–50-vuotiaista viidennes. Miehillä vastaavat osuudet ovat noin kolmannes ja alle kymmenesosa.

Epätyypillisten työsuhteiden osuus on selvästi suurin yksinasuvilla palkansaajilla, joiden työsuhteista 40 prosenttia on epätyypillisiä, ja alhaisin lapsiperheiden vanhemmilla, mikä osaltaan selittyy eri perhetilanteiden ikäsidonaisuudella.

Kansainvälisesti epätyypillisyys koskettaa eniten yksityistä palvelusektoria. Useilla palvelualoilla työvoima on suhteellisen helposti korvattavaa ja työvoimakustannukset ovat keskeisessä osassa kustannusrakenteessa, joten kysynnän vaihtelua säädellään työvoiman määrällä (suuri määräaikaisten osuus). Palveluja ei voida myöskään valmistaa varastoon, mikä johtaa pidempiin aukioloaikoihin ja monenkirjaviin työaikakäytäntöihin (osa-aikatyö). Useat palvelualat nojaavat naisten työpanokseen, joten taustalla vaikuttaa myös stereotypia naisten soveltuvuudesta ja/tai halukkuudesta osa-aikatyöhön (Julkunen & Nätti 1995, 111). Myös Suomessa epätyypilliset työsuhteet ovat muita toimialoja yleisempiä vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan kaupassa (25 %) ja muissa (pääosin julkisissa) palveluissa (33 %). Vähiten epätyypillisiä työsuhteita on teollisuudessa (12 %) ja kuljetusalalla (15 %). Suomessa, kansainvälisestä poiketen, epätyypilliset työsuhteet (etenkin määräaikaiset työsuhteet) ovat suhteellisesti yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla – sekä naisilla että miehillä.

Epätyypillisiä töitä tehdään usein vastentahtoisesti

Alityöllisten osuutta tutkimme tarkastelemalla motiiveja osa- ja määräaikaisiin töihin. *Vastentahtoisesta osa-aikatyöstä* mittariksi määrittelimme osa-aikatyön tekemisen kokoaikaisen työn puutteen vuoksi. Osa-aikatyötä tekevästä 44 prosenttia oli osa-aikaisessa työssä kokoaikatyön puutteen vuoksi ja he myös halusivat siirtyä kokoaikaiseen työhön. Eli joka toiselle osa-aikatyö sopii elämäntilanteeseen, joka toiselle se on kokoaikatyön korvike.

Vastentahtoisuus on hieman yleisempää naisilla kuin miehillä, ikäryhmittäin vastentahtoisuus korostuu keski-ikäisillä. Vastentahtoisuus vaihtelee myös perhetilanteen mukaan: vastentahtoisuus korostuu lapsiperheissä ja yksinhuoltajilla. Sen sijaan lapsettomilla osa-aikatyöntekijöillä yleisin osa-aikatyön syy oli opiskelu.

Syyt määräaikaisiin työsuhteisiin ovat muuttuneet radikaalisti 1990-luvulla. Ennen lamaa kolmannes ilmoitti, ettei ole löytänyt pysyvää työtä, samaan aikaan kolmannes kuitenkin ilmoitti, ettei halua pysyvää työtä. Lama-vuonna 1993 lähes 80 prosenttia vastaajista ilmoitti, etteivät ole löytäneet pysyvää työtä. Ainoastaan viisi prosenttia ilmoitti ettei halua pysyvää työtä, joten määräaikaiset työntekijät voidaan määritellä pääasiassa vastentahtoisiksi. (Nätti 1998, 22.)

Vuoden 1997 Työolotutkimuksen tuloksissa ei ole muutosta lama-aikaan: 85 prosenttia määräaikaisista ilmoitti, että pysyvää työtä ei ollut tarjolla ja edelleen ainoastaan noin viisi prosenttia määräaikaisista ilmoitti, ettei halua pysyvää työtä. Vaikka määräaikaisissa työsuhteissa olevat eivät muodosta homogeenistä ryhmää (ks. Antti Saloniemen artikkeli) lähes kaikki haluaisivat pysyvän työn ja voidaan siten luokitella alityöllisiksi. Vastentahtoisuus korostui useammin yhtäältä naisilla kuin miehillä, toisaalta vanhemmilla kuin nuoremmilla. Lisäksi vastentahtoisuus oli yleisintä lapsiperheissä ja yksinhuoltajilla – kuten osa-aikatyönkin kohdalla.

Kaiken kaikkiaan epätyypilliset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Sukupuolta merkitsevämpi on kuitenkin ikä, sillä nuorten työsuhteet ovat valtaosin epätyypillisiä työsuhteita. Epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvu liittyy kansainvälisesti palvelusektorin muutoksiin, Suomessa myös julkisella sektorilla on paljon määräaikaisia työsuhteita. Valtaosa määräaikaisista ja lähes puolet osa-aikaisista voidaan luokitella alityöllisiksi.

Epätyypilliset työsuhteet kotitalouksissa

Aikaisempien tutkimusten mukaan puoliset ovat usein homogeenisia tiettyjen taustaominaisuuksien (kuten iän ja koulutuksen) suhteen (esim. Bernasco et al. 1998, Halvorsen 1994, Henkens et al. 1993). Nyt mielenkiintomme kohteena on, missä määrin puolisoitten työsuhdetyypeissä on samankaltaisuuksia. Tarkastelemme työsuhteita kotitalouksissa sekä työolotutkimuksen että työvoimatutkimuksen aineistoilla.

Epätyypillisten työsuhteiden kasautuminen kotitalouksiin

Työolotutkimuksen palkansaajista 74 prosentilla on avo- tai aviopuoliso. Näistä kahden puolison kotitalouksista reilu puolet (56 %) on lapsiperheitä, loput lapsettomia.

Parisuhteessa elävien palkansaajien puolisoista on keskimäärin 76 prosenttia työllisiä, 8 prosenttia työttömiä ja loput (16 %) työvoiman ulkopuolella. Naisten puolisoista 82 prosenttia on työllisiä, miesten puolisoista 69 prosenttia. Toisin sanoen naisilla työ- ja elämänura on moni-ilmeisempi kuin miehillä.

Kaikkiaan noin puolet pariskunnista on kahden kokoaikaisen pysyvässä työsuhteessa olevien muodostamia kotitalouksia. Kolme prosenttia aineiston kotitalouksista on kahden määrä- ja/tai osa-aikaisen muodostamia pariskuntia.

Vastaajan ja puolison työsuhdetyypit ovat yhteydessä toisiinsa. Epätyypillisessä työsuhteessa olevien vastaajien puolisoista on samankaltaisessa epätyypillisessä työsuhteessa 14 prosenttia, hieman useampi kaikkiin puolisoihin verrattuna (12 %). Vastaava yhteys on myös normalityösuhteissa. Lisäksi epätyypillisessä työsuhteessa olevien vastaajien puoliset ovat selvästi harvemmin normalityösuhteessa (54 %) verrattuna kaikkiin puolisoihin (63 %). Epätyypillisten työsuhteiden sidonnaisuus nuoriin ikäryhmiin näkyy myös puolisetarkastelussa, sillä osa- ja/tai määräaikaisessa työsuhteessa olevien puolisoista on keskimääräistä suurempi osa työvoiman ulkopuolella, eli he ovat usein opiskelijoita.

Vastaajan ja puolison työsuhdetyypin yhteys korostuu erityisesti silloin, kuin miehellä on epätyypillinen työsuhte. Epätyypillisessä työsuhteessa olevien miesvastaajien puolisoista vain vajaa kolmasosa on normalityösuhteessa, viidesosa epätyypillisessä työsuhteessa sekä reilu kolmasosa työvoiman ulkopuolella. Naisilla epätyypillisen työsuhteen yhteys puolison työmarkkina-asemaan ei ole yhtä selkeä. Osittain taustalla saattaa olla se, että epätyypillisissä työsuhteissa olevat miehet ovat usein joko nuoria (siirtymässä työmarkkinoille) tai ikääntyviä (siirtymässä pois työmarkkinoilta), jolloin myös puoliso on harvemmin normalityösuhteessa. Sen sijaan naisilla epätyypillisuus on yleistä myös keski-ikäisten ryhmissä.

Puolisoiden työmarkkina-asetat ovat yhteydessä laajemminkin, eivät ainoastaan työsuhteiden osalta. Työmarkkina-asettien yhteyksiä tutkimme Työvoimatutkimuksen (1998) puolisoaineiston avulla (taulukko 2).

Kuten epätyypilliset työsuhteet, myös työttömyys kasautuu samoihin kotitalouksiin. Työttömien puolisoista keskimääräistä useampi on työtön (18 % vs. 6 %). Työttömistä miehistä on viidenneksellä työtön puoliso, naisista noin 15 prosentilla. Koko aineistossa naisista vain 7 prosenttia ja miehistä viisi prosenttia on työttöminä, eli työttömien puoliso on useammin myös työtön. Samanlaisia tuloksia on saatu sekä Suomesta (Virmasalo & Nätti 2000) että kansainvälisesti (Halvorssen 1998, Henkens et al. 1993). Vastaavasti sekä yrittäjyys että työvoiman ulkopuolella oleminen keskittyvät samoihin kotitalouksiin.

Taulukko 2.
Puolisoiden työmarkkina-asetat sukupuolen mukaan (%) 1998

Suku- puoli	Vastaajan työsuhde	Puolison työsuhde					Yhteensä		Yhteensä vastaaja %
		SER*	ATYP**	Työtön	Työvoiman ulkopuolella	Yrittäjä	%	n	
Mies	SER*	54	19	7	17	4	100	2 110	48
	ATYP**	37	25	7	29	2	100	249	6
	Työtön	34	19	21	23	4	100	228	5
	Työvoiman ulkopuolella	17	6	5	70	2	100	1 211	28
	Yrittäjä	40	15	4	16	27	100	590	13
Keskimäärin puoliso (nainen) %		39	15	8	32	6	100	4 388	100
Nainen	SER*	65	5	5	12	13	100	1 729	39
	ATYP**	59	10	6	12	13	100	666	15
	Työtön	51	6	16	19	9	100	304	7
	Työvoiman ulkopuolella	25	5	4	60	7	100	1 411	32
	Yrittäjä	30	2	3	8	58	100	278	6
Keskimäärin puoliso (mies) %		48	6	5	28	13	100	4 388	100

* SER = (Standard Employment Relationship) pysyvä, kokoaikainen työ;

**ATYP= (Atypical Forms of Employment) epätyypillinen työsuhde

Lähde: EU- työvoimatutkimus 1998

Työmarkkina-aseman kasautuminen tiettyihin pariskuntiin selittyy osittain puolisojen ikäsidonaisuudella. Esimerkiksi työmarkkinoiden ulkopuolinen asema on sidoksissa yhtäältä (nuorempien) opiskeluun ja toisaalta (ikäntyvien) eläkeläistymiseen.

Keskittymistä ei voida kuitenkaan kokonaan selittää työmarkkina-aseman ikäsidonaisuudella, sillä kasautuminen tiettyihin pariskuntiin säilyy, vaikka ikä vakioidaan. Esimerkiksi pysyvässä normaalityösuhteessa olevien 35–44-vuotiaiden miesten puolisoista 24 prosenttia on epätyypillisessä työsuhteessa, mutta samanikäisistä epätyypillisessä työsuhteessa olevista miehistä 35 prosentilla on puolisoikin epätyypillisessä työsuhteessa.

Perhetilanne ja työmarkkina-asema

Työssäkäynti on yleisempää lapsiperheissä kuin muissa kotitaloustyypeissä. Työuran ja perhe-elämän intensiivisin vaihe ajoittuu samoihin nuoruuden ja keski-ikä vuosien. Lasten ikä ja lukumäärä vaikuttavat kuitenkin

lapsiperheiden vanhempien, varsinkin naisten, työuran vaiheisiin. (Sauli 1998, 83–87).

Seuraavassa tarkastelemme vuoden 1998 työvoimatutkimuksen puolisoaineiston avulla tarkemmin, missä määrin työmarkkina-asema ja erityisesti epätyypillisten työsuhteiden osuus vaihtelee sukupuolen, perhetilanteen ja iän mukaan (vertaamalla 25–34 ja 35–44 -vuotiaita) (taulukko 3).

Miehillä työmarkkina-asema vaihtelee selvemmin perhetilanteen kuin iän mukaan: normaalityösuhteiden osuus on pienin ja työttömien osuus on suurin yksinasuvilla – molemmissa ikäryhmissä. Poikkeuksena ovat epätyypilliset työsuhteet, joiden osuus vaihtelee selvästi iän mukaan: osuus supistuu selvästi vanhemmassa ikäryhmässä. Epätyypillisuus kytkeytyy siten miehillä nuoreen ikään.

Taulukko 3.
Työmarkkina-asema sukupuolen, iän ja perhetilanteen mukaan (%) 1998

	Miehet			Naiset		
	Paris-kunta ja lapsia*	Paris-kunta, ei lapsia*	Yksinasuvat	Paris-kunta ja lapsia *	Paris-kunta, ei lapsia*	Yksinasuvat ja yksinhuoltajat **
25–34 -vuotiaat						
SER	68	64	43	35	42	41
ATYP	12	14	18	20	37	28
Työtön	7	7	14	7	9	8
Yrittäjä	10	7	7	5	3	10
Työvoiman ulkopuolella	3	7	18	33	8	12
%	100	100	100	100	100	100
n	457	248	157	544	235	138
35–44 -vuotiaat						
SER	67	68	49	54	58	59
ATYP	4	6	6	17	19	14
Työtön	5	7	22	7	10	3
Yrittäjä	19	13	11	9	6	10
Työvoiman ulkopuolella	4	6	11	13	6	13
%	100	100	100	100	100	100
n	850	173	107	922	173	173

SER = (Standard Employment Relationship) pysyvä, kokoaikainen työ;
ATYP= (Atypical Forms of Employment) epätyypillinen työsuhde

* Kotitaloudessa on / ei ole alle 18-vuotiaita lapsia

**Yksinhuoltajanaiset on yhdistetty ikävakioidussa yksinasuvien ryhmään.

Lähde: EU- työvoimatutkimus 1998

Naisilla työmarkkina-aseman yhteys perhetilanteeseen ja ikään on moniulotteisempi. Ensinnäkin normaalityösuhteiden osuus lisääntyy iän myötä kaikissa perhetilanteissa. Toiseksi epätyöllisyys kytkeytyy sekä perhetilanteeseen että ikään: nuoremmassa ikäryhmässä epätyöllisten työsuhteiden osuus on suurin lapsettomissa parisuhteissa ja yksinasuvilla, mutta supistuu puoleen vanhemmassa ikäryhmässä molemmissa perhetilanteissa. Sen sijaan lapsiperheissä epätyöllisten työsuhteiden osuus laskee vain hieman vanhemmassa ikäryhmässä. Selvin muutos lapsiperheissä on työvoimaan kuulumattomien korkea osuus nuoremmassa ikäryhmässä (33 %), joka supistuu kolmannekseen vanhemmassa ikäryhmässä: lapsia hoitaneet naiset palaavat työmarkkinoille ja ilmeisesti useimmiten normaalityösuhteeseen. Miehiin verrattuna epätyöllisten työsuhteiden osuus on naisilla korkeampi sekä molemmissa ikäryhmissä että kaikissa perhetilanteissa.

Kaiken kaikkiaan eri aineistot osoittavat, että puolisoiden samanlaiset työmarkkina-asetat ovat yhteydessä toisiinsa ja samanlaiset työsuhteet kasautuvat jossain määrin kotitalouksiin. Osaltaan kasautuminen on selitettävissä iällä, mutta vaikka ikä vakioidaan kasautuminen säilyy. Erityisen merkityksellinen näyttäisi olevan miehen epätyöllinen työsuhte, sillä myöskin heidän puolisoistaan keskimääräistä useampi on epätyöllisessä työsuhteessa.

Määräaikaiset työsuhteet kotitalouksissa

Epätyöllisistä työsuhteista valtaosa on määräaikaisia, joten niitä on syytä tarkastella tarkemmin. Kuten edellä havaittiin, määräaikaisuus merkitsee lähes aina alityöllisyyttä, joten sen merkitystä tulee tutkia, ei ainoastaan yksilöiden, mutta myös kotitalouksien ja yhteiskunnan tasolla.

Työolotutkimuksen (1997) mukaan pysyvässä työsuhteessa olevien vastaajien puolisoista oli määräaikaisessa työsuhteessa 11 prosenttia, kun vastaava osuus on määräaikaisten puolisoista hieman yli viidennes. Vaikka ikä vakioidaan, ei määräaikaisten työsuhteiden kasautuminen kotitalouksiin katoa. Edelleen määräaikaisilla on useammin puolisonaan toinen määräaikainen kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla (ks. myös Sutela 1999, 49).

Työolotutkimuksen aineiston heikkoutena on, että puolison työsuhtedieto perustuu vastaajan antamaan tietoon. Määräaikaisuuden kasautuminen pitää paikkaansa kuitenkin myös toisissa käyttämässämme (puoliso)aineistoissa. Esimerkiksi työvoimatutkimuksen (1998) mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevien miesten puolisoista on kolmannes määräaikaisessa työsuhteessa, vastaavan osuuden ollessa pysyvässä työsuhteessa olevista 17

prosenttia. Trendi on samankaltainen, joskaan ei yhtä voimakas, kun puolison työsuhdetta tarkastellaan naisten näkökulmasta.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevat tekevät enemmän kompromisseja ja kokevat taloudellisia vaikeuksia

Hanna Sutela (1999, 76) havaitsi tutkimuksessaan, että verrattaessa vuosia 1990 ja 1997 erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevilla tapahtui muutoksia kompromissien tekemisessä. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa määräaikaisissa työsuhteissa olevat olivat entistä selvästi harvemmin tehneet kompromisseja perheen vuoksi työn suhteen. Kiristyneillä työmarkkinoilla kompromisseihin ei ole varaa. Silti määräaikaiset tekivät kompromisseja edelleen hieman useammin (esim. olivat luopuneet työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta ja työskentelivät osa-aikaisesti) kuin pysyvässä työsuhhteissa olevat.

Määräaikaisista ne, joiden puoliso on pysyvässä työsuhhteessa, kokivat keskimääräistä useammin tehneensä kompromisseja perheen eduksi "oman työuran kustannuksella". Lisäksi määräaikaiset naiset, joilla on lapsia, kokivat keskimääräistä useammin tehneensä kompromisseja joko työn (esim. lykännyt lasten hankkimista) tai perheen (esim. luopunut työssäkäynnistä) vuoksi. Kompromissien tekeminen on ehkä ollut tietoisempaa, joten ne on myös raportoitu.

Keskeinen kokemus määräaikaisessa työsuhhteessa olevilla on kokemus taloudellisesta epävarmuudesta. Aikaisemmin on todettu, että tulevaisuuden suunnitelmien osalta erityisen hankalaksi määräaikaisuuden kokivat lapsettomassa liitossa olevat, 25–34 vuotiaat naiset (Sutela 1999, 137). Myös omien tulostemme mukaan naiset raportoivat kaikkiaan enemmän negatiivisia kokemuksia kuin miehet. Lapset vaikuttavat siihen, että määräaikaisuus koetaan hankalana. On mielenkiintoista havaita, että miehillä erot lapsettomien ja "lapsellisten" määräaikaisten välillä ovat huomattavasti suuremmat kuin naisilla. Tulokset viittaavat siihen, että sekä naiset että miehet kokevat määräaikaisuuden ongelmana erityisesti lapsiperheissä.

Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen tulokset osoittavat niinikään, että määräaikaisuuteen liittyvä kokemus taloudellisesta stressistä. Naisen määräaikainen työsuhde aiheuttaa taloudellisen stressin kokemuksen myös miehelle (ristikkäisvaikutus) (Nätti & Väisänen 2000). Naisten määräaikaiset työsuhteet saatetaan ehkä helpommin kokea pitempään jatkuvina ja vakituisen työn saaminen epätodennäköisenä.

Kaikkein huonoin käsitys kotitalouden taloudellisesta selviytymisestä oli puolisoilla kotitalouksissa, joissa on lapsia ja joissa mies oli määräaikais-

sa työsuhteessa (riippumatta siitä oliko naisen työsuhte pysyvä vai määräaikainen). Luokkaan kuuluvat siis myös kahden määräaikaisen muodostamat, erityisen epäedullisessa asemassa olevat kotitaloudet.

Kaiken kaikkiaan myös määräaikaiset työsuhteet kasautuvat samoihin kotitalouksiin. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat tehneen pysyvässä työsuhteessa olevia enemmän kompromisseja. Määräaikaisuuteen liittyy kokemus taloudellisesta stressistä, erityisesti lapsiperheissä.

Työajan pituus kotitalouksissa

Työllisten säännöllisen työajan olemme jakaneet lyhyeen (1–34 tuntia/vko), normaaliin (35–40 tuntia/vko) ja pitkään työaikaan (yli 41 tuntia/vko). Työvoimatutkimuksen puolisoaineiston (1998) työllisistä vastaajista normaalipituista (35–40 -tuntista) työaika tekee sekä naisista että miehistä noin 70 prosenttia. Sen sijaan sekä lyhyt että pitkä työaika eriytyvät jossain määrin sukupuolen mukaan. Yhtäältä lyhyt työaika on yleisempi naisilla (18 %) kuin miehillä (7 %). Toisaalta pitkä työaika on yleisempi miehillä (25 %) kuin naisilla (11 %). Pitkä työaika kytkeytyy voimakkaasti myös ammattiasemaan. Pitkää työaika tekevistä yli puolet, sekä naisista että miehistä, on yrittäjiä. Palkansaajamiehistä 14 prosenttia ja naisista kuusi prosenttia tekee pitkää työaika. Pitkän työviikon teko on keskittyy työuran aktiivisimpaan vaiheeseen, 35–54 -vuotiaille.

Työaikojen pituudet eriytyvät kotitalouksien välillä

Työaikojen pituuden eriytymistä kotitalouksissa tutkimme vuoden 1998 työvoimatutkimuksen puolisoaineiston avulla siten, että mukana ovat myös ei-työlliset. Noin puolessa työvoimatutkimuksen kotitalouksista molemmat puoliset tekivät normaalityöaika. Vain pari prosenttia aineiston pariskunnista oli kahden lyhyttä työaika ja kuusi prosenttia oli pitkää työaika tekevien puolisoitten kotitalouksia.

Pitkän työviikon tekeminen keskittyy samoihin kotitalouksiin. Erityisen merkityksellistä näyttäisi olevan naisen pitkä työaika. Heistä lähes puolella, 45 prosentilla, on pitkää työaika tekevä puoliso. Pitkää työaika tekevien puoliset ovat muita harvemmin työttöminä tai työvoiman ulkopuolella. Selityksenä on osittain se, että pitkää työaika tekevät ovat usein hyvin koulutettuja ja heillä useammin on myös hyvin koulutettu puoliso – hyvä koulutus on puolestaan yhteydessä korkeaan työssäkäyntiasteeseen ja pitkään työai-

Taulukko 4.
Työaika kotitalouksissa sukupuolen mukaan (%) 1998

Vastaajan työaika		Puolison työaika					Yhteensä	
		Lyhyt	Normaali	Pitkä	Työtön	Työvoiman ulkopuolella	%	n
Mies	Lyhyt	23	40	9	5	23	100	186
	Normaali	13	56	5	8	17	100	1 997
	Pitkä	15	47	18	5	16	100	667
	Työtön	11	41	4	21	23	100	227
	Työvoiman ulkopuolella	4	19	2	5	70	100	1 207
Keskimäärin puoliso (naiset) %		11	43	7	7	32	100	4 284
Nainen	Lyhyt	9	54	21	5	10	100	481
	Normaali	4	61	18	5	12	100	1 849
	Pitkä	6	37	45	3	8	100	248
	Työtön	3	51	11	16	19	100	301
	Työvoiman ulkopuolella	3	25	8	4	60	100	1 401
Keskimäärin puoliso (mies) %		4	46	16	5	28	100	4 280

Lähde: EU-työvoimatutkimus 1998

kaan. Myös yrittäjyyden keskittyminen samoihin kotitalouksiin selittää osaltaan pitkien työaikojen keskittymistä.

Vastaavasti lyhyen työajan tekeminen keskittyy samoihin kotitalouksiin. Lyhyttä työaika tekevien naisten puolisoista tekee 9 prosenttia lyhyttä työaika, kaksi kertaa enemmän kuin kaikista naisten puolisoista. Vastaavasti lyhyttä työaika tekevien miesten puolisoista tekee 23 prosenttia lyhyttä työaika, niinikään kaksi kertaa enemmän kuin keskimäärin miesten puoliset.

Työaika, ikä ja perhetilanne

Suomessa lyhyt työaika ei erotu lapsiperheiden erityiseksi työaikajärjestyksi. Lapsiperheiden työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tapahtuu pikemminkin (naisten) siirtymisenä työvoiman ulkopuolelle (esim. Sauli 1998). Selvittääksemme tarkemmin, missä määrin työaika on yhteydessä vastaajan sukupuoleen, ikään ja perhetilanteeseen vakioimme iän (ikäryhmät 25–34 ja 35–44 -vuotiaat) sekä perhetilanteen (pariskunta ja on/ei ole lapsia tai yksinasuva) (taulukko 5).

Taulukko 5.**Työajan pituus sukupuolen, iän ja perhetilanteen mukaan (%) 1998**

	Miehet			Naiset		
	Pariskunta ja lapsia*	Pariskunta, ei lapsia*	Yksin- asuva	Pariskunta ja lapsia *	Pariskunta, ei lapsia*	Yksin- asuva
25–34 -vuotiaat						
Lyhyt	5	4	10	14	16	15
Normaali	66	62	46	41	58	54
Pitkä	19	19	12	4	9	7
Työtön	8	7	14	8	9	13
Työvoiman ulkopuolella	3	7	18	33	9	13
%	100	100	100	100	100	100
n	452	248	156	543	233	88
35–44 -vuotiaat						
Lyhyt	4	5	8	14	7	11
Normaali	64	63	47	56	68	56
Pitkä	23	19	11	10	8	8
Työtön	6	7	22	7	10	12
Työvoiman ulkopuolella	4	6	11	14	6	13
%	100	100	100	100	100	100
n	835	170	106	918	173	179

* lapsia = kotitaloudessa on / ei ole alle 18-vuotiaita lapsia

Lähde: EU- työvoimatutkimus 1998

Miehillä työajan pituus vaihtelee selvemmin perhetilanteen kuin iän mukaan: yksinasuvat miehet tekevät lyhyempää työpäivää kuin parisuhteessa olevat miehet. Iän vaikutus näkyy selvimmin lapsiperheissä, joissa miehet pidentävät työpäivää vanhemmassa ikäryhmässä.

Naisilla työajan pituus vaihtelee miehiä voimakkaammin sekä perhetilanteen että iän mukaan. Nuorista äideistä kolmasosa on työmarkkinoiden ulkopuolella, vanhemmassa ikäryhmässä osuus supistuu 14 prosenttiin. Vastaavasti normaalia tai pitkää työaikaa tekevien osuus kasvaa. Myös lapsettomissa kotitalouksissa naisten työaika kasvaa iän lisääntyessä. Yksinasuvilla muutokset ovat vähäisiä. Miehiin verrattuna naisten työajat joustavat siten selvemmin elämäntilanteiden mukaan.

Työaikojen seuraukset

Liiallinen työnteko puolison kokemana. Työolotutkimuksessa on tiedusteltu vastaajan käsitystä siitä, tekevätkö he itse puolison mielestä liikaa töitä ja te-

keekö puoliso heidän mielestään liikaa töitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että miesten arviot eivät juurikaan vaihtele sosioekonomisen aseman mukaan, naisilla sitä vastoin jossain määrin. Ylemmät toimihenkilönaiset arvioivat useammin kuin muut palkansaajanaiset tekevnsä puolison mielestä liikaa töitä. (Sutela 1999, 58)

Odotetusti vastaajien arvio siitä, tekevätkö he *itse* puolison mielestä liikaa töitä, on yhteydessä vastaajan omaan työaikaan. Yli 41 tuntia viikossa työskentelevistä lähes 70 prosenttia arvioi, että puolison mielestä vastaaja tekee liikaa töitä, kun vastaava osuus normaalia työaikaa tekevistä on 41 prosenttia ja lyhyttä työaikaa tekevistä vajaa kolmannes. Mielenkiintoista on, että kaikissa työaikaryhmissä miehet kokevat naisia useammin tekevnsä itse liikaa työtä puolison mielestä.

Vastaajan omalla työajalla ei sen sijaan näyttäisi olevan yhteyttä siihen arvioiko vastaaja puolisonsa tekevnsä liikaa töitä. Vakioitaessa sukupuoli eroa kuitenkin löytyy. Pitkää työaikaa tekevät naiset arvioivat useammin puolisoidensa tekevnsä töitä liikaa verrattuna lyhyempää työaikaa tekeviin naisiin. Miehillä pitkän työajan tekeminen ei kuitenkaan näyttäisi heijastuvan arvioon puolison tekemästä liiallisesta työstä. Tulos on yhteneväinen edellä esitetyn työaikojen keskittymisen kanssa. Naisten pitkä työaika merkitsee usein, että mieskin tekee pitkää työaikaa.

Työaika ja kompromissit. Pitkää työaikaa tekevät eivät raportoi tehneensä juurikaan useammin kompromisseja työn vuoksi "perheen kustannuksella", myöskään sukupuolella ei ole merkitystä. Lyhyttä työaikaa tehneet naiset sitä vastoin kokivat hieman miehiä ja muita työaikoja tekeviä enemmän, että olivat tehneet kompromisseja perheen vuoksi "työuran kustannuksella". Pitkää työaikaa tekevät kokivat muita useammin, että työ häiritsee ja tunkeutuu kotielämään. Naiset kokivat työn häiritsevän kotielämää enemmän kuin miehet.

Naiset kokevat miehiä herkemmin työn ja perheen ristiriitaa. Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen avulla voidaan tarkastella myös sitä, missä määrin puolisoiden työajat vaikuttavat koettuun työn ja perheen ristiriitaan. Jaottelimme kotitaloudet työaikojen mukaan kolmeen ryhmään: molemmilla puolisoilla normaalityöaika, toisella puolisoilla pitkä ja toisella normaalityöaika sekä molemmilla pitkä työaika (lyhyt työaika jäi tarkastelun ulkopuolelle sitä tekevien vähäisen lukumäärän vuoksi).

Miehillä puolison pitkä työaika ei itsessään näyttäisi nostavan ristiriitatunteuksia, mutta jos mies itsekkin tekee pitkää työaikaa ristiriitatunteukset lisääntyvät. Naisilla oli eniten ristiriitatunteuksia, jos nainen itse teki pitkää työaikaa ja mies normaalin pituista työaikaa. Raportoidut ristiriitatunteukset ovat keskimääräistä voimakkaampia lapsiperheiden vanhem-

millä. Vaikuttaa siltä, että miehillä ristiriitakokemuksiin tarvitaan molempien puolisoiden pitkä työaika, naisilla riittää vähempikin.

Kaiken kaikkiaan kotitalouksien samanlaiset työajat keskittyvät samoihin kotitalouksiin, erityisen merkityksellistä näyttäisi olevan naisen pitkä työaika. Pikemminkin pitkä kuin lyhyt työaika on lapsiperheiden työaikajärjestely. Pitkät työajat ovat yhteydessä liiallisen työnteon kokemiseen sekä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin, erityisesti naisilla.

Työaikamuodot kotitalouksissa

Päivätyöstä poikkeavat työaikajärjestelyt ovat Suomessa kansainvälisesti vertaillen yleisiä (Julkunen & Nätti 1999, 40). Päivätyötä tekee työoloaineiston (1997) vastaajista 70 prosenttia, vuoro- ja periodityötä 20 prosenttia ja muita työaikamuotoja 10 prosenttia. Erot sukupuolten välillä ovat pieniä: miehet tekevät hieman useammin päivätyötä, naiset puolestaan vuorotyötä. Työaikamuodot vaihtelevat myös työsuhteen pysyvyyden mukaan: määräaikaiset työskentelevät hieman pysyviä useammin vuorotyössä tai epäsäännöllisesti, pysyvät puolestaan päivätyössä. Vielä selvemmin työaikamuodot vaihtelevat työajan pituuden mukaan: lyhyissä ja pitkissä työajoissa korostuu epäsäännöllisyys, normaalityöajoissa puolestaan päivätyö.

Myös työaikamuodot eriytyvät kotitalouksien välillä

Työolotutkimuksessa ei valitettavasti ole tietoa puolison työajan pituudesta tai työaikamuodosta. Sen sijaan Kotitalous, työ ja hyvinvointi -kyselytutkimuksen (1999) avulla voimme tarkastella molempien (työllisten) puolisoiden työaikamuotoja. Lähes puolessa (45 %) kotitalouksista kumpikin puoliso oli päivätyössä, 14 prosentissa molemmat puoliset olivat muussa kuin päivätyössä. Lopuissa kotitalouksista (41 %) toinen puolisoista työskenteli vuoro- tai muussa työaikajärjestelyssä ja toinen päivätyössä.

Samankaltaiset työaikamuodot keskittyvät jossain määrin samoihin kotitalouksiin. Sekä vuorotyötä tekevien miesten (23 %) että naisten (20 %) puolisoista keskimääräistä (10–11 %) useampi teki vuorotyötä. Vastaava yhteys ilmeni hieman lievempänä myös päivätyössä ja muissa työaikamuodoissa.

Työaikamuoto, ikä ja perhetilanne

Työolotutkimuksen (1997) avulla voidaan tutkia myös sitä, miten työaikamuodot vaihtelevat yksilötasolla perhetilanteen (pariskunta ja on/ei ole lapsia tai yksinasuva), iän (ikäryhmät 25–34- ja 35–44 -vuotiaat) ja sukupuolen mukaan, joskin työolotutkimuksen aineisto rajautuu vain työllisiin palkansaajiin. Sen sijaan työvoimatutkimuksen kysymykset työaikamuodoista ovat hankalia: tutkimus sisältää erillisiä kysymyksiä vuorotyöstä, iltatyöstä, yötyöstä ja viikonlopputyöstä – käytännössä erilaiset työaikamuodot ovat jossain määrin päällekkäisiä.

Työolotutkimuksen tulosten mukaan miehillä työaikamuoto vaihtelee jossain määrin sekä perhetilanteen että iän mukaan: päivätyö on yleisin lapsiperheissä ja vuorotyö lapsettomilla, yksinasuvat sijoittuvat näiden väliin. Vanhemmassa ikäryhmässä päivätyön osuus lisääntyy kaikissa perhetilanteissa (ja erityisesti lapsettomissa perheissä), sen sijaan muiden työaikamuotojen osuus supistuu.

Naisilla työaikamuoto vaihtelee miehiä voimakkaammin sekä perhetilanteen että iän mukaan. Päivätyö on yleisin yksinasuvilla, erityisesti nuoremmissa ikäryhmässä. Vanhemmassa ikäryhmässä päivätyön osuus lisääntyy lapsiperheissä, kun sitä vastoin muissa perhetyypeissä yleistyy vuorotyö.

Ero naisten ja miesten välillä on suurin lapsettomissa perheissä, joissa nuoremmat miehet työskentelevät naisia harvemmin päivätyössä, mutta vanhemmassa ikäryhmässä miehet ovat jo naisia useammin päivätyössä. Sen sijaan lapsiperheissä päivätyön osuus lisääntyy sekä naisilla että miehillä. Naisten työaikamuodot näyttävät siten joustavan erityisesti lapsettomissa perheissä.

Työaikamuodot ja työn ja perheen suhde

Yksilötasolla epäsäännölliset työajat lisäävät jossain määrin tuntemusta siitä, että työasiat kulkeutuvat mukana kotiin, joskaan erot eivät ole huomattavia päivä- ja vuorotyötä tekeviin verrattuna. Niinikään epäsäännöllisinä aikoina työskentelevät raportoivat muita useammin kompromisseista perheen vuoksi.

Kahden puolison kotitalouksissa eniten työn ja perheen välisiä ristiriitoja koettiin, jos nainen on päivätyössä ja mies epäsäännöllisessä työssä. Lisäksi miehen epäsäännölliset työaikajärjestelyt vaikuttavat myös puolison kokemaan työ-perhe -ristiriitaan.

Lapsiperheissä naiset kokevat eniten työ-perhe -ristiriitaa molempien puolisoitten tehdessä päivätyötä (liittynee pitkään työaikaan), mutta myös

jos he itse työskentelevät epäsäännöllisiin aikoihin ja mies on päivätyössä. Miehet kokevat niinkään eniten ristiriitaa jos he itse työskentelevät epäsäännöllisiin aikoihin, mutta puoliso on päivätyössä tai jos molemmat puoliset työskentelevät epäsäännöllisinä aikoina.

Kaiken kaikkiaan myös työaikamuodot näyttäisivät kasautuvan samoihin kotitalouksiin. Työaikamuodoista ongelmallisim ja eniten ristiriitatumemuk-
sia lisäävä on epäsäännöllinen työaika.

Jatkotutkimuksen haasteita

Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet kahden viimeisen vuosikymmenen aikana. Osa- ja määräaikaiset työsuhteet sekä eriytyneet työaikakäytännöt voivat lisätä palkansaajien mahdollisuuksia ja sopia elämäntilanteeseen, mutta ne sisältävät myös uhkia. Epätyypilliset työsuhteet ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin; määräaikaisuuteen liittyy erityisesti kokemus taloudellisista hankaluuksista, pitkät ja/tai epäsäännölliset työajat lisäävät puolestaan työn ja perheen välistä ristiriitaa.

Työsuhteiden ja -aikojen vaikutukset ulottuvat myös kotitalouteen. Osa- ja määräaikaisten töiden merkitys (mahdollisuudet tai uhat) määrittyvät kotitalouden kokonaisuudesta, perhetilanteesta ja puolison toiminnasta. Tämän vuoksi työelämä tutkimuksessakin tulisi soveltaa kotitalouden näkökulmaa. Lähestymistavan soveltamisen keskeisenä esteenä on ollut sopivien aineistojen puute.

Työsuhteiden ja -aikojen keskittymistä kotitalouksiin voidaan pyrkiä selittämään erilaisilla lähestymistavoilla, joita esittelemme seuraavaksi. Näiden soveltaminen jää kuitenkin jatkotutkimuksen haasteeksi.

Kilpailevia tulkintoja

Yhteiskunnallisesti on merkittävää, että kotitalouksien työsuhteet ja -ajat keskittyvät. *Avoin* yhteiskunta yksilön tasolla voi olla *suljettu* yhteiskunta kotitalouden tasolla ja voi merkitä eriarvoisuuden lisääntymistä. Kène Henkens tutkijakollegoineen (1993) ovatkin esittäneet teesin *yhteiskunnan uudesta sulkeutuneisuudesta*. Tietyn työmarkkina-aseman kasautuminen samoihin kotitalouksiin voi johtaa kotitaloustason sosiaaliseen eriytymiseen; yhtäällä kotitalouksissa kumpikin puoliso tekee paljon töitä, kun samaan aikaan toisissa kotitalouksissa työtä ei ole riittävästi tai työn jatkuvuus on epävarmaa.

Puolisojen työmarkkina-asemien keskittymisestä on esitetty useita tul- kintoja. Keskinäisen vaikutuksen hypoteesissa oletetaan ettei homogamia ole jostakin tämänhetkisistä ominaisuuksista tai resursseista johtuva, vaan että toisen puolison ominaisuus itsessään altistaa myös puolison sille (Halvorsen, 1998). Esimerkiksi työttömyys voi johtaa sille altistavaan ilmapii- riin kotitalouden sisällä tai samaan tapaan puolison sosiaalinen verkosto voi hyödyntää toisen puolison työmarkkina-asemaa.

Puolisovalinta- hypoteesi olettaa, että puoliso valitaan vastaamaan tietty- jä ominaisuuksia, joista ikä ja koulutus ovat tärkeimmät. Sen mukaan työ- markkina-aseman kasautuminen johtuisi ikä- ja koulutushomogamiasta. (Halvorsen, 1998) *Jaettujen rajoitusten* hypoteesi perustuu rakenteellisiin selityksiin. Puolisot ovat saman alueen taloudellisen tilanteen (ja ajan) vai- kutuksessa, josta koitua etu tai haitta vaikuttaa kummankin puolison tilan- teeseen (Virrasalo & Nätti, 2000). Myös kotitalouden lapset vaikuttavat kumpaankin puolisoon. Lapset vaativat aikaa, energiaa ja resursseja, jonka puolisot jakavat kotitalousyksikkönä (Bernasco et al. 1998, 16).

Yksi kotitalouksien työmarkkina-asemien kasautumisen selitysmahdolli- suus voi olla työmarkkinoiden *alueellinen eriytyminen*. Esimerkiksi epätyy- pillisten työsuhteiden osuus vaihtelee alueellisesti Suomessa. Osuus on Työvoimatutkimuksen (1998) perusteella suurin Oulun läänissä (32 %), pie- nin puolestaan Etelä-Suomen läänissä (20 %). Alueellisuus on usein laimin- lyöty näkökulma työelämäntutkimuksessa, joka jää nytkin jatkotutkimuksen haasteeksi.

Lähteet

- Bernasco, Wim & de Graaf, Paul M. & Ultee, Woult C. (1998): *Coupled Careers- Effects of Spouse's resources on Occupational Attainment in the Netherlands*. European Sociological Review. Vol 14, No. 1, 1998, ss. 15–31
- Halvorsen, Knut (1998): *Labour Force Status of Married/ Cohabiting Couples in Norway: Associations and Explanations of (un)employment Homogamy*. 14th World Congress of Sociology, Montreal July 26– August 1 1998, Session Unemployment and Welfare Policy
- Henkens, Kène & Kraaykamp, Gerbert & Siegers, Jacques (1993): *Married Coupled and Their Labour Market Status. A Study of the Relationship between the Labour Market Status of Partners: 67–77*, European Sociological Review, Vol. 9, No. 1, May 1993, Oxford University Press
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995): *Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe*. Työpoliittinen tutkimus Nro 104, HKI
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko & Happonen, Mika & Kalliolahti, Mari & Kelhämä, Auli & Mauno, Saija (painossa): *Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa*. Perhetutkimusyksikön julkaisuja, Jyväskylän yliopisto
- Nätti, Jouko (1998): *Atypical Employment and Gender in Finland*. ISA 14th World Congress of Sociology, July 26– August 1, 1998, Montreal, Quebec, Canada
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia (2000): *Working Hours and Employment Contracts on Household Level*. Paper presented in “The 24hour Society and the New Millennium Symposium“, June 18–19, 2000, Stockholm.
- Sauli, Hannele (1998): *Kotitaloudet ja työmarkkinat*, s.71–80, (Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen EU-työvoimatutkimus 1995–97, Tilastokeskus)
- Sauli, Hannele (1998): *Perheet ja työ*, s. 81– 93 (Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen EU-työvoimatutkimus 1995–97, Tilastokeskus)
- Stephens, Gregory & Sommer, Steven (1996): *The Measurement of Work to Family Conflict*. Educational & Psychological Measurement. Vol.56, Issue 3, 475–487
- Sutela, Hanna (1999): *Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta*, s. 127–141 (Teoksessa Lehto & Sutela: Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19)
- Sutela, Hanna (1999): *Työ ja perhe*, s. 45–82 (Teoksessa Lehto & Sutela: Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19)
- Virmasalo, Ilkka & Nätti, Jouko (2000): *Unemployment Across the Finnish Households 1990, 1993 and 1996*. Seminaaripaperi: Nordic Workshop on Labour Market Research with Register Data, 10–11.4. 2000

Liitetaulukko**Summamuuttajat ja niiden osiot**

Työoloaineisto	Osiot	Vaihtelu- väli	Keskisarvo	Alfa-kerroin	
Summamuuttujan nimi	Kysymys no.		(vastaajat, joilla puoliso)		
Työasiat tulevat kotiin	120 a, c, e	1-4	2.47	.56	
Kompromisseja oman työn vuoksi	121 a, b	1-2	1.06	.59	
Kompromisseja perheen vuoksi	121 c, d, e, f	1-2	1.11	.50	

Kotitalous, työ ja hyvin- vointipuolisoinaisto	Osiot	Vaihtelu- väli	Keskisarvo		Alfa-kerroin	
Summamuuttujan nimi	Kysymys no.*		naiset	miehet	naiset	miehet
Työ-perhe ristiriita	49:	1-5				
(a) aika	3, 4, 6		2.49	2.69	.68	.64
(b) rasitus	2, 5, 8		2.17	2.17	.80	.78
(c) käyttäytyminen	1, 7		2.78	2.76	.63	.58
Perhe-työ ristiriita	49: 9, 10	1-5	1.35	1.49	.72	.69
Taloudelliset vaikeudet	52- 54	1-5	2.38	2.31	.91	.89

*** Kysymykset:****Työ ja perhe ristiriita:**

Kysymys 49. Missä määrin seuraavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta kuvaavat väittämät pitävät paikkansa elämässäsi?

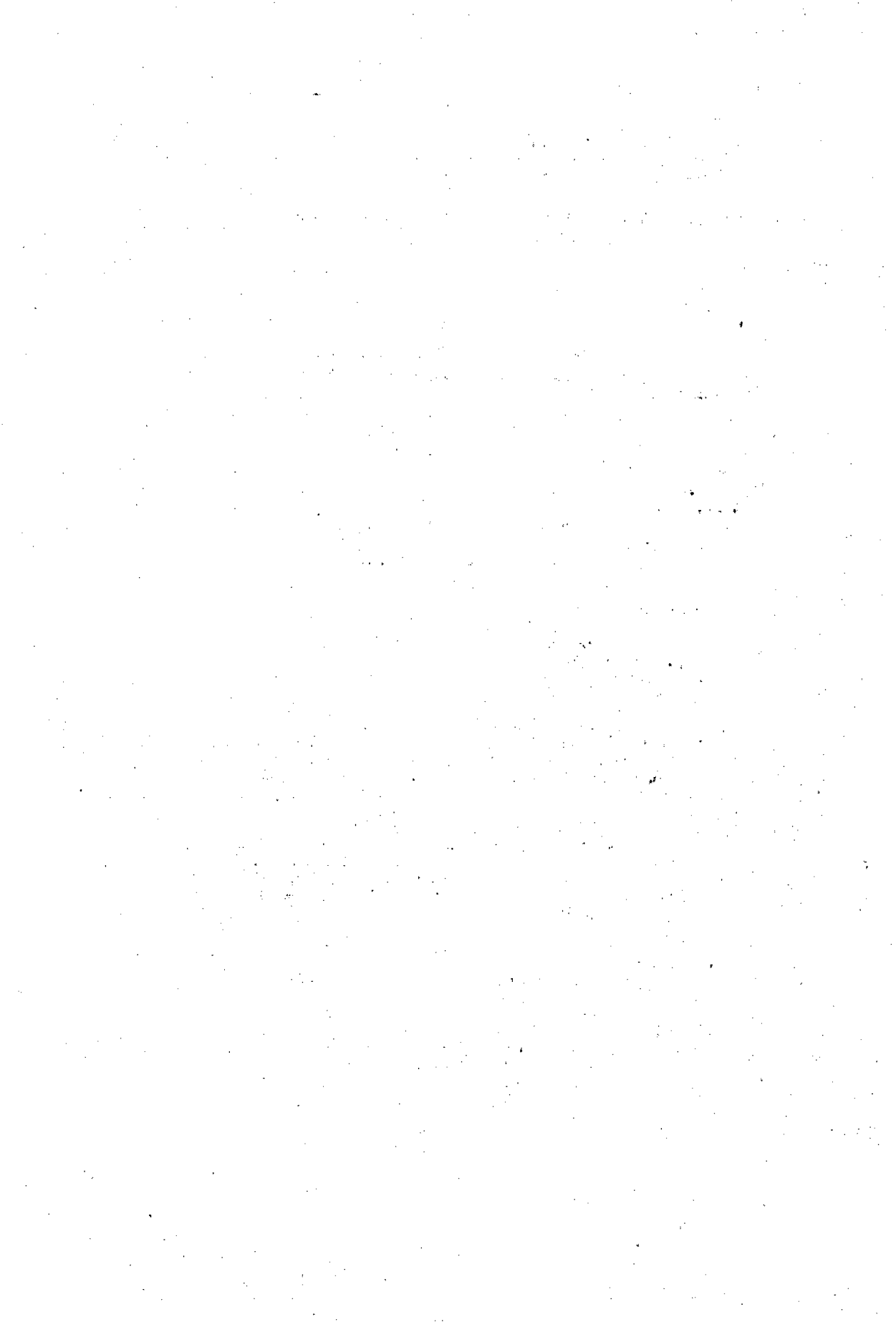
(1= täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= siltä väliltä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

1. En voi käyttäytyä tai toimia samalla tavoin kotona ja työssä
2. Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuuksiani kotona ja työssä
3. Työhöni kuluva aika ei estä minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä
4. Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin
5. Työn ja perhevelvoitteiden yhteensovittamisen vaikeuksista aiheutuva jännitys saa minut usein tuntemaan itseni uupuneeksi.
6. Työni vie aikaa, jonka haluaisin viettää yhdessä perheeni kanssa.
7. Sellainen käyttäytyminen, joka toimii kotona, toimii usein myös työssä ja päinvastoin.
8. Työni vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapsiin.
9. Minun täytyy lykätä työtehtäviäni, koska perheeni vaatii niin paljon aikaa.
10. Perhe-elämäni häiritsee tehtäviäni työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista.

Taloudelliset vaikeudet:

(1= en koskaan, 2=harvoin, 3=silloin tällöin, 4= melko usein, 5=hyvin usein)

52. Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai Sinun kokonaistulot eivät riitä perheen menoihin ja laskuihin?
53. Kuinka paljon perheelläsi tai Sinulla on ongelmia perusmenojen rahoittamisessa?
54. Kuinka varmana koet oman tai perheesi taloudellisen tilanteen
(1=hyvin varma, 2=melko varma, 3=siltä väliltä, 4= melko epävarma, 5=hyvin epävarma)



Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä

Artikkelissa selvitetään palkansaajien kokeman työn epävarmuuden yleisyyttä, syitä ja realisoitumista työttömyytenä. Aineisto koostui yhtäältä Työolotutkimuksista (poikkileikkaus vuosilta 1984, 1990, 1997) ja toisaalta poikkileikkausaineistoon (1990) liitetystä rekisteripohjaisesta seurantatiedosta (1970–1996).

1990-luvun syvä lama, korkea työttömyys ja yritysten muuttuneet toimintatavat ilmenivät palkansaajien kokemuksissa: työn epävarmuutta kokevien osuus kaksinkertaistui 1990–1997 ja epävarmuus levisi aiemmin turvallisissa asemissa olleisiin ryhmiin. Palkansaajien epävarmuuskokemukset vaikuttivat rationaalisilta: epävarmuutta kokivat ne, joiden työnantajalla oli taloudellisia ongelmia, aiemmin työttöminä olleet ja määräaikaisessa työssä olevat. Lisäksi epävarmuutta kokeneiden työttömyysriski oli 2–4 kertaa korkeampi kuin niiden, jotka eivät kokeneet uhkaa työpaikan menettämisestä. Koettu epävarmuus myös ennusti työttömyyttä senkin jälkeen, kun esimerkiksi aiempi työttömyys ja ammattikoulutus oli vakioitu. Tulokset viittaavat siihen, että muutokset taloudessa ja työmarkkinoilla ovat niin nopeita ja voimakkaita, että aiemmat turvaton aseman takeet, esimerkiksi korkea koulutus ja pysyvä työ, eivät enää keskimäärinkään suojaa työttömyydeltä.

Epävarmuus 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla

1990-luvun suuri lama merkitsi massatyöttömyyttä ja epätyypillisten työsuhteiden yleistymistä Suomessa. Syvimmän laman aikana miltei viidennes työvoimasta oli työttömänä. Ne, jotka saivat uuden työpaikan, palkattiin usein vain määräajaksi. Työttömyyden ja määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen merkitsi rakenteellisen epävarmuuden lisääntymistä työmarkkinoilla, mutta kosketti myös niitä, jotka olivat säästyneet muutoksilta toistaiseksi. Työssä olevat tunsivat olevansa etuoikeutettuja, mutta kokivat asemansa hauraaksi ja uhanalaiseksi (Bourdieu 1998). Irtisanomiset, työttömyys ja epätyypillisen työn teon muotojen yleistyminen lisäsi koettua työn epävarmuutta niiden keskuudessa, jotka olivat vielä työssä, mutta eivät enää voineet olla varmoja kuinka pitkään työtä riittää.

Koettu työn epävarmuus on ajankohtainen mutta myös sosiologisesti mielenkiintoinen ilmiö. Epävarmuuskokemukset saattavat lisätä yksilöllistä laskelmointia ja vähentää halukkuutta kollektiiviseen toimintaan, esimerkiksi vastarintaan. Epävarmuuden lisääntyminen saattaa olla siemen, josta tälle ajalle tyypilliset demoralisoituminen ja vastarinnattomuus kasvavat (Bourdieu 1998). Monet tutkijat (esim. Beck 1992, Giddens 1994) yhdistävätkin muutokset työmarkkinoilla murrokseen sosiaalisessa järjestyksessä. Toiset taas näkevät työmarkkinoiden kehityksessä pikemminkin jatkuvuutta kuin murroksen. Vaikka epävarmuutta kokevien määrä on kasvanut ja jotkin aiemmin turvatussa asemassa olleet ryhmät ovat menettäneet luottamuksen asemansa vakauteen, keskittyvät epävarmuuskokemukset edelleen ryhmiin, jotka aina ovat olleet haavoittuvimpia (Taylor-Gooby 1997).

Usein työn epävarmuuskokemuksia on tutkittu vain yksittäisissä yrityksissä, ja käsitykset ilmiön yleisyydestä kansallisella tasolla ovat perustuneet arvailuun. Poikkeuksena ovat esimerkiksi työn epävarmuuskokemuksia 1980- ja 1990-luvuilla OECD-maissa (OECD 1997) ja Iso-Britanniassa (Burchell et al. 1999) selvittäneet tutkimukset. OECD:n tutkijoiden mukaan 1990-luvulla monissa maissa työn epävarmuutta koettiin yleisemmin kuin kymmenen vuotta aiemmin. Suomea koskevaa aineistoa tutkijoilla oli käytettävissä vain vuodelta 1996, jolloin Suomessa epävarmuutta koettiin enemmän kuin OECD-maissa keskimäärin.

Monipuolisemman kuvan suomalaisten palkansaajien kokemasta työn epävarmuudesta tarjoaa kansallisesti edustava Tilastokeskuksen Työolotutkimus, joka on tehty viimeksi vuosina 1984, 1990 ja 1997. Lisäksi eri vuosina kerättyihin aineistoihin on ollut mahdollista liittää yksilön aiempaa ja myöhempää työllisyyttä kuvaavaa rekisteripohjaista seurantatietoa. Tutkimusryhmämme on esitellyt työn epävarmuuskokemusten yleisyyttä, syitä ja seurauksia aiemminkin (esim. Happonen 1999, Happonen et al. 1998, Nätti et al. 1998). Tässä artikkelissa uutta on syventyminen palkansaajien kokemuksiin vuonna 1997 ja seuranta-aineisto, jolla voitiin selvittää, mitä epävarmuutta kokeneille tapahtui myöhemmin.

Artikkelin ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää palkansaajien kokeiman työn epävarmuuden yleisyyttä vuonna 1997 ja verrata sitä vuosikymmenen alussa ja edellisellä vuosikymmenellä koettuun epävarmuuteen. Ovatko epävarmuuskokemukset lisääntyneet? Missä palkansaajaryhmissä epävarmuutta erityisesti koettiin 1997? Toisena tavoitteena oli tutkia tekijöitä, jotka lisäsivät tai vähensivät palkansaajien epävarmuuskokemuksia. Kolmanneksi selvitettiin sitä, missä määrin vuonna 1990 koettu työn epävarmuus realisoitui työttömyytenä myöhempinä vuosina. Kaiken kaikkiaan, mitä epävarmuuskokemukset kertovat 1990-luvun suomalaisista työmarkkinoista?

Työn epävarmuuskokemuksen käsite ja syyt

Koettu työn epävarmuus on sosiaalisesti näkymätön ilmiö (Jacobson 1991). Verrattuna esimerkiksi työpaikan menettämiseen, työn epävarmuuskokemukseen ei liity konkreettisia menetyksiä, kuten ammatti-identiteetin tai työyhteisön jäsenyyden menettämistä. Sen sijaan työn epävarmuudessa keskeisiä ovat yksilön ennakoimat, mutta vielä toteutumattomat muutokset työssä, jotka ilmenevät yksilön kokemina uhkina. Yksinkertaisimmillaan työn epävarmuus voidaan määritellä ristiriidaksi yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä (Jacobson & Hartley 1991).

Työn epävarmuutta on tutkittu kahdesta näkökulmasta. Yhtäältä on haluttu korostaa epävarmuuskokemuksen yksilöllisyyttä ja moniulotteisuutta (esim. Ashford et al. 1989, Rosenblatt & Ruvio 1996). Myös näennäisen turvallisessa asemassa oleva työntekijä saattaa kokea epävarmuutta esimerkiksi arvostettujen työn piirteiden menettämisestä (Greenhalgh 1983, Rosenblatt & Ruvio 1996). Toisaalta usein työn epävarmuutta on tutkittu työtä koskevana uhkana yrityksen kriisi- tai muutostilanteessa, jolloin työntekijät ovat epävarmoja siitä, kuka – jos kukaan – menettää työpaikkansa (Rosenblatt & Ruvio 1996, Joelson & Wahlquist 1987). Tästä näkökulmasta työn epävarmuutta on tutkittu kysymyksillä, jotka voidaan jakaa kahteen ryhmään: yhtäältä kysymyksiin, jotka ilmentävät (kognitiivista) arviota työpaikan menettämisen todennäköisyydestä ja toisaalta (tunneperäistä) huolestuneisuutta muutoksesta (vrt. Jacobson 1991).

Myös tässä artikkelissa koettua työn epävarmuutta tutkittiin työpaikan menettämistä koskevana uhkana. Työolotutkimuksessa palkansaajien kokemaa työn epävarmuutta on selvitetty muutamilla koko työtä koskevilla kysymyksillä, joissa korostuvat kriisinäkökulma ja työn menettämisen uhka: “Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: pakkolomautuksen uhka; irtisanomisen uhka; työttömyyden uhka?”. Tästä näkökulmasta työn epävarmuuskokemus merkitsee uhkaa paitsi työpaikan, myös yksilön palkkatyöhönsä liittämien arvokkaiden asioiden, esimerkiksi toimeentulon ja elintason, sosiaalisen statuksen ja työpaikan sosiaalisten suhteiden menettämisestä (vrt. Hayes & Nutman 1981, Jahoda 1981). Vieläkin yleisemmällä tasolla työn epävarmuus saattaa ilmentää uhkaa yksilöä palkkatyöyhteiskuntaan kiinnittävän siten murtumisesta (vrt. Suikkanen & Linnakangas 1998) sekä marginalisoitumisesta ja syrjäytymisestä.

Epävarmuuden kokeminen riippuu paitsi muutoksista työssä ja työpaikalla, myös siitä missä määrin työntekijä tulkitsee muutokset henkilökohtaiseksi uhkaksi (Kinnunen & Nätti 1994). Epävarmuuden kokeminen saattaaakin liittyä yksilön ja ympäristön piirteisiin siten, että esimerkiksi heikko elämäntilanne, heikko asema työpaikalla sekä korkea työttömyysaste ja puut-

teellinen työttömyysturva lisäävät uhkien kokemista (vrt. Jacobson 1991, Klandermand et al. 1991, van Vuuren et al. 1991). Aiemmissä tutkimuksissa parhaimpia epävarmuuden ennustajia ovat olleet aiempi työttömyys ja määräaikainen työsuhde (Happonen 1999, Kinnunen & Nätti 1994), persoonallisuus (Roskies & Louis-Guerin 1990, Roskies et al. 1993) sekä objektiivisen uhan merkit, esimerkiksi huhut työpaikalla ja muutokset johdossa (Ashford et al. 1989).

Työn epävarmuuskokemusten realisoituminen työttömyytenä

Tutkimme työn epävarmuuskokemuksia työpaikan menettämisestä koettuna uhkana. Tästä näkökulmasta myöhempi työttömyys ilmentää epävarmuuskokemusten realisoitumista. Tutkimusten perusteella tiedämme, että aiempi työttömyys lisää työn epävarmuuskokemuksia (esim. Happonen 1999, Kinnunen & Nätti 1994), mutta myös myöhempää työttömyysriskiä (Gershuny & Marsh 1994). Tämän vuoksi selvitimme missä määrin koettu epävarmuus muiden tekijöiden lisäksi kasvatti myöhempää työttömyysriskiä.

Suomessa työttömyysriski on ollut korkeampi miehillä, nuorilla ja vanhoilla, ammattikouluttamattomilla ja työntekijän asemassa olevilla kuin naisilla, ydintyöikäisillä, koulutetuilla ja toimihenkilöillä. Tosin 1990-luvulla sukupuolten väliset erot ensin kaventuivat ja vuodesta 1996 lähtien naisten työttömyysaste on ollut korkeampi. Korkea työttömyysriski on liittynyt myös kotitalouden (esim. asuu yksin), työpaikan (esim. teollisuus ja rakentaminen, työ kestänyt vähän aikaa) ja maantieteellisen alueen (työttömyysaste on ollut korkeinta itä- ja pohjois-Suomessa) piirteisiin sekä aiempaan työttömyyteen (Lilja et al. 1990, Mustonen 1998, Santamäki-Vuori & Parvainen 1996, Vähätalo 1996).

Työn epävarmuuden realisoitumista on tutkittu hyvin vähän. Yksi tärkeimmistä syistä tähän lienee se, että usein epävarmuuskokemuksia on selvitetty vain yksittäisenä poikkileikkaushetkenä supistuksia tai leikkauksia tekevissä yrityksissä ilman että olisi myöhemmin tutkittu muutosten seurauksia. Lisäksi saneerattavissa yrityksissä epävarmuuskokemusten jälkeen työpaikkansa menettäneiden työntekijöiden määrästä olisi saatu keskimääräistä lohduttomampi kuva. Me käytimme aineistona edustavaa otosta palkansaajista ja seurasimme epävarmuuskokemuksen jälkeistä työllisyyttä yksi, kolme ja kuusi vuotta myöhemmin.

Tutkimuksen aineistot ja muuttajat

Tutkimusaineisto koostui yhtäältä Työolotutkimuksista (poikkileikkaus vuosilta 1984, 1990 ja 1997) ja toisaalta poikkileikkausaineistoon liitetystä rekisteripohjaisesta seurantatiedosta (1970–1996). Työolotutkimuksista selvitettiin työn epävarmuuskokemusten yleisyyttä vuosina 1984, 1990 ja 1997 sekä epävarmuuskokemusten syitä 1997.

Jotta olisimme voineet tutkia epävarmuuskokemusten realisoitumista työttömyytenä, tarvitsimme poikkileikkaustiedon lisäksi yksilötasoisista seurantatietoa. Tämän vuoksi vuoden 1990 Työolotutkimukseen liitettiin työsäkäyntiä ja työttömyyttä koskevaa seurantatietoa väestölaskennasta (joka viides vuosi 1970–1995) sekä työssäkäynti- ja eläkerekistereistä (vuosittain 1987–1996). Vuoden 1990 Työolotutkimuksesta poistettiin kaikki vähintään 59-vuotiaat palkansaajat. Tällä tavoin pyrittiin varmistamaan se, etteivät tutkittavat olisi poistuneet työmarkkinoilta vanhuuseläkkeelle kuuden vuoden seuranta-aikana.

Työn epävarmuuskokemuksia ennustavat tekijät jaettiin kolmeen ryhmään: ympäristötekijät (toimiala, toimipaikan koko, työpaikan taloudellinen tilanne, henkilöstömäärän kehitys kolmen viime vuoden aikana työpaikalla, työssäkäyntialueen työttömyysaste), yksilön asemaa työpaikalla kuvaavat tekijät (sosioekonominen asema, työsuhteen pysyvyys, ammattiliittoon kuuluminen, tietojen saanti työpaikalla tapahtuvista muutoksista, mahdollisuudet hankkia uusi työpaikka, työttömänäolo¹ viiden viime vuoden aikana) ja yksilötekijät (sukupuoli, ikä). Selittäjien luokat näkyvät taulukossa 2. Ennustajat lisättiin malliin askeltaen: ensimmäiseksi ympäristötekijät, toiseksi asemaa työpaikalla kuvaavat tekijät ja viimeiseksi yksilötekijät. Tavoitteena oli poistaa objektiivisten uhkatekijöiden, esimerkiksi henkilöstövähennysten, vaikutus epävarmuuskokemuksiin ennen kuin yksilön aseman vaikutusta tutkitaan. Samalla tavoin yksilön asemaa työpaikalla vakioitiin ennen kuin tutkittiin sukupuolen ja iän vaikutuksia.

Vuonna 1990 työn epävarmuutta kokeneet palkansaajat olivat työttöminä (ei, kyllä) myöhemminä vuosina (1991, 1993, 1996), jos he olivat rekistereiden perustella työttömänä viikon ajan vuoden lopussa (esimerkiksi 25.12–31.12) tai heillä oli vähintään kahden viikon mittainen työttömyysjakso vuoden aikana.

1 Vastaajan arvio työttömänä tai lomautettuna olemisesta (ei, kyllä) yhdistettiin rekisteritietoon siten, että vastaaja oli työttömänä viiden viime vuoden aikana, jos hän itse arvioi niin tai rekistereiden perusteella hän oli ollut työttömänä vähintään kaksi viikkoa jonakin tutkittuna vuonna. Epävarmuuskokemusten ennustajia selvitettäessä rekistereistä tutkittiin vuodet 1992–1996 ja työttömyyden ennustajia tutkittaessa vuosi 1987.

Työttömyyttä ennustavat tekijät koostuivat yksilön (ikä, ammattikoulutus, siviilisääty ja alle 18-vuotiaat kotona asuvat lapset) ja työn piirteistä (työnantajan toimiala, toimipaikan koko, työsuhteen pysyvyys), asuinläänin työttömyysasteesta, aiemmasta työttömyydestä ja koetusta työn epävarmuudesta. Selittäjien luokat näkyvät liitetaulukossa. Alustavissa analyyseissa tutkittiin myös sosioekonomista asemaa, työsuhteen kestoa, työaikaa ja ammattiliittoon kuulumista. Kuitenkin nämä selittäjät poistettiin, koska ne joko liittyivät heikosti myöhempään työttömyyteen tai voimakkaasti muihin selittäjiin. Selittäjien keskinäisten korrelaatioiden vuoksi siviilisääty ja huollettavat lapset yhdistettiin yhdeksi muuttujaksi. Samalla tavoin aiempi työttömyys ja 1990 koettu työn epävarmuus yhdistettiin toiseksi yhdistelmämuuttujaksi.

Työn epävarmuutta koettiin yleisesti vuonna 1997

1990-luvulla talouden suhdanteet vaihtelivat syvästä lamasta voimakkaaseen noususuhdanteeseen. Aiemmin epävarmuuskokemusten on havaittu liittyvän suhdanteisiin siten, että lama-aikana uhkien kokeminen lisääntyy ja noususuhdanteen aikana vähentyy (Happonen 1999). Kuitenkin suhdanteiden vaikutus välittyy työllisyyden kautta: vuonna 1994 alkaneesta voimakkaasta talouskasvusta huolimatta kolmannes palkansaajista koki työn epävarmuutta 1997 ja epävarmojen osuus oli miltei kaksinkertainen matalan työttömyyden vuosiin (1990, 1984) verrattuna (taulukko 1).

Lamaan saakka (1984 ja 1990) epävarmuutta kokivat erityisesti miehet, nuoret, työntekijäasemassa sekä teollisuudessa ja rakennusalalla työskentelevät palkansaajat. 1990-luvulla epävarmuuskokemukset yleistyivät naisten, yli 30-vuotiaiden, toimihenkilöiden sekä julkisissa palveluissa työskentelevien keskuudessa. Määräaikaiset kokivat pysyvässä työssä olevia yleisemmin epävarmuutta jokaisena tarkasteluvuonna. Kuten muuallakin Euroopassa, myös Suomessa epävarmuuskokemukset lisääntyivät aiemmin turvatussa asemassa olevien ryhmissä (vrt. Burchell et al. 1999). Yhtäältä toimihenkilöiden kokema epävarmuus lisääntyi enemmän kuin työntekijöiden. Toisaalta 1990-luvun syvä lama merkitsi lomautuksia ja irtisanomisia myös aiemmin vakaana ja turvallisena pidetyllä julkisella sektorilla. Lisäksi julkisten menojen säästövaatimukset lisäsivät epävarmojen määräaikaisten työsuhteiden käyttöä julkisissa palveluissa.

Tulokset kertovat työn epävarmuuskokemusten yleisyydestä koko palkansaajakunnassa sekä palkansaajien ryhmistä, joissa epävarmuutta erityisesti koettiin 1997. Lisäksi tulokset antavat viitteitä epävarmuutta aiheutta-

Taulukko 1.

Palkansaajien kokemat uhkat ja työn epävarmuus sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, työsuhteen ja toimialan mukaan 1984, 1990 ja 1997 (%)

	Pakko-lomautusuhka			Irtisanomisen uhka			Työttömyyden uhka			Koettu työn epävarmuus ^{a)}		
	1984	1990	1997	1984	1990	1997	1984	1990	1997	1984	1990	1997
Palkansaajat	10	11	19	9	10	16	13	13	21	17	17	30
Sukupuoli	***	***			***					*	***	
mies	12	15	19	9	12	16	13	14	20	18	20	29
nainen	8	8	19	8	8	15	13	12	23	16	15	31
Ikä		**	*	*			*	*	***	***	**	
15–29 vuotta	9	10	14	10	10	18	15	14	29	20	20	32
30–49 vuotta	11	13	20	8	10	15	13	13	20	17	17	30
50–64 vuotta	10	8	20	7	8	15	10	10	17	13	13	28
Sosioeko. asema	***	***	*	***	***	**	***	***	**	***	***	
työntekijä	16	19	21	12	13	18	17	18	24	23	25	32
alempi toimenhenkilö	6	6	17	7	7	14	11	10	21	13	12	29
ylempi toimenhenkilö	2	6	17	3	9	13	8	9	17	10	13	27
Työsuhde	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
pysyvä	9	10	17	6	8	11	8	9	13	12	14	22
määräaik.	17	18	25	25	21	36	50	35	62	53	39	67
Toimiala	***	***	***	***	***		***	***	***	***	***	***
teoll. ja rakent	17	20	21	12	14	16	16	18	21	22	25	29
yksit. palvelut	5	9	11	7	11	14	8	11	17	12	16	21
julk. palvelut	5	4	24	6	6	16	13	9	26	14	10	38

a) summamuuttuja lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhkista; kokee vähintään yhtä uhkaa

χ^2 -testi: * $<.05$, ** $<.01$, *** $<.001$

vista tekijöistä (esimerkiksi määräaikainen työsuhde, julkinen työnantaja). Koska nämä tekijät liittyivät epävarmuuskokemusten lisäksi toisiinsa (määräaikaiset työt olivat yleisiä naisvaltaisissa julkisissa palveluissa), tuli epävarmuuden kokemista selittävien tekijöiden löytämiseksi kontrolloida myös selittävien tekijöiden keskinäiset suhteet. Tämän vuoksi tutkimme työn epävarmuuskokemuksia (summamuuttuja lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhkista²⁾ ennustavia tekijöitä. Näitä epävarmuutta lisääviä tai vähentä-

2 Summamuttujan reliabiliteetti ($\alpha=0.77$) oli hyvä.

viä tekijöitä selvitettiin miehille ja naisille sekä pysyvässä ja määräaikaisessa työssä oleville erikseen.

Määräaikaiset naiset ja työttöminä olleet miehet kokivat työn epävarmuutta

Miehillä ja naisilla epävarmuuskokemuksia lisäsivät selvimmin työpaikan epävarma taloudellinen tilanne, työsuhteen määräaikaisuus ja aiempi työttömyys siten, että määräaikainen työsuhte lisäsi epävarmuutta enemmän naisilla kuin miehillä ja aiempi työttömyys enemmän miehillä kuin naisilla (taulukko 2). Lisäksi myöhään työpaikan asioista tietoa saavat ja ammattiliittoon kuuluvat kokivat enemmän uhkia työpaikan menettämisestä kuin varhaista työpaikkatiedotusta saavat ja ammattiliittoon kuulumattomat.

Aiemmat työttömyyskokemukset olivat paitsi yleisempiä myös toistuvampia miehillä kuin naisilla: useampi mies kuin nainen oli ollut useita kertoja työttömänä viiden viime vuoden aikana. Kun aiemman työttömyyden tiedetään lisäävän myöhempää työttömyysriskiä (esim. Andress 1989, Gerhuny & Marsh 1994), oli aiempi työttömyys relevantti uhka erityisesti miehille. Määräaikaisuus puolestaan oli yleisempää, mutta myös useammin vastentahtoista³ naisille kuin miehille. Lisäksi aiemmin työttöminä olleiden naisten nykyinen työsuhte oli useammin määräaikainen kuin työttöminä olleiden miesten. Toisin sanoen naisille aiempia työttömyyskokemuksia ajankohtaisempi uhka oli vastentahtoinen määräaikaisuus.

Myöhäinen tiedotus työpaikalla tapahtuvista muutoksista lisää huhuja ja heikentää henkilöstön mahdollisuuksia ennakoida, ymmärtää ja vaikuttaa muutoksiin. Puutteellinen työpaikkatiedotus lisää muutosten kokemista henkilökohtaiseksi uhkaksi sekä vähentää muutoksiin sitoutumista (Greenhalgh & Sutton 1991, Happonen 1998). Ammattiliittoon kuuluvilla epävarmuuskokemusten yleisyyttä selittänee palkansaajien pyrkimys vakuuttaa itsensä työttömyyden varalle liittymällä työttömyyskassaan ja samalla sitä ylläpitävään ammattiliittoon (Happonen 1999).

Taulukosta 1 nähtiin, että epävarmuuskokemukset olivat yleisiä erityisesti määräaikaisilla ja julkisissa palveluissa. Syyanalyysit taulukossa 2 osoittivat, että miehillä ja naisilla määräaikainen työsuhte oli myös epävarmuuskokemusten syy. Sen sijaan julkisissa palveluissa työskentelemiseen ei

3 Vastaajilta kysyttiin syytä määräaikaiseen työhön. Jos vastaaja ilmoitti syyksi pysyvien työpaikkojen puutteen, tulkittiin määräaikaisuus vastentahtoiseksi.

Taulukko 2.**Työn epävarmuuden kokemista selittävät tekijät 1997 sukupuolen ja työsuhteen luonteen mukaan; hierarkkinen regressioanalyysi**

	Palkansaajat 1997			
	miehet	naiset	pysyvä työsuhde	määräaikainen työsuhde
Ympäristötekijät				
• toimiala: teoll. & rakent.	.04	.07*	.05	.14*
• toimiala: julkiset palvelut	.03	-.00	.00	.07
• toimipaikan koko: pieni ^{a)}	.11***	.01	.06**	.01
• työpaikan taloudellinen tilanne: epävarma	.23***	.27***	.31***	.13*
• henkilöstömäärän kehitys: vähentynyt	.03	.09***	.08***	.02
• alueellinen työttömyysaste	.03	.06*	.05*	.03
Selitysasteen muutos	.10***	.14***	.13***	.08***
Asema työpaikalla				
• sosioekon. asema: työntekijä	.05	-.00	.02	.07
• sosioekon. asema: alempi toimihenkilö	-.02	-.01	-.01	-.01
• työsuhde: määräaikainen	.18***	.33***
• ammattiliiton jäsen: kyllä	.07*	.07**	.05*	.15**
• työpaikkatiedotus: myöhäistä	.08**	.05*	.06**	.09
• uudelleen työllistymismahdollisuudet: heikot	.06	.08**	.04	.19***
• aiemmin työtön: kyllä	.15***	.11***	.11***	.15**
Selitysasteen muutos	.09***	.15***	.02***	.13***
Yksilötekijät				
• sukupuoli: nainen	-.04	.10
• ikä: alle 30 vuotta	-.03	-.02	-.01	-.01
• ikä: 50–64 vuotta	.02	-.01	-.00	.04
Selitysasteen muutos	.00	.00	.00	.01
Sovitettu kokonaisselitysaste	.18***	.28***	.15***	.19***
n	1 219	1 360	2 150	393

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia ja kuvaavat yksittäisen selittäjän suhteellista selityskykyä. Selitysasteen muutos laskettiin, kun osaryhmän kaikki selittäjät oli kontrolloitu. Kokonaisselitysaste on regressioyhtälön selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

^{a)} henkilöstömäärä toimipaikassa alle 10

* < .05, ** < .01, *** < .001

liittynyt korostunutta epävarmuutta, jos samaan aikaan vakioitiin miesten ja naisten asema työpaikalla.

1990-luvulla määräaikaiset työsuhteet yleistyivät erityisesti julkisissa palveluissa (1990–1997; +4 prosenttiyksikköä). Vuonna 1997 julkisissa palveluissa työskentelevät määräaikaiset olivat pääasiassa sijaisia, työllistettyjä

tai muuten määräaikaisesti palkattuja. Sijaisilla epävarmuuskokemukset olivat hieman yleisempiä kuin työllistetyillä ja selvästi yleisempiä kuin muutoin määräajaksi palkatuilla. Lisäksi määräaikaisuus oli tavallisempaa naisilla kuin miehillä ja määräaikaisista naiset kokivat epävarmuutta yleisemmin kuin miehet. Siten julkisissa palveluissa epävarmuuskokemukset olivat erityisesti sijaisten ja naisten ongelma.

Lisäksi miehillä epävarmuutta aiheutti toimipaikan pieni koko ja naisilla aiemmat henkilöstövähennykset työpaikalla sekä korkea työttömyysaste omalla työssäkäyntialueella ja huonot mahdollisuudet löytää uusi työpaikka. Useammin naisten kuin miesten työpaikoilla henkilöstöä oli vähennetty kolmen viime vuoden aikana. Naiset, sekä korkeasti koulutetut että kouluttamattomat, myös arvioivat mahdollisuutensa löytää uutta työtä useammin huonoiksi kuin miehet. Toisin sanoen henkilöstövähennykset olivat suurempi uhka naisille kuin miehille: ne olivat tavallisempia ja oman arvion perusteella useammin johtivat työttömyyteen naisilla kuin miehillä.

Määräaikaisilla epävarmuutta aiheuttivat ongelmat omalla työuralla

Vuonna 1997 noin neljä viidestä palkansaajasta – sekä miehestä että naisesta – oli pysyvässä työsuhteessa. Tämän vuoksi epävarmuuden syyt olivat pääosin samoja miehille ja naisille sekä pysyvässä työssä oleville. Mielenkiintoisempaa olikin tarkastella sitä, mitkä tekijät lisäävät määräaikaisten epävarmuuskokemuksia.

Määräaikaisessa työssä olevilla epävarmuutta lisäsivät aiempi työttömyys ja erityisesti heikoiksi koetut mahdollisuudet löytää uutta työtä (taulukko 2). Lisäksi epävarmuutta kokevien pyrkimys vakuuttaa itsensä työttömyyden varalle kuulumalla ammattiliittoon korostui määräaikaisilla. Sen sijaan yritykseen liittyvät tekijät, esimerkiksi toimipaikan pieni koko, taloudelliset ongelmat tai henkilöstövähennykset selittivät vain vähän määräaikaisten kokemia uhkia.

Uhka työn loppumisesta on osa jokaista määräaikaista työsuhdetta. Kuitenkin aiempi työttömänä olo ja mahdollisuudet työmarkkinoilla karkeasti jakoivat määräaikaiset paljon ja vähän epävarmuutta kokeviin. Yhtäällä ovat paljon epävarmuutta kokevat, joilla epävarmuuden tunteet liittyvät aiempaan työttömyyteen ja huonoihin työllistymismahdollisuuksiin. Heille määräaikainen työsuhde saattaa olla yksi jakso työuralla, joka koostuu perättäisistä työttömänä- ja työssäolokausista. Toisaalla ovat vähän epävarmuutta kokevat, jotka ovat säästyneet työttömyydeltä ja joiden mahdollisuu-

det löytää uutta työtä ovat hyvät. Heille nykyinen työ saattaa olla yksi lenkki perättäisten määräaikaisten työsuhteiden ketjussa tai ponnahduslauta pysyvämpään työhön.

Lama-aikana määräaikaiset työsuhteet yleistyivät erityisesti julkisissa palveluissa. Kuitenkaan määräaikaisuuteen julkisissa palveluissa ei liittynyt korostuneita epävarmuuskokemuksia. Pikemminkin uhkat työpaikan menettämisestä korostuivat teollisuudessa ja rakentamisessa työskentelevillä määräaikaisilla.

Vuonna 1997 teollisuudessa ja rakentamisessa työskentelevät määräaikaiset olivat pääasiassa kausiluonteisessa työssä tai muuten määräajaksi palkattuja. Epävarmuuskokemukset olivat selvästi yleisempiä kausiluonteisessa työssä olevilla kuin muuten määräajaksi palkatuilla. Kun yhdeksän kymmenestä kausiluonteisesti työssä olevasta oli mies, olivat epävarmuuskokemukset yhtäältä kausiluonteisesti, esimerkiksi rakennuksilla, työssä olevien miesten ongelma. Kuitenkin myös teollisuuden ja rakentamisen toimialalla määräaikaisten epävarmuuskokemukset olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä ja kaikkiaan epävarmuus oli erityisesti määräaikaisten naisten ongelma.

Kaiken kaikkiaan palkansaaajien epävarmuuskokemukset vaikuttivat rationaalisilta: epävarmuuskokemukset yleistyivät lama-aikana ja pysyivät yleisinä työttömyysasteen pysytellessä korkealla myöhempinä vuosina. Uhkaa työpaikan menettämisestä kokivat ne, joiden työnantajan taloudellinen tilanne oli epävarma, aiemmin työttöminä olleet ja määräaikaisessa työssä olevat. Kuitenkin epävarmuutta kokevien joukko on usein suurempi kuin niiden, jotka lopulta menettävät työnsä (Jacobson 1991). Tästä näkökulmasta epävarmuuskokemukset ovat epärationaalisia. Seuraavaksi tarkastelemme kuinka moni vuonna 1990 työn epävarmuutta kokeneista todella oli työttömänä myöhempinä vuosina.

Työn epävarmuutta kokevat olivat muita useammin työttöminä myöhemmin

Epävarmuuskokemusten realisoitumista tutkittiin ensiksi tarkastelemalla pääasiallista toimintaa (työssä, työtön, työvoiman ulkopuolella vuoden lopussa) vuonna 1990 koetun epävarmuuden (kyllä/ei) mukaan yksi, kolme ja kuusi vuotta myöhemmin.

Lamavuosina palkansaaajien työttömyys oli yleistä riippumatta siitä, kuinka turvatuksi he kokivat asemansa työssä ennen lamaa: 5–12 prosenttia niistä, jotka eivät kokeneet epävarmuutta vuonna 1990, oli työttömänä myöhemmin vuosina (taulukko 3). Kuitenkin työn epävarmuutta kokeneiden

Taulukko 3.

Pääasiallinen toiminta yksi, kolme ja kuusi vuotta työn epävarmuuskokemuksen jälkeen (%)

Palkansaajat 1990	1991			1993			1996		
	Epävarma 1990			Epävarma 1990			Epävarma 1990		
	ei	kyllä	p ^(b)	ei	kyllä	p ^(b)	ei	kyllä	p ^(b)
Pääasiallinen toiminta vuoden lopussa ^{a)}			***			***			***
• työssä	90	73		80	58		79	61	
• työtön	5	21		12	32		10	25	
• työvoiman ulkopuolella	5	6		8	9		11	14	

a) joulukuussa 1991, 1993, 1996

b) χ^2 -testi; * < .05, ** < .01, *** < .001

työttömyysriski oli selvästi korkeampi: työpaikan menettämisen uhkaa kokeneista 21–32 prosenttia oli myöhemmin työttömänä. Sen sijaan työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden osuus oli miltei yhtä suuri molemmissa ryhmissä joka vuosi. Tämän vuoksi keskityimme tarkastelemaan työttömyyttä.

Epävarmuutta kokeneiden korkeaa työttömyysriskiä saattoivat perimältään selittää muut tekijät. Esimerkiksi aiempi työttömyys lisää paitsi epävarmuuskokemuksia (taulukko 2) mutta myös myöhempää työttömyysriskiä (esim. Gershuny & Marsh 1994). Tämän vuoksi tarkastelimme työttömyyttä ennustavia tekijöitä. Missä määrin vuonna 1990 koettu työn epävarmuus ennusti myöhempää työttömyyttä, kun esimerkiksi aiempi työttömyys ja matala koulutus vakioitiin samanaikaisesti?

Koettu työn epävarmuus myös ennusti työttömyyttä

Miehillä ja naisilla työnantajan toimiala, määräaikainen työsuhte ja aiempi työttömyys, mutta myös koettu työn epävarmuus selittivät myöhempää työttömyyttä (kyllä/ei) jokaisena tarkasteluvuonna (liitetaulukko). Lisäksi toimipaikan pieni koko lisäsi työttömyysriskiä ensimmäisenä ja kolmantena vuonna. Erityisesti teollisuudessa ja rakentamisessa mutta myös yksityisissä palveluissa työskentelevien työttömyysriski oli korkeampi kuin julkisissa palveluissa työskentelevien. Perinteisesti teollisuus ja rakentaminen ovat olleet herkkiä suhdanne- ja kausivaihteluille, minkä työntekijät ovat kokeneet lomautuksina ja irtisanomisina. Vaikka lama johti leikkauksiin ja supistuk-

siin myös julkisella sektorilla, pysyi työttömyysriski julkisissa palveluissa matalana suhteessa muihin toimialoihin.

Pienissä yrityksissä tuotevalikoima on usein suppea ja ne saattavat toimia suurempien yritysten alihankkijoina. Tätä kautta yksityisellä sektorilla yrityksen koko liittyy henkilöstön työttömyysriskiin: pienet yritykset ovat herkkiä suhdanteille ja pienillä työpaikoilla työttömyysriski on korkea (Andress 1989). Lisäksi pienissä yrityksissä tuotekehitykseen ja siten markkina-aseman (ja työpaikkojen) säilyttämiseksi tai vahvistamiseksi käytetään usein vähemmän resursseja kuin suurissa yrityksissä (vrt. Asplund 2000).

Määräaikaisten ja aiemmin työttöminä olleiden työttömyysriski oli korkeampi kuin pysyvässä työssä olevien ja työttömyydeltä säästyneiden. Aiempi työttömyys myös lisäsi myöhempää työttömyysriskiä riippumatta siitä kuinka vakaaksi nykyinen työsuhde koettiin. Valitettavasti tulokset eivät kerro mekanismista yhteyden takana: lisääkö työttömyys itsessään riskiä joutua uudelleen työttömäksi vai onko työttömyysriskissä perimmältään kysymys yksilöllisistä eroista, jotka vaikuttavat menestykseen työmarkkinoilla (Baker & Elias 1991, Heckman & Borjas 1980). Mielenkiintoisempaa olikin se, että jokaisena tarkasteluvuonna määräaikainen työsuhde lisäsi työttömyysriskiä enemmän naisilla kuin miehillä ja aiempi työttömyys enemmän miehillä kuin naisilla. Tämä vahvistaa epävarmuuskokemusten rationaalisuutta: epävarmuutta aiheuttavat erityisesti tekijät, jotka ennakoivat myöhempää työttömyyttä.

Senkin jälkeen kun perinteisemmät työttömyysriskiä lisäävät tekijät oli vakioitu, ennusti koettu työn epävarmuus työttömyyttä. Työttömyysriski oli suurempi niillä, jotka 'eivät olleet aiemmin työttöminä, mutta kokivat työn epävarmuutta' kuin niillä, jotka 'eivät olleet työttöminä, eivätkä kokeneet työn epävarmuutta'. Yksilön kokemukset selittävätkin myöhempää työttömyyttä riippumatta korkeaan työttömyysriskiin usein liitetystä staattisemmista rakenteellisista tekijöistä, esimerkiksi koulutuksesta, työurasta tai toimialasta.

Työttömyyden ennustajat liittyivät sukupuoleen siten, että puuttuva tai matala ammattikoulutus lisäsi erityisesti naisten ja perheettömyys miesten työttömyysriskiä. Ammattikoulutus jakoi naiset selvemmin kuin miehet kahteen ryhmään: korkeasti koulutetut ja ammattikouluttamattomat. 1990-luvulla uuden tekniikan käyttöönotto lisäsi kvalifikaatiovaatimuksia ja lama koulutetun työvoiman tarjontaa. Nämä tekijät yhdessä ja ammattikoulutuksen käyttäminen työntekijöiden valintakriteerinä ilmeni korkeana työttömyysriskinä erityisesti matalasti koulutetuilla naisilla.

Ilman puolisoa ja huollettavia lapsia asuvien miesten työttömyysriski oli korkeampi kuin puolison ja lasten kanssa asuvien miesten. Kuitenkaan työttömyysriski ei poikennut yksinhuoltajamiehillä ja kahden huoltajan lapsi-

perheiden isillä. Miehillä huollettavat lapset lisäävät pyrkimyksiä välttää työttömyyttä ja turvata perheen toimeentulo. Erityisen selvää tämä on silloin kun puoliso ei ole jakamassa vastuuta lapsista. Näin miesten, mutta ei naisten, palkkatyöhön kiinnittyminen tapahtuu myös perhevelvollisuuksien kautta (vrt. Virmasalo 2000).

Työttömyys on ollut yleisintä nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä. Kuitenkaan 1990-luvulla palkansaajan ikä ei selittänyt myöhempää työttömyyttä, jos samaan aikaan vakioitiin joukko muita työttömyysriskejä lisääviä tekijöitä. Näyttääkin siltä, että korkeaa työttömyysastetta nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä ei selitä ikäsyrjintä sinänsä vaan jokin tai jotkin ikään läheisesti liittyvät tekijät, esimerkiksi matala ammattikoulutus.

Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Palkansaajien kokema työn epävarmuus yleistyi voimakkaasti 1990-luvulla. Syvä lama ja siihen liittyvät supistukset, irtisanomiset ja työttömyys vauhdittivat epävarmuuskokemusten yleistymistä. Lama taittui vuonna 1993 ja myöhemmät vuodet olivat kiihkeän talouskasvun aikaa. Kuitenkin epävarmuutta kokevien osuus kaksinkertaistui vuodesta 1990 vuoteen 1997, kun työttömyys pysytteli talouden kasvusta huolimatta korkealla. Vuosikymmenen loppukaan ei tuonut helpotusta palkansaajien kokemiin uhkiin (Ylöstalo 2000).

Epävarmuuden vakiintumista aiempaa korkeammalle tasolle on selitetty paitsi korkeana pysyvällä työttömyydellä, myös siirtymällä pörssiin perustuvaan markkinatalouteen ja tuloshakuisuuden korostumisella yritysten toimintatavoissa. Enää ei riitä, että yrityksen tulos on hyvä tai kohtalainen (Martin & Schuman 1998, Tervola 2000). Heikommin tuottavia osia saneerataan tai lopetetaan, eikä kukaan enää voi olla varma huomisesta. Epävarmuus on tullut tutuksi myös aiemmin turvatussa asema olleille, esimerkiksi ylemmille toimihenkilöille. Osa epävarmuuskokemusten yleisyydestä 1990-luvun lopulla näyttäisikin johtuvan epävarmuuden leviämisestä uusiin ryhmiin. Kehitys on ollut samansuuntainen myös muualla (esim. Burchell et al. 1999).

Miehillä ja naisilla epävarmuuden syyt liittyvät rationaalisesti objektiivisen uhan merkkeihin, esimerkiksi työpaikan taloudellisiin ongelmiin, ja työuraan siten, että määräaikaisuus lisäsi erityisesti naisten ja aiempi työttömyys erityisesti miesten kokemaa epävarmuutta. Miehillä aiempi työttömyys oli paitsi yleisempää myös toistuvampaa. Sen sijaan naisilla aiempaa työttömyyttä ajankohtaisemman uhan muodostivat vastentahtoiset määrälliset työsuhteet.

Määräaikaisessa työssä olevilla epävarmuuskokemukset liittyivät ensisijaisesti yksilön työllistymismahdollisuuksiin: epävarmuutta lisäsivät aiempi työttömyys ja erityisesti huonoiksi arvioidut mahdollisuudet löytää uutta työtä. Näin määräaikaiset näyttäisivät jakautuvan karkeasti kahteen ryhmään: yhtäältä paljon epävarmuutta kokeviin, jotka ovat olleet aiemmin työttöminä ja kokevat työllistymismahdollisuutensa huonoiksi ja toisaalta vähän epävarmuutta kokeviin, jotka ovat säästyneet työttömyydeltä ja uskovat löytävänsä työtä.

Tilastoista piirretyt profiilit ovat kuvitteellisia karikatyyreja. Kuitenkin ne kertovat siitä, että määräaikaiset eivät ole yhtenäinen huono-osaisten ryhmä, kuten Antti Saloniemikin osoittaa omassa artikkelissaan. Lisäksi tulokset vihjaavat, mitä sosiaalipoliittisia toimia määräaikaisen työn yleistymisen vaatisi. Giddensin (1998) mukaan, aina kun mahdollista, sosiaaliturvan painotusta pitäisi siirtää riskien torjumisesta niiden kohtaamisessa tarvittavien resurssien tarjoamiseen. Erityisesti määräaikaisessa työssä olevilla työllistymismahdollisuuksista huolehtiminen on tärkeää (vrt. ILO 1996). Tästä näkökulmasta työnantajien – sinänsä rationaalinen mutta lyhytnäköinen – nurja suhtautuminen määräaikaisten kouluttamiseen on huolestuttavaa. Keskimäärin määräaikaiset ovat pysyvässä työsuhteessa olevia koulutetumpia. Mutta vanhenevatko tiedot ja taidot määräaikaisten töiden pitkittyessä ja ketjuuntuessa? Tällöin vaarana saattaa olla paitsi yksilön syrjäytyminen pyysivistä töistä, myös jakojen syveneminen työmarkkinoilla.

Syidensä perusteella palkansaajien työn epävarmuuskokemukset vaikuttavat rationaalisilta. Tutkimme asiaa tarkemmin selvittämällä vuonna 1990 koetun epävarmuuden realisoitumista työttömyytenä vuosi, kolme vuotta ja kuusi vuotta myöhemmin. Epävarmuutta kokeneilla työttömyysriski oli kahdesta neljään kertaa korkeampi kuin niillä, jotka eivät kokeneet uhkaa työpaikan menettämisestä. Koska epävarmuutta kokeneiden korkea työttömyysriski saattoi perimmältään johtua esimerkiksi aiemmas-ta työttömyydestä, tutkimme työttömyyttä ennustavia tekijöitä.

Miehille ja naisille työnantajan toimiala (erityisesti teollisuus ja rakentaminen), määräaikainen työsuhte ja aiempi työttömyys lisäsivät työttömyysriskiä. Lisäksi koettu epävarmuus ennusti työttömyyttä, vaikka perinteisemmät työttömyyttä ennustavat tekijät oli vakioitu. Kaikkiaan tulokset vahvistivat käsitystä palkansaajien työn epävarmuuskokemusten rationaalisuudesta. Lisäksi tulokset osoittivat, että yksilölliset uhkakokemukset ennustavat työttömyyttä riippumatta staattisemmista rakenteellisista tekijöistä. Kertooko tämä siitä, että muutokset taloudessa ja työmarkkinoilla ovat niin nopeita ja voimakkaita, että aiemmat turvatun aseman takeet, esimerkiksi korkea koulutus ja pysyvä työ, eivät enää keskimäärinkään suojaa työttömyydeltä?

Tähän viittaa myös epävarmuuskokemusten yleistyminen uusissa ryhmissä, esimerkiksi ylemmillä toimihenkilöillä.

Tutkimusaineistomme koostui Työolotutkimuksista eri vuosilta sekä vuoden 1990 aineistoon liitetystä rekisteripohjaisesta seurantatiedosta. Meille aineistot olivat sekundaariaineistoja, mikä tuotti muutamia ongelmia. Koettua työn epävarmuutta tutkittiin kolmella kysymyksellä, joissa korostui työn menettämisen uhka. Ensiksi vastausvaihtoehdot olivat vain kyllä tai ei. Toiseksi myös työn tekemisen ehtoissa tapahtuvat muutokset saattavat aiheuttaa epävarmuuskokemuksia (Greenhalgh 1983, Rosenblatt & Ruvio 1996). Kolmanneksi kysymyksissä korostui kognitiivinen arvio muutoksen todennäköisyydestä, eikä muutoksiin liittyvää huolta voitu tutkia (vrt. Jacobson 1991).

Seuranta-aineisto koostui hallinnollisiin tarkoituksiin kerätystä rekisteritiedosta. Sellaisenaan rekisteritieto sopii usein huonosti tutkimustarkoitukseen. Tutkija joutuukin yhdistelemään tarvitsemansa muuttujat useammasta rekisterilähteestä, mikä tekee jonkin sinänsä yksinkertaisen asian selvittämisestä monimutkaista. Saman ongelman ovat huomanneet muutkin rekistereitä käyttäneet tutkijat (esim. Aho et al. 1996, Sutela et al. painossa). Aholla, Nätiällä ja Suikkasella (1996) ongelmana oli lisäksi eri rekistereistä (esimerkiksi työministeriön ja työeläkelaitosten rekistereistä) saatavan tiedon yhteensopivuus ja yhtäpitävyys. Toisin sanoen rekisteriaineistoon perustuvat tutkimustulokset saattavat hieman vaihdella riippuen siitä, mitä rekisteriä tutkija käyttää.

Lähteet

- Aho, Simo & Nätti, Jouko & Suikkanen, Asko (1996): *Työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen vaikuttavuus 1988–1992*. Työpoliittinen tutkimus 144. Työministeriö: Helsinki.
- Andress, Hans-Jurgen (1989): *Recurrent unemployment – the West German experience: an explanatory analysis using count data models with panel data*. *European sociological review*, 5(3), 275–297.
- Asplund, Rita (2000): *Unemployment among Finnish manufacturing workers. Who gets unemployed and from where?* Paper presented in Nordic workshop on labour market research with register data. Tampere, Finland.
- Ashford, Susan & Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989): *Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Baker, Meredith & Elias, Peter (1991): *Youth unemployment and work histories*. In Dex, Shirley (ed.) *Life and work history analyses: qualitative and quantitative developments*. *Sociological review monograph 37*. Routledge: London.
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society*. Sage: London.
- Bourdieu, Pierre (1998) *Acts of resistance. Against the new myths of our time*. Polity press: Cambridge.
- Burchell, Brendan & Day, Diana & Hudson, Maria & Lapido, David & Mankelow, Roy & Nolan, Jane & Reed, Hannah, & Wichert, Ines & Wilkinson, Frank (1999): *Job insecurity and work intensification. Flexibility and the changing boundaries of work*. Work and opportunity series no. 11. Joseph Rowntree foundation: York.
- Gershuny, Jonathan & Marsh, Catherine (1994): *Unemployment in work histories*. Teoksessa Gallie, Duncan & Marsh, Catherine & Vogler, Carolyn (ed.) *Social change and the experience of unemployment*. Oxford university press: New York.
- Giddens, Anthony (1994): *Beyond left and right. The future of radical politics*. Polity press: Cornwall.
- Giddens, Anthony (1998): *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Polity Press: Cornwall.
- Greenhalgh, Leonard (1983): *Managing the job insecurity crisis*. *Human Resource Management*, 22(4), 431–444.
- Greenhalgh, Leonard & Sutton, Robert (1991): *Organizational effectiveness and job insecurity*. Teoksessa Hartley Jean (ed.): *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Sage: London.
- Happonen, Mika (1998): *Työn epävarmuus ja työpaikkatiedotus: vähentääkö tiedotus epävarmuutta?* *Työ ja Ihminen* 12:1, 20–32.

- Happonen, Mika (1999): *Suomalaisten palkansaajien kokema työn epävarmuus 1977–1997*. Yhteiskuntapolitiikka, 64(5–6), 435–452.
- Happonen, Mika & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla (1998): *Koettu työn epävarmuus: pitkäaikäistutkimus kolmessa organisaatiossa*. Janus, 6(3), 279–298.
- Hayes, John & Nutman, Peter (1981): *Understanding the unemployed. The psychological effects of unemployment*. Tavistock Publications: New York.
- Heckman, James & Borjas, George (1980): *Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence*. *Economica*, 47(187), 247–283.
- ILO (1996): *World Employment 1996/97. National Policies in a Global Context*. Geneva.
- Jacobson, Dan (1991): *The conceptual approach to job insecurity*. In Hartley, Jean (ed.) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Sage: London.
- Jacobson, Dan & Hartley, Jean (1991): *Mapping the context*. In Hartley, Jean (ed.) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Sage: London.
- Jahoda, Marie (1981): *Work, employment and unemployment. Values, theories and approaches in social research*. *American psychologist*, 36(2), 184–191.
- Joelson, Lars & Wahlquist, Leif (1987): *The psychological meaning of job insecurity and job loss: The results of a longitudinal study*. *Social Science and Medicine*, 25 (2), 179–182.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1994): *Job insecurity in Finland: antecedents and consequences*. *European work and organizational psychologist*, 4(3), 297–321.
- Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka & Jacobson, Dan (1991): *Employees and job insecurity*. In Hartley, Jean (ed.) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Sage: London.
- Lehto, Anna-Maija (1996): *Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta*. Tilastokeskus. Tutkimuksia 222. Edita: Helsinki.
- Lilja, Reija & Santamäki-Vuori, Tuire & Standing, Guy (1990): *Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa*. Työpoliittinen tutkimus 6. Työministeriö: Helsinki.
- Martin, Hans-Peter & Schuman, Harald (1998): *Globalisaatioloukku. Hyökkäys demokratiaa ja hyvinvointia vastaan*. Vastapaino: Tampere.
- Mustonen, Aila (1998): *Pitkäaikaistyöttömäksi valikoituminen*. Työpoliittinen tutkimus 181. Työministeriö: Helsinki.

- Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla & Happonen, Mika & Mauno, Saija (1998): *Työn epävarmuuden kokeminen Suomessa*. Työpoliittinen aikakauskirja, 41(2), 11–20.
- OECD (1997): *Is job insecurity on the increase in OECD countries?* In OECD Employment Outlook. Paris.
- Rosenblatt, Zehava & Ruvio, Ayalla (1996): *A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers*. Journal of Organizational Behavior, 17, Special issue, 587–605.
- Roskies, Ethel & Louis-Guerin, Christiane (1990): *Job insecurity in managers. Antecedents and consequences*. Journal of Organizational Behavior, 11(5), 345–359.
- Roskies, Ethel & Louis-Guerin, Christiane & Fournier, C (1993): *Coping with job insecurity: how does personality make a difference?* Journal of organizational behavior. 14(7), 617–630.
- Santamäki-Vuori, Tuire & Parviainen, Silve (1996): *The labour market in Finland. A report for the European commission, Directorate-General for employment, industrial relations and social affairs*. Labour institute for economic research. Studies 64. Helsinki.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva (1998): *Uusi työmarkkinajärjestys?* Sitra 182. Helsinki.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (painossa) *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Tilastokeskus. Työmarkkinat.
- Taylor-Gooby, Peter (1997): *In defence of second-best theory: state, class and capital in social policy*. Journal of social policy, 26(2), 171–192.
- Tervola, Marjut (2000): *Kaiken pitäisi olla hyvin, mutta...* Helsingin Sanomat 13.8.2000
- van Vuuren, Tinka & Klandermands, Bert & Jacobson, Dan & Hartley, Jean (1991): *Predicting employees' perceptions of job insecurity*. In Hartley, Jean (ed.) Job insecurity. Coping with jobs at risk. Sage: London.
- Virmasalo, Ilkka (2000): *Työttömyys ja perheasema Suomessa 1980–95*. Yhteiskuntapolitiikka. 65(4), 303–314.
- Vähätalo, Kari (1996): *Pitkäaikaistyöttömät ja lamasta selviytyminen. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-aseman ja sosiaalisen huono-osaisuuden muotoutumisesta vuosina 1993–94*. Työpoliittinen tutkimus 132. Työministeriö: Helsinki.
- Ylöstalo, Pekka (2000): *Työolobarometri. Lokakuu 1999*. Työpoliittinen tutkimus 217. Työministeriö: Helsinki.

Liitetaulukko

Työttömyyttä (kyllä/ei) ennustavat tekijät miehille ja naisille; logistinen regressioanalyysi

	Miehet 1990		Naiset 1990	
	Aika epävarmuuskokemuksen 1990 jälkeen		Aika epävarmuuskokemuksen 1990 jälkeen	
	1 vuosi; 1991	3 vuotta; 1993	1 vuosi; 1991	3 vuotta; 1993
Työttömyyden ennustajat 1990				
Ikä: (ref. 30-49 vuotta)				
• 15-29 vuotta
• 50-58 vuotta
Ammattikoulutus:				
(ref. ylempi keskiaste tai korkeampi)				
• ei mitään	1.24	1.76**	1.97***	2.07***
• alempi keskiaste	1.57**	1.41	2.20***	1.79***
Siviilisääty ja taloudessa asuvat huollettavat lapset:				
(ref. avio-/avoliitossa, yksi tai useampi lapsi)				
• avio-/avoliitossa, ei lapsia	1.39*	1.02
• asuu yksin, yksi tai useampi lapsi	0.15	0.53
• asuu yksin, ei lapsia	1.62**	1.72**
Alueellinen työttömyysaste:				
(ref. keskimääräisiä matalampi)				
• vaihtelee
• keskimääräistä korkeampi
Toimiala: (ref. julkiset palvelut)				
• teollisuus ja rakentaminen	4.47***	2.26***	3.44***	2.40***
• yksityiset palvelut	3.33***	2.26***	2.38***	2.52***
Toimipaikan koko: pieni ^{a)} (ref. keskisuuri tai suuri)	1.79**	..	2.36***	..
Työsuhde: määräaikainen (ref. pysyvä)	2.38***	1.55*	3.22***	2.49***
Aiemmin työttömyys x koettu työn epävarmuus 1990:				
(ref. ei aiempaa työttömyyttä, ei koe työ epävarmuutta)				
• aiemmin työtön, ei koe työn epävarmuutta	5.90***	2.23***	2.71***	1.48*
• aiemmin työtön, kokee työn epävarmuutta	18.26***	4.73***	14.85***	4.18***
• ei aiempaa työttömyyttä, kokee työn epävarmuutta	2.71***	1.91**	3.61***	2.28***
-2LL	1016.29	1445.35	808.75	1392.40
χ^2	338.97***	290.80***	213.01***	161.18***
n	1 501	1 491	1 480	1 594

Selittäjien arvot (e^{B_i}) kuvaavat työttömyysriskiä suhteessa referenssiryhmään, referenssiryhmän arvo on 1, * < 0.05, ** < 0.01, * < 0.001

^{a)} henkilöstömäärä toimipaikassa alle 10

.. selittäjä testattu, muuta poistettu lopullisesta mallista.

Pätkätyöt ja tulevaisuus

Määräajaksi solmitut työsuhteet ja niiden määrän lisääntyminen on ollut 1990-luvun puolestavälistä lähtien vilkkaan julkisen keskustelun kohteena. Työolotutkimus antaa erään kuvan siitä, millaisina määräaikaiset työntekijät paikkansa työmarkkinoilla ja työpaikoilla näkevät.

Tässä artikkelissa tarkastellaan määräaikaisten käsityksiä tulevaisuudesta työmarkkinoilla. Tulokset eivät kaikin osin vastaa synkähköä kuvaa, mikä pätkätöistä yleisimmin tunnetaan. Useimmin määräaikaiset arvelevat nykyisen työsuhteen jatkuvan, tosin perin harva uskoo nykyisen työnsä vakainaistamiseen. Ylipäättänsä määräaikaiset pitävät mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla uuden työn saannissa jopa vakituksessa työsuhteessa olevia parempina.

Työolotutkimuksen kautta painottuu vielä eräs seikka määräaikaisen työn ymmärtämisestä. Määräaikaiset eivät ole yhtenäinen ryhmä. Systemaattisesti heikoimpana asemaansa pitävät työllistämisvaroin palkatut. Tulos antaa viitteitä siitä, että työttömyyden pitkä varjo on ehkä yhä työmarkkinoiden keskeisin ongelma.

Pätkätyöt, uusi umpikuja?

Suuren laman ollessa syvimmillään työyhteiskunnan kriitikkojen argumentteihin uskominen muuttui jälleen helpoksi. Palkkatyölle rakentuneen maailman pohja näytti sortuvan – vihdoin. Suhdanteet tuntuivat myös tutkimuksen maailmassa. Työttömyys palasi niin päivälehtien kuin tutkimusraporttienkin otsikoihin. Laman tiukimman otteen hellitettyä työelämää koskevaan keskusteluun vakiintui työttömyyden ohella myös kysymys työsuhteiden muuttuneesta luonteesta. ”Pätkätö” otti nopeasti paikkansa ajan iskusanaan.

Ainakin talouden kasvulukujen perusteella lama on ohi. Hämmennys työyhteiskunnan tiimoilta sen sijaan ei. Työyhteiskunnan fundamentaalikriitikot (esim. Beck 1999, Gorz 1999, Rifkin 1997) eivät anna periksi. Palkkatyöyhteiskunta julistetaan edelleen kuolleeksi, zombikategoriaksi ”joka elää, koska ei pysty kuolemaan” (Beck emt.). Toisaalla lähinnä taloustieteen piiristä tulevat keskustelijat pitävät täystyöllisyyttä edelleen realistisena ja kehottavat varautumaan pikemminkin työvoimapulaan kuin keskittymään työyhteiskunnan viimeisen lopun odotukseen. Hämmennykseen näyttää to-

della olevan syytä, kun samaan aikaan ongelmina näyttävät olevan niin korkea työttömyys kuin työvoimapulakin. (Pekkarinen 1998, Työllisyys ja hyvinvointi... 1999.)

Työsuhdemallien muutosten erittelyissä varmana voidaan pitää ainakin kahta asiaa: määräaikaisina työskentelevien määrä on kasvussa ja määräaikaisuus on kytköksissä laajemminkin epävakaiseen työmarkkina-asemaan (esim. Parjanne 1996 ja Suikkanen ja Linnakangas 1998, OECD 1997). Näiden varmuuksien jälkeen kenttä onkin avoin monille erisuuntiin vieville tulkinnoille.

Normaalin, kokoaikaisen ja jatkuvan, työsuhdemuodon väistyvyys on ollut keskeinen teema Asko Suikkanen ja hänen tutkimusryhmänsä (Suikkanen ja Linnakangas 1998, Suikkanen ym. 1998, Suikkanen 1999) työmarkkinoiden muutoksia luotaavissa tutkimuksissa. Tässä tulkintatavassa rekisteriaineistoista on luettu merkkejä suuresta murtumasta koko palkkatyöyhteiskunnan järjestyksen perusteissa. Uusi epookki merkitsee epävarmuuden alkamista. Tämä pakottaa myös yhteiskunnan sosiaalisten sopimusten ja ”elämänpolitiikan” tasolla ihmiset arvioimaan uudelleen tapoja, joilla olemista maailmassa ylipäättensä jäsennetään.

Muutoksen analyysi on tuottanut myös varovaisempia tulkintoja, joissa epookin vaihtumisen retoriikka on saanut osakseen epäilyjä. Keskustelua on herättänyt kysymys siitä, onko määräaikaisuuksien lisääntyminen vain lama-kauden aikainen ja jälkeinen tilapäinen ilmiö, vaiko pysyvä muutos työsuhdemallissa (Julkunen ja Nätti 1998). Tutkimus on ollut kiinnostunut myös määräaikaisen työn konkreettisemmasta paikasta työmarkkinoilla ja ihmisten työhistorioissa. Tarkastelussa on tällöin ollut niin sanottu ”silta vai loukku” -kysymys, eli onko määräaikainen työ jatkuvaan huono-osaisuuteen vangitseva loukku vain silta vakaammalle työuralle? Ainakin hienokseltaan suomalaiset tulkinnat tukevat jälkimmäistä vaihtoehtoa (Nätti 1993, Holm ja Tuomola 1998). Työsuhdemuotojen muuttumisen analysointi näyttääkin sisältävän momentansoisia ongelmia. Edelleenkin itsestään selvää ei ole edes se, kumpi nykytilanteessa on perustavampi ongelma, työsuhteiden määräaikaisuus vai yksinkertaisesti avoimena työttömyytenä esiin nouseva työn puute (esim. Julkunen ja Nätti 1998). Keskustelunalaisuutta löytyy myös aivan kohteen perusteiden määrittelystä. Mitään universaalia määritelmää pätkätöille tai epätyypillisille työsuhteille ei ole. Kuten työssä olevien ihmisten lukumäärän laskeamisen laita usein on, epäselvyyttä löytyy jo siitäkin, mihin lähteeseen pohjautava lukuja analyysissa olisi käytettävä (Suikkanen 1998, Vänskä ym. 1999).

Valtaosa tutkimuksesta niin Suomessa kuin muuallakin pitää työsuhteiden uusia muotoja ongelmina. Kansainvälisen tutkimuksen valtavirta korostaa määräaikaisuuden yhteyttä voimakkaasti kahtia jakautuneisiin työmarkkinoihin. Määräaikaiset työt kuuluvat näissä tulkinnoissa bad jobs -katego-

riaan, johon näyttää kasaantuvan työelämän huono-osaisuus liki kokonaisuudessaan, alkaen palkkauksesta, sosiaaliturvan puutteista ja heikosta koulutuksesta päätyen huonoihin työoloihin ja mielivaltaiseen kohteluun työssä. Lohkoutuneiden työmarkkinoiden luonteen mukaisesti liikkuminen segmentiltä toiselle on hankalaa ellei suorastaan mahdotonta. Pahimmillaan – ja tutkimuskirjallisuuden mukaan myös tyypillisimmillään – määräaikainen työ luo siis yhdistelmän, jossa lomittuvat vanha työmarkkinoiden kategoriajako ja modernit joustavuuden vaatimukset. (Kalleberg ym. 2000, Paoli 1997, Smith 1997.)

Viime vuosikymmenellä nousutta yleistä huolta työsuhdemuotojen kehityksestä on kriittisissä puheenvuoroissa pidetty myös jonkin verran teko-pyhänä: määräaikaisuuksia ja sen mukanaan tuomia ongelmia on ollut kautta palkkatyön historian. Julkisuudessa asia alkoi muuttua ongelmaksi vasta siinä vaiheessa, kun työmarkkinoiden epävakaus alkoi ulottua myös kohti perinteisiä keskiluokkaisia asemia (Barker ja Christensen 1998).

Määräaikaisuuden myönteisyyttä korostavissa visioissa siihen liitetään näkymiä vapaudesta, sitoutumattomuudesta ja mahdollisuuksista hyödyntää useista työpaikoista saatuja kokemuksia ja taitoja (esim. Matusik ja Hill 1998). Ainakaan nyt käsillä olevan aineiston perusteella suomalaisten palkansaajien kokemuksissa määräaikaisuus ei kuitenkaan näitä positiivisia ulottuvuuksia juuri sisällä (Sutela 1999). Määräaikaisista palkansaajista 85 prosenttia työskentelee nykyisessä työsuhteessa määräaikaisena, koska vakituista työtä ei ole löytynyt. Jo tämä tosiseikka yksistään kaventaa mahdollisuuksia pitää määräaikaisuutta kovin suurena tyytyväisyyden lähteenä.

Tässä kirjoituksessa pääteemana on määräaikaisten työntekijöiden suhtautuminen tulevaisuuteensa työelämässä. Aineistosta on mahdollista lukea kahdentyyppisiä tulevaisuusarvioita: yhtäältä sellaisia, jotka kuvaavat vastaajien käsityksiä omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla, toisaalta näkemyksiä palkkatyöhön liittyvistä arvoista yleensä.

Aikaisempien tutkimusten perusteella määräaikaisuus näyttäytyy työmarkkinoilla riskinä, joka on tiiviissä yhteydessä työttömyysuhkiin ja ylipäättänsä työmarkkinoiden epävarmuuteen (esim. Parjanne 1996). Työolotutkimus on poikittaistutkimus. Näin ollen kysymystä määräaikaisuuden merkityksestä työuralle ei voi asettaa samalla tavalla kuin aikaulottuvuuden sisältävissä pitkittäisaineistoissa. Toisaalta dokumentoidessaan määräaikaisten palkansaajien tulevaisuusarvioita työolotutkimus paljastaa jotakin siitä subjektiivisesta puolesta, joka pitkittäisaineistoissa väistämättä jää tavoittamatta.

Työolotutkimuksen materiaalin varaan on rakennettavissa myös asetelma, joka vertailee tulevaisuusodotuksia määräaikaisten ja työelämän valtaväestön välillä. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voi olettaa, etteivät arviot näillä ryhmillä ole välttämättä täydellisen yhteneväiset.

Ketkä ovat pätkätoiss?

Ikä, sukupuoli ja toimiala

Vastaaminen edellä viritettyihin kysymyksiin edellyttää jonkinlaista luonnehdintaa työolotutkimuksen määräaikaisista työntekijöistä ylipäätensä. Pääpiirteissään aineiston antama kuva tästä joukosta ja heidän paikastaan työmarkkinoilla on hyvin yhdenmukainen aikaisemman tutkimuksen kanssa.

Määräaikaisessa työsuhteessa¹ olevien palkansaajien osuus – 18 prosenttia (n= 537) – vastaa kutakuinkin tarkasti muissakin lähteissä saatavia tietoja. Sama pätee myös toimialoja koskeviin tietoihin. Työolotutkimuksenkin mukaan määräaikaisuuksia löytyy keskimääräistä enemmän palvelualoilta (24 % palkansaajista), sosiaali- ja terveysala töistä (24 %) ja rakentamisesta (23 %).

Muita toimialoja vähemmän määräaikaista työvoimaa sen sijaan käytetään teollisuudessa (10 %), liikenteessä (11 %) ja kaupan alalla (13 %). Työnantajamuodon mukaan määräaikainen työ on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vakituisen työsuhteen haltijoista 64 prosenttia työskenteli yksityisen työnantajan palveluksessa, määräaikaisista puolestaan 46 prosenttia.

Eri sosioekonomisista ryhmistä vakituisia ja määräaikaisia sen sijaan löytyy suunnilleen samassa suhteessa.² Sukupuoleltaan määräaikaisten joukko on hieman koko palkansaajakuntaa naisvoittoisempi. Työolotutkimuksen aineistossa kaikista palkansaajista naisia on 53 prosenttia, määräaikaisessa työsuhteessa olevista sen sijaan 62 prosenttia.

Tässäkin tarkastelussa määräaikaiset ovat selvästi muita palkansaajia nuorempia. Määräaikaisten keski-ikä on 34 vuotta, vakituksessa työsuhteessa olevien taas 41 vuotta. Alle 35-vuotiaita on kaikista palkansaajista kolmannes, määräaikaisista sen sijaan enemmän kuin puolet (56 %).³

Määräaikaisten ikärakenne ei kuitenkaan anna oikeutta liudentaa koko ilmiötä jonkinlaiseksi nuorisokysymykseksi. Yli puolet määräaikaisista on jossakin elämänsä vaiheessa ollut vakituksessa työsuhteessa. Alle 35-vuotiaista määräaikaisista joka kolmannella on tuntumaa vakitukselta työstä.

-
- 1 Termi ”määräaikainen” tarkoittaa tässä yhteydessä työolotutkimuksen kysymyksen 22 mukaista tilannetta, ”määräaikaisuus” on siis pysyvän työsuhteen vastakohta. Jatkossa huomio kiinnittyy myös määräaikaisuuden tyyppeihin. Tällöin määräaikaisuus tarkoittaa myös eriytyneemmin erästä ”ei-pysyvän” työsuhteen tyyppiä. Asiasyheydestä selviää kumpaan määräaikaisuuteen viitataan (vrt. kysymykset 22 ja 23).
 - 2 Kaikista palkansaajista vakiintuneen ryhmittelyn mukaan viidennes luokituu yleemmiksi toimihenkilöiksi, 40 % alemmiksi toimihenkilöiksi ja hieman tätä joukkoa pienempi määrä työntekijöiksi.
 - 3 Ikää käsitellään analyysissä kolmena ryhmänä. Nuorin ikäryhmä käsittää 34-vuotiaat ja sitä nuoremmat (n= 996, 33 %), keskimäinen ikäryhmän 35–44 vuotta (n= 906, 31 %), vanhin ikäryhmä puolestaan viittaa yli 45-vuotiaisiin (n=1076, 36 %).

Vanhimmassa ikäryhmässä 87 prosenttia on joskus työskennellyt vakituudessa työsuhteessa, keskimmaisessäkin ikäryhmässä tämä osuus on 77 prosenttia.

Työttömyys tuttua pätkätyöläisille

Määräaikaisen työsuhteen ja työttömyyskokemusten väliltä löytyy tutkimuksissa säännöllisesti vahva yhteys. Työttömyys on määräaikaisille huomattavasti muita palkansaajia tutumpaa (esim. Parjanne 1996). Samaa tulosta kertoo myös nyt käsiteltävä aineisto. Määräaikaisilla työttömyyttä viimeisen viiden vuoden aikana kertyi kokonaisen vuoden verran, sen sijaan vakituksilla työttömyyskuukausien määrä vastaavana aikana jäi vain kahteen.

Työttömyyskuukausien määrä riippuu voimakkaasti sekä iästä että työsuhdemuodosta. Iän vaikutus on kuitenkin erilainen määräaikaisilla ja vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Vakituisten palkansaajien työttömyys painottuu nuoriin, heillä työttömyyskuukausia on kertynyt keskimäärin neljä. Keskimmaisessä ikäryhmässä niitä oli noin kaksi ja vanhimmassa yksi. Sen sijaan määräaikaisten ryhmässä työttömyyttä on eniten vanhimmilla. Jos määräaikaisten ja vakituisten työttömyyskuukausien määrää verrataan, pienimmillään ero on nuorimmassa ikäryhmässä, suurimmillaan taas vanhimpien palkansaajien keskuudessa (taulukko 1).

Taulukko 1.

Työttömyyskuukaudet viimeisen viiden vuoden aikana työsuhdemuodon, palkansaajien iän ja toimialan mukaan.

	Kaikki palkansaajat	Vakituiset	Tilapäiset
Työttömyyskuukaudet	3,9	2,1	12,1
Työttömyyskuukaudet ikärymittäin			
– 34 vuotta	5,1	3,6	8,4
35 – 44 vuotta	3,6	1,9	14,4
45 – vuotta	3,1	1,2	19,4
Työttömyyskuukaudet toimialoitain			
Teollisuus	3,5	2,3	14,0
Rakentaminen	9,4	7,1	17,2
Kauppa	3,0	2,5	6,1
Liikenne	2,8	1,7	11,9
Sosiaali- ja terveysala	3,3	0,5	12,2
Muut palvelut	4,2	2,1	11,8

Työttömyyskokemusten erot toimialojen välillä ovat myös melkoiset. Viimeisen viiden vuoden aikana ei sosiaali- ja terveystalouden vakitukselle henkilökunnalle ole kertynyt työttömyyskuukausia juuri lainkaan. Määräaikaistilassa niitä sen sijaan on vuoden verran. Teollisuudessa työsuhdemuodon mukaan tarkasteltuna työttömyyskuukausien ero on seitsenkertainen, rakentamisessa sen sijaan "vain" kaksi ja puolikertainen (taulukko 1).

Koulutetut pätäkätöissä

Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus nostaa tavan takaa esiin määräaikaisten muita palkansaajia huomattavan koulutustason (Kalleberg ym. 2000, Cohan ym. 1998). Työolotutkimuksen perusteella suomalaisilta työmarkkinoilta tällaista yhteyttä ei kuitenkaan löydy.

Mekaanisesti koulutustasoa ja työsuhdemuotoa suhteuttaen tulokseksi saadaan tilanne, jossa määräaikaiset palkansaajat ovat vakituksia paremmin koulutettuja. Johtopäätös jää puolinaiseksi, koska koulutustaso on voimakkaassa yhteydessä ikään. Kuitenkin, vaikka iän vaikutus otettaisiin huomioon, määräaikaiset palkansaajat ovat edelleen kaikissa ikäryhmissä pikemminkin keskimääräistä paremmin kuin huomattavasti koulutettuja.

Tilanne pysyy osapuulleen samana myös silloin, kun sukupuolen vaikutus otetaan huomioon (taulukko 2). Ainoastaan korkeimmin koulutettujen ryhmässä miehillä näyttää olevan koulutuksen kautta parempi suoja määräaikaaisuutta vastaan.

Taulukko 2.

Palkansaajien koulutus, työsuhdemuoto ja sukupuoli (%)

Koulutusaste	Kaikki palkansaajat		Miehet		Naiset	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta	25	20	26	22	23	20
Alempi keskiaste	32	29	34	34	30	26
Ylempi keskiaste	24	30	20	32	27	30
Korkea-aste	20	20	20	13	20	25
Kaikki (n=)	100 (2 441)	100 (537)	100 (1 191)	100 (205)	100 (1 250)	100 (332)

Mitä nykyisen työpätkän jälkeen?

Tulevaisuus: työtä, mutta ei vakituisuutta

Työolotutkimuksen perusteella vastaus “silta vai loukku?” -kysymykseen ei näytä kovin yksioikoiselta. Jos sillan kriteerinä pidetään vakituisen työpätkän saamista, vain häviävän pieni osa (5 %) määräaikaisista on tiellä kohti vakaata työmarkkinauraa. Kuitenkin enemmistö arvelee pysyttelevänsä tavalla tai toisella työelämässä mukana myös nykyisen määräaikaisuuden jälkeen. Liki puolet (48 %) arveli, että nykyinen työsuhte jatkuu nykyisen määräaikaisuuden jälkeenkin. (Liitetaulukko 1.)

Työttömiksi uskoi päätyvänsä vajaa viidennes (17 %) vastaajista. Suunnilleen yhtä moni oli epätietoinen siitä, mitä tapahtuu nykyisen työsuhteen päätyttyä. Määräaikainen työsuhte ei siis näytä muodostavan työmarkkinoilla aivan yksioikoista loukkuja tai siltaa.

Miesten ja naisten arviot tulevaisuudesta poikkesivat tosistaan. Työttömyysuuhka näytti koskevan useammin miehiä kuin naisia. Joka viides mies, mutta naisista 15 prosenttia arveli tulevaisuudekseen työttömyyden. Vastaa- vasti 39 prosenttia miehistä, mutta yli puolet naisista (53 %) arvioi nykyisen määräaikaisuuden jatkuvan. Toisaalta ne vastaajat jotka arvelivat työuransa vakiintuvan olivat useammin miehiä kuin naisia.

Tulevaisuus näyttää erilaiselta myös eri sosioekonomisissa ryhmissä. Puolet toimihenkilöistä – niin ylemmistä kuin alemmista – arvioi jatkavansa nykyisessä työssä, työntekijöistä tätä mahdollisuutta piti todennäköisenä vain 40 prosenttia. Työttömyysarvioissa raja sen sijaa näyttää kulkevan ylempien toimihenkilöiden ja kahden muun ryhmän välillä. Ylemmistä toimihenkilöistä joka kymmenes, mutta työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä joka viides ennakoivat itselleen tulevaisuutta työttömänä.

Määräaikaisen työntekijän toimiala vaikutti huomattavasti tulevaisuus- odotuksiin. Jos työttömyyttä pidetään huonoimpana vaihtoehtona, heikoim- massa asemassa olivat rakennusalalla työskentelevät. Heistä 35 prosenttia arvelee, että nykyisen työsuhteen jälkeen edessä on työttömyys – kaikista määräaikaisista tämän arvion siis jakoi 17 prosenttia. Teollisuudessa työttö- män tulevaisuuden ennakointi oli harvinaisinta, tätä vaihtoehtoa piti alan määräaikaisista todennäköisimpänä vain kymmenen prosenttia. Rakentami- sen jälkeen suhteellisesti eniten työttömyyttä uumoilivat palvelualojen pä- tätyläiset. (Liitetaulukko 1.)

Odotus nykyisen määräaikaisen työn jatkumisesta oli suurin piirtein yhtä yleinen kaikilla toimialoilla. Ainoan poikkeuksen muodostaa jälleen raken- taminen. Kun kaikista määräaikaisista vajaa puolet arveli töiden jatkuvan nykyisessä paikassa, rakentamisessa näin ajatteli vain neljännes. Kuitenkin

on huomattava, että rakentajat muodostavat suhteellisesti suurimman osan niistä, jotka arvelevat jatkavansa työtä jossakin muualla.

Vaikka suoranainen työttömyyden uhka ei ollut teollisuudessa mainittavan yleistä, epävarmuus tulevaisuudesta oli tutuinta nimenomaan tällä toimialalla. Kaikista määräaikaisista epävarmoja tulevaisuudestaan oli 18 prosenttia, teollisuudessa tämä osuus on 24 prosenttia. Samantasoiseen epävarmuuteen ylsi vain sosiaali- ja terveysalan työ.

Myös ikä jäseni jonkin verran tulevaisuusarvioita. Eroja ei ollut arvioissa, jotka koskivat nykyisen määräaikaisuuden jatkumista. Työttömyyttä tulevaisuutenaan taas pitivät suhteellisesti useimmin vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat. Heistä joka neljäs arvioi tulevaisuutensa tähän tapaan. Nuorimmasta ja keskimmäisestä ikäryhmästä näin ajatteli noin 15 prosenttia.

Ikäkysymyksen näkökulmasta huomiota kannattaa kiinnittää myös niihin harvoihin määräaikaisiin, jotka arvioivat saavansa nykyisen työnsä vakinaistetuksi. Kaikkiaan aineistossa heitä on vain 27 henkeä (5 %), mutta ylivertaisen suuri osa (20 henkeä) tästä joukosta kuuluu nuorimpaan ikäryhmään. Saman suuntainen on iän vaikutus myös niillä, jotka arvelevat aloittavansa uuden työn muualla.

Tulevaisuus ja määräaikaisuuden tyyppi

Tähän saakka määräaikaisten palkansaajien arvioita tulevaisuudestaan on tarkasteltu tavanomaisten rakenteellisten taustamuuttujien valossa. Aineisto antaa kuitenkin mahdollisuuden myös muunlaiseen tarkasteluun. Pelkkä kaksijakoinen työsuhdemuodon määritelmä (pysyvä / määräaikainen) voidaan nimittäin myös hienojakoistaa eri tyyppisiksi määräaikaisuuksiksi. Suurimmat määräaikaisten ryhmät ovat suoranaisesti määräaikaiseksi sovitulla työsopimuksella työskentelevät, sijaiset ja työllistämisvaroin palkatut.

Yleisin tapa olla määräaikaisessa työsuhteessa on yksinkertaisesti määrääjäksi sovitettu työsuhde. Määräaikaisista miehistä liki puolet (45 %) ja naisista 36 prosenttia teki työtä tällaisella sopimuksella. Sijaisina työskenteli kolmannes (31 %) naisista, mutta vain joka kymmenes mies. Työllistämisvaroin palkattuja määräaikaisten joukossa oli 17 prosenttia, tässä ei eroa sukupuolten välillä juurikaan ollut (taulukko 3).

Oleellista informaatiota sisältyy myös taulukon 3 osioon, johon jää häviävän vähän vastaajia. Suomessa työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä on erittäin vähän. Verrattuna moniin muihin maihin, määräaikaisen työn luonne näyttää tässä suhteessa olevan Suomessa ratkaisevasti toisenlainen (Bellaagh ja Isakson 1999, Cohany ym. 1998).

Toimialoittain tarkastellen sijaisuuksia on eniten sosiaali- ja terveysalan töissä ja muissa palveluissa. Yksinkertaisesti määrääjäksi sovitut töitä teh-

Taulukko 3.**Määräaikaisen työsuhteen luonne miehillä ja naisilla (%)**

	Kaikki	Miehet	Naiset
Määräaikaisen työsuhteen luonne			
Sijainen ilman pysyvää tointa	23	11	31
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa	1	1	1
Free-lancerina	1	2	-
Koeajalla	3	4	2
Työllistämisvaroin palkattuna	17	16	17
Kausiluonteisessa työssä	8	14	5
Tulette työhön kutsuttaessa	4	3	5
Oppisopimussuhteessa	2	3	1
Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa	40	45	36
Ei osaa sanoa	2	1	1
Kaikki	100	100	100
(n=)	(537)	(205)	(332)

dään eniten puolestaan teollisuudessa ja rakentamisessa (liitetaulukko 2). Jatkossa määräaikaisuuden tyyppi on tiivistetty neliluokkaiseksi muuttujaksi. Määräajaksi sovitussa työsuhteessa ja kausiluonteisissa työssä olevat on yhdistetty omaksi luokakseen. Luokka "muu määräaikainen työ" sisältää vuokratyöntekijät, free-lancerit, koeajalla olijat, kutsuttaessa töihin tulijat ja oppisopimussuhteessa olijat.

Työllistämistoimien turvin työskentelevistä suuri enemmistö, yli 80 prosenttia, työskentelee sosiaali- ja terveystalalla ja muissa palveluissa. Tämä jako noudattaa myös odotusten mukaisesti työnantajasektorin mukaista jakoa, työllistämisvaroin palkatuista vain 15 prosenttia työskentelee yksityisellä sektorilla.

Määräaikaisuuden tyyppillä oli oleellisen tärkeä merkitys tulevaisuusarvioissa (taulukko 4). Asiaa voi havainnollistaa arvioilla työttömyysodotuksis-

Taulukko 4.**Palkansaajien tulevaisuusodotukset ja määräaikaisuuden tyyppit (%)**

	Nykyinen työsuhde jatkuu	Nykyinen työsuhde vakinaistuu/ uusi työ muualla	Joutuu työttömäksi tai ei halua jatkaa työelämässä	Ei tiedä mitä tapahtuu	Kaikki (n=)
Sijainen ilman pysyvää tointa	54	12	13	20	100 (125)
Määräaikaisessa tai kausiluonteisessa työssä	50	16	16	17	100 (258)
Työllistämisvaroin palkattuna	23	9	45	23	100 (88)
Muu määräaikainen työ	56	21	11	12	100 (66)
Kaikki	48	15	20	18	100 (537)

ta. Kaikista määräaikaisista palkansaajista työttömyyden tulevaisuutenaan näkee 20 prosenttia, työllistämismisvarioilla palkattuna olevista sen sijaan vajaat puolet (45 %). Vastaavasti noin puolet määräaikaisista arvioi työsuhteen nykyisessä paikassa tavalla tai toisella jatkuva, työllistetyistä näin kuitenkin ajatteli vain runsas viidennes.

Tulevaisuuden mahdollisuudet työmarkkinoilla

Nykyisen työn arvo

Edellä olevat tulokset kuvaavat tilannetta määräaikaisten työntekijöiden ryhmän sisällä. Jatkossa hyödynnetään työolotutkimukseen sisältyvää vertailumahdollisuutta: millä tavoin määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden arviot tulevaisuudestaan työmarkkinoilla poikkeavat toisistaan?

Ihmisten tyytyväisyyttä "nykyiseen työhönsä" voidaan mitata ja kysyä monella tavalla. Asiaa suoraan kysyttäessä 94 prosenttia palkansaajista ilmoitti olevansa vähintäänkin "melko tyytyväinen" nykyiseen työhönsä. Tähän arvioon työsuhdemuodolla ei ollut vaikutusta. Eroja nousee kuitenkin esiin, jos huomio kiinnitetään palkansaajiin, jotka ovat "erittäin tyytyväisiä" nykyiseen työhönsä. Määräaikaisista "erittäin tyytyväisiä" on 37 prosenttia, vakituisista selvästi vähemmän, 29 prosenttia.

Hieman toiselta suunnalta työtyytyväisyyttä kuvastelee arvio halukkuudesta vaihtaa toiselle ammattialalle tulotason pysyessä samana. Noin neljän-

Taulukko 5.

Vakituisten ja määräaikaisten palkansaajien arvioita halukkuudesta vaihtaa nykyistä ammattialaa (%)

Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:

	Kaikki	Vakituiset	Tilapäiset	Tilapäisen työsuhteen muoto			
				Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistämismisvaroin palkatut	Muu määräaikainen työ
Eri ammattialalle	25	26	22	21	25	10	30
Samalle ammattialalle/ette lainkaan vaihtaisi	75	74	78	79	75	90	70
Kaikkiaan (n=)	100 (2 909)	100 (2 391)	100 (518)	100 (123)	100 (248)	100 (84)	100 (63)

nes palkansaajista esitti käsityksen, että jokin toinen ala voisi olla heille sopivampi.

Yhtenä nippuna tarkasteltuna määräaikaisessa työsuhteessa olevien arviot eivät juurikaan poikenneet palkansaajien keskimääräisistä kannoista. Eri tyyppisissä määräaikaisuuksissa arviot kuitenkin poikkesivat toisistaan. Työllistämisvaroin palkatuille ajatus alan vaihdosta oli selvästi vieraampi kuin muilla määräaikaisilla tai vakituisilla palkansaajilla (taulukko 5).

Määräaikaisuus ei vie uskoa mahdollisuuksiin

Viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana uutta työtä oli etsinyt 15 prosenttia palkansaajista. Kovin epäjohdonmukaista tai yllättävää ei ole määräaikaisten muita suurempi into uuden työn hakemisessa. Vakituista uutta työtä on hakenut joka kymmenes, määräaikaisista useampi kuin joka kolmas. Määräaikaisista sijaiset ja työllistämistoimenpitein palkatut ovat etsineet töitä muita useammin.

Iän vaikutus uuden työn etsimiseen on erilainen vakituisten ja määräaikaisten keskuudessa. Vakituisten palkansaajien joukossa ikä ja uuden työn etsintä ovat tiiviissä yhteydessä keskenään – nuoret etsivät työtä vanhoja hankammin. Sen sijaan määräaikaisilla ikä ei vaikuta työnhakuun, työnhakuaktiivisuus on yhtä suurta kaikissa ikäryhmissä.

Millaisena uuden työpaikan hankkimismahdollisuuksia pidetään? Kaikista palkansaajista vajaa neljännes (23 %) piti mahdollisuuksiaan tässä suhteessa hyvänä, 39 prosenttia kohtalaisina ja suurin piirtein saman kokoinen joukko huonoina. Ikä vaikuttaa selvästi arvioihin. Huonoiksi mahdollisuutensa nuorimmassa ikäryhmässä arvioi 13 prosenttia, keskimmaisessä 27 prosenttia mutta vanhimmassa jo 76 prosenttia.

Miesten ja naisten arviot mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla olivat myös erilaisia. Naisista hyvinä mahdollisuuksiaan piti 17 prosenttia, miehistä sen sijaan joka kolmas. Sosioekonomisten ryhmien mukaan tarkastellen jakolinja kulkee alempien ja ylempien toimihenkilöiden välistä. Työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden arviot työmarkkinamahdollisuuksistaan eivät juuri toisistaan poikkea, sen sijaan ylemmät toimihenkilöt pitävät asemansa tässä suhteessa selvästi kahta muuta ryhmää parempana.

Vakituiset ja määräaikaiset palkansaajat arvioivat työnsaantimahdollisuutensa ”hyviksi” yhtä usein. Eroja löytyi sen sijaan niistä, jotka arvioivat työmarkkinamahdollisuutensa yksikäsitteisesti huonoiksi. Selkeän pessimistisen arvion mahdollisuuksistaan esitti vakituisista 40 prosenttia, mutta määräaikaisista selvästi vähemmän, 28 prosenttia (taulukko 6).

Kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä määräaikaisessa ja vakituudessa työsuhteessa olevat pitivät työmarkkinamahdollisuuksiaan samanlaisina.

Taulukko 6.**Palkansaajien arviota mahdollisuuksistaan löytää uusi työpaikka suhteessa työsuhdemuotoon (%)***Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:*

	Kaikki	Vakituiset	Tilapäiset	Määräaikaisuuden tyyppi			
				Sijainen ilman pysyvää tointa	Määräaikaisesti sovitussa tai kausiluonteisessa työssä	Työllistämisvaroin palkattuna	Muu määräaikainen työ
Hyvät	23	22	27	28	29	16	35
Kohtalaiset	39	37	44	46	45	44	42
Huonot	38	40	28	26	27	41	23
Kaikki (n=)	100 (2 919)	100 (2 394)	100 (525)	100 (121)	100 (254)	100 (84)	100 (66)

Vanhimmissa, yli 45-vuotiaiden ikäryhmässä, arviot sen sijaan poikkeavat. Tässä ryhmässä vakituisista 64 prosenttia, mutta määräaikaisista 54 prosenttia arvioi mahdollisuutensa uuden työn löytämiseen huonoksi.

Määräaikaisista parhaimmaksi työmarkkinamahdollisuutensa arvioivat "muut", eli oppisopimuksella, koeajalla jne. olevien joukko. Heistä runsas kolmannes piti mahdollisuuksiaan hyvinä. Vastaavanlaisen näkemyksen jakoi sijaisista ja määräajaksi sovituihin työntekijöistä vajaa kolmannes.

Työllistämistoimenpiteiden turvin palkatut erottuvat selvästi omaksi ryhmäkseen. Heidän näkemyksenä työmarkkinamahdollisuuksistaan on muita määräaikaisia selvästi pessimistisempi. Tästä joukosta vain 16 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä ja 41 prosenttia suorastaan huonoina. Kuitenkin on syytä huomata, että suhteellisesti saman suuruinen joukko vakituisista palkansaajista piti mahdollisuuksiaan uuden työn hankkimisessa huonoina (Taulukko 6).

Eri toimialoilla työmarkkinamahdollisuuksia arvioidaan eri tavoin. Korkeimmillaan odotukset omista mahdollisuuksista olivat rakentamisessa ja kaupan alalla, matalimmillaan taas sosiaali- ja terveysalan palveluissa ja teollisuudessa. Ei siis näytä siltä, että työskentely paljon määräaikaisuuksia käyttävällä alalla olisi selkeässä yhteydessä siihen, millaiselta tulevaisuus työmarkkinoilla näytti. Rakentaminen ja sosiaali- ja terveyspalvelut ovat kumpikin aloja, jotka kumpikin tahollaan käyttävät keskimääräistä enemmän määräaikaisia työsuhteita. Teollisuus puolestaan on toimiala, joka pikemminkin suosii vakituisia työsuhteita.

Jos tulevaisuusarvioiden suhdetta työsuhdemuotoon tarkastellaan kunkin toimialan sisällä, suunta näyttää tässäkin olevan pikemminkin määräaikaisten eduksi. Yhdelläkään toimialalla eivät määräaikaisten arvioi mahdollisuuksiaan vakituisia huonommaksi.

Palkkatyöllä vakaa arvopohja

Edellä on ollut puhetta siitä, millaiselta tulevaisuus näyttää työmarkkinoilla. Seuraavassa tulevaisuuteen suuntaava kysymys on asetettu arvostuksen näkökulmasta. Loppuuko työinto heti, jos taloudellinen tilanne sen sallii.

Jos lottovoitto sattuisi kohdalle, joka viides palkansaaja lopettaisi työnteon kokonaan – osapuilleen yhtä moni kuitenkin jatkaisi entisellä tavalla työntekoa. Arviovaihtoehtojen ääripäissä ei eroja miesten ja naisten katsantokannoissa juurikaan ole. Sen sijaan naisista huomattavasti useampi (35 %) kuin miehistä (25 %) organisoi työtään uudelleen lyhentämällä työaika.

Työsuhdemuodolla on myös vaikutuksensa arvioihin työn jatkamisen tulevaisuudesta (taulukko 7). Ajatus töiden lopettamisesta tykkäänään taloudellisen tilanteen sen salliessa on selvästi harvinaisempi (12 %) määräaikaisten palkansaajien keskuudessa kuin vakituisilla (20 %). Ikäryhmittäin tarkasteluna erot määräaikaisten ja vakituisien välillä ovat suurimmillaan vanhimmassa ikäryhmässä. Kaikkiaan 27 prosenttia yli 45-vuotiaista olisi valmis lottovoiton myötä jättämään työt kokonaan, vakituisista näin ajatteli 28 prosenttia, mutta määräaikaista 17 prosenttia.

Taulukko 7.

Työsuhdemuoto ja palkansaajien arviot siitä, tekisikö palkkatyötä, jos se ei elämisen kannalta olisi välttämätöntä (%)

Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perinnöstä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:

	Työsuhdemuoto		
	Yhteensä	Vakituiset	Tilapäiset
Lopettaisin työnteon kokonaan	19	20	12
Tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	31	30	34
Pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti	30	31	28
Jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa	20	19	25
Yhteensä (n=)	100 (2 945)	100 (2 417)	100 (528)

Työkeskeisen arvomaailman paikkaa luotaa osaltaan kysymys, jossa vastaajat ottavat kantaa väitteeseen "Työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista". Kaikista vastaajista 13 prosenttia ilmoittaa olevansa ehdottomasti yhtä mieltä väitteen kanssa. Vähintään "jokseenkin samaa mieltä" ilmoittaa olevansa 40 prosenttia palkansaajista. Naiset ovat tämän tarkastelun perusteella miehiä sitoutuneempia työyhteiskunnan arvoihin. Miehistä 37 prosenttia, mutta naisista 42 prosenttia oli ainakin jossain määrin samaa mieltä väitteen kanssa. Ikäryhmistä taas nuorimmat olivat tiukimmin työn teon kannattavuuden kannalla, nuorimmasta ikäryhmästä 44 prosenttia, keskimmaisestä 38 prosenttia ja vanhimasta 39 prosenttia oli jokseenkin tai ehdottomasti samaa mieltä väitteen kanssa. (Taulukko 8.)

Työsuhdemuoto vaikuttaa arvioihin samansuuntaisesti kuin edellä kysyttäessä valmiutta lopettaa työnteko talouden niin salliessa. Vakituudessa työsuhhteesta olevista 39 prosenttia, mutta määräaikaisista 47 prosenttia arveli, että työtä olisi tehtävä niin kauan kuin suinkin. Sukupuolten välillä arviot kuitenkin erkaantuvat. Miesten keskuudessa arviot määräaikaisen ja vakituisen väen välillä eivät juurikaan vaihtelee, sen sijaan naisten joukossa ero on merkitsevä. Määräaikaisena työskentelevien naisten keskuudessa ajatus työnteon tärkeydestä on arvostettu korkeammalle kuin missään muussa ryhmässä (taulukko 8).

Taulukko 8.

Palkansaajien sukupuoli ja työsuhdemuoto ja arviot palkkatyön tekemisen välttämättömyydestä (%)

Mitä mieltä olette väitteestä "Työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista":

	Yhteensä Vakituiset			Tilapäiset			
	Yhteensä	Miehet	Naiset	yhteensä	Miehet	Naiset	
Ehdottomasti tai jokseenkin samaa mieltä	41	39	38	40	47	41	50
Vaieka sanoa, eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä	60	61	62	60	53	59	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100
(n=)	(2 970)	(2 433)	(1 188)	(1 245)	(537)	(205)	(332)

Eriytyvät pätkätyöt

Sirpaleistenkin havaintojen takaa hahmottuu jossain määrin johdonmukainen kuva tulevaisuuden ja työsuhdemuodon välisistä suhteista. Tulokset voivat tiivistää seuraavasti:

- (i) Palkansaajien omassa kokemuksessa määräaikaisuus ei tarkoita yksittäisistä umpikujaa työmarkkinoilla. Toiveita työn vakinaistamisesta ei monikaan elättele, mutta toisaalta selkeä enemmistö arvelee töiden tavalla tai toisella jatkuvan nykyisen määräaikaisuuden päätyttyäkin.
- (ii) Määräaikaisten palkansaajien arviot mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla osoittautuivat vakituisten näkemyksiä toiveikkaammiksi. Myös palkkatyön merkityksiä arvioitaessa työsuhdemuodon mukaiset erot nousivat esiin; määräaikaiset korostavat vakituksia enemmän palkkatyön arvoa ja merkitystä. Määräaikaisten keskimääräistä nuorempi ikä ei selitä eroja.
- (iii) Merkkiäkään siitä, että palkkatyöhön liittyvät arvot olisivat murentumassa yhdessä normalityösuhteen kanssa ei ole näkyvissä.
- (iv) Määräaikaiset eivät ole yhtenäinen kategoria. Työllistämisvaroin palkatut pitävät asemaansa selvästi muita määräaikaisia heikompana.

Työolotutkimuksen aineisto ei siis tue katsantokantoja, joissa määräaikaisuus olemuksellisesti ilmentäisi huono-osaisuuden kasaantumista työmarkkinoilla. Samansuuntaisiin tuloksiin joudutaan tarkasteltaessa palkansaajien yleisempiä arvioita työstään ja työoloistaan. Varovaisimmillaankin on päädyttävä johtopäätökseen, jonka mukaan määräaikaisuus sinänsä ei muodosta selkeää uhkaa työelämän laadulle. Yhtä lailla vaikeaa on tästä aineistosta saada tukea tulkinnoille, joissa työsuhteiden uusjako tulkitaan merkiksi työelämän järjestyksen kaiken kattavasta murroksesta (esim. Suikkanen 1999). Pikemminkin tulokset näyttävät lisäävän sitä hämmennystä, johon muuttuvan työelämän tulkinnat yhä useammin törmäävät.

Tilanteen ristiriitaisuutta voi havainnollistaa ainakin kahdelta suunnalta. Ensinnäkin ihmisten suhtautuminen työhönsä ja sen suomiin mahdollisuuksiin ja arvostuksiin on mitä ilmeisimmin hyvinkin eri asia kuin asennoituminen työsuhdemuotoon. Palkansaajat ovat kiistattoman tyytymättömiä määräaikaisiin työsuhteisiin (Sutela 1999). Tällä tyytymättömyydellä ei kuitenkaan näytä olevan yhteyttä siihen, miten työtä sinänsä arvioidaan.

Toiseksi palkansaajien omat arviot eivät välttämättä näytä olevan yhdenmukaisia rekisteriaineistojen (Suikkanen ym. 1998) ja työvoimatutkimuksesta pääteltyjen tulosten kanssa (Parjanne 1996). Työolotutkimuksen kautta hahmottuvissa arvioissaan määräaikaiset palkansaajat pitävät asemaansa

työmarkkinoilla selvästi parempana, kuin mitä muu työmarkkinoita koskeva tutkimus antaisi aiheen olettaa.

Työolotutkimuksesta vedostettavissa oleva kuva ei ole vaivatta yhteensopiva päätöiden ympärillä käytävän julkisen keskustelun kanssa. Kuvan asettaminen kunnollisiin kehyksiin ei näin ollen ole aivan mutkatonta. Vaihtoehtoja on toki useita. Ehkä voisimme vain yksinkertaisesti sysätä omituiset empiiriset tulokset syrjään ja jatkaa teoretisointia mullistuksista, jotka ovat jos eivät menossa, niin ainakin heti odottamassa? Vai olisiko päinvastoin päädyttävä siihen, että huoli määräaikaisten töiden lisääntymisestä on pötypuhetta – itse asiassa määräaikaistuminen näyttääkin lisäävän kaikkien tyytyväisyyttä? Mahdollista olisi myös lähteä väärä tietoisuus- tulkintoihin. Tutkijan tehtäväksi jäisi ennen muuta määräaikaisessa työssä olevien väärän tietoisuuden osoittaminen ja analyysi. Edelleen yksi mahdollisuus on pohdita, johtuvatko tulokset siitä, että työolotutkimus ei yksinkertaisesti tavoita niitä palkansaajia, joille töiden määräaikaisuus on todellinen ongelma?

Kovin uskottavalta ei ainakaan tunnu ainakaan viimeinen vaihtoehto, jonka mukaan työolotutkimus puhuisi jostakin aivan toisesta palkansaajajoukosta kuin rekisteritutkimukset. Keskeisten taustamuuttujien perusteella työolotutkimuksen aineistoa ei voi väittää ainakaan sillä tavalla vinoksi, että sillä voisi perustella tulosten erilaisuutta. Vakuuttavasti tätä vastaan puhuu myös se, että työttömyyskokemusten ja työsuhdemuodon välinen suhde on osapuulleen samanlainen kuin varsinaisesti työmarkkinoita koskevassa tutkimuksessa. Edelleen jää tietenkin jäljelle mahdollisuus, että survey-tutkimus ei tavoita pohjimmaisista työmarkkinoista, joilla huono-osaisuuden kasaantuminen on suurinta. Kuitenkin on epätodennäköistä, että Suomeen olisi päässeet lyhyessä ajassa syntymään laajat harmaan vyöhykkeen työmarkkinat.

Oikeansuuntaiselta ei myöskään vaikuta tulkinta, joka kiistäisi kokonaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät ongelmat – esittäväthän aineiston palkansaajat monin tavoin selvän tyytymättömyytensä nykyiseen työsuhdemuotoonsa.

Huomiot työolotutkimuksesta eivät kaada teoretisointeja työyhteiskunnan kriisistä ja työmarkkinoiden muuttuvista regiimeistä. C.W. Millsin (1982) ajatuskuluja seuraten edellä esitellyt aineistolöydökset voi huoletta kuitata matelevan empirismin värinänä. Kuitenkin Millsillä oli happamet sanansa sanottavana myös suurista ja abstrakteista teorioista. Vaikeuksia voi näin ollen ennustaa myös tulkinnoille, jotka ammentavat keskeisen todistusvoimansa pelkistä teoreettisen keskustelun lähteistä. Työolotutkimus heijastaa ihmisten kokemusta työelämästä ja työmarkkinoista – vaikka vain survey-tutkimuksen kalvakkalla tasolla. Tämä kokemus ei täysin vastaa niitä totuuksia, joita on etsitty ja löydetty rekistereiden ja työmarkkinoiden post-teorioiden maailmoista. Teoriat maailman muutoksesta ovat ilman

muuta tärkeitä. Ongelmiin kuitenkin ajaututaan, jos teorian kaikkitietävä ääni pääsee peittämään alleen sen ristiriitaisen ja oikukkaan todellisuuden, jossa ihmiset arkeaan elävät.

Tulkintoihin työsuhteiden määräaikaistumisen vaikutuksista olisi siis sisällytettävä niin tiedot ihmisten omista kokemuksista työmarkkinoilla kuin rakennetutkimusten antama tieto työmarkkinoiden muutoksista. Kolmas asia, joka myös olisi kuvaan mahdutettava on Suomen tilanteen näkeminen suhteessa muihin kehittyneisiin palkkatyöyhteiskuntiin. Jälkimmäinen kohta konkretisoituu kysymykseksi siitä, miksei tutkimuksen valtavirran löytämä bad jobs -logiikka Suomessa näytä toteutuvan?

Kansainvälinen tutkimus itsessään tarjoaa johtolankoja sen selvittämiseen, miksi Suomi tässä(kin) asiassa näyttää olevan jotenkin vähemmän tyyppillinen tapaus. Englantilainen ja pohjoisamerikkalainen määräaikaisten työn tutkimus ankkuroituu vahvasti työmarkkinoiden segmentaatiosta ponnistavaan tutkimusperinteeseen. Suomalainen tutkimus on tavan takaa joutunut huomauttamaan, että työmarkkinat täällä eivät ole samassa laajuudessa eriytyneet kuin monessa muussa läntisessä maassa (Nätti 1989).

Viime vuosikymmenen murros on merkinnyt jonkinasteista siirtymää kohti työmarkkinoiden suurempaa segmentaatiota (Santamäki-Vuori 1995). Määräaikaisten työsuhteiden kasvava määrä on mahdollisesti osa juuri tätä prosessia. Kuitenkaan määräaikaisten töiden lisääntyminen ei ole voinut meillä laajamittaisesti rakentua työmarkkinoilla jo olemassa olevien jyrkkinen jakojen varaan. Tämä osaltaan selittänee sitä, että meillä määräaikaisuuden paikka työmarkkinasuhteiden kartalla näyttää olevan toinen kuin monessa muussa läntisessä teollisuusmassa. Tätä ajatusta tukee sekin, että myös ruotsalainen tutkimus päätyy ottamaan etäisyyttä tulkintoihin, joissa määräaikaisuus tarkoittaisi yksikäsitteisesti samaa kuin huono ja näköalaton työ (Bellaagh ja Isaksson, 1999, Isaksson ja Bellaagh 1999). Mahdollisesti verrattain homogeeniset pohjoismaiset työmarkkinat kestävät työmarkkinoiden epävakautta ilman, että välittömänä tuloksena on pohjimmaisten työmarkkinoiden ja pätkätoiden yhdistelmä (myös Nätti 1993).

Vielä on syytä nostaa esiin perustava kysymys tutkimuksen kohteesta. Onko ylipäätänsä mielekäästä käyttää määräaikaaisessa työsuhteessa olemista analyysin yksikkönä? Tässäkin tarkastelussa esitettyjen tulosten perusteella olisi pikemminkin korostettava määräaikaisten joukon moninaisuutta (vrt. Vänskä ym. 1999). Ei liene sattumaa tai epäloogista, että työllistämisarvoihin palkattujen asema paljastui ratkaisevasti erilaiseksi, systemaattisesti heikommaksi, kuin muiden määräaikaisten palkansaajien. Tämä tulos saattaa sisältää myös viitteen tulkintaan, jossa työttömyys – pikemminkin kuin työsuhteiden määräaikaistuminen – jää edelleen työyhteiskunnan polttavimmaksi ongelmaksi.

Lähteet

- Barker, Kathleen & Christensen, Kathleen (1998): *Controversy and Challenges Raised by Contingent Work Arrangements*. Teoksessa Kathleen Barker ja Kathleen Christensen (toim.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Cornell University Press. Ithaca and London, s. 1–12.
- Beck, Ulrich (1999): *Työyhteiskunnan tuolle puolen*. Janus 7, nro. 3. s. 257–266
- Bellaagh, Katarin & Isaksson, Kerstin (1999): *Uthyrd men fast anställd*. *Arbete och Hälsa* 1999:6, Vetenskaplig skriftserie. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Cohanny, Sharon & Hipple, Steven & Nardone, Thomas & Polvika, Anne & Stewart, Jay (1998): *Conting the Workers: Result of a First Survey*. Teoksessa Kathleen Barker ja Kathleen Christensen (toim.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Cornell University Press. S. (41–68)
- OECD (1997): *Employment Outlook*. July 1999. OECD Publications. Paris.
- Gorz, Andre (1999): *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*. Polity Press. Cambridge.
- Holm, Pasi & Tuomola, Juha (1998): *Työllistyneiden työsuhteiden kesto ja työvoimapolitiikka*. Keskustelualoitteita 163. VATT. Helsinki.
- Isaksson Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999): *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta*. *Arbete och Hälsa* 1999:7. Vetenskaplig skriftserie. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1998): *Murenee, ei murene, murenee*. Janus 6, nro. 3, s. 337–347.
- Kalleberg, Arne & Reskin, Barbara & Hudson Ken (2000): *Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*. *American Sociological Review*, vol. 65 256–278.
- Matusik, Sharon & Hill, Charles (1998): *The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation and Competitive Advantage*. *The Academy of Management Review* vol. 23 s. 680–697.
- Mills, C. Wright (1982): *Sosiologinen mielikuvitus*. Gaudeamus. Helsinki.
- Nätti, Jouko (1989): *Työmarkkinoiden lohkoutuminen, segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat*. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 68. Jyväskylä.
- Nätti, Jouko (1993): *Temporary Employment in the Nordic Countries: A 'Trap' or a 'Bridge'?* *Work, Employment and Society* vol. 7, s. 451–464.
- OECD *Employment Outlook 1997*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris.

- Paoli, Pascal (1997): *Second European Survey on Working Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Parjanne, Marja-Liisa (1996): *Työmarkkinat murroksessa*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B 135. Helsinki.
- Pekkarinen, Jukka (toim.) (1998): *Takaisin täystyöllisyyteen*. Lähivuosien talouspolitiikan suunta. TSL, Helsinki.
- Rifkin, Jeremy (1997): *Työn loppu*, WSOY, Helsinki.
- Santamäki-Vuori, Tuire (1995): *Hyvästi, yhtenäiset työmarkkinat : koulutuksellinen ja alueellinen eriytyminen voimistumassa*. Hyvinvointikatsaus 3 s. 19–22.
- Savola, Lotta (2000): *Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla*. SVT, Työmarkkinat 2000:4. Tilastokeskus. Helsinki.
- Smith, Vicky (1997): *New forms of work organisation*. Annual Review of Sociology, vol 23, ss. 315–339.
- Suikkanen, Asko (1998): *Kuinkas sitten tutkitaan*, Janus 6 nro. 3 s. 348–355.
- Suikkanen, Asko (1999): *Modernin yhteiskunnan muutosten tulkitseminen*. Tiedepolitiikka 1/1999, s. 21–32.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva (1998): *Uusi työmarkkinajärjestys?* Sitran julkaisu 182. Helsinki
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Kallinen, Sannamari & Karjalainen, Anne (1998): *Palkkatyömarkkinat*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1998:9. Helsinki.
- Sutela, Hanna (1999): *Määräaikaiset työntekijät tasa-arvon näkökulmasta*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna, Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Työllisyys ja hyvinvointi uuden vuosituhannen alkaessa*. Työvoima 2017. Loppuraportti. (1999): Työpoliittinen tutkimus 200. Työministeriö. Helsinki.
- Vänska, Jukka & Sutela, Hanna & Notkola, Veijo (1999): *Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa*. Hyvinvointikatsaus 3/1999, 6–9.

Liite-taulukko 1.
Määräaikaisien palkansaajien arviot tulevaisuudestaan nykyisen työsuhteen päätyttyä suhteessa sukupuoleen ja toimialaan. (%)

Kun määräaikainen työsuhteenne päättyy, arvelletko että:

	Toimiala								
	Kaikki	Miehet	Naiset	Teollisuus	Rakentaminen	Kauppa	Liikenne Sotiaali- ja terveysala	Muut palvelut	
Määräaikaisia työsuhteita todennäköisesti jatketaan samassa työpaikassa	48	39	53	51	25	50	59	52	47
Solmitte todennäköisesti vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	5	8	3	5	3	11	11	2	5
Aloitatte todennäköisesti uuden työn muualla	10	14	7	6	23	15	15	5	8
Joudutte luultavasti työttömäksi	17	20	15	9	35	13	7	16	19
Ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	2	2	2	5	-	2	-	2	3
Ette vielä tiedä mitä tapahtuu	18	17	19	25	15	9	7	24	18
Kaikki	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(n=)	(536)	(205)	(331)	(75)	(40)	(54)	(27)	(118)	(221)

Liite-taulukko 2.
Määräaikaisuuden tyypit ja palkansaajan toimiala. (%)

Työsuhtemuoto	Toimiala						
	Kaikki	Teollisuus	Rakentaminen	Kauppa	Liikenne	Sotiaali- ja terveysala	Muut palvelut
Sijainen ilman pysyvää tointa	25	15	3	18	25	44	22
Määräaikaisessa tai kausiluonteisessa työssä	51	75	82	52	42	27	51
Työllistämismisvaroin palkattuna	17	3	10	12	13	24	20
Muu määräaikainen työ	8	7	5	18	21	5	6
Kaikki	100	100	100	100	100	100	100
(n=)	(508)	(60)	(39)	(50)	(24)	(118)	(211)

Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi

Artikkelissa tarkastellaan työelämän määrällisiä joustoja eli työaikoja, työsuhteita ja työpaikkaa (etätyö). Työaikajouaston muotoina käsitellään ylitöitä, epäsäännöllistä työaika ja osa-aikatyötä. Artikkelissa kuvataan aluksi erilaisten joustojen yleisyyttä työnantajasektorin ja työpaikan koon mukaan. Lisäksi analysoidaan joustojen yhteydet työn sisältöön, työyhteisön toimintaan ja henkiseen hyvinvointiin.

Tutkimusaineistona on vuoden 1997 työolotutkimus (n=2978). Yleisimmin käytetty jouaston laji tuolloin oli ylityöt. Yli puolet palkansaajista teki ylitöitä säännöllisesti kuukausittain. Ilman korvausta ylitöitä teki säännöllisesti joka neljäs palkansaaja (26 %) eli selvästi useampi kuin vuosikymmenen alussa (18 %). Muut määrälliset joustot olivat vuonna 1997 harvinaisempia; epäsäännölliset työajat oli vajaalla kolmanneksella, osa-aikatyötä teki yksi kymmenestä ja etätyötä vain neljä prosenttia. Joustot eivät useinkaan keräytyneet samoille ihmisille, vaan niitä sovellettiin eri tavoin toimihenkilö- ja työntekijäryhmissä. Vain viidennes palkansaajista oli työssä, missä mikään viidestä määrällisen jouaston muodosta ei koskenut heitä.

Määrällisistä joustoista ylityöt olivat selvästi yhteydessä työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin, sillä ylitöitä tehtiin usein kiireen ilmapiirissä ja työpaikoilla esiintyi tuolloin myös kilpailuhenkeä. Kiireisissä töissä ylityöt, etenkin ilman korvausta tehdyt ylityöt heijastuivat sekä miehillä että naisilla korkeampana stressitasona.

Johdanto

Joustavuus on epäyhtenäinen käsite. Työelämässä sovellettavat joustavuuden muodot on tavallisimmin ryhmitelty luokkiin kahden pääulottuvuuden mukaan: yhtäältä määrällisiin (numeerisiin) ja toiminnallisiin (funktionalisiin) sekä toisaalta yritysten ulkoisiin ja sisäisiin joustoihin (esim. Goudswaard ja de Nanteuil 2000). Näillä ulottuvuuksilla kuvaten työaikajoustot luokittevat sisäisiin määrällisiin joustoihin. Töiden joustavat organisointimuodot kuten tiimityö, monitaitoisuuden kehittäminen ja vastuun delegointi taas sijoittuvat sisäisiin toiminnallisiin joustoihin. Alihankinnat, ulkoistaminen ja työntekijästä itsenäiseksi yrittäjäksi siirtäminen/siirtyminen edustavat ulkoisia toiminnallisia (tuotannollisia, alueellisia) joustoja ja erilaiset työsuhteen muodot kuten määräaikaisen-, kausi- ja vuokratyön käyttö, ulkoisia määrällisiä, joustoja.

Luettelut joustavuuden luokat eivät ole toisiaan poissulkevia. Organisaatiot soveltavatkin usein jouston eri muotoja rinnakkain. Tämä artikkeli keskittyy määrällisiin joustoihin eli työaikaan, työsuhteisiin ja työn tekemisen paikkaan (etätö).

Työaikajoustot ovat poikkeama normiksi muodostuneesta työajasta. Usean vuosikymmenen ajan normaalityöaika on tarkoittanut noin kahdeksan tunnin "kokopäivätyötä". Sitä on tehty yleensä säännöllisesti viitenä päivänä viikossa, usein maanantaista perjantaihin, aamuseitsemän ja ilta-kuuden välillä. Normaalityöaika on perustava osa ideaalityypiksi ymmärrettävää pysyvää, jopa lähes elinikäistä työsuhdetta. (Julkunen ja Nätti 1995, Liikanen 1997.) Se on antanut ihmisille yhteisen sosiaalikkulttuurisen kehikon, työpäivän, illan, pyhän ja loman. Kirjavoituvat työajat synnyttävät erityymisyyttä ja epätahtisuutta. (Työaikapolitiikka 1999).

Työajat ovat myös paikallistumassa, niistä sovitaan yhä useammin yritystasolla paikallisen tarpeen mukaan (Julkunen ja Nätti 1995). Vuoden 1999 alussa jo yli 80 prosenttia yrityksistä oli tehnyt paikallisia työaikajärjestelyjä (Uhmavaara, Kairinen, Niemelä 2000).

Uusia työaikatratkaisuja on otettu käyttöön sekä tuotannollisen että yksilöllisen jouston vuoksi. Tuotannollisilla työaikajoustoilla on pyritty vastaamaan kysynnän vaihteluihin ja kalliiden laiteinvestointien suurempaan käyttöasteeseen. Ensimmäiseksi otetaan käyttöön ylityöt. Yleensä vasta sitten, kun ne alkavat aiheuttaa ongelmia, siirrytään uusiin työaikamalleihin kuten tiivistettyyn työviikkoon ja erilaisiin vuorojärjestelmiin (Kandolin ja Kauppinen 1996, Repo 1998). Ylityöt jäävät silti osittain käyttöön etenkin suurilla työpaikoilla. Erityisesti kireän kilpailutilanteen vallitessa työaikajärjestelyillä tavoitellaan pääasiassa säästöjä. Vakaan kilpailutilanteen toimipaikoilla erilaisia työaikajärjestelyjä on otettu käyttöön lähinnä työntekijöiden valinnanmahdollisuuksien lisäämiseksi ja työelämän laadun parantamiseksi. (Antila 1998.)

Yksilölliset työaikatratkaisut (Kandolin ja Hakola 2000, Knauth 1998) parantavat usein elämänhallintaa: opiskelu, ammattitaidon ylläpito, perhe-elämä ja työ ovat joustavammin yhteen sovitettavissa. Säännöllisestä päivätyöstä poikkeavat työajat saattavat olla haluttuja myös korvausten ja arkivapaiden tai pitkien kertymävapaiden vuoksi. Jos työajat ovat epämieluisia eikä niiden järjestelyyn voi itse vaikuttaa, työtyytyväisyys vähennee. Myös sosiaalinen elämä häiriintyy usein.

Tasapainon löytäminen joustavuusvaatimusten ja turvallisuudentunteen välille on haastava tehtävä. Kun organisaatiot verkottuvat ja työt kytkeytyvät yhä laajempiin kokonaisuuksiin, on entistä määrätietoisemmin etsittävä yksilöllisiä ratkaisuja töiden tekemisen ehtoihin, tapoihin ja sisältöihin. Ne on sovitettava eri ikäkausien tarpeisiin. Työaikojen pituuden, jaksottamisen

ja joustojen tutkimuksella ja kehittämisellä on nähty huomattava merkitys. Niillä voi olla työllisyyteen, terveyteen ja ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen yltäviä vaikutuksia (esim. Työaikapolitiikka 1999).

Empiirisessä työaikatutkimuksessa hahmottuu kolme näkökulmaa. Institutionaalisisessa tutkimuksessa työaika on tarkasteltu kansantalouden tuotantotekijänä. Työpaikkatasolla sitä on katsottu yritysten näkökulmasta. Yksilönäkökulmassa on keskitytty työntekijöiden hyvinvointiin ja työaika-etuihin (yhteenveto suomalaisesta tutkimuksesta ks. Liikanen 1997).

Tässä artikkelissa tarkastellaan määrällisiä joustoja lähinnä työyhteisö- ja yksilötasolla. Tavoitteena on selvittää erilaisten joustojen yhteys henkiseen hyvinvointiin, kun hyvinvointia tarkastellaan työn järjestelyjen ja työyhteisön ilmapiirin kautta. Aikaisempi tutkimus joustojen ja hyvinvoinnin yhteydestä on rajoittunut lähinnä yrityskohtaisiin tarkasteluihin. Työolotutkimus mahdollistaa laajemman näkökulman, yhteyksien tutkimisen koko suomalaisen palkansaajakunnan tasolla.

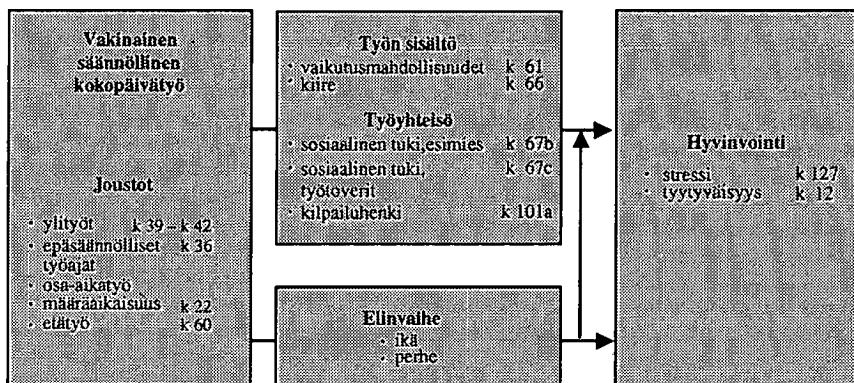
Tutkimusasetelma ja menetelmät

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata erilaisten määrällisten joustojen yleisyys ja joustojen yhteydet henkiseen hyvinvointiin. Tällöin tarkastellaan myös joustojen yleistymistä 1990-luvulla kahden työolotutkimuksen (vuodet 1990 ja 1997) aineistojen pohjalta. Analysoitavia määrällisiä joustoja ovat ylityöt, epäsäännöllinen työaika, osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet ja etätyö (ks. kuvio 1). Jos mitään jouston muotoja ei ole käytössä, palkansaajien katsotaan työskentelevän työpaikallaan normiksi muodostuneessa vakinaisessa, säännöllisessä kokopäivätyössä,

Joustojen yleisyyttä tarkastellaan aluksi sukupuolen, iän ja perhevaiheen mukaan. Myös työnantajan toimiala ja yksityisellä puolella yrityksen koko ja omistussuhde otetaan huomioon. Työpaikkatasolla eritellään joustojen mahdolliset yhteydet työn sisältöön ja työyhteisön toimintaan. Koska kiireellä, vaikutusmahdollisuuksilla ja työyhteisössä saadulla sosiaalisella tuella on ratkaiseva merkitys henkiselle hyvinvoinnille (Karasek ja Theorell 1990), joustojen ja hyvinvoinnin yhteyttä tarkastellaan suhteessa työhön ja työyhteisöön. Henkisen hyvinvoinnin mittarina käytetään stressioireiden puuttumista ja yleistä työtyytyväisyyttä.

Työn vaikutusmahdollisuuksista (kysymys 61A-G) ja kiireestä (kysymys 66A-D,M) sekä stressioireista (k127A-J) on analyysia varten muodostettu summamuuttujat. Reliabiliteetit (Cronbachin alpha) olivat hyvät: vaikutusmahdollisuudet 0,83, kiire 0,76 ja stressioireet 0,83. Joustojen muodot eivät

Kuvio 1.
Tutkimusasetelma



kasautuneet samoille ihmisille (reliabiliteetti 0,14), joten joustojen yhteyttä työyhteisöön ja hyvinvointiin tarkastellaan yksittäin eri joustomuotojen suhteen. Summamuuttujia käytetään korrelaatio- ja regressioanalyyseissä.

Tulosten esittelyssä ryhmien välisiä eroja tuodaan esiin vain silloin, kun erot yltyvät tilastolliseen merkitsevyyteen (Khi^2 -testin ja korrelaatioiden $p < 0,05$).

Tulokset

Määrällisten joustojen yleisyys

Määrälliset joustot suomalaisilla työpaikoilla ovat käytössä erimäärin (taulukko 1). Yleisimmin käytetty jouston muoto vuonna 1997 olivat ylityöt. Niitä teki säännöllisesti kuukausittain lähes kuusi palkansaajaa kymmenestä. Vajaa kolmannes teki pelkästään joko rahana tai vapaana korvattuja ylityöitä ja täysin korvauksetta joka neljäs. Korvauksetta ylityöitä tekevästä runsas 40 prosenttia teki säännöllisesti kuukausittain myös rahana tai vapaana korvattuja ylityöitä. Ilman korvausta ylityöitä tekivät naiset ja miehet yhtä usein, mutta korvausta vastaan tehdyt ylityöt kuuluivat useammin miesten kuin naisten työnkuvaan (taulukko 1). Miehistä ikääntyvät, 45 vuotta täyttäneet tekivät harvemmin (57 %) ylityöitä kuin keski-ikäiset (65 %) ja alle 35-vuotiaat nuoret miehet (67 %). Naisilla sen sijaan ylityöiden tekeminen ei

vaihdellut merkittävästi iän mukaan. Myös perhevaihe on yhteydessä ylitöiden tekemiseen (Sutela 1999): työpanos kertyy suurimmaksi lapsiperheiden isillä ja erityisesti alle 3-vuotiaiden lasten isillä; naisilla työpanos sen sijaan kasvaa, kun nuorin lapsi on saatu yli 10-vuotiaaksi.

Muut työaikajoukot koskivat palkansaajien vähemmistöä. Epäsäännöllisten työaikaisten tekijöitä oli vuonna 1997 vajaa kolmannes. Viidennes niin miehistä kuin naisistakin työskenteli kaksivuorotyössä, iltaisin ja/tai viikonloppuisin. Yhdelle kymmenestä yötyö kuuluu säännöllisesti työnkuvaan (taulukko 1). Vuorotyö ja epäsäännöllinen työaika kuuluivat sekä miehillä että naisilla useammin alle 35-vuotiaiden (38 %) kuin ikääntyvien työhön (miehet 21 %, naiset 27 %). Osa-aikatyötä tekivät naiset miehiä useammin (taulukko 1). Yleisintä osa-aikatyö oli alle 35-vuotiaiden nuorten ryhmässä (miehet 11 %, naiset 19 %). (Perheellisuuden yhteydestä osa-aikatyöhön ks. Jouko Nätin ja Mia Väisäsen artikkeli toisaalla tässä julkaisussa.)

Työsuhteet olivat vuonna 1997 valtaosin (82 %) vakinaisia; vähemmän kuin joka kymmenes palkansaaja oli ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa ja joka kymmenennellä oli kokemusta useasta määräaikaisesta työsuhteesta (taulukko 1). Naiset työskentelivät miehiä useammin määräaikaisessa työsuhteessa. Alle 35-vuotiaiden työsuhteet olivat määräaikaisia selvästi useammin (miehet 26 %, naiset 35 %) kuin sitä vanhempien työntekijöiden.

Etätyö voidaan määritellä ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Olennaista on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Tällaista etätyötä teki vain neljä prosenttia palkansaajista, miehet jonkin verran useammin kuin naiset (taulukko 1). Etätyön tekeminen ei miehillä eikä naisilla vaihdellut iän eikä perhevaiheen mukaan. Etätyötä tekivät erityisesti korkeasti koulutetut miespuoliset ylemmät toimihenkilöt (ks. lähemmin Lehto 1999). Jos etätyö määritellään laajemmin työksi, jota työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella tehdään ainakin osa-aikaisesti kotona tietotekniikan välityksellä, etätyön tekijöiden osuus nousee yhdeksään prosenttiin vuonna 1997 (myös Lehto 1999).

Määrällisen jouston eri muodot eivät useinkaan kuulu samojen ihmisten työnkuvaan. Määräaikaisiin työsuhteisiin tosin liittyi vakinaisia useammin osa-aikatyö (22 % vs. 8 %). Ylitöitä ja epäsäännöllistä työaikaa sen sijaan tehtiin yhtä lailla niin määräaikaisissa kuin osa-aikaisissakin töissä. Vain viidennes palkansaajista oli työssä, missä mikään viidestä määrällisen jouston muodosta ei koskenut heitä (miehet 19 %, naiset 23 %). Kolmella tai useammalla tavalla joustavia miehiä oli kuusi ja naisia yhdeksän prosenttia.

Taulukko 1.

Määrällisten joustojen yleisyys Suomessa vuonna 1997 sukupuolen mukaan (% , χ^2 -testin p-arvot) ja vuonna 1990 (%)

Määrälliset joustot	miehet (n=1395)	naiset (n=1582)	yhteensä v. 1997	yhteensä v. 1990 ¹
Säännöllinen ylityö (vähintään kuukausittain)				
ei tee ylityötä	37	48	43	
vain korvatut ylityöt	35	28	31	
ylityöt ilman korvausta	28	25	26	18
yhteensä (p=0,001)	100	101	100	
Epäsäännöllinen työaika				
säännöllinen päivätyö (6–18)	71	69	70	73
ilta, 2-vuoro, viikonlopputyö	19	19	19	19
yötyö, 3-vuoro, periodityö	10	12	11	8
yhteensä (p=0,118)	100	100	100	100
Osa-aikatyö				
kokopäivätyössä	94	86	90	94
osa-aikatyössä	6	14	10	6
yhteensä (p=0,001)	100	100	100	100
Työsuhde				
vakinainen	85	79	82	85
ensimmäinen määräaikainen	8	9	8	
useita määräaikaisia	7	12	10	
yhteensä (p=0,001)	100	100	100	
Etätyö				
ei etätyötä	94	97	96	
tekee etätyötä	6	3	4	
yhteensä (p=0,001)	100	100	100	

¹ Vertailutietoja ei vuodelta 1990 ole saatavissa erilaisen kysymysmuodon vuoksi kuukausittain tehtyjen korvattujen ylityöiden, määräaikaisen työsuhteen lukumäärän ja etätyön osalta.

Joustojen muutokset 1990-luvulla

Määrälliset joustot yleistyivät 1990-luvun aikana (taulukko 1). Selvimmin yleistyivät ilman korvausta tehdyt ylityöt. Vuonna 1990 niitä teki säännöllisesti kuukausittain vajaa viidennes palkansaajista, vuonna 1997 jo joka neljäs. Palkalliset ylityöt sen sijaan eivät viime vuosikymmenellä juurikaan yleistyneet (Lehto ja Sutela 1998).

Myös muut määrällisen joustojen muodot yleistyivät 1990-luvulla: epäsäännöllisen työajan ja osa-aikatyön sekä määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet kasvoivat 3–4 prosenttiyksikköä. Varsinaisen etätyön lisääntymisestä ei ole vertailutietoja 1990-luvun alusta. Osittain kotona tietotekniikan avulla työskentelevien osuus kasvoi kuitenkin kahdesta yhdeksään prosenttiin (Lehto 1999).

Joustop julkisella ja yksityisellä alalla

Määrällisten joustop yleisyyttä tarkastellaan julkisen ja yksityisen alan mukaan (kysymys 14). Yksityinen sektori on eritelty yrityksen koon (kysymykset 17 ja 18 yhdistettynä) ja omistuspohjan mukaan (kysymys 15) (liite-
taulukko). Vuonna 1997 yksityinen ala työllisti 65 prosenttia palkansaajista (miehet 79 %, naiset 54 %). Heistä 33 prosenttia työskenteli pienissä, alle 30 työntekijän yrityksissä ja 31 prosenttia vähintään 1000 työntekijän yrityksissä. Ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset työllistivät 12 prosenttia yksityisen alan palkansaajista.

Joustop soveltaminen vaihtelee työnantajan mukaan. Ylitöitä tehtiin enemmän yksityisellä (60%) kuin julkisella alalla (53 %). Yksityisellä puolella ylityöt olivat yhtä yleisiä pienissä ja suurissa yrityksissä. Ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä ne olivat yleisempiä kuin kotimaisissa.

Epäsäännöllistä ja vuorotyötä tehtiin kunnan (30 %) ja yksityisen sektorin työssä (31 %) enemmän kuin valtion palveluksessa (23 %). Epäsäännöllinen työaika oli ominaisempaa suurille, yli 1000 ihmistä työllistävälle kuin pienille yrityksille. Se oli tyypillisempää kotimaisessa kuin ulkomaisessa omistuksessa oleville yrityksille. Julkisella ja yksityisellä sektorilla osa-aikatyö oli yhtä yleistä. Se oli yleisempää pienissä kuin suurissa yrityksissä ja yleisempää kotimaisissa kuin ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä.

Määräaikaisuus, etenkin usein toistuva määräaikaisuus oli selvästi yleisempää julkisella (15 %) kuin yksityisellä alalla (6 %). Yksityisellä sektorilla määräaikaisia työsuhteita oli yhtä paljon kotimaisessa ja ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä, mutta selvästi enemmän pienissä alle 30 työntekijän yrityksissä kuin suurissa, yli 1000 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Etätyö oli Suomessa vuonna 1997 vielä hyvin harvinaista. Valtiolla etätyön tekijöitä oli jonkin verran enemmän (8 %) kuin kuntien tai yksityisten palveluksessa (3–4 %). Etätyön tekijöitä oli enemmän ulkomaisessa kuin kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä. Yrityksen koko ei erotellut etätyön yleisyyttä.

Määrälliset joustop, työn sisältö ja työyhteisö

Palvelujen kysyntä, tuotannon kausivaihtelut ja siten työn luonne ja sisältö määrittävät osaltaan määrällisten joustop tarvetta ja soveltamista. Ammatin ryhmittely suhteellisen laajoihin sosioekonomisen aseman luokkiin tuo esille eroja joustop soveltamisessa. Ylityöt ja etätyö sekä epäsäännölliset työajat vaihtelivat niin miehillä kuin naisillakin selvästi sosioekonomisen aseman mukaan. Ylitöitä tekivät eniten ylemmät toimihenkilöt (taulukko 2). Heistä yli puolet teki ylitöitä korvauksetta säännöllisesti kuukausittain.

Taulukko 2.

Säännöllisesti vähintään kuukausittain korvattuja ja ilman korvausta ylittä tehneet sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%). χ^2 -testin p-arvot.

		ei ylittä	vain korvattut ylityöt	ylityöt ilman korvausta	yhteensä	n
miehet	(p=0,001)	37	35	28	100	1 383
ylemmät toimihenkilöt		22	16	62	100	333
alemmat toimihenkilöt		36	32	32	100	317
työntekijät		44	45	11	100	733
naiset	(p=0,001)	47	28	25	100	1 567
ylemmät toimihenkilöt		25	22	53	100	317
alemmat toimihenkilöt		49	30	21	100	865
työntekijät		64	26	10	100	385

Työntekijäasemassa olevista tällaisia ylittä teki joka kymmenes. Työntekijäasemassa olevat miehet tekivät muita palkansaajia useammin ylittä, joista sai korvauksen.

Myös etätyö kuului selvästi ylempien toimihenkilöiden työhön (miehet 16 %, naiset 6 %). Se oli harvinaista työntekijäasemassa olevien työssä (miehet ja naiset 1%). Sen sijaan epäsäännöllistä ja vuorotyötä tekivät työntekijät (miehet 47 %, naiset 46 %) selvästi useammin kuin toimihenkilöt (ylemmät miestoimihenkilöt 15 %, naiset 14 %). Osa-aikatyö ei painottunut mihinkään sosioekonomiseen ryhmään, kuten ei määräaikaaisuuskaan miespalkansaajilla. Naisista ylemmät toimihenkilöt olivat muita jonkin verran useammin määräaikaaisessa työsuhteessa. Heillä korostui useiden perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käytäntö (18 %, muut 11 %).

Työn sisältökijöistä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisääntyvät yleensä sosioekonomisen aseman kohotessa ($r=0,27$). Siten kuva määrällisten joustojen ja vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä piiryy paljolti edellä kuvatun kaltaiseksi. Korvauksetta jääviä ylittä ja etätyötä tekevillä oli muita palkansaajilla useammin mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin (taulukko 3). Epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä ja myös osa-aikaisesti työskentelevillä naisilla vaikutusmahdollisuuksia oli harvemmin. Vaikuttamisessa määräaikaaiset työsuhteet eivät eronneet vakinaisista.

Määrällisistä joustoista ylittöiden, etenkin ilman korvausta tehtyjen ylittöiden tekeminen oli selvimmän yhteydessä myös aikapaineiden kokemiseen. Sekä miehet että naiset tekivät ylittä usein kiireen ilmapiirissä (taulukko 3). Niistä, joilla ylittä ei ollut, vain 16 prosenttia arvioi joutuvansa kiirehtimään, jotta selviytyisivät työstään. Ilman korvausta ylittä tekevistä tällä kannalla oli jo 27 prosenttia. Miehistä kiirettä kokivat jonkin verran

Taulukko 3.

Vaikutusmahdollisuudet, kiire ja työyhteisön kilpailuhenki määrällisten joustojen mukaan vuonna 1997 (%). χ^2 -testin p-arvot.

Määrälliset joustot	Vaikutusmahdollisuudet ¹		Kiire ²		Kilpailuhenkeä työyhteisössä ³	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Säännöllinen ylityö (kuukausittain)						
ei ylityötä	29	32	12	19	59	59
vain korvatut ylityöt	30	35	18	21	68	63
ylityöt ilman korvausta	45	43	23	30	72	72
p =	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Epäsäännöllinen työaika						
säännöllinen päivätö (6–18)	36	39	16	21	65	64
ilta, 2-vuoro, viikonlopputyö	26	28	22	26	66	62
yötyö, 3-vuoro, periodityö	28	28	16	25	70	66
p =	0,002	0,001	0,074	0,065	0,592	0,687
Osa-aikatyö						
kokopäivätyö	34	36	18	23	67	65
osa-aikatyö	26	28	12	20	49	56
p =	0,124	0,023	0,206	0,322	0,005	0,022
Työsuhde						
vakainainen	34	36	18	24	68	66
ensimmäinen määräaikainen	30	33	11	15	52	42
useita määräaikaisia	35	31	15	16	58	60
p =	0,733	0,371	0,103	0,004	0,001	0,001
Etätyö						
ei tee	33	35	17	22	65	64
tekee	51	44	29	26	79	73
p =	0,001	0,238	0,007	0,631	0,009	0,235

¹ Voi vaikuttaa paljon siihen, missä järjestyksessä työn tekee

² Pitää täysin paikkansa, että on kiirehdittävä suoriutuakseen työstä

³ Työyksikössä esiintyy kilpailuhenkeä jonkin verran, melko paljon tai paljon

muuta useammin myös etätyötä tekevät. Naisilla työsuhteen määräaikaisuus oli ylitöiden ohella yhteydessä kiireeseen. Määräaikaisessa työsuhteessa kiirettä koettiin hieman vähemmän kuin vakinaisessa työssä.

Jouston muodoista ylityöt olivat selvästi yhteydessä myös työyhteisön ilmapiiriin (taulukko 3). Jopa lähes kolme neljäsosaa korvauksetta ylitöitä tekevistä kertoi, että työpaikalla on jonkin verran tai paljon kilpailuhenkeä. Niistä, joilla ylitöitä ei ollut, tätä mieltä oli runsas puolet. Osa-aikatyötä tekevät kertoivat kilpailuhengestä harvemmin kuin kokopäivätyöntekijät ja muita harvemmin sitä olivat kokeneet ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät, todennäköisesti työyhteisön uudet työntekijät.

Työyhteisössä saatuun sosiaaliseen tukeen määrälliset joustot eivät juurikaan näyttäneet vaikuttavan. Sekä esimieheltä (useimmiten tai aina 60 %) että työtovereilta (75 %) kokivat saavansa tukea yhtä lailla ylityötä tekevät kuin ne, jotka eivät niitä säännöllisesti tehneet, niin osa-aika- kuin kokopäivätyötä tekevätkin ja yhtä lailla epäsäännöllistä työaikaa kuin säännöllistä päivätyötä tekevät. Määräaikaisessa ja etenkin ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa olevat tosin kokivat saavansa tukea esimieheltä enemmän kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat (74 % vs. 56 %). Määräaikaiset myös kokivat saavansa työtoveritukea jonkin verran useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät (84 % vs. 73 %).

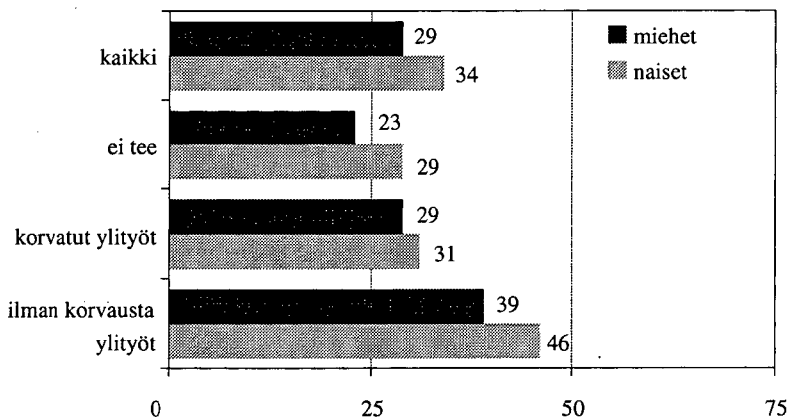
Määrälliset joustot ja henkinen hyvinvointi

Henkistä hyvinvointia tarkasteltiin yleisen työtyytyväisyyden ja stressioireiden suhteen. Yleinen työtyytyväisyys ei vaihdellut merkittävästi minkään joustomuodon mukaan. Vain ylityöiden tekeminen oli yhteydessä stressitasoon, stressiä oli enemmän ylityötä tekeillä (miehet $r=0,10$, $p=0,001$; naiset $r=0,14$, $p=0,001$). Kun esimerkiksi 42 prosenttia korvauksetta ylityöitä tekevästä ilmoitti kokevansa vähintään muutaman kerran kuukaudessa yllirasittumisen vaivoja (kysymys 127h), näitä oli 26 prosentilla niistä, jotka eivät tehneet säännöllisesti ylityöitä (kuvio 2).

Kun korvausta vastaan ja ilman korvausta tehtyjä ylityöitä tarkasteltiin erikseen suhteessa stressioireisiin, ilmeni, etteivät korvausta vastaan tehdyt

Kuvio 2.

Yllirasittuneisuutta kuukausittain kokevat ylityöiden tekemisen mukaan (%)



ylityöt olleet merkitsevästi yhteydessä stressiin miehillä eikä naisilla. Sen sijaan nimenomaan ilman korvausta tehdyt ylityöt heijastuivat korkeampana stressitasona. Mitä useammin tällaisia ylityötä teki, sitä korkeampi oli stressitaso (miehet $r=0,12$, naiset $r=0,18$).

Ylitöiden lisäksi useat työn ja työyhteisön sekä myös työn ulkopuolisen elämän olot olivat yhteydessä stressiin. Työn ja perheen ristiriidaton yhteensovitus (kysymys 120c) osoittautui hyvinvoinnin osatekijäksi. Kun tarkastelu rajattiin niihin, joilla oli kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, etenkin ylitöiden tekeminen aiheutti tuntemuksia kotiasioiden laiminlyömisestä. Vajaa neljännes heistä, joilla ylitöitä ei ollut (miehet 20 %, naiset 24 %), tunsivat laiminlyövänsä kotia ansiotöiden vuoksi. Palkattomien ylitöiden tekijöistä tätä mieltä oli jo noin puolet (miehet 49 %, naiset 58 %). Työn ja perheen asettamien vaatimusten yhteensovittamisen tarkempi analyysi (Sutela 1999) kertoo, että kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset lisääntyivät 1990-luvulla. Ne yhdistyivät juuri työkiireen kokemuksiin etenkin ylemmillä toimihenkilöillä.

Kun työn sisältö, työyhteisössä saatu sosiaalinen tuki ja perhevaihe otettiin regressioanalyysissä huomioon, korvauksetta tehdyt ylityöt olivat yhä yhteydessä korkeampaan stressitasoon naisilla, mutta eivät juurikaan miehillä (taulukko 4). Eniten stressiin olivat yhteydessä työn aikapaineet. Myös

Taulukko 4.

Stressioireiden regressioanalyysi miehillä ja naisilla, standardoidut regressiokertoimet (dikotomisten selittäjien vertailuryhmä suluisissa).

	stressisumma	
	miehet	naiset
ylityöt ilman korvausta, kyllä (ei)	.07 *	.12 ***
epäsäännöllinen työaika, kyllä (ei)	.01	.00
osa-aikatyö, kyllä (ei)	.06 *	.04
määräaikainen työsuhde, kyllä (ei)	.05	.02
etätyö, kyllä (ei)	-.03	.03
sosioekonominen asema, työntekijä (toimihenkilö)	.07 *	.03
vaikutusmahdollisuudet	-.02	-.06 *
kiire työssä	.26 ***	.24 ***
kilpailuhenki	.09 **	.12 ***
sosiaalinen tuki esimieheltä	-.12 **	-.11 ***
sosiaalinen tuki työtovereilta	-.02	-.04
ikä	.00	-.02
avio/avoliitossa, on (ei)	.06	-.02
lapsia, on (ei)	-.06	-.02
R ²	13 %	15 %
n	1 390	1 574

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

työyhteisön kilpailuhenki ja vähäinen tuki esimieheltä heijastuivat stressin kokemuksena. Sen sijaan ikä tai perhevaihe eivät siihen vaikuttaneet.

Koska ylityöt liittyivät selvästi kiireen kokemiseen, niiden yhteyttä hyvinvointiin tarkasteltiin erikseen keskimääräistä vähemmän ja keskimääräistä enemmän kiirettä työssään kokevilla. Vähäisemmän kiireen töissä ilman korvausta tehdyt ylityöt olivat naisilla yhteydessä korkeampaan stressitasoon (regressioanalyysi taulukossa 4, standardoitu regressiokerroin 0,10, $p=0,007$), mutta miehillä tällaista yhteyttä ei ilmennyt (regressiokerroin 0,02). Sen sijaan suuremman kiireen töissä ylitöiden yhteys stressitasoon tuli selvästi esille sekä miehillä (regressiokerroin 0,12, $p=0,001$) että naisilla (0,14, $p=0,001$). Ilman korvausta tehdyt ylityöt heijastuivat tällöin korkeampana stressitasona niin työntekijöillä kuin toimihenkilöilläkin ja yhtä lailla vähän kuin paljon vaikutusmahdollisuuksia tarjoavassa työssä.

Yhteenveto

Työelämän määrälliset joustot lisääntyivät 1990-luvulla. Vuonna 1997 yleisimmin käytetty työaikajouston laji oli ylityö. Yli puolet palkansaajista teki ylitöitä säännöllisesti kuukausittain. Ilman korvausta ylitöitä teki säännöllisesti joka neljäs palkansaaja (26 %) eli useampi kuin vuosikymmenen alussa (18 %). Muut määrälliset joustot olivat vuonna 1997 harvinaisempia kuin ylityöt; epäsäännölliset työajat oli vajaalla kolmanneksella, osa-aikatyötä teki yksi kymmenestä ja etätyötä vain neljä prosenttia.

Määrälliset joustot koskevat palkansaajien suurta enemmistöä, sillä vain 21 prosenttia palkansaajista oli täysin niiden ulkopuolella. Joustot eivät useinkaan keräydy samoille ihmisille, vaan niitä sovelletaan eri tavoin toimihenkilö- ja työntekijäryhmissä. Ylityöt ja etätyö kuuluivat useammin ylempien toimihenkilöiden työnkuvaan, kun taas työntekijät tekivät useammin epäsäännöllisiä työaikoja ja vuorotyötä. Määrällisiä joustoja sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella alla, eivätkä ne keräydy pelkästään joko suuriin tai pieniin yrityksiin.

Ylitöitä tehdään kiireen ilmapiirissä ja useammin työyhteisöissä, joissa kilpailuhenki on läsnä. Työn kiire luo stressiä, jota ylityöt yhä kasvattavat. Henkisen hyvinvoinnin vuoksi töiden uudelleen organisointiin tulisi tällaisessa tilanteessa kiinnittää erikoishuomiota. Uudet työaikatratkaisut ja lisähenkilöstön palkkaaminen ovat osoittautuneet toimivaksi ratkaisuksi etenkin, jos työyhteisön kaikki osapuolet ovat mukana uusien ratkaisujen suunnittelussa (Huuhtanen ja Kandolin 1999). Tällaisessa tapauksessa yritysten tuotannon vaatimiin joustoihin voidaan yhdistää yksilöllinen joustavuus ja

ottaa huomioon ihmisten elämänvaiheisiin ja erilaiseen työkykyyn liittyvät tarpeet. Kun uusia, erilaisia vaihtoehtoja sisältäviä työaikatarkoituksia kehitetään ja sovelletaan yhteisesti neuvotellen, tyytyväisyys ja hyvinvointi lisääntyvät (Knauth 1998).

Jatkotutkimuksen kiinnostava kysymys onkin, millaisia tuottavuutta ja henkilöstöä koskevia tavoitteita eri joustavuuden sovelluksille asetetaan ja millaisia mahdollisia ristiriitaisuuksia ne sisältävät. Tuolloin tulisi selvittää eri joustomuotojen suhteellinen painoarvo tuotannon ja henkilöstön näkökulmasta, koota ja analysoida tietoa tuotannollisen ja yksilöllisen jouston vaikutuksista työyhteisön toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin.

Lähteet

- Antila, Juha (1998): *Muuttuva yritys – muuttuvat työajat*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 187, Helsinki.
- Goudswaard, Anneke & de Nanteuil, Matthieu (2000): *Flexible Employment Policies and Working Conditions*. European Foundation of Living and Working Conditions, Consolidated report, Dublin.
- Huhtanen, Pekka ja Kandolin, Irja (1999): *Flexible Employment Policies and Working Conditions. National Report Finland*. Prepared for the European Foundation for the Living and Working conditions (Project No 0203). 20 December 1999.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995): *Muuttuvat työajat ja työsuhteet*. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 104, Helsinki.
- Kandolin, Irja & Hakola, Tarja (2000): *Työaikojen kehittäminen työyhteisössä*. Teoksessa Härmä, Mikko (toim): *Toimivat ja terveet työajat*. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki.
- Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa (1996): *Uudet työaikamallit vertailussa. 6+6 tunnin päivävuorojärjestelmä ja tiivistetty työviikko*. Työelämän tutkimus 1996:4, 31–35.
- Karasek, Robert & Theorell, Tores (1990): *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Knauth, Peter (1998): *Innovative worktime arrangements*. Scandinavian Journal of Work Environment and Health 1998, 24 (3), 13–17.
- Lehto, Anna-Maija (1999): *Tuoko tietotekniikka tasa-arvoa työelämään*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19, Helsinki.

- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut*. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1998:12, Helsinki.
- Liikanen, Hanna (1997): *Strategisia selviytymissopimuksia? – Tutkimus neljän yrityksen työaikajärjestelyistä 1990-luvun puolivälissä*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 170, Helsinki.
- Repo, Paula (1998): *Ylityö ja työaikojen monipuolistaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä*. Työpoliittinen tutkimus 133. Työministeriö, Helsinki.
- Sutela, Hanna (1999): *Työ ja perhe*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19, Helsinki.
- Työaikapolitiikka. Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet*. Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 212, Helsinki 1999.
- Uhmavaara, Heikki & Kairinen, Martti & Niemelä, Jukka (toim) (2000): *Paikallinen sopiminen työelämässä*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden sarja A:99, Turku.

Lifefaulukko.

Määrällisten joustojen yleisyys Suomessa vuonna 1997 työnantajatyypin, yksityisen yrityksen koon ja omistusmuodon mukaan (%).
 Kh²-testin p-arvot.

	Työnantaja		Yrityksen koko (työntekijöiden lukumäärä)					Omistus	
	valtio (n=326)	kunta (n=833)	yksityinen (n=1 805)	alle 30 (n=571)	30-999 (n=573)	1000 + (n=554)	ulkomainen (n=209)	kotimainen (n=1 564)	
Määrälliset joustot									
Säännöllinen ylityö (vähintään kuukaustain)									
ei tee ylityötä	46	47	40	40	39	39	33	41	
tekee vain korvattuja ylityötä	22	28	34	32	34	36	32	34	
tekee ylityötä ilman korvausta	32	25	26	28	27	25	35	25	
p=	0,001			0,749			0,009		
Epäsäännöllinen työaika									
säännöllinen päivätö (6-18)	77	70	69	71	71	65	81	67	
ilta, 2-vuoro, viikonlopputyö	13	15	22	24	22	20	12	24	
yötyö, 3-vuoro, periodityö	10	15	9	5	7	15	7	9	
p=	0,001			0,001			0,001		
Osa-aikatyö									
kokopäivätyössä	91	89	90	86	92	93	96	89	
osa-aikatyössä	9	11	10	14	8	7	4	11	
p=	0,498			0,001			0,003		
Työsuhde									
vakainainen	77	75	86	84	87	92	89	86	
ensimmäinen määräaikainen	8	10	8	10	7	4	5	8	
useita määräaikaista	15	15	6	6	6	4	5	6	
p=	0,001			0,001			0,343		
Etätyö									
ei etätyötä	92	97	96	96	95	95	92	96	
tekee etätyötä	8	3	4	4	5	5	8	4	
p=	0,004			0,833			0,018		

Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin

Tutkimuksessa tarkastellaan ihmisen kehittymismahdollisuuksia ja kompetenssia työelämässä sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, joiden avulla kehittymismahdollisuuksia ja kompetenssia voidaan parantaa työpaikoilla ja selvittää hyvien kehittymismahdollisuuksien yhteyttä henkilöstön työtyytyväisyyteen ja työpaikassa pysymiseen. Kehittymismahdollisuuksia parantavina tekijöinä tarkastellaan erilaisia työolosuhteisiin ja työkykyyn liittyviä tekijöitä. Tutkimus on osa Tilastokeskuksen vuoden 1997 koko palkansaajaväestöä koskevaa työolotutkimusta (n=2979 henkeä).

Tulokset osoittavat, että tärkeimmät hyviin kehittymismahdollisuuksiin yhteydessä olevat työperäiset tekijät ovat kehittävä työ itsessään, esimieheltä saatu tuki, yksilön vaikuttamismahdollisuudet ja omatoimisuus sekä tietotulva. Myös kilpailu ja ristiriidat henkilöstön keskuudessa ovat vahvasti yhteydessä hyviin kehittymismahdollisuuksiin työssä. Tasa-arvoinen kohtelu, hyvä työilmapiiri, työolojen kehittämistarve työkyvyn parantamiseksi ja vähäiset kiirehaitat työpaikalla liittyvät nekin hyviin mahdollisuuksiin kehittyä. Sensijaan esimiesten ja työntekijöiden väliset ristiriidat ja yksilön huono henkinen ja fyysinen kunto ovat yhteydessä heikkoihin kehittymismahdollisuuksiin. Rungas työyhteisön tuki ennustaa naisten, kun taas hyvä ilmapiiri ja vähäiset kiirehaitat työpaikalla miesten hyviä kehittymismahdollisuuksia. Tiimityöitä tekevien mahdollisuudet kehittyä ovat muita paremmat. Toisaalta ne, joilla on parhaat kehittymismahdollisuudet työskentelevät tiimeissä pienemmän osan työajastaan, mutta useammissa tiimeissä kuin muut.

Kun kompetenssi työhön on sopiva, koetaan ilmapiiri ja tuki työyhteisöltä paremmaksi sekä kohtelu kaikkiaan tasa-arvoisemmaksi kuin silloin, kun taidot eivät vastaa työtehtäviä. Sekä sopiva kompetenssi että hyvät kehittymismahdollisuudet työssä ennustavat työtyytyväisyyttä ja työpaikassa pysymistä.

Jatkuva kehittyminen haasteena

Jatkuvan kehittymisen ja oppimisen vaatimukset ovat tietoyhteiskuntamme nykyisessä vaiheessa lisääntyneet yhä voimakkaammin. Ilman jatkuvaa kehitystä eivät organisaatiot eivätkä yksilöt tänä päivänä juurikaan menesty. Samalla osaaminen ja jaksaminen ovat nousseet yhdeksi kiireisen ja jatkuvassa muutostilassa olevan työelämän kulmakivistä. Henkilöstön osaaminen ja kehittyminen onkin otettu vähitellen yhä yleisemmin osaksi johtamisen

tavoitteita ja organisaation toiminnan suunnittelua, myös henkilöstötilinpäätöksissä. Työyhteisöjen johtamisessa korostuvat nykyään onnistunutta henkilöstövoimavarojen kehittämistä ja käyttöä edistävät tiedot ja taidot, kuten vuorovaikutustaidot, onnistunut tiimien johtaminen, kehityskeskustelut, osallistaminen sekä sitouttaminen organisaatioon.

Osaamisella on yhteytensä jaksamiseen, ja ne syntyvät ihmisen kognitiivisten toimintojen ja tunnekokemusten vuorovaikutuksena. Stressi heikentää muistin toimintaa ja keskittymiskykyä ja sitä kautta oppimista, kehittämistä ja työntekoa. Toisaalta laajatkin tiedot ja hyvä osaaminen saattavat jäädä käyttämättä uupumuksen takia.

Henkilöstön tietojen ja taitojen kehittäminen on sekä yksilölle että organisaatiolle eduksi, sillä hyvien kehittymismahdollisuuksien on todettu ennakoivan sekä hyvää työkykyä (Jurvansuu et al., 2000) että myös parempaa tuottavuutta (esim. Raivola & Vuorensyrjä, 1998). Sen, missä määrin yksilö voi käyttää ominaisuuksiaan ja kykyjään tyydyttämään tarpeitaan ja intressejään ja kokea työroolinsa itselleen sopivaksi, on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen (Super, 1990).

Myös työryhmässä toimiminen voi olla kehittävää. Työpaikoilla muodostuu usein osaamista ryhmissä yhdessä oppimalla. Tällöin ryhmä on usein itseohjautuva, epämuodollinen ja demokraattinen sekä vastuussa itselleen. Sillä on yhteinen tavoite, joka tarkoittaa jaettua ymmärrystä siitä, mitkä asiakkaiden tarpeet ovat ja miten ne tulee tyydyttää. Juuri niiden varassa osaaminen ja hiljainen tieto jaetaan ja muutetaan innovaation lähteeksi (Stewart, 1997 ja Davenport & Prusak, 1998).

Kehittymismahdollisuuksia ei vielä käytetä järjestelmällisesti hyväksi. Se, että kiire ja aikapaine ohjaavat työntekijät tekemään vain välttämättömmät työtehtävät, on uhka yritysten kilpailukyvyille pitemmän päälle. Asiakasihjautuvien, oppimista, osaamista ja innovatiivisuutta työyhteisön sisällä edistävien toimintatapojen kehittymiselle ei jää aikaa (Vahtera & Pentti, 1999).

Aiempia tutkimuksia

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan kehittymismahdollisuudet työssä ovat parantuneet jatkuvasti 70-luvulta lähtien. Itsensä kehittämisen mahdollisuus työssä on parantunut merkittävimmin naisilla 80-luvulla, miehillä taas 90-luvulla. Kehittymismahdollisuudet ovat yhteydessä korkeaan koulutukseen ja sosioekonomiseen asemaan. Mahdollisuus saada työsäään ammattitaitoa kehittävää koulutusta on myös parantunut koko tutki-

musajanjaksolla. Koulutusta saa yhä useampi ja sitä enemmän mitä korkeammassa asemassa on. Koulutusajat ovat kuitenkin lyhentyneet. Koulutukseen päästään paremmin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Etenemismahdollisuudet sen sijaan on koettu koko tutkimusajanjakson suhteellisen huonoina. Vaikka kehittymismahdollisuudet ovat parantuneet, edelleen vain kolmasosa kokee mahdollisuutensa kehittää itseään työssään tai saada ammattitaitoaan kehittävää koulutusta hyvinä ja vain 9 % kokee etenemismahdollisuutensa hyvinä (Lehto & Sutela, 1998).

Kehittymistä tai kasvua työssä on tutkittu aiemmin suhteellisen monipuolisesti koulutuksen ja uralla etenemisen sekä tarpeiden ja motivaation näkökulmasta. Myös itse työn ja interventioiden vaikutuksia kehittymiseen on selvitetty. Sen sijaan kehittymistä ja kompetenssia ei ole juurikaan tarkasteltu kattavasti työperäisten tekijöiden osalta. Tampereen Yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimuskeskuksen Kasvutarveprojektissa on tehty tutkimusta ammatillisen uusiutumisen ja jatkuvan kasvun edellytyksistä ja ongelmista, jotka voivat edistää tai rajoittaa ammatillista kasvua ja johtaa yksilöllisen kasvuprosessin jatkumiseen, pysähtymiseen tai taantumiseen (Ruohotie, 1993). Vaikka projektin tarkastelukulma on ollut kokonaisuutena laaja, kehittymiseen vaikuttavien työperäisten tekijöiden tarkastelu on ollut muita alueita suppeampi.

Kehittymistä on tarkasteltu koulutuksen näkökulmasta mm. tutkimalla koulutuksen vaikutuksia asenteisiin ja kokemuksiin työssä (Nygård ym., 1998), mahdollisuuksia saada koulutusta (Kopelman, 1986) ja koulutuksen pääasiallista sisältöä työelämässä (Hall, 1986). Myös koulutukseen osallistumisen motiivit (Lehtonen & Tuomisto, 1972; Lankinen, 1979; Aaltonen & Manninen, 1979) sekä kasvumotivaation ja ammatillisen osaamisen yhteydet ovat olleet tutkimuksen kohteina (Nygård ym., 1998). Hall on tutkinut henkilökohtaisia kasvuun laukaisevia tekijöitä (Hall, 1985, 1986) ja Ruohotie kasvumotivaation lähteitä ja kasvumotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä (Ruohotie, 1993). Uranäkökulmasta on selvitetty esim. henkilön ominaisuuksien ja hänen taustansa yhteyksiä etenemismahdollisuuksiin (Kokko, Pulkkinen, Ohranen, 1998) sekä uravalintatietoisuutta vahvistavia tekijöitä (Hall, 1986).

Kasvun ja kehittymisen tukemiseksi on tutkittu myös itse työn kehittävyttä eli kehittäväää, kannustavaa työtä luonnehtivia tekijöitä (Hackman & Oldham, 1975). Työn ominaispiirteitä muuttamalla kasvumahdollisuuksia on todettu voitavan lisätä. Hall (1986) on luetellut erilaisia kasvuun tähtääviä interventioita: valintatietoisuuden ja urakartoituksen kannustaminen, hyvän kasvuympäristön luominen, uudet tehtävät, uusi organisaatio, kokemusten rikastaminen ja viralliset urasuunnitteluohjelmat.

Osaamisen ja kehittymisen kehittäminen

Oppivan organisaation yksi tunnuspiirre on yrityksen positiivinen suhtautuminen henkilöstönsä kehittämiseen. Tällöin yksilön oppiminen on välttämätöntä, joskaan ei riittävä edellytys organisaation oppimiselle (Ruohotie, 1996).

Ruohotien mukaan ammatillinen kehittyminen riippuu sekä organisatorisista että henkilökohtaisista kasvuedellytyksistä, kuten kasvumotivaatio, suorituskasvumotivaatio ja sidonnaisuus työhön. (Ruohotie, 1990). Ihmiset pyrkivät kehittämään omien kykyjensä edellyttämällä tavalla, mikäli ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia eli sopivasti haasteita ja tukea. Tehokas kehittämistoiminta vahvistaa henkilön sisäistä motivaatiota ja lisää hänen ammatillista kompetenssiaan. Argyriksen (1962, 1972) mukaan yksilön omanarvontunto liittyy mahdollisuuksiin toteuttaa henkisen kasvun ja kehittymisen tarpeita. Toteuttaessaan näitä tarpeitaan yksilö myös tuntee olevansa kompetentti.

Schein korosti organisaation henkilöstösuunnittelun ja yksilön urasuunnittelun yhteensovittamista tuloksia tuottavaksi toiminnaksi, jossa yhteiskunta ja kulttuuri antavat arvot ja menestymisen kriteerit, asettavat rajat ja palkitsevat yksilöitä. Yhteensovittamisprosessissa henkilöstön hankinta, ohjaus, koulutus ja kehittäminen, kehittämismahdollisuudet ja uralla eteneminen toteutetaan molempien osapuolten eduksi niin, että se optimoi kummankin panokset ja tulokset (Schein, 1978).

Organisaatiossa vallitsevia kasvuedellytyksiä voidaan kuvata psykologisen ilmapiirin avulla. Ammatillista kasvua ja innovatiivisuutta voivat tukea mm.: kannustaminen kehittämään ja oppimaan uutta, kehittämisestä palkitseminen, kannustava ja osallistava johtamistapa, turvallisuus ja intensiivinen kommunikointi. Kasvutarveprojektin tulokset ovat osoittaneet, että organisaatiot eroavat suuresti sen suhteen, millaiset edellytykset niissä on ammattitaidon jatkuvalla kehittämiselle (Ruohotie, 1993).

Voidaan olettaa, että sellaisiin kasvumahdollisuuksiin, jotka vastaavat kasvutarvetta, suhtaudutaan myönteisesti. Työn muotoilu on eräs keino soveltaa jatkuvan kasvun periaatetta työpaikoilla mm. projekti- ja tiimitöiden toteutuksessa sekä taitojen kartuttamiseen ja hyödyntämiseen perustuvissa henkilösiirroissa.

Ennen kehittämistavoitteiden asettamista on kuitenkin tunnistettava osaaminen, jota tarvitaan. Osaamisen perustana ovat tiedot ja taidot, mutta myös tavoitteet ja halu niiden mukaiseen toimintaan. Yksilön arvot ja kyvyt löytyvät tämän kaiken taustalta. Osaamiseen kuuluu yhä enemmän myös toiminnan kehittämiseen ja ongelmanratkaisuun liittyvien toimien ymmärtäminen sekä onnistunut suoritus, jonka toteutuminen edellyttää suotuisia työolosuhteita. Niihin taas kullakin organisaatiolla on käytössään monia keinoja vaikuttaa.

Tutkimusten mukaan kompetenssi liittyy terveiden elintapojen noudattamiseen (Pender, 1990) ja sitä vahvistaa mm. yleinen elämäntyytyväisyys ja heikentävät masentuneisuus ja sairauksien psykososiaaliset haitat. Toisaalta kompetenssin vahvistuminen ennustaa myönteisiä muutoksia elämäntyytyväisyydessä ja masentuneisuudessa. Kompetenssi korreloi negatiivisesti ns. passiivisten selviytymiskeinojen kanssa, joita ovat esim. kieltäminen, tilanteen välttäminen, yrittäjästä luopuminen jne. (Smith ym., 1991, Smith & Wallston, 1992).

Kaufman on kuvannut ammatillista pätevyyttä määrääviä tekijöitä ja niiden keskinäisiä yhteyksiä työyhteisössä. Malliin sisältyy neljä ammatilliseen pätevyyteen yhteydessä olevaa tekijää: ympäristön muutos, työn luonne, organisaation ilmapiiri ja henkilökohtaiset ominaisuudet (Ruohotie, 1993). Ihannetapauksessa ihminen kokee, että hänellä on jatkuvat mahdollisuudet kehittyä työssään. Päinvastaisessa tapauksessa ihmisen kehittymismahdollisuudet puuttuvat kokonaan. Kaufmanin malli osoittaa, että tekijöitä, jotka virittävät tarpeen oppia uutta ja lisätä kompetenssia voi löytää yhteiskunnasta, organisaatioista, työroolista ja ihmisistä itsestään.

Kaufman on ehdottanut asiantuntijoiden ammatillisen osaamisen kehittämisen avuksi muun muassa pätevyyden, urakehityksen ja tulevaisuudessa tarvittavan potentiaalin sekä tehtävien ja asiantuntemuksen yhteensoveltuvuuden seurantaa. Myös olemassa olevan asiantuntemuksen hyväksikäyttö, esimiesten asiantuntemuksen ylläpitäminen henkilöstönsä tehtävistä ja riittävien resurssien antaminen ammattitaidon kehittämiseksi vahvistaisivat ja ylläpitäisivät ammatillista osaamista. Muina keinoina Kaufman mainitsee mahdollisuuksien luomisen kollegojen väliseen keskusteluun, kannustamisen ja edellytysten luomisen kasvuun ja urakehitykseen ja vastuun ja autonomian lisäämisen sekä mielekkäiden kannustejärjestelmien luomisen vahvistamaan ja ylläpitämään osaamista (Ruohotie, 1993).

Kirjavaisen mukaan osaamiskeskeinen strateginen johtaminen voisi toimia siltanrakentajana kahden maailman välillä. Toimintayksikön strategiat voidaan kääntää osaamiskielelle ja strategisen suunnittelun prosessi muokata osallistavaksi. Tärkeää olisi myös tunnistaa ennen hyödyntämättömät osaamista ja tulevaisuuden osaamiseen sisältyviä mahdollisia uhkia sekä arvioida yritysten edellytyksiä hyödyntää niitä ja niihin vaikuttavia työkäytäntöjä ja työilmapiiriä (Kirjavainen, 2000).

Kehittymisen ja kompetenssin käsitteistä

Osaaminen, kehittyminen ja kompetenssi kietoutuvat käsitteinä monin tavoin toisiinsa. Osaaminen on tietoja ja taitoja laajempi käsite. Siinä on otettava huomioon myös tunne- ja tahtoasiat sekä ihmisenä olemisen syvätasot

eli usko ja henki. Työkyky ja hyvinvointi syntyvät kaikkien näiden toimivasta vuorovaikutuksesta (Toponen, 2000).

Ruohotie on määritellyt henkilöstön kehittämisen organisaation hallinnollisiksi toimenpiteiksi, joilla pyritään aikaansaamaan työtoiminnan kannalta tärkeää oppimista ja itsensä kehittämistä. Koulutuksen lisäksi henkilöstön kehittämiseen voidaan hänen mukaansa käyttää esim. työn opastusta, perehdyttämistä, työkiertoa, sijaisena toimimista, ryhmätyöskentelyä, opintomatkoja ja itse varsinaista työssä oppimista (Ruohotie, 1993).

Osaamisessa opiskelulla ja kokemuksella hankittu tieto ja taito otetaan käyttöön. Raivolan ja Vuorensyrjän mukaan osaaminen ei ole tietoa, vaan aktiivista ja dynaamista tietämistä, jossa tiedon sisältö ja sen soveltaminen yhtyvät. Osaamista sovelletaan sosiaalisessa maailmassa. Asiantuntijuus kehittyy pitkäjänteisellä koulutuksella, harjaantumisella ja oivalluksilla. Sitä ei voi suoraan siirtää asiantuntijalta oppijalle (Raivola & Vuorensyrjä, 1998).

Urakehitykseen kuuluu Scheinin mukaan yksilön integroituminen organisaatioon ja myöhempi panos organisaatiolle. Etuina ovat organisaation kannalta tuottavuuden kasvu ja tehokkuuden lisääntyminen ja yksilön kannalta uralla eteneminen ja lisääntyvä tyytyväisyys. Organisaatio käyttää erilaisia kehittämistoimia, kuten koulutus, ylennykset, ohjaus, työmuodot jne., yksilön integroimiseksi organisaatioon (Schein, 1978).

Kompetenssin on katsottu olevan lähellä hallinta -käsitettä (Pearlin & Schooler, 1978), pystyvyyskäsitteitä (Bandura, 1977) ja yleistynyttä pystyvyyttä (Wallston, 1992). Viimeksi mainitussa yhdistyvät toiminta- ja tulosodotus ja se eroaa Banduran tilannespesifistä pystyvyyskäsitteestä lähinnä juuri yleisyytensä perusteella. Oletetaan nimittäin, että siitä muodostuu elämäkokemuksen pohjalta enemmän tai vähemmän pysyvä persoonallisuuden piirre (Schwarzer, 1994).

Koetulla kompetenssilla taas tarkoitetaan Whiten mukaan yksilön odotusta siitä, että hän kykenee tehokkaaseen ja tulokselliseen vuorovaikutukseen ympäristönsä kanssa (Smith ym., 1991). Nordhaug katsoo, että kompetenssi muotoutuu osaamisen alkeistekijöistä ja että tulevaisuuden henkilöstösuunnittelu käyttää hyväkseen niistä muodostettua kompetenssimatriisia projekteihin valittavan osaamisen ja sen taitajien kartoittamiseksi (Nordhaug, 1994). Yksilöllisen kompetenssikokonaisuuden on katsottu muodostuvan yksilön omaa pätemistä koskevista uskomuksista, tiedoista ja taidoista sekä identiteetistä ja suhdeverkostoista (Defillippi ja Arthur, 1994). Yksilöllinen kompetenssi muodostaa pohjan kollektiivisten, yhteisöllisten kompetenssien muodostumiselle. Kompetenssia on siis määritelty sekä yksidimensionaalisenä ilmiönä että monidimensionaalisenä konstruktiona (Willis & Tosti-Vasey, 1990) Kompetenssi voi myös muuttua erilaisten tekijöiden vaikutuksesta (Smith ym.,

1991), mikä mahdollistaa siihen vaikuttamisen erilaisin kehittämistoimenpitein.

Kehittyminen on kaikkiaan uuden oppimista. Sitä voi tapahtua tietojen, taitojen ja kokemuksen kartuttamisen avulla ja ne kaikki ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Tässä tutkimuksessa kehittymistapoina ja samalla -mahdollisuuksina tarkastellaan työpaikkakoulutukseen osallistumista, etenemistä tehtävissä sekä itsensä kehittämistä. Kompetenssilla ymmärretään tehtävän ja tietämyksen välistä yhteensopivuutta eli valmiuksia työssä.

Kehittymismahdollisuuksien ja kompetenssin yhteyttä työperäisiin tekijöihin ei ole vielä selvitetty riittävän kattavasti. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen koko palkansaajaväestöä koskevan tutkimuksen (Lehto & Sutela, 1998) aineiston pohjalta näitä yhteyksiä on mahdollista tässä tutkimuksessa selvittää henkilöstön kehittymismahdollisuuksien ja kompetenssin parantamiseksi suomalaisilla työpaikoilla.

Tutkimuksen tavoitteet ja ongelmat

Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa tekijöitä, joiden avulla kehittymismahdollisuuksia ja kompetenssia voidaan parhaiten parantaa työpaikoilla ja selvittää kehittymismahdollisuuksien yhteyttä henkilöstön viihtyvyyteen ja työpaikassa pysymiseen.

Tavoitteena on selvittää,

- a) millaiset kehittymismahdollisuudet ja kompetenssi ihmisillä on työssään ja miten ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema ja toimipaikan koko ovat niihin yhteydessä.
- b) millaiset työolot luonnehtivat niitä, joilla on hyvät mahdollisuudet kehittyä ja niitä joiden kompetenssi työhönsä on sopiva.
- c) millainen johtamistoiminta parantaa henkilöstön kehittymismahdollisuuksia.
- d) miten kehittymismahdollisuudet ja kompetenssi ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työpaikassa pysymishaluun

Työoloina tarkastellaan työn kehittävyttä, esimiehen ja työyhteisön tukea, kohtelun tasa-arvoisuutta, osallistumista, vallitsevaa tietotulvaa, työpaikan ilmapiiriä, kiirehaittoja, työpaineita sekä kompromisseja kodin ja työn välillä. Hyvinvoinnin kuvaajina tarkastellaan henkistä ja fyysistä kuntoa.

Aineisto ja menetelmät

Tutkitut henkilöt

Tutkimusaineiston muodostivat Työolotutkimuksen vuoden 1997 palkansaat, 2974 henkilöä. Selvitettäessä työolotekijöiden yhteyttä kehittymismahdollisuuksiin havainnot jaettiin kehittymismahdollisuuksia kuvaavan summamuuttujan perusteella kolmeen ryhmään ja analyyseihin otettiin vain ääriryhmät, yhteensä 1974 henkilöä. Kehittymismahdollisuuksiltaan heikot olivat summamuuttujalla (asteikko 1–3) pienemmän arvon kuin 1.6 saaneet 867 henkilöä ja hyvät olivat suuremman arvon kuin 2.0 saaneet 1007 henkilöä.

Muuttujat

Selittävät muuttujat:

Kehittymismahdollisuuksia työssä selvitettiin summamuuttujalla, joka muodostettiin kolmesta muuttujasta. Niissä kysyttiin henkilön mahdollisuutta kehittää itseään, saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ja edetä nykyisessä työpaikassaan (K69, K72, K73). (Kronbachin alfa: $\alpha = .69$)

Kompetenssia selvitettiin valmiuksia työssä kartoittavalla kysymyksellä (K75), jossa vastausvaihtoehdot ja -jakauma olivat: tarvitsisin lisäkoulutusta selviytyäkseni 12,3 %, tehtäväni vastaavat valmiuksiani 53 % ja on valmiuksia vaativampiinkin tehtäviin 34,5 %.

Poislähtöhalua työpaikasta selvitettiin uuden työn etsimistä kuvaavalla muuttujalla (K142).

Työtyytyväisyyttä kuvasi tyytyväisyys nykyiseen työhön (K12).

Selittävät muuttujat (summamuuttujia, paitsi tiimityöskentely):

Oletettu positiivinen yhteys kehittymismahdollisuuksiin:

Työn kehittävyys (K68E, K84, K131). Mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä ammatissa, uusien asioiden kokeilu työssä ja työn vaihtelevuus ($\alpha = .58$).

Esimiehen tuki (K102A-M) Lähimmän esimiehen antama tuki ja rohkaisu, hyvistä työsuorituksista palkitseminen, innostavuus, keskusteleminen, avoimuus työasioissa, luottamus, tunteiden huomioon otto, kannustaminen kehittymään, tehtävien tunteminen, palaute, vastuunjaon järjestyvyys ja sovitteletaito ($\alpha = .91$).

Työyhteisön tuki (K67A-D). Mahdollisuus saada neuvoja ja apua eri tahoilta ($\alpha = .69$).

Omatoimisuus (K67E, K67F, K83). Osallistuminen oman työn suunnitteluun, omien ideoiden soveltaminen työhön ja rohkaisu aloitteellisuuteen ja kehittämiseen ($\alpha=.69$).

Vaikuttamismahdollisuudet (61A-G). Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, työtapaan, työtahtiin ja työmenetelmiin ($a=.83$).

Tietotulva (K85, K87). Omaksuttava asiamäärä ja oleellisen tiedon välittämisen vaikeus ($\alpha=.60$).

Työpaikan hyvä ilmapiiri (K104D-H). Luottamus, avoimuus, yhteishenki, kannustavuus sekä vähäinen juoruilu ja kateus ($\alpha=.85$).

Kompromissit työn eduksi (K121A-B). Lasten hankinnan rajoitus tai lykkääminen työn takia ($\alpha=.64$).

Tiimityöskentely (k88).

Oletettu negatiivinen yhteys kehittymismahdollisuuksiin:

Kilpailu ja ristiriidat työyhteisössä (K101A-D). Työpaikan kilpailuhenki, ristiriitojen esiintyvyys eri ryhmien välillä ($\alpha=.72$).

Eriarvoinen kohtelu (K106A-F). Kohtelu eri tilanteissa: työhönotto, palkkaus, eteneminen, koulutus, tiedonsaanti ja muiden asenteet ($\alpha=.70$).

Tarve kehittää työoloja (K148A-E, K148I-K). Tarve keinoihin työkyvyn ylläpitämiseksi: koulutus, kuntoutus, työaikajoustot, työn järjestelyt jne. ($\alpha=.79$).

Omat työpaineet (K66A-F, K66I-K, K66M). Kiire, töiden ruuhkautuminen, työmäärän jakautuminen, aikataulussa pysyminen, keskittymismahdollisuudet ja työstä irrottautumismahdollisuus vapaa-ajalla ($\alpha=.84$).

Kiirehaitat työpaikalla (K66G, K66H, K66L, K66N-K66Q). Ilmenebismuodot: huono vaikutus työilmapiiriin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen, työuupumus, sairauspoissaolot, toimimaton työnjako ja virheiden ja tapaturmavaaran lisääntyminen ($\alpha=.83$).

Tarve saada lisää vapaa-aikaa (K148F-H). Tarve siirtyä osa-aikatyöhön, osa-aikaeläkkeelle tai vuorotteluvapaalle työkyvyn ylläpitämiseksi ($\alpha=.80$).

Kompromissit perheen eduksi (K121C-F). Luopuminen työssäkäynnistä, tarjotusta työpaikasta, kokoaikatyöstä tai koulutusmahdollisuuksista perhesyiden takia ($a=.58$).

Huono henkinen kunto (K127B, K127C, K127F, K127H-J, K129). Väsymys, tarmottomuus, univaikeudet, masennus, ylirasittuneisuus, jännittyneisyys, hermostuneisuus, ärtyisyys ($\alpha=.85$).

Huono fyysinen kunto (K127A, K127D, K127E, K127G). Vaivat, kuten päänsärky, sydänoireilu, huimauksen tunne tai vatsavaivat ($\alpha=.58$).

Taustamuuttajat:

Ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema ja toimipaikan koko.

Aineiston tilastollinen käsittely

Tilastollinen käsittely tehtiin SAS -ohjelmalla. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin aluksi korrelaatioanalyysillä, jonka perusteella valittiin muuttajat jatkoanalyysiin. Faktorianalyysien avulla muuttujista muodostettiin summamuuttujia tutkimusaineiston käsittelyn helpottamiseksi ja muuttujien reliabiliteetin vahvistamiseksi. Kehittämismahdollisuuksia selittäviä tekijöitä tarkasteltiin regressio-analyysillä (STEPWISE). Menetelmässä malliin otettiin mukaan ja tarvittaessa poistettiin muuttuja kerrallaan määritellyn p -rajan puitteissa (SAS/STAT Guide for Personal Computers, Version 6 Edition, 273). Selitettävänä muuttujina käytettiin kehittymismahdollisuutta kuvaavaa summamuuttujaa ja kompetenssia kuvaavaa muuttujaa. Selittävinä muuttujina käytettiin työolomuuttujista muodostettu 18 summamuuttujaa.

Kehittymismahdollisuuksiltaan erilaisten ryhmien työolojen kokemisen eroja tutkittaessa käytettiin havaintoaineistosta poikkeuksellisesti vain osaa. Tutkittavat jaettiin tällöin kolmeen ryhmään, joilla oli hyvät, kohtalaiset tai heikot kehittymismahdollisuudet. Näistä ääriryhmien välisiä eroja työolojen kokemisessa tutkittiin kaksisuuntaisilla varianssianalyysillä (ANOVA). Kaikilta muilta osin tutkimus koski koko havaintoaineistoa. Luokittelevina muuttujina analyyseissä käytettiin kehittymismahdollisuuksien ja työolomiuksien lisäksi ikää, sukupuolta, sosioekonomista asemaa ja toimipaikan kokoa.

Tulokset

Kehittymismahdollisuudet ja työolot

Vain harvoilla oli hyvät kehittymismahdollisuudet työssään. Rungas kolmannes (37 % ja 35 %) arvioi mahdollisuutensa kehittää itseään työssään ja saada ammattitaitoaan kehittävää koulutusta hyväksi. Heikoiksi kehittymismahdollisuutensa koki viidesosa (21 %) ja koulutuksen saamisen lähes kolmannes (31 %). Muut arvioivat mahdollisuutensa niissä "jonkinlaisiksi". Etenemismahdollisuutensa nykyisessä työpaikassaan arvioi hyväksi vajaa kymmenesosa (9 %) ja heikoksi lähes kaksi kolmasosaa (63 %) vastanneista.

Itsensä kehittämisen ja uralla etenemisen mahdollisuudet vähenivät iän karttuessa. Yli 44 -vuotiaat kokivat sekä mahdollisuutensa kehittää itseään että etenemismahdollisuutensa heikommiksi kuin heitä nuoremmat ($p=.001$)

ja alle 35 -vuotiaat merkitsevästi paremmiksi kuin muut ($p=.001$). Iältään 35–44 -vuotiaat kokivat mahdollisuutensa paremmiksi kuin heitä vanhemmat, mutta heikommiksi kuin heitä nuoremmat ($p=.001$). Mahdollisuuksissa saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ei ikäryhmien välillä ollut merkitseviä eroja.

Kehittymismahdollisuuksissa oli eroja sukupuolen mukaan. Miehillä oli paremmat kehittymismahdollisuudet työssä kuin naisilla ($p=.006$). Mahdollisuudet sekä kehittää itseään työssään että edetä nykyisessä työpaikassa olivat naisilla heikommalla kuin miehillä. Sen sijaan mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta olivat yhtäläiset sukupuolesta riippumatta.

Myös sosioekonominen asema oli yhteydessä kehittymismahdollisuuksiin ($p=.0001$). Mahdollisuudet kehittyä olivat muita paremmat ylemmillä toimihenkilöillä ja muita heikommalla työntekijäryhmillä. Alempien toimihenkilöiden kehittymismahdollisuudet olivat paremmat kuin työntekijöillä, mutta heikommalla ylemmillä toimihenkilöillä.

Oman toimipaikan henkilöstömäärä oli yhteydessä kehittymismahdollisuuksiin ($p=.0001$). Ne olivat paremmat, kun henkilöstöä oli yli 200 kuin sitä vähemmän. Yksityisellä sektorilla kehittymismahdollisuuksia tarkasteltiin myös työnantajan palveluksessa olevan koko henkilöstön määrän mukaan. Siellä kehittymismahdollisuudet olivat paremmat henkilömäärältään yli 1 000 kuin alle 200 henkilön yrityksissä ($p=.003$).

Työolotekijöiden yhteydet kehittymismahdollisuuksiin

Avainasemassa henkilöstön kehittymismahdollisuuksissa olivat kehittävä työ, esimieheltä saatava tuki, omatoimisuus ja tietoturva, mutta myös vaikutusmahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu. Regressioanalyysissä ne osoittautuivat parhaiksi kehittymismahdollisuuksien selittäjiksi. Työyhteisön tuen ja hyvän ilmapiirin ohella myös kilpailu ja ristiriidat henkilöstön keskuudessa sekä työpaikan kiirehaitat kuuluivat sinne, missä kehittymisen mahdollisuuksia oli olemassa. Sensijaan yksilön omat työpaineet seekä hyvä henkinen ja fyysinen kunto osoittautuivat mallissa melkein merkitseviksi kehitysmahdollisuuksien selittäjiksi. Malli selitti kehittymismahdollisuuksista 39 % (taulukko1).

Koska kilpailu ja ristiriidat ennustivat analyysissä oletusten vastaisesti hyviä kehittymismahdollisuuksia, haluttiin lisäksi tarkastella, onko kyseiseen summamuuttujaan sisältyvillä osatekijöillä, kilpailuhengellä ja toisaalta ryhmien välisillä ristiriidoilla, keskenään samanlainen yhteys kehittymismahdollisuuksia kuvaavan yhdistelmämuuttujan osatekijöihin.

Kehittymismahdollisuuksien ja työpaikan kilpailua ja ristiriitoja kuvaavien muuttujien välinen korrelaatioanalyysi osoitti, että mitä enemmän etenemis- ja itsensä kehittämismahdollisuuksia henkilöllä on, sitä enemmän

Taulukko 1.

Kehittymismahdollisuuksiin yhteydessä olevat tekijät: regressioanalyysi. Iän, sukupuolen ja työpaikan koon vaikutus vakioituna. Selittäjien arvot ovat standardoituja beta -kertoimia

Muuttuja	standardoitu regressio-kerroin	osittais korrelaatio	F	P
Työn kehittävyys	0.27	0.25	203.02	0.0001
Esimiehen tuki	0.18	0.05	80.39	0.0001
Kilpailu ja ristiriidat	0.13	0.01	44.25	0.0001
Tietotulva	0.12	0.01	53.71	0.0001
Vaikuttamismahdollisuudet	0.10	0.01	32.73	0.0001
Omatoimisuus	0.09	0.02	20.53	0.0001
Epätasa-arvoinen kohtelu	-0.07	0.00	18.49	0.0001
Kiirehaitat työpaikalla	-0.07	0.00	11.93	0.0006
Työyhteisön tuki	0.06	0.00	9.58	0.0010
Hyvä ilmapiiri	0.06	0.00	7.63	0.0058
Tarve kehittää työoloja	0.05	0.00	11.56	0.0007
Hyvä henkinen kunto	0.04	0.00	3.75	0.0528
Hyvä fyysinen kunto	0.03	0.00	3.48	0.0623
Omat työpaineet	0.03	0.00	2.60	0.1067

R²=0.39 p=0.0001

hän kokee työyksikössään kilpailuhenkeä, mutta toisaalta sitä vähemmän esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja. Koulutusmahdollisuuksien kokeminen hyvinä on yhteydessä työntekijöiden keskeisten ja henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen runsaaseen esiintymiseen. (taulukko 2).

Naisten ja miesten kehittymismahdollisuuksia selittivät suurelta osin samat tekijät. Naisten kehittymiseen liittyivät kuitenkin vahvemmin yksi-

Taulukko 2.

Koettujen kehittymismahdollisuuksien ja työyksikössä esiintyvien ristiriitojen väliset korrelaatiot

	Kehittymismahdollisuudet		
	Mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittää koulutusta	Etenemis- mahdollisuudet	Mahdollisuus kehittää itseä
Ristiriitojen esiintyminen työyksikössä:			
Esimiehen ja alaisten välillä	-.07***	-.09***	-.08***
Työntekijöiden välillä	.06**	-.02	.01
Eri henkilöstöryhmien välillä	.06***	.03	.04*
Kilpailuhenkeä	.11***	.09***	.09***

* p<0,05 , ** p<0,01 , *** p<0,001

lötasoiset, miehillä taas organisaatiotasoiset tekijät. Rungas työyhteisöltä saatu tuki ja se, ettei henkilö tarvitse lisää vapaa-aikaa työkykynsä ylläpitämiseksi olivat yhteydessä naisten, mutta eivät miesten hyviin kehittymismahdollisuuksiin työssä. Vastaavasti taas hyvä ilmapiiri ja vähäiset kiirehaitat työpaikalla olivat yhteydessä miesten, mutta eivät naisten hyviin kehittymismahdollisuuksiin.

Kehittymismahdollisuuksiltaan paras ja heikoin ryhmä

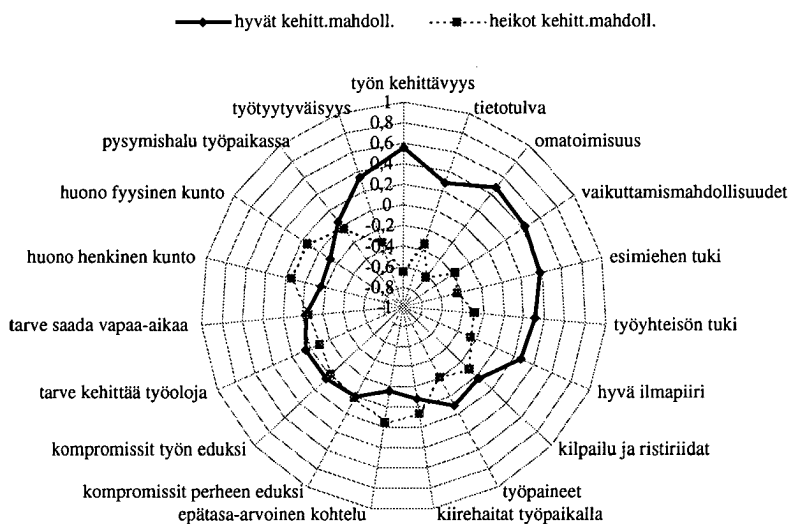
Parhaassa ryhmässä töiden kehittävyys ja omatoimisuus koettiin merkittävästi paremmaksi kuin heikoimmassa ryhmässä. Tietotulva haittasi toimintaa enemmän ja työpaineet koettiin suuremmiksi, mutta kiirehaitat työpaikalla kuitenkin vähäisemmiksi kuin kehittymismahdollisuuksiltaan heikossa ryhmässä. Tukea saatiin esimieheltä ja työyhteisöltä enemmän ja ilmapiiri oli kaikkiaan parempi, mutta kuitenkin kilpailuhenkeä ja ristiriitoja esiintyi enemmän kuin ryhmässä, jossa oli heikot kehittymismahdollisuudet (taulukko 3).

Ryhmässä, jossa oli heikot kehittymismahdollisuudet, korostuivat kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta ja työpaikan kiirehaitoista. Myös oma henkinen ja fyysinen kunto arvioitiin siellä hmerkitsevästi huonommaksi

Taulukko 3.
Kehittymismahdollisuuksiltaan parhaan ja heikoimman ryhmän työolojen erot. 2 -suuntainen varianssianalyysi.

Työolotekijät	Kehittymismahdollisuudet			
	hyvät	heikot	F	P
	n = 1007	n = 867		
Työn kehittävyys	2.51	1.89	856.85	.0001
Esimiehen tuki	3.53	3.00	339.04	.0001
Työyhteisön tuki	3.26	2.90	168.98	.0001
Omatoimisuus	2.71	2.13	660.76	.0001
Tietotulva	2.31	1.78	182.89	.0001
Vaikuttamismahdollisuudet	2.68	2.14	305.96	.0001
Työpaineet	2.46	2.26	48.00	.0001
Kiirehaitat työpaikalla	2.24	2.34	8.16	.0043
Epätasa-arvoinen kohtelu	1.07	1.12	45.44	.0001
Kompromissit perheen eduksi	1.14	1.14	0.29	.5892 ns.
Kompromissit työn eduksi	1.13	1.11	2.38	.1227 ns.
Kilpailu ja ristiriidat	1.80	1.73	7.02	.0081
Hyvä ilmapiiri työpaikalla	3.69	3.34	138.09	.0001
Tarve kehittää työoloja	3.86	3.77	8.89	.0029
Tarve saada vapaa-aikaa	2.73	2.71	0.20	.6573 ns.
Huono henkinen kunto	2.19	2.44	41.88	.0001
Huono fyysinen kunto	1.81	2.00	29.90	.0001
Pysymishalu työpaikassa	1.70	1.66	3.72	.0538

Kuvio 1.
Kehittymismahdollisuuksiltaan ääriryhmien kokemukset työoloistaan
(standardoidut keskiarvot)



(vrt. kuvio 1). Työolojen kehittämistä työkyvyn ylläpitämiseksi pidettiin tarpeellisempänä ryhmässä, jossa kehittymismahdollisuudet olivat hyvät. Ryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroja työn ja perheen välisten kompromissien määrässä eikä tarpeessa saada lisää vapaa-aikaa työkyvyn parantamiseksi.

Johtamistoiminnan yhteydet kehittymismahdollisuuksiin

Esimiehen tuen ja esimiehen kanssa koettujen ristiriitojen lisäksi haluttiin tarkastella myös muita johtamistoiminnan yhteyksiä kehittymismahdollisuuksiin. Esimies on työntekijöiden kehittymisen kannalta avainasemassa, koska hänellä on mahdollisuus käytännössä järjestää työhön kasvumahdollisuuksia.

Esimiehen johtamistoiminnassa oli useita merkitseviä yhteyksiä henkilöstön kehittymismahdollisuuksiin työssä. Erityisen suuri merkitys oli sillä, kannustaako tämä työntekijää kehittymään. Niitä, jotka kokivat kehittymismahdollisuutensa hyvinä, esimiehet myös innostivat ja palkitsivat enemmän kuin niitä, jotka kokivat kehittymismahdollisuutensa heikoiksi. Näiden kanssa esimiehet myös keskustelivat ja antoivat palautetta vähemmän. Lähimmän esimiehen suurempi luottamus työntekijöihinsä, näiden tehtävien tuntemus ja tunteiden parempi huomioonotto sekä sovittelutaito liittyivät nekin hyvin kehittymismahdollisuuksiin työssä (taulukko 4).

Taulukko 4.

Johtamistoiminta ja kehittymismahdollisuudet (2 -suuntainen varianssianalyysi)

Johtamistoiminta – ulottuvuus	Hyvät kehittymismahdollisuudet n= 1013	Heikot kehittymismahdollisuudet n= 861	F	P
Esimies				
palkitsee	3.42	2.45	276.639	0.0001
innostaa	3.76	2.85	266.995	0,0001
keskustelee	3.92	3.28	115.736	0.0001
antaa avoimesti tietoa	3.76	2.94	182.606	0,0001
luottaa työntekijöihin	4.33	4.02	48.492	0,0001
ei piittaa tunteista	1.83	2.45	117.971	0,0001
kannustaa kehittymään	4.07	2.69	633.437	0,0001
tuntee työtehtävät	4.13	3.87	21.644	0,0001
antaa riittävästi palautetta	3.64	2.94	151.597	0,0001
jakaa järkevästi vastuuta	3.89	3.32	114.487	0,0001
on sovittelutaitoinen	3.57	3.03	93.421	0,0001

Koska esimiehen johtamistoiminta koettiin paremmaksi ryhmässä, jossa oli hyvät kehittymismahdollisuudet, haluttiin vielä selvittää, onko esimiehen sukupuolella merkitystä sille, millaiseksi hänen toimintansa koetaan. Ilmeni, että naiset saivat enemmän tukea sekä esimieheltään että työyhteisöltä, kun heidän esimiehenään toimi nainen ($p=.0001$). Naiset kokivat työpaikallaan tällöin ilmapiirin paremmaksi ($p=.003$), mutta toisaalta kiirehaittoja olevan enemmän ($p=.02$) ja heillä oli myös suurempi tarve kehittää työolojaan ($p=.0001$) ja lähteä vapaalle työkykynsä ylläpitämiseksi ($p=.02$). Miehet saivat enemmän tukea ($p=.05$) ja paremmat osallistumismahdollisuudet ($p=.01$) nais- kuin miesesimieheltä. Tulos on samansuuntainen kuin tasa-arvoa työoloissa koskevassa tutkimuksessa (Lehto, 1999, s.39), jossa ilmeni, että työntekijät saavat enemmän tukea ja rohkaisua sekä kannustusta opiskelemaan ja kehittymään työssään nais- kuin miesesimieheltä.

Tiimityö ja kehittymismahdollisuudet

Tiimityön yhteydet kehittymismahdollisuuksiin työssä osoittautuivat merkittäviksi. Tiimityötä tekevillä oli paremmat kehittymismahdollisuudet kuin niillä, jotka eivät tehneet työtä tiimeissä ($p<.0001$). Tämä koski niin mahdollisuuksia edetä uralla kuin osallistumismahdollisuutta ammattitaitoa kehittävään koulutukseen kuin myös itsensä kehittämismahdollisuuksia. Kuitenkin kehittymismahdollisuudet olivat sitä paremmat mitä vähemmän aikaa kokonaistyöajastaan henkilö käytti tiimityöhön ja mitä useammassa tiimissä hän työskenteli.

Kompetenssi ja työolot

Kompetenssi eli valmiudet työhön olivat yli puolella tutkituista (53 %) kohdallaan eli tiedot ja taidot vastasivat heidän työnsä vaatimuksia. Rungas kolmannes (34,5 %) oli taitoihinsa nähden liian helpoissa tehtävissä eli koki, että selviytyisi vaativammistakin tehtävistä. Rungas kymmenesosa (12,3 %) tarvitsisi lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin nykyisistä työtehtävistään.

Eri ikäisten valmiudet työssä vaihtelivat merkitsevästi ($p < .001$). Nuoret (alle 35 -vuotiaat) kokivat työnsä helpommaksi taitoihinsa nähden kuin heitä vanhemmat. Nuorista, joilla yleensäkin lienee helpommat tehtävät kuin varttuneemmilla, 41 % koki valmiuksia selvitä vaativammistakin tehtävistä. Vanhemmat (>44 -vuotiaat) kokivat työtehtäviensä vastaavan paremmin tämänhetkisiä valmiuksiaan kuin heitä nuoremmat. Tehtävän vaikeana kokeminen eli lisäkoulutuksen tarve tehtävistä selviytymiseksi ei ollut riippuvainen iästä (taulukko 5).

Naisten ja miesten välillä oli eroa valmiuksissa työhön ($p = 0.026$): Sekä niistä, jotka kokivat työnsä vastaavan taitojaan että myös niistä, jotka tarvitsivat lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin tehtävistään, suurempi osa oli naisia. Niiden joukossa, jotka kokivat, että heillä on valmiuksia selvitä vaativammistakin tehtävistä, oli taas enemmän miehiä (taulukko 6).

Sosioekonomista asemaa tarkasteltiin kolmiluokkaisella asteikolla: ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Sosioekonominen asema oli yhteydessä kompetenssiin ($p = 0.001$). Toimihenkilöihin verrattuna työntekijöistä suurempi osa koki tehtäviensä vastaavan tämänhetkisiä valmiuksiaan ja pienempi osa tarvitsevana lisäkoulutusta selviytyäkseen tehtävistään hyvin. Niitä, jotka kokivat selviytyvänsä vaativammistakin tehtävistä, oli eniten työntekijöiden, sitten alempien toimihenkilöiden ja vähiten ylempien toimihenkilöiden joukossa. Tiimityötä tekevien ja muiden välillä ei ollut merkitsevää eroa koetuissa valmiuksissa työhön.

Taulukko 5.
Kompetenssi työhön ja ikä (%)

Kompetenssi	Ikä	<35		35–44		>44		Σ	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Työ taitoihin nähden:									
vaikeaa		121	12	110	12	134	13	365	12
vastaa valmiuksia		467	47	480	53	630	59	1 577	53
helppoa		406	41	312	35	306	29	1 024	35
Σ		994	100	902	100	1 070	100	2 966	100

$\chi^2 = 36.17$, $df = 4$, $p = .001$

Taulukko 6.
Kompetenssi työhön sukupuolen mukaan (%)

Kompetenssi	Sukupuoli				Σ	
	Nainen		Mies		n	%
Työ taitoihin nähden:	n	%	n	%		
vaikeaa	198	13	167	12	365	12
vastaa valmiuksia	868	55	709	51	1 577	53
helppoa	509	32	515	37	1 024	35
Σ	1 575	100	1 391	100	2 966	100

$\chi^2=7.310$, $df=2$, $p=.026$

Kompetenssia työssä luonnehtivat tekijät

Henkilöt, joiden työ ja valmiudet siihen vastasivat toisiaan, saivat enemmän tukea esimieheltään kuin ne, joiden työ oli helppoa taitoihin nähden. He saivat tukea myös koko työyhteisöltä enemmän kuin muut. Myös ilmapiirin he kokivat paremmaksi ja ristiriitoja, syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua olevan vähemmän kuin työtehtävänsä liian helpoiksi tai liian vaikeiksi tuntevat. Ne, joiden työ vastasi valmiuksia, olivat joutuneet tekemään kompromisseja kodin ja työn välillä työn eduksi vähemmän kuin muut (taulukko 7). Henkilöiden, jotka tunsivat tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin työtehtävissään, työt olivat kehittävämpiä, mutta tietotulva haittasi heitä enemmän kuin muita. Toisin sanoen he joutuivat näkemään paljon vaivaa oleellisen tiedon valitsemiseksi ja omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäkseen työtehtävistään ja kehittyäkseen niissä. Heillä oli myös enemmän työpaineita ja heidän henkinen ja fyysinen kuntonsa oli heikompi kuin muiden. Työpaikoillaan he kokivat kiireestä aiheutuvia haittatekijöitä enemmän ja heillä oli suurempi tarve kehittää työoloja ja saada käyttöönsä enemmän vapaa-aikaa työkykynsä ylläpitämiseksi kuin muilla. Henkilöt, joilla oli mielestään valmiudet selvitä vaativammistakin tehtävistä, pitivät työtään vähiten kehittäväenä eikä tietotulva haitannut heitä. He kokivat saavansa vähemmän tukea esimieheltään ja ilmapiirin ristiriitaisempana kuin ne, joiden työ vastasi valmiuksia (taulukko 7).

Myös kehittymismahdollisuudet olivat yhteydessä kompetenssiin ($p=.0001$). Henkilöt, jotka tunsivat tehtävänsä liian helpoiksi taitoihinsa nähden, kokivat kehittymismahdollisuutensa muita heikompina.

Taulukko 7.**Työolojen erot (ka= keskiarvo) kompetenssin mukaan: kaksisuuntainen varianssianalyysi**

Kompetenssi	työ helppoa		työ vastaa valmiuksia		työ vaikeaa		F	P
	n	%	n	%	n	%		
	1025	35	1577	53	365	12		
Työolotekijät								
Kehittymismahdollisuudet	<u>1.82</u>		1.90		1.98		10.84	.0001
Työn kehittävyys	2.18		2.22		<u>2.33</u>		11.302	.0001
Esimiehen tuki	3.22		3.34		<u>3.27</u>		10.871	.0001
Työyhteisön tuki	3.01		<u>3.12</u>		3.03		12.574	.0001
Omatoimisuus	2.45		2.46		2.51		1.736	.1764 ns.
Tietotulva	<u>1.94</u>		<u>2.07</u>		<u>2.53</u>		67.931	.0001
Vaikuttamismahdollisuudet	2.45		2.40		2.37		1.95	.1431
Työpaineet	2.40		2.35		<u>2.60</u>		24.694	.0001
Kiirehaitat työpaikalla	2.30		2.26		<u>2.45</u>		10.200	.0001
Epätasa-arvoinen kohtelu	1.12		<u>1.08</u>		1.11		18.422	.0001
Kompromissit perheen eduksi	1.14		1.13		1.16		2.783	.0620 ns.
Kompromissit työn eduksi	1.14		<u>1.11</u>		1.15		5.759	.0032
Kilpailu ja ristiriidat henkilöstön välillä	1.81		<u>1.75</u>		1.85		9.444	.0001
Hyvä ilmapiiri työpaikalla	3.46		3.53		3.48		4.608	.0100
Tarve kehittää työoloja	3.83		3.80		<u>3.96</u>		8.136	.0003
Tarve saada vapaa-aikaa	2.74		2.75		<u>2.92</u>		4.543	.0107
Huono henkinen kunto	2.29		2.29		<u>2.54</u>		14.383	.0001
Huono fyysinen kunto	1.87		1.89		<u>2.09</u>		13.932	.0001

Alleiviivattu keskiarvo eroaa muista vähintään $p < 0,05$ -tasolla Tukeyn testissä

Lihavoidut keskiarvot eroavat toisistaan vähintään $p < 0,05$ -tasolla Tukeyn testissä.

Kehittymismahdollisuuksien ja kompetenssin seuraamukset

Sekä hyvät kehittymismahdollisuudet että sopiva kompetenssi tehtäviin nähden ennustivat työpaikalla pysymishalua. Ne, jotka olivat etsineet uutta työtä, kokivat kehittymismahdollisuutensa työssään muita huonommiksi ($p = .001$) ja työtehtävät vastasivat heidän taitojaan heikommin kuin muiden ($p = .0001$).

Halu vaihtaa uuteen työpaikkaan oli suurempi siinä ryhmässä, jonka työ oli taitoihin nähden liian helppoa kuin ryhmässä, jossa työtehtävät vastasivat tämänhetkisiä valmiuksia. Sen sijaan niillä, jotka tarvitsisivat lisäkoulutusta selvitäkseen hyvin työtehtävissään, ei ilmennyt merkitsevää eroa muihin halussa lähteä työpaikalta.

Ne, jotka kokivat kehittymismahdollisuutensa hyvinä, olivat myös tyytyväisempiä työhönsä kuin muut ($p=.0001$). Mitä heikommat kehittymismahdollisuudet olivat sitä tyytymättömämpiä työhön oltiin. Ne, joiden työ vastasi heidän tämänhetkisiä valmiuksiaan, olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin ne, jotka tunsivat tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen ($p=.0001$).

Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen mukaan yksilön kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet liittyvät läheisesti työn ja työyhteisön toimintatapoihin ja muihin osatekijöihin. Kompetenssi-käsitettä tarkasteltiin yksidimensionaalisenä, eli henkilön näkemyksenä siitä, kuinka hyvin hänen osaamisensa vastaa työn vaatimuksia. Käsitteen operatiivinen kuvaaja oli siis hyvin työtehtäväkeskeinen, eikä mahdollisesti muita tärkeitä työroolin sisältämiä kompetenssin osa-alueita ollut mahdollista selvittää. Kun näin rajatun kompetenssin todettiin liittyvän moniin, sekä tehtäväkeskeisiin että yhteisöllisiin tekijöihin, kompetenssin kuvaaja todennäköisesti tavoitti hyvin oleellisen osan yksilön työkompetenssin luonteesta (vrt. Willis & Tosti-Vasey 1990).

Kehittymismahdollisuuksien voidaan tulkita kuvastavan yhtä osaa yhteisön kollektiivisesta kompetenssista, johon kuuluu sen kyky edistää ja hyödyntää jäsentensä kehittymistä (Sanchez et al. 1996),

Kehittymismahdollisuuksien parantamiseksi oleellisinta on varmistaa, että itse työ on tarpeeksi kehittävää. Tulosten mukaan kehittävä työ tehtävä antoi parhaat mahdollisuudet kehittyä työssä. Tähän voidaan vaikuttaa erilaisilla töiden järjestelyillä, kuten esim. työnkuvaa muuttamalla niin, että tiedot ja taidot vastaavat paremmin tehtäviä, vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia lisäämällä, oppimismahdollisuuksia järjestämällä jne. Myös Jylhä ja Vaherva ovat nähneet oppimisen itse työssä ja omalla työpaikalla yhä tärkeämpänä uuden oppimisessa (1998; 114).

Työssä kehittymiseksi tarvitaan sekä omia että organisaation antamia voimavaroja. Omatoimisuus ja vaikuttamismahdollisuudet sekä esimiehen kaikinpuolinen tuki, erityisesti kannustamisen, innostamisen, palkitsemisen ja palautteenannon sekä avoimen tiedonannon muodossa, osoittautuivat tui-ki tarpeellisiksi sille, että henkilöstöllä ylipäätään olisi kohtuullisia kehittymisen mahdollisuuksia.

Tiimimäisen työn yhteys hyvin kehittymismahdollisuuksiin oli odotusten mukainen eli kehitysmahdollisuudet olivat paremmat tiimityössä mukana olevilla kuin muilla. Ilmeisesti tiimeissä tapahtuu enemmän sosiaalista

kanssakäymistä esimiehen suuntaan ja on toisaalta helpompi havaita ja tarkastella, mitä sellaisia taitoja tiimiltä puuttuu, joihin tarvittaisiin lisäkoulutusta ja miten tämän perusteella jäseniä tulisi kehittää. Samansuuntaisia tuloksia on saatu muissa tutkimuksissa. Esim. Leppäsen ja Teperin (1996, 278–279) tutkimuksessa todettiin, että tiimimäisen työtavan myötä arkipäivän tilanteita alettiin käyttää hyväksi oppimistarkoituksessa. Työryhmän tiimimäisen toiminnan on myös todettu tuovan yksilöille tyytyväisyyttä ja edistävän ryhmän sosiaalista tehokkuutta (esim. Lindström, Höttinen & Kiviranta, 1998). Sosiaalinen dimensio, eli eritasoinen vuorovaikutus työyhteisössä, on nähty merkittäväksi kompetenssien kehittämisessä ja hyödyntämisessä. Yhteistyö voimistaa yksilöllisten kompetenssien arvoa (Nordhaug & Grogenhaug 1994).

Ne, joilla kehittymismahdollisuudet olivat parhaat, työskentelivät vain vähän työajastaan tiimeissä, mutta useissa tiimeissä. Tämä viitanee osallistujan esimies- tai asiantuntija-asemaan. Olisiko niin, että kehittyjät hakevat tiimeistä uutta tietoa, mutta käyttävät aikaansa asioiden syvällisempään pohdintaan yksilötyönä kuitenkin muita enemmän. Lindströmin ja Kiviranan tutkimuksessa vähäinen kokousten määrä selitti stressiä korkean innovatiivisuuden, vähäisen ryhmän sisäisen palautteen ja vähäisen esimiehen tehtäväsuuntautuneisuuden ohella (Lindström, Kiviranta, 1995, s.59, 66). Tässä tutkimuksessa omat työpaineet eivät olleet yhteydessä hyviin, mutta eivät heikkoihinkaan kehittymismahdollisuuksiin.

Tulokset vastaavat työn kehittävyyden, hyvän ilmapiirin ja esimiehen tuen osalta osittain Ruohotien tutkimuksen tuloksia. Niissä ilmeni, että organisaation taholta ammatillisen kehittymisen kannalta olennaisimmat asiat olivat työn luonne ja työn järjestelyt, esimies – alainen -suhteet, organisaation ilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet sekä johtamistavat ja -käytännöt (Ruohotie, 1995, 122).

Se, että koulutusmahdollisuuksien kokeminen hyvinä oli yhteydessä työntekijöiden keskinäisten ja henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen runsaaseen esiintymiseen osoittanee, että koulutukseen pääsy laukaisee työyksikössä ristiriitoja. Kehittyminen on samalla kilpailua; mahdollisuuksista kehittyä joudutaan kilpailemaan henkilöstön keskuudessa. Siellä missä kilpailuhenki ja ristiriidat olivat suuret, olivat hyvät etenemis- ja itsensä kehittämismahdollisuudet. On huomattava kuitenkin, että hyvät kehittymismahdollisuudet olivat yhteydessä vähäisiin alaisten ja esimiesten välisiin ristiriitoihin. Jos näitä ristiriitoja oli paljon, kehittymismahdollisuudet estyivät.

Kompetenssiin työssä olivat merkittävimmin yhteydessä tasa-arvoinen kohtelu ja työyhteisön tuki sekä vähäinen kilpailu ja ristiriidat. Tämä osoittaa, että valmiuksia vastaavaan työhön päästään herkemmin yhteistyöorientoituneissa työyhteisöissä. Liian helpoissa tai vaikeissa tehtävissä henkilö

estyy toimimasta täydellä teholla ja osa hänen kompetenssistaan jää hyödyntämättä. Se, että työilmapiiri on huono ja tuki esimieheltä vähäistä niille, joiden työ on taitoihin nähden helppoa eli pääosin nuorille, asettaa haasteita erityisesti esimiestyölle. Kaikkien tukeminen, kannustus ja informointi sekä ottaminen mukaan toimintaan jo sen suunnitteluvaiheessa loisivat pohjaa myös yhä paremmalle työilmapiirille.

Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa kunkin kehittymismahdollisuuksiin ja kompetenssin optimaaliseen käyttöön. Kompetenssia ja kehittymismahdollisuuksia lisäävien toimien ohella on yrityksen menestymisen kannalta tärkeä kiinnittää huomiota myös niihin toimintoihin, joihin kompetensseja sovelletaan (Löwendahl & Haanes 1997), koska se vaikuttaa jatkossa kollektiivisten kompetenssien kehittymisedellytyksiin.

Lähteet

- Aaltonen, Rainer & Manninen, Heikki (1979): *Aikuisopiskelu ja kulttuuripalvelusten käyttö sosiaalisen osallistumisen muotoina*. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja. Tampereen Yliopisto.
- Argyris, Chris (1962): *Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness*. Homewood.
- Argyris, Chris (1972): *The Applicability of Organizational Society*. London.
- Bandura, Albert (1977): *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review* 84, 2, 191–215.
- Davenport, Thomas & Prusak, Laurence (1998): *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press; Boston, MA.
- Defillippi, Robert J. & Arthur, Michael B. (1994): *The boundaryless career: a competency-based perspective*. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15 (4), 307–324.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg, R. (1975): *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology*, 1975 Apr, Vol 60(2): 159–170.
- Hall, Douglas T. (1985): *Project Work as an Antidote to Career Plateauing in a Declining Engineering Organization*. *Human Resource Management*, 24, 271–292.
- Hottinen, Vesa (1999): *Osaamisen ja jaksamisen ongelmat yksilön kannalta*. Osaavat työorganisaatiot – innovatiivisuus ja tietotekniikka: ohjelmatiedote.

- Härkäpää, Kristiina (1995): *Optimismi, kompetenssi ja selviytymiskeinot. Käsitteiden ja empirian tarkastelua kuntoutuksen näkökulmasta*. Kuntoutussäätiö, työselosteita, Working Papers 11/ 1995.
- Jurvansuu, Sari & Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma & Vahtera, Jussi (2000): *Työn vaatimukset, organisaation toiminta ja henkilöstön hyvinvointi*. Teoksessa: Tuomi, Kaija (toim.): Yrityksen menestyminen ja henkinen hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työterveyslaitos. Työ ja Ihminen, tutkimusraportti 15. Helsinki 2000.
- Jylhä, Petri & Vaherva, Tapio (1998): *Liiketoiminnan, teknologian ja henkilöstön kehittämisen trendit*. Aikuiskasvatus 2/1998: 113–120.
- Kokko, Katja & Pulkkinen, Lea & Ohranen, Minna, (1998): *Pitkittäistutkimuksen näkökulma työuran kehitykseen*. Seminaariraportti. Nuoret ja työ, 2.6.1998. Hotelli Marski. Helsinki. s. 17–25.
- Kopelman, Michael, D. (1986): *Psychiatrists' education in psychology: Jackdaw or sponge?* Psychological Medicine, 1986, Feb; Vol 116(1):13–17.
- Lankinen, Markku (1979): *Aikuiskoulutuksen tila ja tarve Helsingissä*. Helsingin kaupungin tilastokeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 8/1979.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut*. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999): *Tasa-arvo työoloissa*. Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehtonen, Heikki & Tuomisto, Jukka (1972): *Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Teoreettinen prosessimalli*. Tampereen Yliopiston aikuiskasvatuksen laitos, tutkimuksia ja selvityksiä no 1.
- Leppänen, Anneli & Teperi, Anna-Maria (1996): *Paperinvalmistusorganisaatiot esimiesten näkökulmasta tiimityöhön pyrittäessä*. Työ ja Ihminen 10 (1996):4, 265–282.
- Leppänen, Anneli & Teperi, Anna-Maria & Tuominen, Eva & Klemola, Soili (1998): *Vakanssilta tiimiin*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 13. Helsinki.
- Lindström, Kari & Kiviranta, Jaana (1995): *Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja sen jäsenten hyvinvointi*. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 6. Työterveyslaitos, Työministeriö, Helsinki.
- Löwendahl, Bente & Haanes, K. (1997): *The Unit of Activity: A New Way to Understand Competence Building and Leveraging*. In Sanchez, R. & Heene, A. (eds.) Strategic Learning and Knowledge Management. Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, 19–38.
- Nordhaug, Odd & Grogenhaug, K.(1994): *Competences as resources in firms*. The International Journal of Human Resource Management 5:1, February.
- Nygård, Clas-Håkan & Pitkänen, Marita & Manka, Marja-Liisa & Arola, Heikki & Huhtala, Heini, (1998): *Effects of a 2-year educational program on attitudes*

- and work ability among industry workers of different ages. *Advances in Occupational Ergonomics and Safety*. S. Kumar (Ed). IOS Press, 1998, 571–574.
- Otala, Leenamajja (1996): *Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa*. Porvoo: WSOY.
- Pearlin, Leonard I. & Schooler, Carmi (1978): *The structure of scoping*. *Journal of Health and Social Behavior* 19, s. 2–21.
- Pender, Nola, J. & Walker, Susan, N. & Sechrist, Karen, R. & Frank-Stromberg, Marilyn, (1990): *Predicting health-promoting lifestyles in the workplace*. *Nursing Research* 39, 326–332.
- Pulkkinen, Lea & Ohranen, Minna. & Tolvanen, Asko (1998): *Personality antecedents of career orientation and stability among women compared to men*. *Journal of Vocational Behavior*, 1999, vol 54(1): 37–58.
- Raivola, Reijo & Vuorensyrjä, Matti (1998): *Osaaminen tietoyhteiskunnassa*. Sitra 180. Helsinki.
- Ruohotie, Pekka (1993): *Ammatillinen kasvu työelämässä*. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 8. Hämeenlinna., 1993.
- Sanchez, R. & Heene A. & Thomas, H. (1996): Introduction: *Towards the Theory and Practice of Competence-based Competition*. In Sanchez, R. & Heene, A. & Thomas, H. (eds.) *Dynamics of Competence-based Competition*. BPC Wheatons Ltd, Exeter, 1–35.
- SAS / STAT *Guide for Personal Computers, Version 6 Edition*. SAS Institute. Inc. Cary, NC, USA, 1985.
- Schein, Edgar, H. (1978): *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schwarzer, Ralf (1994): *Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview*. *Psychology and Health* Vol.9 (3), 161–180.
- Smith, Craig, A. & Wallston, Kenneth, A. (1992): *Adaptation in patients with chronic rheumatoid arthritis: Application of a general model*. *Health Psychology* 11, 3, 151–162.
- Smith, Craig, A. & Dobbins, Carolyn & Wallston, Kenneth, A. (1991): *The mediational role of perceived competence in adaption to rheumatoid arthritis*. *Journal of Applied Social Psychology* 21(15), 1218–1247.
- Stewart, Thomas A. (1997): *Intellectual capital: the new wealth of organizations*. London.
- Super, Donald E. (1990): *A life-span, life-space approach to career development*. In Brown, Duane; Brooks, Linda; et-al.: *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). The Jossey-Bass ma-

nagement series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. (pp. 197–261). San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass Inc, Publishers.

Toponen, Teppo (2000): *Haastattelussa Paula Kirjavainen: Osaamisen johtaminen ja holistinen ihmiskäsitys*. *Työterveyslääkäri*; 2000; 18(1): 94–96.

Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1999): *Työntekijät talouden ristiaallokossa*. Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990–97. Työterveyslaitos. Työsuojeluhallinto.

Wallston, Kenneth, A. (1992): *Hocus-pocus, the focus isn't strictly on locus: Rotter's social learning theory modified for health*. *Cognitive Therapy & Research* 16 (2), 183–199.

Willis, Sherry, L. & Tosti-Vasey, J.L. (1990): *How adult development, intelligence, and motivation effect competence*. In Willis, Sherry, L. & Dubin, Samuel, S. (eds.). *Maintaining Professional Competence. Approaches to Career Enhancement, Vitality, and Success Throughout a Work Life*. San Francisco CA, USA: Jossey-Bass Inc, Publishers, 64–84.

Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä

Artikkeli selvittää niitä töiden tai työolosuhteiden piirteitä, joiden avulla voidaan tulkita ylempien toimihenkilöiden muita palkansaajia useammin kokemaa psyykkistä kuormittuneisuutta työssä. Aiemmat ylempien toimihenkilöiden työtä selvittäneet tutkimukset ovat viitanneet siihen, että kovimmat muutospaineet ovat kohdistuneet nimenomaan työorganisaatioiden esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Jo pelkästään nämä voivat aiheuttaa työntekijöille tunteen työn hallinnan menettämisestä. Näin työolosuhdetekijät – kuten vaikutusmahdollisuudet – eivät yksin riitä ratkaisemaan koettuja ongelma- ja muutospainetilanteita.

Työolotutkimuksen 1997 aineistoon perustuvat tulokset osoittavat, että työn henkinen kuormittavuus on yleisempää ylempillä toimihenkilöillä kuin muilla palkansaajilla. Ylemmät toimihenkilöt kokevat muita useammin pelkoa vakavaan työuupumukseen sairastumisesta sekä riskejä oman mielenterveytensä järkkymisestä. Ylemmät toimihenkilöt kokevat myös tiettyjä stressiin yhdistettyjä psykosomaattisia oireita, kuten päänsärkyä, ärtymystä ja jännittyneisyyttä useammin kuin muut palkansaajat. Erityisesti tunne siitä, että kaikki käy yli voimien on tyypillistä juuri ylempille toimihenkilöille. Tulokset ovat kiinnostavia siksi, että nimenomaan ylempät toimihenkilöt pitävät vaikutusmahdollisuuksiaan itse työhön ja työolosuhteisiin parempina kuin muut palkansaajat.

Erääksi muutoksen hallinnan keinoksi ylempät toimihenkilöt ovat valinneet 'omaehtoisen' työaikansa pidentämisen eli vakiinnuttaneet ylityöt ja työviikon venyttämisen yleiseksi käytännökseen. Tilanne on paradoksaalinen. Kun työntekijän työn autonomia ja vaikutusmahdollisuudet kasvavat, voi hänen itse valitsemansa ratkaisukeino johtaakin ylikuormittumiseen ja vakavaan työuupumiseen.

Johdanto

Työn psyykkistä kuormittavuutta selittävässä työpsykologian ja -sosiologian tutkimuksissa käytetään usein viitekehyksenä niin kutsuttua Karasekin mallia (Karasek, 1979). Mallin keskeinen lähtökohta on työn hallinnan käsite. Työn tekijälleen aiheuttamaa ali- tai ylikuormitusta tulkitaan nelikentällä, jossa työt luokitellaan kahden pääulottuvuuden mukaan. Näitä ovat työn te-

kijälleen asettamat vaatimukset sekä työntekijän *vaikutusmahdollisuudet* itse työhön ja työn tekemisen ehtoihin.

Mallin avulla voidaan paikantaa työntekijää alikuormittavia tai ylikuormittavia töitä. Mallissa ideaalityöt sijoittuvat niin kutsuttuun aktiivisen työn luokkaan, jossa työn vaatimukset ovat korkeat mutta jossa myös työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat suuret.

Suomalaiseen työelämään mallia on sovellettu muun muassa Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskusten yhteistyönä toteutetussa tutkimushankkeessa *"Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–1997"* (Vahtera & Pentti 1999). Hankkeessa tutkijat analysoivat suomalaisen työelämän muutosta soveltamalla Karasekin viitekehystä Tilastokeskuksen Työolot 1990, Elinolot 1994 sekä Työolot 1997 tutkimusaineistoihin.

Tutkimuksessa tarkasteltiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä työn hallinnan muutosta 1990-luvun suomalaisessa työelämässä. Tarkastelussa oli mukana nelisenkymmentä suomalaisen työelämän yleistä ammattiryhmää. Tutkimuksessa vertailtiin näiden töiden sisältöjä ja vaatimuksia sekä työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta keskeisiä psykososiaalisia tekijöitä vuosina 1990 ja 1997.¹

Analyysin lopputulos mahdollisti ammattiryhmien sijoittamisen Karasekin mallin mukaiseen psykososiaaliseen karttaan. Muutokset ammattien sijoittumisessa 1990-luvun alku- ja loppupuolella osoittivat, että monissa ammattiryhmissä työn vaatimukset ovat selvästi lisääntyneet. Vastaavasti kuitenkin työn hallinta- tai työntekijän vaikutusmahdollisuudet eivät ole kasvaneet. Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan 1990-luvun alussa noin 15 prosenttia suomalaisista palkansaajista työskenteli ammateissa, joissa työn vaatimukset olivat suuret – mutta työn hallintamahdollisuudet pienet. 1990-luvun lopulla jo joka kolmannen (31 %) suomalaisen palkansaajan työ voitiin lukea kuuluvaksi vastaavaan ongelmaryhmään. Kasvaneelle ryhmälle tyypillisiä töitä ovat julkisen sektorin ja muiden palvelualojen naisvaltaisia alempia toimihenkilöitä edustavat ammattiryhmät, kuten perushoitajat, lastenhoitajat, kodinhoitajat, pankkitoimihenkilöt jne. Osa näistä sijoittui vuosikymmenen alussa suomalaisen työelämän parhaimmista edustavaan niin kutsuttuun aktiivisuuden luokkaan.

Edellä esitetyn tutkimusraportin mukaan näyttäisi siltä, että mitään merkittäviä muutoksia kyseisellä tarkastelujaksolla ei olisi tapahtunut aktiivisen

1 Tutkimuksessa käytettyjä keskeisiä muuttujia olivat 1) työn kuormitustekijät (työn epävarmuus, henkilöstön supistamistoimenpiteet, työn vaatimukset, työhön liittyvät vaarat) 2) työyhteisöjen sosiaalinen toimivuus 3) työn ja ajankäytön hallinta (vaikutusmahdollisuudet, töiden sisällön monipuolisuus) ja 4) työntekijöiden terveys.

työn luokkaan sijoittuneiden ylempien toimihenkilöammattien kohdalla. Vuonna 1997 tässä työelämän parhaaksi katsotussa luokassa ovat edelleen kaikki tarkastelussa mukana olleet ylempiä toimihenkilöitä edustavat ammattiryhmät. Näitä ovat mm. yksityisen sektorin johtajat, insinöörit sekä tyypillisiä julkisen sektorin professioammatteja edustavat ryhmät kuten lääkärin, opettajat ja sosiaalityöntekijät.

Tulisiko mallia hienovirittää?

Artikkelissa pureudutaan perusteellisemmin tähän suomalaisen työelämän 'ihannetyön luokkaan' sijoittuvien ammattiryhmien tilanteeseen. Tilanne näiden ryhmien kohdalla ei välttämättä osoittaudu niin ongelmattomaksi kuin miltä se koko työelämää koskevassa yleisellä tarkastelun tasolla liikkuvassa tutkimuksessa näyttää.

Artikkelissa vertaillaan kolmeen eri sosioekonomiseen luokkaan sijoittuvien työntekijöiden hyvinvointia ja psyykkistä kuormittuneisuutta, työn vaatimusten muutoksia sekä työntekijöiden itsensä kokemia vaikutusmahdollisuuksia. Tarkastelu on tehty soveltamalla Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aineistoon Tilastokeskuksen kehittämää sosioekonomista luokitusta, jossa vastaajat on ryhmitelty koulutus- ja toimiasemataustansa perusteella 1) ylemmiksi toimihenkilöiksi 2) alemmiksi toimihenkilöiksi tai 3) työntekijöiksi. Tutkimusaineiston jakautuminen vastaajan sosioekonomisen aseman ja koulutusasteen mukaan käy ilmi taulukosta 1.

Taulukko 1.

Vastaajien jakautuminen koulutusasteen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Perusaste	5	21	37
Alempi keskiaste	6	30	47
Ylempi keskiaste	24	35	14
Korkea-aste	65	13	2
	100	100	100
(n =)	(656)	(1 190)	(1 127)

Koettu työn kuormitus ja oireilu

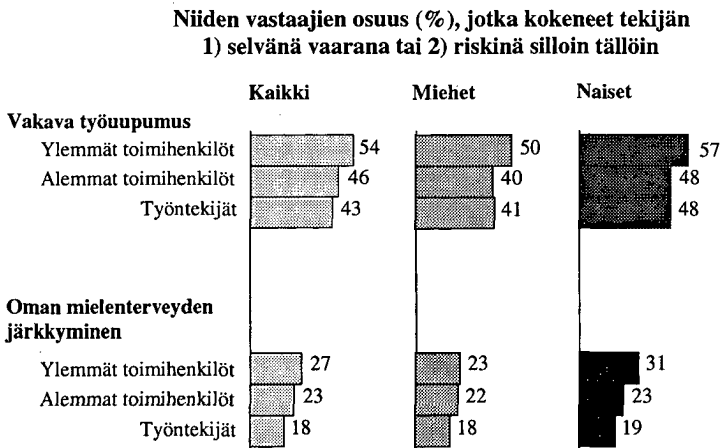
Tilastokeskuksen Työolotutkimus 1997:n aineistosta saadut tulokset antavat viitteitä siitä, että ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevät vastaajat kokevat työhön liittyvää psykosomaattista oireilua lähes yhtä paljon ja tiettyjä psyykkisiä oireita jopa enemmän kuin muut palkansaajat.

Työolotutkimuksen aineisto vahvistaa sen, että työn kuormitus ylempiä toimihenkilöitä edustavissa ammattiryhmissä kulminoituu ymmärrettävästi työn henkiseen kuormittavuuteen. Ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevistä kolme neljästä (72 %) pitää työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Alemmista toimihenkilöistä näin kokee joka toinen (54 %) ja työntekijöistä joka kolmas (34 %). Vastaavasti taas työn fyysinen kuormitus ilmenee päinvastaisella tavalla: työntekijöistä 58 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 11 prosenttia kokee työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaaksi.

Kun työolotutkimusaineiston työssä jaksamista ja töiden vaara- ja riskitekijöitä koskevista kysymyksistä poimitaan nimenomaan toimihenkilötyölle relevantit kysymykset, muuttaa tarkastelu aiempaa näiden ammattiryhmien töistä muotoutunutta käsitystä ja mielikuvaa. Ensinnäkin ylemmistä toimihenkilöistä sekä miehet että naiset kokivat alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä useammin omaan työhönsä liittyvänä vaarana tai riskinä vakaavaan työuupumukseen sairastumisen sekä myös pelkoa oman mielenterveytensä järkkymisestä.

Kuvio 1.

Kokee vakavan työuupumuksen tai oman mielenterveyden järkkymisen vaara- tai riskitekijänä omassa työssään (K 49)



Kuva työssä jaksamiseen liittyvistä ongelmista täydentyy myös sillä, kun työolotutkimuksen aineiston kysymystä psykosomaattisista oireista muokattiin siten, että oireita tarkasteltiin selväpiirteisemmin 1) psykofyysisenä oireiluna (fyysiset oireet) ja 2) psyykkisinä oireina (tunnetason kokemukset).

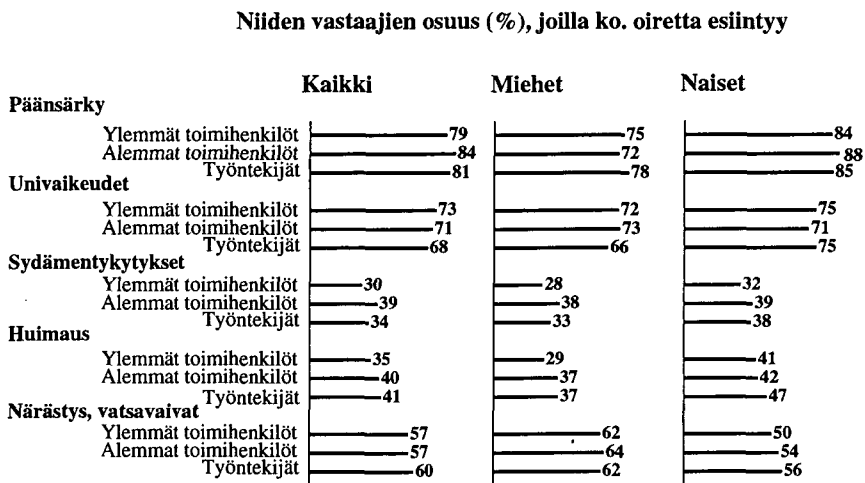
Kuviossa 2 esitetyt tulokset psykofyysisien oireiden esiintymisestä osoittavat ensinnäkin sen, että valtaosa (70–80 %) kaikista suomalaisista palkansaajista – sosioekonomisesta asemastaan riippumatta – ilmoitti kärsivänsä päänsärystä ja univaikeuksista. Johdonmukaista eroa näiden oireiden kohdalla sosioekonomisten luokkien välillä on vaikea todeta, koska variaatiota esiintyy enemmän sosioekonomisten ryhmien sisällä miesten ja naisten välillä.

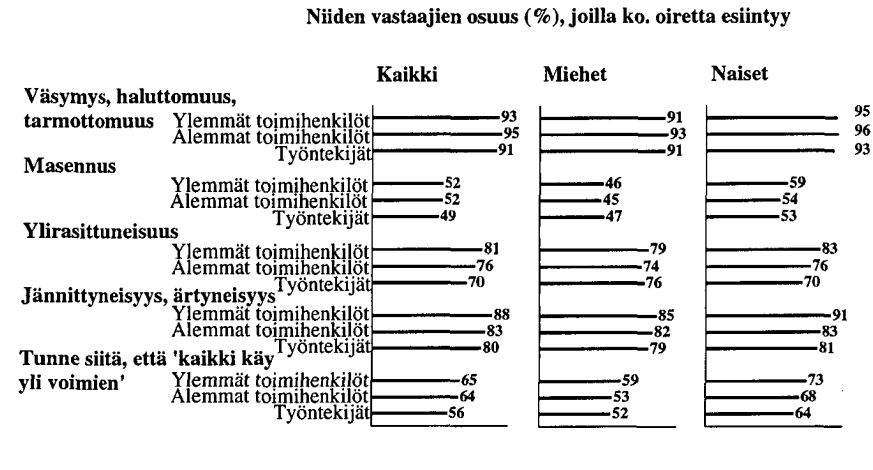
Varsinaisia fyysisiä sydän-, huimaus- ja ruansulatusoiretuntemuksia näyttäisi esiintyvän johdonmukaisesti hieman useammin työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä kuin ylemmällä toimihenkilöllä.

Kun psykosomaattisten oireiden kysymyksistä erotettiin omaksi ryhmäkseen pelkistetymmin tunnetasolla koetut psyykkiset tuntemukset, viittaavat tulokset siihen, että kaikille ryhmille yhteisiä ja hyvin yleisiä oireita olivat väsymys ja masennuksen tunteet. (Kuvio 3.)

Sen sijaan yllätyksellisyys, jännittyneisyys tai ärtyneisyyden tunteet sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien näyttäisivät olevan jossain määrin muita ryhmiä tyypillisempiä tuntemuksia ylemmille toimihenkilöille. Kaikkien psyykkisten oirekokemusten kohdalla nousivat erityisesti esiin yle-

Kuvio 2.
Psykofyysisien oireiden esiintyminen sosioekonomisen aseman mukaan (%)



Kuvio 3.**Psykkisten oireiden esiintyminen sosioekonomisen aseman mukaan (%)**

missä toimihenkilöammateissa työskentelevät naiset. He kärsivät kaikkia muita ryhmiä enemmän masennuksesta, ylirasittuneisuudesta, jännittyneisyydestä ja ärtyneisyydestä sekä tunteesta, että kaikki käy yli voimien.

Mistä oireilussa voi olla kysymys?

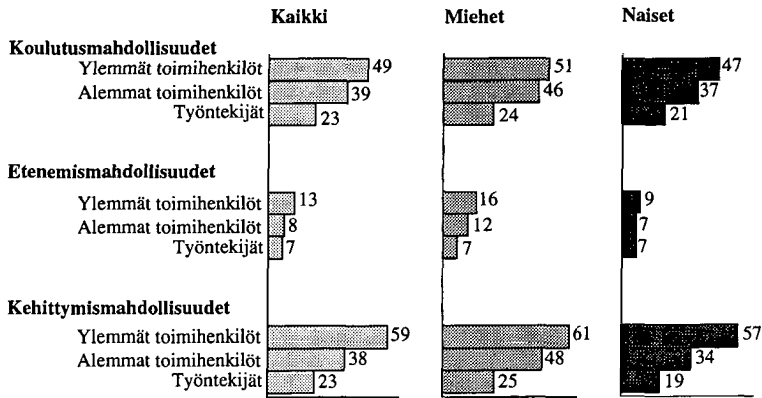
Ylempien toimihenkilöiden muita palkansaajaryhmiä vakavampiin työssä jaksamisongelmiin viittaavia tuloksia on kiinnostavaa tarkastella Karasekin viitekehysten pohjalta, jossa työntekijän vaikutusmahdollisuuksille annetaan keskeinen työn kuormittavuutta tasapainottava rooli. Työolotutkimuksen 1997 aineisto osoittaa, että ylemmät toimihenkilöt pitävät vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa selvästi ja johdonmukaisesti muita palkansaajaryhmiä parempina.

Ylempiä toimihenkilöammatteja edustavat naiset ja miehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviinsä, työtahtiinsa, työmenetelmiinsä, työorganisaation työnjakoon jne. johdonmukaisesti parempina kuin työntekijät ja alemmat toimihenkilöt. (Liitekuvio 1.)

Samoin ylempien toimihenkilöiden kokemukset omista koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksista erosivat edukseen työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden kokemista tulevaisuuden mahdollisuuksista omalla työpaikallaan. (Kuvio 4.)

Kuvio 4.**Koetut koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet työssä (%)**

Niiden vastaajien osuus (%), jotka kokevat mahdollisuutensa hyvinä



Tyytyväisyydessä omalta työyhteisöltä saatuun tukeen ei myöskään ilmennyt olennaisia eroja. Ylempistä toimihenkilöistä 57 prosenttia, alemmista 60 prosenttia ja työntekijöistä 56 prosenttia oli tyytyväisiä esimiehiltään saamaansa tukeen ja rohkaisuun (kysymys 67B). Vastaavasti työtovereilta saatuun tukeen tyytyväisiä oli 72 prosenttia ylempistä, 75 prosenttia alemmista ja 68 prosenttia työntekijöistä (kysymys 67C).

Tulokset herättävätkin kysymyksen siitä, riittävätkö työn vaikutusmahdollisuudet tai työntekijän kokema sosiaalinen tuki sinänsä tuottamaan riittävää työn hallintaa ja tähän kiinteästi kytkeytyvää työssä jaksamisen tunnetta.

Eräs oletus on, että itse ylempien toimihenkilöiden töiden sisällössä (töiden vaatimusten kasvu, töiden vaikeusaste, muutosten määrä ja nopeus) on tapahtunut niin paljon muutoksia, että jo muutosten määrä aiheuttaa työntekijälle tunteen oman työn hallinnan menettämisestä. Suomalaisen työelämän kohdistuneet muospaineet, kuten kansainvälistyminen, tulosjohtamis- ja tehokkuuspaineiden lisääntyminen on tuntunut ensimmäisenä ja voimakkaampana juuri työorganisaatioiden ylempien toimihenkilöiden työssä. Erityisesti johto-, esimies- ja asiantuntijatehtäviin kohdistuneet muutos- ja tehokkuusajattelupaineet ovat käyneet ilmi muissakin näihin ryhmiin kohdistuneissa empiirisissä työelämän tutkimuksissa (esim. AKAVAn Työmarkkinatutkimus 1999, Juuti 1998). Nykyisen tutkimustiedon valossa työuupumuksen riski on suuri työoloissa, joissa työlle asetettuja tavoitteita ei koeta voitavan saavuttaa ponnisteluista huolimatta. Työn tavoitteet voivat olla vaikeasti saavutettavia tai tulkinnanvaraisia – kuten esimerkiksi ihmis-

ten parantaminen tai luovien aikaansaannosten tuottaminen. Syy voi olla myös se, että tehtäviä on yksinkertaisesti liikaa ja tavoitteita liian monia, jolloin työaika ei riitä. (Kalimo & Toppinen 1997.)

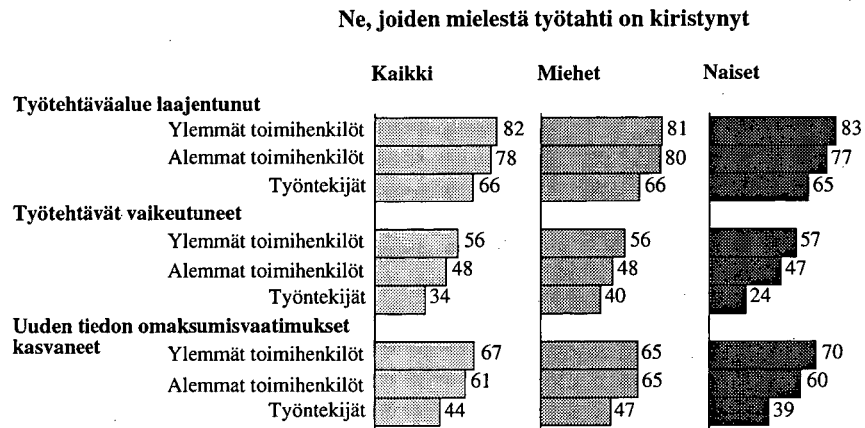
Näin siis pelkkiä työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä – kuten työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet tai työyhteisöltä saatu tuki – voidaan pitää työntekijän hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta välttämättöminä, mutta ne eivät yksistään riitä takaamaan työn hallinnan tunnetta. Töiden muuttuvista, vaikeutuvista ja monimutkaistuvista sisällöistä syntyvä vaatimusten kasvu nouseekin yhä tärkeämmäksi ylikuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi.

Muutospaineet ja töiden vaikeutuminen

Liitekuviossa 2 ja 3 on ensin tarkasteltu työpaineiden ja kiireen kokemusta sosioekonomisen aseman mukaan. Tulokset osoittavat, että työpaineet ja kiireen kokeminen ovat hyvin yleisiä kaikissa palkansaajaryhmissä. Erityisesti ylemmät toimihenkilöt kokevat muita palkansaajaryhmiä useammin työmäärän epätasaista jakautumista, töiden ruuhkautumista, liian tiukkoja aikatauluja, itsensä hajottamista liian monenlaisiin töihin sekä vaikeuksia irtottautua työasioista vapaa-aikana.

Kuvio 5 ja liitekuviot 4 ja 5 osoittavat niitä syitä, joita vastaaja itse kokee tärkeimpinä syinä ja selittäjinä kiireeseen ja kiristyneeseen työtahtiin työpaikallaan. Kiinnostavaksi ja luvun alussa esitettyä oletusta tukevaksi osoit-

Kuvio 5.
Syyt, miksi työtahti työpaikalla on kiristynyt (%)



tautuvat tulokset silloin, jos syyt jaetaan itse työhön liittyviin ja työolosuhteisiin tai laajempiin ulkopuolisiin paineisiin liittyviin syihin.

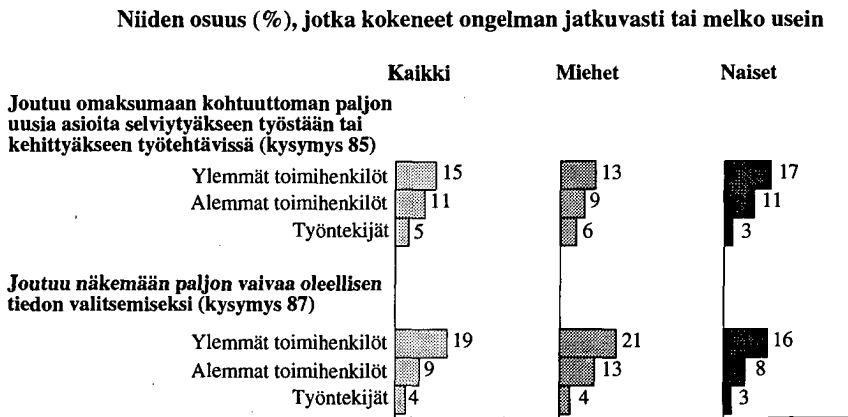
Työtehtävät ovat määrällisesti lisääntyneet kaikilla palkansaajilla. Tulostavoitteiden tiukkeneminen ja tulosseurannan tehostuminen ovat tuntuneet koko työyhteisössä. Henkilöstömäärien supistukset sekä näihin liittyvät rajoitukset sijaisten käyttämisestä ovat koskettaneet kaikkia – erityisesti alempia toimihenkilö- sekä työntekijäammatteja edustavia naisia. Myös loma- vuodet kiristivät melko tasaisesti kaikkien työtahtia ja ylipäänsä kilpailu asiakkaita tai töistä on lisännyt kaikkien ryhmien kokemia työpaineita

Jos tuloksista erotetaan nimenomaan työtehtävien sisältöön liittyvät osakysymykset, näyttäisi siltä, että juuri näiden kohdalla ylempät toimihenkilöt erottuvat jossain määrin omaksi ryhmäkseen muista palkansaajista. Työtehtäväläteen laajentuminen, työtehtävien vaikeutuminen ja uuden tiedon omaksumisvaatimukset näyttäisivät kohdistuvan muita selkeämmin ylempiin toimihenkilöryhmiin.

Edellä esitetyt tulokset saavat vahvistusta kysymyksistä, jotka koskevat työntekijöiden paineita uusien asioiden ja oleellisen tiedon omaksumiseen (kuvio 6). Ylemmät toimihenkilöt – sekä miehet että naiset – kokivat muita palkansaajaryhmiä useammin paineita pysyä ajan tasalla ja hallita uusia asioita ja tiedon tulvaa. Oman ammattitiedon nopea vanhentuminen ja jatkuva uusintamisen tarve onkin tyyppillistä erityisesti ylempien toimihenkilöiden työssä.

Kuvio 6.

Paineet uusien asioiden ja oleellisen tiedon omaksumiseen (%)



Työajan venyttäminen keinona lisätä työn hallintaa

Työtehtävien vaikeutuessa ja monimutkaistuessa työntekijälle syntyy tunne tai pelko oman työnsä hallinnan menettämisestä eli siitä, ettei pysty hallitsemaan riittävästi uusia asioita eikä pysy ajan tasalla tehtävissään. Kun vaikutusmahdollisuudet töiden priorisointiin ja esimiehiltä tai kollegoilta saatu tuki on käytetty, jäljelle jääkin vain työhön tai työn edellyttämän ammattitiedon ja -taidon uusintamiseen käytetyn ajan lisääminen.

Tästä tilanteen ratkaisutavasta onkin ylempien toimihenkilöiden kohdalla ollut seurauksena vakiintuneeksi käytännöksi muotoutuneet ylityöt ja yli-pitkät työviikot. Ylemmistä toimihenkilömiehistä 69 prosenttia ja naisista 63 prosenttia ilmoitti tekevänsä ei-korvattuja ylityitä – valtaosa viikoittain. Muilla palkansaajilla vastaava osuus oli 25 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä kolme neljästä ilmoitti tekevänsä päätyöhönsä liittyviä töitä joskus tai osittain kotona. Alemmista toimihenkilöistä näin teki joka neljäs ja työntekijöistä joka kymmenes. Työt tulevat ylempien toimihenkilöiden ammateissa kotiin joko ajatuksissa tai näyttöpäätteellä. Ylemmistä toimihenkilönaisista 49 prosenttia ja miehistä 43 prosenttia raportoi vaikeuksistaan irrottautua työasioistaan vapaa-aikana. Työ- ja vapaa-ajan hämärtymisestä kärsii vastaavasti joka viides muista palkansaajista.

Ylempien toimihenkilöiden tilanne on paradoksaalinen. Kun työntekijän työn autonomia ja vaikutusmahdollisuudet omiin työolosuhteisiinsa kasvavat, voi tilanne esimerkiksi ylipitkien työaikojen muodossa johtaa työntekijän ylikuormittumiseen ja työuupumiseen. Toisin sanoen pyrkimällä parantamaan oman työnsä hallintaa voi työntekijä päätyäkin entistä pahemmin ylikuormittavaan työtilanteeseen. Syntyy noidankehä, jossa työntekijän on jatkuvasti muuttuvissa ja uusia haasteita synnyttävissä työtilanteissa pyrittävä valitsemaan kahdesta pahasta: opittava tekemään työtä vähemmällä hallinnan tunteella tai pitkitettävä työviikkoaan tiedostaen tähän liittyvät riskit.

Tässä astuu kuvaan ehkä myös työntekijän sukupuoli. Poikkeuksetta kaikissa työssä jaksamista tai kuormittumista käsittelevissä tutkimuksissa ylempät toimihenkilönaiset kärsivät erilaisista ylikuormittumisen oireista ja työuupumuksesta enemmän kuin miehet. Joiltakin osin näyttää siltä, että ylempiä toimihenkilöammatteja edustavat naiset ovat yksi tämän päivän työelämän suurimmista riskiryhmistä.

Ylempiä toimihenkilöammatteja edustavien naisten uupumus- ja kuormittuneisuus- ongelmat liittyvät ehkä koko heidän elämäntilannettaan koskevaan – ei pelkästään työtilanteisiin liittyvään – riskiin oman elämänhallinnan tunteen menettämisestä. Ongelmat todennäköisesti kulminoituvat ajankäyttöön ja sen priorisointiin. Kun ylempiä toimihenkilöammatteja edusta-

van henkilön elämäntilanteessa yhdistyvät toisaalta vaativa, nopeasti muuttuva työ tähän liittyvine korkeine ammattitieto- ja taitovaatimuksineen ja toisaalta esimerkiksi perhevastuun edellyttämä ajankäyttö, on ylikuormitusyhtälö melko valmis.

Lopuksi

Ylempien toimihenkilöiden työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat ja oireilu ovat vakavasti otettavia työelämän ongelmia. Toisaalta yleinen mielipide ja työelämän tutkimuksen tukema käsitys on paljolti ollut se, että juuri nämä ryhmät edustavat suomalaisen työelämän parhaiten voivaa osaa.

Huolimatta siitä, että teknologian kehityksen ja automaation on ennustettu samankaltaistavan eri palkansaajaryhmien töitä pitkällä tähtäyksellä, painottuvat eri sosioekonomisia luokkia edustavien töiden kuormitustekijät toisistaan poikkeavasti. Näin töiden työntekijälleen aiheuttamaa kuormitusta tulee tarkastella eriytyneemmällä mittareilla kuin mitä koko suomalaisen työelämän ammattien kirjoa kattavissa tutkimuksissa on totuttu tekemään. Ylempiä toimihenkilöitä edustavien ammattiryhmien kohdalla on relevanttia käyttää lähinnä työn psyykkiseen kuormitukseen liittyviä muuttujia ja mittareita. Jos kaikkien ammattiryhmien töitä mitataan kaikilla sekä fyysiseen että psyykkiseen kuormitukseen liittyvillä muuttujilla ja näistä saaduilla keskiarvoilla, on olemassa vaara, että mittarit eivät tavoita minkään ammattiryhmän työn todellisuutta kovinkaan hyvin.

Artikkelissa esitetyt tulokset viittaavat siihen, että työn hallinta – pelkääntään työn autonomiana tai työntekijän vaikutusmahdollisuuksina – ei yksinään riitä selittämään työntekijän riskiä ylikuormittua. Tärkeää olisi jatkaa artikkelissa esiin nousseiden ylempiä toimihenkilöammatteja edustavien työntekijöiden kokemien kuormitusoireiden taustan ja syiden selvittämistä. Koko elämäntilanteen hallintaan liittyvien tekijöiden selvittäminen edellyttäisi jatkotutkimusta ja -analyysiä siten, että eri työ- ja elämäntilanteita voitaisiin vakioida pidemmälle kuin tämän artikkelin puitteissa on ollut mahdollista tehdä. Yksilötarkastelun lisäksi olisi tärkeää analysoida eri työorganisaatioiden ja -yhteisöjen valmiutta ja keinoja tukea alati vaativammaksi käyvää asiantuntijatyötä.

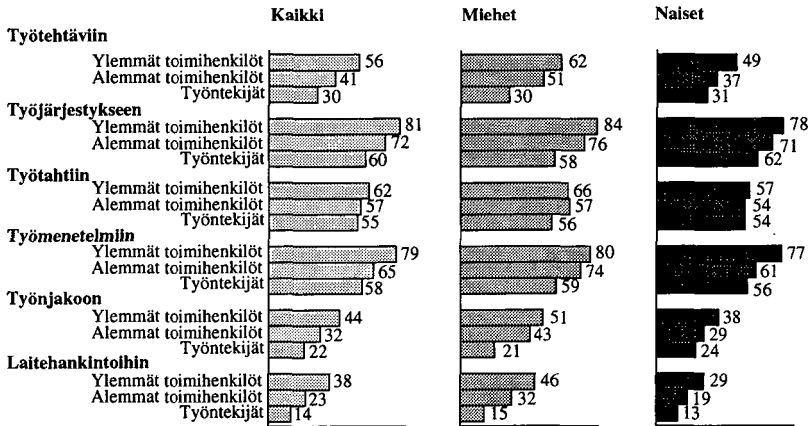
Lähteet

- AKAVA (1999): *Työmarkkinatutkimus*.
- Juuti, Pauli (1998): *Ylemmät toimihenkilöt esimiehenä*. JTO-tutkimuksia-sarja 11.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997): *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Työterveyslaitos.
- Karasek, Robert (1979): *Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain. Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly 24.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999): *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1999): *Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–1997*. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston kehitysyksikkö.

Liitekuvio 1.

Koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työolosuhteisiin (%) (K 61)

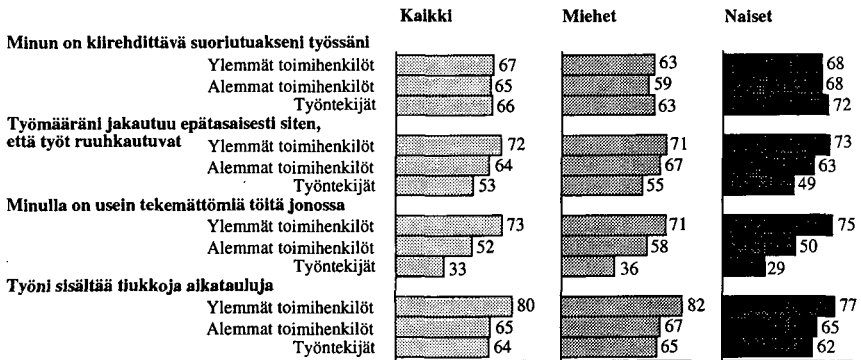
Niiden vastaajien osuus (%), joilla vaikutusmahdollisuuksia paljon + melko paljon



Liitekuvio 2.

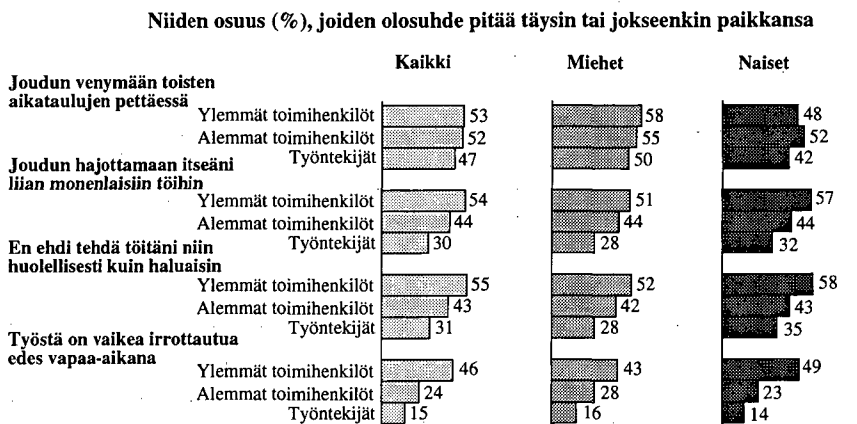
Työssä koettu paine ja kiire sosioekonomisen aseman mukaan (%) (K 66)

Niiden osuus (%), joiden olosuhde pitää täysin tai jokseenkin paikkansa



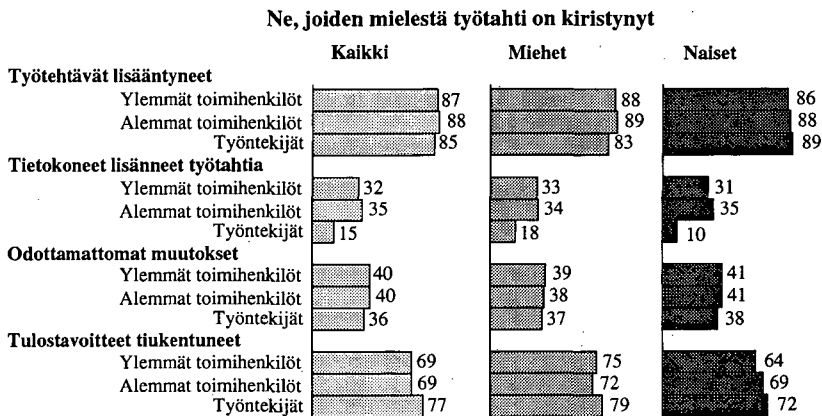
Liitekuvio 3.

Työssä koettu paine ja kiire sosioekonomisen aseman mukaan (%) (K 66)



Liitekuvio 4.

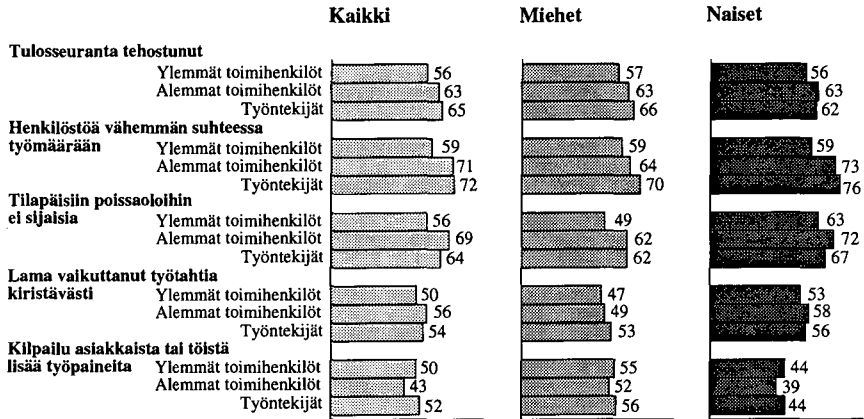
Syyt, miksi työtahti työpaikalla on kiristynyt (%) (K 135)



Liitekuvio 5.

Syyt, miksi työtahti on kiristynyt (%) (K 135)

Ne, joiden mielestä työtahti on kiristynyt



Psykososiaalinen työympäristö ja työsuojelu

Eurooppalaisessa työsuojelussa työolojen kehittämisen painopisteiksi ovat viime vuosina nousseet stressiin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja kemiallisiin tekijöihin liittyvät riskit ja vaarat. Keskeistä on pyrkimys välttää terveydelle ja turvallisuudelle vaaraa tuottavia riskejä. Euroopan talousyhteisön puitedirektiiviin kirjatuiissa työsuojelupolitiikan periaatteissa mainitaan, että tulee osata arvioida myös ne riskit, joita ei voi välttää. Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvät riskit ovat tavallista useammin tällaisia, ne ovat samalla sekä uhkia että mahdollisuuksia. Niiden tunnistaminen työsuojelun näkökulmasta "oikein" on vuosiuhannen vaihteen suuri haaste.

Tästä lähtökohdasta artikkelissa arvioidaan ensin työympäristöön liittyvien vaarojen kokemista työntekijöiden ja alempien sekä ylempien toimihenkilöiden työssä. Sen jälkeen tarkastellaan työn hallintaa ja työuupumusta, ristiriitojen, konfliktien ja työssä kiusaamisen ilmiötä ja lopuksi asiakasväkivallassa tapahtunutta kehitystä. Tarkastelun perusteella näyttää siltä, että kuva psykososiaalisten työolojen kehityksestä on alkanut jäsentyä sekä tutkimuksissa että käytännön työsuojelutyössä. Kuitenkin monen psykososiaalisen riskin ymmärtäminen ja käsittely on kesken, ristiriitaisien tulkintojen tilassa. Esimerkiksi työn hallinnan ja työssä jaksamisen tekijöiden keskinäisen yhteyden näkemisessä on vielä runsaasti selvittämätöntä. Asiakasväkivallan riskit näyttävät olevan ammatti- ja toimialakohtaisia, mutta syntyvän pääosin työpaikkojen ulkopuolisista tekijöistä, sen sijaan työssä kiusaamisen tai henkisen väkivallan ilmiöt muotoutuvat pääosin työpaikkakohtaisesti. Psykososiaalisen toimivuuden ja riskien arvioinnin käytännöt tulisi muokata työpaikkakohtaisiksi, kunkin työpaikan tarpeita palveleviksi.

Johdanto

Suomen työsuojeluhallinnon keskeisiksi tavoitteiksi on nimetty työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen sekä työtaturmien ja ammattitautien ehkäisy. Työsuojelun erityisiksi kehittämiskohteiksi on valittu työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy, henkinen hyvinvointi työssä ja työntekijöiden työssä jaksaminen sekä niiden edellytyksenä oleva työn hallinta (Sosiaali- ja terveysministeriön...1998). Jos työn hallinta on noussut keskeiseksi Suomen työsuojeluhallinnossa, niin keskustelu työn hallinnan käsitteestä ja merkityksestä on käynyt vilkkaana myös muissa

Euroopan maissa (Cox ym. 2000, Report on... 1997, Louriksen 2000, Ohäl-sa... 1998).

Vuoden 1999 syksyllä Bilbaossa Suomen puheenjohtajuuskaudella pide-tyssä Euroopan Työturvallisuus- ja – terveyskonferenssissa todettiin, että sairauspoissaoloista noin 80% aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista, stressistä, masennuksesta tai ahdistuksesta sekä työtapaturmista (James 2000). Jo 1990-luvun puolivälistä alkaen on eurooppalaisten hyvien käytäntöjen etsimisessä korostettu kolme painopistettä: tuki- ja liikuntaelin-sairaudet, stressi ja kemialliset tekijät.

Suomen työsuojeluvalvonnan kolme painoaluetta ovat: henkisen hyvinvoinnin edistäminen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy ja tapaturmien torjunta. Henkisen hyvinvoinnin edistämiseen kuuluu perehdyttäminen, työ-aikojen valvonta, väkivallan uhka, työyhteisökonfliktit ja työpaikkakiusaa-minen, työsyrintä, työn hallinta, muutoksen hallinta ja työuupumus (Henki-sen... 1999). Kunkin edellä mainitun henkiseen hyvinvointiin vaikuttavan osa-alueen tilan arvioinnista ja valvonnasta on pyritty sanomaan julki vaa-dittava minimi- tai vähimmäistaso ja se, mitä viranomaislähtöisessä ja asia-kasaloitteisessa toiminnassa tulisi huomioida. Työsuojeluvalvonnan toimin-taperiaatteena on ikääntymisen ja työpaikkojen oman toiminnan huomioon ottaminen. Puuttumalla näihin psykososiaalisen työympäristön tekijöihin ar-vellaan voitavan edistää henkistä hyvinvointia.

Viime vuosina on työpaikkojen oman toiminnan merkitystä paitsi työ-suojelussa niin myös laatuajattelussa ja riskien arvioinnissa korostettu osana työsuojelustrategian periaatteita. Siitä huolimatta työoloja, sen enempää ta-paturmia, kemiallisia riskejä, tuki- ja liikuntaelinsairauksia kuin henkisen hyvinvoinnin tilaakaan koskeva tietojen työpaikkakohtainen dokumentointi ei ole valtakunnallisesti kehittynyt kovinkaan luotettavaksi, vertailukelpoi-seksi ja toimivaksi. Kyse ei ole suomalaisia työpaikkoja koskevasta eri-tyisongelmasta, vaan työelämälle ja työpaikoille yleensä tyypillisestä tilasta. On väitetty, että luotettavimman kuvan todellisista työoloista voi saada työntekijöiltä itseltään, heidän arvioimanaan (James 2000). Seuraavassa tullaan psykososiaalisen työympäristön kehitystä tarkastelemaan edellä kuva-tun henkisen hyvinvoinnin painoalueen näkökulmasta. Tarkastelu aloitetaan vaarojen kokemisesta. Sen jälkeen kuvataan kehitystä seuraavilla henkisen hyvinvoinnin osa-alueilla: työn hallinta ja työuupumus, ristiriidat, konfliktit ja työssä kiusaaminen sekä asiakasväkivalta ja väkivallan uhka. Perehdyttä-minen, työajat, työsyrintä ja muutosten hallinta jätetään tarkastelun ulko-puolelle.

Vaarojen kokeminen

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa kysytyn vaarojen kokemisen voi olettaa olevan yhteydessä toimialaan, ammattiin ja työntekijöiden asemaan. Seuraava kuvio (kuvio 1) selventää tilannetta vuonna 1997. Siihen on otettu mukaan vaaratekijät, jotka vastaajista vähintään viidennes (20%) koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin. Kuviossa on näkyvissä myös työntekijöiden arviot mielenterveyden järkkymisestä tai väkivallan kohteeksi joutumisesta, vaikka vaadittava viidennes työntekijöistä ei olekaan kyseisiä vaaratekijöitä tunnistanut.

Tyypillisiä *työntekijöiden* kokemia vaaroja ovat tapaturmavaara, vaara aiheuttaa toiselle tapaturma, rasitusvammat ja se, että turmelee arvokkaan laitteen tai työtuloksen. Kyse on teollisuustyön tyypillistä vaaroista. Mutta

Kuvio 1.
Työympäristön vaaratekijät 1997



myös *alempien ja ylempien toimihenkilöiden* työssä tapaturmat, rasisusvammat ja arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen vaara ovat läsnä ainakin joka kolmannen työssä. Uutena vaarana voidaan pitää vakavaa työuupumusta, joka on useamman kuin joka toisen ylempien toimihenkilön työlle tyypillistä, mutta myös työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä yli 40 prosenttia kokee työuupumusvaaran olemassaolon. Alempien toimihenkilöiden työssä korostuu sairauksien tartuntavaara ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, mitkä ovat läsnä tavallista useammin kunta-alalla (Kunnat... 1999). Kemialliset aineet, suuronnettomuusvaara ja syöpään sairastumisen vaara ovat tyypillisiä joka kolmannen-neljännän työntekijän työssä, mutta ei toimihenkilöryhmissä.

Vaarojen kokeminen näyttää heijastuvan verrattain hyvin painotuksissa, joita työsuojelustrategiassa on asetettu. Työsuojeluhallinnon painopisteitä ajatellen työssäkäyvien havaintoihin perustuva järjestys olisi: työtapaturmat, tules-vaarat ja työuupumus. Työuupumus ymmärretään työsuojeluhallinnossa osana henkisen hyvinvoinnin kokonaisuutta (Henkisen... 1999).

Edellä kuvatut vaaratekijät on poimittu työolotutkimuksen kysymyksestä 49, jossa pyydetään arvio yhteensä kolmestatoista mahdollisesta vaarasta. Tarjotuista vaihtoehdoista puuttuvat esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, työsyryntä, työn hallinnan vähäisyys tai ylityöt/työn määrän ongelmat. Niiden tosin voi olettaa olevan vaikkapa työuupumuksen tai arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen riskin/vaaran taustalla. Eurooppalaisissa painotuksissa (ks. esim. fi.osha.eu.int) kemialliset riskit mainitaan yhtenä kolmesta keskeisestä painopisteestä, silti se näyttää Suomessa olevan työntekijöilläkin vasta neljänneksi eniten vaaran kokemuksia aiheuttava, toimihenkilöryhmillä se ei kuulu kahdentoista keskeisimmän vaaran joukkoon.

Hallituksen työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma näyttää luonteeltaan vastaukselta työuupumuksen vaaran kokemuksiin (Työssä jak-

Taulukko 1.

Viisi yleisintä vaaran kokemuksen lähdettä ammattiasemaryhmittäin

Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt
1. Tapaturmavaara	1. Rasisusvammat	1. Vakava työuupumus
2. Rasisusvammat	2. Vakava työuupumus	2. Sairauksien tartuntavaara
3. Arvokk.laitteen tai työtuloksen turmelu	3. Sairauksien tartuntav.	3. Rasisusvammat
4. Vaara aiheuttaa toiselle tapaturma	4. Tapaturmavaara	4. Arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelu
5. Vakava työuupumus	5. Vaara aiheuttaa toiselle tapaturma	5. Tapaturmavaara

samisen... 2000). Työmarkkinajärjestöt ovat koko 1990-luvun kampanjoineet eri tavoin tähän teemaan liittyen. Kiintoisaa on se, että työuupumus nostettiin erityisen selvästi näkyviin SAK:n toimesta (Eväitä jaksamiseen 1999), vaikka uupumus ei sen jäsenkunnan näkökulmasta selvästi keskeisin teema olekaan.

Työhön liittyviä koettuja vaaroja ja työsuojelun painopisteitä vertailtaessa on ehkä syytä kysyä, miksi väkivallan kohteeksi joutumisen vaara on sekä työsuojeluhallinnossa että työntekijäjärjestöjen toiminnassa (esim. kaupan ala ja hoito- ja sosiaaliala) niinkin keskeisesti esillä, vaikka se ei näy koskevan kuin joitakin ammatteja ja työntekijäryhmiä. Vaarojen arvioinnin ulkopuolelle on sen sijaan unohdettu esimerkiksi huono työn hallinta tai työyhteisökonflikteihin liittyvät väkivallan tai huonon kohtelun riskit. Vainutkaa siltä, että psykososiaalisten tekijöiden käsittely vaarana tai riskinä on vielä edelleen uutta, vierastakin. Samalla työympäristön ja työyhteisön toimivuuden riskitekijöiden kokonaisvaltainen tarkastelu on vasta muotoutumassa oleva asia. Tässä kehityksen vaiheessa helposti ylikorostetaan joko uusien tai sitten perinteisten työsuojelun alueiden merkitystä. Toisaalla näyttää vallitsevan pyrkimys nostaa esiin vain esimerkiksi tapaturmien torjunta (0-tapaturmakampanjointi ja -hankkeet), toisaalla pyritään korostamaan vain psykososiaalisia tekijöitä (esim. Hurmalainen 2000).

Työn hallinta ja työuupumus

Työn hallinnan arviointi on tullut osaksi useiden työsuojelupiirien työtä. Näyttää siltä, että se on yleinen työelämän kehitystä ja myös kehittymisen ongelmia jäsentävä tarkastelukulma. Työn hallinta nähdään stressin, työssä jaksamisen, muutosten, kriisien, väkivallan, konfliktien, joskus myös laatuajattelun tai tuotannon hallinnan ytimenä. Työsuojeluhallinnossa työn hallintaa on tarkasteltu neljän tekijän kokonaisuutena: vaikutusmahdollisuudet, osallistumismahdollisuudet, työn yksipuolisuus-monipuolisuus ja sosiaalinen tuki (Psykososiaalisen... 1997). Taustalla on näkemys, jonka mukaan työsuojeluviranomainen ei voi tai osaa puuttua niinkään työn psykososiaalisiin vaatimuksiin kuin niiden hallintaan.

Työolotutkimuksesta on mahdollista – joskin vaikeaa – muodostaa työn hallinnan ja vaativuuden kokonaisuutta kuvaava summamuuttuja. Esimerkiksi sosiaalista tukea mittaavia muuttujia on aineistossa verraten paljon, mutta niiden liittäminen osaksi työn hallinnan kokonaisuutta on hankalaa. Sama ongelma on ollut nähtävissä paitsi työn hallintaa myös esimerkiksi stressiä koskevissa kansainvälisissä tutkimuksissa. Vallitsevaksi käytännök-

si on alkanut tulla työn hallintaan ja henkilösuhteisiin liittyvien tekijöiden käsitteleminen erikseen (esim. Cox 1993, Cox ym. 2000, Landy ym. 1994). Näin siitä huolimatta, että Karasekin vaatimukset-hallinta-mallissa (Karasek & Theorell 1990) on korostettu sosiaalisen tuen merkitystä.

Työn hallintaa on työolotutkimuksen avulla mahdollista kuvata esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia ja työn monipuolisuutta mittaavien muuttujien avulla. Vaikutusmahdollisuudet syntyvät mahdollisuuksista vaikuttaa työtehtäviin, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, töiden jakoon, työtovereiden valintaan ja laitehankintoihin (kysymys 61). Työn monipuolisuutta voi mitata kysymyksillä, miten usein sama vaihe toistuu (kys. 65D), miten yksitoikkoista tai vaihtelevaa työ on (kys. 131) sekä millaisia oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia työ voi tarjota (kys. 68E). Näiden muuttujien pistearvojen summa kuvaa työn hallintaa. Seuraavassa taulukossa muuttujien summa on vakioitu vaihteluvälille 0–100.

Taulukko 2.

Työn hallinta työnantajamuodon ja toimialan mukaan (vaihteluväli 0–100).

	1990	1997
Työnantajamuoto		
Valtio	53,2	55,2
Kunta	57,2	55,9
Yksityinen	53,4	52,6
Toimiala		
akutuotanto	50,6	48,1
elintarvike	47,6	44,3
tekstiili/ vaatetus	36,2	39,1
puu- ja paperi	43,9	46,4
raaka-aineiden valmistus	49,2	48,0
tuotteiden valmistus	52,3	52,9
muu teollisuus	53,8	52,8
energia/ vesihuolto	54,3	57,1
rakentaminen	54,8	54,9
kauppa	55,8	54,3
majoitus/ ravitsemus	53,7	49,6
liikenne	46,6	45,7
rahoitus/ vakuutus	56,5	54,3
palvelut	57,2	56,8
julkinen hallinto	55,8	56,4
koulutus/ tutkimus	60,9	61,5
terveys/ sosiaalipalvelu	58,2	56,7
Yhteensä	54,2	53,8

(Vahtera & Pentti 1999)

Näyttää siltä, että työn hallinta ei ole 1990-luvulla ainakaan lisääntynyt. Vähäisen hallinnan toimialat (tekstiili/vaatetus, elintarvike, liikenne ja puu-paperi) ovat säilyneet entisellään, samoin hyvän hallinnan toimialat (koulutus/tutkimus, terveys/sosiaalipalvelu ja palvelut).

Työn vaatimuksia voidaan mitata esimerkiksi neljällä kysymyksellä: kuinka suuren paineen alaisena työskentelee (kys. 65A), onko työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (kys. 104B), miten raskaita tehtävät ovat henkisesti (kys. 133) ja miten paljon työtahti on kiristynyt viime vuosina (kys. 134).

Kun laitetaan ammatit työn hallinnan ja vaatimusten nelikenttään, voidaan vertaamalla työolotutkimusten 1990 ja 1997 aineistoja saada kuva vuosituuhannen lopun kehityksestä. Nelikentässä terveyttä haitallisesti kuormittava tilanne syntyy, kun vaatimukset ovat keskimääräistä suuremmat ja hallinta keskimääräistä pienempi. Vertailu on toteutettu muun muassa Vahtera ja Pentin tutkimuksessa (1999), josta on tehtävissä ainakin kolme johtopäätöstä:

1. Ammattien keskinäinen asema vaatimusten ja hallinnan nelikentässä näyttää säilyneen verraten pysyvänä.
2. Ammattien väliset erot ovat huomattavan suuret.
3. Haitallisesti kuormittavaan tilanteeseen kehittyneiden ammattien määrä kaksinkertaistui 1990-luvulla. Vuonna 1990 haitallisesti kuormittavassa tilanteessa oli 300 000 palkansaajaa, vuonna 1997 jo 570 000 palkansaajaa.

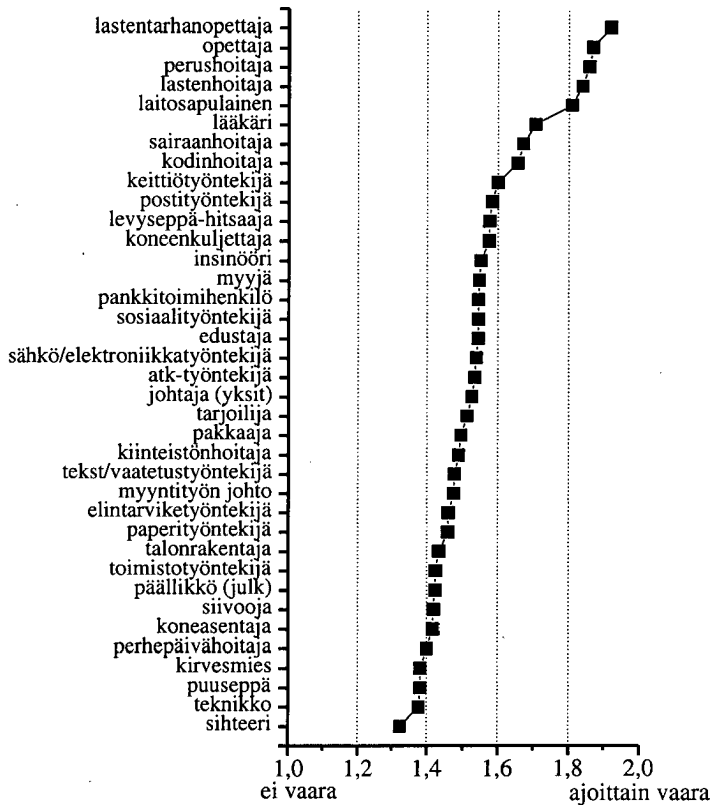
Mikä vaatimukset-hallinta-mallin mukainen haitallinen kuormitus sitten on ja mikä on sen yhteys terveyteen? Huonoon työn hallintaan on todettu liittyvän sairauspoissaolojen kasvun ohella kohonnut ennenaikaisen kuoleman, sepelvaltimosairauden ja verenpainetaudin riski (Sauter et al. 1989). Jos huonoon työn hallintaan yhdistyvät suuret työn vaatimukset, työuupumuksen ja erilaisen terveyden heikentymisen todennäköisyys kasvaa (Shumaker & Czajkowski 1994).

Osoitettu psykososiaalisten työolojen kehitys on ollut siinä määrin ilmeistä, että on alettu puhua sekä työn hallinnan että työssä jaksamisen riskiammateista (Vahtera & Pentti 1999, Vahtera & Pentti 1997). Samalla on lisääntynyt keskustelu riskialoista, joihin kiinnitetään huomio myös hallituksen työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelmassa (Työssä jaksamisen...2000).

Työn hallinnan yhteys kokemukseen vakavan työuupumuksen vaarasta ei ole niin suoraviivainen kuin edellä kuvattu ammattien haitallinen psykososiaalinen kuormitus antaisi syytä olettaa. Muutamissa hyvän hallinnan ammateissa (esim. lastentarhanopettaja, opettaja, lastenhoitaja, lääkäri, sai-

Kuvio 2.

Vakavan työuupumuksen vaara ammattiryhmittäin vuonna 1997



(Vahtera & Pentti 1999)

raanhoitaja, insinööri) vakavan työuupumuksen vaara koetaan keskimääräistä suuremmaksi.

Yllä oleva kuva esittää eri ammattiryhmien vastausten keskiarvot Työolotutkimus 1997:n kysymyksen 49 kohdasta K: "Vakava työuupumus". Asteikko on kolmiluokkainen: "1: ei koe vaarana lainkaan" – "2: ajattelee silloin tällöin" – "3: kokee selvänä vaarana".

On ilmeistä, että niin työuupumuksen vaaran kuin työn vaatimusten tai hallinnan kokemukset syntyvät työpaikkakohtaisesti ja välittyvät työpaikan sisäisen todellisuuden kautta. Tällöin yksi vaikea työtoveri tai esimies voi värjätä koko tilanearvion. Myös ammattiryhmien sisäinen keskustelu tai muuttuva asema organisaatiossa voivat vaikuttaa tilanearvioon olennaisesti. Esimerkiksi opettajien ja lääkäreiden työssä jaksamisesta on ammatti-

ryhmien sisällä käyty 1990-luvun puolivälistä alkaen vilkasta keskustelua ja tehty laajoja tutkimuksiakin (Viinamäki 1997, Töyry et al. 1999). On myös arveltu, että hallintatilanteisiin liittyvät valinnan vaatimukset voivat jo itsessään olla aiheuttamassa stressiä ja uupumusta (Neufeld & Paterson 1989). Vaativat tehtävät samanaikaisesti sekä houkuttelevat että sitovat. Niinpä uupumisen kokeminen ja työn hallinta voivat alkaa kulkea eri polkuja, jotka johtavat hyvinkin ristiriitaisiin tulkintoihin siitä, missä itse asiassa ollaan menossa. Ne johtavat myös ristiriitaisiin käsityksiin mukana kulkevista terveysriskeistä. Nämä eri poluille johtavat tulkinnat näkyvät myös suomalaisessa jaksamista ja uupumista koskevassa julkisessa keskustelussa.

Puuttamalla työn hallintaan esimerkiksi työsuojelun keinoin, voidaan työssä jaksamisen edellytyksiä lisätä, mutta työyhteisön psykososiaalisesta kokonaisuudesta voi silti jokin olennainen puoli jäädä havaitsematta. Esi- miesten ja työtovereiden asenteet, urallaetenemisen mahdollisuudet, työyhteisön sisäinen kilpailu tai ristiriidat ovat usein työpaikkojen itsestäänselvyyksiä, joiden merkitystä on yhtä vaikea ymmärtää sisältäpäin kuin ulkopuolisenkin toimesta.

Ristiriidat, konfliktit ja työssä kiusaaminen

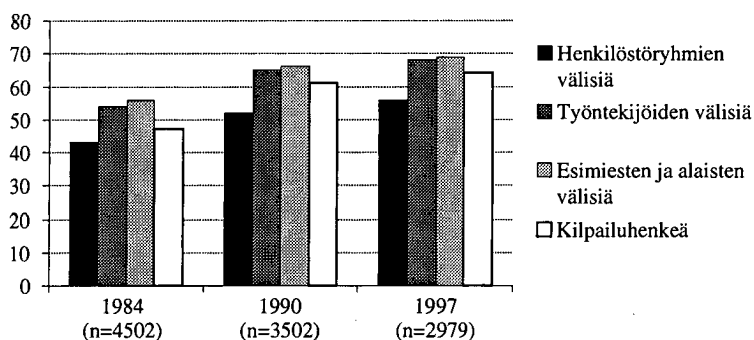
Kansainvälisen työjärjestön ILO:n selvityksessä Euroopan eri maiden työoloista vuonna 1996 (Chapell & Di Martino 1998) kiinnitettiin huomio muun muassa suomalaisiin kunta-alan työntekijöihin. Selvityksessä todettiin, että niistä kunta-alan työntekijöistä, jotka kokivat olevansa alistamisen ja mitätöinnin kohteena 40 prosenttia koki myös voimakasta stressiä ja 49 prosenttia oli epätavallisen väsynyt, uupunut. Työmarkkinajärjestöistä esimerkiksi STTK on valistanut jäsenistöään samassa hengessä, puhuen työpaikkakiusaamisesta ja jaksamisesta työssä yhtenä kokonaisuutena.

Työolotutkimusten mukaan ristiriitojen määrä (ks. kys. 101) näyttää lisääntyneen vuodesta 1984 vuoteen 1997 (kuvio 3). Ristiriitojen kehittymisen työyhteisökonflikteiksi lienee pääosin seurausta työpaikan haluttomuudesta ja kyvyttömyydestä käsitellä ristiriitoja. Työyhteisökonflikteja voi pitää voimakkaasti kilpailevan, taistelevan tai lukkiutuneen vuorovaikutuksen tiloina, joiden ansiosta työpaikalle voi kehittyä työsyrjinnän tai väkivallan käytäntöjä.

Ristiriitojen määrä edellä kuvattujen ristiriidan muotojen summana vaihtelee työnantajamuodon ja toimialan mukaan verraten vähän (Taulukko 3).

Kuvio 3.
Ristiriitojen esiintyminen työyksikössä (%)

"Paljon tai melko paljon" vastanneiden osuus (kysymys 101)



Taulukko 3.
Ristiriitojen yleisyys työnantajamuodon ja toimialan mukaan 1990 ja 1997 (vaihteluväli 0–100)

	1990	1997
Työnantajamuoto		
valtio	27,1	29,4
kunta	25,0	26,9
yksityinen	23,7	25,2
Toimiala		
alkutuotanto	19,1	21,7
elintarvike	22,5	28,2
tekstiili/ vaate	28,6	28,5
puu- ja paperi	24,6	25,7
raaka-aineiden valmistus	27,2	30,0
tuotteiden valmistus	27,4	29,3
muu teollisuus	25,3	28,0
energia/ vesihuolto	25,7	24,8
rakentaminen	19,9	20,4
kauppa	22,7	24,2
majoitus/ ravitsemist.	24,1	25,3
liikenne	23,7	22,9
rahoitus/ vakuutus	27,6	27,8
palvelut	21,6	23,1
julkinen hallinto	30,5	29,9
koulutus/ tutkimus	23,1	25,5
terveys/ sosiaalipalvelu	26,2	27,4
Yhteensä	24,6	26,1

(Vahtera & Pentti 1999)

Valtion työyhteisöissä ristiriitoja esiintyy eniten. Toimialoittain tarkasteltuna ristiriitoja oli vähiten alkutuotannossa ja rakentamisessa, eniten raaka-aineiden valmistuksessa ja julkisessa hallinnossa.

Yleensä ajatellaan, että ristiriidat, syrjintä ja konfliktit edeltävät työssä kiusaamista. Ristiriitojen määrää voi pitää huonon kohtelun kasvualustana, johon työsuojelun – ainakaan viranomaisen – keinoin ei voi eikä ehkä tulekaan puuttua. Sen sijaan itse syrjintä tai henkinen väkivalta ymmärretään yleensä tilanteena, jolle jo terveyden säilyttämisen vuoksi myös työsuojelun tulisi tehdä jotain.

Työssä kiusaaminen otettiin työolotutkimuksessa vuonna 1997 erikseen esille. Kiusaamisen sisältö määriteltiin näin: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta” (kys.107). Määritelmä on samantapainen kuin työsuojeluhallinnon tuohon aikaan käynnistämässä kampanjassa, ”Yhteishenkeä, ei kiusanhenkeä” (Työpaikalla yhteishenkeä...1997). Määritelmä antaa vastaajalle melko väljän arvioinnin haarukan. Kiusaamisesta kysyttiin sekä havaintoja että omakohtaisia kokemuksia. Havainnot koskivat nykytilannetta ja nykyistä työpaikkaa. Omakohtaiset kokemukset laajennettiin koko kiusaamisen kokemisen historiaan: ”kyllä, tällä hetkellä”, ”kyllä, aiemmin tässä työpaikassa, ei enää”, ”kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa”. Kertaamatta sen yksityiskohtaisemmin saatuja tuloksia, joita on esitetty useissa yhteyksissä niin tiedotusvälineissä kuin tutkimusraporteissakin (esim. Sutela & Lehto 1998, Vartia 1998, Parvikko 1999), voidaan todeta, että

- Jatkuvan kiusaamisen kohteena olevien määrä (3 % palkansaajista) vastasi aiempien tutkimusten tuloksia.
- Kiusaamista työhistoriansa aikana kokeneiden määrä yllätti (16 % palkansaajista eli n. 300 000 henkilöä).
- Kiusaamishavaintojen (yli 700 000 palkansaajaa) suhde kiusaamiskokemuksiin oli myös jossain määrin yllättävää.

Kiusaamista havaitaan yli kaksi kertaa useammin kuin koetaan omakohtaisesti. Niistä, jotka eivät koe itse olevansa tai olleensa kiusaamisen kohteena, noin kolmannes kuitenkin havainnoi kiusaamista työpaikallaan. Yllättävänä voinee pitää sitä, että peräti 91 prosenttia kiusaamisesta itse eroon päässeistä, mutta samalla työpaikalla jatkavista, havaitsee kiusaamisen edelleen jatkuvan työpaikallaan. Tämä on luultavasti seurausta siitä, että kiusaamisen käytäntöjä oppineet työpaikat eivät osaa luopua tavoistaan, kohteet vain vaihtuvat (Parvikko 1999).

Kiusaamiskeskustelun aktivoituttua 1990-luvun lopulla työpaikoilta on oltu huomattavan paljon yhteydessä työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomainen joutuu puuttumaan paitsi huonon kohtelun normit ylittävään

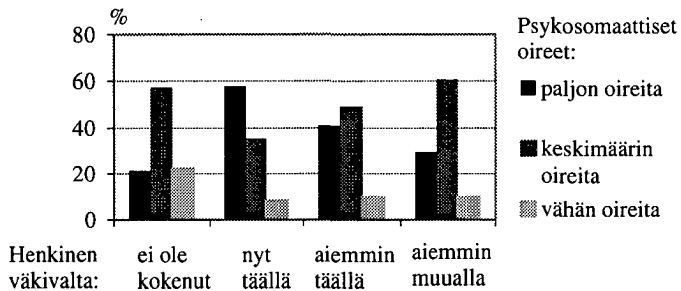
kiusaamiseen niin myös työsyrrjintään. Viranomaisen roolissa korostuu tiedotus ja valistus, syrjinnän ja kiusaamisen varhaisvaiheisiin puuttuminen, huonon ilmapiirin ja huonon kohtelun käytäntöihin puuttuminen, hyvän johtamisen käytäntöjen vahvistaminen sekä työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön interventioiden tukeminen (Parvikko 1999). Jotta tässä työssä onnistuisi, tulisi kiusaamisen ja työsyrrjinnän prosessi tuntea mahdollisimman hyvin. Työolotutkimus 1997:n aineisto antaa mahdollisuuden ymmärtää ilmiötä, mutta ei luonnollisestikaan voi lisätä ymmärrystä siitä, miksi interventiot joskus onnistuvat, joskus eivät.

Työolotutkimuksen kysymyksessä 127 pyydetään arvioimaan seuraavia oireita: päänsärky, väsymys, univaikeudet, sydämentykytyks, huimaus, mäsennus, vatsakivut, yllärituneisuus, jännittyneisyys ja tunne siitä, että kaikki käy yli voimien. Seuraavassa kuvataan oireiden summapistemäärien ja kiusaamiskokemusten välistä yhteyttä. Psykosomaattisten oireiden yhteys koettuun henkiseen väkivaltaan näyttää varsin säännönmukaiselta (kuvio 4).

Yli puolet kiusaamista jatkuvasti kokevista oireilee paljon, mutta vain viidennes ei-kiusatuista oireilee paljon. Toisaalta viidennes ei-kiusatuista oireilee vain vähän, mutta kiusatuista vähän oireilevia on vain joka kymmenes. Jos työsuojelun keskeinen tavoite on turvallisuus ja terveys, tulisi terveydelle riskejä tuottava huono kohtelu minimoida työpaikoilla. Käytännön toiminnoissa tulisi osata erottaa oireilun työperäisyys eli huonosta kohtelusta johtuva oireilu, muusta, esimerkiksi ikään, elämäntapoihin tai vastaavaan liittyvästä.

Kuvio 4.

Henkinen väkivalta ja psykosomaattiset oireet (%) (kysymykset 108 ja 127)

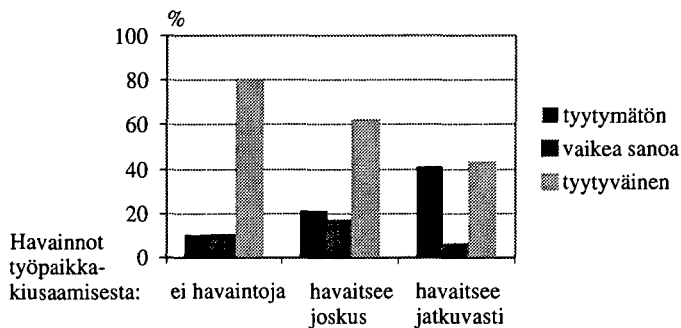


Tuen saaminen esimiehiltä ja työtovereilta näyttää työolotutkimusten perusteella 1990-luvulla lisääntyneen (esim. Vahtera & Pentti 1999, Lehto & Sutela 1998). Esimiestyöskentelyn on eri tutkimuksissa todettu 1990-luvulla yleensäkin parantuneen. Yli 70 prosenttia palkansaajista on ollut tyytyväinen esimiehen toimintaan. Tyytyväisyys johtamiseen näyttää olevan yhteydessä sekä kiusaamiskokemuksiin että kiusaamishavaintoihin. Kuvioista 5 on nähtävissä, että niistä, jotka eivät havaitse kiusaamista työpaikallaan, noin 80 prosenttia on tyytyväisiä johtamiseen. Mutta niistäkin, jotka havaitsevat jatkuvasti kiusaamista työpaikallaan, hiukan useampi (43%) on tyytyväinen kuin tyytymätön (41%) johtamiseen. Johtamisen keinoin ei kiusaamisen ongelma ole siten ratkaistavissa kuin osittain.

Kiusaamisen kohteena voi olla ollut aiemmassa tai nykyisessä työpaikassa tai olla parhaillaan nykyisessä työpaikassa. Jos lasketaan nuo ryhmät yhteen, voidaan todeta, että kiusaamisen kohteiksi joutuneista reilu kolmannes arvioi työpaikkansa johtajuuden huonoksi. Niistä, jotka eivät ole kokeneet aiemmin olleensa eivätkä koe olevansa tällä hetkellä kiusaamisen kohteina, vastaavasti ”vain” joka seitsemäs arvioi työpaikkansa johtamisen huonoksi (Parvikko 1999).

Työssä kiusaamista koskevista lukuisista havainnoista huolimatta ei ole luotettavaa näyttöä siitä, että kiusaaminen olisi 1990-luvulla lisääntynyt. Työolotutkimuksen aineistoista on saatavissa oikeastaan vain yksi tieto, josta on luettavissa jotain kehityksen suunnasta. Se sisältyy kysymykseen, jossa pyydettiin arvioimaan kuinka usein (päivittäin ... ei koskaan) on tullut

Kuvio 5.
Tyytyväisyys johtamiseen ja havainnot työpaikkakiusaamisesta (%)

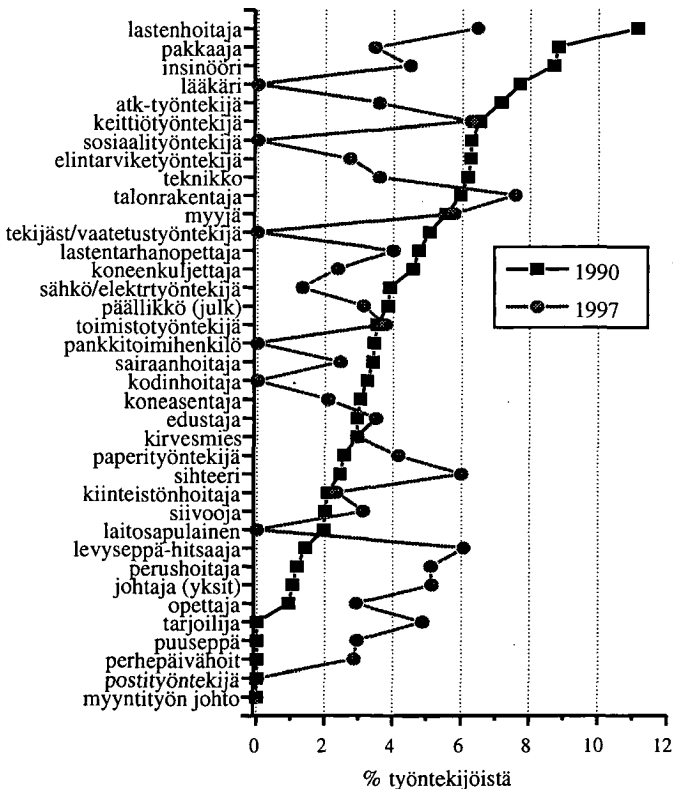


työpaikallaan ilkeästi kohdelluksi (kys. 65C). Kuvion 6 tiedoissa ovat mukana yli kymmenen työntekijän ammattiryhmät; samantapaisia ammattinimikkeitä on yhdistetty suuremmiksi ammatteja kuvaaviksi ryhmiiksi.

Kysymys mitanee ainakin osittain kiusaamiskokemuksia, mutta vain osaa niistä. Huonon kohtelun määrä ei sen mukaan olisi 1990-luvulla lisääntynyt. Sen sijaan kokemusten määrä näyttää vaihtelevan suhteellisen paljon. Se lienee yhteydessä kokemusten työpaikka- ja tilannekohtaisuuteen, mutta myös ammattiryhmittäisten otantojen pienuuteen. Kiusaamiskokemukset eivät kasaannu toimi- tai ammattialoille yhtä suurena määrin painottuen kuin esimerkiksi työn hallinnan tai asiakasväkivallan ongelmat. Kiusaamisen yhteydessä riskiammateista ja -aloista puhuminen on siten jossain määrin epätarkkaa (Tilastotietoja... 2000).

Kuvio 6.

Kiusaamisen kokemusten muutos 1990-luvulla (niiden %-osuus, jotka olivat tulleet vähintään kerran kuussa ilkeästi kohdelluiksi)



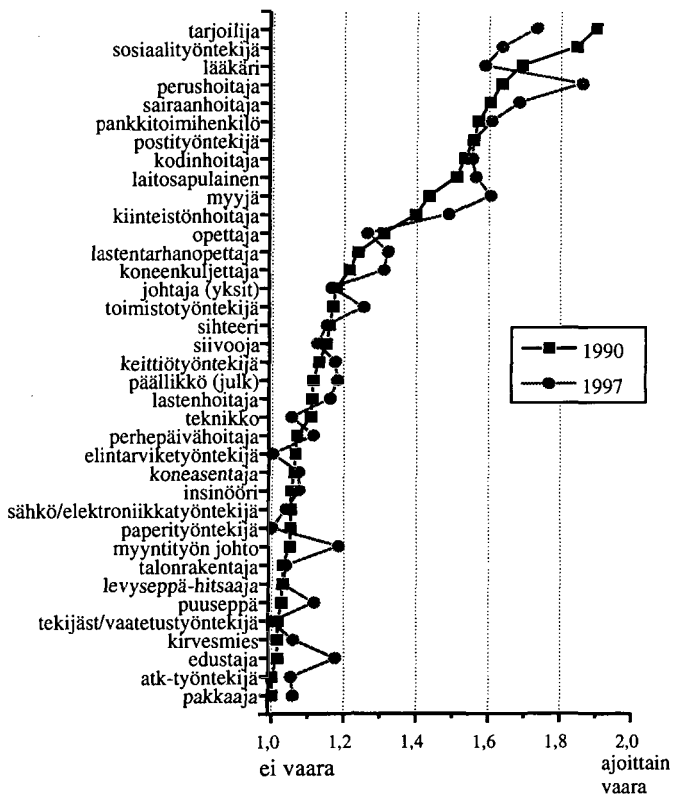
(Vahtera & Pentti 1999)

Asiakasväkivalta ja väkivallan uhka

Asiakkaiden taholta työntekijään kohdistuva väkivalta ei ole työsuojelun keskeisimpiä ongelmia, jos sitä tarkastelee kaikkien alojen ja ammattien näkökulmasta. Silti se on nostettu useimpien Euroopan maiden työsuojeluhallinnoissa näkyviin erityiskysymyksenä, johon etsitään uusia ratkaisuja (Työturvallisuus ja työterveys 1996). USA:ssa asiakasväkivalta aiheuttaa toiseksi-kolmanneksi eniten kuolemaan johtavia työtapaturmia, vuosittain siellä kuolee työssä tämän vuoksi noin 1000 työntekijää (Guidance...1997).

Väkivallan vaaran kokeminen työssä on huomattavassa määrin ammattiin liittyvää. On tullut tavaksi puhua väkivalta-ammateista. Kuviossa 7 ovat mukana yli kymmenen työntekijän ammattiryhmät; asteikko on kolmiluokkainen (1= ei koe vaarana lainkaan, 2=ajattelee silloin tällöin, 3=kokee selvänä vaarana), josta on laskettu keskiarvo.

Kuvio 7.
Väkivallan vaara työssä ammattiryhmittäin.



(Vahtera & Pentti 1999)

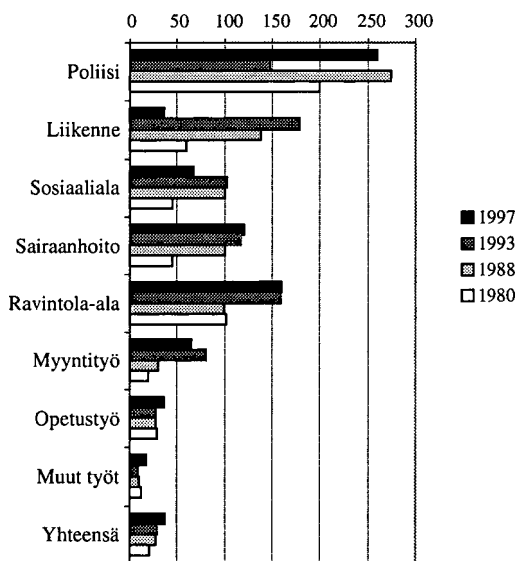
Työolotutkimuksen mukaan väkivalta-ammattit erottuvat muista verraten selvästi. Tosin tyyppillisen väkivalta-alan, poliisi- ja vartiointialan ammatit eivät nouse pienehkön otannan vuoksi näkyviin. Tässä suhteessa luotettavamman kuvan tilanteesta antavat Tilastokeskuksen ns. uhritutkimusaineistot. Niissä asiakasväkivaltaa koskevassa haastattelussa ilmiö kuvataan ja sitä koskevat kokemukset selvitetään yksityiskohtaisesti. Väkivalta työtehtävissä määritellään asiakkaiden tai potilaiden työntekijään kohdistamaksi sanalliseksi uhkailuksi tai tönimiseksi, potkimiseksi, lyönneiksi, liikkumisen estämiseksi tai paikkojen ja tavaroiden rikkomiseksi. Väkivallan seurauksena voi syntyä fyysisiä tai psyykkisiä vammoja tai haittoja.

Väkivaltakokemusten määrä on vuodesta 1980 vuoteen 1997 kaksinkertaistunut. Poliisi- ja vartiointialan rinnalle uusiksi riskialoiksi ovat tulleet ravintola-, sairaanhoito-, sosiaali-, myynti- ja liikenne/kuljetusala. Naisvaltaisilla aloilla (sosiaali, sairaanhoito, ravintola, myynti) väkivaltakokemukset ovat lisääntyneet voimakkaimmin. Miesvaltaisilla aloilla (poliisi ja liikenne) 1990-lopun kehitys vaikuttaa jossain määrin yllättävältä. Poliisien työssä väkivaltakokemusten piikit sijoittuvat 1980- ja 1990-luvun loppuihin, liikenteessä 1990-luvun alkuun. Kuva väkivalta-ammateista muuttuu vielä riskiriittäisemmäksi, jos ottaa väkivallan kriteeriksi sen, kuinka usein väkivalta-

Kuvio 8.

Väkivalta työtehtävissä 1980, 1988, 1993 ja 1997 (Uhritutkimusaineistot)

Vuoden aikana kerran tai useammin väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet 1000 ammatissa toimivaa kohden



tapaukset ilmoitetaan tapaturmavakuutusten liittoon tai valtiokonttoriin. Ilmoittamisherkkyys lienee yhteydessä väkivallan vakavuuteen. Ilmoitettujen tapausten joukossa on miehiä selvästi enemmän kuin naisia. Riskiamma-teista myyntityö ja sairaanhoito nousevat tällöin suhteellisen vähän näkyviin (Isotalus & Saarela 1999, Tilastotietoja... 2000).

Koko 1990-luvun on työsuojeluhallinnossa pyritty neuvomaan työpaikkoja asiakasväkivallan ehkäisyssä ja hallinnassa. Tuloksia väkivaltatilanteiden vähenemisenä tai niiden parempana hallintana ei tilastoista ole helppo lukea. Asiakasväkivalta, toisin kuin työpaikan sisäinen väkivalta, työpaikkakiusaaminen, on pääosin vaara, joka tulee, lisääntyy tai vähenee työpaikan ulkopuolisista tekijöistä johtuen. Hyvistä hallinta- tai torjuntakeinoista huolimatta vaaraa tai riskiä ei pystytä poistamaan.

Johtopäätökset

1. Kuva psykososiaalisten työolojen kehityksestä on alkanut jäsentyä, vaikiintuakin, mutta ei riittävässä määrin yhdenmukaistua. Työsuojelussa henkisen hyvinvoinnin edistäminen on kuvattu melko monipuolisella tavalla, mutta työsuojelun haasteita ehkä enemmän laventaen kuin fokusoiden, kohdistuen. Niin työolotutkimuksissa kuin käytännön työsuojelutyössäkin olisi riskejä minimoivan ja vaaroja ehkäisevän näkökulman rinnalla hyvä pitää myönteisten tilojen ja hyvien ratkaisujen mahdollisuuksia. Tämä edellyttää työolojen arviointia ja kehittämistä yhtenä kokonaisuutena, mikä ei ole ehkä niinkään tutkijoiden tai tutkimusten kuin työpaikkojen itsensä ongelma. Ongelma näkyy esimerkiksi siinä, miten työssä jaksamisen peruskysymysten ymmärtäminen ja käsittely toteutuu. Eri koulukunnat tai intressiryhmät ovat taipuvaisia ymmärtämään asian vain omalta kannaltaan. Joskus on näyttänyt jopa siltä, että suomalaisessa keskustelussa työuupumus ja työssä jaksaminen halutaan irrottaa kahdeksi erilliseksi ilmiöksi, joiden välillä ei olisi juuri mitään yhteistä. Uupumuksen riskit syntyisivät tyystin eri mekanismein kuin jaksamisen mahdollisuudet. Tällainen näkökulmien kapeutumisen saattaa tulla työpaikkojen sisäisen keskustelun ja tilanteen hallinnan kannalta haitalliseksi. Uupuvien todellisuus irtaantuu jaksavien todellisuudesta.
2. Työn hallintaa koskevien arvioiden teossa on edistytty huomattavasti. Työolotutkimuksen aineistot toimivat tässä suhteessa kohtalaisen hyvin. Myös käytännön työsuojelutarkastuksessa on saatu aikaan tuloksia. Työn hallinnan ja työssä jaksamisen tekijöiden keskinäisen yhteyden näkemisessä on kuitenkin vielä runsaasti selvittämätöntä. Etenkin työpaikkoihin

suuntautuvien todellista työn hallintaa ja jaksamista edistävien interventioiden alueella ollaan edelleen lähtökuopissa. Tavoitteena on saada työpaikat itse näkemään oma tilanteensa. Seuraavana askeleena on koko työyhteisön toimivuuden hallinnan arviointi ja edistäminen. Työsuojelun asiantuntijoilla voisi olla tässä työssä tärkeä, ehkä keskeinenkin rooli.

3. Työyhteisöjen psykososiaalisen toimivuuden kokonaisuuden arviointi ja kehittäminen tulisi saada osaksi työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden työtä. Asiantuntemusalue laajenee luontevimmin erillistee- moista – kuten työpaikka- ja asiakasväkivalta, työssä jaksaminen, työn hallinta tai muutosten hallinta – kokonaisvaltaiseksi hyvien ratkaisujen tai laatuajattelun käytännöksi. Näyttää siltä, että työssä kiusaamisen tai henkisen väkivallan ilmiöt muotoutuvat pääosin työpaikkakohtaisesti, ei niinkään ammatti- tai toimialakohtaisesti. Sen sijaan asiakasväkivallan riskit ovat ammatti- ja toimialakohtaisia ja syntyvät ulkopuolisista tekijöistä, joihin työpaikan sisäisin järjestelyihin voidaan kyllä vaikuttaa, mutta riskien kohtaamista ei silti voi juurikaan vähentää. Psykososiaalisen toimivuuden ja riskien arvioinnin käytännöt tulisi muokata työpaikkakohtaisiksi, kunkin työpaikan tarpeita palveleviksi.
4. Tässä artikkelissa ei käsitelty kiireen, ylitöiden, työn määrän tai henkilöstösupistusten ongelmia, jotka pitävät henkilöstömitoituksen kysymykset työyhteisön toimivuuden jatkuvina haasteina. Henkilöstömitoitusta koskevan keskustelun taustalla on useimmiten kilpailun tai kannattavuuden vaatimukset. Ne näyttävät vaikuttaneen muun muassa kunta-alan hyvinvointipalvelutöihin, joissa jaksamisen ongelmat ovat nousseet taval- lista enemmän esille. Työsuojeluhallinto puuttuu valtakunnallisesti näihin ongelmiin toistaiseksi vain ylitöiden valvonnan kautta. Mutta eri Euroopan maiden työsuojeluhallintojen kokemukset alkavat osoittaa, että henkilöstömitoituksen ongelma on mahdollista ottaa myös olennaisek- si osaksi työsuojelutarkastusta. Se on kuitenkin toistaiseksi vielä tulevai- suuden haaste. Samoin tulevina haasteina ovat henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon vahvistamiseen liittyvät kysymykset.

Lähteet

- Chapell, Duncan & Di Martino, Vittorio (1998): *Violence at work*. International Labour Office, Geneva.
- Cox, Tom (1993): *Stress Research and Stress Management: Putting theory to work*, Sudbury: HSE Books.

- Cox, Tom & Griffiths, Amanda & Rial-Gonzales, Eusebio (2000): *Research on Work-related Stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- Eväitä jaksamiseen, Aineisto työuupumuksen ehkäisystä*, SAK (1999): Pori.
- Guidance on the prevention of violence at work (1997): Health and safety at work*, European Commission, Luxembourg.
- Henkisen hyvinvoinnin edistäminen, Työsuojelupiirien tulospöytäseläiden tausta-aineistoa* (1999).
- Hurmalainen, Mikko (2000): *The Finnish Concept of Occupational Safety and Health, Interview*, s. 107, teoksessa: *Proceedings of the third European Conference of the European Agency for Safety and Health at Work*, Bilbao 27 – 29 September 1999, Luxembourg.
- Isotalus, Nina & Saarela, Kaija-Leena (1999): *Väkivaltatapaturmat Suomessa*, Työ ja ihminen 2/1999, s.137–149.
- James, Philip (2000): *Work-related harm: Its impact on worker attendance and employment*, ss.48–50 teoksessa: *Proceedings of the third European Conference of the European Agency for Safety and Health at Work*, Bilbao 27 – 29 September 1999, Luxembourg.
- Karasek, Robert & Theorell ja Töres (1990): *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York.
- Kunnat työsuojeluvalvonnan kohteena* (1999). Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Työsuojelujulkaisuja 28/1999, Tampere.
- Landy, Frank & Quick, James & Kasl, Stanislav (1994): *Work, stress and well-being*, International Journal of stress management 1994 I (1), 33–73.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut, Työolotutkimuksen tuloksia 1977–1997*, Työmarkkinat 1998:12, Tilastokeskus, Helsinki.
- Lourijsen, Ellis & de Kleijn, Erna & Dhondt Steven (2000): *The TNO approach to work pressure*, Draft, Amsterdam: TNO.
- Neufeld, Richard & Paterson, Richard (1989): *Issues concerning control and its implementation*, teoksessa: Neufeld, R.W. J.(ed), *Advances in the Investigation of Psychological Stress*, John Wiley & Sons, New York.
- Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring* (1998). Yrkesinspektionen, Örebro distrikt, Utgåva 1998 09 01, Arbetarskyddsstyrelsen Stockholm.
- Parvikko, Olavi (1999): *Työssä kiusaaminen, syrjintä ja johtaminen*, julkaisussa: Vaarat, ylityöt ja työuupumus, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Työsuojelujulkaisuja 31/1999, 41–47.
- Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen* (1997). Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Tampere.

- Report on work-related stress* (1997). The Advisory Committee for Safety, Hygiene and Health Protection at Work, European Commission, Luxembourg.
- Sauter, Steven & Hurrell, Joseph Jr. & Cooper, Cary (eds.) (1989): *Job control and worker health*, John Wiley & Sons, New York.
- Shumaker, Sally & Czajkowski, Susan (eds.) (1994): *Social support and cardiovascular disease*, Plenum Press.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojastrategia* (1998), Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 1998: 10.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998): *Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma*, Hyvinvointikatsaus 3/1998, 18–24.
- Tilastotietoja eräiltä työsuojastrategian painoalueilta* (2000). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen Työsuojastrategia, Työsuojastrategiajulkaisuja 41/2000.
- Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2002* (2000). Työministeriö, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen, Opetusministeriö, Helsinki .
- Työturvallisuus ja työterveys, Yhteisön ohjelma 1996–2000* (1996). Euroopan komissio, Luxembourg.
- Töyry, Saara & Husman, Kaj & Juntunen, Juhani & Kalimo, Raija & Kujala, Santeiro & Luhtala, Riitta & Myllymäki, Kati & Räsänen, Kimmo & Seuri, Markku & Äärimä, Markku (1999): *Lääkäreiden työolot ja kuormittuneisuus*, esitelmä Lääkäripäivillä tammikuussa 1999.
- Työpaikalla yhteishenkeä, ei kiusanhenkeä, Opas kiusaamisen, työpaikan henkisen väkivallan tiedostamiseksi ja ehkäisemiseksi* (1997). Työsuojastrategia, Turku.
- Vaarat, ylityöt ja työuupumus, Vuoden 1997 työolotutkimuksen tuloksia työsuojastrategian näkökulmasta* (1999). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen Työsuojastrategia, Työsuojastrategiajulkaisuja 3/ 1999.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1997): *Uhkia vai mahdollisuuksia? Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990-luvun alkupuolella*, Työterveyslaitos/Työsuojastrategiahallinto, Helsinki .
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1999): *Työntekijät talouden ristiaallokossa, Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–97* , Työterveyslaitos/Työsuojastrategiahallinto, Helsinki.
- Vartia, Maarit (1998): *Työssä kiusaamista voidaan torjua*, Vieraskynä, Helsingin Sanomat 31.7.1998.
- Viinamäki, Tanja (1997): *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus*, Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50.

Työsuojelun käsite ja sisältö

Artikkelissa arvioidaan palkansaajien käsityksiä työsuojelusta. Työolotutkimuksessa vastaajille annettiin työsuojelun sisällöiksi vaihtoehtoja, joista heidän piti arvioida, missä määrin ne kuuluvat työsuojeluun. Sisältövaihtoehdot olivat: työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, tapaturmien torjunta, työkykyä ylläpitävä toiminta, työilmapiirin kehittäminen, johtamismenetelmien kehittäminen, työn sisällön kehittäminen, työmenetelmien kehittäminen, työvälineiden kehittäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon kehittäminen. Työsuojelukäsityksiä on tarkasteltu vastaajien taustojen – sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman – mukaan ja vastaajien työpaikkojen – toimialan ja toimipaikan koon – perusteella sekä vastaajien työhön suhtautumisen perusteella.

Vastaajat ovat varsin yksimielisiä työsuojeluun liittyvistä asioista taustoistaan riippumatta. Eniten käsityksiin työsuojelusta vaikuttaa ikä ja asema organisaatiossa. Työsuojelun merkitys näyttäisi liittyvän työn tekemisen merkitykseen eri elämänvaiheissa. Vanhimpaan ikäluokkaan – yli 55-vuotiaisiin kuuluvat – suhtautuvat passii-visesti työsuojeluun. Ylemmillä toimihenkilöillä on varsin selkeät käsitykset työsuojelusta, heidän vastauksissaan painottuvat vaihtoehdot paljon ja melko paljon. Toimialajalla ”valtio, kunta, teollisuus ja yksityinen palvelusektori” työsuojelukäsitykset ovat hyvin yhtenevät. Työsuojelusisältöjen painotuksia olisikin ehkä parempi tarkastella ammattinäkökulmasta. Tutkimuksessa esitetyissä työsuojelusisällöissä sekoittuvat sisällöt ja toiminnot. Työpaikoille suunnattavassa työsuojelutoiminnassa tulisikin painottaa työsuojelun sisällön ja tavoitteiden ja tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavien toimintojen eroja.

Tausta

Työsuojelu on moniulotteinen käsite. Sillä tarkoitetaan yhtäältä terveelliseen työympäristöön liittyviä asiasisältöjä, toisaalta toimintoja työympäristön kehittämiseksi. Työsuojelu sanana herättää monenlaisia tunteita. Työsuojelulla sanana sanotaan olevan huonon kaiun. Tämä perustunee sanan historiaan. Työsuojelu käsitteenä vakiintui 1970-luvulla, jolloin työsuojelulla oli työmarkkinapoliittinen leima. Kun nyt kolmekymmentä vuotta myöhemmin työsuojelussa myös työpaikkatasolla korostuu ammatillinen ote, vältetään edunvalvonnan sävyttämän työsuojelu -termin käyttöä.

Työsuojelu on kytköksissä työelämän kehittämiseen ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Työsuojelun merkitykset ja painotukset elävät työelämän muu-

toksissa. Työsuojelu -keskusteluun nousi 1980-luvun puolivälin jälkeen psyykkiset kuormitustekijät, niin sanottu henkinen työsuojelu.

Suomen liittyminen Euroopan unioniin ja sen myötä eurooppalaisten direktiivien soveltaminen kansalliseen lainsäädäntöömme lisäsi työsuojelun esillä oloa. Työsuojelussa korostettiin suunnitelmallisuutta ja työpaikkakeskeisyyttä. Työnantajille tuli velvoite laatia työsuojelun toimintaohjelma, jossa linjattiin yrityksen tai organisaation työsuojelutoimintaa. Tämä keskustelu herätti varsinkin palvelualan yritykset, joilla perinteisten työsuojelulisäaltöjen, tapaturmien torjunnan ja ammattitautien ehkäisyn merkitys olivat hyvin vähäiset, pohtimaan työsuojeluasioita. (Kämäräinen 1999.)

Eläköitymisuhkien noustessa pinnalle vajaan kymmenen vuotta sitten työsuojelussa alettiin voimakkaasti korostaa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ilmensi ehkä työsuojelun tarkastelukulman muuttumista. Jos aiemmin työsuojelussa tarkastelukulma oli teknispainotteinen työympäristön parantaminen, siirtyi tarkastelukulma ihmislähtöiseksi työolojen kehittämiseksi. (Aro & Martikainen 1998.)

Työsuojelu -keskustelussa usein sisällöt ja keinot sekoittuvat. Nyt on yleistymässä käsitteistö, jossa työsuojelusta puhuttaessa puhutaan fyysisestä työympäristöstä ja psykososiaalisesta työympäristöstä ja niihin kohdistuvista toimenpiteistä terveellisten ja turvallisten työolojen kehittämiseksi.

Työsuojelun sisällöistä

Tässä selvityksessä tarkastellaan työolotutkimuksen aineiston perusteella palkansaajien käsityksiä työsuojelun sisällöstä. Haastattelututkimuksessa esitettiin vastaajille yhdeksän asiaa, joista heidän piti arvioida kuuluvatko ne työsuojeluun ja jos kuuluvat, missä määrin: paljon, melko paljon, jonkin verran. (Kysymys 96)

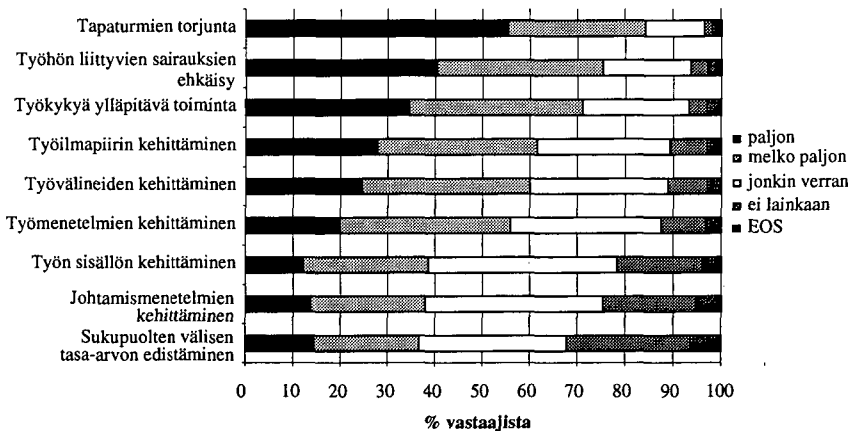
Esitetyt asia olivat:

- Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy
- Tapaturmien torjunta
- Työkykyä ylläpitävä toiminta
- Työilmapiirin kehittäminen
- Johtamismenetelmien kehittäminen
- Työn sisällön kehittäminen
- Työmenetelmien kehittäminen
- Työvälineiden kehittäminen
- Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy ja tapaturmien torjunta ovat fyysisen työympäristön sisältöjä. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisyllä tässä yhteydessä tarkoitetaan ammattitauteja, joiden aiheuttajia ovat altistumiset fyysikaalisille, kemiallisille tai biologisille tekijöille tai yksipuoliset ja hankalat työasennot. Työilmapiirin kehittäminen, johtamismenetelmien kehittäminen ja työn sisällön kehittäminen liittyvät psykososiaaliseen työympäristöön. Työvälineiden kehittäminen liittyy fyysiseen työympäristöön, lähinnä ergonomiaan. Fyysiseen työympäristöön kuuluu myös työmenetelmien kehittäminen, joka osin voidaan katsoa kuuluvaksi myös psykososiaaliseen työympäristöön. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työsuojeluun kuuluvana perustuu siihen, että sen valvonta osin kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työkykyä ylläpitävä toiminta on työsuojelun toteutusta, ei niinkään sen sisältöaluetta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisoijina työpaikoilla on usein työsuojelu- ja työterveyshuoltohenkilöstö.

Käsityksiä työsuojeluun kuuluvista asioista on tarkasteltu vastaajien taustojen – ikä, sukupuoli, asema työyhteisössä – ja vastaajien työpaikkojen – toimiala ja koko sekä vastaajien työhön suhtautumisen perusteella. Kysymyksen asettelu ”Jos ajattelette työsuojelutyötä yleisesti, missä määrin siihen kuuluvat mielestänne...” antaa tulkinnan varaa sille, vastaako vastaaja sen mukaan mitä hänen mielestään työsuojeluun kuuluu vai pitäisi kuulua.

Kuvio 1.
Työsuojeluun kuuluvat asiat, kaikki vastaajat.



Kysymyksenasettelu myös rajaa työsuojelun antamalla valmiit vaihtoehdot, joista valita.

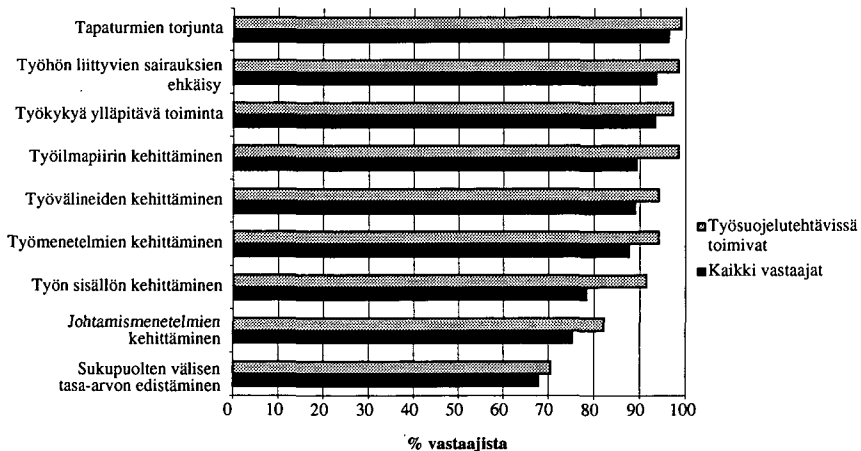
Selkeimmin työsuojeluun kuuluvana pidetään tapaturmien torjuntaa, 96 prosenttia vastaajista. Lähes yhtä yleisesti työsuojeluna pidetään työperäisten sairauksien ehkäisyä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa, 93 prosenttia vastaajista. Työilmapiirin ja työvälineiden kehittämistä työsuojeluun kuuluvina pitää 85 prosenttia vastaajista. Työmenetelmien kehittämistä työsuojeluna pitää 88 prosenttia vastaajista. Työnsisällön ja johtamismenetelmien kehittämisen työsuojeluun kuuluviksi lukee kolmanneljänestä (75 %) vastaajista. Vähiten työsuojeluun kuuluvana pidetään sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä. Neljännnes vastaajista ei katso sen kuuluvan lainkaan työsuojeluun.

Työsuojelutehtävissä toimivat

Vastaajista 6,2 prosenttia (186 henkeä) ilmoitti toimivansa työsuojelutehtävissä: työsuojelupäällikkönä, -valtuutettuna, -asiamiehenä tai -toimikunnan jäsenenä. He arvioivat esitettyjen asioiden kuuluvan työsuojeluun keskimääräistä enemmän. Suurimmat erot keskimääräiseen ovat työn sisällön ja työilmapiirin kehittämisen sisällyttämisessä työsuojeluun. Pienimmät erot työsuojelutehtävissä toimivien ja kaikkien vastaajien käsityksissä oli tapaturmien torjunnan ja sukupuolten välisen tasa-arvon kuulumisessa työsuojeluun.

Kuvio 2.

Työsuojeluun kuuluvat asiat, työsuojelutehtävissä toimivat.



Työsuojelutehtävissä toimivat pitävät työilmapiirin kehittämistä yhtä paljon työsuojeluun kuuluvana kuin työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, tapaturmien torjuntaa tai työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työn sisällön kehittämistä pitää työsuojelutehtävissä toimivista 90 prosenttia työsuojeluun kuuluvana, kun koko vastaajajoukosta 78 prosenttia katsoo sen sisältyvän työsuojeluun.

Työn sisällön kehittämisen merkitystä työsuojeluasiana työsuojelutehtävissä toimivien osalta saattaa selittää se, että työkykytoiminnassa on korostettu työsuojeluhenkilöstön roolia työpaikkatason toiminnan aloitteentekijänä ja organisoijana. Työkykytoimintaa koskevassa tiedotuksessa ja koulutuksessa on fyysisen toimintakyvyn lisäksi alettu painottaa ammatillisen osaamisen yhteyttä työkykyyn.

Käsitysten muuttuminen

Työturvallisuuskeskus teetti Tilastokeskuksella vuonna 1989 työsuojelupalvelujen tarvekartoituksen (Kuusela, Penttinen 1989). Tutkimuksessa selvitettiin työsuojelun tuntemusta, työpaikkojen työsuojelutilannetta ja työsuojelukoulutustarpeita. Kartoituksessa selvitettiin myös vastaajien käsityksiä työsuojeluun kuuluvista asioista esitettyjen vaihtoehtojen osalta. Työsuojeluun kuuluvia asioita selvitettiin kysymyksellä: ”Mitkä seuraavista toiminnoista sinun mielestäsi kuuluvat työpaikalla työsuojeluun? Pidätkö työsuojelutyönä.....” (Vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä, ei, ei osaa sanoa”):

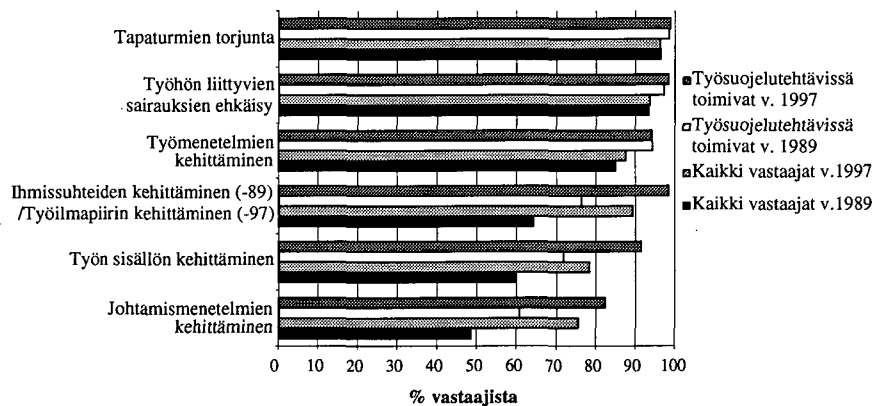
- a. ammattitautien ehkäisyä
- b. sairauksien ehkäisyä
- c. tapaturmien torjuntaa
- d. ihmissuhteiden kehittämistä
- e. johtamismenetelmien kehittämistä
- f. vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön
- g. työn sisällön kehittämistä
- h. työmenetelmien kehittämistä

Työolotutkimuksessa ja tarvekartoituksessa on viisi samansisältöistä kysymysosiota, joiden perusteella on arvioitu työsuojelukäsitysten muuttumista vajaan kymmenen vuoden aikana. (Kuusela & Penttinen 1989.) Vertailukelpoisiksi asioiksi voidaan katsoa: tapaturmien torjunta, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy (v. -89 ammattitautien ehkäisy), johtamismenetelmien kehittäminen, työn sisällön kehittäminen ja työmenetelmien kehittäminen. Lisäksi on vertailtu keskenään vuonna -89 kysytyyn ihmissuhteiden kehittämisen ja vuoden -97 työilmapiirin kehittämisen sisällyttämistä työsuojeluun.

Työsuojeluun kuuluvina tapaturmien torjunnan, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy ja työmenetelmien kehittämisen osalta ei kymmenessä vuodessa ole tapahtunut muutoksia. Työn sisällön ja johtamismenetelmien kehittäminen työsuojeluna ovat sen sijaan kasvattaneet merkitystään. Vuonna 1989 kaikista vastaajista 60 prosenttia piti työn sisällön kehittämistä työsuojeluna ja työsuojelutehtävissä toimivista noin 70 prosenttia. Johtamismenetelmien kehittämistä työsuojeluna piti vuonna 1989 alle puolet vastaajista, kun vajaat kymmenen vuotta myöhemmin kolme neljännestä vastaajista (75 %) katsoi sen kuuluvan työsuojeluun.

Psykososiaalisen työsuojelun merkityksen kasvaminen ei ole yllättävää. Se on ollut havaittavissa myös työsuojelusta käydyssä yleisessä keskustelussa. Henkisen työsuojelun käännekohtana voidaan pitää vuotta 1987, jolloin tuli voimaan työturvallisuuslain uudistus. Siihen sisältyi henkisen terveyden käsite. Vuonna 1989, jolloin työsuojelupalveluiden tarvekartoitus tehtiin, henkisen työsuojelun käsitteistö oli vasta hakemassa muotoaan.

Kuvio 3.
Työsuojeluun kuuluvat asiat, vertailu vuosilta 1997 ja 1989.



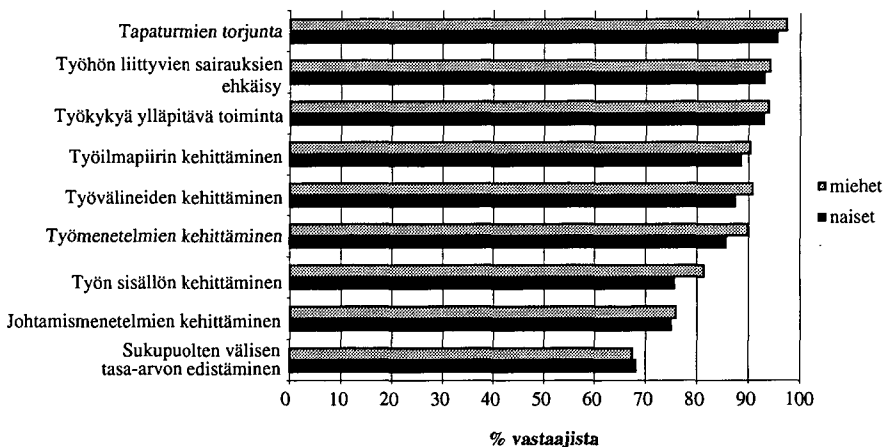
Työsuojelukäsitykset eri palkansaajaryhmissä

Sukupuoli

Käsitykset työsuojelun sisällöstä eivät näytä liittyvän sukupuoleen. Naiset ja miehet ovat varsin yksimielisiä työsuojeluun kuuluvista asioista. Yksimielisimpiä he ovat sukupuolten välisen tasa-arvon, johtamismenetelmien kehittämisen, työhön liittyvien sairauksien ja työkyky ylläpitävän toiminnan sisältymisestä työsuojeluun. Työn sisällön ja työmenetelmien kehittämistä miehet pitävät jonkin verran enemmän työsuojeluun kuuluvina kuin naiset. Naisten ja miesten yksimielisyys ja miesten käsitysten hienoinen "johtosema" on hiukan yllättävää. Olisi odottanut, että naiset pitäisivät psykososiaaliseen työympäristöön liittyviä asioita miehiä enemmän työsuojeluna. Korostuuhan psykososiaalisen työympäristön merkitys nimenomaan naisvaltaisilla toimialoilla.

Asiaa voidaan arvioida myös kysymällä, missä määrin käytetyt sanavallinat ohjaavat vastaamista. Vuoden -89 tarvekartoituksessa suurin ero eri taustamuuttujien mukaan työsuojelutalouksissa oli miesten ja naisten ero - 20 prosenttiyksikköä - käsityksessä ihmissuhteiden kehittämisen kuulumisesta työsuojeluun. Silloin 53 prosenttia miehistä katsoi sen kuuluvan työ-

Kuvio 4.
Naisten ja miesten työsuojelukäsitykset.



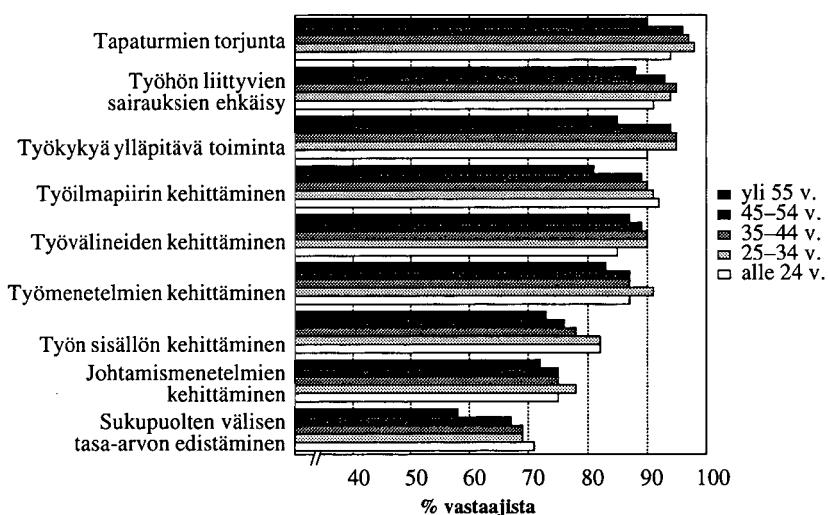
suojeluun ja naisista 73 prosenttia. Muutoin naisten ja miesten käsitykset työsuojelun sisällöistä eivät poikenneet toisistaan merkittävästä silloin kuten eivät työolotutkimuksessakaan. Työolotutkimuksessa työilmapiirin kehittämisen kuulumisessa työsuojeluun naisten ja miesten käsityksissä ei ollut sen merkittävämpää eroa kuin muissa kysytyissä asioissa.

Ikä

Vastauksia on tarkasteltu ikäluokittain viiden vuoden luokissa. Ikäluokittain tarkasteltuna nuorimman – alle 24-vuotiaat – ja vanhimman – yli 55-vuotiaat – ikäluokan vastaukset poikkeavat useimmiten muiden ikäluokkien vastauksista. Kyseiset ikäluokat ovat myös passiivisimpia vastaajia, ei osaa sanoa –vastausten osuudet ovat heillä suurimpia.

Yli 55-vuotiaat pitävät mainittuja asioita vähemmän työsuojeluun kuuluvina kuin muut ikäluokat ja vastaajat keskimäärin. Ainoastaan työvälineiden kehittämistä heitä vähemmän työsuojeluun kuuluvana pitää nuorin ikäluokka. Nuorin ikäluokka pitää niin sanottuja perinteisiä asioita, työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, tapaturmantorjuntaa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa vähemmän työsuojeluun kuuluvina kuin ikäluokat 25 vuodesta 55 vuoteen. Psykkisen työsuojelun alueilla – työilmapiirin, johtamismenetelmien ja työn sisällön kehittäminen – nuorimman ikäluokan näkemykset lähenevät 25 – 55-vuotiaiden vastauksia. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä

Kuvio 5.
Eri ikäisten käsitykset työsuojelusta.



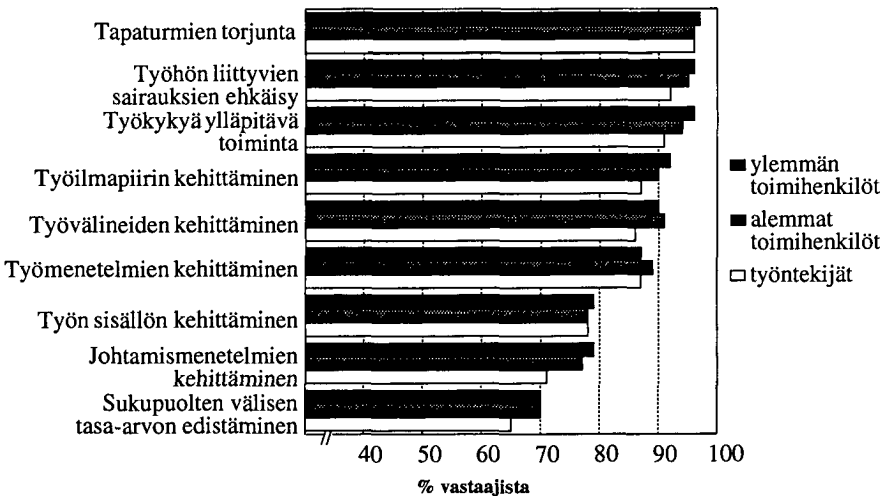
työsuojeluun kuuluvana pitävät eniten alle 24-vuotiaat, jopa hiukan enemmän kuin työsuojelutehtävissä toimivat, joiden näkemykset muilta osin ovat muita vastaajia työsuojelusuuntauneempia. Nuoremmissa ikäluokissa on havaittavissa psykososiaalisen työsuojelun merkityksen korostuminen etenkin työn sisällön kehittämisen ja työilmapiirin kehittämisen osalta.

Asema organisaatiossa

Sosioekonomisen aseman vaikutusta työsuojelukäsityksiin on tarkasteltu jaolla: ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Eri ammattiasemissa oli vähiten eroa tapaturmien torjunnan, työn sisällön kehittämisen ja työmenetelmien kehittämisen sisällyttämisestä työsuojeluun.

Ylemmät toimihenkilöt pitävät työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, työkykyä ylläpitävää toimintaa, työilmapiirin kehittämistä, sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä ja etenkin johtamismenetelmien kehittämistä keskimääräistä enemmän työsuojeluun kuuluvina. Ylempien ja alemmien toimihenkilöiden työsuojelunäkemykset ovat toisaalta melko lähellä toisiaan. Sen sijaan työntekijät arvioivat mainittujen asioiden sisältyvän työsuojeluun keskimääräistä vähemmän ja heillä myös ”ei osaa sanoa” -vastauksen osuus on keskimääräistä suurempi.

Kuvio 6.
Työsuojelukäsitykset sosioekonomisen aseman mukaan.



Sosioekonomisen aseman perusteella työsuojelukäsityksiä arvioitaessa saa vaikutelman, että työsuojelu on yrityksissä ja organisaatioissa hyvissä käsissä. Johtavassa asemassa olevilla on selkeä käsitys työsuojeluun kuuluvista asioista, mutta jostain syystä heidän näkemyksensä eivät välity työntekijöille.

Työsuojelun sisältö työolojen kokemisen perusteella

Muutosuhkien vallitessa ja työntekijöiden kokiessa työilmapiirin työpaikallaan huonoksi kohdistetaan usein paineita työsuojeluun epäkohtiin vaikuttamiseksi. Tässä yhteydessä tarkastellaan sitä, onko tyytyväisyydellä, vaikutusmahdollisuuksien puuttumisella tai työssä koetuilla epävarmuustekijöillä vaikutusta työsuojelukäsityksiin.

Vastaajat, jotka kokevat, että heillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia työhönsä (kys. 61) pitävät esitettyjä asioita jonkin verran keskimääräistä vähemmän työsuojeluun kuuluvina. Erityisesti tämä näkyy työilmapiirin, työvälineiden ja työmenetelmien kehittämisen sisällyttämisessä työsuojeluun. He ehkä ajattelevat ettei työsuojelullakaan vaikuteta heidän työoloihinsa.

Tyytyväisyyden vaikutukset työsuojelun sisältöihin eivät ole merkittäviä (kys.12) tyytymättömät pitävät keskimääräistä vähemmän työsuojeluun kuuluvana työilmapiirin kehittämistä, työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työmenetelmien kehittämistä ja työn sisällön kehittämistä he pitävät jonkin verran keskimääräistä enemmän työsuojeluun kuuluvana. Työsuojelusisältövastausten perusteella voisi varovasti tulkita, että heidän tyytymättömyytensä taustalla on alikuormittuneisuus, heillä olisi kykyjä vaativampiin töihin.

Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä – irtisanomisen uhkaa tai työkyvyttömyyden uhkaa – kokevat (kys. 50) pitävät työmenetelmien, työn sisällön ja johtamismenetelmien kehittämistä keskimääräistä hiukan enemmän työsuojeluun kuuluvina. Työkyvyttömyyden uhkaa kokevat pitävät kaikkia mainittuja asioista keskimäärin tai hiukan keskimääräistä enemmän työsuojeluun kuuluvina. He kokevat, että heidän työssä selviytymistään voidaan tukea työsuojelullisin keinoin. Liitekuvioissa 1 ja 2 on esitetty kuviot työsuojelun sisällöstä työolojen kokemisen perusteella.

Työpaikkataustat

Käsityksiä työsuojelusta on tarkasteltu vastaajien henkilökohtaisten taustojen lisäksi sen perusteella, minkä kokoisessa toimipaikassa he työskentelevät ja millä toimialalla. Työpaikkakäsitteellä on yritysten ja organisaatioiden työsuojelutoiminnan järjestämisessä keskeinen merkitys. Lainsäädännön perusteella työsuojeluhenkilöstön valinta koskee yli kymmenen hengen työpaikkoja. Työpaikkakäsite sinänsä on sovittavissa paikallisesti. Voisi ajatella, että työpaikkana pidetään selkeää toiminnallista kokonaisuutta – toimipaikkaa, joka myös vastaisi työolotutkimuksen toimipaikan käsitettä. Toimialavertailu on yleisesti työsuojelun tilastoinnissa käytetty taustamuuttuja.

Työsuojelukeskusteluissa on joskus esitetty, että monikansallisissa yrityksissä työsuojeluvaatimukset ja työsuojelukulttuuri olisivat kotimaisia yrityksiä vaativampia. Tarkasteltaessa työsuojelun sisältökäsityksiä sen perusteella työskenteleekö vastaaja kotimaisessa vai ulkomaisessa yrityksessä, vastaajien näkemykset ovat varsin yhteneviä. Ainoastaan johtamismenetelmien kehittämistä kotimaisissa yrityksissä työskentelevät pitävät enemmän työsuojeluna kuin ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä työskentelevät.

Toimipaikan koko

Vastaajien toimipaikan koolla ei ole merkittävää vaikutusta työsuojelukäsityksiin. Yleistäen voidaan todeta, että mitä pienempi yritys sitä vähemmän mainittuja asioita pidetään työsuojeluun kuuluvina. Eniten yksimielisiä toimipaikan koosta riippumatta vastaajat ovat työn sisällön kehittämisen kuulumisesta työsuojeluun. Vastaajat, jotka työskentelevät 50–99 hengen toimipaikoissa pitävät jonkin verran keskimääräistä enemmän työsuojeluun kuuluvina työilmapiirin kehittämistä, johtamismenetelmien kehittämistä ja sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistä. (Liitekuvio 3.)

Toimiala ja sektori

Toimialavertailua on tehty jaolla yksityinen teollisuus, palvelusektori, kuntasektori ja valtio. Teollisuuteen sisältyy rakennustoiminta. Vastaajia toimialoittain oli seuraavasti: teollisuus 28 prosenttia (817 henkeä), yksityinen palvelusektori 37 prosenttia (1 089 henkeä), kunta-ala 27 prosenttia (802 henkeä) ja valtio 7 prosenttia (216 henkeä).

Näkemykset työsuojeluun kuuluvista asioista ovat eri toimialoilla työskentelevillä varsin samansuuntaiset. Julkisella sektorilla, etenkin valtiolla

työskentelevät pitävät yksityisellä sektorilla työskenteleviä enemmän työsuojeluun kuuluvana johtamismenetelmien kehittämistä. Valtiolla työskentelevät pitävät myös työilmapiirin kehittämistä keskimääräistä enemmän työsuojeluun kuuluvana. (Liitekuvio 4.)

Yhteenveto

Vastaajat ovat varsin yksimielisiä työsuojeluun sisältyvistä asioista taustoitetaan riippumatta. Erot esitettyjen sisältöjen kuulumisesta työsuojeluun ovat kymmenen prosenttiyksikön luokkaa. Eniten näkemykset eroavat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen pitämisessä työsuojeluna.

Käsityksiin työsuojelusta vaikuttaa eniten ikä ja asema organisaatiossa. Vanhin ikäluokka – yli 55-vuotiaat – on hyvin kriittinen työsuojelukäsityksissään. Nuoremmat ikäluokat korostavat jonkin verran psykososiaalisten tekijöiden kuulumista työsuojeluun. Ylemmät toimihenkilöt pitävät esitettyjä asioita enemmän työsuojeluun kuuluvina kuin työntekijäasemassa olevat.

Työsuojeluhenkilöstö erottuu vastaajista työsuojelusuuntautuneimpina, mikä on heidän tehtäviensä perusteella odotettavissakin. Lähimpänä kaikkien vastaajien näkemyksiä on heidän käsityksensä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kuulumisesta työsuojeluun. Työpaikkataustoilla – toimialalla ja toimipaikan koolla – on vähän vaikutusta työsuojelun sisältökäsityksiin. Mitä pienempi toimipaikka sitä vähemmän työsuojeluun kuuluvina tutkimuksessa mainittuja asioita pidetään. Tämä kertonee siitä, että isommilla työpaikoilla on enemmän omaa asiantuntemusta ja mahdollisuuksia työsuojeluasioiden hoitamiseksi.

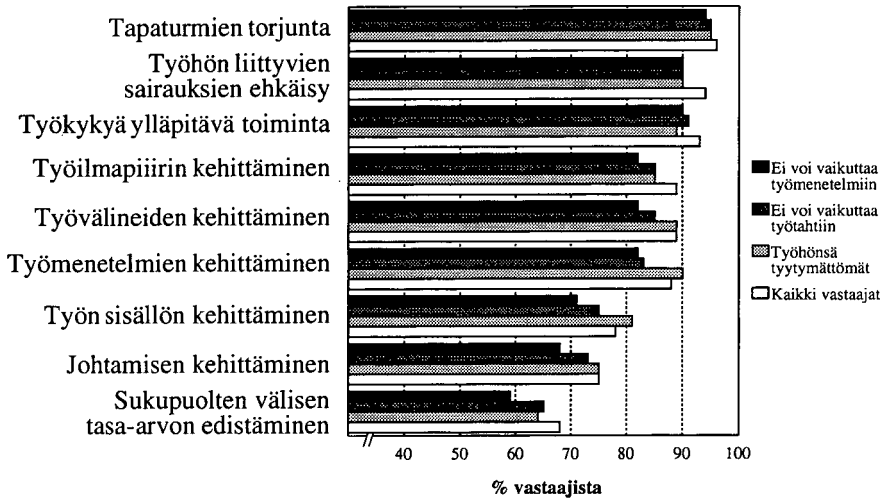
Työsuojelun sisällöiksi tutkimuksessa asetetuissa asioissa sekoittuvat jossain määrin sisällöt ja toiminnat. Vastausten analysoinnin vaikeus antaa aihetta pohtia, olisiko työpaikoille suunnattavassa työsuojelutiedotuksessa ja -koulutuksessa tarvetta painottaa selkeämmin työsuojelun sisältöjen ja tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävien keinojen välistä eroa.

Lähteet

- Arbetsmiljö, Företag, Samhälle.* (2000). Arbetarskyddsnämnden. Stockholm.
- Aro Timo & Matikainen Esko (toim.) (1998) *Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi.* Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Kuusela Vesa & Penttinen Aulikki (1989) *Työsuojelupalveluiden tarvekartoitus.* Työturvallisuuskeskus, Tilastokeskus, Haastattelutoimisto.
- Kämäräinen Markku (1999) *Itsesuojelusta EY-direktiiveihin.* Acta Universitatis Tamperensis 684. Tampereen yliopisto.
- Saloniemi Antti (1992) *Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus.* Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus sarja T 11/1992.

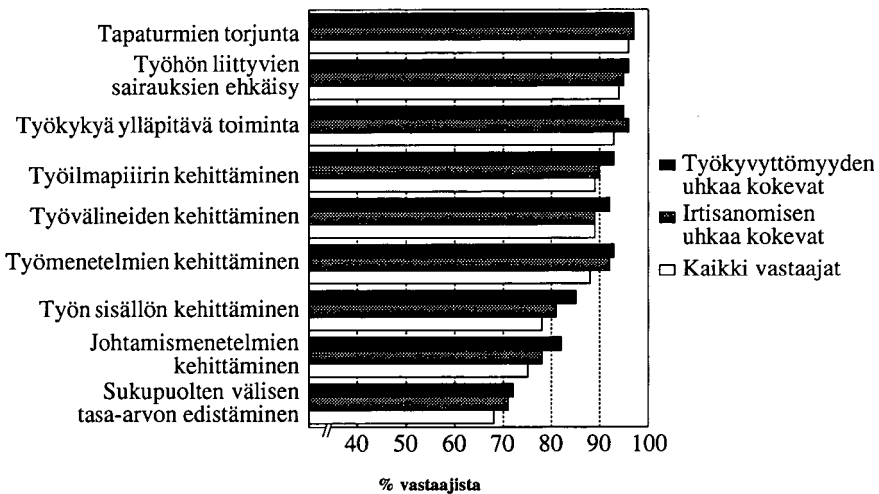
Liitekuvio 1.

Työsuojelukäsitykset työtyytyväisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemisen perusteella.



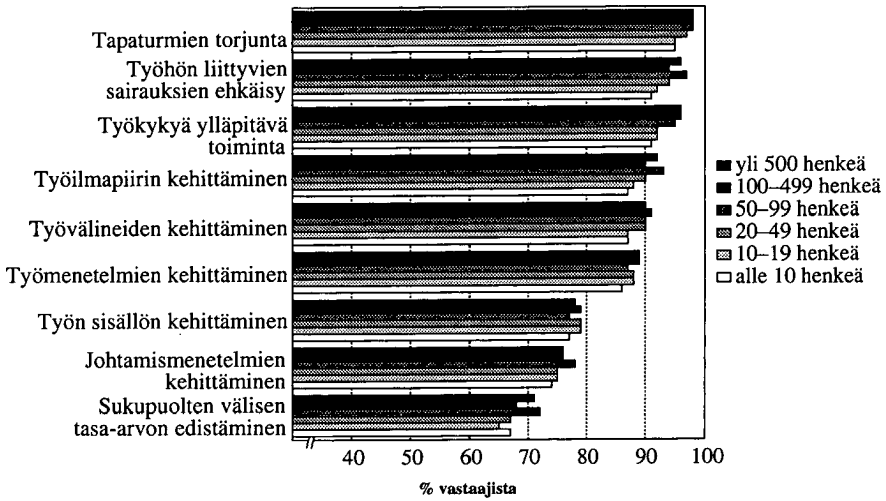
Liitekuvio 2.

Työsuojelukäsitykset työhön liittyvien epävarmuustekijöiden kokemisen perusteella.



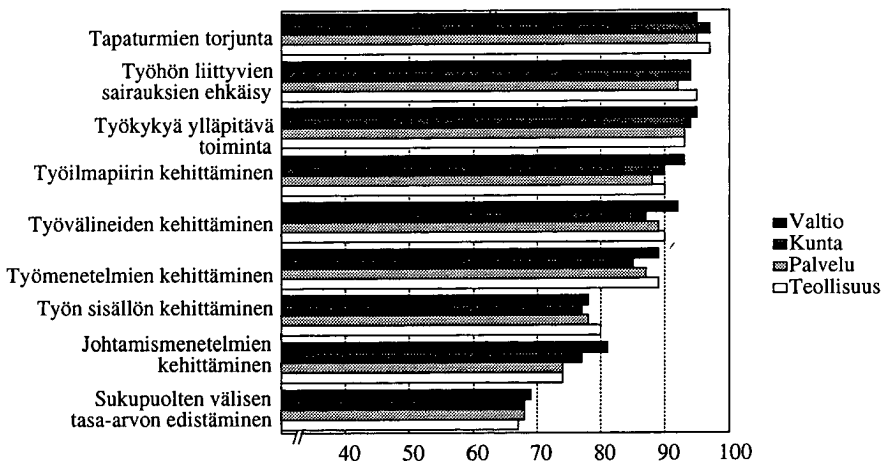
Liitekuvio 3.

Työsuojelukäsitykset toimipaikan koon mukaan



Liitekuvio 4.

Työsuojeluun kuuluvat asiat toimialoittain





Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen

Artikkelissa kuvataan Tilastokeskuksen Työolotutkimus 1997 aineiston avulla toimipaikkojen ikäpoliittista tilannetta ja ikääntyvien työssä viihtymistä vähintään 10 hengen toimipaikoissa. Neljäsosa henkilöstöstä on havainnut työttömyysputken olleen käytössä omassa toimipaikassaan. Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen on toimipaikoissa edelleen jokseenkin vaatimatonta. Ikääntyvät haluavat yleisesti ammattitaitoa kehittävää koulutusta. Koulutusmahdollisuudet näyttävät kohtalaisilta, joskin neljännes 45-vuotta täyttäneistä ja erityisesti työntekijät pitävät mahdollisuuksia edelleen heikkoina. Työpaikoilla esiintyy vanhoihin kohdistuvaa ikäsyrrjintää, joka vaihtelee toimialoittain välillä 5 – 25 prosenttia. Syrjimmän yleistaso ja erityisesti sen huippuluvut ovat huolestuttavia. Ikääntyvien työsuorituksia pidetään kuitenkin hyvinä.

Toimialojen välillä on suuria ja monensuuntaisia eroja ikäpolitiikassa. Ikäongelma on vähäisin eräillä julkisen sektorin aloilla usein alhaisen eläkeiän seurauksena. Vaikeimmalta tilanne näyttää rahoitus- ja vakuutusalalla ja rakennustoiminnassa voimakkaan saneerauksen ja vähäisen tuen johdosta. Joillakin aloilla, kuten pape-riteollisuudessa halutaan hyvän ammattitaidon omaavista ikääntyvistä pitää saneerauksen jälkeen tiukasti kiinni. Esimerkiksi vähittäiskaupassa ja hotelli- ja ravitsemisalalla on ikääntyviä hyvin vähän. Alat ovat tavallaan ikäongelmattomia ja samalla ikääntyvien työmahdollisuuksien kannalta hyvin ongelmallisia.

Omaan työhön ollaan yleisesti hyvin tyytyväisiä. Huolestuttavaa on, että siitä huolimatta vain joka toinen henkilö on tyytyväinen työpaikkaansa kokonaisuutena. Työssä viihtyvyyttä heikentää eniten kiire ja lisäävät eniten eräät ei-materiaaliset seikat. Työttömyysputkea käyttäneissä toimipaikoissa viihdytään jossain määrin huonommin kuin muissa. Ikääntyvien vähäinen tukeminen ja syrjintä työpaikalla näyttäisi vähentävän henkilökohtaista työtyytyväisyyttä.

Johdanto

Ikääntyvien tilanne työelämässä kiinnostaa ja huolestuttaa tätä nykyä monia ihmisiä ja tahoja meillä Suomessa ja monissa muissakin EU -maissa. Taustalla on yhteiskunnallisia tekijöitä ja uhkakuvia, joista vähäisimpiä eivät ole kuva uhkaavasta työvoimapulasta ja toisaalta eläkekustannusten ennustettu suuri nousu, jos nykyinen liian varhainen työelämästä pois siirtyminen jatkuu.

Varhaiseen työn jättöön vaikuttaa yksilöllisten seikkojen lisäksi usein ratkaisevasti yritysten ikäpolitiikka (Hytti 1998, Walker 1999, Jonninen et al. 1992). Yritysten ikäpolitiikka määräytyy toisaalta kulloisenkin yrityskulttuurin mukaisten toimintaperiaatteiden ja toisaalta vallitsevan taloudellisen tilanteen mukaisesti. On näyttöä myös siitä, että kehittynyt yrityskulttuuri edistää yrityksen taloudellista menestymistä ja kilpailukykyä (Denison 1990).

Taloudelliset kriisit vaikuttavat voimakkaasti ikäpolitiikan muotoutumiseen. Kuvaava esimerkki tästä oli meillä Suomessa koettu lama-aika, jolloin ikäpolitiikkaa leimasi taloudellisen pakon sanelemat laaja-alaiset irtisanomiset (Hytti 1998). Ne kohdistuivat myös ikääntyviin ja johtivat käytännössä työttömyyseläkkeen ja sitä edeltävän työttömyysputken runsaaseen käyttöön ikääntyvien siirtämisessä pois työelämästä. Työttömyys muuttuikin normaalksi työelämästä poistumisreitiksi (Gould 1996, Lundqvist 1996).

Meillä ja muualla Euroopassa ikääntyvään työvoimaan suhtauduttiin yrityksissä usein ennakkoluuloisesti. Vasta viime vuosina on tullut esiin merkkejä orastavasta uudesta ikäpolitiikasta. Tiennäyttäjänä tässä on ollut Euroopan unioni, jonka toimesta on asiantuntijoiden avulla kehitelty erityisiä hyvän ikäpolitiikan periaatteita. Käytännössä on myös eräissä yrityksissä alettu noudattaa tällaista uutta ikäpolitiikkaa, jossa etsitään uusia väyliä ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseen. Tosin nämä tapaukset ovat olleet vielä vähemmistönä, mutta pyrkimystä ikäpolitiikan kehittämiseen entistä enemmän ikääntyviä suosivaan suuntaan on näkyvissä (Walker 1999). Suomessakin puhutaan nykyisin eri tahoilla ikääntyvien työssä jatkamisen puolesta hyvin myönteiseen sävyyn. Uutta ikäpoliittista ajattelutapaa ja käytäntöä pyritään edistämään voimakkaasti muun muassa julkisen vallan toimenpitein (esim. Sorsa 1999). Siihen liittyy myös selkeä näkemys ammatillisen lisä- ja uudelleen koulutuksen ja kuntoutuksen kehittämistarpeesta. Keskeinen kysymys on se, millainen ikääntyvien todellinen työmarkkina-asema on nyt ja miten se kehittyy tulevaisuudessa.

Ikääntyvien uuden oppiminen voi olla keskeinen edellytys työvoimassa pysymiselle ja se taas edellyttää ikääntyvien oppimiselle myönteistä asenneilmapiiriä yhteiskunnassa ja yrityksissä (vrt. Tikkanen 1998). Ikäpolitiikkakin on kuitenkin osa yritysten laajempaa yleistä kulttuuria, joka on yhteydessä myös henkilöstön viihtyvyyteen työssä. Aikaisempien tulosten perusteella on syytä olettaa, että työssä viihtyminen vaikuttaa ikäpolitiikan ohella ikääntyvien työssä pysymistä ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin ajatuksiin. Ikäpolitiikka ja työssä viihtyminen voivat olla yhteydessä myös toisiinsa ja vaikuttaa yhdessä henkilöstön asenteisiin (vrt. Forss 1999).

Artikkelin tarkoitus, tutkimusaineisto ja -menetelmä

Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 1997 haastateltujen henkilöiden käsitysten avulla toimipaikkojen ikäpoliittista tilannetta yleensä ja sen vaihtelua eri toimialoilla. Lisäksi analysoidaan ikäpolitiikan yhteyttä koko henkilöstön ja erityisesti ikääntyvien työssä viihtymiseen. Ikäpolitiikkaan katsotaan tässä tutkimuksessa kuuluvan sekä ikääntyviin kohdistuvia asenteellisia ja arvostuksellisia seikkoja että käytännön politiikassa sovellettavia periaatteita ja käytäntöjä. Työssä viihtymiseen kuuluu tässä sekä henkilökohtainen tyytyväisyys omaan työhön (kysymys 12) että työpaikassa viihtyminen, jota mitattiin erikseen työpaikan vaihtohalun avulla (kysymys 140).

Tutkimusaineistona käytetään Työolotutkimus 97:n osa-aineistoa siten, että analyysi koskee pääosin vähintään 10 hengen suuruisten toimipaikkojen henkilöstöä muun muassa siksi, että tämä artikkeli on osa Eläketurvakeskuksessa tekemääni laajempaa yrityskulttuuria ja ikäpolitiikkaa koskevaa selvitystä. Työolotutkimus 97:n aineistossa on yhteensä 2 979 vastaajaa, joista tähän tutkimukseen tuli 2 159 vastaajaa, mikä kattaa 72 prosenttia kokonaisuaineistosta. Sosioekonomisen aseman mukaisesti on tässä käytetyn tutkimusaineiston vastaajista työntekijöitä 37 prosenttia, alempia toimihenkilöitä 38 prosenttia ja ylempiä toimihenkilöitä 25 prosenttia. Ikäryhmittäin tarkastellen on 45 vuotta täyttäneitä tässä aineistossa runsas kolmasosa (36 %) ja 50 vuotta täyttäneitä viidesosa, mutta yli 55 -vuotiaita enää 5,8 prosenttia kaikista.

Analyysi perustuu käytettävissä olleiden muuttujien jakautumien, ristiintaulukointien, keskiarvojen ja korrelaatioiden ja niiden perusteella tehtyjen luokitusten tarkasteluun. Aloittainen analyysi kohdistettiin tarkoituksellisesti Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaisiin toimialoihin, minkä katsottiin soveltuvan ammattiluokitusta paremmin tähän tutkimukseen. Jonkin toimialan vastaajiin voi siis sisältyä erilaisia ammattinimikkeitä. Aineistosta voitiin erotella 13 sellaista toimialaa, joissa vastaajien lukumäärä oli johtopäätöksiä varten riittävän kokoinen. Näillä aloilla on yhteensä 1 497 vastaajaa, eli 69 prosenttia vähintään kymmenen henkilön yritysten henkilöstöstä. Alojen välillä on eroja työntekijöiden ja toimihenkilöiden osuuksissa, mikä voi eräin kohdin vaikuttaa tuloksiin ja antoi aihetta joihinkin tarkennuksiin. Tutkitut toimialat ja vastaajien lukumäärät niissä näkyvät liitetaulukosta 1.

Ikäpolitiikan eri osa-alueet eivät ole joka suhteessa yhteneväisiä. Esimerkiksi asennetasolla toimipaikka voi suhtautua ikääntyviin hyvinkin myönteisesti, mutta irtisanomis- ja eläkkeellesiirtymispolitiikka voi määräytyä asennoitumisesta riippumatta tuotannollisten ja taloudellisten seikkojen sanelemana (Forss 1999). Työolotutkimus 97:n aineistossakin muuttujien korrelaa-

tioiden tarkastelu osoitti, että tietyt ikäpolitiikkaa mittaavat muuttajat korreloivat keskenään varsin lievästi tai ei lainkaan. Jonkinasteinen korrelaatio on yleensä vain likeisesti samalle osa-alueelle ”kuuluvien” muuttujien välillä, kun taas niiden korrelaatio jonkin toisen ikäpolitiikan alueen muuttujiin oli käytännössä yleensä heikko. Muuttujien asiasisällön ja korrelaatioiden perusteella muodostettiin kolme ikäpolitiikan osa-aluetta, joita ovat tässä *ikäntyvien työsuhteen katkaisu, ikäntyvien tukeminen ja tuen tarve sekä ikäntyvien arvostus ja syrjintä*. Seuraavassa ikäpolitiikkaa tarkastellaan näiden ainakin jossain määrin sisäisesti yhtenäisten osa-alueiden mukaisesti.

Ikäntyvien työsuhteen katkaisu

Tämän osa-alueen muuttajat kuvastavat varsinkin aikaisempina vuosina tavallisia keinoja supistaa henkilökuntaa. Tässä olivat käytettävissä seuraavat muuttajat:

- työntekijöiden määrän muutos toimipaikassa viimeisten kolmen vuoden aikana
- onko työpaikassa ylipäänsä tapahtunut työvoiman siirtoa työttömyysputken
- työntekijöiden irtisanominen ja avoimeksi tulleiden paikkojen täyttämättä jättämien

Työntekijöiden määrän muutos on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työttömyysputken käyttöön siten, että putken käyttö on vähentänyt työntekijöiden lukumäärää (taulukko 1).

Taulukko 1.
Työntekijöiden määrän muutos ja työttömyysputken käyttö (%)

Henkilökunnan lukumäärän muutos	Työttömyysputken käyttö			
	kyllä	ei	eos	kaikki
lisääntynyt selvästi	10	13	13	12
lisääntynyt jonkin verran ennallaan	19	26	19	24
vähentynyt jonkin verran	27	36	26	32
vähentynyt selvästi	28	17	14	20
ei osaa sanoa	15	5	2	7
	1	3	26	5
yhteensä %	100	100	100	100
n=	592	1 369	193	2 154
% kaikista	27	64	9	100

Työvoiman vähentyminen on pysähtynyt ja kääntynyt jopa nousuun haastatteluaajankohtaa edeltäneinä kolmena vuotena, mikä johtuu lama-ajan päättymisestä ja nousukauden alusta. Henkilökunnan näkemyksen mukaan työntekijöiden lukumäärä on vähentynyt enää noin joka neljännessä toimipaikassa ja niissäkin yleensä vain jonkin verran. Henkilökunta on lisääntynyt joka kolmannessa toimipaikassa ja pysynyt ennallaan niinkään joka kolmannessa toimipaikassa.

Runsas neljäsosa vähintään kymmenen henkilön toimipaikkojen henkilöstöstä on havainnut työttömyysputken olleen ainakin jossain vaiheessa käytössä omassa toimipaikassaan – ajankohtia ei tässä kysytty. Joka kymmenes vastaaja ei osaa ottaa asiaan kantaa. Ikääntyvien arvioista päätellen on putken käyttö ollut vielä yleisempää, sillä 36 prosenttia 45 vuotta täytäneistä on havainnut putkea käytettävän toimipaikassaan. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden arviot eroavat toisistaan erittäin merkittävästi siten, että työttömyysputkea toimipaikassaan arvioi käytetyn jopa 35 prosenttia työntekijöistä, joka neljäs alempi toimihenkilö ja vain noin viidesosa ylemmistä toimihenkilöistä.

Työttömyysputken käytössä on esiintynyt tilastollisesti merkitsevää vaihtelua toimialojen välillä (liitetaulukko 2). Ylivoimaisesti eniten työttömyysputkea on käytetty paperiteollisuudessa, jossa peräti 88 % toimialan henkilöstöstä sanoo putkea käytetyn. Elintarviketeollisuudessa, posti, telessä ja raha- ja vakuutuslaitoksissa on putken käyttö ollut niinkään melko tavallista, koska noin puolet näiden alojen vastaajista on tehnyt tällaisia havaintoja. Usealla muulla alalla putken käyttöä on havainnut noin neljäsosa tai viidesosa tutkituista. Vähiten työttömyysputkea on käytetty erällä julkisen sektorin aloilla (terveydenhuolto, koulutus ja sosiaalipalvelu), joissa vain noin joka kymmenes näiden alojen vastaaja katsoo sitä käytetyn. Näillä aloilla on työntekijöiden osuus alojen henkilöstöstä suhteellisen pieni, ja esimerkiksi paperissa ja elintarvikkeessa taas hyvin suuri, joten putken käyttö näyttäisi keskittyneen ainakin jossain määrin juuri työntekijöihin. Poikkeuksen tästä näkymästä muodostavat ensinnäkin raha- ja vakuutusala, jossa varsinaisten ”työntekijöiden” osuus on pieni, mutta jossa putkea on käytetty silti paljon. Julkishallinnossa ja vähittäiskaupassa on työntekijöiden osuus myös pieni, mutta putkea on käytetty kohtalaisen paljon. Osin nämä poikkeukset johtuvat sosioekonomisen aseman luokituskäytännöstä, jossa myyjät, konttorityötä tekevät ja terveydenhoitohenkilöstö luokituvat toimihenkilöiksi.

Työttömyysputken käyttöä piti runsas kolmasosa vähintään kymmenen hengen toimipaikkojen henkilöstöstä hyvänä käytäntönä, mutta vastaavasti yhtä suuri osuus katsoi käytännön huonoksi (kysymys 81). Mielenpide työttömyysputkesta vaihteli sekin merkittävästi toimialoittain. Ylivoimaisesti

suosituin se oli paperiteollisuudessa (80 % alan vastaajista), missä sitä on myös käytetty eniten. Yleensäkin putken suosio oli yhteydessä sen käytön yleisyyteen. Johdonmukaisesti työttömyysputkea pidettiin huonoimpana käytäntönä julkisen sektorin aloilla.

Kysymys irtisanomistapauksista tai avoimeksi tulleiden työpaikkojen täyttämättä jättämisestä esitettiin vain niille henkilöille, jotka sanoivat henkilökunnan määrän vähentyneen. Vähintään kymmenen hengen yrityksissä tällaisia vastaajia oli 593. Useimpien vastaajien mukaan (66 %) henkilökuntaa vähennettiin lähinnä niin, että lähteneiden tilalle ei otettu uusia. Noin joka kymmenes sanoi toimipaikan käyttäneen suoria irtisanomisia ja loppuisa tapauksissa (23 %) on käytetty sekä irtisanomista että työpaikkojen täyttämättä jättämistä.

Ikääntyvien tukeminen ja tuen tarve

Uudentyyppisen yrityskulttuurin kehityksen ja ulkoisten olosuhteiden muutoksen myötä yrityksillä voi olla jatkuvaa tarvetta tarkistaa ikääntyviin kohdistuvaa politiikkaansa. Tämä edellyttää muutosta suhtautumisessa ikääntyvien ”käyttöarvoon” ja panostusta ikääntyvien käytännölliseen tukemiseen. Haastattelujankohdan tilannetta näissä kysymyksissä kuvaa suora suhtautumistapa ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen ja arviot mahdollisuuksista saada työpaikalla ammattitaitoa kehittävä koulutus (taulukko 2).

Vain noin kolmasosa henkilöstöstä kokee, että ikääntyvien työssä pysymistä tuetaan heidän toimipaikassaan edes ”jossain määrin”. Voimakas tukeminen on hyvin harvinaista, ja enemmän tai vähemmän kielteisinä näkee

Taulukko 2.

Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen (kysymys 82) ja mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävä koulutus toimipaikassa (kysymys 69), %

Työssä pysymisen edistäminen	Koulutusmahdollisuudet			
	hyvät	jonkinlaiset	heikot	kaikki
voimakkaasti	8	4	4	5
jossain määrin	32	27	21	27
ei erityisesti	30	35	32	33
ei lainkaan	19	23	32	24
eos	11	11	11	11
yhteensä (%)	100	100	100	100
n=	806	726	596	2 128
% kaikista	38	34	28	100

tilanteen runsas puolet vastaajista. Tämä tulos vastaa hyvin myös metallin ja vähittäiskaupan tutkimuksesta saatua yleiskuvaa (Forss 1999).

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole tässä kysymyksessä eroja. Ikääntyvistä, tässä 45 vuotta täyttäneistä, on 38 prosenttia havainnut toimipaikkansa edistävän ikääntyvien työssä pysymistä, kun vastaava osuus koko aineistossa oli 33 prosenttia. Tähän myönteisen suuntaiseen eroon voi tietenkin vaikuttaa se, että ikääntyviä vastaajia on jäljellä enemmän juuri ikääntyviä suosivissa toimipaikoissa.

Hyvien koulutusmahdollisuuksien yhteys ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen näkyy selvästi. Toimipaikkojen myönteiseen asenteeseen ikääntyviä kohtaan liittyy usein runsaasti koulutustarjontaa, joka koskee myös ikääntyviä.

Ikääntyvien työssä pysymisen edistämässä on eräin kohdin merkitseviä eroja toimialojen välillä. Kokonaan omassa sarjassaan on paperiteollisuus, jossa vähän yli puolet alan vastaajista sanoo ikääntyviä tuettavan heidän toimipaikassaan joko voimakkaasti tai ainakin jossain määrin. Näennäinen ristiriita edellisen tuloksen kanssa, jossa paperiteollisuus oli myös työttömyysputken käytön kärjessä voi selittyä aikaulottuvuuden avulla. Putken käyttökysymystä ei rajattu erityisesti mihinkään aikaan, kun taas ikääntyvien työssä pysymisen mahdollista tukemista koskeva kysymys koskee selvästi haastattelujen ajankohtaa. Silloin voidaan esimerkiksi juuri paperiteollisuudessa olla hyvinkin tilanteessa, jossa runsaan putken käytön jälkeen halutaan pitää jäljellä olevasta työvoimasta kiinni.

Useimpien muiden toimialojen kohdalla ikääntyvien työssä pysymisen edistämistä on havainnut hieman yli kolmasosa vastaajista. Muutamalla vähiten työssä pysymistä edistävällä alalla (hotelli, vähittäiskauppa, rakennus, koulutus, raha- ja vakuutus) ikääntyvien työssä pysymisen edistämistä havainneiden vastaajien osuus jää noin neljäsosaan kaikista.

Ammattitaitoa edistävä koulutus ja erityisesti sen riittävyys on tärkeä ikääntyvien työssä pysymistä edesauttava tekijä. Ikääntyvien, 45 vuotta täyttäneiden näkemys toimipaikan tarjoamista mahdollisuuksista tällaiseen koulutukseen (kysymys 69) ja vastaava koulutustarve (kysymys 148) näkyy taulukossa 3.

Ikääntyvät pitävät koulutusmahdollisuuksia tavallisimmin joko hyvinä tai ainakin ”jonkinlaisina”, joskin noin joka neljäs ikääntyvä pitää mahdollisuuksia ammattitaitoa kehittävään koulutukseen edelleen heikkoina.

Ammattitaitoa kehittävä koulutus pidetään yleisesti joko hyvin tai melko tarpeellisenä (79 prosenttia 45 vuotta täyttäneistä). Mahdollisuuksien ja tarpeiden yhteys on yleensä myönteisen suuntainen, eli usein koulutustarpeeseen löytyy vastineeksi ainakin jonkinlaisia koulutusmahdollisuuksia. Joka neljäs ikääntyvä henkilö kokee tilanteen kuitenkin ongelmallisena, kun

Taulukko 3.**Koulutusmahdollisuudet ja koulutustarve 45 v. täyttäneillä
(kysymykset 69 ja 148), %**

Koulutustarve	Koulutusmahdollisuudet			
	hyvät	jonkinlaiset	heikot	kaikki
hyvin tarpeellista	45	38	27	38
melko tarpeellista	41	48	34	41
vaikea sanoa	4	7	14	8
melko tarpeetonta	6	5	14	8
täysin tarpeetonta	4	2	11	5
yhteensä (%)	100	100	100	100
n=	299	258	222	783
% kaikista	38	33	28	100

mahdollisuudet eivät vastaa ilmeistä suurta koulutustarvetta, eli myönteisessä yleistilanteesta huolimatta on vielä paikoin tarvetta koulutuksen kehittämiseen. Toimihenkilöt ja erityisesti ylemmät toimihenkilöt pitävät koulutusmahdollisuuksia erittäin merkitsevästi parempina kuin työntekijät. Työntekijöistä jopa lähes puolet pitää koulutusmahdollisuuksia heikkoina, joten koulutustarpeen kehittämisen painopistealue on selvästi havaittavissa.

Ikääntyvien, 45 vuotta täyttäneiden mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ovat selvästi parhaat raha- ja vakuutuslaitosten piirissä, joissa 64 prosenttia alan henkilöstöstä pitää mahdollisuuksia hyvinä. Koulutusmahdollisuuksien kärkipäässä ovat myös posti, tele ja paperiteollisuus, joissa koulutusmahdollisuutensa arvioi hyväksi hieman yli puolet vastaajista. Heikoimmilta koulutusmahdollisuudet näyttävät ”vanhojen” alojen elintarviketeollisuudessa ja rakennusalalla.

Ammattitaitoa kehittävän koulutuksen lisäksi tiedusteltiin useiden muidenkin työkykyä ylläpitävien keinojen henkilökohtaista tarvetta. Liitetaulukossa 3 esitetään näiden tarpeiden jakautumat kaikkien 45 vuotta täyttäneiden osalta. Taulukosta nähdään, miten ikääntyvät, 45 vuotta täyttäneet pitävät lähes kaikkia kysymyksen sisältäviä vaihtoehtoja itselleen ainakin jossain määrin tarpeellisina. Voidaan kuitenkin olettaa, että ainakin jonkin asian hyvin tarpeellisena pitäminen osoittaa sen olevan todella merkittävä asia vastaajille. *Hyvin tarpeellisena* itselleen ikääntyvät pitävät erityisesti kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä. Preferenssijärjestyksessä seuraavina ovat ergonomiset seikat (työskentelytilojen ja työasentojen parantaminen) sekä ammattitaitoa edistävä koulutus ja johtamisen kehittäminen. Työtahtiin, työaikoihin ja työjärjestelyihin liittyvät asiat ovat niihin verrattuna selvästi vähemmän tarpeellisia. Osa-aikaeläkettä, vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä ei juurikaan nähdä tarpeellisina työkyvyn ylläpitäjinä.

Koko vastaajajoukossa on työkykyä ylläpitävien keinojen tarvejärjestys muuten sama kuin 45 vuotta täyttäneilläkin, mutta työterveyshuoltoa ja kuntoutusta ei pidetä niin tarpeellisena kuin ikääntyvien ryhmässä. Kuntoutuksen ja työterveyshuollon ”hyvin tarpeellisena” kokevien osuus jää koko joukossa noin kymmenen prosenttiyksikköä pienemmäksi kuin ikääntyvillä.

Toimialojen välillä on eroja kuntoutustarpeessa, kun sitä mitataan kuntoutusta ”hyvin tarpeellisena” pitävien osuuksina. Kuntoutustarvetta tunnetaan erityisesti sosiaalipalvelussa ja raha- ja vakuutusosalalla, joissa selvästi yli puolet henkilöstöstä pitää kuntoutusta itselleen hyvin tarpeellisena. Kuntoutustarvetta tunnetaan melko yllättävästi vähiten rakennustoiminnassa, jossa ”vain” 30 prosenttia alan vastaajista pitää sitä itselleen hyvin tarpeellisena, mutta tälläkin alalla lähes puolet vastaajista pitää kuntoutusta kuitenkin melko tarpeellisena.

Ikäsyryntä ja työsuoritusten arvostus

Ikäsyryntää koskevassa kysymyksessä (kysymys 105/2) vastaajilta tiedusteltiin kantaa siihen, esiintyykö heidän toimipaikassaan ikään, erityisesti vanhoihin perustuvaa syryntää tai eriarvoista kohtelua. Tulos osoitti, että ikäsyryntää on havainnut tässä aineistossa noin 11 prosenttia vastaajista.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole tässä eroja. Vanhoihin kohdistuvan syryntän määrä vaihtelee kuitenkin melkoisesti toimialoittain. Suurinta ja todella merkittävää ikäsyryntää on hotelli- ja ravitsemusalalla jossa peräti joka neljäs vastaaja sanoo sitä esiintyvän. Toiseksi eniten ikäsyryntää on raha- ja vakuutusosalalla (sosiaalivakuutus ei sisälly alaan), jossa noin joka viides katsoo sitä esiintyvän. Useimmilla aloilla syryntäprosentti on välillä 10–14. Alimmillaan ikäsyryntää on terveydenhuollossa (5 %) ja sosiaalipalvelussa (9 %). Työolotutkimus 97:n koko aineistossa oli vanhaan ikään perustuvaa eriarvoista kohtelua havainnut joka kymmenes palkansaaja. Alemmat toimihenkilömiehet ja työntekijänaiset olivat havainneet ikääntyviin kohdistuvaa syryntää enemmän kuin muut (Lehto & Sutela 1999).

Ikääntyvien työsuoritusten arvostusta mitattiin kysymyksellä siitä, ovatko vastaajat havainneet työpaikassaan eroja nuorempien, alle 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien työsuorituksissa. Arviot olivat varsin tasapuolisia, sillä lähes 60 prosenttia vastaajista ei nähnyt ikäryhmien työsuorituksissa eroja. Joka neljäs piti nuorten suorituksia parempina ja joka kymmenes taas vanhempiä parempina. Eri ikäisten arvioissa oli jonkin verran taipumusta korostaa oman ikäryhmänsä paremmuutta. Arvioissa oli joitakin kiinnostavia toimialoittaisia eroja. Hotelli ja ravintola-alalla jopa hieman yli puolet vas-

taajista piti nuorempia parempina, mikä vastaa toimialan ikäsyrynnästä jo edellä saatua kuvaa. Ikääntyvien, 45 vuotta täyttäneiden työsuorituksia arvostetaan eniten rakennusosalalla ja paperiteollisuudessa sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalvelun piirissä. Näillä aloilla myös ikäsyryntä katsottiin jokenkin olemattomaksi tai ainakin pieneksi. Paperiteollisuudessa tosin arvostetaan myös nuorten suorituksia keskimääräistä enemmän, eli käsitykset ovat siellä kaksijakoisia.

Toimialojen ikäpoliittinen tyypittely

Toimialoittaista suhtautumista ikääntyviin voidaan kuvata kehitellyn tyypittelyn avulla. Se perustuu kysymykseen työttömyysputken käytöstä toimipaikassa ainakin jossain vaiheessa ja kysymykseen ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä toimipaikassa haastatteluajankohtana. Kummastakin muuttujasta laskettiin aluksi keskiarvot toimialoittain siten, että ”ei osaa sanoa”-vastaukset jätettiin pois. Toimialat järjestettiin sitten niiden keskiarvojen mukaiseen järjestykseen ja luokitettiin nelikenttään siten, että katkaisupisteenä olivat koko joukon keskiarvot ao. muuttujissa. Saatu tyypittely esitetään taulukossa 4. Taulukon määrittäminen ”paljon” merkitsee sitä, että ao. muuttujan keskiarvo toimialalla ylittää koko joukon vastaavan keskiarvon ja ”vähän” vastaavasti sitä, että muuttujan keskiarvo on koko joukon keskiarvoa pienempi. Tyypittely on karkea muun muassa siksi, että hyvin lähellä muuttujien keskiarvoja olevat alat voivat ”pakkoluokittua” johonkin ryhmään, vaikka joku toinen lähiluokka olisi lähes yhtä sopiva valinta. Erityisesti tällaisia aloja olivat tässä vähittäiskauppa, kuljetus ja sosiaalipalvelu. Taulukon luokkien nimitykset on tehty subjektiivisesti tarkoituksella luonnehtia jollain tavoin asianomaista ryhmittymää.

Taulukko 4.

Toimialojen tyypittely ikääntyviin suhtautumisen mukaisesti (kysymykset 80 ja 83)

Voimakkaan tuen toimialat (putkea vähän ja edistetään paljon)	Ikääntyviä syrjivät toimialat (putkea paljon ja edistetään vähän)	Rationaalisen ajattelun alat (putkea paljon ja edistetään paljon)	Ikäongelmattomat alat (putkea vähän ja edistetään vähän)
julkishallinto sos. palvelu terv.huolto	raha- ja vakuutus rakennus	paperi elintarvike posti, tele metalli	väh. kauppa kuljetus hotelli koulutus

Asetelma osoittaa ensinnäkin sen, että toimialojen välillä on suuria ja monensuuntaisia eroja ikäpolitiikassa. Ikääntyviä tuetaan tämän asetelman mukaan eniten eräillä julkisen sektorin aloilla (julkishallinto, sosiaalipalvelu ja terveydenhuolto), joissa työttömyysputkea on käytetty vähän ja ikääntyvien työssä pysymistä edistetään kohtalaisen paljon. Näiden alojen luokittamista ikääntyviä tukeviksi korostaa myös se, että niissä henkilöstöllä on hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta. Terveydenhuollossa ja sosiaalipalvelussa on lisäksi vähän ikäsyrjintää. Sen sijaan julkishallinnossa on ikäsyrjintää keskimääräistä enemmän.

Ylipäänsä tähän luokkaan sijoittuvien alojen hyvää tilannetta saattaa selittää toimialojen kulttuuri, joskin myös henkilöstön usein normaalia alemmat eläkeiät voivat vaikuttaa siihen, että merkittäviä henkilöstön ikääntymiseen liittyviä ongelmia ei ehdi suuremmassa määrin syntyä.

Ikääntyvien tilanne on luokituksen mukaan vaikein raha- ja vakuutus- sekä rakennusalalla. Rakennusalan tällainen luokittuminen on kiinnostavaa mm. siksi, että alallahan on edellä esiteltyjen tulosten mukaan vähän syrjintää ja työpanoksen arvostuskin on ainakin työtovereitten mielestä hyvää luokkaa. Selitys voi olla siinä, että rakennusalalla suhtaudutaan ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen kaikkein kielteisimmän, ja ammatillisen lisäkoulutuksen mahdollisuudetkin ovat vähäisimmät, mutta toisaalta henkilöstökään ei tunne suurta koulutustarvetta. Raha- ja vakuutusosalalla tilanne on sikäli erikoinen, että koulutusmahdollisuudet ovat siellä tutkituista aloista parhaat, mutta se ei ole kuitenkaan jostain syystä auttanut ikääntyviä. Alalla esiintyy myös suhteellisen paljon ikäsyrjintää.

”Ikäongelmattomilla” aloilla on työttömyysputkea käytetty vähän, mutta toisaalta ikääntyviä ei juurikaan tueta. Näillä aloilla – koulutusta lukuun ottamatta – on ilmeisesti varsin vähän ikääntyviä työntekijöitä. On mahdollista, että ikäongelma on tavallaan hoitunut ”luonnollista tietä” pois, jolloin suurta ikäongelmaa ei pääse syntymään tai sitä on vaikea tiedostaa. Työssä olevien ikääntyvien vähäinen määrä hotelli ja ravitsemisosalalla, kuljetusalalla sekä vähittäiskaupassa tarkoittaa kuitenkin sitä, että nämä alat ovat työhaluisten ikääntyvien kannalta käytännössä varsin ongelmallisia. Myös koulutusmahdollisuudet ovat – kauppaa lukuun ottamatta – vaatimattomat ja ikäsyrjintää esiintyy melko paljon. Kaupan alalla koulutusmahdollisuudet ovat kohtuulliset eikä ikäsyrjintää ole kovin runsaasti. Koulutusalan luokittuminen tähän ryhmään voisi selittyä monin tavoin. Esimerkiksi työn luonteen, työkuultuurin tai alhaisen eläkeiän johdosta ei työttömyysputken käyttö eikä myöskään ikääntyvien opettajien erityinen tukeminen ole ollut tarpeen. Lisäksi mahdollisuudet ammattitaitoa kehittävään koulutukseen ovat hyvät ja ikäsyrjintääkin on esiintynyt suhteellisen vähän.

Ns. ”rationaalisen ajattelun” aloilla on työvoimaa saneerattu ainakin aikaisemmin runsaasti työttömyysputken kautta, mutta jäljellä olevasta ehkä hyvinkin ammattitaitoisesta ikääntyvästä henkilöstöstä halutaan pitää nyt kiinni. Erittäin osuva esimerkki tästä on paperiteollisuus, jossa putkea on käytetty eniten, mutta jossa myös ikääntyvien työssä pysymistä edistetään nyttemmin selvästi eniten. Niinpä ikäsyrijntää esiintyy kaikilla tämän ryhmän aloilla vähän, ja koulutusmahdollisuudet ovat paperiteollisuudessa ja posti, telessä erittäin hyvät ja metallissakin alavertailussa keskinkertaiset. Vain elintarvikkeessa mahdollisuudet ammattitaitoa kehittävään koulutukseen ovat suhteellisen vähäiset.

Työssä viihtyminen

Ikääntyvien työssä pysymistä säätelee yritysten ikäpolitiikan lisäksi tuntuvasti henkilöstön työssä viihtyminen. Molemmat vaikuttajat ovat usein yhteydessä toisiinsa ja henkilöstön eläkeajatuksiin. Työssä viihtymisen on todettu edistävän ikääntyvien halua pysyä mukana työelämässä (Forss 1999).

Ikäpolitiikan lisäksi on näin ollen tarpeellista kuvata työssä viihtymistä ja sen suhdetta ikäpolitiikkaan myös tässä, vähintään kymmenen hengen suuruisten toimipaikkojen muodostamassa edustavassa aineistossa.

Työssä viihtymistä voitiin mitata kolmen kysymyksen avulla. Tyytyväisyyttä nykyiseen työhön mitattiin suoraan nelipohtaisen kysymyksen avulla (kysymys 12). Työpaikassa viihtymistä mitattiin työpaikan vaihtohalun muodossa kysymällä vastaajien halua vaihtaa työpaikkaa samalla palkalla (kysymys 140). Lisäksi saatiin tietoja työssä viihtymiseen vaikuttavista tekijöistä (kysymykset 137 ja 138).

Tyytyväisyys omaan työhön on erittäin suurta siten, että työhönsä tyytymättömiä on vain kuusi prosenttia kaikista (taulukko 5). Työhönsä erittäin tyytyväisten osuus lähentelee kolmasosaa kaikista.

Tyytyväisyys työpaikkaan on selvästi vähäisempää, sillä joka toinen vastaaja olisi valmis vaihtamaan työpaikkaansa jopa entisellä palkalla. Näistä taas puolet olisi valmis vaihtamaan eri alalle. Työpaikkaansa tyytymättömien osuutta voidaan pitää itse asiassa huolestuttavan suurena. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole eroa työpaikan vaihtohalussa sinänsä. Kiinnostava ero näkyy kuitenkin työpaikan vaihtohaluisten sisällä siten, että vaihtohaluiset toimihenkilöt ja heistä erityisesti ylemmät toimihenkilöt ovat halukkaita vaihtamaan työpaikkaa lähinnä saman alan sisällä, kun taas työntekijät ovat valmiimpia vaihtamaan myös jollekin toiselle alalle.

Taulukko 5.**Työtyytyväisyys ja työpaikan vaihtoahalu (kysymykset 12 ja 140), %**

Työtyytyväisyys työhön	Työpaikan vaihtoahalu			
	samalle alalle	eri alalle	ei vaihtaisi	kaikki
erittäin tyytyväinen	22	16	40	29
melko tyytyväinen	69	75	58	65
melko tyytymätön	8	7	2	5
erittäin tyytymätön	1	2	0	1
yhteensä, %	100	100	100	100
n=	504	561	1 047	2 112
% kaikista	24	26	50	100

Työtyytyväisyys ja työpaikassa viihtyminen ovat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä toisiinsa. Ikäpoliittisesti voi olla merkittävää, että nämä tulokset olivat jokseenkin samoja myös erikseen 45 vuotta täyttäneillä. Ainoa ikäryhmien välinen ero näkyi siinä, että 45 vuotta täyttäneet olivat ymmärrettävästi jonkin verran haluttomampia työpaikan vaihtoon kuin sitä nuoremmat.

Työhönsä *erittäin* tyytyväisten osuus vaihtelee toimialoittain välillä 21–41 prosenttia kaikista. Selkeästi tyytyväisimpiä omaan työhön ollaan paperiteollisuudessa (osuus 41 %). Seuraavina ovat kuljetus-, hotelli- ja terveydenhoitoalat (36–34 %) sekä posti, tele ja koulutus (33 %). Vähiten työhönsä tyytyväisiä on julkishallinnossa (21 %) sekä metallissa, rakennus- ja raha- ja vakuutuslaitoksissa, joissa erittäin tyytyväisten osuudet ovat välillä 23–26 %.

Työpaikassa viihtyminen vaihtelee toimialoittain paljon, kuten havaitaan taulukosta 6, jossa viihtymisen mittarina on käytetty halua vaihtaa työpaikka omalla alalla tai halua siirtyä kokonaan jollekin muulle alalle.

Työpaikan vaihtoa haluavien prosenttiosuus vaihtelee siis välillä 36 (kuljetus) – 63 (hotelli). Työpaikassa viihtymisen ja työtyytyväisyyden yhteys ei ole toimialoittaisen tarkastelun valossa aina yhdensuuntainen. Eräillä suhteellisen hyvän työpaikkaviihtyvyyden aloilla voidaan olla vähemmän tyytyväisiä omaan työhön ja joillakin vähemmän viihtyisillä työpaikoilla henkilökunta voi silti olla työhönsä jokseenkin tyytyväistä.

Toimialojen ikääntyviin suhtautumista koskevalla tyypittelyllä ei ole selkeää yhteyttä toimialoittaiseen työssä viihtymiseen. Niin sanotuilla ”ikäongelmattomilla” ja toisaalta ”rationaalisen ajattelun” aloilla työssä viihdytään kuitenkin ehkä jossain määrin muita paremmin.

Työssä viihtymisen taustoja valaisevat kysymykset työviihtyvyyttä heikentävistä ja lisäävistä tekijöistä (kysymykset 137 ja 138). Tässä kohdin tu-

Taulukko 6.**Työpaikan vaihtamista haluavien osuudet eri toimialoilla (kysymys 140), %**

Vaihtohaluiset alat (%-osuus yli 50)	Vaihtohaluisia	Ei-vaihtohaluiset alat (%-osuus alle 50)	Vaihtohaluisia
hotelli	63	kuljetus	36
elintarvike	57	paperi	40
metalli	55	posti,tele	42
sos. palvelu	54	julkishallinto	45
terveydenhuolto	51	raha- ja vakuutus	46
		sosiaalipalvelu	46
		vähittäiskauppa	47
		koulutus	47
		rakennus	49

lokset laskettiin poikkeuksellisesti koko Työolotutkimuksen aineistosta. Pahimmin työssä viihtyvyyttä häiritsee *kiire*, jota piti viihtyvyyshaittana joka toinen vastaaja. Tulos oli täysin sama myös vähintään kymmenen hengen suuruisten toimipaikkojen aineistossa. Kiire tai kireät aikataulut on tekijä, joka on lisännyt osuuttaan työn viihtymistä haittaavana tekijänä todella merkittävästi runsaan kymmenen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tämä havainto vahvistaa jo aikaisemmissakin tutkimuksissa ja julkisessa keskustelussa todetun kiireen merkitystä työelämän vaikeana pulmana. Työtahdin kiristyminen onkin yksi suurimpia muutoksia työoloissa 1990-luvulla (Lehto ja Sutela 1998). Muita merkittävimpiä työviihtyvyyttä heikentäviä tekijöitä ovat palkka (33 %) sekä arvostuksen puute, työn pakkotahtisuus ja epävarmuus työsuhteesta, jotka koki viihtyvyyshaitaksi noin joka viides vastaaja.

Työn itsenäisyys oli selvästi eniten työssä viihtymistä *lisäävä* tekijä (73 %). Seuraavaksi merkittävimpiä viihtyvyystekijöitä olivat työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus (62 %) sekä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne (62 %). Hieman yli puolet vastaajista katsoi, että työpaikan henki lisää viihtyvyyttä. Merkille pantavaa on, että kaikki nämä tekijät ovat selkeästi ei- materiaalisia vaikuttimia. Esimerkiksi (hyvän) palkan mainitsi viihtyvyyttä lisäävänä seikkana vain noin joka viides vastaaja.

Vähintään kymmenen hengen toimipaikkojen aineistosta laskettuna havaittiin kiireen heikentävän viihtyvyyttä työssä eniten hotelli- ja ravitsemisalalan työssä (noin 69 % vastaajista). Keskimääräistä enemmän se heikentää viihtyvyyttä myös posti, telessä, terveydenhuollossa ja raha- ja vakuutuslaitoksissa (noin 60 %).

Työpaikan henki on varsin kiintoisa työssä viihtymistä lisäävä tekijä. Se tarkoittaa jokseenkin samaa kuin työpaikan ilmapiiri, jonka taas on todettu

korreloivan voimakkaasti yrityskulttuurin kanssa (Forss 1999). Työpaikan ilmapiirin vaikutus työssä viihtyvyyteen vaihtelee melkoisesti toimialoitain. Ilmapiiri parantaa viihtymistä erityisesti terveydenhuollossa, paperiteollisuudessa ja kuljetusalalla sekä hotelli- ja ravitsemusalalla ja vähittäiskaupassa, joissa runsaat 60 prosenttia henkilöstöstä tuo esiin tämän seikan merkityksen. Suhteellisesti vähiten ilmapiiri lisää viihtyvyyttä julkishallinnossa (38 %), raha- ja vakuutuslalla ja posti, telessä (noin 45 %).

Ikäpolitiikan ja työssä viihtymisen yhteys

Tutkitut ikäpolitiikan piirteet ovat usein yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työpaikassa viihtyvyyteen (taulukko 7).

Erityisesti ammattitaitoa kehittävän koulutuksella ja työttömyysputken käytöllä on voimakas yhteys työssä viihtymiseen. Hyviin koulutusmahdollisuuksiin liittyy usein tyytyväisyys omaan työhön. Työttömyysputken käyttö näyttäisi liittyvän keskimääräistä huonompaan viihtymiseen työpaikassa. Ikääntyvien vähäinen tukeminen ja syrjintä työpaikalla taas vähentää henkilökohtaista työtyytyväisyyttä.

Taulukko 7.

Ikäpolitiikan osatekijöiden yhteys työtyytyväisyyteen ja työpaikassa viihtyvyyteen tilastollisten testien (Khiin neliö) merkitsevyyden perusteella

Ikäpolitiikan osatekijä	yhteys työtyytyväisyyteen (kysymys 12)	yhteys työssä viihtymiseen (kysymys 140)
Työttömyysputken käyttö	merkitsevä (p=0.016)	erittäin merkitsevä (p=.003)
Muutos työntekijöiden määrässä	merkitsevä (p=0.014)	ei merkitsevä (p=0.458)
Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen	merkitsevä (p=0.022)	oireellinen (p=0.173)
Mahdollisuus ammattitaitoa kehittävään koulutukseen	erittäin merkitsevä (p=0.001)	erittäin merkitsevä (p=0.001)
Ikäsyrjintä työpaikalla	erittäin merkitsevä (p=0.001)	ei merkitsevä (p=0.288)

Tiivistelmä

Tämä artikkeli liittyy osaltaan laajempaan Eläketurvakeskuksessa käynnissä olevaan ikääntyvien työssä pysymistä koskevaan tutkimukseen. Aikaisempien tulosten perusteella on syytä olettaa, että ikääntyvien työssä pysymistä säätelee muun muassa toimipaikoissa harjoitettu ikäpolitiikka ja toisaalta henkilöstön työssä viihtyminen. Työolotutkimus 97 aineiston avulla tässä artikkelissa kuvataan toimipaikkojen ikäpoliittista tilannetta yleensä ja sen vaihtelua toimialoittain. Lisäksi kuvataan henkilöstön työssä viihtymistä ja sen yhteyttä toimipaikkojen ikäpolitiikkaan. Analyysi koskee tässä pääasiassa vähintään 10 hengen suuruisten toimipaikkojen henkilöstöä, jossa on mukana sekä työntekijöitä että eri asemassa olevia toimihenkilöitä. Ikääntyvien, 45 vuotta täyttäneiden osuus aineistossa on runsas kolmasosa (36 %).

Lamakauden vaikutukset näytävät tulosten mukaan ainakin lieventyneen, sillä työvoiman väheneminen on pysähtynyt ja kääntynyt nousuun. Runsas neljäsosa henkilöstöstä on havainnut työttömyysputken olleen ainakin jossain vaiheessa käytössä omassa toimipaikassaan. Ikääntyvistä, 45 vuotta täyttäneistä on putken käytön havainnut jopa 35 prosenttia. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden arviot asiasta eroavat selvästi toisistaan. Työttömyysputken käytössä on esiintynyt merkitsevää vaihtelua toimialojen välillä terveydenhuollon noin kymmenen prosentin osuudesta paperiteollisuuden lähes 90 prosenttiin.

Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen on toimipaikoissa edelleen suhteellisen vaatimatonta, sillä vain noin kolmasosa henkilöstöstä kokee, että ikääntyvien työssä pysymistä edistetään edes ”jossain määrin”. Työntekijät ja toimihenkilöt ovat tästä asiasta samaa mieltä. Voimakas tukeminen on hyvin harvinaista ja enemmän tai vähemmän kielteisenä tilanteen kokee runsas puolet vastaajista. Sen sijaan toimipaikkojen tarjoamat mahdollisuudet ammattitaitoa kehittävään koulutukseen näyttävät yleisesti ottaen kohtalaisen hyviltä, joskin edelleen runsas neljännes 45 vuotta täyttäneistä pitää koulutusmahdollisuuksia heikkoina. Toimihenkilöt ja erityisesti ylemmät toimihenkilöt pitävät koulutusmahdollisuuksia merkitsevästi parempina kuin työntekijät, joista peräti lähes puolet pitää mahdollisuuksia heikkoina. Koulutuksen kehittämisen painopiste on näin ollen selvästi havaittavissa.

Toimipaikat, jotka suhtautuvat myönteisesti ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen tarjoavat myös ikääntyville enemmän mahdollisuuksia ammattitaitoa kehittävään koulutukseen kuin muut toimipaikat. Toimialoitaiset erot ovat melko suuria myös näissä tekijöissä. Ikääntyvien työssä pysymisen edistämisen kärjessä on selvästi paperiteollisuus, jossa myös ammattitaitoa edistävän koulutuksen mahdollisuudet ovat hyvät. Koulutusmahdollisuuksien tarjonta on hyvää luokkaa myös raha- ja vakuutuslaitosten ja

posti, telen piirissä. Koulutuksen kehittämistarvetta näytti olevan eniten eräiden ”vanhojen” alojen, kuten elintarviketeollisuuden ja rakennusalan piirissä.

Ammattitaitoa kehittävä koulutus nähdään usein vaihtoehtona varhaiselle työstä poistumiselle. Koulutuksen kysyntä ainakin on erittäin suurta, kun peräti 79 prosenttia tämän tutkimuksen 45 vuotta täyttäneistä pitää ammattitaitoa kehittävä koulutusta hyvin tai melko tarpeellisena. Yleisesti ottaen koulutusmahdollisuudet ja koulutustarpeet kohtaavat toisensa kohtalaisesti, mutta toisaalta noin joka neljännellä ikääntyvällä on tässä suhteessa selviä ongelmia, kun koulutustarjonta ei kohtaa suurta koulutustarvetta. Koulutuksen kehittämiseen ja koulutuksen tarpeessa olevien löytämiseen on näin ollen syytä kiinnittää edelleen huomiota.

Työkykyä ylläpitävistä keinoista pidetään erityisen tarpeellisina kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä. Muita hyvin tarpeellisia asioita ovat ergonomiset järjestelyt (työskentelytilat ja työasennot) sekä ammattitaitoa edistävä koulutus ja johtamisen kehittäminen.

Työpaikoilla esiintyy vanhoihin kohdistuvaa ikäsyrjintää, jonka mainitsee noin 11 prosenttia vastaajista. Toimialoittaista vaihtelua on kuitenkin hyvin runsaasti (5–25 %). Syrjinnän yleistaso ja erityisesti sen huippulukuja on pidettävä huolestuttavina varsinkin, kun ikäsyrjintä työssä on laitonta. Eniten syrjintää esiintyy hotelli- ja ravitsemusosalalla sekä raha- ja vakuutuslaitoksissa. Vähäisintä vanhojen syrjintä on terveydenhuollossa ja sosiaalipalvelussa (5 ja 9 %).

Merkittävää on, että ikääntyvien työsuorituksia pidetään kuitenkin hyvinä, sillä henkilöstöstä lähes 60 prosenttia ei nähnyt eroja alle 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien työsuorituksissa.

Toimialojen suhtautumista ikääntyviin kuvattiin kehitellyn tyypittelyn avulla, joka perustuu kysymykseen siitä, onko työttömyysputkea käytetty toimipaikassa ainakin jossain vaiheessa, sekä kysymykseen työssä pysymisen edistämisestä toimipaikassa haastattelujen ajankohtana (vuonna 1997).

Toimialojen tyypittely osoitti, että toimialojen välillä on suuria ja monensuuntaisia eroja ikäpolitiikassa.

Ikäongelma on vähäisin eräillä julkisen sektorin aloilla (julkishallinto, sosiaalipalvelu ja terveydenhuolto). Hyvä tilanne liittyy osin alojen yrityskulttuuriin, mutta myös julkisen sektorin usein alhaiset eläkeiät voivat vaikuttaa asiaan. Näillä aloilla on henkilöstöllä lisäksi hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta ja ikäsyrjintä on – julkishallintoa lukuun ottamatta – vähäistä.

Ikääntyvien tilanne on tämän mittauksen mukaan vaikein raha- ja vakuutusosalalla ja rakennustoiminnassa sekä voimakkaan saneerauksen että vähäisen tuen johdosta. Rakennusosalalla suhtaudutaan ikääntyvien työssä pysymi-

sen edistämiseen kaikkein kielteisimmin ja henkilöstön koulutusmahdollisuudet ovat suhteellisen vähäiset. Raha- ja vakuutusalan hyvät koulutusmahdollisuudet eivät ole auttaneet ikääntyviä. Lisäksi alalla on suhteellisen paljon ikäsyrjintää.

Vähittäiskauppa, kuljetus, hotelli- ja ravitsemisala ja koulutus luokituvat aloiksi, joissa ikäongelmat eivät ole esillä. Tilanne saattaa kuitenkin joutua siitä, että joillakin kyseisistä aloista on perinteisesti hyvin vähän ikääntyviä, jolloin ikäongelma ei pääse näkyviin (vähittäiskauppa, hotelli ja ravitsemisala sekä maantiekuljetus). Toisaalta voidaan sanoa, että näillä aloilla ikääntyvien työssäkäynti on todella ongelmallista. Koulutusosalalla työn luonne ja mahdollisesti alhainen eläkeikä voivat selittää alan tilannetta. Ikäongelmaa ei ehdi alalla syntyä, jos eläkeikä on normaalia alempi ja alan kulttuuriin kuuluu pyrkimys olla työssä siihen asti.

Eräillä muilla aloilla (paperi, elintarvike, posti, tele ja metalli), on työttömyysputkea käytetty paljon, mutta ikääntyviä tuetaan nykyisin selvästi. Runsaan saneerauksen tuloksena ollaan nyt tilanteessa, jossa hyvän ammatitaidon omaavista ikääntyvistä halutaan pitää tiukasti kiinni. Koulutusmahdollisuudet ovatkin näillä aloilla yleensä hyvät ja ikäsyrjintää esiintyy vähän.

Aikaisempien tutkimustulosten mukaan omaan työhön ollaan aina suhteellisen tyytyväisiä. Tilanne on sama tämänkin aineiston vastaajilla. Työhönsä tyytymättömien osuus on vain kuusi prosenttia. Työhönsä erittäin tyytyväisten osuus vaihtelee kuitenkin toimialoittain välillä 21 (julkishallinto) – 41 % (paperiteollisuus). *Työpaikkaansa* tyytymättömien osuutta voidaan sen sijaan pitää huolestuttavan suurena, kun joka toinen vastaaja olisi valmis vaihtamaan työpaikkaansa jopa entisellä palkalla. Näistä taas puolet olisi valmis vaihtamaan eri alalle. Työntekijät ovat toimihenkilöitä valmiimpia myös alan vaihtoon. Myös työpaikassa viihtymisessä on toimialojen välillä eräin kohdin suuria eroja. Työpaikka miellyttää vähiten hotelli- ja ravitsemusalan henkilökuntaa ja eniten kuljetusalalla toimivia.

Tulokset vahvistavat jo aikaisemmissa tutkimuksissa ja nykypäivän julkisessa keskustelussa esiin nousseen *kiireen* merkitystä työelämän vaikeana pulmana. Sen todettiin *heikentävän* eniten työssä viihtymistä (50 % henkilöstöstä). Kiire työssä *heikentää* viihtyvyyttä eniten hotelli- ja ravitsemusosalalla (noin 70 % alan vastaajista). Keskimääräistä enemmän kiire heikentää viihtyvyyttä myös posti, telessä, terveydenhuollossa ja raha- ja vakuutuslaitoksissa.

Merkille pantavaa on, että eniten työssä viihtymistä *lisäävät* tekijät ovat ei-materiaalisia, kuten työn itsenäisyys, työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus sekä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne ja työpaikan henki, ilmapiiri. Hyvä työpaikan henki, eli ilmapiiri lisää työssä viihtymistä eniten

terveydenhuollossa, paperiteollisuudessa, kuljetusalalla ja hotelli- ja ravintola-alalla, joissa runsaat 60 prosenttia vastaajista tuo esiin tämän seikan merkityksen. Suhteellisesti vähiten ilmapiiri lisää viihtyvyyttä julkishallinnossa, raha- ja vakuutuslaitoksissa sekä posti, telessä.

Ikäpolitiikan tekijät ovat usein kiinteässä yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työpaikassa viihtyvyyteen. Varsinkin ammattitaitoa kehittäväällä koulutuksella ja työttömyysputken käytöllä on voimakas yhteys työssä viihtymiseen. Hyvät koulutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys liittyvät usein yhteen. Työttömyysputkea käyttäneissä toimipaikoissa viihdytään jossain määrin huomattavasti enemmän kuin muissa. Ikääntyvien vähäinen tukeminen ja syrjintä työpaikalla näyttäisi vähentävän henkilökohtaista työtyytyväisyyttä.

Lähteet

- Denison, Daniel,R. (1990): *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York.
- Forss, Simo (1999): *Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö*. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28, Helsinki.
- Gould, Raija (1996): *Työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen*. Eripainos/ Gerontologia 10(3), 1996, Helsinki.
- Hytti, Helka (1998): *Varhainen eläkkeelle siirtyminen Suomen malli*. Helsinki.
- Jonninen, Pentti & Pesonen, Sinikka & Hänninen, Hannu (1992): *Yritysten varhaiseläkepolitiikka*. STM:n kehittämisosaston julkaisuja 1992:2, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999): *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus, Työmarkkinat 199:19. Helsinki.
- Lehto, Anna- Maija & Sutela, Hanna (1997): *Tehokas, tehokkaampi, uupunut*, Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1998:12. Helsinki.
- Lundqvist, Bo (1996): *Työttömyys ja työeläke*. Eläketurvakeskus, monisteita 8, Helsinki.
- Sorsa, Pertti (1999): *The Finnish National Programme for Ageing Workers 1998–2002*. Introduction in the Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce, Turku.
- Tikkanen, Tarja (1998): *Learning and Education of Older Workers. Lifelong Learning at the Margin*. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Walker Alan (1999): *Why the Ageing Workforce Demands an Active Response in Public Policy*. Keynote lecture for an International Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce, Turku.

Liitetaulukko 1.

Tarkastelun ja vertailun kohteena olevat toimialat ja vastaajien lukumäärät niissä (suluissa alojen tarkat määritykset ja Toimialaluokituksen, TOL:n vastaavat koodit)

elintarvike	62	(elintarvikkeiden ja juomien valmistus, 151–159)
paperi	58	(massan, paperin ja kartongin ja paperi- ja kartonkituotteiden valmistus, 211–212)
metalli	229	(metallituotteiden, koneiden ja laitteiden sekä autojen valmistus, 280–340)
rakennus	84	(maa- ja vesirakentaminen, talonrakennus, rakennusasennus ja viimeistely, 451–455)
vähittäiskauppa	88	(vähittäiskauppa, henkilökohtaisten esineiden ja kotitalouskoneiden korjaus, 521–527)
hotelli, ravintola	48	(hotelli- ja majoitustoiminta, ravintola- ja kahvilatoiminta, 551–553)
kuljetus	86	(maantie-, rautatie-, laiva- ja lentoliikenne, 601–620)
posti, tele	63	(posti- ja kuriiritoiminta ja teleliikenne, 641–642)
raha- ja vakuutus	58	(rahoitus- ja vakuutustoiminta pois lukien pakollinen sosiaalivakuutus 650–670)
julkishallinto	141	(julkishallinto, ulkoasianhallinto, puolustus- ja järjestystoimi, 751–752)
koulutus	221	(peruskoulut ja lukiot, ammattikoulut, korkeakoulut ja muu koulutus, 801–804)
terveydenhuolto	202	(terveydenhuoltopalvelut, 851)
sosiaalipalvelu	157	(lasten päivähoido ja muu sosiaalipalvelu, 853–854)

Liitetaulukko 2.

Toimittomuusputken käyttö eri toimialoilla (kysymys 80), %

Toimiala	on käytetty	ei ole käytetty	ei osaa sanoa	yhteensä	n
paperi	88	8	4	100	58
elintarvike	58	27	15	100	62
posti, tele	52	32	16	100	63
raha- ja vakuutus	48	45	7	100	58
metalli	35	54	11	100	229
kuljetus	29	64	7	100	86
rakennus	26	63	11	100	84
vähittäiskauppa	25	63	12	100	87
julkishallinto	22	71	6	100	141
hotelli	21	65	14	100	48
sosiaalipalvelu	9	78	13	100	157
koulutus	9	82	9	100	221
terveydenhuolto	7	87	6	100	202

Liitetaulukko 3.**Työkykyä ylläpitävien keinojen tarve 45 vuotta täyttäneillä
(kysymys 148), %**

Työkykyä ylläpitävä keino	hyvin tarpeel- lista	melko tarpeel- lista	vaikea sanoa	melko tarpee- tonta	täysin tarpee- tonta	Yht.	n
Työkykyä ylläpitävä kuntoutus	52	33	8	5	2	100	1 076
Työterveyshuollon kehittä- minen	44	38	9	6	3	100	1 075
Ergonomiset järjestelyt	39	38	11	8	4	100	1 076
Ammattitaitoa edistävä koulutus	36	41	9	8	6	100	1 075
Johtamisen kehittäminen	35	37	17	6	5	100	1 074
Työtahdin keventäminen	25	39	15	14	7	100	1 073
Työaikojen joustot	20	43	15	13	9	100	1 074
Työjärjestelyjen muutokset	18	35	22	15	10	100	1 076
Osa-aikaeläke	11	24	28	14	23	100	1 073
Vuorotteluvapaa	9	25	24	18	24	100	1 074
Osa-aikatyö	9	21	24	21	25	100	1 076

Liite 1

Työolotutkimukset

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

Koko tutkimussarja on seuraava:

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

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

Työolotutkimus 1997, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 1997 toteutettiin käyntihaastatteluina Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen syys- ja lokakuun kierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelujen päätteeksi palkansaajaksi osoitautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta. Haastattelun keskimääräinen kesto oli 74 minuuttia. Ne toteutettiin syys-joulukuussa 1997.

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

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

Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan

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

1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäntilanteita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille.</p> <p>A. Kuinka tärkeitä nämä elämäntilanteet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="656 199 1111 267"> <thead> <tr> <th>Erittäin tärkeä</th> <th>Melko tärkeä</th> <th>Ei kovin tärkeä</th> <th>EOS</th> <th>Tärkein</th> <th>Toiseksi tärkein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? 3 2 1 9 1 1</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä? 3 2 1 9 2 2</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset? 3 2 1 9 3 3</p> <p>B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELLE SARAKKEELLE)</p> <p>C. Entä toiseksi tärkein?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein							
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein									
2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäntilanteiden aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden 00</p> <p>EOS 99</p>													
3.	<p>Oletteko elämäntilanteiden aikana olleet välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä äitiys- tai isyyssylomalla, vanhempainlomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi:</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/> vuotta</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p> <p>00 alle kuukauden</p>													
4.	<p>Oletteko olleet elämäntilanteiden aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1</p> <p>2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2</p> <p>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? 3</p> <p>EOS 9</p>													
5.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/></p>													

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

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

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

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

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

30.

VAIN MÄÄRÄAIKAISET:

Missä määrin seuraavat välttämät kuvaavat omaa tilannettanne?

KORTTI 3

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

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

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

35.	<p>Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne yhteen suuntaan, asioinnit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna?</p> <p>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ</p> <p style="text-align: right;">Minuuttia <input style="width: 40px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;" type="text"/> <input style="width: 40px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;" type="text"/> <input style="width: 40px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;" type="text"/> <input style="width: 40px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;" type="text"/></p> <p style="text-align: right;">Ei työmatkaa</p>	000																																										
36.	<p>Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:</p> <p>säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18).....</p> <p>säännöllinen iltatyö.....</p> <p>säännöllinen yötyö.....</p> <p>kaksivuorotyö.....</p> <p>keskeytyvä 3-vuorotyö.....</p> <p>keskeytymätön 3-vuorotyö.....</p> <p>periodityö.....</p> <p>vai viikonlopputyö?.....</p> <p>muu työaikamuoto.....</p> <p>EOS.....</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>																																										
37.	<p>KORTTI 6</p> <p>Oletteko tällä hetkellä mukana työaikakokeilussa tai kiinnostaisiko teitä kokeilla seuraavia "uusia" työaikamalleja?</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 10%;">Kokeilen parhailaan</th> <th style="width: 10%;">Olisin kiinnostunut</th> <th style="width: 10%;">Ei kiinnosta</th> <th style="width: 10%;">Olen kokeillut aiemmin</th> <th style="width: 10%;">EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>D. Osa-aikalisällä tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> </tbody> </table>		Kokeilen parhailaan	Olisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS	A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....	1	2	3	4	9	B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....	1	2	3	4	9	C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....	1	2	3	4	9	D. Osa-aikalisällä tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....	1	2	3	4	9	E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....	1	2	3	4	9	F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....	1	2	3	4	9
	Kokeilen parhailaan	Olisin kiinnostunut	Ei kiinnosta	Olen kokeillut aiemmin	EOS																																							
A. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla.....	1	2	3	4	9																																							
B. 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee.....	1	2	3	4	9																																							
C. Tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työpäivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso).....	1	2	3	4	9																																							
D. Osa-aikalisällä tuettu osa-aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa.....	1	2	3	4	9																																							
E. Vuorottelu- tai sapattivapaa.....	1	2	3	4	9																																							
F. Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana).....	1	2	3	4	9																																							
38.	<p>Onko Teillä tarkasti määrätty työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <p>Määrätty tulo- ja lähtöajat.....</p> <p>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika).....</p> <p>EOS.....</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>9</p>																																										

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

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

KORTTI 7

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

VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI VASTAAJAN MAINITSEMAT HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN LISÄKYSYMYKS

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

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

KORTTI 9

48. Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:

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

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

KORTTI 10

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

50.	Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:		Kyllä	Ei	EOS	
		A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2	9	
		B. Lomautuksen uhka?	1	2	9	
		C. Irtisanomisen uhka?	1	2	9	
		D. Työttömyyden uhka?	1	2	9	
		E. Työkyvyttömyyden uhka?	1	2	9	
		F. Ennakoimattomat muutokset? ...	1	2	9	
51.	Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne?		Kyllä	Ei		
		A. Puhelinta?		1	2	
		B. Autopuhelinta, matkapuhelinta, radiopuhelinta?		1	2	
		C. Telexiä, telefaxia?		1	2	
		D. Internetiä?		1	2	
		E. Sähköpostia, elektronista postia, (tietokoneen avulla)		1	2	
		JOS KYLLÄ KOHDASSA E:				
		Käytättekö tietokoneen sähköpostia:				
		A. työpaikkanne sisällä?		1	2	
		B. yhteyksiin kotimaassa?		1	2	
		C. yhteyksiin ulkomaille?		1	2	
52.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita?		Kyllä	Ei		
		A. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?		1	2	
		B. Mikrotietokonetta tai tietokonepäätettä?		1	2	
		C. Ohjelmoitavaa työstökonetta?		1	2	
		D. ATK-valvontalaitteita, joilla ohjataan tuotantoprosessia tai sen osaa?		1	2	
		E. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus-, tai valvontalaitetta?		1	2	
				Ei ATK-laitetta	<input type="checkbox"/> → K 57	

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

60.	<p>KORTTI 11 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <p>Teen parhaillaan..... 1</p> <p>Olisin kiinnostunut 2</p> <p>En ole kiinnostunut..... 3</p> <p>Olen kokeillut aiemmin 4</p> <p>EOS 9</p>																																																	
61.	<p>KORTTI 12 Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="719 569 1118 615"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työtahtiinne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Laitehankintoihin?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9	C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9	D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9	G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9	
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																																													
A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9																																													
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9																																													
C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9																																													
D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9																																													
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9																																													
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9																																													
G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9																																													
62.	<p>Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:</p> <p>jo suunnitteluvaiheessa 1</p> <p>vähän ennen muutosta..... 2</p> <p>vai muutoksen yhteydessä?..... 3</p> <p>(EOS) 9</p>																																																	
63.	<p>Jos polstutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä, täytyykö Teidän järjestää paikallenne sijainen?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>																																																	

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

KORTTI 13									
65.	Arvioi kortin 13 avulla, kuinka suuren osan työajastanne:		Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lain- kaan	EOS
		A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6	9
		B. Työhönne sisältyy joutoaikaa, jolloin vain odotatte ja olette valmiina sitä varalta, että jotain tapahtuu?.....	1	2	3	4	5	6	9
		C. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)?.....	1	2	3	4	5	6	9
		D. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen?	1	2	3	4	5	6	9

KORTTI 14

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

Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtänne?

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

67.		Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS	
	A. Onko Teillä mahdollisuus työssänne saada neuvoja tai apua aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	9	
	B. Entä saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	9	
	C. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	9	
	D. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	9	
	E. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	9	
	F. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne.	1	2	3	4	9	
	G. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	9	
68.	KORTTI 15	Päivittäin tai lähes päivittäin	Pari kertaa viikossa	Noin kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
	A. Oletteko joutunut työssänne konfliktiin tai riitaan joko työyhteisön muiden jäsenten tai asiakkaiden kanssa?	1	2	3	4	5	6
	B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4	5	6
	C. Kohtelevatko esimiehenne tai työtoverinne Teitä ilkein sanoin tai teoin?	1	2	3	4	5	6
	D. Saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4	5	6
	E. Antaako työ Teille mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä ammatissanne?	1	2	3	4	5	6
69.	Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?						
	Hyvät					1	
	Jonkinlaiset					2	
	Heikot					3	
	EOS					9	

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

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

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

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

91.	KORTTI 17 Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat ryhmätötänne?					

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS
Ryhmä valitsee itse esimiehensä	1	2	3	4	9
Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan	1	2	3	4	9
Työn tuloksellisuus paranee ryhmätöissä	1	2	3	4	9
Ryhmätöistä aiheutuu ristiriitoja	1	2	3	4	9
Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä	1	2	3	4	9

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

93.	<p>KORTTI 18</p> <p>Mikä on tärkein syy siihen, että kuulutte ammattiliittoon?</p> <p>VALITKAA VAIN YKSI VAIHTOEHTO:</p> <p>Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia 1</p> <p>Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon 2</p> <p>Työtoveritkin kuuluvat liittoon..... 3</p> <p>Liittoon kuuluminen on tapa..... 4</p> <p>Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan..... 5</p> <p>Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan... 6</p> <p>Ay-liike on osa työväenliikettä..... 7</p> <p>Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja 8</p> <p>Jokin muu syy 9</p>																																																													
94.	<p>Oletteko osallistunut liiton tai ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin viimeisten 12 kk:n aikana?</p> <p>en ollenkaan..... 1</p> <p>kerran..... 2</p> <p>2-5 kertaa 3</p> <p>useammin?..... 4</p> <p>EOS 9</p>																																																													
95.	<p>Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne</p> <table border="1" data-bbox="908 898 1151 925"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työsuojelutehtävissä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Muissa luottamustehtävissä?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työsuojelutehtävissä?.....	1	2	B. Muissa luottamustehtävissä?.....	1	2																																																				
	Kyllä	Ei																																																												
A. Työsuojelutehtävissä?.....	1	2																																																												
B. Muissa luottamustehtävissä?.....	1	2																																																												
96.	<p>KORTTI 19</p> <p>Jos ajattelette työsuojelutyötä yleisesti, missä määrin siihen kuuluvat mielestänne</p> <table border="1" data-bbox="753 1114 1151 1506"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Tapaturmien torjunta</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työkykyä ylläpitävä toiminta</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työilmapiirin kehittäminen.....</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Johtamismenetelmien kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Työn sisällön kehittäminen</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Työmenetelmien kehittäminen.....</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H. Työvälineiden kehittäminen.....</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy	4	3	2	1	9	B. Tapaturmien torjunta	4	3	2	1	9	C. Työkykyä ylläpitävä toiminta	4	3	2	1	9	D. Työilmapiirin kehittäminen.....	4	3	2	1	9	E. Johtamismenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9	F. Työn sisällön kehittäminen	4	3	2	1	9	G. Työmenetelmien kehittäminen.....	4	3	2	1	9	H. Työvälineiden kehittäminen.....	4	3	2	1	9	I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...	4	3	2	1	9	
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																																																									
A. Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy	4	3	2	1	9																																																									
B. Tapaturmien torjunta	4	3	2	1	9																																																									
C. Työkykyä ylläpitävä toiminta	4	3	2	1	9																																																									
D. Työilmapiirin kehittäminen.....	4	3	2	1	9																																																									
E. Johtamismenetelmien kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
F. Työn sisällön kehittäminen	4	3	2	1	9																																																									
G. Työmenetelmien kehittäminen.....	4	3	2	1	9																																																									
H. Työvälineiden kehittäminen.....	4	3	2	1	9																																																									
I. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ...	4	3	2	1	9																																																									

97.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <p> kaikki naisia 1</p> <p> enimmäkseen naisia 2</p> <p> sekä miehiä että naisia 3</p> <p> enimmäkseen miehiä 4</p> <p> kaikki miehiä 5</p> <p> kukaan muu ei tee samankaltaista työtä? 6</p> <p> EOS 9</p>																															
98.	<p>Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:</p> <p> erittäin hyvin 1</p> <p> melko hyvin 2</p> <p> keskinkertaisesti 3</p> <p> melko huonosti 4</p> <p> vai erittäin huonosti? 5</p> <p> EOS / ei sovi 9</p>																															
99.	<p>Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?</p> <p> Kyllä 1</p> <p> Ei 2</p> <p> JOS KYLLÄ:</p> <p> Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> henkeä</p>																															
100.	<p>Onko lähin esimiehenne:</p> <p> mies 1</p> <p> vai nainen? 2</p> <p> Ei esimestä 3</p>																															
101.	<p>KORTTI 20</p> <p>Esiintyykö Teidän työyksikössä paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="708 1197 1113 1245"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kilpailuhenkeä?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9	
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																											
A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9																											
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9																											

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

KORTTI 21

102.

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

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

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

103.

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan?

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

104.

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

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

105.

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsystä.**Katsotteko että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

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

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ"-VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:**Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulenne syrjityksi (SYY):n perusteella?**

106.	<p>Oletteko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa?</p> <p>KYSY KUSTAKIN KOHDASTA ERIKSEEN "TÄSSÄ TYÖPAIKASSA" JA "MUUSSA TYÖPAIKASSA"</p> <table border="1" data-bbox="766 155 1156 208"> <thead> <tr> <th colspan="2">Tässä työpaikassa</th> <th colspan="2">Muussa työpaikassa</th> </tr> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>A. Työhönottotilanteessa?</p> <p>B. Palkkauksessa?</p> <p>C. Etenemismahdollisuuksissa uralla?</p> <p>D. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?</p> <p>E. Tiedon saannissa?</p> <p>F. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?</p>	Tässä työpaikassa		Muussa työpaikassa		Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Tässä työpaikassa		Muussa työpaikassa																																
Kyllä	Ei	Kyllä	Ei																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
1	2	1	2																															
107.	<p>Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä?</p> <p>ei lainkaan</p> <p>joskus</p> <p>jatkuvasti</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>9</p>																																
108.	<p>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?</p> <p>ei</p> <p>kyllä tällä hetkellä</p> <p>kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</p> <p>kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>9</p>																																
109.	<p>Seuraava kysymys koskee elämääne 15-vuotiaana.</p> <p>Millaisella paikkakunnalla asuite silloin:</p> <p>pääkaupunkiseudulla</p> <p>Turussa tai Tampereella</p> <p>muussa kaupungissa tai kauppalassa</p> <p>maaseututaajamassa</p> <p>vai haja-asutusalueella?</p> <p>EOS</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>9</p>																																
110.	<p>Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne.</p> <p>Oletteko:</p> <p>naimaton</p> <p>naimisissa tai avoliitossa</p> <p>asumuserossa</p> <p>eronnut</p> <p>leski?</p>	<p>1 → K 117</p> <p>2</p> <p>3 → K 117</p> <p>4 → K 117</p> <p>5 → K 117</p>																																

111.	<p>JOS NAIMISSA TAI AVOLIITTOSSA: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> <p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) 1</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä 2 → K 113</p> <p>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla? 3 → K 113</p> <p>opiskelija / koululainen 4 → K 113</p> <p>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä / pitkäaikaisesti sairaana 5 → K 113</p> <p>muulla eläkkeellä 6 → K 113</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta 7 → K 113</p> <p>vai tekee jotain muuta? 8 → K 113</p>																			
112.	<p>JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän:</p> <p>kokopäivätyössä 1</p> <p>vai osa-aikatyössä? 2</p> <p>EOS 9</p> <p>Entä onko hän:</p> <p>vakinaisessa työsuhteessa 1</p> <p>vai määräaikaisessa työsuhteessa? 2</p> <p>EOS 9</p>																			
113.	<p>Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut</p> <p>KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN</p> <p>kansakoulun tai vähemmän 1</p> <p>keskikoulun tai peruskoulun 2</p> <p>ammattikoulun 3</p> <p>lukion 4</p> <p>ammattillisen opiston 5</p> <p>korkeakoulun 6</p> <p>EOS 9</p>																			
114.	<p>Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa? KORTTI 22</p> <table border="1" data-bbox="715 1289 1120 1419"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää joksikin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th>Ei lainkaan pidä paikkansa</th> <th>EOS/ ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/ ei sovi	Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9	Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9	
	Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei lainkaan pidä paikkansa	EOS/ ei sovi															
Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä.	1	2	3	4	9															
Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä.	1	2	3	4	9															

115.	<p>Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon?</p> <p>Te teette paljon enemmän 1</p> <p>Te teette jonkin verran enemmän..... 2</p> <p>teette puolison kanssa saman verran..... 3</p> <p>puolisonne tekee jonkin verran enemmän 4</p> <p>puolisonne tekee paljon enemmän?..... 5</p> <p>EOS 9</p>																																																																
116.	<p>Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä?</p> <p>KORTTI 23</p> <table border="1" data-bbox="711 489 1156 591"> <thead> <tr> <th></th> <th>vaimo huolehtii yksin</th> <th>lähinnä vaimo huolehtii</th> <th>mies ja vaimo yhtä paljon</th> <th>lähinnä mies huolehtii</th> <th>mies huolehtii yksin</th> <th>en osaa sanoa, ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ruoan valmistuksesta?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Astioiden pesusta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Ruokaostosten teosta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Pyykkien pesemisestä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Siivouksesta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Kodin korjaustöistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi	A. Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	9	B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	9	C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	9	D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	9	E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	9	F. Kodin korjaustöistä?	1	2	3	4	5	9	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	9	
	vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi																																																											
A. Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	9																																																											
B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	9																																																											
C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	9																																																											
D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	9																																																											
E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	9																																																											
F. Kodin korjaustöistä?	1	2	3	4	5	9																																																											
G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9																																																											
H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	9																																																											
117.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?</p> <p>Kyllä: kuinka monta lasta?..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Ei <input type="text"/> <input type="text"/></p>	<p>00 → K 120</p>																																																															
118.	<p>0-17 VUOTIAITA LAPSLIA:</p> <p>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)</p> <p>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <p>1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>																																																																
119.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSLIA:</p> <p>Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana?</p> <p>Poissaolokertojen lukumäärä?..... <input type="text"/> <input type="text"/> kertaa</p> <p>Ei yhtään kertaa..... <input type="text"/> <input type="text"/></p>	<p>00</p>																																																															

120.	<p>KORTTI 24 KAIKKI: Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovit- tavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin välttämää tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne teidän kohdallanne paikkansa?</p> <table border="1" data-bbox="753 255 1126 365"> <thead> <tr> <th data-bbox="753 255 824 365">pitää täysin paik- kansa</th> <th data-bbox="824 255 894 365">pitää jok- seenkin paik- kaansa</th> <th data-bbox="894 255 965 365">ei juuri- kaan pidä paik- kaansa</th> <th data-bbox="965 255 1035 365">ei lain- kaan pidä paik- kaansa</th> <th data-bbox="1035 255 1126 365">EOS/ Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="265 384 740 426">A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattele- masta työtäni?</td> <td data-bbox="778 402 791 421">1</td> <td data-bbox="849 402 861 421">2</td> <td data-bbox="919 402 932 421">3</td> <td data-bbox="990 402 1002 421">4</td> <td data-bbox="1060 402 1073 421">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 445 740 487">B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?</td> <td data-bbox="778 463 791 482">1</td> <td data-bbox="849 463 861 482">2</td> <td data-bbox="919 463 932 482">3</td> <td data-bbox="990 463 1002 482">4</td> <td data-bbox="1060 463 1073 482">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 506 740 548">C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?</td> <td data-bbox="778 524 791 543">1</td> <td data-bbox="849 524 861 543">2</td> <td data-bbox="919 524 932 543">3</td> <td data-bbox="990 524 1002 543">4</td> <td data-bbox="1060 524 1073 543">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 567 740 609">D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?</td> <td data-bbox="778 585 791 604">1</td> <td data-bbox="849 585 861 604">2</td> <td data-bbox="919 585 932 604">3</td> <td data-bbox="990 585 1002 604">4</td> <td data-bbox="1060 585 1073 604">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 628 740 670">E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työleni?</td> <td data-bbox="778 646 791 665">1</td> <td data-bbox="849 646 861 665">2</td> <td data-bbox="919 646 932 665">3</td> <td data-bbox="990 646 1002 665">4</td> <td data-bbox="1060 646 1073 665">9</td> </tr> </tbody> </table>	pitää täysin paik- kansa	pitää jok- seenkin paik- kaansa	ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	ei lain- kaan pidä paik- kaansa	EOS/ Ei sovi	A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattele- masta työtäni?	1	2	3	4	9	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9	D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9	E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työleni?	1	2	3	4	9
pitää täysin paik- kansa	pitää jok- seenkin paik- kaansa	ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	ei lain- kaan pidä paik- kaansa	EOS/ Ei sovi																																
A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattele- masta työtäni?	1	2	3	4	9																															
B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9																															
C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9																															
D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9																															
E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työleni?	1	2	3	4	9																															
121.	<p>Jos ajattelette elämäanne taaksepäin, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?</p> <table border="1" data-bbox="899 796 1126 842"> <thead> <tr> <th data-bbox="899 796 970 842">Kyllä</th> <th data-bbox="970 796 1040 842">Ei</th> <th data-bbox="1040 796 1126 842">EOS/Ei sovi</th> </tr> </thead> </table> <p>Oletteko</p> <table border="1" data-bbox="265 901 1126 1212"> <tbody> <tr> <td data-bbox="265 901 887 944">A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?</td> <td data-bbox="924 925 937 944">1</td> <td data-bbox="995 925 1008 944">2</td> <td data-bbox="1065 925 1078 944">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 962 887 986">B. Olen lykännyt lasten hankkimista työhöni liittyvistä syistä?</td> <td data-bbox="924 968 937 986">1</td> <td data-bbox="995 968 1008 986">2</td> <td data-bbox="1065 968 1078 986">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 1005 887 1047">C. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?</td> <td data-bbox="924 1029 937 1047">1</td> <td data-bbox="995 1029 1008 1047">2</td> <td data-bbox="1065 1029 1078 1047">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 1066 887 1108">D. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?</td> <td data-bbox="924 1090 937 1108">1</td> <td data-bbox="995 1090 1008 1108">2</td> <td data-bbox="1065 1090 1078 1108">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 1127 887 1169">E. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?</td> <td data-bbox="924 1151 937 1169">1</td> <td data-bbox="995 1151 1008 1169">2</td> <td data-bbox="1065 1151 1078 1169">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="265 1188 887 1212">F. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?</td> <td data-bbox="924 1193 937 1212">1</td> <td data-bbox="995 1193 1008 1212">2</td> <td data-bbox="1065 1193 1078 1212">9</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi	A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9	B. Olen lykännyt lasten hankkimista työhöni liittyvistä syistä?	1	2	9	C. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9	D. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9	E. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9	F. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9								
Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi																																		
A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9																																	
B. Olen lykännyt lasten hankkimista työhöni liittyvistä syistä?	1	2	9																																	
C. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9																																	
D. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9																																	
E. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9																																	
F. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9																																	
122.	<p>Montako eri kertaa olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana?</p> <p>Poissaolokertojen lukumäärä? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> kertaa</p> <p>Ei yhtään kertaa 00</p>																																			

123.	<p>Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työnne yleensä hoidetaan poissaollessanne?</p> <p>Tilalleni palkataan sijainen. 1</p> <p>Työt jaetaan työtovereiden kesken 2</p> <p>Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin 3</p> <p>Työt jäävät kokonaan tekemättä 4</p> <p>En ole koskaan jäänyt pois työstä. 5</p> <p>EOS 9</p>																									
124.	<p>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 25</p> <p>Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>																									
125.	<p>Onko Teillä jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>																									
126.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p> <table border="1" data-bbox="921 907 1151 935"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Lanne-ristiselässä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Silmissä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	EOS	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9	C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2	9	E. Silmissä?	1	2	9	
	Kyllä	Ei	EOS																							
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9																							
B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9																							
C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9																							
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2	9																							
E. Silmissä?	1	2	9																							

127.	<p>KORTTI 26</p> <p>Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:</p> <p>KYSY YKSITELLEN</p> <table border="1" data-bbox="594 186 1122 842"> <thead> <tr> <th></th> <th>Päivittän tai lähes päivittän</th> <th>Muutaman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran pari kk:ssa</th> <th>Harvemmin</th> <th>Ei koskaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Päänsärky?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Huimauksen tunne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Masennus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H. Ylirasittuneisuus?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Päivittän tai lähes päivittän	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	EOS	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	9	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	9	D. Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6	9	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	9	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	9	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	9	H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	9	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6	9	<p>JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA <input type="checkbox"/> → 129</p>
	Päivittän tai lähes päivittän	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin	Ei koskaan	EOS																																																																																			
A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
D. Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
F. Masennus?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6	9																																																																																			
128.	<p>VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA:</p> <p>Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:</p> <table border="1" data-bbox="448 986 879 1134"> <tbody> <tr> <td>huomattavasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ei lainkaan?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	huomattavasti	1	jonkin verran	2	vai ei lainkaan?	3	EOS	9																																																																																	
huomattavasti	1																																																																																									
jonkin verran	2																																																																																									
vai ei lainkaan?	3																																																																																									
EOS	9																																																																																									
129.	<p>KORTTI 26</p> <p>Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:</p> <table border="1" data-bbox="448 1240 879 1495"> <tbody> <tr> <td>päivittäin tai lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>muutaman kerran viikossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>noin kerran viikossa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kerran pari kuukaudessa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>tai ei koskaan?</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	päivittäin tai lähes päivittäin	1	muutaman kerran viikossa	2	noin kerran viikossa	3	kerran pari kuukaudessa	4	harvemmin	5	tai ei koskaan?	6	EOS	9																																																																											
päivittäin tai lähes päivittäin	1																																																																																									
muutaman kerran viikossa	2																																																																																									
noin kerran viikossa	3																																																																																									
kerran pari kuukaudessa	4																																																																																									
harvemmin	5																																																																																									
tai ei koskaan?	6																																																																																									
EOS	9																																																																																									

130.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?	Kyllä	1	
		Ei	2	
		EOS	9	
131.	Lopuksi vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:	erittäin yksitoikkoista	1	
		melko yksitoikkoista	2	
		melko vaihtelevaa	3	
		vai erittäin vaihtelevaa?	4	
		EOS	9	
132.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:	erittäin kevyinä	1	
		melko kevyinä	2	
		melko raskaina	3	
		vai erittäin raskaina?	4	
		EOS	9	
133.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:	erittäin kevyinä	1	
		melko kevyinä	2	
		melko raskaina	3	
		vai erittäin raskaina?	4	
		EOS	9	
134.	Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:	kiristynyt huomattavasti	1	} → K 136
		kiristynyt jonkin verran	2	
		pysynyt ennallaan	3	
		keventynyt jonkin verran	4	
		vai keventynyt huomattavasti?	5	
		EOS	9	

JOS TYÖTAHTI KIRISTINYT:				
135.	Miksi työtahti on mielestänne kiristynyt?	Pitää paikkansa	Ei pidä paikkansa	EOS/ Ei koske
	A. Työtehtävät (esim. asiakkaat) ovat lisääntyneet	1	2	9
	B. Työtehtävien alue on laajentunut	1	2	9
	C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet	1	2	9
	D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet	1	2	9
	E. Tulosseuranta on tehostunut	1	2	9
	F. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet	1	2	9
	G. Henkilöstöä on vähemmän suhteessa työmäärään	1	2	9
	H. Tietokoneet ovat lisänneet työtahtia	1	2	9
	I. Lama on vaikuttanut työtahtia kiristävästi	1	2	9
	J. Odottamattomat muutokset ovat kiristäneet työtahtia	1	2	9
	K. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia	1	2	9
	L. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita ..	1	2	9
136.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:			
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1		
	melko merkittävänä	2		
	ei erityisen merkittävänä	3		
	vai ette lainkaan merkittävänä?	4		
	EOS	9		

137.

KORTTI 27

Mitkä tällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?

VAIHTO-
EHTOJA
EI
LUETA

	Kyllä	Ei	EOS
1. Työn yksitoikkoisuus	1	2	9
2. Arvostuksen puute	1	2	9
3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1	2	9
4. Työajat	1	2	9
5. Työn pakkotahtisuus	1	2	9
6. Työmatkat	1	2	9
7. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	1	2	9
8. Suhteet esimiehiin	1	2	9
9. Hankalat asiakkaat/oppilaat	1	2	9
10. Yksinäisyys	1	2	9
11. Kiire tai kireät aikataulut	1	2	9
12. Palkka	1	2	9
13. Työskentelyolosuhteet	1	2	9
14. Huonot työjärjestelyt, johtaminen	1	2	9
15. Työpaikan ilmapiiri	1	2	9
16. Etenemismahdollisuuksien puute	1	2	9
17. Kehittymismahdollisuuksien puute	1	2	9
18. Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1	2	9

KORTTI 28		Kyllä	Ei	EOS
138.	Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?			
VAIHTO- EHTOJA EI LUETA	1. Työn mielenkiintoisuus	1	2	9
	2. Työn kiireettömyys	1	2	9
	3. Työn itsenäisyys	1	2	9
	4. Työn arvostus	1	2	9
	5. Työajat	1	2	9
	6. Työmatkat	1	2	9
	7. Suhteet esimiehiin	1	2	9
	8. Työn vaihtelevuus	1	2	9
	9. Miellyttävät asiakkaat / oppilaat	1	2	9
	10. Uusien asioiden oppiminen	1	2	9
	11. Uralla eteneminen / ylenemismahdollisuudet . . .	1	2	9
	12. Palkka	1	2	9
	13. Työskentelyolosuhteet	1	2	9
	14. Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2	9
	15. Työpaikan henki	1	2	9
	16. Työsuhteen varmuus	1	2	9
	17. Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2	9
139.	Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:			
	lähes päivittäin	1		
	vähintään kerran viikossa	2		
	vähintään kerran kuukaudessa	3		
	harvemmin	4		
	vai ei lainkaan?	5		
	Ei työtovereita	6		
	EOS	9		
140.	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:			
	samalle ammattialalle	1		
	eri ammattialalle	2		
	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3		
	EOS	9		

141.	Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:	hyvät 1 kohtalaiset 2 vai huonot mahdollisuudet? 3 EOS 9
142.	Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt uutta työtä? (Nykyisessä työssä ollessa)	Kyllä 1 Ei 2
143.	Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?	ette ole ajatellut 1 olette joskus ajatellut 2 vai olette ajatellut usein? 3 EOS 9
144.	Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?	ette ole ajatellut 1 olette ajatellut joskus 2 olette ajatellut usein 3 vai oletteko aloittanut yksityisen eläkesäästämisen? 4 on jo jättänyt eläkehakemuksen 5 EOS 9
145.	KORTTI 29 Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä: LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT	palkka on ehdottomasti tärkein 1 palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö 2 työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka 3 vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein? 4 EOS 9
146.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:	lopettaisitte työnteon kokonaan 1 tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä 2 pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti 3 vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? 4 EOS 9

Haluaisitteko sanoa lopuksi jotain tästä haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä?

Hyväksyttekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

Kyllä..... 1

Ei..... 2

Kiitos haastattelusta!

TUTKIMUKSIA-SARJA
RESEARCH REPORTS SERIES

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen,
v. 1990 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

164. **Henry Takala**, Kunnat ja kuntainliitot kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1990. 60 s. 20th century Finland. August 1990. 50 pp.
165. **Jarmo Hyrkkö**, Palkansaajien ansiotasoindeksi 1985=100. Tammikuu 1990. 66 s.
166. **Pekka Rytönen**, Siivouspalvelu, ympäristöhuolto ja pesulapalvelu 1980-luvulla. Tammikuu 1990. 70 s.
167. **Jukka Muukkonen**, Luonnonvaratilinpito kestävän kehityksen kuvaajana. 1990. 119 s.
168. **Juha-Pekka Ollila**, Tieliikenteen tavarankuljetus 1980-luvulla. Helmikuu 1990. 45 s.
169. **Tuovi Allén – Seppo Laaksonen – Päivi Keinänen – Seija Ilmakkunnas**, Palkkaa työstä ja sukupoolesta. Huhtikuu 1990. 90 s.
170. **Ari Tyrkkö**, Asuinolotiedot väestölaskennassa ja kotitaloustiedustelussa. Huhtikuu 1990. 63 s.
171. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Nuorten koulutus ja kotitausta. Toukokuu 1990. 115 s.
- 171b. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Education and the family background of the young in Finland. 1990. 115 pp.
172. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Eriarvoisuus kuoleman edessä. Sosioekonomiset kuolleisuuserot Suomessa 1971–85. Kesäkuu 1990. 145 s.
173. **Jukka Muukkonen**, Sustainable development and natural resource accounting. August 1990. 96 pp.
174. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Time use changes in Finland in the 1980s. August 1990. 118 pp.
175. **Väinö Kannisto**, Mortality of the elderly in late 19th and early 176. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Socio-economic mortality differences in Finland 1971–85. December 1990. 108 pp.
177. **Jaana Lähteenmaa – Lasse Siurala**, Nuoret ja muutos. Tammikuu 1991. 211 s.
178. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Vaalit, puolueet ja yhteiskunnan muutos. Maaliskuu 1991. 120 s.
179. **Seppo Laaksonen**, Comparative Adjustments for Missingness in Short-term Panels. April 1991. 74 pp.
180. **Ágnes Babarczy – István Harcsa – Hannu Pääkkönen**, Time use trends in Finland and in Hungary. April 1991. 72 pp.
181. **Timo Matala**, Asumisen tuki 1988. Kesäkuu 1991. 64 s.
182. **Iiris Niemi – Parsla Eglite – Algimantas Mitrikas – V.D. Patrushev – Hannu Pääkkönen**, Time Use in Finland, Latvia, Lithuania and Russia. July 1991. 80 pp.
183. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Vuotuinen ajankäyttö. Joulukuu 1992. 83 s.
- 183b. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen – Veli Rajaniemi – Seppo Laaksonen – Jarmo Lauri**, Vuotuinen ajankäyttö. Ajankäyttötutkimuksen 1987–88 taulukot. Elokuu 1991. 116 s.
184. **Ari Leppälahti – Mikael Åkerblom**, Industrial Innovation in Finland. August 1991. 82 pp.
185. **Maarit Säynevirta**, Indeksiteoria ja ansiotasoindeksi. Lokakuu 1991. 95 s.

186. **Ari Tyrkkö**, Ahtaasti asuvat. Syyskuu 1991. 134 s.
187. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Voting, parties and social change in Finland. October 1991. 108 pp.
188. **Timo Kolu**, Työelämän laatu 1977–1990. Työn ja hyvinvoinnin koettuja muutoksia. Tammikuu 1992. 194 s.
189. **Anna-Maija Lehto**, Työelämän laatu ja tasa-arvo. Tammikuu 1992. 196 s.
190. **Tuovi Allén – Päivi Keinänen – Seppo Laaksonen – Seija Ilmakunnas**, Wage from Work and Gender. A Study on Wage Differentials in Finland in 1985. 88 pp.
191. **Kirsti Ahlqvist**, Kodinomistajaksi velalla. Maaliskuu 1992. 98 s.
192. **Matti Simpanen – Irja Blomqvist**, Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Toukokuu 1992. 135 s.
193. **Leena M. Kirjavainen – Bistra Anachkova – Seppo Laaksonen – Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen – Zahari Staikov**, Housework Time in Bulgaria and Finland. June 1992. 131 pp.
194. **Pekka Haapala – Seppo Kouvo**, Kuntasektorin työvoimakustannukset. Kesäkuu 1992. 70 s.
195. **Pirkko Aulin-Ahmavaara**, The Productivity of a Nation. November 1992. 72 pp.
196. **Tuula Melkas**, Valtion ja markkinoiden tuolla puolen. Joulukuu 1992. 150 s.
197. **Fjalar Finnäs**, Formation of unions and families in Finnish cohorts born 1938–67. April 1993. 58 pp.
198. **Antti Siikanen – Ari Tyrkkö**, Koti – Talous – Asuntomarkkinat. Kesäkuu 1993. 167 s.
199. **Timo Matala**, Asumisen tuki ja aravavuokralaiset. Kesäkuu 1993. 84 s.
200. **Arja Kinnunen**, Kuluttajahintaindeksi 1990=100. Menetelmät ja käytäntö. Elokuu 1993. 89 s.
201. **Matti Simpanen**, Aikuiskoulutus ja työelämä. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Syyskuu 1993. 150 s.
202. **Martti Puohiniemi**, Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Lokakuu 1993. 100 s.
203. **Juha Kivinen – Ari Mäkinen**, Suomen elintarvike- ja metallituoteteollisuuden rakenteen, kannattavuuden ja suhdannevaihteluiden yhteys; ekonometrinen analyysi vuosilta 1974 – 1990. Marraskuu 1993. 92 s.
204. **Juha Nurmela**, Kotitalouksien energian kokonaiskulutus 1990. Marraskuu 1993. 108 s.
- 205a. **Georg Luther**, Suomen tilastotoimen historia vuoteen 1970. Joulukuu 1993. 382 s.
- 205b. **Georg Luther**, Statistikens historia i Finland till 1970. December 1993. 380 s.
206. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjaniemi – Sinikka Vanhala**, Naiset huipulla. Huhtikuu 1994. 64 s.
207. **Wangqiu Song**, Hedoninen regressioanalyysi kuluttajahintaindeksissä. Huhtikuu 1994. 100 s.
208. **Anne Koponen**, Työolot ja ammattillinen aikuiskoulutus 1990. Toukokuu 1994. 118 s.
209. **Fjalar Finnäs**, Language Shifts and Migration. May 1994. 37 pp.
210. **Erkki Pahkinen – Veijo Ritola**, Suhdannekiänne ja taloudelliset aikasarjat. Kesäkuu 1994. 200 s.

211. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjaniemi – Sinikka Vanhala**, Women at the Top. July 1994. 66 pp.
212. **Olavi Lehtoranta**, Teollisuuden tuottavuuskehityksen mittaminen toimialatasolla. Tammikuu 1995. 73 s.
213. **Kristiina Manderbacka**, Terveystilan mittarit. Syyskuu 1995. 121 s.
214. **Andres Vikat**, Perheellistyminen Virossa ja Suomessa. Joulukuu 1995. 52 s.
215. **Mika Maliranta**, Suomen tehdasteollisuuden tuottavuus. Helmikuu 1996. 189 s.
216. **Juha Nurmela**, Kotitaloudet ja energia vuonna 2015. Huhtikuu 1996. 285 s.
217. **Rauno Sairinen**, Suomalaiset ja ympäristöpolitiikka. Elokuu 1996. 179 s.
218. **Johanna Moisander**, Attitudes and Ecologically Responsible Consumption. August 1996. 159 pp.
219. **Seppo Laaksonen** (ed.), International Perspectives on Nonresponse. Proceedings of the Sixth International Workshop on Household Survey Nonresponse. December 1996. 240 pp.
220. **Jukka Hoffrén**, Metsien ekologisen laadun mittaaminen. Elokuu 1996. 79 s.
221. **Jarmo Rusanen – Arvo Naukarinen – Alfred Colpaert – Toivo Muilu**, Differences in the Spatial Structure of the Population Between Finland and Sweden in 1995 – a GIS viewpoint. March 1997. 46 pp.
222. **Anna-Maija Lehto**, Työolot tutkimuskohteena. Marraskuu 1996. 289 s.
223. **Seppo Laaksonen** (ed.), The Evolution of Firms and Industries. June 1997. 505 pp.
224. **Jukka Hoffrén**, Finnish Forest Resource Accounting and Ecological Sustainability. June 1997. 132 pp.
225. **Eero Tanskanen**, Suomalaiset ja ympäristö kansainvälisestä näkökulmasta. Elokuu 1997. 153 s.
226. **Jukka Hoffrén**, Talous hyvinvoinnin ja ympäristöhaittojen tuottajana – Suomen ekotehokkuuden mittaaminen. Toukokuu 1999. 154 s.
227. **Sirpa Kolehmainen**, Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Lokakuu 1999. 321 s.
228. **Seppo Paananen**, Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Lokakuu 1999. 152 s.
229. **Jukka Hoffrén**, Measuring the Eco-efficiency of the Finnish Economy. October 1999. 80 pp.
230. **Anna-Maija Lehto – Noora Järnefelt** (toim.), Jaksaa ja joustaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Joulukuu 2000. 264 s.
231. **Kari Djerf**, Properties of some estimators under unit nonresponse. Joulukuu 2000. 76 s.

TUTKIMUKSIA-sarja kuvaa suomalaista yhteiskuntaa ja sen kansainvälistä asemaa tutkittujen tietojen pohjalta. Sarjassa julkaistaan Tilastokeskuksessa laadittuja tai Tilastokeskuksen aineistoihin perustuvia tieteellisiä tutkimuksia.

Artikkelijulkaisussa 16 suomalaista tutkijaa ja asiantuntijaa kirjoittaa työelämän ajankohtaisista ilmiöistä aineistonaan Tilastokeskuksen työolotutkimukset. Kirjoittajat tarkastelevat muun muassa työpaikkojen uusia toimintamuotoja henkilöstön näkökulmasta, kehittymismahdollisuuksia erilaisissa työympäristöissä, kuormitus-tekijöitä ylempien toimihenkilöiden työssä, työpaikkojen ikäpolitiikkaa sekä työsuoje- lun sisältöä ja haasteita. Artikkeleissa pureudutaan myös työn epävarmuuteen, työaika- ja työsuhdejoustoihin ja pätkätyöläisten tulevaisuuden odotuksiin.



9 789517 278400

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

Statistikcentralen, försäljningstjänsten
PB 4V
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2500
myynti.tilastokeskus@stat.fi
www.stat.fi

Statistics Finland, Sales Services
P.O. Box 4V
FIN-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2500
myynti.tilastokeskus@stat.fi
www.stat.fi

ISSN 0355-2071
= Tutkimuksia
ISBN 951-727-840
Tuotenumero 9133
AGO