

ANNA-MAIJA LEHTO

TYÖOLOJAT  
TUTKIMUSKOHTEENA



Tilastokeskus  
Statistikcentralen  
Statistics Finland

ANNA-MAIJA LEHTO

TYÖOLOJOT  
TUTKIMUSKOHTENA

Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia  
yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta



*Tilastokeskus  
Statistikcentralen  
Statistics Finland*

• Helsinki •

*Tutkimuksia-sarjan toimituskunta*  
Tilastokeskuksen tieteellinen neuvottelukunta

*Päätoimittaja*  
Tilastokeskuksen tieteellinen johtaja  
Risto Lehtonen

*Kannen suunnittelu*  
Maija Sohlman

*Taitto*  
Eeva-Liisa Riikonen

© 1996 Tilastokeskus

ISSN 0355-2071  
ISBN 951-727-246-4

OY EDITA AB,  
Helsinki 1996



# ESIPUHE

Tämä työ sai alkunsa vaikeudesta sovittaa yhteiskuntatieteellistä ja naistutkimusta tilastovirastossa tehtävään työoloja koskevaan survey-tutkimukseen. Syntyyn vaikutti yksikertaisesti myös halu kehittää työolotutkimusjärjestelmää ja parantaa sen laatua. Työtä voisi luonnehtia paitsi “työn ohessa tehdyksi väitöskirjaksi” myös “omasta työstä tehdyksi väitöskirjaksi”. Kyseessä on siis itsearviointi, tuttuun tutkimusjärjestelmään kohdistuva kritiikki, joka on tehty normaaliin virkatyöhön limittyen.

Lopputuloksesta toivoakseni välittyy se keskeinen ajatus, että tilastovirastoissa tehtävä “aineiston” kokoamistyö ei voi olla muusta alan tutkimuksesta erillään. Vastuu aineistoista – koottiin ne sitten surveyllä tai rekistereillä – on aina perusteisiin käyvästi teoreettinen ja metodologinen. Toivoakseni työstä välittyy myös sellainen ajatus, että aineiston kokoamista ei voi järkevästi tehdä ilman omakohtaista tutkimusta, aiheen ja aineiston koettelua sitä analysoimalla.

Ajatus tällaisesta arviointitutkimuksesta syntyi varsinaisesti Työskässä, Suomen Akatemian rahoittamassa jatkokoulutusprojektissa “Työelämän sukupuolistuneet käytännöt”, johon professori Liisa Rantalaihion ohjaamana pääsin mukaan. Tuo tutkijayhteisö on ollut erittäin tärkeä ajatusten virittäjä. Se on tuonut lähelleni naistutkimuksen keskustelut paitsi ulkomaisten luennoitsijoiden kautta (Joan Acker, Dorothy Smith) myös jatkuvana yhteisenä pohdintana siitä, miten naistutkimusta voidaan työelämään soveltaa. Näistä virikkeistä kiitän Liisan lisäksi kaikkia Työskässä toimineita: Tuula Heiskanen, Susanna Hyväri, Merja Kinnunen, Riikka Kivimäki, Päivi Korvajärvi, Riitta Martikainen, Leila Räsänen, Minna Salmi, Laura Tohka, Hannele Varsa ja Marja Vehviläinen.

Työolotutkimuksen varhaisemmissa vaiheissa sain intoa näkökulmien laajentamiseen Tampereen yliopistossa järjestetystä Työtieteellisestä täydennyskoulutuksesta. Erityisesti Raija Julkunen ja Juhani Kirjonen opastivat tuolloin laaja-alaiseen työelämän tutkimuksen arviointiin. Samoihin aikoihin käytännön tutkimusyhteistyö työelämän tutkijoiden Matti Kortteisen ja Pekka Ylöstalon kanssa “Tietotekniikka ja suomalainen työ” -raportissa oli tärkeä sysäys työolotutkimuksen rajojen ja mahdollisuuksien pohdintaan. Tutkimuksen soveltaminen työelämän suunnittelukäytäntöön taas konkretisoitui Työolokomiteassa, sen sihteerinä toimimisessa. Komitean tutkimusjaostossa



erityisesti Tuomo Alasoinin ja Antti Kasvion näkemykset työelämän tutkimuksesta olivat vahvasti vaikuttamassa. Viime vuosina myös Tilastokeskuksen sisällä on syntynyt innostavia keskusteluyhteisöjä. Erityisesti sosiaaliteellinen tausta on yhdistänyt aineiston keruu- ja analysointiongelmissa painivia Elinolot-yksikössä, johon itse kuulun.

Käsikirjoituksen eri vaiheiden versioita on uupumattomasti lukenut työn ohjaajani Liisa Rantalaiho. Siitä lämpimät kiitokset. Ilman hänen kannustustaan työ ei todennäköisesti olisi koskaan valmistunut. Eri vaiheiden käsikirjoituksiin olen saanut arvokkaita huomautuksia myös Tampereen yliopiston terveystieteen laitoksen jatkokoulutusseminaarissa. Samoin kiitän lämpimästi eri versioita kommentoineita Seppo Paanasta, Pekka Ylöstaloa, Marja Vehviläistä, Anja Aholaa, Anneli Juntoa, Tuula Melkasta ja Hannele Saulia. Erityiskiitos kuuluu Mirja Liikkaselle, joka on kaikissa vaiheissa lukenut tekstejäni, keskustellut niistä ja innostanut jatkamaan. Loppuvaiheesta kiitän esitarkastajia professori Elina Haavio-Mannilaa ja professori Kari Lindströmiä, jotka ovat kommentaillaan auttaneet työn jäsentämisessä ja merkityksen hahmottamisessa.

Olen saanut tämän työn tekemiseen stipendit Naisten tiedesäätiöltä ja Työsuojelurahastolta sekä Suomen Akatemian apurahan työelämän ja tutkimuksen yhteistyömäärärahasta. Myös Tilastokeskuksen oma jatko-opintojen tuki palkallisen virkavapaan muodossa on ollut erittäin tärkeä.

Tämän työn tekeminen on ollut toisinaan hyvin hauskaa, toisinaan taas kovaa puurtamista. Lähin työyhteisöni ja varsinkin perheeni on saanut läheltä seurata näitä nousuja ja laskuja. Koti on välillä ollut paikka, jonka olen vallannut aineistoillani. Välillä taas sekä aineistot että tekijä ovat loistaneet poissaolollaan, viettämässä viikonloppua työpaikalla. Kiitokset Eerolle, Elinalle ja Oskarille sekä pitkämielisydestä että kannustuksesta.

Helsingissä lokakuussa 1996

*Anna-Maija Lehto*

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	8
ABSTRACT.....	10
1. JOHDANTO.....	12
2. MITÄ TYÖOLOUTUKIMUKSET OVAT?.....	17
Työolotutkimusten aloittaminen.....	17
Sosiaali-indikaattorit työolotutkimusten taustana.....	18
Ajatus sosiaali-indikaattoreista.....	18
Vaikeuksia tavoitteiden saavuttamisessa.....	20
Subjektiiiviset sosiaali-indikaattorit ja niiden suhde objektiivisiin.....	21
Työtyytyväisyys ja sosiaali-indikaattorit.....	23
Yhteenveto.....	24
Työolotutkimusten pohjoismaisia vaikutteita.....	27
Ruotsi.....	27
Norja.....	28
Tanska.....	30
Teoreettisen perustan kapeus.....	31
Suomalaisten työolotutkimusten sisällöstä ja tuotantoprosessista.....	32
Koetutkimus 1972 ja Työolosuhdetiedustelu 1977.....	33
Työolotutkimus 1984.....	35
Työelämän laatu 1990 -tutkimus.....	39
Mitä tutkimusraportit kertovat työelämän muutoksesta?.....	43
Taustaa.....	43
Rakennemuutoksesta.....	45
Tuloksia.....	46
3. TYÖOLOUTUKIMUSTEN SISÄLLÖSTÄ: TYÖELÄMÄN TUTKIMUS JA NAISTUTKIMUS VAIKUTTEIDEN ANTAJINA.....	54
Tämän luvun asetelma.....	54
Työelämän tutkimuksesta.....	58
Mistä vaikutteita on haettu?.....	58

Työelämän tutkimuksen kansainvälisiä suuntauksia . . . . .	60
Sosioteknisten reformien yleistyminen . . . . .	62
Humanisoinnista tuottavuuteen ja joustavuuteen . . . . .	64
Työelämän tutkimuksesta Suomessa . . . . .	70
Naistutkimuksesta . . . . .	72
Käsitykset sukupuolesta naistutkimusta määrittävinä . . . . .	73
Työelämää koskevan naistutkimuksen suuntauksia . . . . .	77
Feministinen näkökulma työelämän tutkimukseen:	
Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli . . . . .	82
Naiset työelämän muutoksessa Suomessa ja kansainvälisesti . . . . .	82
Tuottavuus . . . . .	85
Joustavuus . . . . .	89
Muuttuva naistutkimus arvioinnin välineenä . . . . .	92
Sukupuolisokeus . . . . .	97
Sukupuolen mukainen vinouma . . . . .	98
Miten työolotutkimukset sijoittuvat työelämän tutkimukseen ja naistutkimukseen? . . . . .	100
4. TYÖOLOUTUTKIMUSTEN MENETELMÄSTÄ . . . . .	103
Johdanto . . . . .	103
Naistutkimuksen metodologiakeskustelua . . . . .	105
Ei yhteistä feminististä metodia . . . . .	105
Empirismistä postmoderneihin metodologioihin . . . . .	108
Kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimusotteesta . . . . .	111
Selittäminen ja ymmärtäminen . . . . .	113
Humanismi, hermeneutiikka ja fenomenologia . . . . .	115
Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen paradigmoista . . . . .	116
Miten arvioida työolotutkimuksia menetelmän kannalta? . . . . .	120
Tutkimustyypeistä . . . . .	121
Arviointitapoja . . . . .	124
Survey-menetelmän ongelmia . . . . .	125
Käsityksiä survey-tekniikan rajoituksista . . . . .	125
Miten virheitä on eritelty? . . . . .	128
Koko survey-prosessia arvioivia käsityksiä . . . . .	130
Operationalisointi, ydinkysymys . . . . .	133
Periaate ja tekniikat . . . . .	133
Vakiintuneiden mittareiden ongelma . . . . .	137
Menetelmällisiä ratkaisuja . . . . .	139
Subjektiiivisesta ja objektiivisesta mittaamisesta . . . . .	139
Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen . . . . .	142
Yhteenvedo . . . . .	147



5.	PSYKKISET JA SOSIAALISET TEKIJÄT TUTKIMUSKOhteina . . . . .	152
	Kiireen, itsenäisyyden ja sosiaalisten suhteiden mittaaminen työolotutkimuksissa . . . . .	152
	Psykososiaalisten piirteiden tulo työolotutkimuksiin . . .	153
	Stressiteoreettinen perusasetelma . . . . .	155
	Lomaketutkimukset työn muutoksen työvälineinä . . . . .	158
	Esimerkkejä työyhteisökyselyistä . . . . .	161
	Teknistä, käsitteellistä ja yhteiskuntapoliittista arviointia . . .	165
	Työn kokemisen sukupuolispesifitydestä . . . . .	169
	Lisää monipuolisuutta psyykkisten ja sosiaalisten piirteiden tutkimiseen . . . . .	172
6.	TYÖOLOtutkimusten Kehittämisen MAHDOLLISUUKSIA . . . . .	174
	Paluu tavoitteisiin . . . . .	174
	Mihin uutta työolotutkimusta tarvitaan? . . . . .	176
	Kehittämisen sisällöllisistä ja menetelmällisistä lähtökohdista . . . . .	179
	Naistutkimuksen merkitys . . . . .	180
	Uuden työolotutkimuksen suunnittelua . . . . .	182
	LÄHTEET . . . . .	185
	LIITTEET	
1.	Koetutkimuksen 1972 kyselylomake . . . . .	207
2.	Työolotutkimuksen 1977 haastattelulomake . . . . .	209
3.	Työolotutkimuksen 1984 viitekehys . . . . .	224
4.	Työolotutkimuksen 1984 haastattelulomake . . . . .	225
5.	Pohjoismainen suositus työolotutkimuslomakkeeksi . . . . .	253
6.	Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen haastattelulomake . . . . .	266
7.	Työn psykososiaalisten tekijöiden erittely . . . . .	286

# TIIVISTELMÄ

*Anna-Maija Lehto*

*Työolot tutkimuskohteena.*

*Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta.*

*Tilastokeskus, Tutkimuksia 222, Helsinki 1996*

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida työolojen tutkimista. Kohteena ovat erityisesti Tilastokeskuksessa tehdyt valtakunnalliset työolotutkimukset. Nämä vuosina 1977, 1984 ja 1990 tehdyt suuriotoksiset, survey-tekniikkaan perustuvat haastattelututkimukset muodostavat työolotutkimusjärjestelmän, jonka käsitteellisiä ja metodologisia piirteitä tämä tutkimus erittelee.

Ensimmäinen ja toinen luku käsittelevät työolotutkimuksia tutkimusjärjestelmänä, miten ne ovat syntyneet, millaisia vaikutteita tutkimusten suunnittelussa on saatu ja miten tutkimukset on tähän mennessä toteutettu. Tutkimukset saivat alkunsa sosiaali-indikaattori -ajattelusta, jossa 1970-luvun alussa haluttiin tuottaa koko maan kattavia työelämää kuvaavia indikaattoreita. Erityisesti Pohjoismaissa tältä perustalta on luotu kattavia haastattelututkimusjärjestelmiä, joista suomalaiset työolotutkimukset ovat saaneet sekä käsitteellisiä että metodologisia vaikutteita.

Työolotutkimusten arviointiosuus rakentuu kahden pääteeman ympärille: sisällölliseen ja menetelmälliseen arviointiin. Kolmas luku koostuu sisällöllisestä arvioinnista käsittäen teoreettisten ja käsitteellisten perustojen pohdintaa. Työolotutkimukset on suhteutettu toisaalta työelämän tutkimukseen, sen tutkimusdiskursseihin, toisaalta naistutkimukseen. Naistutkimus muodostaa tässä arvioinnissa keskeisen välineen. Sen avulla voi hahmottaa tärkeää – monissa tutkimuksissa laiminlyötyä tai puutteellisesti käsiteltyä – sukupuolen lähtökohtaa työoloissa. Naistutkimus edustaa myös perustaltaan valtavirtaan nähden kriittistä näkökulmaa, joka tällaisessa arviointitutkimuksessa on välttämätön. Sosiaali-indikaattori-ajattelu on usein yhdistynyt varsin kriiikkittömään empiristiseen tutkimustapaan. Sisällöllisesti se on merkinnyt vallitsevien työelämän diskurssien kritiikitöntä omaksumista. Nuo

keskustelut ja tutkimustavat ovat muuttuneet tällä vuosikymmenellä yhä tuottavuuspainotteisemmiksi, työntekijöiden kokemusta laiminlyöviksi. Samalla sukupuolineutraalius on korostunut.

Luku neljä käsittelee työolojen tutkimista metodologiselta kannalta. Tarkastelu keskittyy työolotutkimusten survey-ominaisuuksien pohdintaan. Työolojen tutkimisessa työntekijöiden kokemus nähdään oleellisena tutkimuskohteena. Samalla se on myös eräs surveyn ongelmallisimpia alueita. Samoin ilmiöiden prosessuaalisuus ja paikallisuus ovat surveyssä hankalasti käsiteltäviä. Metodologisessa arvioinnissa keskeiseksi jaoksi tuleekin jako ymmärtävään ja selittävään tutkimusotteeseen. Se vastaa paljolti jakoa kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen.

Viides luku keskittyy työn psykososiaalisten piirteiden tutkimisen arviointiin. Painopisteen siirtyminen psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin asettaa uusia metodologisia vaatimuksia. Refleктоimattoman empiristisen surveyn käyttö johtaa ongelmiin näiden tekijöiden tutkimisessa. Subjektiivisuus tulkitaan siinä virhelähteeksi, kun taas ymmärtävän tutkimusotteen piirissä merkitysten erilaisuus ja subjektiivisuus muodostavat tärkeän tutkimuksen elementin.

Viimeinen luku pohtii työolotutkimusten kehittämisen mahdollisuuksia, ajatusta uudesta työolotutkimuksesta. Tärkeänä metodologisena johtopäätöksenä on pyrkimys yhdistää kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusotetta työolotutkimuksissa. Se ei merkitse vain menetelmien yhdistämistä toisiaan täydentävinä vaan analyttisesti toisiaan tukevinä tiedonkeruumuotoina. Pääpaino tulevissa työolotutkimuksissa olisi edelleen surveyn käytössä.

- Avainsanat:**
- *työolot*
  - *työelämän laatu*
  - *sosiaali-indikaattorit*
  - *naistutkimus*
  - *survey*



# ABSTRACT

*Anna-Maija Lehto*

***Working conditions as a research subject.  
The conceptual and methodological evaluation of  
Quality of Work Life surveys from the social and  
feminist research perspectives.  
Statistics Finland, Research Reports 222, Helsinki 1996***

The study aims to analyse research into working conditions with special reference to the national Quality of Work Life surveys conducted by Statistics Finland. These surveys have been carried out on large samples in 1977, 1984 and 1990.

The section describing the research system deals with the background to the surveys, the factors influencing their planning, and their execution to date. Quality of Work Life surveys have their origin in the social indicator thinking of the early 1970s. In the Nordic countries, especially, this resulted in comprehensive survey systems that influenced both the concepts and the methodology of the Finnish Quality of Work Life surveys.

The evaluation section of the study is constructed round two main themes: conceptual and methodological evaluation. In the assessment of the theoretical and conceptual frames Quality of Work Life surveys are viewed in relation to research conducted into working life, its research discourses and feminist research.

The methodological analysis concentrates on the evaluation of the survey aspects of the research. The workers' experience is seen here as a fundamental item for study. At the same time it is one of the most problematic aspects of the survey. Also the process nature of phenomena and local aspects are difficult to handle in a survey. The main division in methodological evaluation is in fact that into an understanding versus an explanatory research approach. To a great extent this corresponds to the division into qualitative and quantitative research.

The study also assesses the potential for developing surveys and the idea of a new Quality of Work Life survey. One of the main methodological

outcomes is the striving to combine the qualitative and quantitative research approaches in these surveys. This does not only imply the integration of the two approaches as complementary methods but also as data collection methods that are analytically mutually supporting.

- Keywords:**
- *working conditions*
  - *quality of work life*
  - *social indicators*
  - *feminist research*
  - *survey methodology*

Tämä on tutkimus tutkimusjärjestelmästä. Sen kohteena ovat Tilastokeskuksessa tehdyt palkansaajaväestöön kohdistetut työolotutkimukset. Kyse on kokonaisarviosta käsittäen sekä teoreettiset, sisällölliset tekijät että menetelmälliset ratkaisut. Tutkimus kohdistuu konkreettiseen, olemassaolevaan tutkimusjärjestelmään, mutta käsiteltävät asiat koskevat yhtä hyvin kaikkia tilastovirastoissa tai vastaavissa organisaatioissa tehtäviä haastattelu- ja kyselytutkimuksia. Toivon työni olevan käyttökelpoinen myös yleensä työelämän tutkimuksen sovelluksissa sekä tutkimuksessa, joka pyrkii yhdistämään valtavirran tutkimusta ja sukupuoli-järjestelmän tutkimusta.

Tavoitteenani on selvittää tällaisen laajan haastattelututkimusjärjestelmän sisällön määräytymisen prosessia ja arvioida sen onnistuneisuutta. Kysyn, mihin työelämän tutkimusdiskursseihin tällaisen tutkimuksen teoreettiset viitekehykset sijoittuvat. Menetelmää koskevassa arviossa pyrin yhdistämään menetelmäkysymykset laajempaan kysymykseen tutkimuksen metodologisesta orientaatiosta. Millaiset paradigmaattiset erot ovat oleellisia kvalitatiivisessa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa? Kysyn myös, mitä hyötyjä työolotutkimuksen kaltaisessa tutkimusjärjestelmässä olisi saavutettavissa ymmärtävän tutkimusotteen laajemmasta soveltamisesta.

Sekä sisällöllisessä että menetelmällisessä arvioinnissa käytän hyväkseni paitsi yhteiskuntatieteen ja työelämän tutkimuksen keskusteluja myös naistutkimusta. Naistutkimus on tässä työssä merkittävä siksi, että sen avulla voi hahmottaa – mielestäni tärkeää – sukupuolen lähtökohtaa työoloissa. Naistutkimus edustaa myös perustaltaan valtavirtaan nähden kriittistä näkökulmaa, joka tällaisessa arviointitutkimuksessa on välttämätön.

Työolotutkimuksia on alettu tehdä Tilastokeskuksessa hyvin yleisistä tavoitteista käsin. Haluttiin saada suomalaista työelämää kuvaavia sosiaali-indikaattoreita. Sosiaali-indikaattori -ajattelu oli vahvana OECD:n piirissä tuolloin 1970-luvun alussa. Tästä tavoitteesta sittemmin vähitellen luovuttiin, mutta näin sai kuitenkin alkunsa tutkimussarja työoloista. Se käsittää toistaiseksi kolmena ajankohtana: 1977, 1984 ja 1990 tehdyt laajahkot (4 000–7 000 henkeä käsittävät) haastattelututkimukset.

Tämä arviointi on syntynyt paljolti riittämättömyyden tunteesta, jonka olen kokenut näitä tutkimuksia suunnitellessani ja analysoidessani. Olen ha-



lunnut alun perin – vuoden 1984 tutkimuksen suunnittelusta lähtien – ottaa muun muassa sukupuolten erilaisen aseman huomioon, mutta tehtävä ei ole ollut aivan yksinkertainen. Naistutkimuksen kehittyminen on auttanut näkökulmien etsinnässä, mutta toisaalta on ollut myös ristiriitaista työskennellä survey-tyyppisen aineiston kanssa aikana, jolloin naistutkimus erityisesti on kyseenalaistanut tällaisen tiedonkeruumuodon.

Tuo kyseenalaistaminen on koskenut sosiologista ajattelua laajemminkin. Tämänäyttöinen empirismi samoin kuin rakenteita ja suuria selitysmalleja etsivä tutkimus julistettiin sen piirissä varsinkin 1980-luvulla vanhanaikaiseksi. Toisaalta työelämän tutkimuksen alueella käytetään useita tieteenaloja: psykologia, sosiologia, sosiaalipolitiikka, taloustieteet, hallintotieteet, lääketiede, insinööritieteet. Laajat haastattelututkimukset työoloista eivät luontevasti sijoitu mihinkään näistä traditioista. Kyse on siis monensuuntaisesta arvioinnista kun työolotutkimusten teoreettista ja menetelmällistä paikkaa lähtee etsimään. Kokoavana ajatuksena on kuitenkin käsitys tällaisten tutkimusten tarpeellisuudesta ja kehityskelpoisuudesta.

Tämän työn pääasiallisena tavoitteena on löytää perusteluita ja uusia näkökulmia työolotutkimusten toteuttamiseen. Tähän tavoitteeseen olen päätenyt monesta eri syystä. Tärkein on edellä mainitsemani ristiriita laajojen haastattelututkimusten ja yhteiskuntatieteiden sekä erityisesti naistutkimuksen metodologisten näkemysten kehittämisessä. Yksi syy tavoitteenaseteluun on oman työorganisaationi (Tilastokeskuksen) sisällä käyty keskustelu tilasto- ja tutkimusjärjestelmien laadun parantamisesta.

Ajatuksen taustalla lienee viimeaikainen korostus laatujohtamisen suuntaan, jossa työn kehittämisen ja myöskin motivaation oleellisena osana pidetään työn laadun arviointia. Työolotutkimusten – samoin kuin monien muiden vastaavien tutkimuksellisten kokonaisuuksien – laatuongelmaa on syytä pohtia tutkimuksen perusteista lähtien, mikä merkitsee juuri sisällöllistä ja menetelmällistä kokonaisarviointia.

Tilastovirastojen sisällä kysymys tilasto- ja tutkimusjärjestelmien laadusta konkretisoituu usein keskustelussa työn tutkimuksellisuudesta. Toisin sanoen joudumme ratkomaan kysymystä siitä, mihin oma työmme kohdistuu: onko se muita instituutioita ja tutkijoita varten tehtävien "tilaustutkimusten" tuottamista ja siinäkin lähinnä aineistojen kokoamista vai aktiivista tutkimustoimintaa – usein muiden kanssa yhteistyössä? Tilastovirastoissa toimivat "aineiston kokoajat" ovat kuitenkin monet vakuuttuneita siitä, ettei työtä voi tehdä tuntematta ilmiöalueista ja tutkimusmenetelmistä käytyjä tieteellisiä keskusteluita. Ainakin jos "laatu" halutaan kehittää, on tunnettava samat ongelmat, joita aineistojen muilla käyttäjillä on.

Nämä kaksi syytä: *laadun parantaminen ja työolotutkimusten tekemisessä kokemani ristiriita* ovat siis olleet kimmokkeena tälle työlle. Seuraavaa

laajaa työolotutkimushaastattelua on tarkoitus lähteä jo suunnittelemaan, joten toivottavasti tämän työn pohjalta se on helpompaa.

Työolotutkimukset ovat olleet Tilastokeskuksen omia hankkeita siten, että aloite niiden tekemiseen on syntynyt tilastotoimen piirissä ja tutkimukset on suurelta osin myös rahoitettu Tilastokeskuksessa. Kuitenkin näiden aineistojen pohjalta ovat tehneet omia erillistutkimuksiaan myös lukuisat ulkopuoliset – eri tutkimuslaitoksissa ja yliopistoissa toimivat – tutkijat. Viimeksi tehdyn työolotutkimuksen *Työelämän laatu 1990* alullepanijana ja osittaisena rahoittajana oli Työolokomitea (1990–1991).

Laatuongelma tai surveyn käytön ristiriitaisuus sosiologiseen tutkimukseen nähden ei itse asiassa ole lainkaan syntynyt näiden muiden aineiston käyttäjien taholta. Kysymys on siis tutkimuksen itsearvioinnista ja viime vuosina peräänkuulutetun refleksiivisyyden toteuttamisesta. Uskon kuitenkin näiden aineistojen käyttäjien hyväksyvän ne parannukset, joita tällaisen kehittämistyön tuloksena syntyy.

Eräs perusongelmista ja ristiriidoista syntyy siis asetelmasta, jossa tilastovirastossa työskentelevät ovat ikään kuin "aineistojen" kokoajia, sen sijaan että olisivat jonkin ilmiöalueen tutkijoita. Työolotutkimusten kohdalla aineiston kokoaminen on ollut laajan haastatteluaineiston, siis survey-aineiston tuottamista.

On mielenkiintoista havaita, että Sosiologia -lehdessä käytiin survey-kriittistä keskustelua jo yli 20 vuotta sitten (1972) aiheista, jotka yhä edelleen ovat ajankohtaisia – ainakin tilastovirastojen näkökulmaa ajatellen. Liisa Rantalaiho kirjoitti tuolloin: "Mielestäni tutkimusajattelumme rajoittuu surkean usein 'aineiston hankkimiseen' ja 'aineiston käsittelyyn'. Kaavan mukaan otetaan ensin ongelma (pahimmissa tapauksissa ei sitäkään), hankitaan sitä varten aineisto, uusi tai vähän käytetty, ja käsitellään se aineisto -selvä, ongelma on saanut vastauksen." Hän nimitti tuollaista ajattelua vulgaaripositivismiksi. "Sen menetelmäkeskeisyys ja aineistokeskeisyys, sillä myös "aineisto" on tällöin menetelmä, merkitsevät sitä, että tutkimukseen sisältyvien kysymysten nähdään koskevan aineistoa ja menetelmiä, kun niiden pitäisi koskea tutkimuksen kohdetta ja asiaa." (Rantalaiho 1972, 5–6.)

Tässä on tavallaan kiteytettyä se ristiriitainen asema, johon työolotutkimustenkin kanssa työskennellessä usein tuntee joutuneensa. Kun tietyn historiallisen kehityksen kautta – tässä tapauksessa sosiaali-indikaattori -ajattelun – on päädytty tuottamaan työoloista tietoa laajojen haastattelututkimusten avulla, muuttuu tehtävä helposti vähitellen tuon "aineiston" tuottamiseksi, ellei painokkaasti pyri ulos tuosta roolista.

Roolista ulospääseminen on luonnollisesti yhteydessä myös siihen, millä tavalla orientoituneita ovat ne muut tahot ja tutkijat, jotka "aineistoja" myös käyttävät, ja millaisista tutkimusdiskursseista on ollut mahdollista ottaa vai-

lutteita näiden tutkimusten suunnitteluun. Toisessa 20 vuoden takaisessa Sosiologia -lehdessä Pekka Sulkunen on osuvasti kuvannut survey-analyysin teoreettista mielivaltaisuutta ja vastaajien asemaa: "Ihmiset eivät tietenkään useimmiten tiedä mitään niistä epämääräisistä ennakkokäsityksistä, joita tutkija on käyttänyt hyväkseen laatiessaan havaintomatriisinsa muuttujia ja vielä vähemmän heillä voi olla käsitystä itse näiden muuttujien merkityksestä. Siitä huolimatta heidät on saatava 'paljastamaan oma arvonsa' näillä muuttujilla." (Sulkunen 1972, 161.)

Sulkunen suomii myös empiristisen tutkimuskäytännön idealismia, jossa todellisuus, empiria, vain heijastaa epätäydellisesti abstraktin, näkymättömän todellisuuden *käsiteolioita*. Käsitteet tulevat siinä ensisijaisiksi ja kokemusmaailma niiden toissijaiseksi kuvajaiseksi. Kun käytetyt mitat ovat joidenkin teoreettisten käsitteiden indikaattoreita, validiteetti on suurelta osin sopimusluontoista. Jos tarpeeksi monet tutkijat uskovat, että teoria on oikein operationalisoitu – jos se saa tutkimuksista tukea – onko silloin tietomme yhteiskunnasta lisääntynyt, onko teoria silloin oikea, kysyy Sulkunen.

Työolotutkimuksia on käytetty sikäli monentasoisesti, että ne ovat muodostaneet pohjan toisaalta puhtaan selvitystyyppisille analyyseille, joissa suoraan lomakkeesta otettujen kysymysten jakautumia tarkastellaan taustamuuttujittain. Toisaalta tutkijat ovat konstruoineet mieleisensä käsitejärjestelmät käytettyjen kysymysten avulla ja pyrkineet analysoimaan aineistoja tuon käsitejärjestelmän mukaisesti. Kumpaankin tapaan liittyy yhteiskunta-teoreettisia, tietoteoreettisia ja menetelmällisiä ongelmia. Niiden yhteys sukupuolilähtökohtaan on myös ilmeinen.

Tässä eräitä niistä ristiriidoista, joita tulen käsittelemään. Niiden alueelle sijoittuvat myös kysymykset objektiivisista ja subjektiivisista indikaattoreista. Mikä on tällaisten haastattelututkimusten paikka työoloja koskevan tiedon muodostuksessa? Onko mahdollista kytkeä tuloksia yhteiskunnan ja sen eri tasojen rakenteisiin ja niiden muutoksiin? Miten toiminta- ja merkitysaspektit tulevat huomioon otetuiksi?

---

Kuvaan ensin työolotutkimuksia tutkimusjärjestelmänä, sitä miten ne ovat syntyneet, millaisia vaikutteita tutkimusten suunnittelussa on saatu ensin sosiaali-indikaattori -ajattelusta, sitten lähinnä muiden Pohjoismaiden vastaavista tutkimuksista.

Arviointi-osuus rakentuu kahden pääteeman ympärille: sisällölliseen ja menetelmälliseen arviointiin. Sisällöllisessä arvioinnissa pyrin sijoittamaan työolotutkimukset toisaalta työelämän tutkimukseen, toisaalta naistutkimukseen. Tätä kautta on löydettävissä perustaa sille, mihin yhteiskuntatieteelli-



siin diskursseihin näiden tutkimusten sisällön suunnittelu on pohjannut ja samalla arvioita siitä, miten tulevat tutkimukset voisivat tätä teoriapohjaa hyödyntää.

Menetelmällisessä arvioinnissa keskityn työolotutkimusten survey-ominaisuuksiin. Tässäkin käytän erityisesti hyväkseni naistutkimuksen metodologia -keskusteluja ja pyrin sitä kautta löytämään perusteita työolotutkimusten sellaiseen kehittämiseen, jossa sukupuolinäkökulma ja valtavirran menetelmäperinteen kritiikki on otettu huomioon. Pohdin survey-tutkimuksen rajoituksia ja mahdollisuuksia arvioiden niiden filosofisia perustoja, yhteyttä ja eroja kvalitatiiviseen tiedonkeruuseen verrattuna sekä myös kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistämismahdollisuutta työolojen tutkimisessa.

Viimeisissä luvuissa lähdän kehittämään ajatuksia uudesta työolotutkimuksesta. Käsittelen erityisesti työn psyykkisten ja sosiaalisten piirteiden mittaamista, aiemmin käytettyjä tutkimusmalleja ja niiden ongelmallisuutta. Lopuksi kokoan näkökohtia uuden tutkimuksen tarpeellisuudesta ja niistä yleisistä periaatteista, joita sen suunnittelussa tämän tutkimuksen perusteella tulisi noudattaa.

## 2 MITÄ TYÖOLOUTUTKIMUKSET OVAT?

### Työolotutkimusten aloittaminen

Työolotutkimusten alkuperän jäljittämiseksi voidaan yksikertaisesti tutkia dokumentteja – siis erilaisia suunnitelmia – työolojen tilastointikäytännön aloittamisesta. Suomessa Tilastokeskuksen piirissä ajatus työolojen tilastointikäytännöksi syntyi 1970-luvun alussa. Suunnitelmien mukaan pyrittiin luomaan järjestelmä, joka tuottaisi sellaista tietoa työympäristöistä, jota ei muiden tilastojärjestelmien kautta saatu. Tällaisia työolojen kehittymistä seuraavia muita järjestelmiähän olivat toisaalta työtaturmatilastot ja toisaalta ammattitautirekisterin avulla tehtävät tilastot työperäisistä sairauksista. (ks. esim. Työtaturmat 1972, Ammattitaudit 1974.)

Tuossa vaiheessa ajatuksena oli antaa mahdollisimman objektiivinen kuva suomalaisista työpaikoista ja niiden työoloista. Näin syntyvien tilastojen ajateltiin olevan osa ns. sosiaali-indikaattorijärjestelmää, jota tuolloin kehitettiin varsinkin OECD:n piirissä. Yhtenä mahdollisuutena tilastojen tuottamiseen ajateltiin jopa työpaikkakohtaisten mittausten suorittamista. Pohjana olisi ollut mahdollisimman edustava yritysکوhtaainen otos. (Laiho–Laine–Järvenpää 1973.) Näistä ajatuksista sittemmin luovuttiin ja lähdettiin toteuttamaan työntekijöitä edustavalle otokselle kyselytutkimusta. Ensimmäinen tällainen koetutkimusluotoinen kysely tehtiin vuonna 1972 silloisen postikyselynä toteutetun työvoimatiedustelun yhteydessä.

Tämän jälkeen ensimmäiseen varsinaiseen työolotutkimukseen päästiin vasta vuonna 1977, jolloin Työvoimatiedustelun täydennykseksi oli kehitetty vuosittaisen henkilökohtaisen haastattelun avulla tehtävä ns. vuosihaastattelujärjestelmä. Sen ensimmäinen toteutus oli samalla Työolosuhdetiedusteluksi kutsuttu tutkimus. Työolosuhdetiedustelussa käytettiin pohjana niitä kokemuksia, joita oli saatu vuoden 1972 koetutkimuksesta. Tuolloin perustana ollut sosiaali-indikaattoriajattelu oli kuitenkin menettämässä painoarvoaan. Optimismi, joka tällaisten kansainvälisesti vertailevien indikaattoreiden aikaansaamiseen oli liittynyt, oli selvästi vähentynyt. (Työolosuhdetiedustelu 1977.)

Myöhemmät työolotutkimukset – vuosina 1984 ja 1990 tehdyt – pohjaavat osittain näille aikaisemmille suunnitelmille ja ensimmäisille työolotutki-

muksille. Vuoden 1977 tutkimuksen tuloksia on monessa yhteydessä käytetty perustietoina, kun on haluttu kuvata työoloissa tapahtuneita muutoksia. Myöhemmät tutkimuslomakkeet on toisaalta suunniteltu myös itsenäisesti siten, että uudet painotukset sekä työelämän tutkimuksen alueella että työsuojeluajattelussa on voitu ottaa huomioon.

Suomalaiset työolotutkimukset ovat saaneet myös varsin paljon vaikutteita pohjoismaisesta yhteistyöstä sekä muiden Pohjoismaiden työolotutkimuskäytännöistä. Pohjoismaisella tasolla kehitettiin yhteinen lomakemalli 1989, joten myös sitä on käytetty osana suomalaista vuoden 1990 tutkimusta.

Tämän luvun lopussa ja liitteissä kuvaan tarkemmin, millaiseksi työolotutkimusten tietosisällöt ovat missäkin vaiheessa muodostuneet ja millainen on ollut se prosessi, jossa tutkimuksia on suunniteltu. Työolotutkimusten synty, alkuperäiset tavoitteet ja metodologisetkin perustat on löydettävissä ennen muuta sosiaali-indikaattoriajattelusta. Siksi käyn seuraavassa hieman tarkemmin läpi, mitä sillä on ymmärretty.

## **Sosiaali-indikaattorit työolotutkimusten taustana**

### **Ajatus sosiaali-indikaattoreista**

1950- ja 1960-luvuilla monissa teollisuusmaissa koettiin voimakasta taloudellista kehitystä, mutta samaan aikaan havaittiin monien sosiaalisten ongelmien lisääntyneen. Talustilastot eivät siten enää riittäneet kuvaamaan yhteiskuntamuutosta. Tästä näkökulmasta nousi ajatus tuottaa sosiaali-indikaattoreita. Ajatuksella oli juurensa ennen muuta amerikkalaisessa keskustelussa.

Ruotsin tilastoviraston työympäristötilastoista vastaava Anders Wikman (1991) on sosiaali-indikaattoreiden kehittämistä koskevassa väitöskirjassaan viitannut amerikkalaisiin 1960-luvun lopulla tehtyihin ensimmäisiin sosiaaliraportteihin. Niissä keskusteltiin mahdollisuudesta tuottaa tilastollisia kuvauksia muun muassa terveysoloista, sosiaalisesta liikkuvuudesta, fyysisestä ympäristöstä, tuloista, köyhyydestä, rikollisuudesta, koulutuksesta, tieteestä ja taiteesta. Tämän jälkeen on useimmissa teollisuusmaissa ja monissa kehitysmaissakin pyritty kehittämään sosiaaliraportoinnin menetelmiä. Suuret organisaatiot kuten YK, OECD ja EU ovat olleet tässä aktiivisia.

Raporteissa on ennen kaikkea pyritty käyttämään hyväksi olemassa olevia tilastoja, jotka tavallisimmin ovat jonkin hallintotoiminnan tulosta. Niitä on sitten pyritty täydentämään muunlaisella tiedolla, kuten juuri haastattelu- ja kyselytutkimusten avulla. Haastattelu- ja kyselytutkimuksia on hyödynnetty pääasiassa kahdella tavalla, laajasti hyvinvointia kuvaavina tai jotain tiettyä sektoria käsittelevinä.

Suomessa on tehty 1970- ja 1980-lukujen taitteessa tutkimus työelämän sosiaali-indikaattoreista, niiden kehittymisestä, funktioista, teoreettisista ja metodologisista ongelmista. Hannu Hartikainen (1980) painottaa tässä analyysissään erityisesti sosiaali-indikaattoreiden toimimista valtiollisen sääntelyn välineenä. Hän viittaa useisiin 70-luvulla muun muassa OECD:n piirissä tehtyihin selvityksiin, joissa ilmenee yhteinen käsitys työelämään liittyvistä kärjistyvistä ongelmista. Johtopäätöksenä esitettiin valtion lisääntyvää puutumista työelämän olosuhteiden sääntelyyn ja työolosuhteita kuvaavan tutkimuksen sekä tilastoinnin lisäämistä.

OECD:n piirissä 1970-luvun alussa kehitetty sosiaali-indikaattorijärjestelmä sisälsi työelämän laadun osalta seuraavat osiot:

1 *Ansiotyön saatavuus sitä haluaville*

2 *Työelämän laatu*

- työolosuhteet, palkka ja lisäansiot, työaika, työllisyyden pysyvyys, uramahdollisuudet, teollinen konflikti

3 *Yksilöllinen tyytyväisyys työelämän kokemuksiin*

- työolosuhteet, palkka ja lisäansiot, työllisyyden pysyvyys, uramahdollisuudet, työntekijöiden osallistuminen ja keskinäiset suhteet, työnjohto, autonomia ja työn kiinnostavuus. (OECD 1976, 166–167.)

Yhteenvedona päätuloksista eri maissa tehtyjen "sosiaalisten raporttien" pohjalta on Hartikainen koonnut seuraavat huomiot. Ensinnäkin raportit merkisivät *työntekijöiden olosuhteita koskevan tiedon lisääntymistä*. Työolosuhteita koskeva tieto oli kuitenkin vielä vain osittaista ja sulki pois tarkemmat analyysit monista tärkeistä kysymyksistä.

Toiseksi kysymys ei ollut vain työolosuhteita kuvaavan tiedon määrällisestä kasvusta vaan myös *tietystä laadullisesta kehityksestä*. Työympäristön käsite oli laajentunut käsittämään myös ns. psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä. *Työympäristön käsitteen laajentuminen on tuonut keskusteluun kysymyksen siitä, miten työympäristön ja työolojen käsite tulisi rajata, ja mitkä tekijät siihen tulisi sisällyttää*. Määrittely ja rajaaminen riippuvat siitä, mihin tarkoitukseen tietoja kerätään ja millaiset käytännölliset intressit ovat tutkimus- ja selvitystyön takana.

Kolmanneksi Hartikaisen mukaan sosiaali-indikaattorit *toivat vahvistuksen esitetuille arvioille, että työelämän piirissä on paljon epäkohtia*. "Suoritettu työolosuhteiden konkreettinen selvittäminen osoitti, että sosiaali-indikaattoreiden ja työelämän laadun konseptin yhteydessä esitetty vaatimus 'käyttöarvokvaliteettien' turvaamisesta kapitalistisen kasvupolitiikan negatiivisia ulkoisia efektejä vastaan ei ollut syntynyt tyhjästä." (Hartikainen 1980, 114–115.)

Kun Suomessa 1970-luvun alussa lähdettiin toteuttamaan sosiaali-indikaattoreita, tehtiin perustaksi usean tutkijan voimin mietintö niiden tavoitteista ja mittaamisesta. (Talousneuvosto, Elämän laatu, 1972.) Mietinnön työoloja koskevassa osassa todetaan, miten työoloja mittaavat indikaattorit tulevat todella tarpeeseen, sillä

“Työolosuhteista maassamme käytettävissämme oleva tieto on erittäin vähäistä ja niukkailmeistä. Meillä ei ole suoritettu minkäänlaista järjestelmällistä tietojen keruuta edes työympäristöjen fysikaalis-kemiallisista ominaispiirteistä, muista työolosuhteisiin vaikuttavista tekijöistä puhumattakaan. Näin ollen on tällä hetkellä mahdotonta yrittääkään muodostaa todellisuuspohjaista kokonaiskuvaa työolosuhteista maamme työpaikoilla...” (emt. 149.)

Myös tästä lähtökohdasta ajatellen voi yhtyä Hartikaisen näkemykseen, että mikä hyvänsä tapa tuottaa tilastoa työoloista on ollut tietämystä lisäävää. Indikaattoriajattelun pohjalta muodostettu työolotutkimusjärjestelmä on ollut tässä merkittävässä asemassa.

## Vaikeuksia tavoitteiden saavuttamisessa

Huolimatta kaikesta kehittämistyöstä sosiaaliraportoinnin alueella ei missään maassa olla tähän mennessä pystytty toteuttamaan niitä alkuperäisten tavoitteiden mukaisesti. Asian voi ilmaista myös niin, että ne eivät yhtenäisyydeltään ja tarkkuudeltaan vastaa taloustilastoja. Siihenhän sosiaali-indikaattoreiden kehittelyssä alussa tähdättiin. (ks. esim. Niitamo 1971, Talousneuvosto 1972, Niitamo 1978.)

Tähän epäonnistumiseen on monta syytä. Anders Wikman viittaa ensinnäkin metodologisiin ongelmiin, jotka koskevat toisaalta hallinnollisia tilastoja, toisaalta haastattelu- ja kyselytutkimusten mittausongelmia. Ongelmana on hänen mukaansa myös ollut se, että yhteiskuntatieteilijöillä ei ole ollut käytettävissä yhtä kehittyneitä teorioita kuin taloustieteilijöillä. On ollut vaikea valita ja operationalisoida indikaattoreita sosiaaliseen kuvausjärjestelmään. Edelleen vaikeutena on ollut saavuttaa yksimielisyyttä siitä, mikä on positiivista ja mikä negatiivista muutosta. Mitä esimerkiksi kasvu avioerotilastoissa kuvaa: ongelmien lisääntymistä perhe-elämässä vai sosiaalisista normeista vapautumista?

Jotkut tutkijat ovat esittäneet, että pitäisi keskittyä kehittämään yleisesti hyväksyttäviä yhteiskunnallisia teorioita ja vasta sitä kautta kehittää indikaattoreita. Tämä on kuitenkin mahdoton tehtävä, joten on tyydytty vain kuvauksiin, joita mahdollisimman moni pitää oleellisina, tai sitten on tuotettu rinnakkaisia kuvausjärjestelmiä. Eräs tapa on lähteä siitä, mitä tutkittavat itse ajattelevat yhteiskunnallisista oloista, millaisia ne ovat.

Parikymmentä vuotta sosiaali-indikaattori -liikkeen aloittamisen jälkeen arvioitiin eräässä symposiumissa eri näkökannoilta, mitä oikeastaan tapahtui sosiaali-indikaattoreille ("Whatever Happened to Social Indicators?"). Symposium koostui arvioitsijoista, jotka itse ovat olleet sosiaali-indikaattori -liikkeen pioneereja.

Muun muassa Frank M. Andrews painotti erilaisia poliittisia syitä. Varsinkin USA:ssa tärkeä tekijä oli sosiaaliraportoinnin rahoituksen supistuminen. Ronald Reaganin presidenttikauden konservatiivisen ideologian mukaista ei ollut enää selvittää, miten hyvinvointi oli jakautunut ja miten elinolot maassa koettiin. Andrews'n mukaan vikaa oli ollut myös "tuotteissa". Oli vaikea nähdä, että hallintoelimet olisivat todella käyttäneet sosiaaliraportteja omien hallinnollisten tilastojensa sijasta – tai edes lisänä. Toisaalta raporttien pohjalta oli vaikea osoittaa ihmisten hyvinvoinnissa mitään selkeää vaihtelua, jota olisi suoraan voitu soveltaa sosiaalipoliittisiin toimiin. (Andrews 1989.)

Useat arvioitsijoista pitivät liikkeelle lähtöä ylioptimistisena. Alussa todella kuviteltiin voitavan muodostaa yhtenäisen, kansainväliseenkin vertailuun soveltuva tietojärjestelmä, jolla lisäksi olisi ollut suora vaikutus poliittiseen päätöksentekoon. Sosiaalisten ilmiöiden monimutkaisuutta ei tuolloin täysin tajuttu.

Ruotsalaisen Joachim Vogel'in mukaan sosiaali-indikaattori -liike oli jakautunut kahteen päähaaraan: skandinaaviseen objektiiviseen koulukuntaan ja subjektiiviseen koulukuntaan, joka vallitsi muissa osissa Eurooppaa ja USA:ssa. Objektiivisessä koulukunnassa pyritään mittaamaan elinoloja (miten väestö todella elää) kun taas subjektiivisessa on pääpaino enemmänkin kokemuksessa ja arvioinnissa elinoloista. Tätä jakoa hän piti yhtenä syynä siihen, että sosiaaliraportoinnin harmonisointi on epäonnistunut. (Vogel 1989.)

## Subjektiiviset sosiaali-indikaattorit ja niiden suhde objektiivisiin

Tämän alan pioneeritutkimuksissa, jotka kaikki ovat amerikkalaisia, on ollut tavallista kysyä, ovatko ihmiset tyytyväisiä vai tyytymättömiä erilaisiin sosiaalisiin olosuhteisiin. Erityyppisissä indikaattoreissa on erilaisia etuja. Ilmeisin etu objektiivisesti kuvaavissa indikaattoreissa on Wikmanin mukaan se, että ne mahdollistavat vertailut. Mitä enemmän arvostuksia ja subjektiivisia reaktioita sisältyy mittauservoihin, sitä vaikeammaksi tulee esiintyneiden erojen tulkinta. Toisaalta ilmeisin etu subjektiivisissa indikaattoreissa on, että ne monessa yhteydessä mittaavat ihmisten tilannetta monipuolisemmin.

Sosiaali-indikaattoreiden työstäminen on tapahtunut useimmiten niin, että on käytetty jompaa kumpaa tapaa – objektiivisiä tai subjektiivisiä indikaat-

toreita. Jos tutkimuksissa on kuitenkin yhdistetty tällaisia erilaisia tiedonkeruumuotoja on osoittautunut, että ne eivät ole suorassa suhteessa keskenään. Esimerkiksi Erik Allardt kuvaa tutkimustaan, joka tehtiin neljässä Pohjoismaassa keväällä 1972. Jokaisessa maassa haastateltiin noin 1 000 henkilöä iältään 15–64-vuotiaita. Tutkimuksessa on muun muassa mahdollista verrata näiden henkilöiden todellisia tuloja heidän tyytyväisyyteensä samaan asiaan. Näiden välillä löydettiin vain heikko yhteys (korrelaatio oli Tanskassa 0.13, Suomessa 0.14, Norjassa 0.17 ja Ruotsissa 0.12). Edelleen havaittiin, että erilaiset tavalliset taustamuuttujat kuten sosiaaliluokka, koulutus, sukupuoli, ikä tai ammatti olivat yhteydessä objektiivisiin olosuhteisiin mutta eivät subjektiivisiin.<sup>1</sup> (Allardt 1976, 220–223, Allardt 1978.)

Näistä voi vetää sen johtopäätöksen, että subjektiiviset ja objektiiviset indikaattorit antavat toisiaan täydentävää tietoa. Wikman vetää tästä myös mittausteknisen johtopäätöksen: Jos kysymys, jonka pitäisi mitata ulkoisia olosuhteita, sisältää arvostuksia, sisältyy siihen sekä subjektiivisia että objektiivisiä komponentteja. Koska samat olosuhteet voivat eri ihmiset kokea hyvin eri tavoin, aiheutuu näistä tulkinnoista ongelmia mittarin validiteetille. Tällaisiin kysymyksiin saatuja vastauksia on hänen mielestään myös hyvin vaikea verrata eri ryhmien välillä ja eri ajankohtina.

Tämä ajattelutapa johti Ruotsissa 1980-luvulla pyrkimyksiin kehittää työympäristöhaastatteluluista sellaisia, joissa mahdollisimman tarkkaan olisi saatu tietoja ns. "todellisista" olosuhteista. Toisin sanoen kaikkea subjektiivisuutta pidettiin lähinnä haitallisena ja luotettavuutta vähentävänä. Eräs selitys tälle saattoi olla siinä, että työympäristöongelmat ymmärrettiin varsin pelkistetysti vain fyysisen työympäristön ongelmina. Ajatustapa lähti siitä, että sosiaaliindikaattorit työympäristöissä muodostuivat toisaalta hallinnollisista tilastoista kuten ammattitauti- ja tapaturmatilastoista ja toisaalta niitä täydentävistä haastattelututkimuksista. Kaikkien näiden tuli palvella viranomaistoimintaa ja suunnittelua työsuojelun alueella.

---

1 Allardt on Pohjoismaita vertailevassa tutkimuksessaan "Hyvinvoinnin ulottuvuudet" tehnyt tärkeän perusjaon juuri kysymysten objektiivisuuden ja subjektiivisuuden perusteella muotoilemalla ulottuvuuksista nelikentän, jossa "elintaso ja elämänlaatu" ovat toisella puolella ja "hyvinvointi ja onnellisuus" toisella. Onnellisuus elintason osalta merkitsee ulottuvuutta: "subjektiiviset tunteet ja kokemukset yksilön materiaalisista ja ulkoisista elinehdoista" ja elämänlaadun osalta ulottuvuutta "subjektiiviset tunteet ja kokemukset suhteesta ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan". Hyvinvointi taas sekä elintason että elämänlaadun osalta merkitsee "objektiivisesti" mitattavaa tarpeentyydytyksen tasoa. Allardt viittaa myös G. H. von Wrightin (1963, 87–88) käyttämään samanlaiseen hyvinvoinnin ja onnellisuuden jaotteluun. Näillä käsitteillä on von Wrightin mukaan erilainen suhde aikaan ja kausalitettiin. Hyvinvointi on pysyvämpää kuin onni, johon liittyy hetkellisyys ja katoavaisuus. Toisaalta hyvinvoinnin arvioinnissa joudutaan ottamaan huomioon sen vaikutukset ja syyt, kun taas onnellisuuden arvioinnissa syyt ja vaikutukset eivät ole tärkeitä.

Psyykkiset ja sosiaaliset työympäristökysymykset olivat kyllä Ruotsissa-kin – kuten Norjassa ja Tanskassa – tulleet työympäristölain piiriin jo 1970-luvulla, mutta ne eivät olleet vielä 1980-luvun alussa juurikaan esillä työympäristösurveyden kehittämistoiminnassa. Kun työn organisointiin ja psyykkisiin piirteisiin liittyvät asiat myöhemmin tulivat tutkimusten tietosisältöön mukaan, tapahtui se ilman teoreettisen pohjan uudelleenarviointia. Toisin sanoen ongelmia on syntynyt siitä, että uskottiin tavallaan myös "sosiaalisen objektiivisen todellisuuden olemassaoloon" ja että metodologinen ongelma oli lähinnä mittaustekninen: miten vastausten subjektiivisuus saadaan minimoitua.

Suomessa ei lähdetty missään vaiheessa näin jyrkän objektivistiselle linjalle, kun työolotutkimuksia toteutettiin ja niiden lomakkeita suunniteltiin. Palaan myöhemmin tässä luvussa siihen, miten Suomen työolotutkimusten suunnittelussa on pyritty ratkomaan subjektiivisuus-objektiivisuus -kysymyksiä. Tämä on itse asiassa eräs keskeisimmistä asioista – sekä sisällöllisesti että metelmällisesti – kun koko työolotutkimusjärjestelmää arvioi ja pyrkii sitä kehittämään. Siksi subjektiivisuus/objektiivisuus -teema toistuu myöhemmin useissa kohdin tätä tutkimusta.

## Työtyytyväisyys ja sosiaali-indikaattorit

Eräässä OECD:n asiantuntijaseminaarissa 1971 viitattiin siihen, että näissä maissa ollaan kokemassa vallankumousta, joka voidaan ymmärtää muuttuvien arvojen, asenteiden ja motivaation termein. Asenteiden vallankumous nähtiin toteutuvaksi kaikkialla läntisissä teollisuusmaissa ja sen perussisältönä pidettiin auktoriteetin kyseenalaiseksi asettamista. Ilmiön selityksenä viitattiin työntekijöiden koulutustason kasvuun, koulutusjärjestelmän autoritaarisuuden vähentymiseen ja sosiaaliturvan kehittymiseen. (OECD 1972.)

Työorganisaatioiden tasolla ongelmaan vastattiin kehittämällä erilaisia työn humanisoinnin muotoja. Ongelma oli kuitenkin saanut sellaisen laajuuden, että myös valtioiden oli tultava 1970-luvulla mukaan kehittämään erilaisia työelämän reformeja. Tällaisia olivat työsuojelun uudistus, yritysdemokratia ja eri osallistumismuodot. Kaikki nämä jotenkin sivusivat myös syntynyttä työvoiman viihtymättömyys-, tyytymättömyys ja motivaation puute -ongelmaa. Samalla ryhdyttiin osana sosiaali-indikaattoriprojekteja tutkimaan työtyytyväisyyden problematiikkaa ja kehittämään sen mittaamisen ja arvioinnin menetelmiä. (Hartikainen 1980, 130–131.)

Kansainvälisesti katsoen eniten työtyytyväisyyteen liittyvää tutkimustyötä on tehty USA:ssa. Siellä myös sosiaaliindikaattorityössä on voimakkaasti korostettu subjektiivisten indikaattoreiden merkitystä. Laajat työoloja karsoittavat survey-tutkimukset 1969–1970 ja 1972–1973 sisälsivät huomatta-



vilta osin työtyytyväisyyden mittareita. Ne kuitenkin tuottivat tyypillisen tuloksen työtyytyväisyydestä: valtaosa työntekijöistä oli joko "hyvin" tai "melko" tyytyväisiä työhönsä. (emt. 134.) Samantyyppinen tulos on saatu lähes aina kun työtyytyväisyyttä on mitattu yksinkertaisella survey-tekniikalla. Osoittautui siis ristiriitaiseksi mitata haastattelututkimuksin työtyytyväisyyttä verrattuna yleiseen käsitykseen asenteiden muutoksesta ja tyytyväisyyden lisääntymisestä.

OECD:n piirissä sittemmin pohdittiin niitä teoreettisia ja metodisia vaikeuksia, joita subjektiivisten indikaattoreiden tuottamiseen liittyy (esim. Portigal 1976). Todettiin muun muassa, että tieteelliseltä kannalta tarkastellen tyytyväisyyden käsite on merkityksetön, ellei sitä suhteuteta yksilön tavoitetasoon.

Konkreettisten tutkimusmenetelmien suhteen voidaan suoritettua valtiolista työtyytyväisyystutkimusta suurelta osalta kritisoida siitä, että se on käyttänyt liian yksinkertaisia menetelmiä. Käytetyt survey-menetelmät antavat yksin pinnallisen kuvan työtyytyväisyyden luonteesta. Työtyytyväisyyden prosessuaalinen luonne ja kiinteä yhteys yksilön ja yhteiskunnan kokonaistilanteeseen edellyttäisi monipuolisempien menetelmien käyttöä. Richard Walton onkin korostanut että survey-tutkimuksen tietoa on voitava täydentää yksilöiden ja ryhmien syvähaastatteluilla (Intensive interviews, Walton 1974, 29–30).

Myös suomalaisessa METELI -tutkimuksessa (1975) todettiin, että mitä yleisluontoisempia ja abstraktimpia kysymykset työtyytyväisyydestä ovat, sitä myönteisempiä, vaikeammin tulkittavissa ja epäluotettavampia ovat vastaukset.

Pohtiessaan sosiaali-indikaattoreiden ja työtyytyväisyysmittausten metodologisia ongelmia Hartikainen luo melko synkän kuvan: "Näyttää siltä että eräät positivistisen tieteen tieteenteoreettiset, tieteentilafilosofiset ja metodologiset periaatit sekä positivistinen tutkimuskäytäntö ovat osaltaan johtaneet tutkimusta tilaan, jossa tutkimuksen sosiaalteknologinen potenssi on kärsinyt. Jos tämä pitää paikkansa voidaan perustellusti puhua positivismin kriisistä tällä tutkimusalueella. Asia on paradoksaalinen siksi, että syy-seuraussuhteiden muuttaminen korrelaatioiksi, teoreettisten analyysien laiminlyönti ja pyrkimys yleispäteviin lakeihin ovat mitä suurimmassa määrin seurausta juuri siitä, että tutkimus pyrkii olemaan sosiaalteknologisesti relevanttia." (Hartikainen 1980, 151.)

## Yhteenveto

Yhteenvetona valtakunnallisten työolotutkimusten ja sosiaali-indikaattoreiden yhteenkietoutumisesta voi sanoa, että työolotutkimukset syntyivät sosi-

aali-indikaattoritarpeesta. Molempien taustalla on siis valtiollinen pyrkimys löytää välineitä työoloja koskevaa sääntelyä varten. Toisaalta niitä yhdistävät samat teoreettis-metodologiset ongelmat. Sosiaali-indikaattori -ajattelu tukeutui vahvasti positivistiseen yhteiskuntatutkimukseen, siksi indikaattorijärjestelmien suunnittelussa varsin sokeasti uskottiin voitavan käyttää näin syntyviä mittareita hallinto- ja sääntelytoimintaan.

Ongelmia syntyi kuitenkin ensinnäkin siitä, että ei pystytty takaamaan riittävää kansainvälistä yhtenäisyyttä indikaattoreiden muodostamisessa. Puuttui yksinkertaisesti teoria, jonka pohjalta systeemi olisi luotu. Toiseksi haastattelututkimukset indikaattoreiden pohjana osoittautuivat hankalaksi välineeksi sosiaalisten indikaattoreiden – kuten työtyytyväisyyden – mittaamisessa.

Hajanaisuutta on aiheuttanut myöskin se, että perusta oli kansainvälisesti varsin kaksijakoinen. Amerikkalaisen yhteiskuntatieteen peruslinja 1950- ja 1960-luvuilla oli ollut vahvasti arvojen, asenteiden ja arvostusten, siis yleensä yleisen mielipiteen mittaamiseen perustuvaa.<sup>2</sup> Myös sosiaali-indikaattorit ymmärrettiin tältä perustalta. Toisaalta kansainväliseen yhteistyöhön vaikutti hyvinvointivaltiollisen sääntelyn tarve, joka varsinkin Pohjoismaissa oli voimakas. Samalla sääntelyssä käytetylle tiedolle, siis sosiaali-indikaattoreille, asetettiin tiukka "objektiivisuuden" vaatimus. Muun muassa norjalainen hyvinvointi-indikaattoreiden kehittäjä Stein Ringen (1975) esitti, että subjektiivisia indikaattoreita ei tarvita, koska vain objektiivisia voidaan käyttää poliittisessa päätöksenteossa.

Tästä ristiallokosta syntyivät suomalaiset työolotutkimukset. Ne ovat luovineet eteenpäin käyttäen kummankin näkemyksen painotuksia. Kuitenkaan puhtaaseen työtyytyväisyystutkimukseen ei ole subjektiivisten indikaattoreidenkaan osalta menty, vaan tärkeä kehittämiskohde on eri vaiheissa ollut juuri työolosuhteita koskevan kokemuksen mittaaminen muulla tavoin.

Tällä hetkellä kun myös työministeriö Suomessa tuottaa vuosittaista survey- pohjaista tietoa työoloista ns. Työolobarometrin muodossa, on painotus siirtynyt tavallaan tyytyväisyysmittareiden suuntaan. Sellaisiksi voidaan tulkita mielikuvakysymykset siitä, mihin suuntaan muutos eri työolosuhdetekijöissä on mennyt: parempaan vai huonompaan? Tämän voi katsoa liittyvän laajempaankin uuteen aaltoon, jossa tietyssä mielessä sosiaali-indikaattori -ajattelu on tullut takaisin. Barometreja ja "ilmastomittauksia" tehdään nykyään monilla yhteiskuntaelämän alueilla. Nyt niiden sisältö muistuttaa paljolti

---

2 Tästä C. Wright Mills käyttää nimitystä "abstrakti empirismi" arvostellessaan sen pintailmiöihin pitäytymistä. (Mills 1959.) Samalta perustalta syntyi Suomessa 50-luvun työelämää käsittelevien väitöskirjojen sarja (Siipi, Koli, Koivisto, Seppänen, Laakkonen), joita muun muassa Antti Eskola on arvostellut siitä, että niissä ristiriitojen syinä ei pidetä aineellisia oloja, vaan arvojärjestelmiä. (Eskola 1971.)

amerikkalaisia esikuviaan. Pohjoismaisesta perinteestä, eli kysymyksestä hyvinvoinnin jakautumisesta, ei juurikaan olla kiinnostuneita.<sup>3</sup>

Koska kansainvälinen, järjestelmämuotoinen indikaattori -liike epäonnistui, eri maat ovat toteuttaneet työolotutkimuksia omiin tarpeisiinsa 80-luvun aikana varsin itsenäisesti. Euroopassa johtavia maita ovat olleet Pohjoismaat, joiden tilastovirastot ovat tehneet kansallisesti kattavia tutkimuksia. Myös Ranskasta ja Alankomaista löytyy vastaavia valtakunnallisesti edustavia surveyytä. Viime vuosina on jälleen EU:n sisällä syntynyt tarve yhteisten työympäristö-surveyden tekemiseen. Ensimmäinen – tosin vielä varsin suppeasisältöinen – tehtiin 12:ssä EU-maassa 1991. (Paoli 1993.)

Näille uusille eurooppalaisille pyrkimyksille tuottaa työolosuhteista tietoa on ominaista samanlainen keskiarvoajattelu kuin mikä oli tyypillistä sosiaali-indikaattorikehittelyille. Yhteiskuntatutkimukseen viittaavaa on lähinnä pyrkimys tuottaa joidenkin taustamuuttujien avulla ryhmäkohtaista tietoa esimerkiksi työympäristöongelmien kasautumisesta. Muun muassa sukupuoli on saanut vain tällaisen taustamuuttujan aseman. Vuodelta 1991 valmistuneessa raportissa on yksi erillinen luku, jossa käsitellään sukupuolten välisiä eroja. Tulos on samanlainen kuin Suomessa 70-luvun työolosuhdetiedustelussa: miehillä on paljon enemmän työympäristöongelmia kuin naisilla. Lomake painottui nimittäin kummassakin lähinnä fyysisen työympäristön ongelmiin.

Sosiaali-indikaattori -ajatteluun ei varsinkaan alkuaikoina sisältynyt sukupuolen huomioon ottamista muuten kuin yhtenä taustamuuttujana. Kysymys hyvinvoinnin jakautumisesta oli kyllä keskeinen varsinkin pohjoimaissa indikaattorisovelluksissa ja sosiaaliraportoinnissa. Itse asiassa tasa-arvon parantaminenhan oli yksi ajattelutavan lähtökohdista. Kyse oli kuitenkin enemmän yhteiskuntaluokkien välisen tasa-arvon saavuttamisesta, ei sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Yleisemminkään yhteiskuntatieteissä naistutkimus ei ollut vielä suuntautunut painottamaan sukupuolten erilaisen aseman tutkimista. Indikaattoreita käyttämällä voitiin tehdä ns. tasa-arvotutkimusta vertaamalla naisia miehiin palkkauksessa, työllisyydessä jne. Sen sijaan esimerkiksi lasten päivähoitolannetta kuvaavia tai vanhempainlomia vertailevia tietoja on alettu koota

---

3 Kansainvälisestikin sosiaali-indikaattorit ovat saamassa uutta painoarvoa. Esimerkiksi EU:n tilastoohjelmakomitean (SPC) kokouksessa 1995 käsiteltiin uutta ehdotusta sosiaali-indikaattoreiksi. Maat ovat ehdottaneet noin 50 indikaattorin luetteloa, jonka pohjalta kansainvälisesti vertailevia tuloksia julkaistaisiin. Kyse ei ole hyvinvoinnin jakautumista tutkivista maittaisista raporteista, vaan kutakin maata kuvaavista keskiarvo-indikaattoreista sosiaalitulosten alueella.

Myös YK:n piirissä tällaisten indikaattoreiden tuottaminen on ollut jatkuvaa, esimerkiksi "Human development report" on raporttina tullut tunnetuksi varsinkin tasa-arvoindikaattoristaan, jossa Pohjoismaat ovat perinteisesti olleet johtoasemissa.

vasta paljon myöhemmin. (Aikakauslehdet *Social Indicators Research* ja *Social Indicators Network News*, jotka ilmestyvät edelleen, osoittavat tätä muutosta.)

Keskustelu subjektiivisista ja objektiivisista indikaattoreista tulee lähelle myös sukupuolen mukaista ajattelua, feministisen tutkimuksen ja feministisen politiikan peruskysymyksiä. Millaista tietoa yhteiskuntaelämän alueilta – siis myös työoloista – pitäisi hankkia, jotta sitä parhaiten voitaisiin käyttää eriarvoisuuden osoittamiseen ja poistamiseen?

## Työolotutkimusten pohjoismaisia vaikutteita

### Ruotsi

Ruotsissa työoloja koskeva laajempi haastattelutietojen keruu alkoi elintaso- ja elinolotutkimusten yhteydessä. Ennen tilastoviraston omia laajoja työympäristötutkimuksia aihetta koskevia kysymyksiä oli nimittäin ollut kaikissa vuosina 1968, 1974 ja 1981 tehdyissä elintasotutkimuksissa (levnadsnivåundersökningar) sekä joka vuosi vuodesta 1974 lähtien tehdyissä elinolosuhdetutkimuksissa (undersökningar av levnadsförhållanden). Näiden lähtökohdat ovat olleet hyvinvointitutkimuksessa ja ne ovat olleet aineistoina muodostettaessa kansainvälisiä sosiaali-indikaattoreita.

Hyvinvointitutkimuksen syntyyn vaikutti Ruotsissa 1960-luvulla kehittynyt kriittisyys sitä kohtaan, että hyvinvoinnin mittarina oli käytetty yksinomaan bruttokansantuotetta. Haluttiin tietoja myös siitä, miten hyvinvointi oli jakautunut eri väestöryhmien kesken. Elinolosuhdetutkimukset saivat siis eräänlaisen tasa-arvotilasto-luonteen: ne kertoivat, miten hyvinvointi oli jakautunut ja tuloksia pyrittiin suoraan hyödyntämään suunnittelussa ja päätöksenteossa. Tavoitteina oli toisaalta kuvata elinolojen koko kokonaisuutta kansalaisten näkökulmasta, siis työympäristöjäkin yhtenä komponenttina, joka on yhteydessä muihin komponentteihin kuten esimerkiksi terveyteen. Elinolotutkimuksille asetettiin edelleen tavoitteeksi kuvata paitsi vallitsevia oloja myös olosuhteiden muutoksia. (Arbetsmiljö 1982, 15–16.)

Kun Ruotsin tilastovirastossa alettiin tehdä varsinaisia työympäristötutkimuksia, olivat nämä hyvinvointitutkimukset lähtökohtana. Ongelmaksi työympäristöjen tarkan kuvauksen kannalta koettiin kysymysten epätarkkuus. Tavoitteena oli siis mahdollisimman objektiivinen kuvaus työympäristöjen muutoksesta. Tämä johti tutkimusmenetelmien kehittämistyöhön, jota Ruotsin tilastovirastossa tehtiin koko 80-luvun ajan. (esim. Utveckling av...1981, Wikman 1982, Thorslund–Wikman 1984, Wikman 1991.)

Varsinaiset pelkästään työympäristöjä käsittelevät laajat haastattelututkimukset tehtiin Ruotsissa 1984/85 ja 1989, jonka jälkeen tutkimuksia on toistettu joka toinen vuosi. Ensin mainitusta aineistosta tehdyssä raportissa (Arbetsmiljön i Siffror, 1985) on painotus hyvin selvästi fyysisen työympäristön ongelmissa ja niihin liittyvässä sairastavuudessa. Tavoitteena oli sekä tutkimuksen että muiden tilastojen avulla osoittaa, missä ammateissa ja millaisissa työympäristöissä yhteys pitkäaikaissairastavuuteen, varhaiseläkkeelle siirtymiseen ja kuolleisuuteen on suurin ja missä vähäisin.

Tulosten käsittelyssä oli sukupuolikin otettu huomioon siten, että ammattijakaumat esitettiin erikseen naisten ja miesten osalta. Toisaalta voimakas painotus sairastavuuteen johti siihen, että hankalimmiksi ammateiksi saatiin fyysisesti raskaat ammatit ja erityyppiset toimistotyöt osoittautuivat työolosuhteiltaan kaikkein ongelmattomimmiksi.

Myöhemmin – 1980-luvun loppupuolella – ruotsalaisissa työympäristöä koskevissa tutkimussuunnitelmissa ja menetelmien kehittämistyössä alettiin kiinnittää enemmän huomiota työympäristön psykososiaalisiin tekijöihin. Oletettavasti tämän taustalla oli toisaalta työympäristölaki, joka painotti, että työolosuhteiden oli sovelluttava työntekijöiden sekä fyysisiin että psyykkisiin edellytyksiin. Toisaalta pohjoismaisella tasolla tehty lomakesuunnittelutyö kohdistui juuri erityisesti psykososiaalisten tekijöiden mittaamismahdollisuuksiin. Ruotsalaiset työterveyspsykologit olivat paljolti vaikuttamassa siihen, millaisin osa-aluein ja yksittäisin kysymyksiin aihetta käsiteltiin. (esim. Hane et al. 1984.)

## Norja

Myös Norjan tilastovirastossa on 1980-luvun alusta lähtien julkaistu tutkimusraportteja työoloista (Iversen: Arbeidsmiljø 1980, Arbeidsmiljø 1989, Arbeidslivsundersøkelsen 1993). Ne ovat perustuneet samanlaisiin laajoihin haastattelututkimuksiin kuin työoloselvitykset Suomessa ja Ruotsissa.

Ensinmainittu raportti käsittelee oikeastaan Norjan elinolotutkimuksessa 1980 koottua työympäristö -osaa. Tavoitteena oli koota tietoa 1977 Norjassa säädetyin työympäristölain seurantakertomukseen. On huomattava, että jo tuolloin Norjan työympäristölaki sisälsi muitakin kuin fyysisen työympäristön kysymyksiä. Siinä puhutaan organisatorisista olosuhteista työpaikoilla, joilla viitataan työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työtilanteeseensa, henkiseen ilmapiiriin, työn vaihtelevuuteen, ihmiskontakteihin, palkkaus- ja työaikajärjestelyihin. Näiden ilmenemistä ja jakautumista eri työntekijäryhmiin on käsitelty 1982 ilmestyneessä raportissa lähes yhtä painokkaasti kuin fyysisiä työympäristöhaittoja. Siinä on myös käytetty sukupuolen mukaista jaottelua kautta koko tulosten esittelyn. (Iversen 1982.)

Myös Norjan tilastovirastossa pyrittiin 1980-luvulla kehittämään työympäristöjen tutkimus- ja analysointimenetelmiä. Muun muassa Haldorsen ja Iversen analysoivat sosiaali-indikaattorikeskustelussa keskeiseksi nousutta kysymystä subjektiivisista ja objektiivisista indikaattoreista (Haldorsen – Iversen 1982). Tässä niillä tarkoitetaan samaa erottelua kuin esimerkiksi Allardtin hyvinvointitutkimuksessa, eli ns. objektiivisiä tekijöitä kuten tuloja ja tyytyväisyyttä näihin objektiivisiin tekijöihin (Allardt 1978). Ruotsalaiset menetelmäkehittelythän puhuvat objektiivisista ja subjektiivisista mittareista ajatellen niiden muodostavan jatkumon: toiset kysymykset sisältävät suuremman subjektiivisuuden mahdollisuuden kuin toiset. Tavoitteena ruotsalaisessa ajattelussa oli poistaa subjektiivisuutta ja pyrkiä kaikessa mittaamisessa mahdollisimman “koviin faktoihin”. Norjalaiset Haldorsen ja Iversen analysoivat tutkimuksessaan objektiivisten ja tyytyväisyyttä ilmaisevien subjektiivisten tekijöiden yhteyttä ja saavat sikäli Allardtin tutkimuksesta poikkeavia tuloksia, että näiden välillä löytyy korrelaatiota – ainakin näissä työoloja käsittelevissä kysymyksissä.

Norjassa tehdyt myöhemmät tutkimukset työympäristöistä ovat saaneet muiden maiden tavoin vaikutteita yhteispohjoimaisesta lomakkeesta, joka valmistui samana vuonna kuin seuraava laaja haastattelututkimus tehtiin, 1989. Norjalaisen tutkimuksen suunnittelu oli toisaalta varsin laajapohjaisesti tilastoviraston, työelämän tutkimusyksiköiden ja ammattiliittojen yhteistyötä. Sen otos ja kohderyhmät olivat myös pohjoismaisittain poikkeavia: otos otettiin yritysrekisteristä työpaikkakohtaisena<sup>4</sup> ja haastattelut kohdistettiin erikseen työntekijöihin, luottamushenkilöihin ja johdon edustajiin.

Tilastoviraston kokoama raportti käsittelee vain työntekijähaastatteluja ja on siten vertailukelpoinen muiden Pohjoismaiden kanssa. Raportti käy läpi lomakkeen eri osia erilaisin taustamuuttujin, myös sukupuolen mukaan. Varsinaisesti se ei ole tutkimusraportti vaan taulukkopaketti, sillä tuloksia ei millään tavalla tulkita. (Arbeidsmiljø 1989.)

Norjassa on toistettu vuoden 1989 työympäristötutkimus suurin piirtein samanlaisena ja samanlaajuisena vuoden 1993 aikana. Tällä kertaa tutkimuksen nimenä oli “Työelämätkimetus” (Arbeidslivsundersøkelsen 1993). Siitä tehty tilastoviraston raportti on hyvin samanlainen kuin edeltäjänsä.

---

4 Yrityskohtaisella tutkimuspainotuksella on mitä ilmeisemmin juurensa Norjassa vahvana vaikuttaneessa yrityskohtaisessa työelämän kehittämisperinteessä (Gustavsen 1987, 1990).

## Tanska

Tanskan laajat työympäristöä koskevat haastattelututkimukset eivät ole syntyneet tilastoviraston yhteydessä kuten muissa Pohjoismaissa. *Arbejdsmiljøinstituttet* ja *Direktoratet for Arbejdsilsynet* ovat tuottaneet itse omaan toimintaansa tarvittavat tutkimukset vuosina 1982/83 ja 1990. Jälkimmäisessä tutkimuksessa oli mukana myös *Socialforskningsinstituttet*.

Lähtökohtana aineiston kokoamiselle oli ensimmäistä tutkimusta koskevan raportin mukaan tarve saada kaikkia aloja kattavaa tietoa niistä työympäristöolosuhteista, joita työympäristölaki käsitti. Tanskassa samoin kuin Ruotsissa ja Norjassa jo tuolloin työympäristölaki käsitteli myös työn organisointia koskevia kysymyksiä eikä pelkästään fyysisiä työympäristöongelmia.

Viranomaisten huoli lain valvomisessa oli erityisesti siinä, että työympäristöä koskevat tilastot (työtapaturma- ja ammattitautitilastot) sekä vain joitakin ammattiryhmiä koskevat tutkimukset olivat riittämättömiä tietolähteinä. Tästä syystä tarvittiin laajaa, kaikki alat kattavaa tutkimusta. Viranomaisten tarpeesta käsin saneltuna tanskalaisissa tutkimuksissa on varsin voimakas painotus terveyttä ja erilaisia oireita koskevilla kysymyksillä. Ideana on ollut tätä kautta löytää ne ammattialat, jotka ovat juuri terveyden kannalta ongelmallisimmat. (Screening af arbejdsmiljøet 1983.)

Tanskalaiset ovat sittemmin olleet hyvin aloitteellisia myös yhteispohjoismaisen tutkimuslomakkeen aikaansaamisessa sekä myöskin yhteisen samaan aikaan kootuista tutkimusaineistoista koostuvan tietopankin muodostamisessa. Pohjoismaisessa lomakesuosituksessa on ehkä tämän aloitteellisuuden seurauksena varsin suuri osuus terveyteen liittyviä kysymyksiä. Viimeisin Tanskassa tehty haastattelututkimus (puhelimitse) vuodelta 1990 sisältää pääasiassa juuri pohjoismaisen lomakesuosituksen.<sup>5</sup>

Tutkimuksesta valmistuneissa raporteissa on ollut tavoitteena kuvata monipuolisesti, miten työolojen piirteet, sairastavuus ja erilaiset oireet ilmenevät erilaisissa ammatti- ja muissa työntekijäryhmissä. Työnsosiologisempaa ajattelua ilmentää pyrkimys kuvata näitä piirteitä ns. työprosessi -kuvauksen avulla. Toisin sanoen raportissa on käytetty luokitusta, joka on ammattiryhmittelyä tarkempi siten, että siinä pyritään ilmaisemaan myös tuotantoprosessin vaihetta, työvälaineitä, työn kohteita jne. Sukupuolen huomioon ottaminen on aineistosta tehdyissä raporteissa merkinnyt vain sukupuolten käyttämistä taustamuuttujana. (Lønmodtagernes arbejdsmiljø, 1992.)

---

<sup>5</sup> Tanskassa on parhaillaan tekeillä uusi laaja työympäristötutkimus. Sen haastattelut toteutettiin vuoden 1995 aikana käyttämällä paneeliasetelmaa siten, että vuoden 1990 kysymykset toistettiin lähes samanlaisina samoille kohteille.

## Teoreettisen perustan kapeus

Kaikille pohjoismaisille työolotutkimuksille on yhteistä yhteys elinolotutkimuksiin ja sosiaali-indikaattoreihin. Toisaalta niillä on ollut kiinteä suhde työsuojelutoimintaan. Näin varsinkin Tanskassa, jossa tutkimukset on tehtykin työsuojelu- ja työterveysinstituutioiden toimesta, ei sikäläisen tilastoviraston.

Kiinteä yhteys elinolotutkimuksiin on merkinnyt sitä, että tutkimuslomakkeet ovat syntyneet lähinnä elinolotutkimusten työolo-osien laajennuksina. Millaisen lähtökohdan tämä sitten on antanut?

Ruotsissa, jossa on ollut eniten keskustelua työolotutkimusten lähtökohdista, on kysymys pelkistynyt lähinnä menetelmälliseksi. Tutkimuksen sisällöistä ei ole paljonkaan puhuttu. Toisaalta voidaan sanoa, että kysymys subjektiivisista ja objektiivisista mittareista asettuu oikeastaan kummallekin aluelle: sekä menetelmällisiin että sisällöllisiin kysymyksiin. Ruotsissa käytetty keskustelu on kuitenkin nimetty menetelmäkeskusteluksi, eikä siinä ole nähty, että samalla on otettu myös sisällöllistä kantaa. On hyvin ratkaisevaa tutkimuksen sisällön kannalta, *pyritäänkö haastattelujen avulla saamaan lähinnä tietoa työympäristöistä ja olosuhteista vai pyritäänkö niiden avulla tutkimaan ihmisiä näissä ympäristöissä.*

Kaikissa maissa tapahtui työympäristötutkimuksissa 80-luvun aikana selvä muutos sisällöllisesti siten, että työympäristön psykososiaalisia tekijöitä alettiin enemmän pohtia osana työolojen kokonaisuutta. Pisimmällä tämän-suuntaisessa ajattelussa oli norjalainen 80-luvun alun tutkimus. Ilmeisesti Norjassa työympäristölain painotus työn organisointia koskeviin kysymyksiin otettiin jo varhain vakavammin kuin muualla.

Psykososiaalisten tekijöiden kysymyksiksi muotoileminen on tapahtunut pohjoismaisessa yhteistyössä lähinnä ruotsalaisten työpsykologian asiantuntijoiden kautta. Taustalla on tästä syystä stressitutkimuksen viitekehys yhdistyneenä sosioteknisessä kehittämistyössä käytettyihin työpsykologian ongelmankartoitusmenetelmiin.

Pohjoismaisista työympäristötutkimuksista tehtyjä raportteja lukiessa on helppo havaita, miten selvästi niissä pyritään tekemään eroa ilmiöiden syitä selittävään otteeseen. Raportit ovat yleensä katsauksenomaisesti eteneviä, joidenkin taustamuuttujien avulla – kuten ammattialan mukaan – eri kysymysryhmiä tarkastelevia.

Ruotsalaisista aineistoista – varsinkin 1989 tehdystä – on julkaistu raportteja eri aihepiireistä, kuten naisten ja miesten työoloista, tietotekniikan käytöstä ja psykososiaalisista työympäristöongelmista. Kaikissa on kuitenkin vahvasti sama painotus: tutkimuksella kuvataan vain ilmiöiden jakautumista. Suorastaan kartetaan työelämässä tapahtuneiden rakennemuutosten



kuvausta tai muuten pohtivampaa otetta. Naistutkimuksen teoreettista antia ei esimerkiksi naisten ja miesten työoloja koskevassa raportissa ole käytetty ollenkaan. (Kvinnors och mäns arbetsmiljö 1991, Den psykosociala arbetsmiljön 1992, Datorer och arbetsmiljö 1991.)

Lyhyesti pohjoismaisia työympäristötutkimusraportteja ja niiden pohjana olevaa lomakesuunnittelua voisi kuvata ristiriitaa tuottavaksi. Toisaalta ne ovat merkinneet uusien näkökulmien avautumista, kuten kysymystekniikan kehittämistä. Toisaalta pohjoismainen työolotutkimus on osoittanut epäteoreettista mallia. Epäteoreettisuus on kiertotietä vaikuttanut siihen, että menetelmällinen kehittämistyökään ei ole kovin pitkälle edennyt. Tutkimusvälineiden kehittämistä on mitä ilmeisemmin vaikeuttanut se, että raportointi on pyritty pitämään puhtaan selvitystyyppisenä, eikä tutkimuksellisuuteen pyrkivänä.

## **Suomalaisten työolotutkimusten sisällöstä ja tuotantoprosessista**

Tämän luvun alussa olen jo lyhyesti kuvannut, miten työolotutkimusten tuottaminen Suomessa aloitettiin ja mitkä kaikki haastattelututkimukset ovat sittemmin tämän järjestelmän yhteydessä toteutuneet. Samassa yhteydessä kävi ilmi, että keskeinen taustatekijä on ollut sosiaali-indikaattori -ajattelu. Toisaalta myös pohjoismainen työympäristötutkimus -perinne on ollut eri vaiheissaan tärkeätä suomalaisille työolotutkimuksille.

Koska koko työn tarkoituksena on tutkia suomalaista työolotutkimusjärjestelmää ja etsiä välineitä sen kehittämiseen, voi sanoa, että myös kaikki seuraavat luvut sisältävät periaatteessa samanlaisia aineksia: ne ovat yhteyksien etsintää työolotutkimusten ja yleisen yhteiskuntatutkimuksen välillä. Tämän pohjaksi lienee tarpeellista kuitenkin hieman yksityiskohtaisemmin eritellä, mitä työolotutkimukset oikeastaan ovat.

Laaja työolotutkimus on siis tehty Suomessa tähän mennessä kolme kertaa: vuosina 1977, 1984 ja 1990. Vuoden 1972 tutkimusta, joka oli hyvin suppea ja postitiedusteluna toteutettu, on pidetty lähinnä koetutkimuksena, eikä sitä ole käytetty muutostarkasteluissa. Vuoden 1990 jälkeen Tilastokeskuksessa on tehty -lähinnä työministeriön teettämänä - myös ns. Työolobarometreja, jotka sisällöltään sijoittuvat työolotutkimusten alueelle. Ne ovat huomattavasti suppeampia sekä tietosisällöltään että otokseltaan ja ne suuntautuvat lyhyen aikavälin muutosten tutkimiseen.

Olen itse ollut Tilastokeskuksessa työolotutkimuksista vastaavana tutkijana vuoden 1984 haastattelujen suunnittelusta lähtien. Siksi tunnen varsin tarkkaan sen, miten tutkimuksia on siitä lähtien suunniteltu, toteutettu ja

analysoitu. Ensimmäisten – siis varsinaisesti perustan luoneiden – tutkimusten tuntemukseni on erilaisten dokumenttien varassa.

Kun seuraavassa käyn näiden kaikkien tutkimusten vaiheita läpi, keskityn kahden näkökulman esille saamiseen: *miten toisaalta sisällöt ja toisaalta menetelmät ovat syntyneet ja kehittyneet. Erityisesti pyrin arvioimaan, millaisia tavoitteita tutkimuksille asetettiin, mitkä tahot olivat edustettuina suunnitteluprosessissa, millaisiin sisällöllisiin ja menetelmällisiin painotuksiin päädyttiin, kuinka tutkimusten tuloksia on hyödynnetty.* Kokoan myös yhteen ajatuksia siitä, *millaiset asiat ovat osoittautuneet ongelmallisiksi työlötutkimusten tekemisessä.*

## Koetutkimus 1972 ja Työolosuhdetiedustelu 1977

Ensimmäistä varsinaista työlötutkimusta edelsi 1970-luvun alussa aloitettu suunnittelu työympäristötilastojärjestelmästä. Tästä oli jo viitteitä Talousneuvoston raportin “Elämisen laatu, tavoitteet ja mittaaminen” työoloja käsittelevässä osassa (1972). Tilastokeskuksessa tehtiin sitten aiheesta konkreettisempi suunnitelma (Laihonen–Laine 1972). Siinä esitettiin työympäristön tilastointia jaettavaksi fyysisen työympäristön ja psykososiaalisen työympäristön tilastointiin. Ensinmainitussa pääasiallisimpana menetelmänä olisi suunnitelman mukaan ollut työpaikoilla tapahtuva objektiivinen mitaus.

Keskeisenä ongelmana suunnitelmassa pohdittiin sitä, miten tietojen keruu organisoidaisiin. Kysely katsottiin helpoimmaksi ja halvimaksi tavaksi kerätä tietoa, mutta toisaalta todettiin, että työolosuhteita koskevien tilastojen tuotanto ei missään tapauksessa saa jäädä vain kyselytutkimusten varaan. Objektiiviset mittaukset katsottiin välttämättömiksi, vaikka niihin sisältyikin vaikeita teknisiä, organisatorisia ja taloudellisia rajoituksia. Yhdeksi keinoksi mittausten suorittamiseen ehdotettiin silloista ammattientarkastusorganisaatiota tai työpaikkojen työturvallisuustoimikuntia.

Tietoja ajateltiin koottavan vuosittain tietyn edustavuusperiaatteen mukaisesti valitulla otoksella työpaikoista. Kyselytutkimus oli ajateltu liitettäväksi samaan otokseen, josta mittauksetkin olisi suoritettu. Kaikki tiedot oli tarkoitus lopuksi koota Tilastokeskukseen, jossa ne olisi kyetty käsittelemään keskitetysti ja muodostamaan tiedostoiksi. Tulosten aggregoinnissa pidettiin tärkeänä paitsi yksikkökotaisten (toimipaikat, yksittäiset työntekijät) sosio-demografisten taustamuuttujien mukaista esittämistä, myös erityisesti toimialoittaista tarkastelua, jolloin olisi saatu linkit väestö-, työvoima- ja muiden sosiaalilastojen järjestelmään (SSDS, myöhemmin FSDS) sekä kansantalouden tilinpitoon (SNA). (emt. 1972.)

Koetutkimus ehdotettiin tehtäväksi tuolloin postikyselynä tehdyn Työvoimatiedustelun yhteydessä. Suunnitelma sitten toteutettiin jo vuoden 1972 aikana. *Liitteessä 1.* on esitettyä työvoimatiedustelun yhteydessä lähetetty kyselylomake työoloista. Lomakkeesta näkyy, että se on muodostettu eräänlaiseksi kompromissiksi alkuperäisestä ajatuksesta tutkia fyysisistä ja psykososiaalista työympäristöä erilaisella tiedonkeruulla. Tähän kyselylomakkeeseen on yhdistetty molempia työympäristötekijöitä. Tosin fyysisen työympäristön haittojakin kysytään viihtyvyyden ja rasittavuuden kokemuksen kautta. Mikään lomakkeen kysymyksistä ei tavallaan pyri “objektiivisten” olosuhteiden suoraan mittaamiseen.

Työympäristötilastointi ja sen suunnittelu oli Tilastokeskuksen sisällä sijoitettuna silloiseen suunnitteluosastoon (Aarno Laihonon, Hannu Laine). Myöhemmin myös 1977 varsinainen Työolosuhdetiedustelu tehtiin suunnitteluosastosta käsin (Raimo Katilainen). Sama koski oikeastaan suurinta osaa 1970-luvun lopulla aloitetuista laajoista haastattelututkimuksista, joilla kaikilla oli lähtökohtansa sosiaali-indikaattoreiden muodostamisessa (Elinolotutkimus 1978, Kulttuuri- ja vapaa-aikatutkimus 1976, Ajankäyttötutkimus 1979). Samaan aikaan oli Tilastokeskukseen perustettu haastattelijajärjestelmä – ensimmäisenä tehtävänään vuoden 1976 Kotitaloustiedustelun haastattelut. Tämän koko maan kattavan haastattelijaverkoston avulla pystyttiin tekemään hyvin myös sosiaali-indikaattoreihin liittyvät laajat surveytutkimukset.

Vuoden 1977 Työolosuhdetiedustelu sijoitettiin samaan tiedunkeruuseen kuin Työvoimatiedustelua täydentämään luotu vuosittainen Työvoimatutkimus. Haastatteluihin perustuva Työvoimatutkimus oli perustettu, koska kuu-kausittain tehty Työvoimatiedustelu oli postikyselynä osoittautunut epäluotettavaksi (kato suuri) ja liian suppeaksi lisääntyneiden tietotarpeiden tyydyttämiseksi. Yhdistyessään Työvoimatutkimukseen työympäristötilastojärjestelmän alkuperäiset – varsin kunnianhimoiset – suunnitelmat toimipaikkakohtaisista mittauksista ja kyselyistä lipuivat tavanomaisen yleisen haastattelututkimuksen suuntaan.

Työolosuhdetiedustelu 1977 muodostui tietosisällöltään varsin erilaiseksi kuin koetutkimus, vaikka joitakin kysymysryhmiä muodostettiinkin koetutkimuksessa hankitun kokemuksen perusteella (lomake *liitteessä 2*). Eräs erilaista tapaa kuvastava piirre on se, että työympäristön haittatekijöistä, kuten veto, melu, tärinä tai kiire ja kireät aikataulut, kysytään ensin tavallaan “faktakysymys”, esiintyykö niitä työympäristössä. Sen jälkeen vasta tiedustellaan, aiheutuuko niistä haittaavaa rasitusta (kysymys 94).

Liitteenä olevasta lomakkeesta näkyy myös, että työolosuhdetiedustelun yhdistäminen Työvoimatutkimuksen ns. vuosihaastatteluun tuottaa varsin laajan yhteisen lomakkeen. Siinä yhdistyvät samalla myös periaatteellisella

tasolla työmarkkina-asemaa ja työsuhteen ehtoja koskevat kysymykset työn fyysistä ja osittain psykososiaalista ympäristöä koskeviin kysymyksiin. Tällä on ollut myöhemmin oma merkityksensä, kun työolotutkimusten sisältöä on suunniteltu. *Näiden tekijöiden yhdistäminen on suomalaisissa työolotutkimuksissa ollut luontevaa ja samalla poikkevaa muihin Pohjoismaihin verrattuna.*

Tutkimuksen haastattelut toteutettiin syksyllä 1977. Ne kohdistettiin 15–64-vuotiaalle väestölle ja haastatteluja tehtiin kaikkiaan 9 626 kpl. Tämä oli koko Työvoimatutkimuksen vastaajajoukko, työolosuhdetietoja koottiin vain työllisiltä, joita vastaajista oli 7 500, palkansaajia 5 778 henkeä. Vastausprosentti oli varsin korkea, eli 91 %. Koetutkimuksena tehdyssä postikyselyssä vuonna 1972 vastausprosentti oli ollut vain 69 %.

Työolosuhdetiedustelun suunnittelussa käytettiin myös ulkopuolista asiantuntemusta, muun muassa Työterveyslaitoksen tutkijoiden apua. Vähän aikaisemmin oli ilmestynyt ns. METELI-projektin raportti metalliteollisuuden työstä ja työympäristöjen piirteistä. Sen eräs keskeisimpiä tuloksia oli, että työntekijöiden omat arviot työympäristönsä haitoista varsin hyvin vastasivat teknisin mittauksin tehtyjä havaintoja. Tämä lienee vaikuttanut siihen, että työolosuhdetiedustelun kaltaista – työntekijöihin kohdistunutta – tiedonkeruuta alettiin pitää mahdollisena myös fyysisen työympäristön ns. “todellisen” tilanteen kuvaajana.

Työolosuhdetiedustelun 1977 tuloksista on julkaistu Tilastokeskuksen sarjoissa varsin vähän ja varsin niukasti analysoitua tietoa, lähinnä ehkä resurssien puutteessa. Ensimmäinen alustavien tulosten raportti *Työolosuhdetiedustelu* ilmestyi Tilastotiedotuksia sarjassa vuonna 1978, toinen hieman laajempi taulukkopaketti vasta vuonna 1981. Aineiston ja tulosten käyttö onkin jäänyt lähinnä siihen, että tietoja on myöhemmin verrattu muiden työolotutkimusten tietoihin sekä Tilastokeskuksen omissa tutkimusraporteissa että ulkopuolisten tiedoston hankkineiden tutkijoiden käyttämänä.

## Työolotutkimus 1984

1980-luvulle tultaessa Tilastokeskukseen oli syntynyt jo eräänlainen vakiintunut haastattelututkimusten järjestelmä, jossa vuorovuosin toteutettiin suurehkoja haastatteluprojekteja. Niiden toteuttamista edesauttoi tuolloin jo lähes 200 haastattelijan verkosto, joka kattoi koko maan.

Vuonna 1984 oli uuden työolotutkimuksen vuoro. Myös sen toteuttamiseen lähdettiin Tilastokeskuksen omasta aloitteesta. Katsottiin, että vuoden 1977 tutkimuksella oli luotu pohja vakiinnuttamiskelpoiselle työolotutkimusten järjestelmälle. Oli tärkeätä tietää, mihin suuntaan työolot olivat kehittyneet.

Työolotutkimuksen 1984 läpiviemiseksi perustettiin projekti syksyllä 1983.<sup>6</sup> Projektin työskentelyssä suunniteltiin tutkimuslomake, jota testattiin keväällä 1984 koetutkimuksena. Koetutkimuksessa haastateltiin hieman alle 200 henkilöä ja siihen osallistui 21 haastattelijaa ympäri Suomea. Koetutkimuksessa testattiin paitsi lomaketta myös työolotutkimuksen ja puhelinhaastatteluksi uudistetun Työvoimatutkimuksen yhdistämismahdollisuutta. Osa koetutkimushaastatteluista nauhoitettiin ja vastaajien reagointia esitettyihin kysymyksiin käytettiin hyväksi lopullisen lomakkeen suunnittelussa.

Ennen projektin perustamista laaditussa projektisuunnitelmassa on hahmoteltu tutkimukselle asetettuja tavoitteita seuraavasti:

- 1 Pyritään mahdollisimman hyvään tulosten vertailtavuuteen sekä edellisten työolosuhdetiedustelujen että muiden vastaavien tutkimusten kanssa. Tämän toteuttamisessa tosin joudutaan arvioimaan monien rajoittavien tekijöiden vaikutusta.*
- 2 Tiedonkeruun suunnittelussa otetaan huomioon elinkeinorakenteen ja teknologian muutokset. Edellinen työolosuhdetiedustelu oli melko selvästi teollisuuspainotteinen. Palvelusektorin voimakas kasvu edellyttää myös tälle sektorille tyypillisten työolosuhdetekijöiden tarkastelua. Toisaalta työolotutkimuksen avulla olisi kyettävä mittaamaan tekniikan kehityksen aiheuttamia muutoksia työolosuhteissa.*
- 3 Pyritään syventämään työolojen ja työprosessin välisten suhteiden kuvausta. Uutena piirteenä tutkimuksessa selvitettäisiin tällöin itse työmuotoa ja ominaisuuksia.*
- 4 Kuormitustekijöiden selvittämisessä kohteena tulisi olla sekä fyysiset että psyykkiset tekijät. Tarkastelun laajentaminen psyykkisten tekijöiden suuntaan liittyy myös elinkeinorakenteen ja teknologian muutoksiin.”*

Ongelmaksi tutkimuksen suunnittelun kannalta muodostui, miten voimakkaasti kasvanut palvelusektori ja sen työolosuhdetekijät voitaisiin ottaa huomioon. Tuolloin nähtiin, että tutkimuksen laajentaminen teollisen sektorin ulkopuolelle merkitsi paljolti psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden laajem-

---

<sup>6</sup> Projektiryhmään kuuluivat: Anna-Maija Lehto (työvoimatilastot, projektipäällikkö), Iris Niemi (haastattelutoimisto), Kyllikki Kari (atk-osasto), Aija Laaksonen (työvoimatilastot, projektisihteeri)

Asiantuntijaryhmässä toimivat: Jeddi Hasan (Tampereen yliopisto), Kaisa Kauppinen-Toropainen (Työterveyslaitos), Mauri Kavonius (Metallityöväen liitto), Heikki Palm (Sosiaali- ja terveysministeriö), Katriina Perkka (TVK), Liisa Rantalaiho (Tampereen yliopisto), Kyösti Waris (Työsuojeluhallitus), Pekka Ylöstalo (Helsingin yliopisto)

paa mukaanottoa. Toisaalta se merkitsi sitä, että kysymysten muotoilu tuli vaikeammaksi ja luotettavuusongelmat haastattelumenetelmällä kasvoivat.

Tutkimuksen suunnittelun aikana käytiin paljon keskusteluja mittareiden objektiivisuudesta ja subjektiivisuudesta. Asiaa pohdittiin muun muassa pohjoismaisessa elinolotilastoseminaarissa Ruotsissa 1984 (Nordiska seminarier, 1985). Suomen työolotutkimuksen näkökulmasta painotettiin työolosuhteiden kokemisen ja häirtävyyden mittaamista objektiivisten olosuhteiden rinnalla. Ruotsin tilastoviraston silloinen pääjohtaja Sten Johansson piti tärkeimpänä selvittää objektiivisiä olosuhteita, mutta myös mahdollisena subjektiivisten kokemusten mittaamista, kuitenkin mittareita ensin tältä osin kehittämällä.

Suomalaisen lomakkeen suunnittelussa omaksutut tavoitteet vaikuttivat siihen, että subjektiiviselle kokemukselle ja yleensä vaikeammin mitattaville psykososiaalisille tekijöille tuli tutkimuksessa varsin suuri paino. Tutkimuksessa haluttiin kyllä selvittää myös ns. objektiivisiä olosuhteita ja niiden kysymisessä käytettiin hyväksi ruotsalaista lomakkeen ja kysymysten kehittäilyä.

*Liitteessä 3* on kuvattuna, millaisen ajatuskehikon avulla lomakkeen sisältöä suunniteltiin ja *liitteessä 4* taas on löydettävissä lopullinen tutkimuksessa käytetty haastattelulomake. Jäsennys ja tehtävämääritys osoittautuivat lomakkeen laadinnassa monessa kohdin ongelmallisiksi. Esimerkiksi haastateltavan työorganisaatio-tasoa tai työehtoja koskien vastausten oletettu epäluotettavuus esti monien suunniteltujen aiheiden kysymisen.

Haastattelumenetelmän puutteellisuudet tulivat erityisen selvästi esille esittäessä mittareita työn sisällön kuvaukseen. Jo tuolloin ajateltiin, että jokin syvällisempi tiedonkeruumenetelmä olisi selvästi parempi esimerkiksi keskeisten työn mielekkyyden kriteerien selvittämisessä, kuten työprosessin kokonaisuuden hallinta, itsemääräämisen aste, työtehtävien monipuolisuus, oman työn yhteiskunnallisen merkityksen hahmottaminen jne. Esimerkiksi työn itsenäiseksi kokeminen voi vastaajille merkitä hyvin monentasoisia asioita.

Mittareista pyrittiin tekemään sellaisia, että ne tarkastelivat kutakin ilmiötä mahdollisimman moneen osatekijään jaettuna. Esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia koskeva kysymys jaettiin useaan eri työn piirteeseen, johon vaikuttamista erikseen kysyttiin (kysymys 111).

Objektiivisuuteen pyrkivien kysymysten subjektiivisuutta pyrittiin välttämään muun muassa fyysisen työympäristön ongelmissa käyttämällä mahdollisimman konkreettisia kysymyksiä. (esim. "Onko melu niin kovaa, että keskusteltaessa on mentävä toisen luo ja huudettava?") Toinen tapa, jolla subjektiivisuuden ongelmaa pyrittiin poistamaan, oli kysymysten vastausvaihtoehtojen muotoilu. Esimerkiksi, jos kysymykseen vastataan aikaulottuvuu-

della, ei käytetty sellaisia vaihtoehtoja, jotka ovat hyvin riippuvaisia vastaajan ajattelutavasta. "Usein", "melko usein", "harvoin" jne. sijasta kysyttiin, "päivittäin", "muutaman kerran viikossa", "kerran viikossa" jne. Näin on menetelty muun muassa kysyttäessä erilaisista stressioireista. Toisaalta sellaisten vaihtoehtojen kuin "paljon", "melko paljon" jne. sijasta käytettiin jo tuolloin eräissä kysymyksissä vaihtoehtoja "koko työajan", "3/4 osaa työajasta" "puolet työajasta" jne. (esim. kysymykset 66, 67, 69, 70.)

Työolotutkimus 1984 tehtiin loka-marraskuussa käyntihaastatteluin kuukausittaisen Työvoimatutkimuksen otokselle. Työvoimatutkimuksen puhe- linhaastattelujen yhteydessä palkansaajiksi osoittautuneilta pyydettiin lupaa työolotutkimuksen haastatteluun. Heitä saatiin mukaan 89 % (n=4 502), joten kadoksi jäi 11 %. Työvoimatilastotoimistossa suoritettujen lomakkeiden tarkistuksen ja tallennuksen jälkeen aineisto koottiin tiedostoksi, johon yhdistettiin myös Työvoimatutkimuksen kuukausiosan tiedot ja eräitä rekisteritietoja, kuten tutkintorekisteristä koulutustieto.

Haastatteluaineistoa on käytetty lukuisiin eri tarkoituksiin: niistä on laadittu tutkimusraportteja, jotka on julkaistu Tilastokeskuksen sarjoissa, aineisto on annettu Tilastokeskuksen ulkopuolelle tutkimustarkoituksiin ja siitä on myös tehty erillisselvityksiä tilauksen mukaan.

Tilastokeskuksessa julkaistiin aineistoista ensin kaksi ns. esiraporttia: *Työn haitat* (Anna-Maija Lehto) ja *Palkansaajien työaika* (Iiris Niemi). Myöhemmin *Tietotekniikka ja suomalainen työ* nimellä ilmestyi tutkimusraportti tietotekniikan vaikutuksista työhön ja työllisyyteen Tilastokeskuksen ja Helsingin yliopiston tutkijoiden yhteistyönä (Kortteinen-Lehto-Ylöstalo, 1986). Koko Työolotutkimus 1984:n aineistoa kokoava raportti ilmestyi 1988. Sen näkökulma oli samalla sukupuolten erilaista asemaa erittelevä: *Naisten ja miesten työolot* (Lehto 1988). Näiden lisäksi Tilastokeskuksen piirissä syntyi aineistosta muun muassa artikkeleita. Yksi käsitteli rakennusalan työoloja ja niissä tapahtuneita muutoksia (Lehto 1986). Eräät olivat jatkoa tietotekniikan vaikutusten tutkimiselle, nyt erityisesti naisten työn näkökulmasta (Lehto 1988, 1989, 1989b, 1989c). Kaikissa raporteissa ja artikkeleissa on hyödynnetty myös vuoden 1977 työolosuhdetiedustelua.

Vuoden 1984 työolotutkimuksen aineistoa luovutettiin lisäksi nauhamuodossa varsin laajalle verrattuna vuoden 1977 aineistoon. Tiedosto kopioitiin neljään eri yliopistoon ja useat kymmenet tukijat ovat käyttäneet sitä hyväkseen. Näin on syntynyt lukuisa määrä artikkeleita, tutkimusraportteja, lisen- siaatti- ja väitöskirjatöitä, joissa ainakin osana on käytetty työolotutkimusten tuottamia tietoja. Lisäksi Tilastokeskuksessa muodostettiin aineistosta tau- lulkopaketti keskeisistä tiedoista. Tätä markkinoitiin siten, että aineistoa saattoi tilata haluamastaan ryhmästä, esimerkiksi ammatin perusteella. Täl- laisia erityistulostuksia tehtiinkin 15 tilaajalle.

Työolotutkimusjärjestelmä oli 1980-luvun aikana saavuttanut tietynlaisen vakiintuneen aseman valtakunnallisena työolojen kuvaajana. Siitä oli syntynyt järjestelmä, joka oli varsinkin tiedonkeruun osalta paikallistunut Tilastokeskukseen. Toisaalta erityisesti suunnittelussa, mutta myös tulosten analysoinnissa Tilastokeskuksesta käsin pyrittiin pitämään kontaktia sekä työelämää koskevaan akateemiseen tutkimukseen että työsuojelun ja työterveyden alalla toimivaan hallintoon.

Yleensä vasta raportointivaiheessa parhaiten näki, mistä kaikkialta yhteyksiä oli etsittävä. Itse jouduin tämän kysymyksen eteen erityisesti haluessani yhdistää työolotutkimuksen raportoinnin sukupuolen mukaiseen tarkasteluun. Myöhemmin tässä luvussa, kun käyn läpi raporttien keskeisiä tuloksia, kokoan eräitä konkreettisia esiin tulleita analysointiongelmia.

Työolotutkimus 1984 koko prosessillaan suunnittelusta tulosten tulkinnaan osoitti, että mitään tutkimusjärjestelmää ei voi luoda vain joidenkin yhteisesti sovittujen indikaattoreiden tuottamiseksi. Toisin sanoen sosiaaliindikaattoreista syntyneiden haastattelututkimusten käytäntö on osoittanut mahdottomaksi käyttää tällaista tiedonhankintaa "tilasto"-käsitettä lähellä olevien tunnuslukujen tuottamiseen. Ainakin työolotutkimukset ovat kietoutuneet sellaisiin periaatteellisiin ongelmiin sekä sisällön että menetelmien suhteen, jotka ovat tulleet esiin sen oman tuotantoprosessin kautta ja joita ei mitenkään olisi voinut ratkoa vain etukäteen jotain aukotonta tilastojärjestelmää suunnitteleamalla.

## Työelämän laatu 1990 -tutkimus

Vuoden 1984 Työolotutkimuksen jälkeen seuraava työoloja käsittelevä haastattelutietojen keruu oli suunnitteilla vuodelle 1992. Kuitenkin vuoden 1990 alussa kävikin ajakohtaiseksi tuottaa vastaava tutkimusaineisto jo aikaisemmin. Silloin perustettiin nimittäin Työolokomitea pohtimaan ehdotuksiaan työolojen parantamiseksi. Komitea tarvitsi työnsä tueksi tietoa siitä, miten koko palkansaajaväestössä työolosuhteet koettiin. Työolokomitean yhteyteen perustettiin tutkimusjaosto, jonka tuella uutta haastattelututkimusta lähdettiin suunnittelemaan vielä samana vuonna toteutettavaksi. Tutkimuksen tekijäksi valittiin Tilastokeskus, jolla oli jo tällaisten työolotutkimusten suorittamisesta kokemusta.

Komitea aloitti työskentelynsä ja sen tavoitteet laadittiin ajankohtana, jolloi Suomessa ei vielä tiedetty taloudellisesta lamasta. Suurimpina työelämän ongelmina pidettiin työssä olevan väestön ikääntymistä, ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen yleistymistä ja pitkällä tähtäimellä työvoiman tarjonnan kääntymistä laskuun. Työolokomitea oikeastaan perustettiin sen huoles-



tuneisuuden pohjalta, että työoloissa on todella paljon epäkohtia, koska työelämässä ei jakseta tai viihdytä normaaliin eläkeikään saakka.

Kun taloudellinen tilanne maassa sitten komitean työskentelyn aikana muuttui täydellisesti, muuttui komitean työn tehtävänasettelukin, tai sitä katsottiin uudesta näkökulmasta: loppumietinnössä vuoden 1991 lopussa todetaan "Lama ja suurtyöttömyys eivät saa johtaa siihen, että tingittäisiin työelämän laadun kehittämisestä" ja ..... "Keskeisenä tavoitteena on työssä olevien työkyvyn säilyttäminen ja liian aikaisen työelämästä poistumisen estäminen" (Työolokomitean mietintö 1991, 1–2). "Hyvän työn" samoin kuin "työelämän laadun" käsitteitä pidettiin keskeisinä lähtökohtina.

Nämä komitean tavoitteet loivat myös puitteet suunnitellulle haastattelututkimukselle. Haastattelututkimus sai selvästi – varsinkin välimietinnössä – määrityksensä työolojen subjektiivisen kokemisen kautta. Komitea otti nimittäin tehtäväkseen hankkia luotettavaa tietämystä työelämän tilasta jakaen tehtävän siihen, miten työelämä koetaan subjektiivisesti ja mitkä ovat objektiivisesti arvioiden työelämän konkreettiset vaaratekijät (Työolokomitean välimietintö 1991, 1). Työelämän laatu -tutkimuksen tehtävä keskittyisi ensin mainittuun.

Konkreettisesti tutkimuksen suunnittelutyö lähti käyntiin siten, että Tilastokeskuksessa kaksi tutkijaa (Timo Kolu ja Anna-Maija Lehto) tekivät ehdotuksen tutkimuslomakkeesta ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Ehdotusta käsiteltiin useissa vaiheissa sekä koko komiteassa että sen tutkimusjaostossa.<sup>7</sup>

Koska tutkimus piti komitean aikataulun vuoksi tehdä varsin nopesti, lomakkeen ja toteutuksen suunnittelulle jäi aikaa vain 3–4 kuukautta. Tuona aikana tehtiin kuitenkin muun muassa haastattelukierros haastatellen työelämän alueella toimivia tutkijoita. Tavoitteena oli saada kuva siitä, millaisia odotuksia laajalle haastattelututkimukselle asettuisi. Haastattelut tehtiin teemahaastattelun tapaan ja keskustelut myös nauhoitettiin. Suunnitteluvaiheessa

---

7 Tutkimusjaoston kokoonpano oli seuraava: Pääjohtaja Olavi Niitamo (Tilastokeskus, pj.), pääjohtaja Jorma Rantanen (Työterveyslaitos, vpj.) erikoistutkija Tuomo Alasoini (työministeriö), professori Elina Haavio-Mannila (Helsingin yliopisto), professori Briitta Koskiahho (Tampereen yliopisto) ja suunnittelija Anna-Maija Lehto (Tilastokeskus). Jaoston pysyvinä asiantuntijoina olivat professori Antti Kasvio (Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus), tuotantopäällikkö Heikki Salmi (Tilastokeskus), pääsihteeri Pertti Siiki ja erikoitutkija Timo Kolu (Tilastokeskus).

siis monet erilaiset kontaktit työelämän tutkijoihin sekä yliopistoissa, tutkimuslaitoksissa että hallinnossa olivat tärkeitä.<sup>8</sup>

Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen suunnittelu oli hyvin monenlaisten intressien yhteensovittamista. Vaikka komiteasta ja sen tutkimusjaostosta ei varsinaisesti tullut täsmällisiä tutkimuslinjauksia, muodosti sen tehtäväalue sinänsä hyvin laajan kokonaisuuden, joka sitten heijastui myös suoritettavaan haastattelututkimukseen. Taustalla oli myös Pohjoismaissa tehty yhteistyö työoloja käsittelevien lomaketutkimusten yhtenäistämiseksi. Edellisenä vuonna (1989) oli juuri valmistunut yhteinen suositus työympäristöomakkeeksi, *liittessä* 5. Uudessa tutkimuksessa oli kaikkia näitä tavoitteita sovitettava yhteen.

Entisten sisältöä ja menetelmiä koskevien ongelmien lisäksi uudessa työolotutkimuksessa jouduttiin siis ratkomaan tutkimuksen laajuuden ja tietosisällön paisumisen ongelmaa. Tämä on ollut hyvin tyypillistä kaikille 1970-luvulla syntyneille Tilastokeskuksessa tehtäville haastattelututkimuksille.

Laajenemiseen on nähtävissä ainakin kolmenlaisia syitä. Ensinnäkin tilastojen *jatkuvuuden* periaatteen mukaisesti kysymyksiä pidetään tutkimuksesta toiseen samanlaisina mukana, jotta saataisiin tuotettua vertailukelpoisia tietoja aikasarjoja varten. Alunperin käytetyt kysymykset saattavat olla jo vanhentuneita tai huonoja, mutta niitä on sellaisenaan toistettava. Muutoin koko survey-menetelmän keskeiset teoreettiset perustelut asettuisivat kyseenalaisiksi.

Toinen tietosisältöjä lisännyt vaatimus on *kansainvälinen vertailtavuus*. Kysymykset on tehtävä samojen standardien mukaisesti, jotta vertailuja ylipäänsä voidaan tehdä. Kolmanneksi *tieteen, tutkijoiden, hallinnon ja muiden asiakkaiden yhä eriytyvät tietotarpeet* ovat lisänneet tutkimusten tietosisältöjä. (Survey-seminaari Tilastokeskuksessa 1991, 10–11.)

---

8 Henkilökohtaisiin haastatteluihin osallistuivat kevään 1990 aikana Elina Haavio-Mannila (Helsingin yliopisto), Jouko Nätti, Juhani Kirjonen (Jyväskylän yliopisto), Kimmo Kevätsalo (Metallityöväen liitto), Matti Salmenperä, Tuomo Alasoini (työministeriö), Liisa Rantalaiho, Päivi Korvajärvi, Merja Kinnunen, Riitta Järvinen (Tampereen yliopisto), Pekka Huuhtanen, Kari Lindström ja Tuula Leino (Työterveyslaitos). Lisäksi kirjallisia kommentteja lähettivät mm. Ulla Aitta (Akava), Irja Kandolin (Työterveyslaitos) ja Hannele Varsa (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta).

Lomaketta esiteltiin myös Työelämän tutkimuskeskuksen seminaarisaa 15.3. Samoin vaikutteita haettiin työministeriön Työpoliittisesta seminaarista 31.1. ja Työelämän laatu-seminaarista Johtamistaidon opistolla 20.–21.3.

Komiteassa ja sen tutkimusjaostossa kävi kuultavina lukuisa määrä työelämän tutkimuksen asiantuntijoita, joiden esitykset ovat myös antaneet virikkeitä Työelämän laatu -tutkimuksen suunnittelulle. Tutkimusjaostossa olivat kuultavina mm. Anneli Leppänen, Matti Vartiainen, Veikko Teikari, Antti Kasvio, Pauli Juuti, Kimmo Kevätsalo ja Kimmo Kuitunen.

Nämä kaikki tulivat esille myös Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen suunnittelussa. Lomakkeesta tuli hyvin laaja. Keskimääräinen haastattelun kesto oli 77 minuuttia. Silti monia kiinnostavia kysymysryhmiä jouduttiin jättämään pois. Karsinta tapahtui hyvin suppean koetutkimuksen (n. 15 nauhoitettua haastattelua) pohjalta. (Lopullinen lomake on liitteenä 6.)

Varsinaiset Työelämän laatu -tutkimuksen haastattelut tehtiin elo-marras-kuussa 1990. Tälläkin kertaa ne yhdistettiin Työvoimatutkimukseen siten, että puhelinhaastattelun yhteydessä työllisiksi osoittautuneiden kanssa sovittiin käyntihaastattelusta. Työelämän laatu -tutkimukseen vastanneita oli kaikkiaan 4 112 henkeä, joista palkansaaajia oli 3 502 ja yrittäjiä 610. Vastausprosentiksi Työvoimatutkimuksesta laskettuna saatiin 85 %.

Tulosten käytössä keskeisintä ja ensisijaisinta oli tuottaa tietoja Työolo-komitealle. Jo komitean väliraportissa 15.1.1991 oli yhteenveto Työelämän laatu -tutkimuksesta, vaikka käytettävissä oli tuolloin vasta noin puolet haastatteluista (Työolokomitean väliraportti 1991, 29–44). Nämä ennakkotiedot eivät kuitenkaan ratkaisevat muuttuneet sitten, kun koko tiedosto saatiin valmiiksi.

Työolokomitea oli tärkein Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen käyttäjä ja myös rahoittaja tiedon keruun osalta. Niinpä ensimmäiset ja keskeisimmät tutkimusraportit olivat samalla komitean mietinnön liiteselvityksiä. Toinen oli Timo Kolun raportti *Työelämän laatu 1977–1990*. Sen perusasetelma perustui Erik Allardtin hyvinvointitutkimuksia varten kehittämään tarve-*teoreettiseen* kehikkoon (“having”, “loving”, “being”) jakaen työelämän laadun osatekijät seuraavasti:

- 1 työympäristö ja työmarkkina-asema
- 2 yhteisyysuhteet
- 3 itsensä toteuttamisen muodot. (Kolu 1992.)

Toinen komitean liiteselvityksistä oli oma raporttini *Työelämän laatu ja tasa-arvo*. Siinä tutkimuskehikkona oli kysymys työvoiman käytön joustoisista ja niiden yhteydestä työolosuhteisiin. Raportti pyrki tuomaan myös sukupuolen lähtökohdan selkeästi esiin. (Lehto 1988.) Tähän painotukseen vaikutti erityisesti kuulumiseni Suomen Akatemian rahoittamaan jatkokoulutusprojektiin *Työelämän sukupuolistuneet käytännöt*. Sitä kautta pääsin tutustumaan viimeaikaisimpaan naistutkimuksen kehitykseen ja pyrkimyksiin soveltaa sitä työelämän ilmiöiden tutkimiseen.

Tilastokeskuksen sisällä tehtiin aineistosta lisäksi jatkoanalyysija valtionvarainministeriön tilaamana. Nämä ovat ilmestyneet valtionvarainministeriön henkilöstöosaston sarjassa ja ne käsittelevät erityisesti valtiolla työkenttelvien työoloja (Timo Koskimäki: Työelämän laatu ja työyhteisöt valtiosektorilla, 1993, Anna-Maija Lehto: Valtiosektori työnantajana ja tasa-arvon toteuttajana, 1993).

Komitean mietintöjen valmistuttua aineisto on ollut laajalti myös Tilastokeskuksen ulkopuolisten organisaatioiden käytettävissä. Sitä ovat käyttäneet muun muassa tutkijat eri yliopistoissa (Helsinki, Tampere ja Jyväskylä) ja tutkimuslaitoksissa (Työterveyslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Työministeriön työympäristöosasto, Turun ja Porin työsuojelupiiri). Monissa tutkimusraporteissa, artikkeleissa ja opinnäytetöissä tätä ja aikaisempia työolotutkimuksia on käytetty ainakin osana muun materiaalin ohella (esim. Kandolin 1993, Nakari 1992, Vahtera–Soini 1994, Nätti–Kinnunen 1995).

Suurin ongelma Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen käytössä on ollut se, että tilanne työelämässä muuttui hyvin radikaalisti laman myötä. Tiedot tavallaan vanhenivat, ainakin sellaisia tutkimuksia ajatellen, joissa ajankoh-taisuus on keskeistä. Myöhemmin nopeita muutoksia selvittämään luotu Työolobarometri -tutkimus on sitten kertonut näistä aivan viime vuosien muutoksista. Se on kuitenkin niin suppea otokseltaan (n. 1000 henkeä), että samanlaisia palkansaajaryhmien erojen analyyseja kuin Työelämän laatu 1990 -tutkimuksessa ei sen avulla voida tehdä. Vuosina 1993 ja 1994 on tosin kuntasektorista tehdyissä selvityksissä voitu melko hyvin yhdistää näiden kahden aineistotyyppin (barometrit ja työolotutkimukset) tuloksia. Juuri kuntasektorilla onkin nähtävissä suurin muutos työolojen kokemisessa. (Koskimäki 1994, Lehto 1995.)

## Mitä tutkimusraportit kertovat työelämän muutoksesta?

### Taustaa

Sinä aikana, jota työolotutkimukset koskevat on työelämästä puhuttaessa painotettu voimakasta talouden muutosta. Näitä murroksen piirteitä on lueteltu useita ja varsinkin 1980-luvun lopulla oli erilaiset työelämän katsaukset tapana tehdä tuollaisten muutosluonnehdintojen perusteella (esim. Kasvio 1990, Julkunen 1990). Toisaalta on ehkä yleensäkin tyypillistä yhteiskuntatieteille, että ilmiöt pyritään hahmottamaan muutosten ja murrosten kautta (Koskiahho 1990).

Työelämän laatu 1990 -tutkimus ja sen edeltäjät on eräs väline pyrkiä näkemään, miten käsitykset työelämän suurista murroksista pitävät paikkansa, ainakin palkansaajien kokemina. Työolotutkimuksista Tilastokeskuksessa laaditut tutkimusraportit ovat lisäksi pyrkineet vastaamaan siihen, miten työelämän murrokset on nähtävissä sukupuolten aseman ja työnjaon näkökulmasta.

Murroksina on ajateltu ennen kaikkea *voimakasta siirtymistä palveluelinkeinoihin*, siis teollisen ja maataloustyön vähenemistä. Teollisuuden muutosten taustalla puolestaan voidaan pitää jo 1970-luvulla alkunsa saanut teol-

lisen tuotannon *lisääntyntä kansainvälistymistä*. Monet perinteiset tuotannon alat Euroopassa olivat joutuneet syvään kriisiin samalla kun kolmannen maailman "uudet teollisuusmaat" valtasivat itselleen markkinoita. Kehittyneet teollisuusmaat pyrkivät parantamaan omia kilpailuasemiaan siirtämällä rutiinivalmistusta ja tuotannon työvaltaisia vaiheita kehitysmaissa suoritettaviksi. (Kasvio 1985, 136.)

Muut tärkeät välineet kilpailukyvyyn parantamisessa ovat olleet *teknisen kehityksen hyödyntäminen tuotannossa ja työn organisoinnin kehittäminen*. Työolojen kannalta ne merkitsivät, että oltiin siirtymässä jäykän tayloristisista ratkaisuista kohti "jälkitayloristisia" organisaatiomalleja, joissa pyritään työvoiman mahdollisimman joustavaan hyödyntämiseen. Samalla yksityiskohtaisesta kontrollista pyrittiin siirtymään kohti "vastuullisempaa autonomiaa".

Edelleen jo tuolloin 70- ja 80-lukujen taitteessa oli käynnissä tärkeä teollisen tuotannon muutosprosessi, jossa toimintoja pyrittiin *desentralisoimaan*. Suuret yritykset hajauttivat toimintojaan erillisiin tulosvastuullisiin yksiköihin, joilla on oma johtonsa ja jotka kilpailivat sekä yhtiön sisällä että ulkoisilla markkinoilla.

Sukupuolten välisiä eroja ajatellen tuotannon kansainvälistyminen merkitsi Suomessa työpaikkojen vähentymistä erityisesti naisvaltaisilla aloilla, kuten vaatetusteollisuudessa. Yleensä rationalisoinnit ovat merkinneet vaihetyön tehtävien vähentymistä. Kuitenkaan muutoksia ei tuolloinkaan oletettu kovin nopeiksi, vaan juuri naisille tyypillisessä teollisessa työssä tayloristisen työn organisoinnin mallin oletettiin säilyvän vielä melko pitkään: työ on pitkälle ositettua, työtehtävät standardoidaan, työtahtia nopeutetaan ja suorituksia valvotaan tehokkaasti.

Suomessa työelämän taustalla vaikuttavia muutostekijöitä tutkittiin 1980-luvun alkuun mennessä hyvin vähän yhdistyneenä konkreettiseen työolojen tutkimukseen. Mikäli tutkimusta esiintyi, se koski vain teollista työtä (esim. Kasvio 1982, Koistinen 1984). Tätä aukkoa täyttämään tuli sitten 1980-luvun alussa "Toimistoautomaatio"-projekti, joka kohdistui ei-teolliseen, naisille tyypilliseen työhön ja jossa teknologisen muutoksen yhteiskunnalliset vaikutukset olivat keskeisiä. (Korvajärvi-Rantalaiho 1984.)

Myös julkisen sektorin osalta puuttui 80-luvun alkuun mennessä kokonaan tutkimus, jossa yhteiskunnan muutostrendejä olisi pyritty analysoimaan suhteessa työolojen kehitykseen. Arvioita niistä toki esitettiin ja 1980-luvulle ennustettiin muun muassa seuraavia muutoksia (Lumijärvi, 1986):

- debykroatisointi
- liikkeenjohdollisten piirteiden korostuminen: tulosvastuullisuus, tavoitejohteisuus, kannustusjärjestelmät

- desentralisointi
- hallinnon kansalaisläheisyyden korostaminen
- tieto- ja hallintoteknologian muutos

Näistä erityisesti tietotekninen muutos tuli myöhemmissä työolotutkimusraporteissa keskeiseksi tutkimuskohteeksi. Haluttiin vastata sosiologien esittämään arvioon sen aiheuttamasta perustavanlaatuisesta, käännteentekevästä työnjaon muutoksesta. (Kortteinen–Lehto–Ylöstalo, 1986.)

## Rakennemuutoksesta

Työolotutkimuksissa, joissa samalla välineistöllä tutkitaan kokemusta työoloista eri ajankohtina, on aivan keskeistä ollut pyrkimys hahmottaa työelämässä tapahtuneita muutoksia. Muutoksia ei kuitenkaan voi suoraan nähdä siitä, mitä jakautumat eri työympäristökysymyksiin osoittavat. On myös arvioitava, mikä on työvoiman rakennemuutoksen osuus. Vasta siltä pohjalta on nähtävissä, mikä on olemassaolevien töiden ja työympäristöjen muuttumista. Edellä esitetyt työelämän muutosten taustatekijät liittyvät sekä rakennemuutokseen että työolojen muuttamiseen.

Useimmissa työolotutkimusraporteissa on kuvattu nais- ja miespalkansaajakunnan rakenteessa tapahtuneita muutoksia. Huomattavimmat rakennemuutokset vuoteen 1990 mennessä – jolloin viimeisin Työelämän laatu -tutkimus tehtiin – ovat olleet: toimihenkilöistyminen, palvelu- ja julkisen sektorin kasvu sekä koulutustason kohoaminen. Ikärakenteessa oli tapahtunut vain lievää vanhenemista.

Erikseen naisten ja miesten osalta näitä voidaan kuvata siten, että palkansaajien määrän kasvu oli tapahtunut lähinnä naisten määrän kasvuna. Vuodesta 1977 vuoteen 1990 kasvu oli ollut noin 300 000 henkeä, joista kaksi kolmasosaa oli naisia. Tämä merkitsi samalla sitä, että 1980-luvun lopulla naisten määrä ylitti miesten määrän palkansaajakunnassa. Tällä hetkellä palkansaajien määrä on tuosta vuoden 1990 huippulukemasta huomattavasti laskenut sekä naisten että miesten osalta, mutta naisia on edelleen enemmistö, eli 52 %.

Toisaalta rakennemuutos työolotutkimusten kautena merkitsi erityisesti naisten osalta voimakasta toimihenkilöistymistä. Toisin sanoen lähes kaikki uudet työpaikat tulivat toimihenkilösektorille ja työntekijöiksi lukeutuvien määrä laski. Sama suunta pätee edelleen siten, että työntekijämäärä on sekä naisten että miesten keskuudessa laskenut enemmän kuin toimihenkilömäärä.

Myös julkisen sektorin työllistävä vaikutus oli naisten kohdalla tuntuvampaa kuin miesten. Samoin koulutustaso nousi hieman enemmän naisten

keskuudessa, vaikkakin peruskoulun jälkeisten tutkintojen määrä ja niitä suorittaneiden osuus kasvoi tuntuvasti myös miesten keskuudessa.

## Tuloksia

Seuraavassa esittelen lyhyen katsauksen avulla Tilastokeskuksessa tehtyjen – itse laatimieni – tutkimusraporttien keskeisimpiä tuloksia. Tämän tyyppisistä tutkimuksista, jotka ikäänkuin katsauksenomaisesti käyvät läpi työolojen eri piirteitä on toisaalta huomattavan vaikea esittää tuloksia kokoavasti, muutamalla lauseella. Työolotutkimuksille on nimittäin ollut tyyppillistä juuri se, että ne ainoina valtakunnallisesti edustavina aineistoina palvelevat ehkä eniten käyttäjiä, jotka ovat kiinnostuneita joistakin työolojen piirteistä, ei pelkästään kattavasti työolojen tilasta tai muutossuunnista. Seuraavassa on kuitenkin koottuna lähinnä näitä yleisiä muutoksia tai sitten tietoja, jotka juuri näillä aineistoilla tulivat uusina esille.

**Naisten ja miesten työolot.** Raportissa *Naisten ja miesten työolot* oli lähtökohtana painotettu sitä, että mahdollisimman laaja-alaisesti työolosuhteiden käsitettä määrittelemällä saataisiin myös naisten työlle tyyppisiä piirteitä paremmin esille. Aiempi painotus teollisuustyyppisen työn ongelmiin oli pitänyt miesten työn piirteitä etusijalla.

Ehkä tärkein seuraus tästä laaja-alaistamisesta oli, että työolosuhteiden *psykkiset ja sosiaaliset tekijät saivat tutkimuksessa enemmän sijaa*. Huomattava ja osittain yllättäväkin tulos oli, että naisten työssä henkinen rasittavuus ja erityisesti kiireen haittaavuus oli tuntuvampaa kuin miesten työssä ja että tilanne oli kääntynyt päinvastaiseksi edelliseen tutkimusajankohtaan 1977 verraten. Silloin nuo tekijät olivat miesten keskuudessa yleisempiä.

Ammateittain tarkastellen löytyi joukko naisten ammattialoja sellaisen listan kärjestä, jossa työn sekä fyysinen että psyykinen samanaikainen kuormittavuus oli suurin: perhepäivähoitajat, kodinhoitajat (49 % molemmilla tavoilla erittäin tai melko raskasta), tarjoilutyö (47 %), terveydenhoitotyö (39 %), emännät, kokit ja keittiöapulaiset (30 %), tekstiili ja vaatetus-teollisuustyö (25 %). (Lehto 1988, 131).

Työolojen määrittelyn alaa pyrittiin *laajentamaan myös työmarkkina-aseman suuntaan*, esimerkiksi kysymyksillä työkokemuksesta, työsuhteiden kestosta ja työehdoista. Uutena tietona naisten työkokemuksesta ja työmarkkinoilla käyttäytymisestä tuli esiin se, että työkokemusten pituudessa oli Suomessa naisten ja miesten välillä jo tuolloin (1984) varsin vähän eroa. Miesten elinikäinen työkokemus oli vain 2 vuotta pidempi kuin naisten. Koulutus tuli esille tekijänä, joka oli lisännyt naisten työvoimaan kuuluvuut-

ta ja samalla vähentänyt eroja miehiin. Naisten työhön osallistuvuuden toki tiedettiin olevan Suomessa poikkeuksellisen korkea jo varhain, mutta yllättävää oli, että työkokemusvuosien ero oli näin pieni.

Myöskään sellainen ennakkokäsitys, että naiset ovat epävakaita, liikkuvaa työvoimaa, ei pitänyt raportin tulosten mukaan paikkaansa. Sekä ammatin että työpaikkojen vaihtoja naisilla oli vähemmän kuin miehillä.

Naisten työmarkkina-asemasta raportin tiedot viittasivat samaan ristiriitaisuuteen, jonka Jouko Nättikin oli omassa tutkimuksessaan työmarkkinoiden lohkoutumisesta todennut. Lohkoutumisteoriat eivät oikein toimineet naisten työmarkkinoihin Suomessa. Nätin mukaan Suomen työmarkkinoilta ei ollut eräitä sellaisia piirteitä, jotka tavallisesti on kytketty työmarkkinoiden segmentoitumiseen: todella suuret yritykset, naisten alhainen työvoimaosuus, suuret rodulliset vähemmistöt ja siirtolaisryhmät ja alhainen ammatillisen järjestäytymisen aste. (Nätti 1985, 49.) Tässä vaiheessa siis työmarkkinakysymyksiä ajateltiin paljolti lohkoutumisteorioiden mukaan.

Sellaiset työolot, jotka yleensä katsottiin sekundaarityövoimalle tyypilliseksi, koskivat paljolti naisten työtä työolotutkimuksen mukaan. Tämä koski yhtä hyvin työn sisältöä (raskaus, epäitsenäisyys, työtehtävien suppeus, rutiinimaisuus) kuin palkkaustakin. Suomalaisessa luokkarakennetutkimuksessa (*Suomalaiset luokkakuvassa 1984*) käytettiin primaari- ja sekundaarityövoimien erottelussa kriteereinä ammattiryhmän vaihtoja, samalla työnantajalla oloa, työttömyyskokemuksia ja vasta äskettäin työmarkkinoille tuloa. Näiden kriteerien mukaan naiset sijoittuivat pikemminkin primaarisektorille. Duaaliteoriaan liittyvät kriteerit eivät siten riitä kuvaamaan suomalaisten naisten työmarkkina-asemaa.

Työmarkkina-asema oli moniulotteisempi asia ainakin vastaajien subjektiivisen näkemyksen perusteella. Työolotutkimuksen 1984 tulosten perusteella voitiin esittää seuraava arvio: naisten pitkät työsuhteet ja alhaisempi työttömyys eivät niinkään kuvaa hyvää työmarkkina-asemaa kuin sitä, että naisten on huonon työmarkkina-asemansa vuoksi pysyteltävä saman työnantajan palveluksessa niin pitkään kuin mahdollista.

Nämä *Naisten ja miesten työolot* -raportin havainnot johdattivat myöhemmin työolotutkimusten suunnittelussa ja raportoinnissa etsimään työmarkkina-aseman käsitteeseen liittyviä tekijöitä mahdollisimman laajasti. Tätä kautta syntyi käsitykseni siitä, että *työolot ja asema työmarkkinoilla ovat hyvin kiinteässä yhteydessä keskenään*. Erityisen tärkeäksi tämän yhteyden havaitseminen tulee, kun halutaan tarkastella erikseen naisten ja miesten työlle tyypillisiä piirteitä.

Kaiken tämän taustalla lienee *sukupuolten välisen työnjaon käsite*. Se on eräänlainen viisasten kivi, jota on naistutkimuksenkin piirissä pyritty lähestymään eri tieteenalojen traditioiden kautta. Erityisesti on kysytty, mikä



tuottaa ja uusintaa sellaista sukupuolen mukaan hyvin eriytynyttä työnjakoa, joka kaikkialla vallitsee. Työnjakoa voidaan analysoida useilla tasoilla työelämässä. Voidaan ajatella ensisijaisesti koko työmarkkinoiden sukupuolen mukaista työnjakoa, jolloin tullaan juuri edellä käsiteltyihin työmarkkina-aseman ilmiöihin tai ammattien jakautumiseen naisten ja miesten ammatteihin. Toisaalta työnjako konkretisoituu jokaisessa työorganisaatiossa, sen yksittäisissä työtehtävissä ja muutosprosesseissa.

Raportissa "Naisten ja miesten työolot" halusin painottaa selityksenä hyvin eriytyneelle sukupuolten väliselle työnjaolle naisten ja miesten *ammattitaitojen erilaista arvostusta*. Tuloksissa tämä erilainen arvostus näkyikin varsin selvästi esimerkiksi eritasoisena palkkana. Miesten töissä vaadittavat ominaisuudet palkittiin palkan muodossa selvästi paremmin kuin naisten töissä vaadittavat ominaisuudet, myös koulutustasosta riippumatta. Esimerkiksi kaikki sosiaaliset taidot sekä nopeus ja sorminäppäryys, jotka ovat naisille ominaisia, ovat joko keskiarvoisesti tai sitä huonommin palkkauksessa arvostettuja. Tulos viittasi siihen, että eräs perustekijä, joka synnyttää eroja naisten ja miesten palkkoihin koulutuksesta ja työkokemuksesta riippumatta on ammattitaitojen erilaisuus ja niiden erilainen arvostus miespalkansaajien eduksi. (Lehto 1988, 114.)

Raportissa käsiteltiin lähinnä vain palkkoja tästä arvostusnäkökulmasta. Kuitenkin on ilmeistä, että samat käsitykset vaikuttavat siihen, millaisia naisten ja miesten työtehtävistä muodostetaan tai millaista on työvoiman kysyntä laajemmin työmarkkinoilla tai yleensä työvoiman käyttö. Tämä ajatus kytkeytyy myöhemmissä raporteissa esitettyyn työvoiman käytön joustavuuteen ja sen sukupuolen mukaisiin eroihin.

Kolmantena yleisen tason huomiona tästä tutkimusraportista voi mainita työolojen muutoksen merkinneen *erojen kasvamista paitsi sukupuolen myös sosioekonomisen aseman mukaan*. Hierarkia muodostui usein sellaiseksi, että työntekijänaiset – erityisesti teollisuustyössä olevat – olivat työolosuhteiltaan epäedullisimmassa asemassa, ylemmät toimihenkilömiehet taas edullisimmassa. Monet työolojen muutokset viittasivat siihen, että nämä erot olivat pikemminkin kasvaneet kuin kaventuneet.

Jos halutaan etsiä mekanismeja, jotka tätä erojen kasvua aiheuttavat, kuuluvat näihin mitä ilmeisemmin työolojen, työn ja ammattitaitojen kehittämiseen liittyvä sukupuolten välinen eriarvoisuus. Työelämän muutokseen kytkeytyen ovat sosiologit puhuneet muun muassa joustavan erikoistumisen tai toiminnallisen jouston soveltamisesta työorganisaatioissa. (Luvussa 3 näistä enemmän) Näiden yksi käytetty indikaattori on työpaikkakoulutus.

Raportissa *Naisten ja miesten työolot* oli nähtävissä selvä eriarvoisuus työpaikkakoulutuksen saamisessa. Alimpana tässä hierarkiassa – siis vähiten koulutusta saaneina – ovat työntekijäryhmän naiset ja ylimpänä ylemmät

toimihenkilömiehet. Tällä tavoin muodostuvan hierarkian sisällä oli siis myös monissa työolojen piirteissä tapahtunut erojen kasvua vuosina 1977–1984.

Tämän stratifikaation rautaisia lakeja on tarkastellut myös Irja Kandolin liseniaattityössään (1993), jossa on ollut käytettävissä jo 1990 Työelämän laatu tutkimuksenkin aineisto. Merkittävää tuloksissa oli, että käytetty kerrostumajako (ylemmät ja alemmat toimihenkilöt ja työntekijät) erotteli hyvin toisaalta naisten töitä ja toisaalta miesten töitä. Tutkimuksessa käytettiin samanaikaisesti myös jaottelua työtehtävien nais- ja miesvaltaisuuden perusteella. Vaikka naisvaltainen alempien toimihenkilöiden työ muistutti paljolti miesvaltaisia työntekijätöitä, erosi se selvästi työntekijöiden naisvaltaisesta työstä.

Naisten toimihenkilötyön ja työntekijäryhmän työn erillään pitäminen – toisin kuin eräissä aiemmissa luokkarakennetta kuvaavissa tutkimuksissa (Suomalaiset...1984) – on tärkeitä erityisesti siksi, että voidaan nähdä ne naisryhmät, joiden työ kaipaa eniten kehittämistä, kuten naisten teollinen työ. Kandolinin mukaan käytetty sosioekonomisen aseman mukainen luokittelu tarkennettuna alakohtaisilla tutkimuksilla vaikuttaa toimivalta lähtökohdalta työelämän laadun ja töiden kehittämisessä. (Kandolin 1993, 33.)

**Tietotekniikasta.** Tietotekniikkaa työelämän muutostekijänä olen käsitellyt muun muassa konferenssiartikkelissa *Women's labour market position from the perspective of technological change* (1987). Taustana tälle työlle oli aiempi yhteistyöraportti *Tietotekniikka ja suomalainen työ* (Kortteinen–Lehto–Ylöstalo, 1987). Artikkelin painotti kuitenkin erityisesti naisten työn näkökulmaa.

Vuonna 1987 tehtyyn Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen ns. vuosihaastatteluun sisällytettiin myös tietotekniikan käyttöä koskevia kysymyksiä. Tältä pohjalta syntyi tutkimusraportti *Tietotekniikka työssä*, joka keskittyi pääasiassa tietotekniikan käyttöönoton ja työllisyyden välisten yhteyksien tarkasteluun (Lehto 1989). Myös raportti *Työelämän laatu ja tasa-arvo* sisälsi erillisen luvun, jossa viimeisimmän työolotutkimuksen (1990) tietoja on käytetty tietoteknisen muutoksen vaikutusten arvioimiseen.

Nämä eri ajankohtina tehdyt tutkimukset kuvaavat muutosta hyvin processimaisena tapahtumana. Kun tietotekniikka tuli 1980-luvun alussa runsaammin työpaikoille, se tuli ensin naisten työssä rutiiniluontoisempiin työtehtäviin: tietojen tallennukseen tai puhtaaksikirjoitukseen. Työtehtävien sisällöllisiä muutoksia tutkittaessa näyttikin siltä, että varsinkin naistoimihenkilöiden työ hallinnollisessa ja konttoriteknisessä työssä oli tietotekniikkaa käytävillä yksitoikkoisempaa ja vähemmän ammattitaitoa vaativaa kuin muilla vastaavassa ryhmässä.

Työntekijöihin lukeutuvilla – lähinnä teollisuustyötä tekevilla – tietotekniikan käyttö näytti merkitsevän päinvastoin vaativampaa työtä. Sorminäpäräisyys ja nopeus teollisuustyön tyypillisinä piirteinä olivat menettäneet merkitystään, sen sijaan työkohteen laaja-alainen hallinta oli tullut tärkeämmäksi. Nämä erot näyttivät samalla merkinneen sitä, että naisten työssä laajasti ottaen tietotekniikka oli merkinnyt ammattitaitojen heikkenemistä, miesten työssä taas kohoamista.

Tämä oli kuitenkin vasta alkuvaihetta uuden tietotekniikan soveltamisessa ja myöhemmät tutkimukset (1987 ja 1990) osoittivat, että kun tekniikkaa on laajemmin sovellettu, ero naisten ja miesten töiden vaativuudessa ei enää ole ratkaiseva. Tämä näkyi muun muassa siten, että vuonna 1990, jolloin käyttäjiä oli jo lähes puolet (44 %) palkansaajista, oli tietokoneiden kanssa työskentelevien naisten ja miesten koulutusjakautuma hyvin samanlainen. Toisaalta edellisistä tuloksista poiketen ei naisten alempien toimihenkilöiden ryhmä enää selvästi erottunut työn toistoluontoisuudessa tietotekniikkaa käyttävillä. Samoin työn itsenäisyys näytti kehittyneen aikaisempaa tasaisemmin tietokoneistumisen myötä.

Tekninen kehitys ei kuitenkaan ole merkinnyt mitään selvää parannusta naisten ja miesten työnjaollisessa rakenteessa ja sitä kautta työoloissa. Vuoden 1990 tutkimuksen mukaan naisilla ja miehillä palkkaerot olivat jopa hieman suuremmat uuden tekniikan käyttäjillä. Erot työpaikkakoulutuksen saannissa olivat kasvaneet, samoin sukupuolten erot tiedon saannissa työtä koskevista muutoksista. Edelleen erottui varsinkin alempien naistoimihenkilöiden ryhmä, kun oli kyse tyytymättömyydestä työn organisointiin.

Tietotekniikan *työllisyysvaikutuksia* on tarkasteltu erityisesti raportissa *Tietotekniikka työssä* joka perustui vuosien 1984 ja 1987 tutkimusaineistoihin. Tämän kysymyksen käsittelyn lähtökohtana oli se, että ennen 80-luvulla alkanutta tietotekniikan laajamittaista tuloa työelämään sen ennustettiin vähentävän työpaikkoja radikaalisti ja näiden vähennysten uskottiin kohdistuvan erityisesti toimistotyöhön, siis naisille tyypilliseen työhön.

1980-luvun aikana tietotekniikan työllisyysvaikutuksia koskevien ennusteiden luonne kuitenkin selvästi muuttui. Enää ei uskottu toimistoautomaation romahdusmaisesti pudottavan työvoiman kysyntää. Käsityksen muuttumiseen mitä ilmeisemmin vaikutti se, mikä näkyi työllisyystilastoissa kaikkialla länsimaissa: toimihenkilöiden työpaikat toimistoissa, pankeissa ja vakuutuslaitoksissa eivät olleet vähentyneet. Suomessa tilastot osoittivat päinvastoin kasvua. Toisaalta työntekijöiden työssä – erityisesti teollisuudessa – tietotekniikalla on koko 80-luvun ollut selvä työllisyyttä supistava vaikutus. Tällä hetkellä – taloudellisen laman oloissa – ovat myös toimihenkilöiden työpaikkavähennykset mitä ilmeisemmin yhteydessä tietotekniikan etenemiseen, näin erityisesti pankkisektorilla.

Työolotutkimukset ovat tarjonneet varsin poikkeuksellisen välineen tutkia tietoteknistä muutosta työelämässä. Tällaisia laajoihin haastatteluihin pohjautuvia tietoja tietotekniikan käyttöönotosta sekä siihen liittyvistä työoloista ei ole ollut 80-luvulla saatavana laajemmin kuin Pohjoismaista (Ruotsista, Norjasta ja Suomesta).

Muihin Pohjoismaihin verraten oli naisten tietotekniikan käyttö Suomessa kaikkein yleisintä. Kun Suomessa tietotekniikan käyttäjistä oli kaikkina ajankohtina (-84, -87, -90) ollut enemmistö naisia, ovat miehet muualla muodostaneet enemmistön. Kysymys tietoteknisen muutoksen vaikutuksista sukupuolten työnjakoon ja työoloihin on siis ollut erityisen tärkeä Suomessa. Lukuisissa alakohtaisissa tutkimuksissa onkin selvitetty tätä työn muutosprosessia 80-luvulla, sukupuolten keskinäissuhteen muutoksen näkökulmasta tosin hyvin vähän.

**Työelämän laatu ja tasa-arvo.** Kun työolotutkimussarjan viimeisin aineisto vuodelta 1990 oli käytettävissä, oli keskeiseksi käsitteeksi tullut 'työelämän laatu'. Sukupuolten aseman muutoksia käsittelevässä raportissa työolokomitealle käytin tätä käsitettä liittämällä siihen elementtejä, jotka toisaalta pohjautuvat 70- ja 80-lukujen työn humanisointiaallon käsitteistöön, toisaalta uudempaan – työorganisaatiosaa ja tuottavuutta painottavaan – työelämän tutkimukseen.

Humanisointiajatteluun liittyen tarkastelin naisten ja miesten työelämän laatua raportissa sen mukaisesti, kuinka hyvin muutoksessa olivat toteutuneet ne tavoitteet, joita yleisesti arvioiden pidetään hyvään työhön ja työympäristöön kuuluvina. Ongelmana on, että tällöin kuva työelämän laadusta jää pakostakin hieman kaavamaiseksi ja yleistäväksi. Työelämän laadun dynaamisempi malli edellyttäisi sen kuvaamista, miten työyhteisöt toimivat, kuinka sukupuolten tasa-arvo käytännössä toteutuu. Tähän samaan liittyen olisi työyhteisötason tekijöiden, kuten organisaatiorakenteiden kuvaus välttämätöntä.

Työoloja koskevien haastattelututkimusten avulla voidaan kuitenkin tarkastella lähinnä vain makrotason muutoksia. Ne antavat yleiskuvan, joka summaa erilaisissa konteksteissa syntyneet tuntemukset työstä, sen ehdoista, ympäristöistä, sisällöistä, sosiaalisista suhteista ja merkityksistä. Muutosten tulkinta voi kuitenkin olla sidoksissa siihen, mitä työpaikoilla voidaan arvioida tapahtuneen.

Lähtökohtien asetelussa siis tavallaan on esillä ristiriita, joka on syntynyt käytettävissä olevan tutkimusvälineen ja työelämän tutkimuksen ja kehittämistoiminnan uusien suuntausten välillä. Tätä menetelmän ja tavoitteiden ristiriitaa käsitellen lähemmin neljännessä luvussa.

Raportissa *Työelämän laatu ja tasa-arvo* on analyysikehikoksi valittu työvoiman käytön joustostrategiat. Niiden antama kuva naistyövoiman mahdollisuuksista on melko pessimistinen (Atkinson 1984, 1987, Kern-Schumann 1986). Näkemykset yritysten tavasta sopeutua ympäristön vaatimukseen lisäämällä eri tavoin joustavuutta työvoiman käytössä viittasivat voimakkaasti sukupuolten työmarkkina-asemien ja samalla myös työelämän laadun polarisoitumiseen. Tätä halusin testata suomalaisella aineistolla katsoamalla erikseen, mitä tapahtuu määrällisen, toiminnallisen ja taloudellisen jouston näkökulmista.

Joustavan yrityksen mallin ajatuskehikko on ollut käyttökelpoinen erityisesti siksi, että se käsittelee samalla tavoin laaja-alaisesti työelämän ilmiötä, kuin millaista tapaa etsin jo raportissa *Naisten ja miesten työolot*. Toisin sanoen työntekijän näkökulmasta työelämän laadun piiriin lukeutuvat yhtä hyvin kysymykset työmarkkina-aseman, työn kuin työehtojenkin kehittymisestä.

Muutamaan piirteeseen tiivistäen tuloksista voidaan sanoa, että naisten näkymät työelämässä näyttivät sekä hyviltä että huonoilta. Erityisesti *koulutus ja pitkä työkokemus olivat estäneet sellaisen selvän syrjinnän joka useissa muissa maissa oli nähtävänä*.

Määrällisen jouston piirteistä työttömyys ei Suomessa ollut kohdistunut voittopuolisesti naisiin. Osa-aikatyö ja työvoiman ulkoistaminen (kotona tehtävän alihankintatyön muodossa) eivät myöskään marginalisoineet mitenkään selvästi naisia. Tosin oli nähtävissä, että julkisen sektorin supistaminen – erityisesti sairaanhoito- ja lastenhoitotyön osalta – voi johtaa eräänlaiseen naistyövoiman ulkoistamiseen, jos hoitotyötä siirretään koteihin.

Muutosta positiiviseen suuntaan 1980-luvulla kuvaa se, että *naisia ei enää alistettu yksinkertaisiin, monotonisiin työtehtäviin samassa määrin kuin aikaisemmin*. Tämä ei ollut ensisijaisesti tulosta siitä, että työtehtäviä olisi tietoisesti kehitetty monipuolisemmiksi, vaan lähinnä tapahtuneesta rakennemuutoksesta, jossa naisten erityisen yksitoikkoinen teollinen työ oli vähentynyt ja työvoimaa oli siirtynyt palveluelinkeinoihin. Myös työvälineiden tekninen kehitys oli poistanut kaikkein yksitoikkoisempia työtehtäviä.

Naiset olivat selvästi olleet mukana uudessa tulosta tähdentävässä ajattelussa. Se oli merkinnyt autonomian lisääntymistä, jossain määrin työn näkyvämmäksi saamista, mutta myös räsitystä. *Ylityöt, kiireen haittaavuus ja yleensä henkinen rasittuneisuus olivat lisääntyneet enemmän naisten töissä*.

Siitä huolimatta, että naisten työhön sitoutuminen näytti kasvaneen selvästi ja koulutustaso kohonneen nopeammin kuin miesten, oli miesten etumatka palkkauksessa kasvanut. Tulosten mukaan tähän olivat yhteydessä muun muassa työpaikoilla käyttöön otetut tulospalkkauskäytännöt.

Muutenkin tulosten mukaan näytti siltä, että *naiset eivät olleet saaneet samaa etua työelämän uudistuksista kuin miehet*. Myös ammattiasema-

ryhmien väliset erot olivat kasvaneet siten, että muutos oli suosinut hyvässä asemassa olevia, erityisesti miehiä. Toisin sanoen ydintyövoima-ajattelu toimi paljolti vanhan sukupuolijaon pohjalta. Tätä jakoa on yleensä vaikea muuttaa, koska uudistuksia pidetään sukupuolineutraaleina.

Keskeiseksi johtopäätökseksi syntyi kysymys, *millä tasolla tasa-arvoajattelua voidaan edistää*. Johtavatko yhteiskunnan sääntelyn purkaminen ja markkinavoimien hallitseva asema työpaikkatasolla väistämättä sukupuolten palkka-, koulutus- ja etenemiserojen kasvuun? Voidaanko työpaikkatasoista tasa-arvopolitiikkaa edistää ja millaisia yleisiä ohjelmia tarvitaan sen tueksi?

Tutkimuksessa käytin tasa-arvokäsitettä tietten siitä huolimatta, että se viime vuosien feministisessä tutkimuksessa on myös asetettu kyseenalaiseksi. Tässä sillä on tarkoitettu painotetusti samanarvoisuutta samanlaisuuden sijasta sekä subjektiutta siinä mielessä, että molemmilla sukupuolilla olisi samanlaiset mahdollisuudet toteuttaa tavoitteitaan työelämässä.

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS JA NAISTUTKIMUS VAIKUTTEIDEN ANTAJINA

## Tämän luvun asetelma

Samalla kun tämä tutkimus suuntautuu työolotutkimusjärjestelmän arviointiin, sen tavoitteena on tulevaisuudessa tehtävien työolotutkimusten kehittäminen. Lähdän ajatuksesta, että kehittäminen merkitsee varsin laaja-alaisesti sekä teoreettisten lähtökohtien että menetelmien pohdintaa.

Pertti Alasuutari toteaa menetelmäkirjassaan *Laadullinen tutkimus*, että tutkimuksen teoreettinen viitekehys määrää sen, millainen aineisto kannattaa kerätä ja millaista menetelmää sen analyysissä käyttää. Tai päinvastoin aineiston luonne asettaa rajat sille, millainen tutkimuksen teoreettinen viitekehys voi olla ja millaisia metodeja voi käyttää. (Alasuutari 1993, 66)

Toisaalta hän erittelee tieteellisen tutkimuksen ja selvityksen välistä rajaa siten, että tieteellisessä tutkimuksessa vihjeiden ja johtolankojen pohjalta yritetään päätellä jotain sellaista, jota ei ole "paljain silmin" nähtävissä. Sen sijaan selvitykseksi voidaan nimittää sellaista jotain ilmiötä kuvaavaa vaikka systemaattistakin ja luotettavaa tiedon keruuta, jossa ei yritetä mennä "asioiden taakse". Selvityksestä on kyse esimerkiksi, jos edustavalla otoksella tehdyn kyselyn pohjalta kerrotaan, miten eri puolueiden kannatus on muuttunut edelliseen kyselyyn verrattuna. Tutkimuksen siitä tekisi asetelma, jossa kyseisen aineiston analyysin ja muun tiedon pohjalta esitettäisiin tulkintoja siitä, mitä nämä luvut ja niiden muutokset kertovat suomalaisesta yhteiskunnasta. (Alasuutari 1993, 60.)

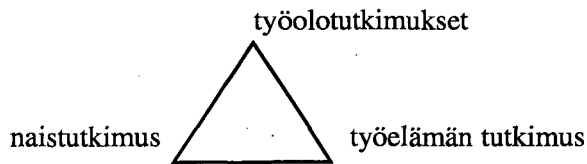
Näitä ajatuksia hyväksi käyttäen lähdän etsimään teoreettisia kehyksiä ja samalla menetelmällisiä täsmennyksiä sellaiselle tulevaisuuden työolotutkimukselle, joka olisi enemmän kuin selvitys suomalaisten työympäristöjen tilasta.

Kysymys selvityksistä vs. tutkimuksista on oikeastaan ydinkysymyksiä, kun mietitään työolotutkimusten tai vastaavien haastattelujärjestelmien tehtäviä ja olemassaolon edellytyksiä. Työolotutkimukset – samoin kuin esimerkiksi laajat elinolotutkimukset – ovat osoittautuneet teoreettisesti ja metodo-

logisesti monimutkaisemmiksi kuin alussa kuviteltiin. Työolotutkimusten erityisenä hankaluutena on ollut se, että työolojen ongelmien ja niitä koskevan ajattelun painopiste on siirtynyt vaikeammin surveyllä mitattaviin asioihin, kuten psykososiaaliseen työympäristöön. Muutoinkin työolotutkimusten kohde, se mitä tutkitaan, on jatkuvassa muutoksessa. Vaikka alunperin ajateltiin, että yksinkertaisesti tuotetaan selvityksiä ja indikaattoreita, tällainen rajaus ei ole ollut mahdollista. Toisin sanoen työolotutkimusten arvioinnissa ja suunnittelussa on selkeästi lähdettävä siitä, että ne ovat yhteiskuntatutkimusta. Samalla niihin on liitettävä kaikki tutkimukselle asetetut vaatimukset.

Menetelmä-luvussa käsittelen sitä, millaiset vaatimukset perinteisesti on asetettu toisaalta kvantitatiiviselle toisaalta kvalitatiiviselle tutkimukselle – tai millaiset ovat tutkimusten metodologiset vaatimukset yleensä ja erityisesti naistutkimuksen lähtökohdasta. Yhteistä kaikelle tutkimukselle lienee vaatimus teoreettisten lähtökohtien paikantamisesta. Työolotutkimuksissa ja varsinkin niiden pohjoismaisessa käytännössä yksi näkyvä ongelma on ollut se, että tutkimuksia ei ole kytketty muuhun työelämän tutkimukseen. Ei ole etsitty sisällön muotoilun teoreettisia perusteita. Oma ongelmansa on sitten analyysin perusteet. Millaisten väestöryhmien eroja tarkastellaan, vai pitäydäänkö keskiarvoindikaattoreihin? Miten muutosta kuvataan?

Teoreettisten viitekehysten hahmottamisessa on syytä etsiä työolotutkimusten paikkaa erilaisten työelämää koskevien tutkimustraditioiden kentässä. Tässä luvussa pyrin löytämään työelämän tutkimuksen, naistutkimuksen ja työolotutkimusten leikkauskohtia ja keskinäistä vuorovaikutusta. Tämän voisi esittää havainnollisesti kolmion avulla.



Asetan siis naistutkimuksen teoreettiset lähtökohdat hyvin keskeiseksi työolotutkimuksen ja yleisen työelämän tutkimuksen paikantamisessa. Kysymys on sukupuolen lähtökohdan tärkeydestä. Pidän sitä työolotutkimusten arvioinnissa ja kehittämisessä välttämättömänä. Tosin voidaan sanoa, että on myös muita tärkeitä näkökulmia, kuten esimerkiksi sosiaaliryhmät tai työolojen tutkiminen ammatti- tai koulutusryhmien mukaan. Samoin ikäluokat ja sukupolvet lienevät aikaisempaa tärkeämpiä jaotteluja työelämän laadun analysointiin. Naisten ja miesten erilaiset perinteet työelämässä ja muutosten naiskeskeisyys – varsinkin kansainvälisesti – nostavat kuitenkin sukupuolen keskeiseksi työolojen tutkimuksessa.



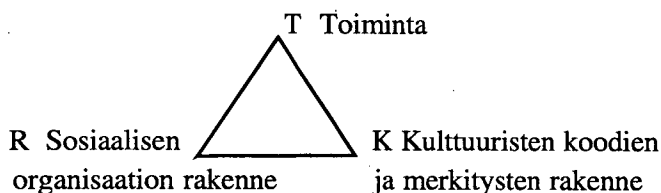
Työelämän tutkimus ja sen yhteydet työolotutkimusjärjestelmään muodostavat erittäin laajan kokonaisuuden. Työelämän tutkimukselle on lisäksi tyypillistä varsin voimakas lokeroituminen. Eri tieteenalat kuten sosiologia, psykologia, taloustieteet, hallintotieteet, lääketiede tai tekniikka ovat tuottaneet oman traditionsa mukaista tutkimusta samasta kohteesta, eli työelämästä.

Nais- ja tasa-arvotutkimuksella taas on ollut oma kehityshistoriansa, eri maissa vielä erilainen. Linkit työelämän tutkimukseen ovat varsin lyhyeltä ajalta, Suomessa vain noin 15 vuodelta. Kysymys, johon pyrin vastaamaan, liittyy jossain määrin kaikkiin näihin: *Miten tähän mennessä tehtyjen työolotutkimusten voi arvioida saaneen vaikutteita näistä erilaisista työelämää koskevista tutkimustraditioista ja miten traditiot auttavat luomaan pohjaa tuleville työoloja koskeville haastattelututkimuksille.*

Tutkimusdiskurssien tunteminen on monella tavalla tärkeää. Lähdän sellaisesta käsityksestä, että tutkimusdiskurssit heijastavat sinänsä työelämän muutoksia, tutkimuksen tavoitteet on johdettavissa varsin pitkälle esimerkiksi talouden rakenteesta tapahtuneista muutoksista. Toisaalta tutkimusdiskurssit ovat vaikuttamassa työoloihin ja työelämän suhteisiin käytännön tutkimustoiminnan ja työvoimapolitiikan kautta.

Alasuutari viittaa tähän samaan kaksinaisuuteen kuvatessaan merkitysrakenteita ja diskurssin käsitettä – sellaisena kuin Foucault on sitä käyttänyt. Maailmaa jäsentäessään ja siinä toimiessaan ihmiset käyttävät ja soveltavat merkitysjärjestelmiä, kulttuurisia jäsenyyksiä, malleja. Toisaalta yhteiskunnassa yleisesti käytetyt mallit tai jäsenyykset konstituivat – tuottavat ja uusintavat – sosiaalista todellisuutta ja ovat sen osa. (Alasuutari 1993, 55.)

Harriet Silius kuvaa väitöskirjassaan (1992a,78) oman teoreettisen viitekehikkonsa apuna sosiologiaa diskursiivisena kehänä Risto Heiskalan esittämän mallin mukaisesti (1990, 305–309). Diskurssilla Heiskala tarkoittaa tässä enemmän tai vähemmän tietoisia tapoja esittää kysymyksiä, muodostaa sääntöjä ja rakentaa keskustelua, joka saa meidät ymmärtämään puheen yhteiskunnasta sosiologiaksi. Tässä puheessa oli kauan kyse rakenteesta (R) ja toiminnasta (T), myöhemmin se kehittyi käsittämään myös kulttuurisia koodoja ja merkitysrakenteita (K). Heiskala rakentaa näiden kolmen ankkurikohdan avulla kolmion sosiologian diskursiivisesta kentästä.



Näiden kolmen tason voidaan ajatella vastaavan erilaisia diskursseja myös sosiologisen naistutkimuksen alalla. Silius erottaa symbolitason, rakennetason ja yksilötason. Näiden kolmen tason erottelua ovat aiemmin käyttäneet myös Sandra Harding (1986, 1987) ja Yvonne Hirdman (1990). Symbolitasolla keskustellaan kulttuurisista koodeista mies-nainen, merkityksistä, joita annetaan "naiselliselle" ja "miehiselle", kuinka ne syntyvät ja muuttuvat. Suuri osa postmodernia keskustelua käsittelee tätä sosiologisen kentän kulttuurista painotusta. Rakennetasolla keskustellaan työnjaosta, sukupuolen mukaisesta segregatiosta, sukupuolen mukaisista valtamekanismeista ja siitä, kuinka niitä ylläpidetään ja uusinnetaan.

Yksilötasolla taas keskustellaan sukupuoleen sidotuista mahdollisuuksista toiminnalle ja niiden muutoksesta. Tämä keskustelu, joka ehkä selvimmin liittyy standpoint -teoreetikoihin koskee siis toimintanurkkaa sosiologisessa kentässä. Siliuksen mielestä rakenneperspektiivi on lujimmin ankkuroitunut suomalaiseen naistutkimukseen ja toimintaperspektiivi vähiten. (Silius 1992a, 79.)

Edellä esitetty sosiologian diskursiivinen kehä auttaa hahmottamaan erityisesti naistutkimuksen suuntauksia, mutta sen avulla voi myös nähdä, miten työelämän tutkimuksen – varsinkin sen sosiologisimpien suuntausten – painotukset ovat muuttuneet. Luvun lopussa palaan kaavioon työolotutkimusten näkökulmasta. Tässä voi kokoavasti sanoa, että työolot on sellainen tutkimuskohde, jossa ei voi sivuuttaa mitään näistä tasoista. Kun lomakkeen sisältöä suunnittelee, on pystyttävä näkemään varsinkin rakenteellisia muutoksia, mikä tässä tarkoittaa koko työelämän restruktuuraatiota. Kyse on suurista prosesseista, joita kuvataan ja johdetaan erilaisilla käsitteillä, työelämän tutkimuksen ja työpolitiikan diskursseilla. Niiden vieminen yksilötasolle, jota lomaketutkimus edellyttää, merkitsee toisaalta myös toiminta- ja merkitystasojen hallintaa.

Suurin ongelma näiden aiheiden käsittelyssä on siinä, että työelämän tai naistutkimuksen alueita ei tällaisessa esityksessä voi tyhjentävästi käsitellä. Tämä on kuitenkin yksi yritys hahmottaa näitä kokonaisuuksia, etsiä niiden muutosten oleellisia piirteitä. Varsinkin naistutkimus usein ymmärretään vain yhdeksi kokonaisuudeksi, vaikka se sisältää hyvin monenlaisia vaiheita ja suuntauksia. Tässä haluan kysyä, mitä tuosta kehityksestä olisi sellaista omaksuttavissa, joka veisi eteenpäin työelämän ja työolojen tutkimusta.

Suurten linjojen etsintä auttaa näkemään uusia mahdollisuuksia. Toisaalta työolot on syytä määritellä laaja-alaisesti käsittäen sekä työmarkkina-tilanteen että työssä olevien kokemuksen työoloistaan, koska nämä ovat osoittautuneet toisistaan riippuviksi. Tällöin se työelämän tutkimusten kirjo, jota tässä pyrin hahmottamaan, on varsin laaja. Oleellista on löytää kehityspiirteitä, jotka osoittautuvat yleisiksi ja joissa sukupuolten erilainen asema

myös tulee esiin. Täten on mahdollista arvioida, ovatko tähänastiset työolo-  
tutkimukset pystyneet osoittamaan näitä yhteyksiä ja ovatko ne ylimalkaan  
mukana työelämän muutoksessa vai polkevatko tutkimukset ja niiden mene-  
telmät paikallaan heijastaen jotain jo ohitettua vaihetta yhteiskuntakehityk-  
sessä.

## Työelämän tutkimuksesta

### Mistä vaikutteita on haettu?

Suomalaiset työolotutkimukset ovat yhdistelmä monista eri perinteistä han-  
kittua kokemusta. Systeeminä ne ovat saaneet alkunsa tarpeesta kerätä tieto-  
ja sosiaali-indikaattoreita varten. Toisaalta nämä systeemit ovat kehittyneet  
yhdessä muiden Pohjoismaiden vastaavien tutkimushankkeiden kanssa. Edelleen suomalaisilla työolotutkimuksilla on ollut myös omat painotuksen-  
sa ja yleensä laajempi sisältö kuin muiden Pohjoismaiden tutkimuksilla. Suomalaisissa tutkimuksissa on suuntauduttu työympäristön fyysisten ja  
psykososiaalisten tekijöiden lisäksi muun muassa työmarkkina-aseman, tek-  
nisen muutoksen, työorganisaatioiden piirteiden ja työorientaation suuntaan.

Seuraavassa on luettelomaisesti esitetty, millaiset työelämän tutkimuk-  
sen osa-alueet ja suuntaukset ovat olleet vaikuttamassa suomalaisten työolo-  
tutkimusten suunnittelussa ja tulosten analysoinnissa. (suluissa on mainittu  
jotakin tärkeimmistä lähteinä käytetyistä tutkijoista)

- *työprosessitutkimus*, erityisesti kvalifikaatioiden muutoksiin liittyvä auto-  
maatiotutkimus, taylorismin analysointi ja kritiikki (esim. Taylor 1914, Braverman 1974, Kern-Schumann 1986, Piore-Sabel 1984, Zuboff 1990, Hartmann 1987, Korvajärvi-Rantalaiho 1984, Heiskanen 1984, Julkunen 1987, Kortteinen 1992, Toikka 1984, Ranta-Huuhtanen 1988, Alasoini 1990)
- erilaiset *työpsykologian lähestymistavat*: sosiotekniikat, stressitutkimus, hyvän työn mallit, kehittävä työntutkimus (esim. Karasek 1979, Hackman-Oldham 1980, Hacker 1981, Vartiainen-Teikari 1990, Engeström 1985)
- *työmarkkinatutkimukset*, tutkimusaiheina työllisyys, työttömyys, työsuhteiden ehdot, työvoiman liikkuvuus, osa-aikatyö, teoreettisina lähteinä aiemmin lohkoutumisteoriat, myöhemmin väljempi joustavuusajattelu, postfordismi (esim. Sengenberger 1987, Atkinson 1984, 1987, Hakim 1990, Walby 1989, Lane 1988, Nätti 1985, Lilja-Santamäki-Vuori-  
Standing 1990)

- *työympäristötutkimukset*, työterveys ja työsuojelu (esim. Wikman 1987, Honkasalo 1985, Kalimo–Kauppinen–Toropainen–Lindström 1979, Riska 1984)
- *työorganisaatioiden tutkimus, johtamisen teoriat ja käytännöt*, uusimpana teemana erityisesti tulosjohtaminen (esim. Buchanan–McCalman 1989, Kasvio 1990, Juuti 1989, Connell 1987, Smith 1989, Acker 1992, Kvande–Rasmussen 1990)
- *työelämän suhteiden tutkimus*, osallistumisjärjestelmät, järjestäytyminen, työehdoista sopiminen (Gustavsen 1990, Kauppinen 1989, Alasoini 1991, Laatu 1991, Kevätsalo 1990, Bruun 1992)

Tämä jaottelu ei noudata mitään työelämän tutkimuksen kokonaisuudesta aiemmin Suomessa esitettyjä jaotteluja kuten esimerkiksi työministeriössä laaditut työelämän tutkimuksen bibliografiat (esim. Järvinemi 1990) tai erilaiset katsaukset työelämän tutkimuksen tilasta, laajuudesta ja rahoituksesta (esim. Kirjonen 1990). Juhani Kirjosen esityksessä on esitelty kaksikin eri jaottelua: Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön 1987 ja aihetta tutkineen projektin (Karhu–Kankaanpää) laatima luokitus. Kaikki nämä jaottelut ovat alaltaan luonnollisesti laajempia kuin lista niistä osa-alueista, jotka ovat olleet työolotutkimuksille vaikutteita antamassa.

Viime vuosina on lisäksi syntynyt työryhmäraportteina kaksi uutta katsausta, jotka jäsentävät tämän alueen suomalaista tutkimusta ja tilastointia: *Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painoalueet* (Työministeriö 1994) ja *Työoloja koskeva tilastotoiminta* (Kauppinen–Yrjänheikki–Lamberg 1994). Näiden taustalla on enemminkin työsuojelun hallinnolliseen ja tekniseen suunnitteluun sekä työterveyden hoitoon liittyvä tutkimus ja tilastointi. Työministeriön raportissa työympäristötutkimuksen yhtenä painopistealueena on tosin mainittu "työyhteisöjen ja organisaatioiden psykososiaalinen toimivuus sekä työelämän laatu".

Naisten työtä koskevat tutkimukset on usein tällaisissa jaotteluissa erotettu omaksi ryhmäkseen (esim. Järvinemi 1990, Jyväskylän yliopiston...1987).<sup>9</sup> Hyvänä puolena on silloin se, että aihe on yleensä jollain tavalla muistettu. Ongelmallista on näin syntyvä käsitys, jonka mukaan työelämän tutkimusta voitaisiin toisaalta tehdä ilman sukupuolen minkäänlaista huomioon ottamista ja toisaalta tehdä erikseen sellaista tutkimusta, jossa naisten työ ja sukupuolen huomioon ottaminen on keskeisesti esillä. Ajatus on vähän samanlainen kuin se, että naiset, vammaiset tai muuten poikkeavat ovat erityisryhmiä, joiden suhdetta työelämään pitää erikseen arvioida.

9 Ks. myös Antti Kasvion kirja *Uusi työn yhteiskunta*, jossa on sekä työpolitiikan keskeisten osa-alueissa että strategisen henkilöstöjohtamisen kohteissa yhtenä kohtana eritelty tasa-arvon edistämistä. (Kasvio 1994.)

## Työelämän tutkimuksen kansainvälisiä suuntauksia

Yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat vaihtuneet nopeasti. Kehitystä yksinkertaistaen voi sanoa, että 1960-luvulla tutkimus kohdistui työorientaatioihin ja "vaurastuvaan työväenluokkaan". 1970-luvulta 1980-luvun alkupuolelle tutkimusta leimasi Harry Bravermanin kirjan *Labour and Monopoly Capital* vuonna 1974 käynnistämä työprosessikeskustelu. 1980-luvun jälkipuolelta lähtien huomion kohteena on ollut talouden uudelleenrakenteistuminen ja tutkimus on kiteytynyt kolmeen käsitteeseen: fordismi, post- tai uusfordismi ja joustavuus (Burrows ym. 1992, 1–12, sit. Nätti 1993, 26). Käytännöllisemmässä, työorganisaatioiden kehittämiseen tähtäävässä tutkimuksessa taas on liikuttu 1960- ja 1970-lukujen työn humanisointiaallosta 1980- ja 1990-lukujen tuottavuutta lisäämään pyrkiviin tutkimusasetelmiin.

Suurina linjoina on siis erotettavissa työnsosiologisen ja -psykologisen tutkimuksen alueella kaksi suuntausta: akateeminen, perustutkimukseksi luettava ja yleistä yhteiskunnallista intressiä toteuttava tutkimussuuntaus ja toisena haarana käytännöllisempi, alunperin yksittäisissä työpaikoissa toteutettu ja sittemmin laajoiksi ohjelmiksi muodostettu kehittämistutkimus. Tässä jälkimmäisessä voidaan ehkä sanoa työpsykologisen otteen olleen vallitsevampi kuin sosiologisen.

Jako käytännölliseen ja akateemiseen tutkimukseen ei ole tietenkään tarkkarajainen, mutta karkeasti yleistäen painopiste työelämän tutkimuksessa on siirtynyt käytäntöön sovellettuun, toimintatutkimukselliseen suuntaan. Samalla se on merkinnyt yhteiskuntakriittisten lähtökohtien vähenemistä ja tutkimuksen valjastamista niiden teettäjien – usein itse työorganisaatioiden – asettamille tavoitteille.

Taustana ajattelutapojen muutoksille kummassakin suuntauksessa ovat ennen kaikkea läntisissä teollisuusmaissa tapahtuneet talouden muutokset. Toisen maailmansodan jälkeen aina 1970-luvulle länsimaat kokivat pitkän taloudellisen laajentumisen kauden, kun taas myöhemmin levottomuudesta ja epävarmuudesta on tullut pysyvä osa taloutta. Joustavoittamisesta ja tuottavuuden lisäämiseen tähtäävistä organisaatiouudistuksista on tullut tärkeitä välineitä tähän epävarmuuteen sopeutumisessa. (Nätti 1993; Kasvio 1993; Wood 1989.)

Työolotutkimukset ovat varsinkin pohjoismaisissa sovellutuksissaan olleet kiinnittyneitä enemmänkin työorganisaatioiden kehittämistutkimuksen traditioihin. Näin varsinkin työn psyykkisten ja sosiaalisten piirteiden mitaamistekniikassa. Palaan tämän tutkimuksen viidennessä luvussa tarkemmin näihin yhteyksiin ja arvioin psykososiaalisten mittareiden kehittämismahdollisuuksia.

## Työelämän tutkimuksen suuntaukset

	<i>Sosiologinen ja sosiaalipoliittinen työelämän tutkimus</i>	<i>Työorganisaatioiden kehittämistutkimus (työpsykologia, hallintotieteet)</i>
1920–1950		Tieteellinen liikkeenjohto
1960-luku	Työorientaatiot, “vaurastuva työväenluokka”	Ihmissuhdekoulukunta Sosiotekniikat, humanisointi
1970-luku	Työprosessikeskustelu (Braverman)	Stressitutkimus, yli- ja alikuormituksen välttäminen, hyvä työ ja työolot
1980-luku	Työmarkkinoiden lohkoutumisteoriat	Organisaatioiden arviointiliike
1990-luku	Postfordismi, joustavuus	Tuottavuus, yrityksen kilpailukyvyyn parantaminen, solut, ohut tuotanto, JOT, monitaitoisuus, sitoutuminen

Toisaalta suomalaiset työolotutkimukset ovat pyrkineet olemaan kattavia myös sosiologisemman ja sosiaalipoliittisen työelämän tutkimuksen suuntaan. Näin erityisesti silloin kun erilaisia työmarkkina-asemaan liittyviä tutkimuksen osia on suunniteltu. Sosiologiset työelämän tutkimukset ovat olleet erityisen tärkeitä erilaisten rakenteellisten tekijöiden merkityksen havaitsemisessa, liittyivät ne sitten laajoihin talouden kysymyksiin, työvoiman rakenteisiin tai organisaatioiden piirteisiin.

Tämän luvun lopussa arvioin työelämän tutkimusta ja sen aivan viimeaikaisimpia suuntauksia kahden käsitteen – tuottavuuden ja joustavuuden – ympärille syntyneen keskustelun kautta. Samalla käytän tuossa arviossa hyväkseni naistutkimuksen tarjoamaa välineistöä, jonka erittely sisältyy myös tähän lukuun. Seuraavassa käyn katsauksenomaisesti läpi lähinnä työtä ja työorganisaatioita koskevaa kehittämistutkimusta, sen viime vuosikymmenten kehitystä. Sehän on ollut työolotutkimusten keskeisin vaikutteiden antaja. Samalla on nähtävissä, miten kehittämistutkimuksen merkittävässä vaiheissa – kuten sosiotekniikoiden kehittämisessä – on pohjoismaisilla kokeiluilla ollut keskeinen asema. Pohjoismaathan ovat myös työympäristöjä koskevien haastattelututkimusten edelläkävijöitä Euroopassa.

**Sosioteknisten reformien yleistyminen.** Sosioteknisessä systeemiteoriassa, jota pidetään englantilaisessa Tavistock instituutissa syntyneenä, organisaatiot katsotaan avoimiksi systeemeiksi koostuen kolmenlaisista alasysteemeistä: teknisestä, taloudellisesta ja sosiaalisesta. Yleensä oli otettu huomioon vain tekninen ja taloudellinen systeemi. Haluttiin löytää konkreettisten kokeilujen avulla parempaa yhteensopivuutta teknis-taloudellisen ja sosiaalisen systeemin välillä: tehtävälueiden laajuus, lisätty autonomia ja ryhmätyö. Vaikka nämä ideat syntyivät jo 1940- ja 1950-luvuilla, kesti 1960- ja 1970-luvuille, ennen kuin ne voimistuivat, esimerkiksi Norjassa syntyi teollisen demokratian ohjelma ja myöhemmin Ruotsissa "uusi tehdas" liike. (Kasvio 1993, 1–2., Lindström 1994.)

**Norjassa** työelämän tutkimuksen kansallinen traditio puuttui lähes kokonaan 1950- ja 1960-lukujen vaihteeseen saakka. Työntekijöiden osallistumiseen ("teollinen demokratia") ja tuottavuuden tasapainoiseen kasvuun ("sosiotekninen suunnittelu") tähdännyt laaja kenttätutkimusohjelma laadittiin 1960-luvulla ensisijaisesti työmarkkinaosapuoliin tukeutuen. Sen esikuvana oli Tavistock Intitutun 1950-luvulla suorittamat Human Relations -tutkimuslaitoksen kokeilut. Norjassa psykologi Einar Thorsrud ja joukko insinöörejä oli toteuttamassa ohjelmaa. (Työtieteellinen... 1986, 22.)

Näin kokeileva ja osallistuva kenttätutkimus vakiinnutti asemansa norjalaisessa tutkimuskulttuurissa. Yritykset eivät tehneet kokeiluja ilman konsulttiapua, joten työmarkkinaosapuolten arviot toiminnan hyödyllisyydestä alkoivat eriytyä. Ammattiyhdistysliike käynnisti oman tutkimusohjelmansa tietotekniikan käyttöönoton vaikutuksista työympäristöissä. Se oli selvästi ulkoakateeminen.

1970-luvulla työympäristöpolitiikka nousi Norjassa uudelleen julkisen huomion kohteeksi. Uuden työympäristölain valmistelussa pyrittiin soveltaamaan kenttäkokeiluissa hankittuja kokemuksia. Niinpä työympäristölaki katkaakin tavanomaisen työsuojeluproblematiikan lisäksi myös työn organisoinnin. Laki säädettiin 1977. Tämän jälkeen 1977–80 seurasi kansainvälisen kehityksen mukainen laskusuhdanne taloudessa, joka johti kehittämisvalmiuden vähenemiseen. Vaikeuksista huolimatta työympäristölain mukaisten uusien työskentelymuotojen kautta norjalaiseen työelämään on vakiintunut työympäristön kehittämiseen suuntautuva ja henkilöstön osallistumiseen tukeutuva kokeiluperinne, joka perustuu työelämän tutkimuksen tiettyyn suuntaukseen. Tällaista kokeiluperinnettä on ollut luomassa erityisesti Björn Gustavsen "demokraattisen dialogin" nimellä tunnetulla kehittämismetodillaan. (Gustavsen 1987.)

Työelämän tutkimuksen kansallinen traditio muovautui Norjassa lähes kokonaan vakiintuneiden tieteenalojen ulkopuolella. Siinä pyrittiin koko ajan yhdistämään tuotannollisen organisaation kehittämisenäkökohdat ja työ-

suojausjärjestelmät. Toisaalta organisaatioehdot ylittävää tietoa ei juuri pääsyt muodostumaan. (Työtieteellinen ....1986, 22–25.)

Norjalaiset 1960-luvun kokeilut toimivat eräänlaisena esitutkimusvaiheena työn organisoinnin uusien muotojen kokeilulle ja työmarkkinasuhteiden järjestämiselle myös **Ruotsissa**. Ruotsalaisessa kehityksessä keskeisinä taustatekijöinä ovat toisaalta olleet keskittyneeseen suurteollisuuteen ja sarjatuotantoon liittyvät tuottavuuden ja tuotteiden laadun varmistamisen ongelmat. Esiintyi työviihtyvyyden ongelmia, jotka purkautuivat poissaoloiksi, työvoiman vaihtuvuudeksi ja suoranaisiksi työvoimapulaksi, jota vierastyövoiman tuonti ei täysin pystynyt kompensoimaan.

Norjalaisvaikutteet kehittyivät yrityskohtaisiksi organisaation kehittämiskokeiluiksi, joita ohjattiin yritysjohtajien toimesta. Sosiotekninen suunniteluote ja erityisesti niin sanottujen itseohjautuvien ryhmien hyväksikäyttö tulivat yleiseen tietoon tämän kokeiluvaiheen aikana. Samoin työpsykologinen paneutuminen työviihtyvyyteen ja organisaatiokohtaisten kommunikatio-ongelmien käsittely ryhmädynaamisilla organisaatioiden kehittämistrategioilla saivat huomiota osakseen. (emt. 27–30.)

Ensi vaiheen (1968–1975) kokeilujen tieteellistä merkitystä on kuitenkin pidetty varsin rajallisena. Seurantareportit jäivät lähinnä kuvaileviksi esityksiksi. Vuosien 1977–1980 tutkimustoiminnassa ovat keskeisiä olleet myötmääräämislain seuranta- ja projektit (Työsuojelurahasto ja Arbetslivscentrum). Suppeisiin työkohteisiin rajautuneita projekteja kohdistettiin motivointi- ja laadunparannukseen ja autonomisista ryhmäkokeiluista osittain luovuttiin. Uuden tekniikan sovellutukset syrjäyttivät "uudet" organisaatiomuodot rationalisointipainotuksissa. Pisimmälle viedyt kokeilut joustavien itseohjautuvien ryhmien kehittämisestä olivat johtaneet entistä rasittavampiin työtilanteisiin, työviihtyvyyden heikkenemiseen ja poissaolojen kasvuun. Tutkijoiden oli myös vaikea luoda hyvää yhteistyöilmapiiriä.

Vaikka tutkimus ei kyennyt vakiinnuttamaan asemaansa samalla tavoin positiivisten odotusten kautta kuin Norjassa, on Ruotsissa luotu eriytyneen monitieteisen tutkimuskäytännön perusta. Ruotsin kokemukset osoittavat, että työelämän tutkimukselle asetetaan usein liiallisia odotuksia tuottavuuden kasvun ja työolojen parantumisen suhteen. (emt. 29–32.)

Samantapaista kehittelyä tapahtui myös Pohjois-Amerikan valtioissa ja muualla Länsi-Euroopassa, mutta kaksi Pohjoismaata katsottiin sosioteknisen suunnittelun pioneereiksi. Näissä maissa täytyivät sellaiset ehdot kuin: pitkälle kehittynyt johtamiskulttuuri, resurssipula työvoimasta, korkea ammatillinen koulutus, työelämän suhteet hyvin toimivia, sosiaalidemokraattila politiikassa johtava asema.

Suomessa nämä ehdot eivät vielä tuolloin täytyneet, vaan pohdittiin traditionaalisempia työsuojeluongelmia. Vain joitakin kokeiluja oli tehty ja



Suomessa työelämän laatu -ongelmista oli tutkimuksessa keskusteltu vain teoreettisesti. (Kasvio 1993, 2-3.)

Humanisointiaallon mukaisissa tutkimuksissa ulkopuolisilla spesialisteilla oli usein erittäin tärkeä rooli. Tällaisesta tutkimuksesta tuli 1970-luvulla tutkimustoiminnan vakiintunut muoto. Kehittyi omia instituutioita, joilla yleensä oli paremmat suhteet yrityksiin ja intressipiireihin kuin traditionaalisilla akateemisilla tutkijoilla. Kehitettiin standardoituja "proseduureja", jotka mittasivat "objektiivisesti" uusien työjärjestelyjen vaikutuksia. Teoreettisia välineitä kehitettiin vilkkaassa keskustelussa "hyvästä työstä".

Myöhemmin 1970-luvulla kokeilutoiminnasta tuli myös tärkeä poliittinen kysymys erityisesti "Work in America" julkaisemisen jälkeen (1973). Kansalliset QWL (Quality of Work Life) -ohjelmat laadittiin useissa Länsi-Euroopan maissa, laajin Saksan "Humanisierung des Arbeitslebens", myöhemmin nimellä "Arbeit und Technik". (emt., 4.)

1960-luvun **Saksan Liittotasavallassa** rationalisointitutkimuksen, organisaatiosuunnittelun ja työmarkkinakonfliktien sääntelyn tarpeet johtivat siihen, että työpsykologinen, työnsosiologinen sekä taloustieteellinen työpörossin analysoiminen alkoivat muodostua sosiaalisiksi tilaukseksi tutkimusohjelmille (ks. edellä mainitut ohjelmat).

Alettiin voimakkaasti vaatia myös tieteiden välistä yhteistyötä. Nähtiin, että integraatiokehitystä ei kyetä edistämään sellaisilla tieteellisillä työskentelymenetelmillä, jotka eivät johda tieteellisten näkökulmien vertailuun ja yhteensovittamiseen soveltamistilanteissa. Jyrkästi eriytyvien luonnontieteellisten ja yhteiskuntatieteellisten näkökulmien oli saksalaisen näkemyksen mukaan yhä vaikeampi tarjota relevanttia kuvaa työelämän muutoksesta ja muutosten seuruksista, koska luonnontieteellisiin mittauksiin perustuivat huomiot esimerkiksi rasittumisesta liittyivät uudenlaisiin sosiaalisiin paineisiin ja vastaavasti suhtautumisessa työhön vaikuttivat uudenlaiset kuormituskokemukset. (Työtieteellinen....1986, 35.)

**Humanisoinnista tuottavuuteen ja joustavuuteen.** Maailman talouslaman seurauksena 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa yrityksistä tuli paljon kiinnostuneempia lisäämään tuottavuuttaan ja vähentämään kustannuksiaan kuin parantamaan työntekijöidensä työelämän laatua. Liitotkin pyrkivät ennen muuta säilyttämään työpaikkoja. Kokeiluja keskeytettiin, vanhat systeemit otettiin taas käyttöön, tai tavoitteita madallettiin. Usein joustavuudesta pikemminkin kuin humanisoinnista tuli keskeinen tavoite kehittämistyössä. (Kasvio 1993, Julkunen 1987.)

Vähän myöhemmin mikroelektroniikka -vallankumous ja uuden tekniikan käyttöönotto muutti kokonaan ilmapiirin keskusteluissa, joissa pohdittiin työn muutosta. Tekniikka nähtiin uhkana työllisyydelle. Länsimaiden

uskottiin olevan "työyhteiskunnan kriisin" edessä kasvavan työttömyyden ja protestanttisen työetiikan rappion kautta. Puhuttiinkin "työstä vapauttamisesta" eikä "työn vapauttamisesta". (Gorz 1979, Aho 1988.)

Nämä kritiikit sopivat myös Bravermanin (1974) esittämiin ajatuksiin, samoin muiden marxilaisten työprosessiteoreetikkojen, jotka pitivät taylorismia kehittyneen kapitalismin puhtaana ilmauksena ja jotka kritisoivat humanisointiohjelmia vain vähäisiä, pinnallisia parannuksia tuovina. Gorzin ajatuksia käyttivät myös uudet yhteiskunnalliset liikkeet. Humanisointia kritisoitiin, koska sillä katsottiin olevan vain vähän annettavaa niille, jotka olivat marginaalisessa asemassa.

Poliittisessa tilanteessa tapahtui 1980-luvulla muutoksia siihen suuntaan, että konservatiivit ja uusliberaalit voimat tulivat useissa maissa valtaan (USA, Englanti). Länsi-Euroopan maissa työnantajat aloittivat offensiivisen kampanjan työmarkkinoiden jäykkyyttä vastaan (työaikasäännökset, minimipalkka, työsuhdeturva). Niiden katsottiin estävän kilpailua Amerikan ja Japanin kanssa. Tässä tilanteessa oli vaikea saada poliittista painoa hallitusten aktiiviselle politiikalle työelämän laadun parantamiseksi, pikemminkin ohjelmia lopetettiin, budjetteja ajettiin alas ja tavoitteita muutettiin. (Kasvio 1993, 7–9.)

Vaikka uuden tekniikan vaikutuksia pelättiin, nähtiin siinä myös uusia mahdollisuuksia. Saksalaiset Kern ja Schumann (1984) alkoivat puhua teollisen työn uudelleenammattistumisesta (Requalifikation). Uuden tekniikan tehokkaalle käyttöönnotolle katsottiin edellytyksiksi hajautettu ohjelmointi, työntekijöiden ammattitietämyksen mahdollisimman tehokas hyödyntäminen, ryhmätyö, matalat organisaatiot, osallistuva suunnittelu. Puhuttiin 'good circle'stä uuden tekniikan käyttöönnoton ja inhimillisten voimavarojen strategian (HRM) välillä.

1980-luvun alussa levisi myös kiinnostus Japanin teollista tuotantoa kohtaan. Euroopan ja Amerikan autoteollisuudessa katsottiin intensiivinen robottien käyttö ja japanilaisten tuotantomenetelmien omaksuminen paremmaksi kuin sosiotekniset humanisointipyrkimykset, jotka olivat dominoineet vielä 1970-luvun lopulla. Semiautonomisten ryhmien sijaan perustettiin laatuپیirejä ja työntekijöiden mahdollisuuksia oman työryhtämsä sääntelyyn taas rajoitettiin, koska se edusti haaskausta japanilaisen filosofian mukaan.

Tekniikan ja organisatoristen uudistusten katsottiin olevan hyvin kiinteässä yhteydessä keskenään. Tämä merkitsi tuottavuuden ja humanisoinnin voimakkaan vastakkainasettelun lievenemistä. Ruvettiin puhumaan korkeatuottoisista organisaatioista (high performing work systems), joissa tuottavuus ja joustavuus olivat legitiimejä tavoitteita mutta joiden katsottiin toteutuvan vain henkilökunnan täydellisen sitoutumisen kautta. Buchanan ja McCalmán (1989) ovat esittäneet työn kehittämisen valtavirtauksissa tapah-  
tuneesta siirtymästä seuraavan yhteenvedon:

## Työelämän laadusta korkeatuottoisiin työorganisaatioihin

---

### *Työelämän laatu 1970-luvulla*

Pyrki alentamaan poissaolojen ja vaihtuvuuden aiheuttamia kustannuksia ja parantamaan tuottavuutta

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

Ei puuttunut johtamiseen välitöntä työnjohtoa lukuunottamatta

Pistekohtaiset ratkaisut yksittäisissä ja ongelmallisiksi koetuissa tuotantoprosessin vaiheissa

Henkilöstöhallinnon tekniikat

### *Korkeatuottoiset työorganisaatiot 1990-luvulla*

Pyrkii parantamaan kilpailukykyä lisäämällä organisaatioiden joustavuutta ja parantamalla tuotteiden laatutasoa

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

Edellyttää organisaatiokulttuurin muuttamista sekä johdon tehtävien uudelleenarviointia kaikilla tasoilla

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

Inhimillisten voimavarojen strategiat

---

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

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

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

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

Sosioteknisessä kehittämisajattelussa on toisaalta selvä ero suhteessa 1930-luvulla kehittyneeseen "ihmissuhdekoulukunnan" lähestymistapaan. Kummassakin ajattelussa tuotannossa muodostuville ryhmille annetaan tärkeä merkitys, mutta ihmissuhdekoulukunta korostaa ryhmien viihtyvyyttä, sosiotekninen taas ryhmien tuotannollista merkitystä. (Kasvio, 1990, 93–94., ks. myös Kirjonen 1984, 60.)

Juhani Kirjonen on kuvannut artikkelissaan *Työn tutkimisen lähtökohdist* (1984) *Työelämän laatu (QWL) -liikettä* tietyksi organisaatioiden kehittämisajatteluksi erityisesti USA:ssa, Kanadassa ja Länsi-Euroopan maissa. Se oli näyttävää kansainvälistä toimintaa seminaareineen ja kirjatutointoineen. Aatteellisesti se oli lähellä brittiläis-norjalaista sosioteknistä koulukuntaa ja eräitä – tuolloin uusia – yhdysvaltalaisia ajatussuuntia. QWL liikkeessä painottuivat – työsuojeluyhteyksistä huolimatta – pikemminkin uusien organisaatiomuotojen kehittäminen, työnantajien ja ammattijärjestöjen yhteistyötapojen uusiminen sekä tuottavuuden ja työn laadun edistäminen kuin huolenpito työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. (Kirjonen 1984, 73.)

Työelämän laatu -ajattelua edustaa hyvin Richard Waltonin (1975) esittämä lista niistä näkökohdista, joita työolojen parantamisessa tulisi ottaa huomioon:

- 1 Riittävä ja oikeudenmukainen korvaus työstä
- 2 Työolojen terveellisyys ja turvallisuus
- 3 Tilaisuus käyttää ja kehittää kykyjä työssä
- 4 Tilaisuus edeta työuralla ja työturva
- 5 Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kehittyminen
- 6 Työn säännönmukaisuus
- 7 Työn ja muun elämäntilanteen tasapaino
- 8 Tehdyn työn yhteiskunnallinen merkittävyys

Kirjosen mielestä tämäntapaiset luettelot samoin kuin tarveeteoreettiset kriteeriluettelotkin soveltuvat parhaiten melko yleisiin kuvauksiin, joissa työn motivaatiotekijät ja motivaatioon vaikuttaminen ovat huomion kohteena. Erityyppisten toimien sisällön kuvaaminen esimerkiksi antaa näitä käyttämällä liian karkeita ja yleisiä tuloksia. (Kirjonen 1984, 75.)

Kunkin suuntauksen tavoitteet siis selkeästi määrittävät sen, mihin niitä käytävällä tutkimuksella päästään. Työolojen tutkimuksessa ja kuvauksessa ei ole saavutettavissa mitään universaalia tapaa, kuten tämän tutkimuksen alussa esitellyssä sosiaali-indikaattoriajattelussa aluksi uskottiin.

Myöhemmin, 1990-luvulla syntyneeseen korkeatuottoisten työorganisaatioiden kehittämismalliin on yhdistetty "inhimillisten voimavarojen strategia" (Human Resource Management). Siitä on käytetty myös suomennosta "henkilöstövoimavarojen johtaminen" (Kevätsalo, 1990). HRM on väljä yleiskäsite ja sen alle mahtuu hyvinkin erilaisia strategioita. Yhteistä niille kaikille on kuitenkin, että henkilöstövoimavarojen suunnittelussa pyritään pitkäjänteisyyteen. Tärkeitä osa-alueita ovat rekrytointi- ja valitsemisprosessit, sosialisatio organisaatioon, henkilökohtainen koulutus ja kehittyminen, henkilöstön arviointijärjestelmät sekä organisaatorakenteen muotoilu. (Storey 1995, 10, Alasoini, 1991a, 17).

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

Seuraavassa on eriteltyä eräitä esimerkkejä siitä, miten strategiaa yritystasolla toteutetaan (Alasoini 1991a, 19):

- Mahdollisimman vähän kommunikaatio- ja symboliesteitä ihmisten kesken. Ei eri ruokailu-, pysäköinti- ym tiloja tai erilaisia työaika- tai palkkausjärjestelmäehtoja eri ryhmille.
- Mahdollisimman vähän organisaatiotasoja. Johtaminen on osallistuvaa, ei käskyttävää.
- Toiminta perustuu paljon ryhmätööhön, jossa ryhmät ovat mahdollisimman monitoimisia ja itsenäisiä.

- Palkkausjärjestelmät on rakennettu kannustaviksi: esimerkiksi kuukausipalkka, jonka päälle tulee jokin yksilöllinen taitolisa ja kollektiivinen lisä, joka tulee organisaation tuloksen perusteella.
- Etenemismahdollisuudet riippuvat ihmisten taidoista eikä muista taust ominaisuuksista. Yleensä kannustetaan itsensä kouluttamiseen ja urasuunnitteluun.

Inhimillisten voimavarojen (HRM) strategiassa ja tutkimustoiminnassa on käytetty retoriikkaa, joka selkeästi poikkeaa vanhasta henkilöstöhallinnon retoriikasta. Tällä hetkellä tosin on esitetty kysymyksiä siitä, kuinka todellisia muutokset todella ovat olleet niissäkään maissa – USA:ssa ja Britanniassa – joissa tätä ajattelutapaa eniten julkisesti käytetään. Onko pikemminkin niin, että sen “pehmeitä” eli “inhimillisiä” piirteitä on ilmaistu vain retoriikassa. Käytännössä HRM:n yhdistyminen strategiana joustavuuden toteuttamiseen, “ohueen tuotantoon”, JOT (juuri oikeaan tarpeeseen) ja TQM-strategioihin (Total Quality Management) ovat tuoneet inhimillisten voimavarojen strategiaa lähemmäs sen “kovaa” puolta, tuottavuuden painottamista. (Legge 1995, 35.)

Viimeaikaiset painotukset kehittämistoiminnassa ovat toisaalta tuoneet tutkimukselle uusia mahdollisuuksia. Erityisesti työnantajien intressissä on ollut etsiä tutkimuksen avulla organisaatiomalleja, jotka parhaiten edistäisivät tuottavuuden kasvua. Työntekijöiden kokemuksena sen sijaan ei välttämättä ole työolosuhteiden paraneminen ja sitä kautta uusista organisaatiomuodoista ja niiden tutkimuksesta innostuminen. Äärimmillen viety joustavuus on edellyttänyt voimakasta sitoutumista ja sopeutumista tuotannon ehtoihin. Työntekijät valikoidaan hyvin tarkkaan uusiin tiimeihin, heidän on oltava monella tavalla joustavia, muun muassa työaikaisten suhteen, he työskentelevät kovan paineen alla toteuttaakseen yhä uusia tuottavuusvaatimuksia. Amerikkalaiset liitot ovatkin kutsuneet uutta johtamistapaa "Management by stress" (Parker & Slaughter 1988).

Tavoite korkeatuottoisista organisaatioista on työntekijäkuntaa valikoiva tuotantomalli. Tutkimuksellisesti se on hämäävä, sillä tutkimuksen avulla tehty organisointi useimmiten tuottaa tulokseksi tuottavuuden kohoamista, jonka tutkijatkin ovat mieltäneet pääasialliseksi tavoitteeksi. Työolotutkimuksen ja varsinkin naisten aseman tutkimisen kannalta on tavoitteen oltava kuitenkin laajempi. Olisi nähtävä myös, millaisia ovat uudistusten työllisyysvaikutukset, mitkä työntekijäryhmät näin rationalisoivat ulkopuolelle ja edelleen, millaisia ovat voimakkaan sitoutumisen psyykkiset, sosiaaliset ja terveydelliset seuraukset.

## Työelämän tutkimuksesta Suomessa

Kun 1960- ja 1970-lukujen taloudellisella nousukaudella ja sitä seuranneella pelolla työvoimapulasta ja työvoiman viihtymättömyydestä oli selviä vaikutuksia eräiden maiden tiede- ja tutkimuspolitiikkaan, ei Suomi lukeutunut vielä näihin maihin. Suomi jäi 1970-luvun puolivälissä jälkeen muista vastaavassa asemassa olleista maista sekä työelämän yleisessä uudistamispolitiikassa että työelämän tutkimuspolitiikassa (Kirjonen 1990, 22, myös Kirjonen 1984.)

Uusi työpolitiikka alkoi Suomessa Kasvion (1993) mukaan vasta 1987, kun oikeisto-sosialidemokraattinen hallitus otti työelämän parantamisen ohjelmaansa. Sitä ennen myös työelämää koskeva hallinto oli hajoitettuna useihin ministeriöihin. Työpolitiikasta kiinnostumiseen vaikutti selvästi kasvava työvoimapula ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen runsaus, joita pidettiin merkkeinä työolojen ongelmista.

Vasta tuossa vaiheessa Suomeenkin alkoi syntyä laajoja työelämän laatu-projekteja, esimerkiksi kuntasektorille ja paperi- ja metalliteollisuuteen. Näiden työskentelyssä alettiin soveltaa paljolti toimintatutkimuksellisia periaatteita, joissa esikuvana käytettiin muun muassa ruotsalaista LOM-ohjelmaa (ks. Gustavsen 1990).

Työpolitiikan aktivoituminen 1980-luvun loppupuolella merkitsi myös valtakunnallisia hankkeita työelämän laadun kehittämiseksi. Työolokomitea (1989–1991) oli ratkaisevassa asemassa Työelämän laatu 1990 -tutkimuksen tekemiselle sen tiedonkeruun rahoittajana. Komiteatyön pohjalta syntyi myös myöhemmin Työelämän laatu -ryhmän tutkimusohjelma (1993).

Vaikka Suomessa ei kovin varhain syntynytkään työpoliittisia kehittämisohjelmia, eikä myöskään vastaavia tutkimusprojekteja, on työelämää koskevalla tutkimuksella laajasti määriteltynä toki pitkät perinteet. Työelämää koskevalla suomalaisella tutkimuksella on Juhani Kirjosen mukaan ollut 1950-luvulta lähtien kaksi pääsuuntausta: lääketieteellis-psykologinen ja teknis-hygieninen.

Edellisessä painotus on ollut työperäisten sairauksien ja haittojen diagnosoinnilla, jolloin erityisesti on kiinnitetty huomiota terveydenhoidolliseen toimintaan. Myös jälkimmäisessä on painopiste ollut siinä, että on pyritty tunnistamaan työympäristöissä esiintyviä altisteita, kuormitteita tai ergonomisia puutteita, sekä kehittämään keinoja, miten niitä voitaisiin teknisesti eliminoida. (Kirjonen 1990, 24.)

Työelämän suhteiden tutkimus oli sosiologisesti painottunutta 1950-luvulla, jolloin syntyivät tunnetut Kolin, Koiviston, Seppäsen, Siiven ja Laakosen väitöskirjat. Ne ovat olleet luomassa samalla perustaa sellaiselle yhteiskuntatieteelliselle työelämän tutkimukselle, jossa naisten työ on lähes täydellisesti eliminoitu tarkastelun ulkopuolelle. (ks. Julkunen 1984.)

Työelämän tutkimus – varsinkin sosiologinen – katkesi miltei kokonaan 1950-luvun väitöskirjojen jälkeen viriten uudelleen vasta 60-luvun lopulla. Tuolloin keskeiseksi muodostui työsuojeluintressistä käsin suoritettu työolojen ja työn aiheuttamien terveysriskien tutkimus. Se oli pääosin varsin epä-sosiologista, pikemminkin työlääketeieteellistä, työpsykologista tai -fysiologista.

Naisten työn kannalta myös työsuojelu- ja työterveystutkimukset olivat luonteeltaan sukupuolieroja häivyttäviä. Naisten ja miesten erilaisen aseman ymmärtämistä vaikeutti se, että työolot kokonaisuudessaan – myös työpaikan yhteiskunnalliset ja sosiaaliset suhteet – redusoituivat lähinnä terveysriskeiksi. (Riskä 1984, 59.)

Suomalaisessa työsuojelu- ja työterveystutkimuksessa ovat naiset ja miehet kuitenkin olleet yleensä alakohtaisesti edustamassaan suhteessa mukana tutkimuskohteena. Toisin on ollut muun muassa yhdysvaltalaisessa työn ja terveyden tutkimuksessa, jossa on saatettu tarkastella vain miehiä, vaikka tulosten on katsottu edustavan kaikkia työntekijöitä. Tästä ovat esimerkkinä suomalaisten työpsykologien paljon käyttämät Robert Karasekin varhaisemmat stressitutkimukset (esim. Karasek 1979).

Sukupuolen merkityksen eliminoiminen on ollut sittemmin tyypillistä suurelle osalle suomalaista työelämän tutkimusta. Sosioteknisesti orientoitunut kehittämistutkimus samoin kuin myöhemmät kehittämistutkimuksen suuntauksukset – esimerkiksi "kehittävä työntutkimus" tai "demokraattiseen dialogiin" perustuvat toimintatutkimukset – eivät ole nähneet sukupuolella mitään merkitystä työorganisaatioissa.

Kuitenkin on paljonkin näyttöä siitä, että naiset ja miehet kokevat työn sisältöön, työn organisointiin, sosiaalisiin suhteisiin ja kuormittumiseen liittyvät asiat perustavan eri tavoin (esim. Strandell 1984, Haavio-Mannila 1989, Honkasalo 1993, Kortteinen 1992, Ahola 1992, Kevätsalo 1993, Vehviläinen 1991, Kvande–Rasmussen 1990, Cockburn 1991).

Kehittämiprojekteissa on usein oletettu, että käytetyt käsitteet, ongelmien mittauspatteristot tai yleensä ongelmien käsittely työpaikoilla on samalaista sukupuolesta riippumatta. Kun lisäksi otetaan huomioon, että käytetyt mittausvälineet ovat miehisen tutkimusperinteen aikojen kuluessa muokkamia, on oletettavaa, että nimenomaan naisten työn ja naisten ajattelun ymmärtäminen jää heikommalle.

Työsuojelu- ja työterveystutkimus sekä psykologis-teknispainotteinen kehittämistutkimus ovat olleet myös varsin erillään sellaisista suuntauksista, joissa etsitään rakenteiden ja toiminnan välisiä yhteyksiä (ks. Heiskalan kaavio tämän luvun alussa). Toisaalta niistä on puuttunut kulttuuristen koodien ja merkitysrakenteiden analyysi. Voisi ehkä sanoa, että näiden painotusten puuttuminen selittää pitkälle sokeutta sukupuolierojen suhteen. Näissä puut-



teissa saattaa olla myös osa selitystä sille, miksi erilaiset kehittämissuunnitelmat niin usein ovat epäonnistuneet.

## Naistutkimuksesta

**Yhteys työolotutkimuksiin.** Katsaus työolotutkimusten alkuperään, sosiaali-indikaattoreihin ja pohjoismaisiin työympäristötutkimuksiin osoitti, ettei tutkimusten suunnittelussa ole pidetty sukupuolta mitenkään tärkeänä tekijänä. Sukupuolta on pidetty toki luonnollisena taustamuuttujana, mutta ei analyttisenä kategoriana. Tutkimuslomakkeita suunniteltaessa ei ole mietitty, ovatko naisten ja miesten työolot ja kokemukset niistä mahdollisesti niin erilaisia, että jomman kumman työympäristöongelmat jäivät osittain selvittämättä käytetyillä kysymysryhmillä.

Tätä samaa keskiwertotyöläisyys -ajattelua edustaa vielä 1990-luvun alussa Ruotsissa tehty erillinen raportti naisten ja miesten työoloista. Siinä ei ole lainkaan käytetty apuna naistutkimusta, jota työelämän alueelta on toki runsaasti ollut Pohjoismaissa saatavana. Tosin tuossa raportissa on kyllä kuvattu työlainsäädännön kehittymistä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta Ruotsissa. (Kvinnors och mäns arbetsmiljö, 1991.)

Suomalaisissa työolotutkimuksissa on 1984 lähtien pyritty yhdistämään sekä tutkimusten suunnittelu että raportointi naistutkimuksen kysymyksenasetteluihin. Seuraavassa on tarkoitukseni syventää tätä suhdetta. Kysyn, millaista naistutkimusteoreettista ajattelua tähänastiset työolotutkimukset ovat edustaneet ja miten näiden yhteys tulisi nähdä tällä hetkellä ja tulevaisuuden tutkimuksiin suuntautuen.

Kun puhutaan työolotutkimuksista, luonnollinen lähestymistapa naistutkimukseen tai feministiseen tutkimukseen olisi aloittaa työelämää koskevas- ta naistutkimuksesta. Sen kehittymistä ja nykyisiä painotuksia olisi kuitenkin vaikea ymmärtää ilman feministisen teorianmuodostuksen yleisten piirteiden hahmottamista. Tämä puolestaan voidaan tehdä varsin monella tavalla, kuten esimerkiksi kaksi Suomessa ilmestynyttä väitöskirjaakin osoittavat (Silius 1992a, Saarinen 1992).

**Nais- vai feministinen tutkimus?** Suomenkielessä on oikeastaan vain kahden käsitteen välillä tehtävä ratkaisu: pitäisikö puhua naistutkimuksesta vai feministisestä tutkimuksesta. Englannin kielessä pohditaan rajankäyntiä käsitteiden "gender studies/research", "feminist studies/research" ja "women studies" välillä. Harriet Silius, joka kirjoittaa ruotsiksi määrittelee käsitteen "könsforskning" sellaiseksi laajaksi käsitteeksi, joka sisältää erilaisia teoreettisia suuntauksia. Myöhemmin tässä luvussa käsittelem sen, millaista keskustelua englannin kielen sanasta "gender" on käyty. "Gender studies" ja "könsforskning" voitaneen ymmärtää samaa merkitseviksi.

Sanalla "naistutkimus" (kvinnoforskning) Silius tarkoittaa sellaista tutkimusta, joka asettaa naiset keskipisteeksi. Feministinen tutkimus taas viittaa kaikkeen sellaiseen tutkimukseen, jonka perustavana ajatuksena on, että sukupuoli on tapa luoda hierarkioita ja valtasuhteita, mikä sisältää naisten yleisen alistamisen ryhmänä. Kaikki kolme termiä voidaan kuitenkin ymmärtää myös synonyymeinä.

Amerikkalaisessa käytännössä on ollut tapana käyttää feminististä tutkimusta yläkäsitteenä, kun taas suomalaisessa ja pohjoismaisessa traditiossa sitä on vastannut naistutkimus. Pohjoismaissa monet mieltäneet feministisen tutkimuksen rajatumpana, naisliikkeeseen yhdistyneenä ja emansipatorisempana. (Silius 1992a, 19.) Käytän Siliuksen tavoin nais- ja feminististä tutkimusta jatkossa toisiaan suunnilleen vastaavina käsitteinä.

## Käsitykset sukupuolesta naistutkimusta määrittävinä

Aino Saarinen jaottelee naistutkimuksen vaiheisiin, joissa voidaan erottaa *humanistinen, gyno/gender sentrinen ja postmoderni vaihe*. Näitä edeltävinä (1970- ja 1980-luvuilla) tai osin samanaikaisina on nähtävissä erilaisia suuntauksia, kuten liberaali, radikaali ja marxilainen naistutkimus. (Saarinen 1992.) Harriet Silius jakaa vaiheet hieman toisin, erityisesti juuri sukupuoli-käsityksen perusteella. Hän erottaa sellaiset temaattiset kokonaisuudet kuin *sukupuoliroolitutkimus, sosiaalinen kontra biologinen ja sukupuoli suhteena ja prosessina*. (Silius 1992a.)

Seuraavassa katsauksessa käyn kuitenkin läpi Siliuksen *Naistutkimus* -lehdessä 3/1992 esittämää *sukupuolieron käsitteeseen perustuvaa jaottelua naistutkimuksen vaiheista*. (Silius 1992b.)

Yhteiskuntatieteellinen naistutkimus käsitteli 1960-luvun lopussa *sukupuolirooleja*. Miesten ja naisten katsottiin perustaltaan olevan samanlaisia, mutta yhteiskunnassa sosiaalisesti syntyneet roolit tekivät elämisen ehdot erilaisiksi. Oli ennalta asetettuja, traditionaalisia, tiedostamattomia ja vääriä naisten rooleja, jotka piti hävittää ja korvata. Nainen ja naiseus olivat negatiivisesti latautuneita, kun taas mies ja miehinen positiivisesti. Emansipation päämääräksi tuli eron hävittäminen. (emt. 44–45.)

Näistä naistutkimuksen alkuajoista on myös käytetty nimityksiä "*kurjuustutkimus*" tai "*tasa-arvotutkimus*", joilla on luonnehdittu sitä, että tavoitteena oli tuoda esiin eri tavoin naisten aseman huonous miehiin verrattuna. Kuva miehistä oli siinä mielessä positiivinen ja ehkä ihannoivakin, että miesten asemaa pidettiin tavoiteltavana ja miestä tavallaan mittana, johon naisia verrattiin.

Tämä ajatussuunta on erittäin sitkeästi säilynyt. Esimerkiksi tilastojen kanssa työskennellessä ei voi välttyä mielikuvalta, että "kurjuusdiskurssi" on edelleen keskeinen argumentaation väline erilaisissa tasa-arvotilastoiksi luonnehdittavissa esityksissä. Miesten palkat tai miesten määrä yritysten johtajina ovat edelleen niitä peruslukuja, joihin suhteutettuna naisten palkkojen tai lukumäärien osuuksia lasketaan.

Kritiikki niin sanottua kurjuustutkimusta kohtaan nousi erityisen voimakkaasti 70-luvun uuden naisliikkeen kautta. (Ks. esim. Julkunen 1984) Naisseudessa katsottiin olevan paljon positiivista: naissolidarisuus, yhteisyys, sisarus. Esiäidit vedettiin esiin. Naistutkimuksen tehtäväksi asetettiin unohdettujen naisten näkyväksi tekeminen, vaiettujen naistaitojen esiin nostaminen, myöskin miehisen tutkimuksen korvaaminen naisorientoituneella. Tätä 1970- ja 80-lukujen suuntausta Silius kutsuu *naiskulttuuripainotukseksi (kvinnokulturansatsen)*. (Silius 1992b.) Hyvin pitkälle samaa on tarkoitettu myös nimikkeellä *naiserityisyyttä korostava tutkimus*. (Julkunen 1984.)

Naiskulttuuripainotus voidaan yhdistää sosiologiseen toimintaorientoituneeseen teoreettiseen lähestymistapaan. Siinä toiminnat – sekä yksilölliset että kollektiiviset – ovat kiinnostuksen kohteina. Naistutkimuksessa on siten dokumentoitu yksittäisten naisten samoin kuin naisryhmien – kuten poliittisten ryhmien – toimintaa. Tärkeää on ollut osoittaa, että naiset kaikkina aikoina ovat ajatelleet, eläneet ja toimineet yksin ja ryhmässä, jotain varten tai jotain vastaan. (Suomalaisista tutkimuksista esimerkiksi Strandell 1984, Laine–Markkola 1989, Manninen–Setälä 1990.)

Tyypillistä naiskulttuuripainotukselle on, että naisellisella on positiivinen lataus. Toiminnalla ja kulttuurisella on tässä ajattelussa ratkaiseva merkitys. Ensisijaista ei ole, että naissubjekti on tuotettu, vaan että se toimii ja tuottaa siitä erosta käsin, joka on tärkeä ja arvokas.

Tyypillistä on edelleen naisten näkeminen yhtenäisenä ryhmänä, jossa kaikilla on samat intressit. Tästä piirteestä nousi sittemmin myös naistutkimuksen sisäistä kritiikkiä. Katsottiin, että valkoisen, keskiluokkaisen naisen intressit olivat liian hallitsevia tutkijoiden ajattelussa ja vähemmistöjen ääni piti saada enemmän kuuluville.

Kolmantena vaiheena Harriet Siliuksen jaottelussa naistutkimuksesta on viime vuosien *keskustelut ja teoretisoinnit siitä, mitä sukupuoli on*. Tämä uudempi keskustelu on tapahtunut erityisesti suhteessa ranskalaiseen filosofiaan. Kysymykset kielestä, diskurssista, koodeista, merkityksistä ja eroista ovat nykyisessä keskustelussa saaneet keskeisen osan.

Näiden uusimpien suuntausten mukaan sukupuoli saa merkityksensä kielen kautta, ja nämä merkitykset ovat erilaisia eri diskursseissa. Oleellista on, että *sukupuoli on suhde*. Se käsittää kaksi poolia, naisellisen ja miehisen. Joskus ne ovat lähellä toisiaan, joskus kaukana. Suhde voidaan nähdä jatkumona.

Oleellista on myöskin, että se, mikä on naisellista tai miehistä, on *kulttuurisesti määräytyvää*. Käsitteen sisältö vaihtelee sosiaalisen tilanteen mukaan. Se on sidottu aikaan ja paikkaan. Erityiset ominaisuudet yhteiskunnassa ja tilanteessa vaikuttavat siihen.

Metodologisesti tällainen postmodernista ajattelusta vaikutteet saanut suuntaus samoin kuin sitä naistutkimuksessa edeltänyt niin sanottu "standpoint" -metodologia<sup>10</sup> pitävät *kokemusta* tärkeänä tiedonlähteenä. Kun kokemus on mukana tiedonetsinnässä, ei saada vain yhtä käsitystä sukupuolesta, miehestä ja naisesta, vaan monipuolisia näkemyksiä. Tällaisesta näkökulmasta ei ole oleellista enää, pitäisikö naisia kuvata positiivisella vai negatiivisella etumerkillä, vaan tehtävänä on osoittaa se *ero*, jota naiset ja naistutkimus voivat merkitä tutkimukselle ja yhteiskunnalle. (Silius 1992b, 48.)

Samalla tavalla sukupuolesta esitettyihin määrittelyihin perustuu Rosi Braidottin (1992) esittämä jaottelu viime vuosikymmenen naistutkimussuuntauksista. Hän kiinnittää erityisesti huomiota kulttuurisiin ja kielellisiin eroihin. Keskeisenä kritiikin kohteena Braidottilla on *gender*-käsite, joka hänen mukaansa on aiheuttanut hajaannusta naistutkimuksen kehityksessä kansainvälisesti.

Braidottin mielestä on ollut nähtävissä naistutkimusteoreettisten asemien uudelleenjärjestely, jossa toisaalla ovat *gender*-teoreetikot (lähinnä pohjois-amerikkalaista alkuperää) ja toisaalla sukupuolieron teoreetikot (jotka ovat saaneet vaikutteita ranskalaisesta ja mannermaisesta traditiosta). Näiden välinen keskustelu on 80-luvulla juuttunut paikoilleen säilyttäen polarisaatiota. Kolmantena ovat Braidottin näkemyksen mukaan kansainväliseen keskusteluun nousseet italialaiset, australialaiset, hollantilaiset ja monet muut "pienet" feministiset teoriat, jotka voivat olla auttamassa tämän kahtiajakautuneisuuden hajottamisessa. (Braidotti 1992, 25, ks. myös Kylmänen 1994.)

Ranskan, Espanjan ja Italian feministisissä liikkeissä ei sana "gender" ole saavuttanut vastakaikua. Se ei yksinkertaisesti kuulu romaanisten kielten mukaiseen teoreettiseen ajatteluun. Gender on englantinkielellä kehitetty termi, jolla siis on tarkoitettu sosiaalista sukupuolta biologisen termin "sex" sijasta. Kuuluisa *sex/gender* jako, joka on yksi feministisen teorian peruspiilareista, ei tunnu järkevältä näissä ei-englanninkielisissä konteksteissa. Niissä "sukupuolisuus" (sexuality) ja "sukupuoliero" (sexual difference) ovat paljon relevantimpia. Näistä on paljon kirjoitettu puolesta ja vastaan, ei kuitenkaan ole otettu huomioon asian kulttuurista aspektia. (Braidotti 1992, 25.)

Tässä yhteydessä on ehkä syytä huomauttaa, ettei suomenkielessäkään ole kahta eri sanaa sukupuolelle. Varmaankin se myös suomalaisessa nais-

---

10 Tällä on tarkoitettu tutkimusta, joka pyrkii näkemään kohteensa – siis useimmiten naiset – heidän itsensä määrittelemästä rakenteellisten suhteiden lähtökohdasta.

tutkimuksessa on ollut vaikuttamassa. Tosin "gender" -sanon käännöksenä käytettiin aluksi käsitettä "sosiaalinen sukupuoli", myöhemmin kuitenkin sana " sukupuoli" on vastannut sekä käsitettä "sex" että "gender". Ilmeisesti sen merkityskin on jotain näiden kahden väliltä toisin kuin etäläeurooppalaisissa kulttuureissa, joissa "sex" on määräävämpi.

Braidotti erittelee edelleen gender käsitteen ongelmia myös institutionaalisisista lähtökohdista. Tieteelliseltä kuullostava "gender studies" on ollut vaikuttavampi akateemisessa maailmassa kuin "feminist studies". Sama koskee kustannustoimintaa. Tämä on Braidottin mielestä johtanut pois feministisestä ohjelmasta kohti yleisluontoisempaa huomion kiinnittämistä sukupuolten erojen sosiaaliseen rakentumiseen. Ajatukset siitä, että miehetkin ovat "gender" johtivat miestutkimuksen syntymiseen, usein kilpailijana ja vaihtoehtona naistutkimukselle. Tästä syystä monet pitävät "gender" -käsitettä konkurssin aiheuttajana feministiselle tutkimukselle instituutiotasolla.

Ranskalaisten teoreetikkojen "sexual difference" -liike, jonka juuret ovat kielitieteessä, kirjallisuustieteessä, semiotiikassa, filosofiassa ja psykoanalyttisessä teoriassa, toi feminismiin keskustelun sukupuolten eron teoreettisten ja kielellisten rakenteiden yhteiskunnallisesta relevanssista. He väittivät, että ollakseen adekvaattia analyysin naisten alistamisesta tulee ottaa huomioon sekä kieli että materiaallinen eikä redusoitua jompaan kumpaan. Heidän mielestään gender -käsite on keskittynyt vain sosiaalisiin ja materiaalsiin tekijöihin semioottisten ja symbolisten kustannuksella.

Tätä taustaa vasten 1990-luvulla on syntynyt uudistumista teoreettisissa asemissa. Braidotti kutsuu sitä *uudelleensekoittumiseksi* aikaisemmin vastakkaisen aseminen välillä (sexual difference ja gender). Joan Scott ehdottaa "gender" käsitteen uudelleentulkintaa pyrkien yhdistämään symbolisen materiaaliseen ja teorian käytäntöön tehokkaammalla tavalla. Post-gender-vaiheessa politisoidaan taistelu merkityksistä ja symboleista. (Scott 1988.)

Braidottin mielestä uusi trendi näyttää korostavan "situated, specific, embodied nature of the feminist subject", hyläten biologisen ja psyykkisen essentialismin, jossa naiseus ja mieheys nähdään universaaleina, synnynnäisinä ominaisuuksina (essentialismin kritiikistä myös esim. de Laurentis 1989. Haraway 1991). Tämä on uudenlaista feminististä ruumiillistunutta materialismia. Viimeisten kymmenen vuoden aikana keskeiseksi kysymykseksi feministisessä teoriassa on tullut: miten koota uudelleen visio feministisestä subjektiivisuudesta sen jälkeen kun gender-dualismin itsestäänselvytykset ovat kärsineet haaksirikon, antaen etusijan itselle (self) prosessina (Scott), kompleksisuudelle (Braidotti) ja keskinäiselle riippuvuudelle (interrelatedness) (Haraway).

Edellä eriteltyihin naistutkimuksen jakoihin, jotka ovat perustuneet toisaalta käsitykseen sukupuolesta tai sukupuolierosta, voi vielä lisätä anglo-

saksisessa kirjallisuudessa paljon käytetyn jaon *liberaaliin, marxilaiseen ja radikaaliin feminismiin*. Tämän jaon Aino Saarinen sijoittaa varhaiseen vaiheeseen, naistutkimuksen voimakkaan kasvun kauteen 1970-luvun alkuun. Hän on sitä mieltä, että näiden erottaminen on silti erittäin tärkeätä vielä nykyäänkin siinä mielessä, että näin on mahdollista ymmärtää nousukauden feminististen tutkijoiden asemia ja identifioitumista. Nämä kaikki koulukunnat uskoivat miesvallan kovan ytimen olemassaoloon. Kuitenkin ne erosivat siinä, mitä dimensioita tai todellisuuden tasoja tuosta ytimestä uskottiin löytyvän ja myöskin siinä, mikä merkitys annettiin sukupuolelle. (Saarinen 1992, 9.)

Marxilaisen naistutkimuksen pääpaino oli yhteiskunnallisessa sfäärissä, taloudessa, materiaalisissa tekijöissä ja makrorakenteissa. Liberaalifeminini taas oli kiinnostuneempi muuttamaan asenteita kuin rakenteita. Radikaalifeminismi puolestaan asetti päähuomion yksityiseen sfääriin: perheeseen, uusintamiseen ja seksuaaliteettiin.

Kaikkein selvin ero suuntausten välillä oli sukupuolen merkityksen määrittelyssä. Radikaalifeministeille sukupuoli oli ensisijainen sosiaalinen tekijä, marxilaisille vain tekijä muiden joukossa, sukupuolten väliset suhteet olivat seurausta luokkasuhteista.

## Työelämää koskevan naistutkimuksen suuntauksia

Edellä esitellyt naistutkimusteorian vaiheet auttavat paikantamaan myös työtä koskevan naistutkimuksen kehittymistä. Sitäkin voidaan kuvata hyvin monenlaisten kriteerien perusteella ja kansainvälisesti yhtenäistä kuvaa on varmasti vaikea saada. Olen seuraavassa valinnut erittelyn pohjaksi kysymykset: Mitä aihealueita naistutkimus on työelämästä käsitellyt? Millaisia teorioita on käytetty näiden tutkimisessa? Mikä on työelämän tutkimuksen ja naistutkimuksen uusimpien suuntausten välinen suhde?

Yksi tapa jakaa työtä koskeva naistutkimus on Harriet Siliuksen käyttämä jako: *sukupuolten välistä työnjakoa koskeva tutkimus, segregaatiota koskeva tutkimus sekä uusintamista ja hoivaa koskeva tutkimus* (Silius 1992a, 69). Silius ei itse varsinaisesti erittele, miten nämä ovat yhteydessä käsityksiin sukupuolesta tai yleensä feministisen teorian kehittymisestä. Tällaisestakin näkökulmasta aihekokonaisuuksia voidaan eritellä. Toisaalta voidaan kysyä, miten nämä tutkimuskohteet ovat yhteydessä feministiseen ja tasa-arvopolitiikkaan. Edelleen voidaan kysyä, miten feministinen työn tutkimus on yhteydessä vallitsevaan ja perinteiseen työelämän tutkimukseen ja sen suuntausten muutoksiin.

*Työnjako* on ollut varmaankin paitsi feministisen myös yleensäkin sosiologisen työelämän tutkimuksen kaikkein hallitsevimpiä tutkimuskohteita.

Sosiologian klassikoista jo Spencer (1820–1903) ja Durkheim (1858–1917) ovat luoneet pohjan työnjaon käsitteelle, jota sittemmin on ahkerasti käytetty tutkimuskohteena. Naistutkijoita on työnjaossa erityisesti kiinnostanut, miksi työt ovat jakautuneet sukupuolen mukaan siten, että useimmiten ne työt, joissa on statusta, taloudellisia ja muita etuja, ovat miesten hallussa.

Siinä, millä tavoin naistutkijat ovat etsineet selitystä tällaiselle sukupuolten väliselle työnjaolle, tulevat hyvin näkyviin feministisen teorian kehitysvaiheet. Erittäin osuvasti näitä vaiheita on kuvannut Sally Hacker naisten työtä ja teknologiaa käsittelevien tutkimustensa kautta. (Hacker 1989, 18–34.) Käytän tätä kuvausta seuraavassa esimerkkinä.

*Liberaalifeminismi* sai ilmauksensa erityisesti Hackerin kuvailemassa tutkimuksessa naistyöntekijöiden asemasta AT&T:llä (American Telephone and Telegraph) 1970-luvulla. Tuossa yrityksessä oli tehty eniten syrjintävalituksia USA:ssa. Naisten puolesta toimiva järjestö National Organization for Women, jossa Hacker oli tutkijana mukana, auttoi oikeuskäsittelyissä ja hankki niitä varten tietoja yhtiöstä. Saatiin selville erilaisten tilastojen avulla, että naiset oli sijoitettu organisaatiossa alimmille portaille ja että erityisesti rodullisiin vähemmistöihin kuuluvat olivat kaikkein alimpana.

Tästä alkoi kamppailu tasa-arvon puolesta. Se kohdistui erityisesti työhönottoon, etenemiseen, palkkaukseen ja erilaisten etuisuuksien jakautumiseen. Argumentoinnissa vedottiin logiikkaan, tehokkuuteen, voimassa olevaan lakiin, tuottavuuteen ja yksinkertaisesti oikeudenmukaisuuteen. Kun kolme vuotta oli yritetty saada tarvittavaa tietoa yrityksestä, havaittiin, että jonkinlaista radikaalimpaa otetta tarvittiin tutkimusmetodologiassa. Yhtiön edustajien vastarinta sai vain yhä hienostuneempia muotoja ja mitään selvää parannusta naisten asemassa ei tapahtunut.

Vuonna 1972 tosin saatiin aikaan tasa-arvosuunnitelma (affirmative action plan), mutta sen merkitys jäi muodolliseksi, sillä huolimatta suunnitelman sanomasta naisia ohjattiin enemmän ulos kuin ylös organisaatiossa. Kyse oli vaiheesta, jossa uuden teknologian käyttöönotto oli voimakkaasti vaikuttamassa.

Miesten vastarinta siis osoittautui liian voimakkaaksi. Liberaalista lähestymistavasta tosin oli hyötyä oikeudenkäynneissä, mutta yhtiön rakenteita sen avulla ei voitu muuttaa. Hackerin mielestä näkemykselle oli ominaista toimia tasa-arvon puolesta vain yrityksen sisällä, mikä siten vähensi onnistumismahdollisuuksia. Vastapainoksi kehittyikin sitten *marxilaisen ja vasemmistolaisen feminismin* mukainen näkemys tutkimuksesta AT&T:ssä. Nyt nähtiin, miten yhtiö toimi valtavana korporaationa kapitalismin sisällä ja miten työntekijät – etenkin naiset – joutuivat maksamaan yrityksen voitoista ja teknologisista muutoksista. Havaittiin, miten naisten alistaminen oli yksinkertaisesti kannattavaa.

Feministisen vaikuttamisen keinoina käytettiin naisryhmissä ja socialistisissa ryhmissä työskentelyä. Samoin pyrittiin toimimaan ammattiliittojen kautta, vaikka ne olivatkin yhtä miesvaltaisia kuin itse yrityksen johto. Ongelmana oli, että kiinnitettiin hyvin vähän huomiota naisten erityistarpeisiin esimerkiksi kokouksiin osallistumisessa. Naisten taloudellisessa asemassa ei myöskään nähty mitään poikkeavaa miehiin nähden. Saatettiin väitellä loputtomiin, ketkä kuuluvat työväenluokkaan jne. "Mitä lähemmäksi pääsimme teoreettista ajattelua, sitä kauemmaksi jouduimme työntekijöistä. Kieli muuttui käsittämättömäksi", toteaa Sally Hacker.

Hänen mukaansa marxilainen teoria tai sosialistinen käytäntö eivät tarjonneet materialistista analyysia patriarkaattista, tai feminististä analyysia työstä ja luokista. Oli pikemminkin näyttöä siitä, että sosialistinen vallankumous voi johtaa patriarkaaliseen sosialismiin. Tässä kuvatussa tutkimusprojektissa alettiin tajuta, että asioiden – erityisesti tekniikan – takana oli jotain enemmän kuin tasa-arvo-ongelmia tai kapitalismin voiton tavoittelua. Tutkijat alkoivat opiskella radikaalifeminismiiä.

*Radikaalifeministisen* näkemyksen mukaan sukupuolialistus oli perusongelma ja se oli olemassa jo kauan ennen kapitalismia. Tämä alistus loi mallin kaikille yhteiskunnallisen hierarkian muodoille. Radikaalifeminismi yhdisti henkilökohtaisen politiikkaan. Tärkeää oli, että se rohkaisi käsitystä, jonka mukaan naiset olivat itsenäisiä toimijoita yhteiskunnallisissa muutoksissa.

Työelämän tutkimusta ajatellen tämä suuntaus oli 1970-luvun puolivälissä Hackerin mukaan erinomainen väline projektissa, jossa tutkittiin maataloudessa toimivia naisia ja tuettiin heidän yrittäjyyttään. Tietoja koottiin projektissa monella eri menetelmällä ja usein kävi ilmi virallisen tiedon virheellisyys. Tämän ajattelutavan avulla nähtiin paremmin, miten esimerkiksi töistä ja työnjaosta päättävien näkemykset olivat hyvin seksistisiä ja sitä kautta naisten paikkaa määrittäviä. Miesten työhön katsottiin itsestään selvästi kuuluvan tarve liikkua, naisten taas katsottiin pystyvät työskentelemään paikalleen sidottuina.

Hackerin mukaan ajattelutavan kautta syntyi halu ymmärtää, kuinka patriarkaalinen maailma rakentui ja miten sen välittivät seuraavalle sukupolvelle esimerkiksi ne, jotka olivat organisoimassa työtä ja teknologiaa. Ongelmana saattoi olla se, että perimmäiseksi tavoitteeksi radikaalifeminismissä tuli miesten manipuloiminen luopumaan autonomiastaan. Samalla ikäänkuin hyväksyttiin normaaleina vallitsevat muodot seksuaalisuutta, erotiikkaa ja myöskin teknologiaa ja työtä. Toisaalta radikaalifeministit pystyivät muita suuntauksia paremmin selittämään, miten me itse naisina ja miehinä tuemme patriarkaalisia instituutioita jokapäiväisessä elämässämme. (Hacker 1989, 20–25.)

Näin kaksi viimeksi kuvattua vaihetta feministisessä ajattelussa siis erosivat toisistaan ennen muuta sen suhteen, miten sukupuolijärjestelmä nähtiin



suhteessa taloudelliseen järjestelmään. Marxilaisten feministien mielestä sukupuolijärjestelmä oli alisteinen taloudelliselle järjestelmälle, radikaalifeministien mielestä taas se oli primäärinen. Vuosikymmenten 1970 ja 1980 vaihteessa tehtiin yrityksiä näiden kahden näkemyksen yhdistämisestä kolmanneksi. Tästä syntyi nimitys kahden systeemin teoria (dualsystem theory). Pohjoismaissa ajatussuunnan edustajana oli muun muassa Anna Jonasdottir. (Silius 1992, 69.)

Kun yritettiin löytää syitä sukupuolten työnjaolle ja naisalistukselle luotiin *patriarkaattiteoria* 1970-luvulla (ks. Michèle Barrett 1984). Patriarkaatti-nimitys annettiin sellaisille dominanssimekanismeille makrotasolla, jotka yleensä takaavat miesten intressit ja jotka alistavat naisia. Patriarkaatti koettiin abstraktiona, joka auttoi näkemään yhteiskunnan kokonaisuutena, esimerkiksi sukupuoli- ja työmarkkinoilla tai valtasuhteet työelämässä. Tutkimuksissa toistuvasti havaittu sukupuolen mukainen *hierarkia* pyrittiin selittämään patriarkaatin käsitteen avulla.

Käsitettä on käytetty myös mikrotasolla sukupuolten välisiin suhteisiin. Silius mainitsee tyypillisinä edustajina työmarkkinatason patriarkaattista Zillah Eisensteinin, työelämän valtasuhteiden analyysoijina taas Rosemary Cromptonin ja Kay Sandersonin ja heteroseksuaalisten suhteiden patriarkaattista Hanne Haavindin.

Patriarkaatin käsitettä kohtaan alkoi kuitenkin esiintyä kritiikkiä 1980-luvun loppupuolelta alkaen (mm. Acker 1989a). Siitä oli tullut ylihistoriallinen ja ylikulttuurinen käsite, joka selitti naisten alistusta kaikkialla samalla tavalla. Se ei vastannut erojen ongelmaan eikä selittänyt, miksi naiset olivat joutuneet alisteiseen asemaansa. Rodullisten vähemmistöjen naiset katsoivat käsitteen edustavan valkoista keskiluokkaa ja sellaisten naisten todellisuutta. Ackerin mielestä siinä jätetään myös taustalla olevat teoriat yhteiskunnasta problematisoimatta. Toiset taas arvostelevat sitä, että naiset katsotaan passiivisiksi objekteiksi, miehet subjekteiksi.

On kuitenkin naistutkijoita, jotka edelleen tukeutuvat patriarkaatin käsitteeseen ja ovat sitä kehittäneet analyysivälineeksi yhteiskunnan eri lohkoilla tapahtuvan naisalistuksen kuvaamisessa. Muun muassa Sylvia Walby ja Carole Pateman kuuluvat näihin samoin esimerkiksi terveydenhuollon professioita tutkinut Anne Witz. Walby erittelee toisaalta yksityistä ja julkista patriarkaattia teesinään siirtyminen yksityisestä julkiseen. Toisaalta hän erittelee patriarkaatin ilmenemismuotoja ja kehitystä käyden läpi sellaisia alueita kuin: palkkatyö, kotityö, kulttuuri, seksuaaliteetti, väkivalta ja valtio. (Walby 1990.) Pateman taas pohtii patriarkaatin ja käyttöön ottamansa sukupuolisopimuksen (sexual contract) käsitteen välistä yhteyttä (Pateman 1988, Pateman 1994).

Työelämää koskevaa naistutkimusta käsiteltäessä ei voida sivuuttaa *segregaatiota*. Se on ollut niin keskeinen tutkimuskohde ja myös eräänlainen

teoreettinen viitekehys. Segregaatiotutkimus on pyrkinyt toisaalta kuvaamaan, kuinka työmarkkinat ovat jakautuneet naisten ja miesten aloihin ja asemiin, toisaalta se on pyrkinyt osoittamaan niitä mekanismeja, joilla tätä jakautumista ylläpidetään.

Käsitteellisesti segregaatiotutkimus ei varsinaisesti eroa sukupuolten välisen työnjaon tutkimisesta, varsinkaan jos segregaatio ymmärretään laajasti käsittäen sekä horisontaalisen eli lähinnä ammattien mukaisen eriytymisen että vertikaalisen eli asemien mukaisen, työpaikkojen hierarkiaan viittavan eriytymisen. Itse asiassa segregaation käsitteeseen viitaten on voitu analysoida miltei mitä hyvänsä työhön ja sukupuoleen liittyvää kysymystä. Sama koskee työnjaon käsitettä.

Silius erittelee segregaatiota koskevia tutkimuksia sellaisiin, joissa on pyritty osoittamaan mekanismeja jakautumisen ylläpitämiseksi ja tutkimuksiin, joissa on etsitty tämän eriytymisen syitä. Mekanismeja voivat olla esimerkiksi rekrytointikäytännöt, protektionismi ammattikuntien sisällä tai työpaikkojen sisäiset verkostot. Tällaisia mekanismeja on löydetty muun muassa insinöörien, lääkäreiden ja juristien ammattikunnista. Mekanismit voivat olla näkymättömiä ja pienissä asioissa ilmeneviä tai sitten suoraa naisalustusta kuten sukupuolista häirintää.

Syitä segregaatioon on kuvattu eri tavoin. Selitykset voivat olla yksilötasolla, organisaatiotasolla tai rakenteissa. Ne voivat pohjata socialisaatioteoreettisiin, taloudellisiin tai usein myös luokkateoreettisiin selityksiin. (Silius 1992a, 72, myös Kolehmainen 1992 ja 1995.)

Segregaatiota on naistutkimuksissa käytetty myöskin selitysmallina. Rosabeth Moss Kanter on ehkä tunnetuimpia niistä tutkijoista, jotka ovat nähneet naisenemmistöisyyden tai vähemmistöisyyden ratkaisevana tekijänä sille, millaisiksi naisten ja miesten palkat, muut työehdot tai yleensä kokemus työstä muodostuu. (Kanter 1977.)

Kolmantena naisten työtä koskevan tutkimuksen aihekokonaisuuksista Silius mainitsee *uusintamisen ja hoivan*. Työn käsite on usein – varsinkin suomalaisessa tutkimuksessa – rajoittunut tuotannolliseen tai palkkatyöhön. Tässä suuntauksessa on kyse käsitteen laajennuksesta. Voidaan sanoa käsitteen muuttuneen 1970- ja 1980-lukujen uusintamiskäsitteestä nykyiseksi hoivakäsitteeksi. (Silius 1992a, 74.)

Työn käsitteen laajennukseen on pitkään pyritty muun muassa siitä näkökulmasta, että naisten tekemä kotityö tulisi lukea tuottavaksi työksi. On vaadittu sen mukaan ottamista muun muassa kansantulolaskelmiin. Tämä vaatimus on saanut pontta varsinkin naiskulttuuripainotteisesta feministisestä ajattelusta, jossa siis on pyritty tuomaan näkyville naisten positiivista panosta yhteiskuntaelämässä. Uusintamistyö, erityisesti uusien sukupolvien kasvattaminen, on tämän näkemyksen mukaan mitä tärkeintä ja tulisi lukea työn piiriin.

Uusintamisen käsite tuotiin toisaalta myös palkkatyön sisälle (Rantalaiho 1985). Uusintavan työorientaation käsite ja myöhemmin vastuurationaalisuuden käsitteet ovat olleet luonnehtimassa nais erityisyyden piirteitä ja niiden on nähty liittyvän kaikkiin naisten ammatteihin, ei siis vain hoiva-aloille. Hoivatyön näkyvämmäksi tekeminen on varsinkin Pohjoismaissa saanut tilaa hyvinvointivaltion tutkimuksessa (Acker 1989b, Julkunen-Rantalaiho 1989). Tärkeä painotus on ollut naisten toiminnan historiallisten juurien et-sinnässä. Naisten panos hyvinvointivaltion rakentamisessa on keskittynyt hoivatyön organisointiin.

Hoivatyötä on tutkittu myös yksilöllisen toiminnan näkökulmasta analysoimalla niitä strategioita, joita naiset käyttävät yhdistäessään hoivan ja palkkatyön. Tälle työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmalle on varsinkin anglosaksinen tutkimus omistanut huomattavan määrän resursseja. Dual-career -tutkimukset eli kahden vanhemman työssäkäynnin vaikutustutkimukset ovat olleet varsinkin 1980-luvulla tyypillisiä USA:ssa ja Britanniassa (ks. Hyväri 1991, Kandolin 1993). Toisaalta tärkeä 1980-luvulla tullut suuntaus on ollut elämäkokonaisuuden painottaminen siten, että työtä ei voida erottaa muusta arjesta. Työ, kotityö ja vapaa-aika kietoutuvat ja värjäytyvät toisiinsa niin, että niiden erottaminen tutkimuksessa ei ole mielekäästä. (ks. Salmi 1991, Kivimäki 1996.)

## **Feministinen näkökulma työelämän tutkimukseen: Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli**

### **Naiset työelämän muutoksessa Suomessa ja kansainvälisesti**

Tärkeänä työelämän muutoksen ilmentymänä pidetään yleensä rakennemuutosta, jossa ammattijakautuman painopiste on siirtynyt tuotannon ammateista palvelusektorin ammatteihin. Varsin usein muutostarkasteluissa havaittu tosiasia on myös palkkatyössä olevien sukupuolirakenteen radikaali muutos. Naisten osallistuminen kodin ulkopuoliseen palkkatyöhön on lisääntynyt hyvin nopeasti viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Esimerkiksi OECD:n alueella naisten työvoimaosuudet ovat nousseet kaikissa maissa, 1980-luvun aikana yli kymmenen prosenttiyksikön kasvu oli nähtävissä Hollannissa, Uudessa Seelannissa, Australiassa, Kanadassa, Kreikassa, Norjassa ja Yhdysvalloissa. (OECD 1994, 54.)

Tämä on merkinnyt ennen muuta sukupuolten välisen suhteen suurta muutosta työmarkkinoilla. Kun naisten työvoimaosuudet ovat kasvaneet, ovat miesten osuudet samaan aikaan useissa maissa laskeneet. Siten työhön osallistumisen ikäprofiilit ovat samankaltaistuneet naisilla ja miehillä. Enää

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

Tämähän on ollut myös tasa-arvopyrkimysten tavoitteena: naisten työvoimaan osallistumista on pidetty tavoitteellisena erityisesti sen suoman taloudellisen itsenäisyyden perusteella. Erilaisissa työelämän tasa-arvoa koskevissa ohjelmissa (esim. Equal opportunities ..1990) on esitetty työelämään osallistumisen esteiden poistaminen ensisijaisena tavoitteena.

Samaan aikaan on kuitenkin nähtävissä monia vastakkaisia tendenssejä ja kielteisiä vaikutuksia juuri naistyövoimaan kohdistuneena. Muutos on ollut joustavien, epävarmojen ja usein osa-aikaisten työsuhteiden suuntaan. (ks. esim. Kovalainen 1993.) Naiset eivät olekaan integroituneet työelämään sijoittumalla pysyville työmarkkinoille, vaan sellaiseen työllisyysjärjestelmään, jossa turvalliset, kokoaikaiset työsuhteet ja elinikäiset työllistymismahdollisuudet ovat vähenemässä.

Työelämää kuvaavat kansainväliset tilastot osoittavat suomalaisten naisten olleen varsin pitkään erityisessä asemassa. Naisten kodin ulkopuoliseen työhön osallistuminen on ollut esimerkiksi OECD -maita vertaillen Suomessa kaikkein korkein jo 1960-luvulla (josta lähtien eri maita vertailevia tilastoja on saatavissa, Employment Outlook 1988). Myöhemmin 1980-luvulla Pohjoismaista Ruotsi ja Tanska ovat menneet Suomen ohi, mutta näiden maiden naisten työvoimaosuuksien lisäys on ollut lähinnä osa-aikatyön kasvua. Jos käytetään työhön osallistuvuudesta mittaa, joka kuvaa tehtyjä työtunteja työikäistä väestöä kohti, on Suomi edelleen kärjessä (Jonung-Persson, 1993). Suomessa on tällä hetkellä enemmistö palkansaajista naisia.

Suomen erityisen korkeaa naisten työhön osallistuvuutta on selitetty muun muassa tälle kulttuurille ja taloudelle ominaisilla piirteillä, kuten myöhäisellä ja nopealla teollistumisella sekä maataloudessa omaksutun työ-kumppanuusmallin siirtymisellä teolliseen ja jälkiteolliseen yhteiskuntaan tai mieselättäjäysmallin juurtumattomuudella. (Julkunen 1994b, Rantalaiho 1994, Pfau-Effinger 1993.) Yksi tärkeä tekijä on ollut myös suomalaisten naisten koulutustason samankaltaisuus miehiin verrattuna. Nykyisin työelämässä olevista naisilla on enemmän koulutusta kuin miehillä (Lehto 1993b).

Suomalaisesta työelämästä ja sen sukupuolten suhteista löytyy näistä erityisasemista huolimatta samankaltainen ristiriita kuin läntisten teollisuusmaiden työmarkkinoilta yleisemminkin: myönteisten ja kielteisten tasa-arvokehitysten samanaikaisuus. Suomessa naistyövoimaan on kohdistunut paljon

kielteisiä seurauksia erilaisista työelämän muutoksista, eivätkä erityisedellytykset – pitkä työkokemus ja korkea koulutustaso – ole tuoneet merkittävää parannusta palkkaukselliseen eriarvoisuuteen tai asemaan työorganisaatioiden hierarkioissa.

Jos sukupuolten asemaa arvioidaan laajemmin – ei siis pelkästään työllisyyden tai työsuhteiden laadun näkökulmasta – voidaan sanoa, että Suomessa työelämän muutos on merkinnyt naisille ennen muuta *työpaineiden ja työn rasittavuuden lisääntymistä*. Painopiste kielteisissä seurauksissa on siis hieman toisaalla kuin laajemmin kansainvälisesti. Työsuhteiden epävarmuus – varsinkaan osa-aikatyön muodossa – ei ole yhtä tyypillistä Suomen nais-työvoimassa.

Nämä ristiriitaiset kehityssuunnat työelämän tasa-arvokehityksessä – sekä Suomessa että kansainvälisesti – johdattavat kysymyksen: Mikä tätä ristiriitaa tuottaa? Miksi samaan aikaan, kun tasa-arvopyrkimysten keskeisiä tavoitteita saavutetaan, syntyy uusia mekanismeja tuottaa uudenlaista eriarvoisuutta?

Kysyn seuraavassa, voidaanko työelämän tutkimusdiskurssien avulla etsiä selitystä näihin työmarkkinailmiöihin. Pystytäänkö hallitsevien diskurssien avulla paljastamaan muutosten sukupuolistavaa luonnetta? Keskityn arvioinnissani lähinnä kahden käsitteen ympärille syntyneeseen debattiin. Nämä ovat **joustavuuden ja tuottavuuden** käsitteet. Kummankin voi katsoa olevan teoreettisia kehikoita, jotka ovat ohjanneet tutkimustoimintaa ja myöskin käytännön kehittämistyötä sekä työvoimapolitiikan että työorganisaatioiden tasolla.

Kun näitä käsitteitä ja niihin liittyvää keskustelua arvioi sukupuolten suhteen näkökulmasta, syntyy useammanlaisia kysymyksiä. Ensinnäkin voi kysyä, *mitä joustavuus ja tuottavuus sinänsä sisältävät sellaista, joka viittaa sukupuolten välisiin suhteisiin*, tai ottavatko ne sukupuolen yleensä jollain tavalla huomioon. Toisaalta voi pyrkiä tutkimaan, *mitä sukupuolten asemaan ja suhteeseen vaikuttavaa niihin implisiittisesti sisältyy*. Edelleen voi kysyä, onko näissä työelämän tutkimuksen ja työmarkkinapolitiikan käsitteissä nähtävissä jotain *muutosta*, jolla on seurauksia sukupuolten välisille suhteille työmarkkinoilla ja työorganisaatioissa.

Yksi mahdollinen analyysiväline olisi luonnollisesti feministinen työelämän tutkimus. Se on kuitenkin kulkenut oikeastaan eri teitä kuin valtavirran työelämän tutkimus. Työelämän tutkimuksen voi sanoa edustavan varsin puhdaspiirteisesti sellaista alaa, jossa on ollut erikseen valtavirran (eli feministisen tutkimuksen nimittämän "ukonvirran") traditiot ja feministisen työelämän tutkimuksen traditiot. Olen käsitellyt aiemmin tässä luvussa sekä valtavirran työelämän tutkimusta että feministisen työelämän tutkimuksen pääsuuntauksia. Varsin helposti voi nähdä, ettei niillä ole paljonkaan yhtymäkohtia. Siksi käytänkin tässä arviossani tuottavuus- ja joustavuuskeskus-

teluista apuna lähinnä uusimpia naistutkimuksen suuntauksia ja teoreettisia painotuksia, joita on helpompi nähdä yhteydessä valtavirran työelämän tutkimuksen käsitteistöihin.

Avainkäsitteiksi muodostuvat tällöin "työelämän sukupuolistavat käytännöt" ja "sukupuolen tekeminen", joiden puolestaan voi nähdä liittyvän *sukupuolijärjestelmästä ja sukupuolisopimuksesta* käytyihin keskusteluihin. Lähden purkamaan kuitenkin ensin työelämän tutkimuksen ajatustapojen muutosta tuottavuuden ja joustavuuden käsitteiden avulla. Pysin paikantamaan niitä ja etsimään niiden yhteyttä työelämän muutokseen.

## Tuottavuus

Tuottavuuden käsite on tullut useaa eri kautta työelämästä käytyihin keskusteluihin. Yksi väylä on työn suunnittelun ja uudelleenmuotoilun tutkimusperinne. Jollain tavalla tuottavuuden tavoite on liittynyt kaikkiin työn kehittämisoppeihin aina vuosisadan alun ns. tieteellisen liikkeenjohdon liikeaikatutkimuksista (F.W. Taylor) lähtien. Tuottavuuden edistämisen periaate on sisällynyt yhtä hyvin ihmissuhdekoulukunnan, sosioteknisten kehittämisohjelmien kuin Organizational Development ja Organizational Assessment -ajatteluihinkin.

Selvä painotuksen muutos on kuitenkin tapahtunut 1980-luvun aikana ja erityisesti 1990-luvulla voi sanoa kehittämistoiminnan *keskittyneen* nimenomaan tuottavuuden käsitteen ympärille. Tätä viimeisintä muutosvaihetta ovat Buchanan ja McCalman kuvanneet siirtymäkaaviolla "työelämän laatu"-keskeisestä ajattelusta "korkeatuottoisten organisaatioiden" kehittämismalliin (ks. s. 66).

Työelämän laadun käsite kehitettiin siinä vaiheessa, kun monissa länsimaissa koettiin polttavina ongelmat siitä, että tayloristisesti organisoitu mas-  
satuotanto ei enää houkutelut työntekijöitä. Laajemminkin koko työelämässä poissaolojen ja työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen koettiin ongelmaksi. Ryhdyttiin tekemään kokeiluja "työn uusista organisaatiomuodoista". Tavoitteena oli "inhimillistä" ennen kaikkea modernia teollisuutta. (esim. Julkunen 1987.)

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

Uutta, yritysten kilpailukykyyn tavoittelun pohjalta esiin nousutta johtamisen ja tuotannon organisoimisen tapaa edustaa ns. "ohut tuotanto" (lean

production). Nimitys syntyi amerikkalaisessa autoteollisuutta vertailevassa tutkimuksessa tulkintana erityisesti japanilaisten tuotanto-organisaatioista, jossa kaikkea käytetään vähemmän kuin massatuotannossa: työvoimaa, tehta-  
taan pinta-alaa, varastoja jne. (Seppälä 1994, 60, Alasoini 1993.) Ohueen tuotantoon liittyviä asioita on monissa yrityksissä toteutettu jo ennen käsitteen käyttöön ottoa. Laatupiiritoiminta (quality circles), kokonaisvaltainen laadun kehittäminen (Total Quality Control /Management) sekä JOT-ajattelu (just in time) tulivat kappaletavaratuotantoon jo 1980-luvun alussa. Olen-  
naista näissä ajattelumalleissa on ollut poistaa sellaisia toimintoja ja kustan-  
nuksia, jotka eivät lisää tuotteen jalostusarvoa.

Suomessa tätä kehitystä analysoinut Pertti Seppälä (1994) toteaa, että työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta uudet tuotantofilosofiat eivät ole täysin yksiselitteisiä. Yhtäältä niiden toteuttaminen edellyttää juuri niitä keskeisiä "hyvän työn" piirteitä, joita työn muotoilijat ja työn kehittäjät ovat esittäneet, kuten monitaitoisuutta, kehittymismahdollisuuksia, vastuuta ja sosiaalista kanssakäymistä. Toisaalta sellaiset piirteet kuten hyvin voimakas sitoutuminen, joustavuus- ja tehokkuusvaatimus ja ryhmätyö voivat aiheuttaa aikapainetta, kiirettä, ylikuormittumista ja stressiä. Seppälän mielestä esimerkiksi ohuesta tuotannosta tulee vain modernia taylorismia, jos se ymmärretään pelkästään periaatteena "enemmän vähemmällä työvoimalla ja resursseilla" ja unohdetaan työn ja toiminnan kehittämisen näkökulma. (emt. 1994, 61–62)

Kehitystoiminnan viimeisintä vaihetta, jonka avainsanoja ovat laaduk-  
kuus, tehokkuus ja tuottavuus, on myös Suomessa lähdetty toteuttamaan voimaperäisesti viime vuosina. Laajan valtakunnallisen tuottavuusohjelman (Talousneuvosto) mukaisesti perustettiin 12 tutkimus ja kehittämisprojektia vuonna 1993. Projektit suuntautuvat kaikkialle työelämään, sekä yksityiselle että julkiselle sektorille, mutta suurin osa kokeilukohteista on teollisessa tuotannossa. Projektit pyrkivät edistämään tuottavuutta hyvin monista eri lähtökohdista luomalla erilaisia standardeja ja välineitä tuottavuuden ja laadun arviointiin ja parantamiseen.

Tuottavuusohjelman projekteissa on nähtävissä hyvin selvästi se, että "työelämän laatu" -ajattelu ja yleensä työntekijöiden kokemukset työolois-  
taan eivät oikein mahdu enää nykyisiin tehokkuusmalleihin. Työntekijöiden merkitys on kyllä nähty keskeiseksi, mutta lähinnä resurssimielessä, yrityk-  
sen tärkeänä voimavarana ja tuottavuuden ja laadun toteuttajana.

Tuottavuusajattelu ja sen tärkeä väline "ohut tuotanto" ovat länsimainen tulkinta japanilaisista tuotantomalleista. Ne ovat syntyneet ikään kuin vasta-  
vetona japanilaisten paremmalle pärjäämiselle kansainvälisessä kilpailussa. Kuitenkin Suomessa vierailut Japanin tuottavuuskeskuksen johtaja kertoo maassaan ajateltavan eri tavoin siitä, mitä tuottavuuden ja laadun käsitteiden

tulisi sisältää. (Minyai 1995.) Japanissa laatu sisällytetään laajempaan tuottavuuden käsitteeseen yhdessä muiden tuottavuuden avaintekijöiden kanssa, joita ovat työelämän suhteet ja henkilöstön kehittäminen.

Japanilaiset, jotka näkevät laadun tuottavuuden näkökulmasta, pyrkivät korostamaan inhimillisiä kysymyksiä. Siksi he puhuvat laadun eri osatekijöiden yhdistämisestä, kuten tuotteen ja palvelun laatu, työvoiman laatu, työelämän laatu sekä elämän laatu. Tosin he kyllä myöntävät, että esimerkiksi työelämän laatu ei Japanissa ole tyydyttävä: työntekijöillä on vähemmän aikaa käytettävissä vapaa-aikaansa ja perhe-elämäänsä kuin muiden kehittyneiden maiden työntekijöillä. Työelämän laatu kuuluu kuitenkin oleellisesti tuottavuuden kehittämisen käsitteistöön.

Suomessa tuottavuusohjelma on viime vuosina toteutunut yllättävän helposti, jos määritelmä sisältää vain perinteisen tavan mitata tuottavuutta. Suomen teollisuustuotannon ja palvelujen tuottavuus on kasvanut hyvin nopeasti. Tämä on kuitenkin perustunut paljolti laman synnyttämiin tilapäisiin tekijöihin. Työvoimaa on vähennetty huomattavasti, mutta tuotanto on pysynyt lähes ennallaan. Sama on koskenut myös julkista sektoria, jossa varsinkin kunnallisen palvelutuotannon tuottavuuslukujen kasvu kertoo juuri siitä, että selvästi vähentynyt työntekijäjoukko tuottaa saman määrän tai enemmän palveluja kuin ennen lamaa. Työntekijöiden näkökulmasta ja työelämän laatua kokonaisuutena arvioiden kehitys on merkinnyt huomattavaa työpaineen kasvua. (Lehto 1994, myös Nakari 1994.)

Mikä tuottavuusajattelussa on naisten kannalta ongelmallista? Aivan yleisesti voidaan sanoa, että painopisteen muutos kehittämisstrategioissa on tulkittavissa muutokseksi miehiseen suuntaan sikäli, että tuottavuus -ajattelu korostaa miehiseksi usein tulkittuja arvoja – kuten kilpailua ja tehokkuutta – ja jättää vähemmälle huomiolle usein naisten toimintaan liitetyt arvot – kuten sosiaaliset suhteet ja työntekijän oma kokemus. Eritellymin tuottavuuden käsitteen ympärille sitoutunutta kehittämispolitiikkaa voisi arvioida muun muassa seuraavien kolmen näkökulman avulla.

*1 Työelämän tutkimus on uudelleen keskittymässä teolliseen työhön. Tämän näkyy ainakin suomalaisessa tutkimuksessa. Perinteisestihän näin on ollut kauan, mutta välillä – 1980-luvun aikana – myös naisille tyypilliset työalat, kuten palvelusektorilla pankki- ja vakuutus toiminta, yleensä toimistotyö tai sosiaali- ja terveydenhoitoalat olivat entistä useammin tutkimuskohteena. Osittain tämä liittyi laajaan keskusteluun tietoteknisen muutoksen vaikutuksista, jonka arvioitiin voimakkaimmin muuttavan naisille tyypillisiä työaloja.*

Yksi syy teollisuuteen keskittymiseen on ilmeisesti sinä, että auktoriteettiasemaan päässeet organisaatiomallit – kuten ohut tuotanto – ovat



vastausta japanilaiseen teollisen työn järjestämiseen. Talouden uudet epävarmuudet ja kansainvälinen kilpailu ovat siten välillisesti vaikuttamassa myös työelämän tutkimuksen suuntaamiseen.

Julkiselle sektorille ja siten myös naisaloille suunnatut projektit oli Suomessa lähetetty liikkeelle jo ennen taloudellisen laman aikaista siirtymistä tehostettuun tuottavuusajatteluun. Laaja kuntien Laatu -projekti tai valtiosektorin tulosjohtamisen käyttöönottoa työntekijöiden näkökulmasta tutkivat projektit ovat näistä esimerkkejä. (Kevätsalo 1990, Kuitunen 1994.)

- 2 Tuottavuus kehittämis- ja tutkimusorientaationa on merkinnyt myös sitä, että työn *tuloksia arvioidaan etupäässä suoritteiden määrän mukaan* vaikka retoriikkaan kuuluu myös laadusta puhuminen. Laatu käsitetään usein lähinnä tuotteen, toiminnan tai palvelun teknisenä ominaisuutena. Oleellista on, että laatua pystytään jollain tavalla mittaamaan, kuten esimerkiksi sen oikea-aikaisuutena tai oikeellisuutena. Suuri osa palvelusektorin työstä – siis enimmäkseen naisten mutta toki osin myös miesten työstä – on sellaista, että sen mittaaminen määrällisesti tai ulkonaisin laadun kriteerein ei riitä kuvaamaan työsuoritusta.

Tästä on jo käyty laajaa keskustelua sekä kansainvälisesti että suomalaisissa tutkimuksissa ja tulosjohtamiskokeiluissa. Feministisessä työelämän tutkimuksessa on painotettu tätä ongelmaa: suuri osa naisille tyypillistä työtä sisältää ns. "näkyttömiä" taitoja – tyypillisesti asiakaspalvelussa mutta myös toimisto- ja teollisessa työssä (Waerness 1982, Rantalaiho 1985, Korvajärvi & Järvinen & Kinnunen 1990, Lavikka 1994). Työsuoritteet tulevat aliarvostetuiksi sekä tuottavuuslaskelmissa että palkkauksessa. Kuntien Laatu -projektissa tuli selvästi ilmi tyytymättömyys tulostittareiden pinnallisuuteen (Kuula 1992). Varsinkin ihmissuhdetöissä ammattitaidon kehittäminen menettää merkitystään, jos tuottavuusmittaus tulee hallitsevaan asemaan.

- 3 Tuottavuus -ajattelun kolmas naisten kannalta ongelmallinen piirre on *kilpailun ja sitoutumisen korostuminen*. Uusissa teollisissa tuotantomalleissa korostetaan lisäksi ryhmätyön merkitystä. Kilpailu, sitoutuminen ja ryhmätyö saattavat erityisesti naisten töissä johtaa kovaan työpaineeseen.

Sitoutumisen ja ryhmätyötyyppisen työn ongelmat korostuvat naisilla siksi, että naisille tyypilliseksi tulkittu vastuurationaalinen tai emotionaalinen orientaatio, johon sisältyy muun muassa vahva suuntautuminen toisiin ihmisiin (vrt. Korvajärvi 1990, 159–160), lisää sitoutumista jo sellaisenaan, jolloin tuottavuusvaatimukset joudutaan hyväksymään lisääntyvän kiireen hinnalla. Tästä on saatu näyttöä muun muassa naisten vaatetusteollisuustyön uusien ryhmätyömuotoisten organisaatiosovellusten osalta (Lavikka 1994).

Johtamistapojen muutosta on tutkittu myöskin maskuliinisuuksien ilmenemisen kannalta. Englantilaisessa pankki- ja vakuutusalaä käsittellessä tutkimuksessa on kuvattu siirtymistä paternalistisesta johtamisesta strategiseen johtamiseen ja miten tämä muutos loi olosuhteet, joissa "kilpailullinen maskuliinisuus" saattoi kukoistaa ja haastaa muut maskuliinisuksien muodot. Strategisessa johtamisessa, jossa organisaatiot joutuvat aiempaa kovempaan kilpailutilanteeseen ulkoisen ympäristön kanssa, ylläpidetään hierarkioita ura-ajattelun avulla ja puheella "menestyksestä". Päättöksentekoon yhdistyy kilpailu, "tuottavuus" ja riskinotto. Kilpailullinen maskuliinisuus on siten sidottu jatkuvaan materiaallisen ja symbolisen menestyksen tavoitteluun ja kilpailusta ja hallinnasta (domination) tulee tapa suhtautua maailmaan. (Kerfoot – Knights, 1993).

## Joustavuus

Siinä missä tuottavuusajattelu ja korkeatuottoisten organisaatioiden strategia ovat keskittyneet lähinnä organisaatioiden kehittämistoimintaan, johtamiseen ja organisaatioiden uudelleenmuotoiluun, on puhe joustavuudesta sijoittunut enemmän työmarkkinapoliittiseen keskusteluun ja työelämän tutkimuksessa sosiaalitieteelliseen haaraan. Sosiaalitieteissä ennen joustavuuskäsitteitä käytettiin työmarkkinoiden osalta lohkoutumisteorioita ja työn muutoksen analysoinnissa työprosessiteorioita. (ks. kaavio sivulla 61)

Työn muutoskeskustelua analysoinut Stephen Wood sanoo "joustavuuskeskustelun" olleen keskeinen elementti teollisuuspolitiikassa ja työelämän suhteissa 1980-luvun alusta lähtien. Hallitukset ovat olleet kiinnostuneita keinoista työmarkkinoiden jäykkyyden vähentämiseksi, johto yrityksissä on ollut kiinnostunut töiden joustavuudesta, monitaitoisuudesta, lisääntyvistä mahdollisuuksista palkata ja erottaa, ay-liike ja vasemmistopuolueet taas siitä, miten asennoitua uusiin tuotantomuotoihin ja työntekijöiden mukanaoloon. (Wood 1989, 1–3.)

On puhuttu lähinnä kahden tyyppisestä joustavuudesta. Ensinnäkin on sellaista joustavuutta, jota Atkinson (1984) kutsuu *numeeriseksi* joustavuudeksi ja Streeck (1987) *ulkoiseksi joustavuudeksi*, siis ulkoisiin vaihteluihin sopeutumista. Toiseksi on erotettavissa *funktionaalinen tai sisäinen joustavuus*, joka koskee sitä, mitä työntekijät tekevät ja joka koostuu yrityksen kyvystä mukautua ja kehittää työntekijöiden taitoja vastaamaan niitä tehtäviä, jotka syntyvät muuttuneesta työmäärästä, tuotantomenetelmistä ja teknologiasta.

Brittiläinen keskustelu joustavuudesta on keskittynyt niin sanottuun "joustavan yrityksen malliin" (Atkinson 1994, 1987). John Atkinsonin teoria joustavuuden eri muodoista koskee lähinnä liikkeenjohdon työvoimastrategi-

oita: joustavuus toteutuu sekä määrällisenä (liikkuvuus, työaika) että toiminnallisena (moniammattitaitoistuminen) sopeutumisenä tuotekysynnän ja teknologian muutoksiin. Näiden lisäksi on vielä taloudellinen joustavuus, joka koskee yrityksen kykyä sopeutua työvoimakustannuksiin ja muuttuneisiin markkinaehtoihin (Atkinson 1984).

Naisten työn kannalta huomionarvoista on, että Atkinson jakaa työvoiman *ydintyövoimaan sekä perifeeriseen ja ulkoistettuun työvoimaan*, joihin näitä jouston muotoja sovelletaan eri tavoin. Naisten katsotaan edustavan lähinnä perifeeristä työvoimaa, johon sovelletaan etupäässä määrällistä joustoa.

Atkinsonin joustavuusmallin hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että se on laaja-alainen käsittäen sekä työmarkkina-aseman että työtehtävien ja työehtojen muutokset. Usein ongelmana on, että keskitytään vain johonkin näistä. Toisaalta se pyrkii löytämään muutoksen dynamiikan, näkemään pikemminkin prosesseja kuin staattisen työelämän tilan.

Amerikkalaista keskustelua joustavuudesta puolestaan on virittänyt Pioren ja Sabelin (1984) *joustavan erikoistumisen* (flexible specialization) teoria. Tarvetta joustavuuteen selitetään ennen kaikkea eriytyvällä kulutuskysynnällä. Massatuotanto on saavuttanut laajenemisensa rajat ja laatukilpailu on tärkeämpää kuin massatuotannon hintaetu. Tämänkaltaisessa tuotannon ja markkinoiden kriisissä vaihtoehdoksi voi muodostua joustava erikoistuminen, joka perustuu joustaviin – monikäyttöisiin – laitteisiin ja ammattitaitoisiin työntekijöihin.

Piore ja Sabel eivät juuri viittaa naisiin työntekijöinä tai jos viittaavat, he ovat joko näkymättömiä tai rajattu jotenkin "toisenlaisiin" tehtäviin, he eivät ole "todellisia" työntekijöitä. Pioren aikaisemmassa uraa-uurtavassa työssä, jossa hän puhuu duaalityömarkkinoista, naiset on mainittu vain sekundaarisen sektorin osana. (Berger – Piore 1980, sit. Jenson 1989, 143.)

**Naistutkijoiden argumentteja.** Joustavuuskeskustelu on ollut paljolti työelämän miestutkijoiden erikoisalaa. Siihen on sisältynyt sellaisia käsityksiä naistyövoimasta ja yleensä sukupuolten suhteesta työmarkkinoilla, joita monet naistutkijat eivät ole halunneet kritiikittä omaksua.

Tällaista kriittistä näkemystä edustaa muun muassa Sylvia Walby (1988). Hän on sitä mieltä, että naiset eivät kokonaisuutena ryhmänä Britanniassakaan muodosta työvoiman perifeeristä osaa. Naisten osa-aikatyön yleisyys tosin on selvä osoitus määrällisen strategian soveltamisesta enimmäkseen naistyövoimaan. Samoin ammatin ja tehtävän mukaisen eriytymisen säilyminen on osoitus siitä, että toiminnallista joustoa ei sovelleta tämän eriytymisen vähentämiseen, vaan lähinnä miestyövoiman ydinosaan. Walby viittaa kuitenkin myös sukupuolijakojen uudelleenmuotoutumiseen sikäli, että *myös naistyövoiman sisällä tapahtuu eriytymistä*; koulutuksen myötä naisten so-

sioekonominen rakenne muuttuu ja osa naisista lukeutuu tehtävien vaativuuden perusteella selvästi ydintyövoimaan. (emt. 1988, 127–140.)

Christel Lane (1988) on käyttänyt joustavan yrityksen ja erikoistumisen käsitteistöä vertaillen eri maiden naisten työmarkkina-asemia. Ydin- ja periferiatyöntekijöiksi päätyminen on naistenkin osalta sidoksissa muun muassa koulutusjärjestelmään, jossa Lane näkee suuria maittaisia eroja. Myöhemmässä tutkimuksessaan Lane (1992) katsoo naisten osuuden työmarkkinoilla eroavan Ranskaa, Saksaa ja Britanniaa verrattaessa erityisesti valtion tasolla noudatettavan sukupuoliregiimin perusteella. Muun muassa Britannian liberalismi näkyy siinä, että perheitä ei ole tuettu päivähoitolla ja osa-aikatyö on toteutettu huonoin työhöidoin. Nämä antavat aiheen painottaa *maakohtaisten ja kulttuuristen erojen täsmentämistä*, vaikka joustomalleja käyttäisikin analyysikehikkona.

Kulttuurisia tekijöitä haluaa painottaa myös Birgit Pfau-Effinger (1993). Hänen mielenkiintonsa kohteena on ennen muuta osa-aikatyö, joka joustavuusajattelussa luetaan määrälliseen joustoon ja katsotaan lähinnä perifeeriseen työvoimaan kohdistuneeksi. Pfau-Effinger ei usko osa-aikatyön lisääntyvän ensisijaisesti tällaisena yritysstrategiana, vaan ainakin Saksassa naisten omasta halusta hoitaa lapsiaan, mutta samalla olla työssä. Osa-aikatyö on hänen mukaansa oleellinen osa mieselättäjäysmallin modernisoitumista. Mielenkiintoista tässä ajattelussa on *naisten subjektiivisuuden korostaminen ja samalla tuon subjektiivisuuden kiinnittyminen kulttuurisiin ehtoihin*.

Jacqueline O'Reillyn (1992) ja Jane Jensonin (1989) kriittiset näkemykset liittyvät toiminnalliseen joustoon ja joustavaan erikoistumiseen. O'Reilly erittelee erityisesti toiminnallisen jouston käsitettä ja käyttää sitä empiiriseen analyysiin vertailemalla pankkitoimihenkilöiden työtehtävien muutoksia Ranskassa ja Britanniassa. Hänen epäilyksensä kohdistuvat toiminnallisen jouston käsitteen monitulkintaiseen käyttöön. Pitäisikö se ymmärtää vain tehtävien laajentamisena vai niin, että ajatukseen sisältyy kehittäminen ja ammattitaitojen kohoaminen. Oleellista on löytää *ero todellisen työn kehittämisen ja pelkän työn intensivoimisen välillä*.

Toiminnallinen jousto on O'Reillyn mukaan kehittyneempää naisten pankkityössä Ranskassa kuin Britanniassa. Toisin sanoen se on useammin merkinnyt ammattitaidon nousua, koulutusta, aloitteiden ja vastuun lisääntymistä. Tutkimus osoitti hänen mukaansa myös sen, että joustavuuskeskustelu täytyy sijoittaa sosiaaliseen ja taloudelliseen kontekstiinsa.

Naistutkijoiden kritiikistä on syytä tuoda esiin myös Jane Jensonin tärkeä huomio siitä, että Pioren ja Sabelin joustavan erikoistumisen ideaan on *sisäänrakennettu tietynlainen sukupuolen unohtava ajatus ammattitaitojen kehittymisestä*. Siinä ei oteta huomioon, että ammattitaidon käsitteestä käydään jatkuvaa kamppailua eri ammattiryhmien ja erityisesti naisten ja mies-

ten välillä. Näin on syytä epäillä, tuoko joustava erikoistuminen uusia mahdollisuuksia monillekaan naisille. Oleellista on nähdä tilanteet, joissa naisten ammattitaitoja ei tunnusteta. Jos tämän unohtaen niin sanotulle ammattityölle annetaan uudistuksissa etuisuuksia, se johtaa entistä syvempään naisten marginalisoitumiseen. (Jenson 1989, 141–153.)

## Muuttuva naistutkimus arvioinnin välineenä

Aiemmin tässä luvussa esittelemäni patriarkaanin, segregaaation ja uusintamisen käsitteet ovat olleet erittäin keskeisiä työelämän naistutkimukselle. Kuitenkin on myöhemmin syntynyt tarve kehittää käsitteitä ja viitekehyksiä, jotka pyrkivät monitasoisemmin pureutumaan työelämän rakenteisiin ja sukupuolistaviin prosesseihin. Apua teoreettiseen jäsentämiseen on etsitty muun muassa *sukupuolijärjestelmän*, *sukupuolisopimuksen*, *sukupuolistavien käytäntöjen tai prosessien käsitteistä*.

Liisa Rantalaiho on kokoomateoksen *Naisten hyvinvointivaltio* johdannossa kuvannut *sukupuolijärjestelmän* käsitettä yhtenä sen peruskäsitteistä. Käsite viittaa metodologiseen ymmärrykseen siitä, että sukupuoli järjestyy yhteiskunnassa monitasoisesti ja vuorostaan järjestää maailmaa. Monitasoisuudella hän viittaa – Sandra Hardingin (1986) mukaisesti – siihen, että on yhteiskunnan rakenteellisia jakoja, symbolisia merkityksiä ja yksilöllisiä identiteettejä, joissa kaikissa sukupuoli on yhtäaikaan mukana. Sukupuolijärjestelmä muodostaa toimivan kokonaisuuden, mutta ei välttämättä yhtenäistä, ”hyvässä järjestyksessä” olevaa, vaan sellaisen, johon sisältyy monia risiiritaisuuksia, katkoksia ja eriaikaisuutta. Se on historiallinen ja muuttuvainen kuten yhteiskunta muutoinkin. (Rantalaiho 1994, 10.)

Sukupuolijärjestelmän käsitteen etu on sen monitasoisuus, ulottuminen yhteiskunnan rakenteista identiteettien rakentumiseen. Rantalaihon mielestä se sopii ihmisten toiminnan sekä sen kontekstien ja ehtojen analyysiin. Rajoituksena on, että ”järjestelmä” ymmärtää ihmiset kokonaisuudesta käsin ja kokonaisuuden osina. Toiminnan ja subjektiviteetin analyysi niiden omilla ehdoilla vaatii muita käsitteitä. (emt. 13.)

Yvonne Hirdman (1990) on myös eritellyt *sukupuolijärjestelmän* mukaista ajattelua. Hänen mukaansa näin on pyritty luomaan uusi kategoria, jolla olisi sama status kuin esimerkiksi luokalla, kansallisuudella tai rodulla. Sukupuolijärjestelmä -ajattelua painotettiin kritiikkinä sukupuolirooliajattelulle, mutta ongelmana on ollut sen käsitteellisesti melko väljä käyttö. Hirdman itse käyttää mieluummin sukupuolisopimuksen käsitettä analysoidessaan sukupuolten valtasuhteiden kehittymistä ruotsalaisen hyvinvointivaltion muodostumisen aikana.

*Sukupuolisopimus* (genuskontrakt) on Hirdmanin käyttämässä mielessä näkymätön suhde, kulttuurisesti peritty "hyväksyminen", yhdysside kahden kokonaisuuden välillä. Käsitettä on käytetty naistutkimuksessa hyvin erilaisilla tasoilla. Hanne Haavind (1984) puhuu parin sopimuksesta ja Carole Pateman (1988) koko yhteiskunnan tasolla "seksuaalisesta sopimuksesta" (sexual contract). Patemanin käyttämä sukupuolisopimus voidaan ymmärtää myös miesten keskinäiseksi sopimukseksi naisten paikasta ja asemasta. Tässä mielessä käsitettä on konkreettisesti tutkimuksessa käyttänyt muun muassa Cynthia Cockburn tutkiessaan miesten vastarintaa erilaisissa organisaatioissa toteutetuissa tasa-arvohankkeissa (Cockburn 1991).

Sopimus voidaan nähdä useilla tasoilla. Voidaan puhua abstraktista, filosofisesta sukupuolisopimuksesta metafysisen ajattelun tasolla: myyttisistä tai uskonnollisista käsityksistä Miehestä ja Naisesta. Konkreettisemmalla tasolla työelämässä, politiikassa tai kulttuurissa – siis sosiaalisten instituutioiden tasolla – voidaan käsitettä käyttää "itsestänselvyyksien" esille tuomiseen. Kolmanneksi voidaan erottaa yksilötaso, parin sopimus, joka on kuitenkin riippuvainen edellisistä. Toisella ja kolmannella tasolla vaikuttaa lisäksi luokkarakenne, perhetilanne tai ikä, jotka muokkaavat sopimuksen rikkaaksi moninaisuudeksi.

Tästä moninaisuudesta huolimatta muodostavat sopimukset sosiaalisen mallin, joka voidaan nähdä jokaisessa yhteiskunnassa. Sitä voidaan kutsua eräänlaiseksi sukupuolijärjestelmäksi, jota luonnehtivat kahdenlaiset "lait": sukupuolten kahtia jakautuneisuus ja miehisen normin ensisijaisuus. Naisten alistusta luonnehtii parhaiten liikkumavapauden – sekä fyysisen että psyykkisen – kontrolli. Systemin uusintaminen tapahtuu siten, että sekä naiset että miehet pitävät sitä yllä – sopimuksen rikkomista on usein mahdoton ajatella.

Hirdmanin käsitteistöön kuuluu myös "sukupuolikonflikti". Mitä enemmän naiset saavat valtaa materiaalisen ja ei-materiaalisen liikkumavapauden suhteen, sitä ongelmallisemmaksi sukupuolten konflikti tulee myös "sosiaalisenä" kysymyksenä. Näitä sopimusten ja konfliktien ilmenemismuotoja Hirdman kuvaa historiallisten vaiheiden avulla Ruotsissa alkaen 1930–60-lukujen "kotiäitisopimuksesta" "samanlaisuussopimuksen" kautta "samanarvoisuussopimukseen". Kaikki nämä vaiheet ovat liittyneet kysymykseen naisten työstä, toisaalta myös hyvinvointipalvelujen tuottamisesta. (Hirdman 1990, Hirdman 1992.)

Konfliktien synty voitaisiin kai tulkita myös miesten reaktiona ja epäilyksenä sukupuolisopimuksen rikkomisesta. Naistutkijat ovat nähneet tällaisia tasa-arvon takaiskuja (vrt. Susan Faludin "Backlash" 1991) sekä suomalaisessa naisten työssäkäynnin pitkän perinteen maassa että esimerkiksi amerikkalaisessa yhteiskunnassa, jossa juuri naisten työssäkäynnin nopean yleistymisen on katsottu olleen takaiskuja laukaiseva tekijä.

*Sukupuolistavien käytäntöjen* käsite on syntynyt hieman suppeammassa kontekstissa kuin sukupuolijärjestelmä tai sukupuolisopimus. Se paikantuu työelämän tutkimuksesta puhuttaessa enemmän työorganisaatioihin ja organisaatiotutkimuksesta esitettyyn kritiikkiin (esim. Acker 1992). Käsite on ollut keskeinen myös suomalaisessa työelämän naistutkimuksessa. Vuosina 1990-1994 toiminut Suomen Akatemian rahoittama jatkokoulutusprojekti otti nimekseen *Työelämän sukupuolistuneet käytännöt* (Heiskanen et al. 1990). Myöhemmin käsitettä on hieman muutettu: projektista ilmestyneessä kokoomajulkaisussa se on muotoa *Työelämän sukupuolistavat käytännöt* (Kinnunen – Korvajärvi 1996).

Joan Acker (1992) katsoo uusimpien kriittisten näkemysten organisaatio-teorioista syntyneen naisten työtä koskevasta varhaisfeministisestä tutkimusaallosta. Esimerkiksi tutkimukset naisten taloudellisesta ja ammatillisesta epätasa-arvosta, sukupuolten segregaatista, palkkakuilusta dokumentoivat suuren joukon ongelmia, mutta eivät anna meille vakuuttavaa selitystä niiden sitkeästä säilymisestä. Samalla tavoin valtaisa kirjallisuus naisista ja johtajuudesta dokumentoi vaikeuksia ja eroja, mutta ei tuota teoriaa sukupuolivallan epätasapainosta. Siksi erityisesti organisaatiotason tutkimuksissa on tarvittu uusia teorioita.

Paitsi varsinaisten organisaatiotutkijoiden keskuudessa myös yleisen feministisen teorian kehittelyn piirissä on syntynyt kriittistä näkemystä organisaatioteorioista. Esimerkiksi Dorothy Smithin analyysit tekstuaalisesti välittyneistä, abstrakteista, objektivoiduista suhteista johdon ja johdettavien välillä ovat avanneet näkymiä kritiikille. Perinteinen organisaatioteoria, johon Smith viittaa, on saanut alkunsa ja on kiinteässä yhteydessä ryhmiin, jotka johtavat, kontrolloivat ja organisoivat yhteiskuntaa ja yhteisöjä. Organisaatiotutkijat ovat siten osa valtakoneistoa. Feminististenkin teoreetikkojen tietoisuus on syntynyt näiden valtasuhteiden sisällä, mutta he ovat myös niiden ulkopuolella naisina. (Smith 1987.)

Acker huomauttaa, että huolimatta kaikesta kirjoittamisesta ja keskustelusta käsitteet *sukupuolistuneet (gendered) prosessit, sukupuolistuneet käytännöt ja sukupuolistuneet organisaatiot ovat epäselviä*. Feministit yksinkertaisesti ovat eri mieltä koko sanasta "gender". Ackerin mukaan se viittaa mallittuneisiin, sosiaalisesti tuotettuihin eroihin naisten ja miesten, naisellisen ja miehisen välillä. Se ei ole jotain mitä ihmiset ovat, vaan jotain mitä yksilöille ja kollektiiveille tapahtuu työorganisaatioihin – samoin kuin moiniin muihin tilanteisiin ja suhteisiin – osallistumisessa. (Acker 1992, 251.)

Kyse on siis sukupuolen sosiaalisesta rakentumisesta. Viimeaikaisimmassa työelämän naistutkimuksessa onkin alettu puhua *sukupuolistuneesta työstä (gendered work)* (ks. esim. Reskin–Padavic 1994), joka ilmaisee sukupuolten jatkuvan erillistymisen prosessia ja jossa oleellista on, että sana

“gender” on verbi. Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi ovat ilmaisseet saman asian kokoomateoksen “Työelämän sukupuolistavat käytännöt” johdantoluvussa erottamalla työelämän naistutkimuksen viimeisimpänä kehitysvaiheena “*sukupuolen tekemisen tutkimuksen*” erotukseksi tasa-arvotutkimuksen ja naisten oman toiminnan tutkimisen vaiheista. Tällä jaottelulla on selviä yhtymäkohtia myös aiemmin esitettyihin Aino Saarisen (1992) ja Harriet Siliuksen (1992b) jaotteluihin.

Ackerin mukaan termi *sukupuolistuneet prosessit* merkitsee konkreettisia toimintoja, sitä mitä ihmiset sanovat tai tekevät ja miten he ajattelevat näistä toimista. Sukupuolistuneet prosessit eivät tapahdu muiden sosiaalisten prosessien ulkopuolella vaan ovat osa niitä. Sukupuolistuneet prosessit voivat olla avoimia ja näkyviä, kuten esimerkiksi se, että johto valitsee vain miehiä tai naisia tiettyihin asemiin tai kun seksistiset vitsit ovat osa jokapäiväistä työkulttuuria. Toisaalta ne voivat olla kätkeytyneenä organisaation muihin prosesseihin ja päätöksiin, joilla näennäisesti ei ole mitään tekemistä sukupuolen kanssa. Esimerkiksi sääntelyn purkaminen tai kansainvälistyminen pankkisektorilla on muuttanut sukupuolirakennetta pankeissa Ruotsissa ja Britanniassa ja palkkaerot ovat kasvaneeet. (emt. 253.)

Sukupuolistavina prosesseina Acker erittelee ensinnäkin *sukupuolijaon tuottamisen prosessit*. Tavalliset organisaatiokäytännöt tuottavat näitä monissa eri muodoissa. Myös ulkoapäin tulevat impulssit, kuten esimerkiksi teknologinen muutos, lopulta useimmiten tuottaa tätä jakoa uudelleen. Variaatioista huolimatta yleisenä piirteenä on aina, että hierarkiat ovat sukupuolistuneita ja että sukupuoli ja seksuaalisuus ovat keskeisessä asemassa näitä hierarkioita muodostettaessa. Samantapaisia ajatuksia ovat esittäneet myös sellaiset sukupuolen merkitystä organisaatioissa korostaneet miestutkijat kuin R.W. Connell (1987) ja Jeff Hearn (1992).

Toiseksi sukupuolistaminen liittyy *symbolien, imagojen ja sellaisten tietoisuusmuotojen muodostamiseen, jotka oikeuttavat ja luonnollistavat sukupuolijaot*. Televisio, elokuvat ja mainonta mutta myös kaikki organisaatiot itse ovat paikkoja, joissa näitä käsityksiä luodaan. Työorganisaatiot itsessään ovat nykyisin hyvin miehisin symbolein luonnehdittuja kuten tehokas, aggressiivinen, päämäärätietoinen, mutta harvoin empaattinen, tukeva, hoiava.

Kolmas ryhmä prosesseja on Ackerin mukaan ne, joissa *ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään*: naiset ja miehet keskenään, naiset naisten kanssa, miehet miesten. Siihen kuuluu koko suhteiden moninaisuus, jossa toimii hallinta ja alistus tai jossa muodostetaan liittoja ja suljetaan ulkopuolelle. Seksuaalisuus on kietoutunut tähän myös, avoimesti tai piiloisesti. Vuorovaikutusta voi olla esimiesten ja alaisten välistä, työntekijöiden välistä, työntekijän ja asiakkaan välistä jne.



Neljäs dimensio organisaatioiden sukupuolistamista on *yksilöiden sisäinen henkinen toiminta* kun he tietoisesti muodostavat käsityksiään organisaation sukupuolirakenteesta, työn, asemien ja mahdollisuuksien jaosta sekä myöskin vaadittavista sukupuolen mukaisesta käyttäytymisestä ja asenteista. (Acker 1992, 252–254.)

Yhteenvetona voi sanoa, että feministinen työelämän tutkimus – erityisesti sen viimeaikaiset painotukset – on hyvä väline myös työelämän tuottavuus- ja joustavuuskeskustelujen ongelmallisten piirteiden arvioinnissa. Eri-laisia viime vuosien painotuksia yhdistämällä on nähtävissä, että työelämää koskeva naistutkimus on korostanut erityisesti *sukupuolten suhteen tutkimista ja tutkittavien omasta kokemuksesta lähtevää, kulttuuriset ja paikalliset tekijät huomioon ottavaa tutkimusotetta. Ilmiöiden ymmärtämiseen pyritään käytäntöjen kautta, etsimällä niiden sukupuolistavaa luonnetta.* (Ks. esim. Rantalaiho 1993, Hirdman 1990, Acker 1992, Silius 1992, Kinnunen – Korvajärvi 1996.) Keskeistä on sukupuolen merkityksen löytäminen tutkittavista ja tilastoitavista ilmiöistä. Sukupuolen merkityksen löytäminen voi huomattavasti auttaa miltei minkä hyvänsä sukupuolineutraalina pidetyn asian ymmärtämisessä.

Palaan kysymykseen, voidaanko vallitsevien tutkimusdiskurssien avulla etsiä selitystä työmarkkinailmiöihin, jotka ilmentävät sukupuolten erilaista asemaa, erityisesti ristiriitaa tasa-arvokehityksessä. Vastaus lienee yleisellä tasolla myönteinen: tuottavuus- ja joustavuuskeskusteluissa on nähtävissä tekijöitä, jotka johtavat sukupuolen mukaisesti eriytyvään kehitykseen. Käsitteet sinänsä ovat sukupuolen suhteen neutraaleja, mutta keskusteluja ja tutkimuskäytäntöjä tarkemmin erittelemällä löytyy niihin kätkeytyvää sukupuolisokeutta ja sukupuolen mukaista vinoumaa.<sup>11</sup>

---

11 Olen tässä jakanut tuottavuus- ja joustavuuskeskustelun arvioinnin näihin kahteen näkökulmaan – sukupuolisokeuteen ja miehiseen vinoumaan. – voidakseni niiden avulla täsmentää edellä esittämiäni naistutkimuksen teoreettisten painotusten mukaista ajattelua. Varsinaisesti jako sukupuolisokeuden tai miehisen vinouman erittelyyn pohjaa sellaiseen naistutkimukseen, jossa on pyritty näkemään valtavirran tutkimuksen seksistisyyttä. Tunnetuin tällaisten erittelyjen tekijänä on Margit Eichler. Kirjassaan *"Nonsexist research methods. A practical guide"* (1991) Eichler jakaa tutkimuksen seksismin neljään pääongelmaan: mieskeskeisyyteen, liialliseen yleistämiseen, sukupuolen jättämiseen huomiotta ja ns. kaksoisstandardien käyttöön.

Mieskeskeisyys tarkoittaa täydellistä miesnäkökulmaa. Esimerkiksi antropologisessa tekstissä saattaa "koko kylän väki" tarkoittaa vain miespuolisia jäseniä. Liikayleistämistä tapahtuu, kun yhtä sukupuolta koskevan tutkimuksen tuloksia yleistetään koko väestöön. Sukupuolen jättäminen huomiotta on Eichlerin mielestä virhe erityisesti silloin, kun sukupuolen huomioimisella olisi analyyttistä voimaa, kuten hänen mielestään useimmiten on. Ns. kaksoisstandardia taas on käytetty silloin, kun keskenään identtistä käyttäytymistä tai tilanteita arvioidaan ja mitataan erilaisilla kriteereillä. Se voi saada ilmauksensa kielessä, käsitteissä, tutkimusmetodeissa, tulosten tulkinnossa jne. Tyypillistä on puhua esimerkiksi "perheenpäätä" ja tarkoittaa sillä aina perheessä olevaa miestä. (Eichler 1991, 89.)

**Sukupuolisokeus.** Tuottavuusajattelussa sukupuolisokeus ilmenee monella tavalla sekä ohjelmallisten mallien rakentelussa että konkreettisessa tutkimustoiminnassa. Käytetyt käsitteet on valittu siten, että ne ilmentäisivät mahdollisimman hyvin juuri kaiken tyyppistä neutraaliutta: korkeatuottoiset organisaatiot, laatujohtaminen, tulosjohtaminen, henkilöstövoimavarojen ohjaus. Näitä tarkemmin tutkimalla kuitenkin nähdään, että ne toteutetaan aina tiettyjen rakenteiden ja käytäntöjen kautta, jotka ovat hyvinkin sidoksissa työntekijäryhmien rakenteellisiin piirteisiin, kuten sukupuolirakenteeseen ja siinä vallitsevaan vallan jakautumiseen.

Konkreettisessa tutkimustoiminnassa toistuu sama neutraalius. Suomalaisissa ja yleensä pohjoismaisissa projekteissa tuottavuusmallia on sovellettu muodoksi tulleen toimintatutkimuksen menetelmin. Näissä on käytetty muun muassa sellaisia menetelmiä kuten "demokraattinen dialogi" tai "kehittävä työntutkimus". Demokraattisen dialogin avulla uskotaan organisaation ongelmien tulevan esiin ja kehittämisideoiden välittyvän parhaiten, kun organisaation kaikki tasot osallistuvat intressiensä ilmaisuun yhteisissä kokouksissa. Käytännössä on kuitenkin käynyt usein niin, että teoriapohjana ollut Jürgen Habermasin "herruudesta vapaa kommunikaatio" ei olekaan toiminut, vaan naistyöntekijöiden intressit syrjäytyvät näissä dialogeissa. (Gustavsen 1987, 1990, Pesonen 1992, Juuti-Varjoranta 1993, 42.)

Kehittävän työntutkimuksen toimintatutkimuksellinen malli toimii hyvin samalla tavoin. Se on lähtökohdiltaan äärimmäisen sukupuolineutraali. Se ei millään tavalla pyri näkemään työyhteisöissä sukupuolen mukaisia valtasuhteita, eikä ylipäättään valtasuhteita. Perusidea lähtee yksittäisten työtehtävien analyysistä ja kehittämisestä, vaikka malliin onkin lisätty "yhteisö, työnjako ja säännöt" alkuperäistä kolmiota "työntekijä, välineet, kohde" täydentämään. (Engeström 1987, 1991, Vartiainen 1994, 83.)

*Joustavuuden* käsitteistö ja erityisesti "joustavan yrityksen malli" ottaa jossain määrin huomioon sukupuolen olemassaolon ja joustavuuden erilaisen kohdistumisen nais- ja miestyövoimaan. Käsitteet ovat kuitenkin hyvin ylimalkaisia ja perustuvat stereotyyppisiin ja vääriinkin uskomuksiin naistyövoiman luonteesta, esimerkiksi sen sisäisistä eroista tai koulutustasosta.

Naistutkimus on painottanut kulttuuristen ja paikallisten tekijöiden tärkeyttä, samoin sen tutkimista, millaisen toiminnan logiikan mukaan erilaiset prosessit etenevät. Toisin sanoen se, miten numeerista, toiminnallista tai taloudellista joustavuutta käytännössä toteutetaan, vaatisi lähitarkastelua. Tähän ovat viitanneet myös suomalaiset Työelämän laatu -tutkimukset, jotka ovat osoittaneet, että esimerkiksi taloudellista joustoa – usein tulospalkkauksen muodossa – on toteutettu naisten kannalta epätasa-arvoisesti. Miehet ovat hyötäneet enemmän tulospalkkaus- ja tulosjohtamiskokeiluista (Lehto 1992).

Joustavan erikoistumisen käsitteistö on sukupuolisokeata lähinnä siihen liittyvän markkina- ja teknologiadeterminismin vuoksi. Siinä ei nähdä, miten monimutkaisen – valtaan ja sukupuoleenkin kiinnittyneen – järjestelmän kautta ammattiryhmien keskinäissuhteet työyhteisöissä määräytyvät. Ulkoiset tekijät, kuten markkinoiden vaatimukset tai uuden tekniikan käyttöönotto saavat aina sovelluksensa kulttuuristen ja paikallisten tekijöiden kautta.

Joustavuuskäsitteen tulo työvoimapoliittiseen puheeseen on ollut sidoksissa siihen, että se herättää voittopuolisesti myönteisiä mielikuvia. Ongelma on kuitenkin, kenen kannalta lopputulokset ovat myönteisiä. Siirtyminen työvoimapoliittiseen puheeseen on merkinnyt myös sitä, että käsite on käynyt väljemmäksi kuin työnsosiologisessa tutkimuksessa. Joustavuuden lisäämisellä viitataan suomalaisten työmarkkinoiden osalta myös muutokseen, jossa työehdoista päättäminen siirtyy keskitetystä sopimisesta kohti yritys-kohtaisempaa – jopa yksilöllistä – sopimista. Yrityskohtaisen joustavan sopimisen uskotaan tuovan työmarkkinoille liikkumavaraa, joka lisäisi työtulolaisuutta nykyistä useammille.

Hajautetussa sopimisessa piilee naisten aseman kannalta kuitenkin uusia vaaroja. Sukupuolisokeutta ajattelussa ilmentää se, ettei nähdä, mikä vaikutus paikallisilla valtarakenteilla on. Yleensä joustavuus ja yksilöllinen sopiminen ovat samaa kuin kilpailun lisääminen. Kyse on neuvotteluvoimasta. Kriittisen näkemyksen mukaan ammattiyhdistykset voivat sanoa hajautetussa sopimisjärjestelmässä hyvästit sukupuolten tasa-arvotavoitteille ja yleensä solidaarisille työehdoille. (Ks. Julkunen–Nätti 1994, 195.)

**Sukupuolen mukainen vinouma.** Sukupuolineutraaliuteen liittyvää sukupuolisokeutta voidaan siis naistutkimuksen näkökulmien avulla pyrkiä paikantamaan ja poistamaan. Vielä täsmällisemmin asiaa voi kuitenkin hahmottaa analysoimalla sitä, mikä nykysuuntauksissa aiheuttaa erityisesti sukupuolen mukaista vinoumaa.

*Tuottavuuskeskustelu* on sinänsä osoitus miehisten arvojen voitolle pääsystä. Kun työyhteisöjen kehittämisessä pyritään yksinomaan aikaansaamaan "korkeatuottoisia organisaatioita" jättäen "työelämän laatu" ja työntekijöiden omat kokemukset vähemmälle huomiolle samalla korostaen kilpailua ja suoritusten tarkkaa mittaamista, annetaan miehelle työorientaatiolle etusija. Voi siis sanoa, että koko kehittämisfilosofia ottaa tasa-arvon kannalta taka-askeleita. Vielä 1970- ja 1980-luvuilla oli työntekijöiden subjektiivinen kokemus työoloista tärkeä lähtökohta työelämän kehittämisessä, esimerkiksi stressitutkimuksen pohjalta.

Samaa muutosta tutkimuksen suuntaamisessa miehiseen suuntaan ilmentää paluu teollisuuskeskeisyyteen. Vaikka työmarkkinoiden ja työvoiman ra-

kenteet ovat yhä kiihtyvällä vauhdilla muuttumassa palvelupainotteisemmiksi, on työelämän tutkimus – ilmeisesti kansainvälisen kilpailun sanelemana – siirtynyt tutkimaan pääasiassa teollisen toiminnan tuottavuutta. Jos tutkimusta on suunnattu palvelualoille – lähinnä julkiselle sektorille – on kyse ollut siitä, miten teollista tuottavuus- ja laatuajattelua voidaan siirtää näille sektoreille.

*Joustavuuskäsitteen* perustalta syntyneet tutkimussuuntaukset ilmentävät samaa teollisuuskeskeisyyttä. Varsinkin joustavan erikoistumisen ja toiminnallisen jouston käsitteet tai saksalaisten tutkijoiden näkemys työnjaon muutoksista ovat lähtöisin teollisen tuotannon järjestämisestä. Niissä naistyöntekijätkin ymmärretään jonkinlaisiksi "toisenlaisiksi" tai "rationalisointihäviöihin" kuuluviksi ryhmiksi, joihin uusia tuotantokäsitteitä ei sovelleta. (Piore–Sabel 1984, Kern–Schumann 1986.)

Miehistä vinoutumaa merkitsee joustavuusteorioissa myös se, että työntekijöiden omat kokemukset suljetaan tarkastelun ulkopuolelle. Työvoima ymmärretään vain resursseina tai kustannustekijöinä. Joustavuusajattelua edeltäneet työmarkkinoiden lohkoutumisteoriat tarkastelivat vielä sitä, miten työmarkkinasegmenttien syntyminen eli primaariset ja sekundaariset työmarkkinalohkot samalla merkitsevät erilaisia työolosuhteita työntekijöiden näkökulmasta. (esim. Sengenberger 1987, Berger–Piore 1980.)

Naistutkimus on kiinnostuneempi juuri siitä, miten asiat koetaan. Laajasti ottaen joustavuuden ilmentymiä on työmarkkinatutkimuksissa ja työmarkkinoita koskevissa tilastoissa käsitelty tässä mielessä rajoittuneesti. Sukupuolten keskinäissuhteen ymmärtämiseksi ei riitä jakautumien esittäminen siitä, kuinka epätyypilliset työsuhteet, työttömyys tai palkat jakautuvat. Tutkimuksissa pitäisi kysyä myös joustavan työvoiman käytön seurauksia.

Joustavuuden tutkimiseen pätee sama vaatimus paikallisen ja kulttuurisen huomioon ottamisesta kuin tuottavuuteenkin: se, miten joustavoittamisprosesseja toteutetaan, on sidoksissa organisaatioiden valtarakenteisiin, jotka toistaiseksi ovat useimmiten olleet miehiseen suuntaan vinoutuneita.

Jos näitä tuottavuus- ja joustavuuskäsitteisiin sisältyviä ongelmia pyrkii tietoisesti etsimään, on mahdollista löytää vastauksia tasa-arvon ristiriidan kysymyksiin. Esimerkiksi suomalaisessa työelämässä esiin noussut ongelma erityisesti naisten työpaineiden kasvusta saanee uusia näkökulmia. Kyse ei ole mistään luonnonlaista, vaan arkiseen työpoliittiseen käytäntöön liittyvää odottamattomasta – todennäköisesti myös tarkoitamattomasta – seurausilmiöstä. Ajatus ohjaa etsimään tutkimuksin työntekijöiden aitoja kokemuksia, tapahtumien arkisia prosesseja ja yhdistämään muutosstrategioiden analyysia paikalliseen, käytäntöön sidottuun toimintaan.

## Miten työolotutkimukset sijoittuvat työelämän tutkimukseen ja naistutkimukseen?

Olen tässä luvussa pyrkinyt luomaan kuvaa siitä, millaiset työelämän tutkimuksen ja naistutkimuksen keskustelut ovat olleet työolotutkimusten sisällön suunnittelun taustalla. Keskustelujen ja niiden muutospirteiden erittely on samalla selventänyt työolotutkimusten sisällöllisen kehittämisen mahdollisuuksia.

Suomalaiset työolotutkimukset ovat koko olemassaolonsa ajan pyrkineet yhdistämään kaksi valtavirtaa työelämän tutkimuksen laajemmista tutkimusdiskursseista: työmarkkinatutkimuksen ja työorganisaatioiden kehittämistutkimuksen. Muiden pohjoismaiden työympäristötutkimuksissa taas etusijalla on ollut työsuojelu- ja työterveystutkimus ja pohjoismaisten hyvinvointitutkimusten mukainen sosiaali-indikaattori -ajattelu, myöhemmin myös mitä keskeisemmin sosiotekninen näkemys työn ja työyhteisöjen kehittämisestä.

Tämä on sikäli ymmärrettävää, että Pohjoismaissa sosiotekninen kokeilu-toiminta oli laajaa, pioneeriluontoista toimintaa, joka vaikutti työympäristölainkin sisältöön. Pohjoismaiset työympäristölaitthan sisälsivät – Suomea lukuun ottamatta – jo 1970-luvulla mainintoja työn organisatorisista olosuhteista, joilla tarkoitettiin erityisesti työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työn eri piirteisiin. Sosiotekniikat ja niiden taustalla olevat käsitykset ”hyvästä työstä” ja ”työelämän laadusta” sisälsivät juuri työn autonomisuuden yhtenä tärkeimmistä kriteereistä.

Myös suomalaisten työolotutkimusten sisältö sai paljon vaikutteita ”työelämän laatu” -ajattelusta ja ”hyvän työn” kriteereistä sekä vuoden 1984 että vielä vuoden 1990 tutkimuksissa. Näistä muodostui itse asiassa pääasiallinen sisältö psykososiaalisten tekijöiden mittaamiselle. (Tästä vielä tarkemmin viidennessä luvussa).

Voi sanoa, että koko suuri siirtymä ”työelämän laatu” -ajattelun suuntaan ja sosioteknisten kehittämismenetelmien synty vaikuttivat painotusten muuttamiseen työolo- ja työympäristötutkimuksissa Suomessa ja muissa Pohjoismaissa. Samalla se merkitsi sitä, että tutkimusten sisältö muuttui survey-menetelmän kannalta ongelmallisemmaksi. Tutkimusten sisällön pääpaino siirtyi vaikeammin mitattaville alueille.

Perustana 1970- ja 1980-lukujen ”hyvän työn” malleissa ja ”työelämän laadun” tutkimisessa oli sen selvittäminen, kuinka vankalla pohjalla työntekijöiden motivaatio työn tekemiseen oli. Kun kehittämisfilosofiat sitten muuttuivat taloudellisen tilanteenkin muututtua, siirryttiin pelkistetympin korostamaan tuottavuutta. Samalla siirryttiin hienostuneempiin kehittämismenetelmiin, esimerkiksi laatujohtamiseen, HRM:ään ja ohueen tuotantoon. Enää ei oltu niinkään kiinnostuneita työntekijöiden kokemuksesta. Esimer-

kiksi työn itsenäisyyttä ei enää pidetty arvona sinänsä, vaan tekijänä, joka kehittää osaamista ja mukautumiskykyä. Tämä on luonut sellaisille tutkimuksille uusia mahdollisuuksia, joissa työyhteisökohtaisesti – lähinnä toimintatutkimuksen keinoin – pyritään tuottavuuden ja laadun kehittämiseen.

Laajojen haastattelututkimusten merkitys oli Suomessa kuitenkin vielä suuri 1980-luvun lopullakin, koska vasta silloin valtakunnallinen työpolitiikka varsinaisesti aktivoitui. Työelämän laatu 1990 -tutkimus perustui vielä paljolti ”hyvän työn” malleille ja toisaalta sosiotekniseen ajatteluun liittyneeseen tarveteoriaan. Toisaalta oli myös pyrkimystä nähdä uusien organisaatiostrategioiden vaikutuksia: tulosjohtaminen, tulospalkkaus, yleensä tuottavuuden lisäämispyrkimysten vaikutukset yksilö- ja ryhmätasolla. Työmarkkinatutkimukset ja sosiaalitutkimuksellisempi suuntaus taas toivat joustavuuden perustavaksi kehikoksi työolotutkimuksiin.

Myös organisaatiotasoon liittyviä kysymyksiä pyrittiin lisäämään, samoin esimiehiä koskevia. Nämä ovat melko lähellä nykyisiä painotuksia työilmapiirien tutkimisesta, liittyhän korkeatuottoisten organisaatioiden ja laatujohtamisen ideologiaan koko yrityskulttuurin muuttaminen. Työolotutkimukset ovat kuitenkin noudattaneet omaa linjaansa siinä, että kysymykset kohdistuvat pääasiassa yksittäisen työntekijän tilanteeseen, hänen työoloihinsa ja kokemuksiinsa niistä. Työilmapiirimittauksethan tuottavat pikemminkin kuvaa työyhteisöistä ja organisaatioista. Tällöin yksilöt ja samalla esimerkiksi sukupuolen mukaiset erot häviävät.

Miten sitten naistutkimuksen painotukset ovat toteutuneet tähänastisissa työolotutkimuksissa? Vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien naistutkimuksella on ollut keskeinen sija tutkimusten suunnittelussa ja tulosten analysoinnissa. Jo tuolloin tavoitteena oli pyrkiä pois ns. ”tasa-arvotutkimuksen” tai ”kurjuustutkimuksen” yksinkertaisista asetelmista. Tämä ilmeni muun muassa siinä, että haluttiin tutkimukseen mukaan myös naisille tyypillisten työalojen – kuten palvelusektorin – työympäristötekijöitä. Toisaalta pyrittiin etsimään erilaisia sukupuolieroa tuottavia mekanismeja. Esimerkiksi tutkittiin, miten työn ominaisuuksien arvostus on yhteydessä palkkaukseen.

Myöhemmin vuoden 1990 työolotutkimuksessa oli jo pyrkimyksenä yhdistää työelämän tutkimuksen valtaviiran käsitteitä ja teorioita naistutkimuksen näkökulmiin. Tärkeän ongelmanasettelun muodosti muun muassa kysymys joustavuusmallien suomalaisista sovelluksista. Miten naisten ja miesten työmarkkina-asetat ja työolot olivat muuttuneet, kun muutosta hahmotettiin työvoiman käytön joustavuuden kautta?

Työolotutkimusten sisältö-ongelmia voi suhteuttaa myös tämän luvun alussa esitettyyn Heiskalan kuvaukseen sosiologian diskurssien painotuksista ja niiden muutoksista. Hänen mukaansa painotus on siirtynyt sosiaalisten organisaatioiden rakenteen tutkimisesta toiminnan tutkimisen kautta kulttuu-

risten koodien ja merkitysten tutkimiseen. Työelämän tutkimuksessa on samoja piirteitä, tosin viimeisin vaihe on suomalaisessa työelämän tutkimuksessa hyvin kapeasti edustettuna.

Työolotutkimusten tulisi kuitenkin pyrkiä toimimaan kolmion kaikissa pisteissä. Rakenteellisten tekijöiden etsiminen toiminnan ohella ovat varmasti tärkeimmät osa-alueet, mutta myös toimintaan ja rakenteisiin liittyvät merkityssisällöt tulisi ottaa huomioon. Työolotutkimusten sisällön kannalta on lisäksi tärkeää, että tutkimuksia ei nähdä vain poikkileikkauskuvan tuottajina. Työelämän rakenteet, myös merkitysrakenteet sekä itse toiminta ovat jatkuvaa liikettä, jota tutkimuksen tulisi jäljittää.

Työolotutkimusten sisältöjen suunnittelu on tähän asti myötäillyt työorganisaatioiden kehittämisessä käytettyjä ajatustapoja. Suunnittelussa ei ole lähdetty kriittisestä vallitsevien käsitteiden analyysistä. Esimerkiksi “tuottavuus” ja “joustavuus” ovat käsitteinä ja suunnittelukäytäntöinä tuottaneet juuri työolosuhteiden kannalta ristiriitaisen tilanteen: toisaalla on kasvanut työttömyys ja syrjäytyminen, toisaalla työssä olevien työpaineet. Käsitteiden de- tai rekonstruoinnissa tarvitaan kriittistä tutkimusotetta, jota on mahdollista toteuttaa erityisesti naistutkimuksen avulla. Kuitenkaan siinä ei riitä enää perinteinen naisia ja miehiä vertaileva tutkimusote, vaan tarvitaan sukupuolen merkityksen syvällisempää ymmärtämistä. Uusimmat feministisen työelämän tutkimuksen teoriat ja käsitteistöt – kuten sukupuolijärjestelmä ja -sopimukset tai sukupuolistavat käytännöt – auttavat syventämään valtavirran työelämän tutkimuksen kritiikkiä ja samalla löytämään sukupuolen merkitystä.

# 4 TYÖOLOTUTKIMUSTEN MENETELMÄSTÄ

## Johdanto

Ruotsalaisesta vuoden 1989 työympäristötutkimuksesta tehty raportti *Kvinnors och mäns arbetsmiljö* sisältää hämmästyttävän tiedon siitä, että naisten vastausten mukaan heidän työnsä vaatii huomattavasti lyhyemmän oppimisajan kuin mitä miehet vastaavat. Naisista vain 22 % katsoo vaadittavan vähintään joitakin kuukausia työn oppimiseen sellaiselta uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus, miehistä sen sijaan peräti 53 %. Tämä ei johdu ammattialojen erilaisuudesta, sillä ammatti vakioimalla erot vain kasvavat. Myöskään koulutustaso ei selitä tulosta, sillä raportissakin todetaan: "Naisilla näyttää tässä aineistossa olevan hieman miehiä pidempi koulutus. Tästä huolimatta näyttävät he selviytyvän miehiä huonommin kilpailussa vaativista työtehtävistä." Tätä on sitten mitattu oppiaikakysymyksellä.

Tulos sinänsä ei ole mitenkään kovin erikoinen. Suomalaisissa tutkimuksissa on käytetty samanlaista kysymystä ja tuloskin on hyvin vastaava. Sen sijaan hämmästyttävää on tuloksen tulkinta. Tätä naisten työn piirrettä, joka siis raportissa on määritelty työtehtävien sisällölliseksi vaatimattomuudeksi, on ruotsalaisessa tutkimuksessa pidetty itse asiassa koko raportin merkittävimpänä tuloksena. Siitä on tehty muun muassa kansipiiirros. (*Kvinnors och mäns arbetsmiljö* 1991.)

Tämän perusteella voidaan hyvin esittää kysymys: "Mitä voidaan sanoa työolotutkimusten luotettavuudesta?" tai "Mitkä ovat työolotutkimuksen metodologisia ongelmia?". Tullaan toisin sanoen työolohaastattelututkimusten ja yleensäkin survey-tutkimusten keskeisiin periaatekysymyksiin. Tämän esimerkin kohdalla olisi tarkemmin kysyttävä, mitä oikeastaan mittaa kysymys tarvittavasta oppimisajasta. Eikö ole oletettavaa, että naisten ja miesten ajattelutapa kysymyksen suhteen on erilainen ja että tulos itse asiassa kuvastakin erilaista oman työn arvostusta kuin tosiasiallisia eroja työn vaativuudessa.

Tällaiset yllättäen vastaan tulevat tulkinnat työolotutkimusten tuloksista ovat erityisesti olleet vaikuttamassa siihen, että olen halunnut paneutua tutkimusmenetelmiä koskevaan kysymykseen. Toinen tärkeä tekijä on ollut se, että naistutkimuksen näkökulmasta survey-luontoiset työolotutkimukset ovat juuri tutkimusmenetelmänsä vuoksi tavallaan kyseenalaisia. Jos tavoitteena-



ni on kehittää työolotutkimuksia erityisesti feministisestä näkökulmasta, on kehittämisen perustuttava tutkimusmenetelmien arviointiin vähintään yhtä paljon kuin teoreettisten lähtökohtienkin pohdintaan.

Tilastokeskuksen työolotutkimusjärjestelmä on muotoutunut 1970-luvun alusta nykyiseen muotoonsa tietyn kehityskulun kautta. Sitä olen kuvannut tarkemmin luvussa 2. On ilmeistä, etteivät työolotutkimukset – kuten ei mikään sosiaali-indikaattoreita varten syntynyt tutkimusjärjestelmä – ole suoraan ajateltu juuri survey-menetelmällä tehtäviksi. Tavoitteena oli alunperin tuottaa eri ilmiöalueilta – tässä tapauksessa työoloista – tietoa, joka soveltuisi valtakunnallisiksi indikaattoreiksi näiltä aloilta. Työoloistahan itse asiassa sen ensimmäisten suunnitelmien mukaan oli ajateltu tiedonkeruujärjestelmää, joka perustuisi paitsi haastattelu- ja kyselytutkimuksiin myös työpaikoilla tehtäviin teknisiin mittauksiin ja havainnoiteihin (Laihonen–Laine 1973).

Ensisijaista ei siis ole ollut menetelmä ja tietynlaisen aineiston tuottaminen, vaan työolot ilmiöalueena. Ollaan oltu kiinnostuneita siitä, millaisissa työolosuhteissa suomalaiset työskentelevät, miten he työolonsa kokevat ja millaisia muutoksia näissä olosuhteissa ja kokemuksissa tapahtuu. Se, että ratkaisuksi heti alussa muodostui survey-tyyppinen tutkimustapa, on myöhemmin ollut ratkaisevaa “aineisto” -keskeisen ajattelutavan syntymiselle. Työolotutkimuksista samoin kuin laajoista elinolotutkimuksista, ajankäyttötutkimuksista, kulttuuri- ja vapaa-aikatutkimuksista tai ns. uhritutkimuksista on muodostunut menetelmiltään lukkoon lyötyjä järjestelmiä.

Survey-tyyppinen tutkimus on kieltämättä varsin hyvin soveltunut siihen tehtävään, joka työolotutkimuksilla on ollut. Niiden avulla on voitu tuottaa uskottavaa, numeroihin tiivistynyttä tietoa työoloista ja niiden kehityksestä. Kuitenkin kaikessa tutkimuksessa pitäisi lähteä itse ilmiöstä. Olisi arvioitava, onko ilmiö kuvattavissa jo olemassa olevilla merkitys- ja luokitusjärjestelmillä, jota kvantitatiivinen ote muun muassa edellyttää. Jotain toista menetelmää tarvittaisiin ainakin lisänä, jos olisi tutkittava, millaisella merkitys-järjestelmällä ihmiset tätä ilmiötä – siis työoloja – hahmottavat. (ks. esim. Alkula–Pöntinen–Ylöstalo 1994, 18.)

Tutkimusongelman ja tutkittavan ilmiöalueen määrittely on siis tärkeä lähtökohta. Työolotutkimuksissa ei kuitenkaan kokonaisuutena ole selkeitä ongelmia, aiheita tai teemoja, koska se on järjestelmä, joka hyödyttää monenlaista tutkimusta. Tässä on ehkä myös yksi syy siihen, että sen menetelmällisiä kysymyksiä ei ole ollut helppo täsmentää tai esittää kovinkaan perusteisiin menevästi.

Pohdin tässä luvussa tutkimusmenetelmän valinnasta lähtien, miten työolotutkimusten menetelmäongelmia voisi tunnistaa ja pyrkiä ratkomaan. Survey-tutkimus -kirjallisuudessa löytyy joitakin näistä välineistä, samoin laajasta sosiaalitieteissä käydystä keskustelusta kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien keskinäisyydestä. Olennaisen lisän on tähän

keskusteluun tuonut myös naistutkimus ja sen piirissä kehitetyt näkemykset tutkimusmetodologiasta.

Kun tässä luvussa käyn aluksi läpi naistutkimuksen teoreettista ja metodologista keskustelua, toivon san avulla voivani täsmentää myös sosiaali-indikaattori- ja työympäristötutkimusten yleisiä metodologisia ongelmia. Eri-tyisesti kysymys survey-tyyppisen kvantitatiivisen aineiston käytöstä on naistutkimuksen kannalta kiinnostava. Käytän hyväkseni varsinkin Sandra Hardingin esittämiä ajatuksia naistutkimuksen metodologiakeskustelusta.

## Naistutkimuksen metodologiakeskustelua

### Ei yhteistä feminististä metodia

Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana feministitutkijat ovat esittäneet perustavanlaatuisia haasteita sosiaalitieteiden tavalle analysoida naisia, miehiä ja sosiaalista elämää. Alusta lähtien metodia, metodologiaa ja epistemologiaa koskevat kysymykset ovat kietoutuneet keskusteluihin, joissa on pohdittu, miten parhaiten voitaisiin korjata puolueellisuuksia ja vääristymiä traditionaalisissa analyyseissä. Onko erityistä feminististä tutkimusmetodia olemassa? Miten feministinen metodologia haastaa perinteisen?

Useimmin esitetty on juuri feministisen metodin olemassaoloa koskeva kysymys. Sandra Hardingin keskeinen ajatus on väittää sellaista näkemystä vastaan. Joku aivan muu asia kuin yhteinen metodi tekee feministisestä tutkimuksesta voimakkaan. (Harding 1987, 1–3.)

Yksi syy miksi on vaikea ratkaista kysymystä feministisen metodin olemassaolosta, on se, että *metodi* (evidenssin kokoamistekniikat) ja *metodologia* (teoria ja analyysit siitä, kuinka tutkimusta pitäisi tehdä) ovat sekoittuneet keskenään ja edelleen *epistemologiaan* (kuinka tieto voidaan saavuttaa) sekä perinteisessä että feministisessä keskustelussa. Metodi -sanaa käytetään usein tarkoittamassa näitä kaikkia.<sup>12</sup>

12 Myös suomalaisessa Kari E. Turusen tieteellisen tutkimuksen erittelyssä "Tieto ja tie-de" on kuvattu sitä, että sanalla metodi (tai menetelmä) on useita merkityksiä. Turunen jaottelee ne neljänlaisiin. Metodiksi voidaan nimittää:

1 Keinoja ja tapoja, joilla havaintoja pyritään saamaan.

2 Saavutettujen havaintojen käsittelytapoja (esim. matemaattinen tai tilastollinen käsittely)

3 Teoria metodina. Tarkoittaa käsitteellistä ydintä, jolla ilmiöitä yritetään tarkastella ja joka siis ohjaa havaintojen tekoa.

4 Perustelu metodina. Tapa, millä varmistetaan se, että väitteet (hypoteesit, "havainnot", teorit) ovat tosia tai ainakin perusteltuja.

Turunen painottaa, että on vääristelevää tieteen kannalta, jos jokin esitellyistä metodin merkityksistä painottuu liikaa. Niistä ei mikään ole yksin asiallinen tieteellinen menetelmä, vaikka havaintojen hankkimista onkin pidettävä kaiken perustana. Siihen liittyy aina havaintojen käsitteellinen jäsentäminen. (Turunen 1995, 182–185.)

Hardingin ajattelussa *tutkimusmetodi* on siis lähinnä evidenssin kokoamistekniikkaa. Voidaan sanoa, että kaikki tiedon kokoamistekniikat sisältyvät seuraaviin kolmeen kategoriaan: tiedonantajan kuuntelu ja haastattelu, käytäytymisen havainnointi tai historiallisten aineistojen tutkiminen. Feministinen tutkimus käyttää mitä hyvänsä näistä metodeista tai kaikkia niitä, siis tässä metodi -sanan konkreettisessa merkityksessä. Samoin niitä käyttää perinteinen miehenkin tutkimus, vaikkakin metodien käytötapa on usein hyvin erilainen.

Hardingin mielestä tutkimusmetodien ympärillä käytävässä keskustelussa on syytä erottaa merkitykselliset ja vähemmän merkitykselliset piirteet. Vähemmän merkityksellisenä hän pitää eräänlaista pikkuasioiden kautta syntyvää väärää yhtenäisyyden tunnetta naistutkijoiden välillä. Nämä saatetaan käsitteellistää uudeksi feministiseksi tutkimusmetodiksi. Merkityksellistä taas on se, että uudet metodologiat ja uudet epistemologiat vaativat uudenlaista vanhojen menetelmien käyttöä.

On ongelmallista, että sosiaalitieteilijät ovat olleet taipuvaisia ajattelemaan metodologisia asioita tutkimusmetodin nimikkeellä. Puhutaan metodikursseista esimerkiksi psykologiassa ja sosiologiassa. Tätä kautta syntyy helposti myös ajatus, että feminististen analyysien erilaisuuden selityksenä olisi niiden yhteinen tiedonhankintamenetelmä. Asiaa sotkee myös se, että filosofit puhuvat "tieteellisestä metodista" tarkoittaen metodologiaan ja epistemologiaan liittyviä asioita.

*Metodologia* on teoria siitä, kuinka tutkimus on tehty tai pitäisi tehdä. Esimerkiksi keskustelu siitä, miten funktionalismia (tai marxilaista poliittista taloustiedettä) on sovellettu tai pitäisi soveltaa tietyllä tutkimusalueella. Feministit ovat väittäneet, että perinteisiä teorioita on sovellettu tavalla, joka tekee vaikeaksi ymmärtää naisten osallistumista yhteiskuntaelämään tai miesten toimintaa sukupuolistuneina subjekteina (inhimillisen, "human", vastakohtana). Naistutkijat ovat tuottaneet feministisiä versioita perinteisistä teorioista, mutta voidaan myös kysyä, onnistuvatko feministisetkään teorioiden sovellutukset saamaan täydellistä tietoa sukupuolesta sekä naisten ja miesten toiminnoista. Ne myös nostattavat epistemologisia kysymyksiä.

*Epistemologia* on teoriaa tiedosta. Se vastaa kysymykseen, kuka voi olla "tietäjä" ("knower"), mitä testejä uskomusten on käytävä läpi, jotta ne myönnettäisiin tiedoksi, voidaanko subjektiiviset totuudet lukea tiedoksi. Feministit ovat väittäneet, että perinteiset epistemologiat – tietoisesti tai tiedostamatta – olettavat, että tieteen ääni on maskuliininen. Historia on kirjoitettu vain miesten näkökulmasta.

Voidaan siis löytää tärkeitä yhteyksiä metodin, metodologian ja epistemologian välille. Harding kuitenkin väittää, että vain tutkimusmetodeja tarkastelemalla ei löydetä feminististen tutkimusten erottelevia piirteitä. (Harding 1987, 1–3.)

Sen sijaan feminismissä on Hardingin mukaan oleellista *sukupuolen löytäminen* sekä todellisuuden ilmiönä että analyttisenä kategoriana ja *naisten kokemuksen* tunnistaminen tieteellisenä resurssina. Edelleen tärkeä piirre feministisessä tutkimuksessa on Hardingin mukaan se, että *tutkija asetetaan saman kritiikin kohteeksi kuin muu sisältö*. Feministit samaistuvat usein "alempien luokkien" tutkimisen lähestymistapaan, jossa pidetään tärkeänä alhaalta ylös tutkimista ylhäältä alas suunnan vastapainoksi. Esimerkiksi työnantajat ovat usein olleet aloitteellisia tutkimuksessa, jossa selvitetään, miten tehdä työntekijät tyytyväisiksi vaikka ilman valtaa ja kunnon palkkaa. Sen sijaan työntekijät ovat harvoin voineet olla suorittamassa tai vaikuttamassa minkäänlaiseen tutkimukseen, puhumattakaan tutkimuksesta, jossa yritetään saada työnantajat tyytymään vähempään valtaan ja pienempiin voittoihin.

Feministiset analyysit menevät tällaisen tutkimussisältö ja -kohde ajattelun taakse ja asettavat tutkijan saman kritiikin kohteeksi. Hardingin mukaan on vältettävä objektivistien asennetta, jossa tutkijan kulttuuriset uskomukset ja käytännöt yritetään tehdä näkymättömiksi, mutta tutkittavien asetetaan suurennuslasin alle. On myönnettävä, että tutkijan uskomukset ovat osa empiiristä evidenssiä ja se on asetettava kritiikin kohteeksi samoin kuin se, mitä perinteisesti pidetään empiirisenä evidenssinä. Tämä "subjektiivinen" elementti itse asiassa lisää tutkimuksen objektiivisuutta ja vähentää objektivismia. Tällaisesta suhteesta tutkijan ja kohteen välillä on yleensä keskusteltu "sosiaalitieteen refleksiivisyyden" otsikon alla.

Hardingin esittämät feministisen tutkimuksen ominaispiirteet on syytä erottaa siitä tavallaan hokemanluotoisesta määrittelystä, joka naistutkimuksesta usein esitettiin jo varhaisvaiheessa 1970-luvulla: "se on naisiin keskittyvää, naisten tekemää ja naisia varten tehtyä". Englantilaiset Liz Stanley ja Sue Wise (1990), jotka ovat pitkään harjoittaneet naistutkimuksen metodologiakeskustelua, yhdistävät tuohon varhaisempaan vaiheeseen myös usein esitetyn jaon miehiin kvantitatiivisiin ja feministisiin kvalitatiivisiin tutkimuksiin. Tällaista ajattelua vastaanhan muun muassa Harding on esittänyt kritiikkiä. (Ks. myös Maynard 1994.) Evelyn Fox Keller taas on kritisoinut ajatusta, jossa objektiivinen ja "kova" tiede yhdistetään miehiin ja "pehmeä" naisiin (Fox Keller 1985, 81–83).

Stanley ja Wise eivät myöskään hyväksy tällaista metodeihin perustuvaa dikotomista jakoa. He viittaavat samalla toiseen tutkimuksesta esitettyyn jakoon: jako deduktiiviseen ja induktiiviseen tutkimukseen, joka myöskin on tehty kategorisesti. Deduktiivistahan on luonnehtinut se, että kokemus toimii ikään kuin testinä aiemmin esitetyille hypoteeseille. Siten siinä teoria edeltää sekä kokemusta että tutkimusta. Tämän vastakohtana induktivismi määrittelee tutkimuksen malliksi, jossa teoria tuotetaan tutkimuskokemuksesta.

Kummassakaan ei heidän mielestään yleensä luotettavasti ja yksityiskoh-  
taisesti kuvata, miten tutkimus on tehty ja tieto saavutettu. Tutkijalla ei voi  
olla tyhjää päätä sillä tavalla kuin induktivismi olettaa. Myöskään teoria ei  
voi olla koskematon tutkijan kokemuksesta, mikä olisi deduktiivisen ajatte-  
lun mukaista. (Stanley–Wise 1990, 20–23.)

Määritellään omaa käsitystään feministisestä tutkimuksesta Stanley ja  
Wise keskittyvät erityisesti *tutkija-tutkittava -suhteeseen*. Feministisen epis-  
temologian kysymykset koskevat heidän mukaansa tutkimuskäyttäytymistä  
ja analyysia. Ne ilmenevät paitsi tutkija-tutkittava -suhteessa myös kysy-  
myksessä emootioista tutkimuskokemuksina, tutkijan älyllisessä autobiogra-  
fiassa, monimutkaisessa kysymyksessä vallasta tutkimuksessa ja kirjoittami-  
sessa sekä siinä, miten tutkija hallitsee tutkijan ja tutkittavan erilaiset todel-  
lisuudet. Kaikki nämä pitäisi olla mukana tutkimuskäytännöissä ja kirjoitet-  
taessa tutkimusraporttia.

Vähän samalla tavoin kuin Harding tiivistää feministisen tutkimuksen  
positiiviset ominaispiirteet, esittävät Stanley ja Wise käsityksensä feministi-  
sen teorian ominaispiirteistä.

Teoria on:

- feministisen tutkijan kokemuksestaan analyttisesti tuottamaa
- jatkuvasti tuon kokemuksen perusteella muuntautuvaa
- refleksiivistä ja itse-refleksiivistä, muidenkin kuin "asiantuntijoiden" ym-  
märrettävissä olevaa
- ei mikään lopullinen totuus, loppuun asti punnittu ja puitu.

Nämä ajatukset sijoittuvat tutkijoiden mukaan kritiikkinä jo varsin varhai-  
seen "suurten teorioiden" aikaan, jossa sellaiset kategoriat kuin patriarkaatti,  
kapitalismi, rotu, luokka jne. hallitsivat. Suurta osaa inhimillisestä toimin-  
nasta ei voitu heidän mukaansa näillä teorioilla kuvata. (Stanley–Wise 1990,  
29–47.)

## Empirismistä postmoderneihin metodologioihin

Aino Saarisen mukaan feminismin varhaisvaiheiden tutkimussuuntauksia  
yhdisti käsitys, että naisongelma tieteessä oli naisten näkymättömyyttä,  
ulossulkemista. Korjaava ohjelma oli siten selkeä: oli arvostettava havainto-  
kontekstin puutteita ja tuotettava lisää kokemusperäistä tietoa naisista.

Mutta näköpiirissä oli jo 1980-luvulle tultaessa uusi tutkimusohjelma.  
Naiskeskeisessä feminismissä tieteen miehistä vinoutumaa etsittiin teoriois-

ta, käsitteistä ja siitä, miten tutkimusta tehdään eli metodeista ja epistemologiasta. Kritiikin kärki suuntautui naiseuden vähättelyyn. Naistutkijat havaitsivat, että mieheys oli punoutunut tieteen syvärakenteisiin. Saarisen mukaan tuossa vaiheessa sukupuolta muokattiin teoreettis-analyttiseksi kategoriaksi ja naistutkimus miellettiin jopa tieteelliseksi vallankumoukseksi, paradigmahaasteeksi. (Saarinen 1992b.)

Postmodernin feminismin myötä 90-luvulle tultaessa tiedekritiikki on syventynyt metateoreettiseksi ja muuttunut samalla epäuskoksi totuuteen ja sen saavutettavuuteen. Suuntauksissa katsotaan, että kaikki teoriat ja käsitteet väistämättä piilottavat todellisuuden moninaisuutta ja ristiriitoja.

Sandra Harding (1986, myös 1994) on jakanut feministisen metodologiakeskustelun kolmeen eri vaiheeseen: empirismiin, standpoint-teorioihin ja postmoderneihin näkemyksiin. Nämä suuntauksukset vastaavat osittain niitä kolmea vaihetta, jotka naistutkimustutkimuksessa on läpikäyty sukupuolieroista ja teoreettisista lähtökohdista. Olen käsitellyt niitä luvussa 3.

*1. Empirismi.* Feministinen empirismi perustuu Hardingin mukaan kolmelle vastakkaisuudelle traditionaalisen empirismin kanssa. Ensinnäkin feministinen empirismi kyseenalaistaa sen, että observoijan sosiaalinen identiteetti olisi irrelevantti tutkimustulosten suhteen. Se päinvastoin painottaa, että tiede on tähän asti ollut näkyvästi ja vahingollisesti miehistä. Toiseksi se kyseenalaistaa tieteellisten ja metodologisten normien kyvyn eliminoida miehistä vinoumaa. Kolmanneksi feministinen empirismi kyseenalaistaa käsitykset, että tiedettä pitäisi suojella politiikalta. Sen mukaan tietynlainen politiikka voi nostaa tieteen objektiivisuutta.

Yhteisenä nimittäjänä siis voidaan pitää näkemystä traditionaalisen tieteen puutteista, jonka aiheuttaa miehinen vinouma ja seksismi. Näitä puutteita voitaisiin korjata systemaattisella observoinnilla ja tiukalla hypoteesien koettelulla. Tutkimuksen miehisää ennakkoluuloja vapautetaan korvaamalla "huono, harhautunut ja epätäydellinen" tiede "hyvällä, puhtaalla ja täydellisellä". Tämä tapahtuu muuttamalla ongelmien valintaa, muuttamalla tapaa esittää todisteita, tuomalla nainen tutkimuksen kohteeksi ja neutralisoimalla seksististä tieteellistä kieltä. (Harding 1987, 182, ks. esim. Eichler & Lapointe 1985 ja Eichler 1988.)

Toisin sanoen ajateltiin, että sosiaaliset arvot ja poliittiset ohjelmat saattoivat nostaa uusia asioita tutkittaviksi ja vaativat suurempaa huolellisuutta tutkimuksen suorittamisessa, mutta tutkimusten logiikka silti edelleen luotti standardoituihin empiristisiin sääntöihin. Empiristit ovat siis omaksuneet sen loogisen positivismin idean, että riippumattomat tosiasiat ovat olemassa ja odottavat, että ne löydetään ja että tiede on kumulatiivista ja totuus paljastuu vähitellen. (Silius 1992, 34.)

2 *Standpoint-metodologiat*. Sanaa "standpoint" on ollut hankala suomentaa sananmukaisesti. Liisa Rantalaiho on käyttänyt käsitettä "naislähtökohta" Naistutkimuslehdelle tehdyssä Liz Stanley'n haastattelussa. Se kuvaa standpointiin sisältyvää ajatusta toimimisesta tietystä rakenteellisten suhteiden lähtökohdasta käsin (niiden sisällä ja sisältä), siis enemmän kuin pelkkää katselemista jostakin perspektiivistä (ulkopuolelta). (Rantalaiho 1990, 57.)

Luokka, rotu ja sukupuoli rakenteistavat yksilön ymmärrystä. Standpoint-suunnan edustajat eivät kuitenkaan ota etäisyyttä totuuskäsitteeseen sinänsä. Vaikuttaviksi standpoint-teoreetikoiksi lasketaan muun muassa Nancy Hartsock, Catharine MacKinnon ja Dorothy Smith.

Standpoint-teoreetikkojen joukossa on sellaisia, jotka ajattelevat, että naisten kokemukselle ja naisten ehdoilla rakentuva tutkimus antaa toisenlaista tietoa. Naisten ehdot saavat suosituimmuusaseman. Dorothy Smith painottaa, että naisten työ arjessa on hyvin perustava. Sukupuolten valtasuhde aiheuttaa sen, että naisten objektiiviset kokemukset poikkeavat miesten kokemuksista. Perusajatus on ristiriita naisten elämän ja yhteiskunnallisen vallan välillä sellaisena kuin se ilmenee politiikassa, taloudessa, koulutuksessa ja muissa instituutioissa. Smith analysoi tekstuaalisesti välittyneitä valta- ja tietosuhteita, jotka hän näkee diskursiivisina käytäntöinä. Hän antaa ideologiselle yhtä suuren painon kuin materiaaliselle. Smithin keskeisenä kritiikin kohteena on myös perinteisiin sosiaalitieteisiin ja tutkimuskäytäntöihin liittyvä tutkimuskohteiden objektivointi. (Smith 1987, Smith 1990, Smith 1989, 34–59.)

3 *Postmodernit metodologiat*. Siinä missä empiristit ja standpoint-teoreetikot pyrkivät luomaan perustaa tutkimukselle, joka olisi vähemmän vinoutunutta ja pyrkivät tuottamaan *feminististä tiedettä*, postmodernistit kyseenalaistavat tämän epistemologisen projektin. He kysyvät, voiko (yhtä) feminististä tiedettä olla olemassa. Postmodernit lähestymistavat hylkäävät mahdollisuuden yhteen totuuteen todellisuudesta, toisinaan koko totuuskäsitteen. Sen sijaan pannaan painoa yksittäisten observojien tilanteeseen paikallisesti, historiallisesti ja sosiaalisesti. Kyseenalaistetaan mahdollisuus yleistyksiin, universaaliin tietoon.

Iiris Ruoho, joka on verrannut feminististen standpoint-teorioiden ja postmodernien teorioiden metodologisia ja epistemologisia käsityksiä, sanoo vielä painokkaammin postmodernismin merkitsevän ei vain epäuskoa totuuteen vaan epäuskoa tieteeseen ylimalkaan (Ruoho 1990, 42). Tätä kautta ehkä tulee paremmin ymmärretyksi sekin, miksi esimerkiksi Harding ajoittaa miehisen valtavirtauksen tai "ukonvirran" (kuten Iiris Ruoho on suomentanut) kritiikin vain varhaisempiin feministisen tutkimuksen vaiheisiin.

Viimeisimmät – postmodernit – suuntaukset tavallaan hylkäävät koko tiedekysymyksen ja samalla sen kritiikin.

Sekä postmodernistit että standpoint-teoreetikot pitävät tiedettä toisaalta todellisuutta määrittelevänä toisaalta todellisuutta luovana. Tämä koskee niin feminististä kuin perinteistäkin tiedettä. Kun standpoint-teoreetikot yrittävät määritellä ja luoda toisenlaista, parempaa tai todellisempaa todellisuutta, ovat postmodernistit sitä mieltä, että kaikki yritykset absoluuttisiin määritelmiin pitää lopettaa, koska tällaiset yritykset ovat aina olleet yhteydessä vallan harjoittamiseen. (Flax 1990:142-143, sit. Silius 1992, 39) Postmodernisteille, jotka ovat saaneet paljon vaikutteita Foucault'ta, ovat tieto ja valta saman asian eri puolia.

Naistutkimuksen metodologiakeskustelu tuo tärkeitä painotuksia myös työolotutkimusten menetelmälliseen arviointiin. Ensinnäkin on kaiken tutkimustoiminnan kannalta tärkeää nähdä, että *menetelmistä tai metodeista puhuminen ei voi olla erillään tutkimuksen kokonaismetodologisesta näkemyksestä*. Toisaalta aivan samoin kuin ei voida puhua naistutkimuksen yhteisestä metodisesta linjasta ei myöskään voida puhua sosiaali-indikaattori-lähtöisen tutkimustoiminnan yhteisistä metodeista. Kun naistutkimuksen metodologia-keskustelu ja siitä johdettavat metodiset ratkaisut ovat käyneet läpi erilaisia kehitysvaiheita, on myös *sosiaali-indikaattoritutkimuksessa syytä nähdä mahdollisuuksia metodologiseen uudelleenarviointiin*.

Yksi suuri metodologinen ratkaisu joudutaan tekemään kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusorientaation suhteen. Sosiaali-indikaattoreista lähtöisin olevat suuret tutkimuskokonaisuudet ovat olleet survey-menetelmään keskittyneitä ja miltei yksinomaan kvantitatiivista tutkimusorientaatiota edustavia. Metodologinen uudelleenarviointi koskee juuri tämän itsestäänselvyyden miettimistä. Toisaalta kun työolotutkimusjärjestelmänkin on ollut metodeiltaan surveyhin keskittyneitä, sen menetelmällinen arviointi vaatii erityisesti kvantitatiivisen tutkimusotteen filosofisten ja paradigmaattisten lähtökohtien täsmentämistä. Usein ongelma on juuri siinä, että menetelmiä vain käytetään tuntematta niihin sisältyviä oletuksia.

### **Kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimusotteesta**

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen sosiaalitutkimuksen välistä kamppailua on käyty hyvin laajasti Suomessakin jo lähes parin vuosikymmenen ajan. Survey-tyyppinen aineistojen keruu ja kvantitatiivinen analyysi olivat vallitse-



via sosiologiassa vielä 1970-luvun alussa Suomessa ja esimerkiksi Yhdysvalloissa edelleen. Tämän hetken keskusteluissa sosiologian paradigmojen kehityksestä on usein todettu, miten Suomessa positivismin kritiikki ensin ilmeni marxilaisena sosiologiana. Marxismi oli vastaus aiempaan amerikkalaisperäiseen “käyttätymistieteeseen”, jossa yhteiskunnan rakenteilla ei juuri ollut sijaa muuta kuin yksilön sosiaaliryhmää kuvaavan taustamuuttujan muodossa. (Alasuutari 1995, 172, Eskola 1994, 34.)

Tapani Valkonen on menetelmäkirjassaan viitannut siihen, että jo 1960-luvulla käytiin Pohjoismaissa myös keskustelua ns. “kovista” ja “pehmeistä” aineistoista ja analyysimenetelmistä. Ruotsalaisessa *Sociologisk forskning* -lehdessä muun muassa Johan Asplund korosti sitä, että pehmeisiin aineistoihin perustuva tutkimus tulisi hyväksyä tasa-arvoisena vaihtoehtona vallitsevalle kvantitatiiviselle suunnalle. Hänen mukaansa tutkimus voi olla pehmeä kahdessa mielessä: 1) teoreettisesti pehmeä, jolloin tutkimuksessa ei ole tarkkoja käsitteiden määrittelyjä ja formaalista teorianmuodostusta tai 2) aineistoltaan pehmeä. Hänen näkemyksensä mukaan suurin osa pohjoismaista sosiologiaa oli ollut teoreettisesti pehmeää mutta tutkimusaineistoltaan kovaa. (Asplund 1966, sit. Valkonen 1971, myös Suhonen 1983, 8.) Tähän huomioon on helppo yhtyä ainakin, jos ajattelee tuohon aikaan käynnistyneitä elinolo- ja sosiaali-indikaattori -tutkimuksia.

Vasta myöhemmin kulttuurin ja elämäntavan tutkimuksen kautta kyseenalaistettiin sekä positivistinen survey-tutkimus teoriaperustoitteen että marxilainen näkemys siitä, että tuotannolliset asemat ja taloudelliset rakenteet muodostavat yhteiskunnan kuvausjärjestelmän perustan. Tällä hetkellä metodologista kiistaa käydään lähinnä kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen välillä, usein kuitenkin paneutumatta toistensa metodologisiin mahdollisuuksiin. Tästä seuraa, että laadullinen tutkimusorientaatio tavallisesti hylkää kokonaan surveyn käyttömahdollisuuden. Kriittisistä näkemystä on kuitenkin syntynyt myös survey-tradition sisällä. Se on arviointia, joka pyrkii kehittämään haastattelututkimuksia kiinnittämällä huomiota survey-prosessin eri vaiheisiin.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen kahtiajako liittyi tietyssä vaiheessa myös naistutkimuksen sisäisiin kiistoihin. Radikaalifeminismi ja erityisesti standpoint-teoreettinen ajattelu johtivat kvalitatiivisten aineistonkeruumuotojen painottamiseen. (esim. Davies – Esseveld 1989, Mies 1993) Se koski kuitenkin vain tiettyä vaihetta. Nykyään monet naistutkijatkin ovat menetelmällisen monipuolisuuden kannalla. (esim. Maynard 1994, Jayaratne 1993.)

Näiden kahden ajattelutavan eroja on syytä eritellä myös työolotutkimusten yhteydessä, sillä sitä kautta tulevat monet surveyn ongelmalliset piirteet esiin. Keskeistä on *näiden ajattelutapojen perusfilosofioiden tunnistaminen*

ja sen pohtiminen, mitä erilaisten tutkimusparadigmojen valinnasta todella voidaan katsoa seuraavan. Työolotutkimusten yhteydessä uskon kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen otteen jonkinasteiseen yhdistämiseen. Tämä tavoite liittyy erityisesti työolojen ilmiöalueen vaatimuksiin.

## Selittäminen ja ymmärtäminen

Positivismin ja antipositivismin (kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen metodin perustoina) aatehistoriallista taustaa on muun muassa G. H. von Wright (1993) kuvannut jo antiikista lähtien. Aatehistoriassa on puhuttu kahdesta eri traditiosta: aristoteleisesta ja galileisesta. Tieteelliseen selittämiseen suhteutettuna nämä ovat merkinneet teleologista versus kausaalista selittämistä. Viimeksi mainittua, eli galileista on kutsuttu myös kausaalis-mekanismiseksi traditioksi.

Luonnontieteet olivat jo vakiintuneet ja humanistiset tieteet vasta tulossa 1800-luvulla, kun empiiriseen tutkimukseen löytyi tämä perustava kahtiajako. Yksi haara on tieteen filosofian edustajien August Comten ja John Stuart Millin luoma positivismi. Eräs positivismin doktriineista on metodologinen monismi, tai idea tieteellisen metodin yhtenäisyydestä tieteellisen tutkimuksen aiheiden moninaisuudessa. Toinen doktriini on näkemys, että eksakti luonnontiede, erityisesti matemaattinen fysiikka, antaa metodologisen standardin, joka mittaa kaikkien muiden tieteiden kehittyneisyyttä ja täydellisyyttä, mukaan lukien humanistiset tieteet. Kolmas doktriini on tieteellisen selityksen luonne. Se on kausaalinen, laajassa merkityksessä. Hylätään sellaiset käsitteet kuin aikomukset, päämäärät, tarkoitukset, tai ne muutetaan kausaaliseksi selityksiksi.

Toinen haara oli reaktio positivismia vastaan. Antipositivistinen filosofia tieteessä tuli esille 1800-luvun lopussa. Se on paljon monitahoisempi ja heterogeenisempi kuin positivismi. Idealismi ei käsitteenä kata koko tätä aluetta, von Wrightin mielestä parempi termi on hermeneutiikka. Tunnetuimpia edustajia ovat eräät saksalaiset filosofit, historioitsijat ja sosiaalitieteilijät: Droysen, Dilthey, Simmel ja Weber.

Kaikki nämä hylkäävät positivismin metodologisen monismin ja kieltäytyvät näkemästä luonnontieteet ainoana ja parhaana ideaalina todellisuuden rationaaliseksi ymmärtämiseksi. He painottivat kontrastia sellaisen tieteen välillä, joka pyrkii yleistyksiin toistettavista ja ennustettavista ilmiöistä, kuten fysiikka ja kemia tai fysiologia ja toisaalta sellaisten välillä kuten historia, joka pyrkii ymmärtämään yksittäisiä ja ainutkertaisia piirteitä kohteissaan. (emt. 10–11.) Antipositivistit hyökkäsivät myös positivistista selittämistä vastaan. Saksalainen Droysen oli ensimmäinen, joka keksi sanat *selit-*

tää ja ymmärtää (*explanation and understanding; erklären und verstehen*). Luonnontieteen tehtävä on selittää, historian ymmärtää.

Sekaannuttavaa tässä on, että kaikki selitykset – olivat ne sitten kausaalisia tai teleologisia – auttavat ymmärtämään enemmän. Ymmärtämisellä on kuitenkin myös psykologinen kaiku, jota selittämisellä ei ole. Simmel painotti tätä. Humanististen tieteiden metodille on tyypillistä *empatia* (saks. *Einführung*), eli tutkijan virittäytyminen siihen henkiseen ilmapiiriin, tunteuksiin ja motivaatioon, joka on tutkittavissa kohteissa.

Ymmärtäminen on myös yhdistynyt intentionaalisuuteen tavalla, jota selittäminen ei ole. Tutkija pyrkii ymmärtämään toimijan tarkoitukset, samoin symbolien merkityksen ja esimerkiksi sosiaalisen instituution tai uskonnollisen riitin aseman. Tämä intentionaalinen tai semanttinen dimensio on myöhemmin tullut tärkeään osaan metodologisissa keskusteluissa.

Tässä on siis ollut kyse luonnontieteellisen ja historiallisen *Geisteswissenschaft* erosta. Mutta missä ovat yhteiskuntatieteellinen ja käyttäytymistieteellinen? Niistä tuli myös kahden suunnan taistelukenttä. Matemaattisten metodien soveltaminen poliittiseen taloustieteeseen ja muihin yhteiskuntatieteisiin oli valistusajan perintöä. Comte itse keksi sanan “sosiologia” ihmis-yhteiskunnan tieteelliseksi tutkimukseksi. Durkheim vuosisadan vaihteen suurena sosiologina oli von Wrightin mukaan ilmiselvästi positivistisesti metodologian osalta, kun taas Max Weberin positivismi yhdistyy teleologian painotukseen ja empaattiseen ymmärtämiseen (*verstehende Soziologie*). (emt. 1993, 12.)

Survey-tutkimuksen kritiikille paljon aineksia antaneessa antropologiassa on muun muassa H. Russel Bernard (1994) eritellyt kahtia jakautuneisuutta humanismin, hermeneutiikan ja fenomenologian kehittymisen kautta. Näissä kaikissa on ollut erilainen näkemys ihmisiä koskevan tieteen keinoista kuin luonnontieteellä ja positivismilla.

Bernard lähtee huomiosta, että nykyään on muodikasta sanoa, ettei yhteiskuntatieteiden pitäisi imitoida fysiikkaa. Fysiikka ja yhteiskuntatieteet kehittyivät kuitenkin samaan aikaan ja samalta filosofiselta perustalta, perustajinaan ystävykset John Locke (1632–1704) ja Isaac Newton (1643–1727). Locke ymmärsi, että tieteellisiä sääntöjä voitiin soveltaa myös inhimilliseen toimintaan. Vasta 1800-luvulla kehittyivät kuitenkin yhteiskuntatieteet tieteellisiä sääntöjä soveltaen: esim. Auguste Comte, Claude-Henri de Saint-Simon, Adolphe Quételet ja John Stuart Mill.

Locke järkeili, että koska emme voi nähdä kaikkea, emmekä voi rekisteröidä tarkasti mitä voimme nähdä, jokin tieto on lähempänä totuutta kuin jokin toinen. Planeettojen käyttäytymisen ennustaminen saattaa olla täsmällisempää kuin inhimillisen käyttäytymisen ennustaminen, mutta molemmat tulisi perustaa aina paremmalle ja paremmalle havainnoinnille, mittaamiselle ja järkeilylle.

## Humanismi, hermeneutiikka ja fenomenologia

Humanismi on traditio, joka juontaa juurensa Protagorasilta (485–410 eKr) "Ihminen on kaiken mitta". Myöhemmin Ferdinand C.S. Schillerin (1864–1937) voidaan sanoa olleen eurooppalaisen humanistisen vallankumouksen johtajia positivismia vastaan. Hän ajatteli, että koska tieteen metodit ja sisällöt ovat ihmisjärjen tuotetta, todellisuus ja totuus ei voinut olla jossain ("out there") löydettävänä, kuten positivistit olettivat, vaan se on tuotettava ihmisten kautta. (Bernard 1994, 13–15.)

Humanistit eivät kiellä tieteen ja tutkimuksen voimaa ei-inhimillisten kohteiden tutkimuksessa, mutta painottavat inhimillisyyden (humanity) erityisyyttä ja tarvetta erilaisiin metodeihin (luonnontieteellisiin verrattuna) ihmisolentojen tutkimisessa.

*Hermeneutiikka* viittaa Raamatun tutkimukseen. Traditionaalinen hermeneutiikka piti Raamattua totuutena. Nytemmin antropologiassa hermeneutiikka painottuu kaikkeen myyttiseen ja niiden sisältämiin merkityksiin. Vielä laajemmin hermeneutiikka nykyisin tutkii kaikkea ihmisten toimintaa (act) ikään kuin tekstinä, jonka sisäisiä merkityksiä tulee selvittää.

Kuten positivismi, *fenomenologia* on filosofista tietoa, joka painottaa suoraa havainnointia. Toisin kuin positivismi fenomenologia pyrkii tuntemaan (sense) todellisuuden ja kuvaamaan sitä sanoin mieluummin kuin numeroin. Fenomenologia on osa humanistista traditiota, joka painottaa kaikkien inhimillisten olentojen yhteistä kokemusta ja mahdollisuuttamme suhteutua toisen tunteisiin.

Fenomenologian filosofinen suuntaus oli Edmund Husserlin kehittämä (1859–1938). Hän oli sitä mieltä, että fysiikan tutkimiseen käytettävä metodi oli soveltumaton ihmisajattelun ja toiminnan tutkimiseen. Husserlin ajatuksia kehittänyt muun muassa Alfred Schutz, jonka käsitykset fenomenologiasta ovat olleet erityisen merkittäviä psykologialle: "Kun tutkit molekyyliä, sinun ei tarvitse huolehtia siitä, mitä molekyylit ajattelevat maailmasta. Mutta kun yrität ymmärtää ihmisolentojen todellisuutta, on asia aivan toinen." (Schutz 1962, 59.) Ainoa tapa ymmärtää sosiaalista todellisuutta, Schutzin mukaan, on edetä niiden merkitysten kautta, joita ihmiset antavat todellisuudelle. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii näkemään maailmaa tutkittavan silmin.

Fenomenologit yrittävät tuottaa uskottavia kuvauksia siitä, mitä ihmiset kokevat pikemminkin kuin tarjota selityksiä ja syitä. Hyvä etnografia on yleensä hyvää fenomenologiaa eikä hyvälle "tarinalle" yleensä ole vertaa ihmisten ajattelun ja toiminnan ymmärtämisessä. (Bernard 1994, 15.)

Jako positivistiseen ja tulkitsevaan-fenomenologiseen on säilynyt ihmistieteissä. Psykologiassa suurin osa tutkimuksesta on Bernardin mukaan posi-

tivistista traditiota noudattavaa, kun sen sijaan fenomenologia hallitsee kliinistä työtä, koska sen on siinä havaittu toimivan. Kasvava vähemmistö on nykyään yhdysvaltalaisessa sosiologiassa tulkitsevaa tutkimusta, mutta kenttää hallitsee yleensä positivistinen lähestymistapa. Kulttuuriantropologiassa jako on lähellä kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta, mutta ne on myös syytä pitää erillään. Bernardin mielestä on harmi, että keskustelu humanismin ja positivismin välillä on usein mennyt keskusteluksi kvantifiointista.

Metodologisia orientaatioita ja niiden filosofisia juuria ovat Suomessa tarkastelleet muun muassa Kari E. Turunen (1995), Pertti Töttö (1983) ja Briitta Koskiahho (1990). Tarkastelun kohteena ovat olleet sellaiset peruskäsitteet kuin positivismi, hermeneutiikka ja fenomenologia. Näiden keskinäis-suhteesta on Turunen esittänyt tiivistetyn kuvauksen siten, että positivismi on todellisuuden teknistä hallintaa, se perustuu teknisiin odotusmielteisiin. Hermeneutiikka pyrkii merkkien ja niiden keskinäisten suhteiden ymmärtämiseen. Fenomenologia taas merkitsee todellisuuden perustavaa jäsentämistä ja tutkimusalueen tai tieteen perustamista. (Turunen 1995, 127.)

Turunen tuo esiin *positivismin* ideaa sitä kautta, että sanan *positiivinen* yksi merkitys on "selvästi havaittava tosiseikka". Positivismissa siis lähdetään siitä, että todellisuudesta voidaan tehdä yksiselitteisiä havaintoja ja että tiedon tulee perustua niihin. Käytännössä tällöin tarkoitetaan monesti – varsinkin luonnontieteissä – näköhavaintoja. Tällä on ollut se yksinkertaistava vaikutus, että positivistinen tieto-oppi – kuten empiristinen ajattelu useinkin – ei havaitse ajattelun olemassaoloa eikä aina edes kiinnitä huomiota kieleen. (Turunen 1995, 61.)

Esitän tämän luvun yhteenvedossa kokoavan kaavion avulla ajatuksia siitä, miten eri metodologiset suuntaukset filosofisine taustoineen eroavat toisistaan ja miten naistutkimuksen metodologisen ajattelun voi katsoa näihin liittyvän. Tältä perustalta pyrin hahmottamaan työolotutkimusten kehittämistä varten surveyn ja yleensä kvantitatiivisen tutkimusotteen suhdetta laadulliseen tiedonhankintaan sekä niiden yhdistämisen hyötynäkökohtia.

## Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen paradigmoista

Edellä käsitellyt aatehistorialliset ja tieteen filosofiset suuntaukset auttavat näkemään, mistä perusorientaatiot ovat syntyneet kvantitatiivisessa ja kvalitatiivisessa tutkimusotteessa. Käytännön tutkimustoiminnassa on tehtävä näiden välillä valinta myös aivan konkreettisesti muodossa. Tämä konkretia on ennen muuta aineiston kokoamista, toisin sanoen sen päättämistä, millaiseen evidenssin hankintaan tutkimus perustuu.

John W. Cresswell (1994) on menetelmäkirjassaan *Research Design, Qualitative and Quantitative Approaches* eritellyt hyvin monelta eri kannalta näiden kahden tutkimustavan välisiä eroja. Hän käy läpi kumpaankin liitettyjä oletuksia sellaisissa tutkimuksen piirteissä kuin: paradigma, ontologia, epistemologia, aksiologia, retoriikka, metodologia, ongelman luonne ja yleisö. Kaikissa näissä Cresswell näkee eroja kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen välillä. Toisaalta hän päätyy kirjassaan näkemykseen, että nämä tutkimustavat on myös yhdistettävissä yhteen ja samaan tutkimukseen. Erityisesti hän esittelee tutkimuksia, jotka on tehty ns. triangulaatio -periaatteella, kombinoimalla eri tavoin laadullista ja määrällistä tutkimusta.

*Paradigmaattiset* erot sisältävät oikeastaan kaikki edellä luetellut tutkimuksen oletukset ja piirteet. Kysymys paradigmasta tulee esiin erityisesti siltä kannalta, ovatko kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote niin perustavan erilaisia, että voidaan puhua täysin eri paradigmoista. Jos näin ajatellaan, tulee myös näiden tutkimusotteiden yhdistäminen mahdottomaksi. Paradigma siis sisältää koko tutkimusorientaation, ennen kaikkea metodologian, ontologian ja epistemologian periaatteet. Kvantitatiivinen paradigma yhdistyy perinteisesti traditionaaliseen, positivistiseen, kokeelliseen tai empiristiseen paradigmaan. Kvalitatiivista paradigmaa taas on kutsuttu myös konstruktiiiviseksi lähestymistavaksi ja postpositivistiseksi tai postmoderniksi. Se syntyi vastaliikkeenä positivistiselle traditiolle. (Cresswell 1994, 1–5.)

Eritellessään *ontologisten* näkemysten eroja Cresswell katsoo kvantitatiiviseen liitetyn oletuksen objektiivisen todellisuuden olemassaolosta. Tutkimuksen tehtävä on vain löytää tuo todellisuus ja sen lainalaisuudet. Myös ihmisten väliset sosiaaliset suhteet ovat kvantitatiivisen ontologian mukaan objektiivisesti olemassa ihmisten tajunnasta riippumatta. Kvalitatiivisen ontologian mukaan taas todellisuus on se, mikä rakentuu tutkimusprosessissa. Joka tilanteessa on olemassa useita todellisuuksia: tutkijan, tutkittavien ja lukijan tai yleisön, joka tulkitsee tutkimusta. Tutkijan on raportoitava uskollisesti näistä todellisuuksista ja luotettava tutkittavien ääniin ja tulkintoihin.

*Epistemologia* eroaa näissä tutkimustavoissa siten, että kvantitatiivisen paradigman mukaan tieto todellisuudesta voidaan saavuttaa vain objektiivisellä mittaamisella, mikä tarkoittaa uskoa tutkijan neutraaliuteen, tietyn etäisyyden kautta katselemiseen. Siten surveyssä ja kokeissa tutkija yrittää kontrolloida vinoumaa, valitsee systemaattisen otoksen ja pyrkii olemaan "objektiivinen" tilannetta luodessaan. Kvalitatiivisen paradigman mukaista taas on se, että tutkija on vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Hän pyrkii minimoimaan etäisyyden itsensä ja tutkittavien välillä. Samoin hän pyrkii ymmärtämään kohdettaan tämän omista lähtökohdista käsin. Erityisesti tässä näkyy taustalla olevien filosofisten suuntausten vaikutus. Ymmärävä, hermeneuttinen ja fenomenologinen tutkimusote merkitsevät juuri niitä piirtei-

tä, mitä yleisesti liitetään kvalitatiiviseen tutkimukseen, sen epistemologiaan, kuinka tieto voidaan saavuttaa.

*Aksiologiset* erot merkitsevät sitä, mitä yleisesti ymmärretään refleksiivisyydellä, tutkijan asettumisella kritiikin kohteeksi. Se on sen arvioimista, millaisista arvolähtökohdista tutkimusta tehdään. Positivistinen perinne kvantitatiivisessa tutkimuksessa on vaikuttanut erityisesti siihen, että näitä arvolähtökohtia ei aseteta kysymyksen alaisiksi. Tutkijan arvot pyritään pitämään erillään kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Tätä ilmentää myös arvoja koskevien ilmaisujen täydellinen puuttuminen raporteista, epäpersoonallinen kielenkäyttö, "tosiasioista" raportoiminen ja vain tutkimuksen tuoman evidenssin käyttö. Kvalitatiivinen tutkija myöntää tutkimuksen arvosidonnaisuuden ja raportoi aktiivisesti omista arvoistaan ja vinoutumistaan. Tutkimuksen kielessä saatetaan käyttää ensimmäistä persoonaa ja tyyli on yleensä persoonallinen.

Positivistisen kvantitatiivisen tutkimuksen paradigma yksinkertaisesti olettaa, että tutkimus on vapaata arvolähtökohdista, jos se noudattaa muita paradigman kriteereitä. Erityisesti tämän on naistutkimus kyseenalaistanut kaikissa metodologisen kehityksensä vaiheissa ja vaatinut tutkijaa erittelemään omia lähtökohtiaan, puolueellisuuksiaan ja politiikkaansa. Tämä näkemys ei toisaalta aina ole itsestään selvä myöskään kvalitatiivisessa tutkimuksessa.

*Retoriikka* on Cresswellin mukaan myös erilaista kvalitatiivisessa ja kvantitatiivisessa otteessa. Hänen mielestään kvalitatiivinen retoriikka on sikäli vaativampaa, että se vaatii enemmän luovuutta. Kvantitatiivinen tutkimus on yleensä aina tiettyyn muottiin valettua, siinä tulosten esittely on lähes aina samanmuotoista. Ainakin tiukimmin kvantitatiivisen omaa paradigmaa korostavat usein näin vaativat. Hypoteesit esitetään aina aluksi ja ne sitten aineistoilla testataan. Kun kvantitatiivinen tutkija kirjoittaa raporttia, kielen ei tule olla vain epäpersoonallista ja muodollista, vaan sen tulee perustua hyväksytyihin sanoihin kuten "suhde", "vertailu" tai "ryhmän sisäinen" jne. Käsitteet ja muuttujat on määritelty hyväksytyjen määrittelyjen avulla.

Kvalitatiivista tutkimusta luonnehtivat erilaiset tunnusmerkit. Kvalitatiivisten tekstien tekijät 1980-luvulla loivat kielen, joka erottautui traditionaalista tutkimuskielestä juuri painottaakseen kvalitatiivista paradigmaa. Sellaiset sanat kuin ymmärtäminen, löytäminen (discover) ja merkitys muodostivat kvalitatiivisen termistön pääosan. Lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen kielestä tuli persoonallista, epämuodollista ja se perustuu määritelmiin, jotka syntyvät tutkimuksen aikana.

Tutkijan orientaatio ja persoonallisuus on Cresswellin mukaan ratkaisevassa asemassa tutkimusparadigman valinnassa juuri siitä syystä, että ne

vaativat erilaista otetta, esimerkiksi epävarmuuden sietoa. Kvantitatiivisen retoriikka on paljon ongelmattomampi ja yllätyksettömämpi silloin, kun sitä ei muista syistä aseta kyseenalaiseksi. Siihen on muodostunut tietty traditio, miten tutkimus tehdään ja raportoidaan. Se noudattaa aina samaa yllätykse-  
töntä kaavaa, mikä voi olla turvallista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa jo aineistojen kerääminen on erittäin työlästä, samoin niiden analysointi ja raportointi. Tutkijan persoonasta lähinnä riippuu, onko kvalitatiivinen kuitenkin parempi tutkimustapa sikäli, että se antaa tilaa luovuudelle. (emt. 1994, 8.)

Näistä tekijöistä, jotka koskevat käsityksiä todellisuuden olemassaolosta, tutkijan ja tutkittavan suhdetta, arvojen roolia ja tutkimuksen retoriikkaa, muodostuu *metodologia* – tutkimuksen koko prosessi – joka siis eroaa näissä paradigmoissa. Kvantitatiivista metodologiaa lähestytään käyttämällä *deduktiivisia* logiikan muotoa, jossa teoriat ja hypoteesit testataan syy-vaikutus järjestyksessä. Käsitteet, muuttujat ja hypoteesit on valittu ennen tutkimuksen aloittamista ja ne pysyvät koko ajan muuttumattomina. Tutkimuksen tarkoitus on kehittää yleistyksiä, jotka tukevat vallitsevaa teoriaa ja jotka auttavat jonkin ilmiön parempaa ennustamista, selittämistä ja ymmärtämistä. Kvantitatiivisen näkemyksen mukaan tällaisia yleistyksiä voidaan tehdä, jos välineitä on käytetty validisti ja reliaabelisti.

Kvalitatiivinen metodologia taas käyttää *induktiivista* logiikkaa. Kategoriat nousevat tutkittavien välityksellä pikemminkin kuin olisivat a priori olemassa. Tämä lähestymistapa tarjoaa runsaasti konteksti-sidonnaista tietoa johtaen malleihin (patterns) tai teorioihin, jotka auttavat ilmiön ymmärtämisessä. Kysymys tiedon tarkkuudesta ei ole keskeistä. Tutkija puhuu informaation todentamisen askelista tutkittavien kanssa.

Tässä on varmaankin eräs niistä peruskysymyksistä, jotka auttavat ymmärtämään paitsi eri tutkimustapojen ongelmia, myös niitä käytäntöjä, joita on syntynyt kvantitatiivisen tutkimuksen ja erityisesti tilastosurveyn ympärille. Jos deduktiivisuuden paradigmat pidetään tiukasti kiinni, ei sosiaali-indikaatteoreita varten syntyneitä "kuvailevia yleiskartoituksia" voitaisi luokeakaan puhtaan kvantitatiivisen empirian alueelle. Ne eivät koskaan ole olleet tiukasti sitoutuneita hypoteesien testaamiseen. Deduktiivisen ja induktiivisen metodin logiikat sotkeutuvat toisiinsa tällaisissa tutkimuksissa.

Naistutkimuksen metodologiakeskustelussa oli pohdintaa samasta asiasta. Liz Stanley ja Sue Wise ovat huomauttaneet, että tutkijalla ei oikeastaan koskaan voi olla puhtaasti deduktiivista tai puhtaasti induktiivista otetta. Tutkijalla ei koskaan voi olla täysin tyhjää päätä sillä tavalla kuin induktiivinen metodi olettaisi. Toisaalta teoriakaan ei voi olla täysin puhdas tutkijan kokemuksesta, mikä olisi deduktiivisen ajattelun mukaista. (Stanley–Wise 1990, 21.)

Tehtäessä valintaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä Cresswell mainitsee vielä *ongelman luonteen* ratkaisevaksi. Kvantitatiivises-



sa tutkimuksessa ongelma syntyy kirjallisuudesta. Tällöin pääasiallinen materiaali, josta tutkimus rakentuu, on olemassa. Muuttujat ovat tunnettuja ja teorit saattavat olla olemassa, niitä testataan ja verifioidaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelma on löydettävä, sillä vähän tietoa on ennestään olemassa. Muuttujat ovat suurelta osin tuntemattomia, ja tutkija haluaa keskittyä kontekstiin, joka muodostaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Monissa kvalitatiivisissa tutkimuksissa teoriapohja ei määrää tutkimuksen suuntaamista, koska saatavilla olevat ovat epäadekvaatteja, epätäydellisiä tai puuttuvat kokonaan.

Työolotutkimusten kohdalla ongelmien luonteen tunnistaminen on tärkeää kahdella tavalla. Kvantitatiivista traditiota tähän asti noudattaneena jo paradigma edellyttäisi ilmiöaluetta koskevan tutkimusdiskurssin ja teorianmuodostuksen tarkkaa tuntemista. Tähän ei tunnu löytyvän riittävästi mahdollisuuksia tilastovirastoissa eikä usein muutenkaan kvantitatiivista tutkimusta harjoittavissa instituutioissa. Tämä perusolettamus tulkitaan usein niin, että riittää kun tutkimuskentästä valitaan jokin diskurssi tai teoria ja perustetaan tiedonhankinta tälle kapealle pohjalle.

Toinen näkökulma ongelmien luonteen tunnistamisessa on tilan antaminen kvalitatiiviselle otteelle kaikessa tutkimuksessa siitä syystä, että vain siten voi löytyä uusia näkökulmia vanhoihin teorioihin tai ilmiöalueen käsitteistöihin. Tämä merkitseekin sitten näiden kahden paradigman yhdistämistä. Johtopäätökseni on, että työolotutkimukset ovat juuri sopiva tutkimusalue, jossa voisi saavuttaa hyviä tuloksia kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistämisestä.

## **Miten arvioida työolotutkimuksia menetelmän kannalta?**

Yhteiskuntatieteellistä tutkimusta varten on julkaistu suunnaton määrä menetelmäkirjallisuutta. Luulisi olevan helppoa käyttää niitä ja esittää arvio työolotutkimusten menetelmäongelmista sekä eliminoida nämä epäkohdat seuraavassa tutkimuksessa. Asia ei valitettavasti ole näin yksinkertainen. Perussyy siihen on, että metodi (tässä tapauksessa haastattelu- ja kyselyaineistojen käyttö), metodologia (teoreettisesti ilmaistu viitekehys) ja epistemologia (kysymys siitä, kuinka tieto voidaan saavuttaa) kietoutuvat yhteen, kuten edellä olen osoittanut Sandra Hardingin ajatusten avulla. Menetelmäkirjallisuudessa asiaa ei yleensä esitetä näin, vaan useimmiten metodeista, siis tiedon keruu- ja analyysimenetelmistä käsin.

Suuria linjoja vetäen voisi sanoa, että sosiologian menetelmäoppaat kertoivat haastattelu- ja kyselyaineistojen keruusta ja analysoinnista lähinnä

teknisiä yksityiskohtia hioen siihen aikaan kun sosiaali-indikaattori -tutkimukset ja siis työympäristötutkimuksetkin saivat alkunsa (esim. Galtung 1967, Eskola 1967, 1968, Valkonen 1971). Myöhemmin sosiaalitieteiden menetelmäoppaat ovat painottuneet enemmän kvalitatiivisen aineiston keräämiseen ja analysointiin, ja yleissuuntaus on ollut kvantitatiiviseen tutkimukseen kriittisesti suhtautuvaa.

Perti Alasuutari on menetelmäkirjassa *Laadullinen tutkimus* (1993) haunnut kuitenkin välttää selvää kahtiajakoa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä. Hänestä niiden raja on nykyisin varsin häilyvä ja molempia voidaan käyttää samassa tutkimuksessa. Tutkimuksen peruskysymykset ovat muualla kuin tiedonkeruumenetelmissä: "Tilastollisessa tutkimusotteessa on paljon hyvää, kunhan sitä ei käytä kaavamaisesti, että ei tule menetelmän valinnan myötä ostaneeksi kokonaista tiedekäsitystä." (Alasuutari 1993, 11)

## Tutkimustyypeistä

Haastattelu- ja kyselytutkimusten ongelmia voisi ehkä parhaiten lähestyä pyrkimällä määrittelemään niiden luonnetta ja funktioita. Eskola on jakanut tutkimustyyppit *alustaviin esitutkimuksiin*, joissa pyritään tutustumaan ilmiöön sekä hankkimaan ongelman muotoiluun tarvittavia alkutietoja, *kuvaileviin yleiskartoituksiin* (descriptive surveys), joiden tarkoituksena on antaa jostain yksilöstä, ryhmästä, tilanteesta tai ilmiöstä mahdollisimman tarkka kuva, sekä *selittäviin tutkimuksiin*, joissa tavoitteena on saada selville ilmiöiden välisiä suhteita ja testata kausaalihypoteeseja. Selittävät tutkimukset ovat asetelmaltaan edelleen jaettavissa kahteen pääryhmään: *kokeet* (experiments) ja *selittävät yleiskartoitukset* (explanatory surveys) (Eskola 1968, 39).

Tämän vanhan jaon pohjalta on helppo nähdä, että työolotutkimukset ovat omaksuneet roolin, jossa pääasiallisena tavoitteena on "kuvaileva yleiskartoitus", mutta jossa aineistoja on myös käytetty "selittäviin yleiskartoituksiin". Tapa, jolla Eskola on menetelmäkirjassaan kuvannut tutkimustyyppien yhteisiä piirteitä, auttaa näkemään eräitä työolotutkimusten perusoletuksia uudesta näkökulmasta. Eskolan mukaan tutkimustyyppit esiintyvät yleensä yhdessä, saman kokonaistutkimuksen eri osavaiheina. Jokainen kuvaileva ja selittävä tutkimus vaatii aina alustavia esitutkimuksia. Toisaalta taas jokainen kausaalihypoteeseja testaava tutkimus antaa myös kuvailevaa tietoa. Aina kun muuttujia joudutaan mittaamaan, nämä mittaustulokset sellaisenaan ovat kuvausta.

Esitutkimuksille Eskola on asettanut erityisesti joustavuuden ja monipuolisuuden vaatimuksia. Niistä seuraa muun muassa, että kysymyksiä ei saa

määrätä kovin tarkasti etukäteen. Kuvaileva tutkimus etenee tästä pyrkien ennen muuta luotettavuuteen ja tarkkuuteen. Mittareiden ja kysymysten laadinnassa kulkee koko ajan rinnalla ongelman täsmällisempi määrittely ja jakaminen osaongelmiin sekä myöskin käytettyjen käsitteiden erittely. (Eskola 1968, 39–49.)

Luotettavuus ja tarkkuus ovat tärkeitä myös selittävässä tutkimuksessa, mutta selittämään pyrkivältä tutkimukselta vaaditaan muutakin: asetelman on tehtävä kausaalisuhteiden toteaminen mahdolliseksi. Perinteisesti näinä kriteereinä on pidetty kolmenlaisia ehtoja: 1) riippumaton ja riippuva muuttuja korreloivat keskenään 2) oletettu seuraus ei ole tapahtunut ennen oletettua syytä ja 3) jokin kolmas tekijä ei ole aikaansaanut x:n ja y:n välillä havaittua korrelaatiota.

Eskola on myöhemmin arvioinut hyvin kriittisesti tätä sosiaaliin ilmiöihin sovellettua kausaali -ajattelua kutsuen sitä *mekanistis-deterministiseksi tutkimusparadigmaksi*. Sille oli Eskolan mukaan tyypillistä ajatella, että mikäli korrelaatioita löytyi, ne heijastelivat jotain yleisiä lakeja: psykologisia, sosiaalisia tai biologisia. Toinen koossapitävä ajatus oli, että on ainoastaan kaksi lähdeä, joista selittäviä tekijöitä voi etsiä: joko ne piilevät yksilöiden sisällä, persoonallisuudessa tai sellaisissa piirteissä kuin tarpeet, kyvyt ja asenteet; tai sitten ne kätkeytyvät ympäristöön taikka tilanteeseen. (Eskola 1994, 25–26.)

Kysymys tutkimusparadigmasta on ratkaisevan tärkeä, kun pohditaan menetelmien valintaa. Tämähän tuli edellä esille sekä naistutkimuksen kautta (Harding) että sosiaalitieteisiin sovelletun kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen erittelyssä (Cresswell). Kvantitatiiviseen usein liitetty vaatimus sellaisesta paradigmasta, jossa pyritään valmiiden teorioiden tuottamien hypoteesien testaamiseen, siis aina tietyn kausaalisuhteen todentamiseen, ei voi olla ainoa lähtökohta työolotutkimusten kaltaisissa tutkimustehtävissä. Tulisikin pohtia, mikä suhde tällaisilla tutkimustehtävillä on Eskolan mainitsemiin "kuvaileviin yleiskartoituksiin" ja niiden edellyttämiin joustaviin ja monipuolisiin tutkimusongelmia kehitteleviin esitutkimuksiin. Samoin tulisi pohtia, miten kuvailevien yleiskartoitusten paradigma poikkeaa hypoteeseja ja kausaalisuhteita testaavan tutkimuksen paradigmasta.

Jakoja tutkimustyypeistä on tehty myös monelta muulta perustalta. Eräs niistä on jako *selvityksiin ja tutkimuksiin*. Alasuutarin näkemyksen mukaan tieteelliseksi tutkimukseksi katsotaan sellainen tutkimus, jossa pyritään vihjeiden ja johtolankojen perusteella pääättelemään jotain sellaista mitä "paljain silmin" ei ole nähtävissä. Sen sijaan selvitys olisi sellainen, jossa ei yritetäkään mennä "asioiden taakse". (Alasuutari 1993, 60.)

Sosiaali-indikaattoriajattelun ollessa kuumimmillaan eräässä OECD tiedepolitiikkaa käsitelleessä raportissa taas on selvitystyö ja tutkimustyö jaoteltu lähinnä niiden funktion mukaan:

- *Selvitystyö* (studies) on sellaista, joka välittömästi liittyy johonkin hallinnon ongelmaan. Sen keston pitäisi olla mahdollisimman lyhyt. Tällaisten selvitysten ei oleteta edistävän niitä tieteitä, joihin ne perustuvat, mutta ne sisällyttävät vankimmin perustellut teoriat työsuunnitelmaansa.
- *Tutkimustyö* (research) ei tähtää erityisen päätöksen valmisteluun vaan suuntautuu uuden tiedon löytämiseen. Tuottamalla tietoa sosiaalisesta todellisuudesta ja kehittämällä teoriaa se luo paremman käsitteellisen viitekehyksen. (OECD 1975, 102–103, sit. Hartikainen 1980, 116.)

Sosiaali-indikaattorityössä asetettiin tavoitteeksi ylittää yhteiskuntatilastoinnissa vallinnut "käsitteetön mittaaminen". Tavoitteena oli järjestelmä, joka perustuisi kokonaisvaltaiseen teoriaan yhteiskunnasta. Hartikaisen mielestä työelämän olosuhteiden empiirinen selvittäminen oli tapahtunut (siis 1970-luvun loppuun mennessä) ilman selvää yhteyttä eksplisiittisesti yhteiskuntatieteellisiin käsitteisiin. METELI-tutkimus oli tässä osin poikkeus. Suomen Akatemian työsuojelututkimuksen jaosto toteaaakin (1976), että työsuojelututkimuksen valtaosalle ei ole tyypillistä vain *ateoreettisuus* vaan myös *anti-teoreettisuus*.<sup>13</sup> (emt. 117.)

Tutkimuksen menetelmällisen arvioinnin kannalta on siis ratkaisevan tärkeää nähdä, millainen sen suhde on ilmiöalueen teorianmuodostukseen. Työolotutkimusjärjestelmää voidaan varmastikin luonnehtia tutkimukseksi, erotukseksi selvityksestä. Voidaan myös kysyä, onko tällaista jakoa edes järkevää tehdä, tai mikä sen merkitys on tutkimuskriteerien ja arvioinnin kannalta. Vaatiihan selvityskin pohjakeseen teorian tuntemusta ja yleensä teoreettista ajattelua.

Tilastovirastoihin sijoittuneet "hyvinvointi"-surveyt – siis sosiaali-indikaattori -ajattelusta syntyneet – ovat juuri tässä suhteessa ongelmallisia. Niitä ei yleensä ajatella tarpeeksi tutkimuksellisina, jolloin niille ei asetu vaativan tieteellisiä kriteereitäkään. Niiden tekemisen lähtökohta ei yleensä ole ollut oman tutkimusparadigman täsmentäminen. Samaan lähtökohtien pohti-

13 Mitä sitten voitaisiin ymmärtää teorialla? Siitä Hartikainen (1980, 117) on esittänyt kolmen tasoista määrityksiä:

- 1 teoria on tietoa, joka pystyy selvittämään yhteiskunnallisten prosessien sisäisen luonteen ("olemuksen")
- 2 teoriaksi kutsutaan niitä sosiaalitieteellisiä kategorioita ja konstruktioita, joita sosiaalitiede tuottaa pyrkiessään yhteiskunnallisten ilmiöiden selittämiseen
- 3 väljin tapa käyttää teorian käsitettä on se, että viitataan kaikkeen kokemustiedon yli menevään tiedostukseen.

Toisaalta teoriasta on monia määritelmiä. Edellistä konkreettisempaa, käyttäytymistieteellistä näkemystä edustaa määritelmä, jonka mukaan "teoria on joukko toisiinsa suhteessa olevia muuttujia, määritelmiä ja oletuksia, jotka edustavat systemaattista näkemystä ilmiöstä eritellen suhteita muuttujien välillä tavoitteenaan selittää luonnollisia (natural) ilmiöitä". (Kerlinger 1979, 64, sit. Creswell 1994, 82.)

mattomuuteen ovat toisaalta johtaneet myös positivistisen empirismin hengessä tehdyt menetelmäoppaat, joita useimmiten tilastovirastoissa on tutkimuksiin sovellettu.

## Arviointitapoja

Sosiaali-indikaattori -tutkimuksessaan Hannu Hartikainen on huomauttanut, että kun empiirinen aineisto ja tilasto välittömästi kytkeytyvät joihinkin yhteiskuntatieteellisiin kategorioihin, joudutaan tutkimuksen ja tilastojen informaatioarvoja arvioitaessa ottamaan huomioon niiden sisäänrakennetut konseptuaaliset kytkennät. Siten näiden aineistojen käyttö tieteellisessä tutkimuksessa edellyttää niiden arvioimista kahdesta näkökulmasta: *konseptuaalisesta ja teknisestä*. (Hartikainen 1980, 117.)

Konseptuaalinen arviointi tarkoittaa empirian käsitteellisten perustojen selvittämistä. Tekninen arviointi tarkoittaa taas luotettavuuden arvioimista tiedon keräämisen ja käsittelyn teknisten kysymysten kannalta. Tilastojen konseptuaalinen sidonnaisuusaste vaihtelee Hartikaisen mukaan huomattavasti. Työtäpaturmia, työttömyyttä, työntekijöiden kokemia epäkohtia jne. kuvaavien tilastojen konseptisidonnaisuus on "väljä". Tämä merkitsee sitä, että niitä voidaan käyttää erilaisista teoreettisista lähtökohdista.

Empirian kerääminen ja luokittelu tapahtuu aina yleisempien mielteiden avulla. Näin on esimerkiksi kun sanotaan että "Palkansaaajia on X kappaletta" tai "Työtäpaturmia sattui X kappaletta". Vielä selvemmin empirian kytkeytyminen käsitteisiin tulee esille tilastojen ja tutkimustulosten tulkinnassa ja niiden liittämässä syy-seuraus päättelyihin. Hartikaisen mukaan juuri se, että empiiriset tiedot voidaan tulkita useammalla tavalla osoittaa, että kyse ei ole pelkistä faktoista. Tilastojen keräämistä ohjaavat aina käytännölliset intressit ja näihin liittyvät yleisemmät näkemykset tilastojen keräämisen kohteesta. Tilastot täytyy aina *tulkita* jostain näkökulmasta käsin, kun niitä käytetään yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tai yhteiskuntapolitiikan välineenä. Tulkinta puolestaan edellyttää normatiivista asennetta. On otettava kantaa siihen, mitä esimerkiksi työtäpaturmalukujen kasvu ilmentää. (emt.1980, 117–128.)

Näitä ajatuksia seurailleen voi pyrkiä täsmentämään, millaisista aineistoista ja niiden käytöstä on kyse, kun puhutaan työn ympäristötutkimuksista. Ilmeisesti on niin, että sosiaali-indikaattoreiden jatkeena syntyneet työn ympäristötutkimukset eivät ole luokiteltavissa puhtaan selvitysluontoisiksi. Vaikka yhteys yhteiskuntatieteellisiin käsitteisiin on alunperin ollut varsin hatara – julkilausutuista tavoitteista huolimatta – on aineistojen keruussa aina ollut suurikin joukko erilaisia ja eritasoisia käsitteitä ja määritelmiä.

Niitä on käytetty sekä tietojen keruussa että tulosten tulkinnoissa. Toisin sanoen, jos näitä tutkimuksia arvioidaan, on se tehtävä *sekä konseptuaalisesta että teknisestä näkökulmasta*. On huomattava, että tämä vaatimus koskee koko tutkimusprosessia tiedonkeruumenetelmästä aineistojen analysointiin ja tulosten tulkintaan.

Vanhat menetelmäoppaat, kuten Antti Eskolan "Sosiologian tutkimusmenetelmät I ja II" tai Johan Galtungin "Theory and Methods of Social Research", painottivat ehkä enemmän teknistä näkökulmaa. Haastattelu- ja kyselyaineistojen käytössä tosin nähtiin sisältö- ja tekniikkakysymykset erillisinä, mutta päähuomio oli tekniikoissa. Sisällön suunnittelu esitetään tavallaan itsestäänselvyytenä, tutkijan ammattitaidosta täysin riippuvana vaiheena, johon Galtung muun muassa antaa joitakin teknisiä ohjeita (Galtung 1967, 72–84).

Naistutkimuksen painottaman näkemyksen mukaisesti tutkimuksen metodikysymyksiä ei voida ratkoa erillään laajemmasta metodologisesta kysymyksestä, eli siitä miten tutkimus suhtautuu ilmiöalueesta esitettyyn teoriaan. Toisin sanoen sisältö- ja menetelmäkysymykset kietoutuvat toisiinsa, niitä ei oikeastaan pitäisi tarkastella erikseen. Tässä tutkimuksessa työolo- tutkimusjärjestelmästä olen lähinnä käytännön syistä tehnyt jaon teoreettisen ja menetelmällisen arvioinnin esittämisessä. Seuraavassa käyn arvioimaan työolotutkimuksissa tähän asti käytettyä survey-menetelmää ja millaisia näkemyksiä sen ongelmista on esitetty.

## Survey-menetelmän ongelmia

### Käsityksiä survey-tekniikan rajoituksista

1960-luvulla ilmestyneessä menetelmäkirjassaan Johan Galtung esittää survey-menetelmän suosion syntyyn vaikuttaneen lähinnä kahdenlaiset syyt:

- 1 siten on ollut mahdollista saada teoreettisesti relevanttia tietoa
- 2 aineistot ovat mahdollistaneet tilastollisen käsittelyn, joka tarkoittaa toisaalta tehokkaiden korrelaatio- ja monimuuttuja-analyysien käyttöä sisällöllisten riippuvuuksien testaamisessa, toisaalta tilastollista edustavuutta koskevien hypoteesien testaamista.

Tosin tilastollisia aineistoja on Galtungin mielestä ollut runsaasti käytettävissä muutenkin, esimerkiksi väestölaskentojen aineistot, mutta ne eivät ole tarpeeksi hyvin vastanneet yhteiskuntatieteilijöiden tarpeita sisällöllisesti.

Voidaan myös sanoa, että täyttäessään tätä sisällöllistä aukkoa survey-tutkimukset antoivat sosiaalitutkimukselle välineen, jolla se saattoi toteuttaa suunnattoman kasvunsa 1950- ja 1960-luvuilla. (Galtung 1967, 149.)

Survey-tekniikan suosio oli tullut niin suureksi, että Galtungin mielestä oli syytä esittää joitakin huomioita myös sen rajoituksista. Näiden rajoitusten esittämisen taustalla on paitsi yleisiä ongelmia myös huoli survey-tekniikan soveltuvuudesta laajan kansainvälisesti ajatellen, kehitysmaiden erilaisuuden huomioon ottaen. Survey-menetelmällä Galtung ymmärtää melko puhtaasti vain mielipiteitä kartoitettavia laajoja haastattelu- ja kyselytutkimuksia.

Ensinnäkin Galtungin mielestä menetelmä on liian *yksilöllisyyttä painottava*. Koska vain yksilöitä voidaan haastatella, he saavat sosiaalisen yksikön merkityksen. Tätä vielä korostaa se, että todennäköisyyksimallit perustuvat tähän otoskäytäntöön niin, että yksilöt ikäänkuin repäistään irti sosiaalisista yhteisöistään ja heidät pannaan edustamaan otoksessa yhden hengen yhteisöjä, joita sitten verrataan muihin samanlaisiin. Hyvin heterogeenisissa yhteiskunnissa (esim. Intia) tällaiset otokset menettävät nopeasti merkityksensä. Eräs parannuskeino olisi käyttää ei-satunnaista otantaa ja ottaa kohteeksi kokonaisia ryhmiä.

Ajatusta voidaan hyvin soveltaa nykyisiin työympäristötutkimustenkin ongelmiin. Varmasti eräs suurimpia heikkouksia koko väestöä edustavan satunnaisotannon käytössä on juuri kohteiden irtautuminen työympäristöistään ja -yhteisöistään.

Toisena ongelmana Galtung mainitsee hieman yllättäen sen, että survey-menetelmä on *liian demokraattinen*. Tällä viitataan kuitenkin siihen ongelmaan, että menetelmä kohtelee vastaajia liian samanlaisesti, riippumatta esimerkiksi siitä, millaiset kielelliset edellytykset heillä on vastaamiseen tai mikä asema sanallisella kulttuurilla on yhteiskunnassa. Kieltähän voidaan käyttää myös pikemminkin ilmaisullisesti kuin välineellisesti.

Edelleen survey-metodin ongelmana voidaan nähdä se, että se on *liian staattinen*. Se kuvaa verbaalisia reaktioita vain yhtenä ajankohtana. Vaikka käytettäisiin paneelimenetelmääkin, tällaiset tutkimukset eivät sovellut tilanteisiin, joissa tapahtuu nopeita muutoksia.

Tämä ongelma on erittäin relevantti, kun arvioidaan työolotutkimustyyppistä järjestelmää. Vaikka tutkimus on toistettu mahdollisimman samanlaisena eri ajankohtina ja siten on pyritty löytämään pitkän aikavälin muutoksia työoloissa, on tutkimusväline aina staattinen luonteeltaan. Sen avulla on mahdotonta seurata muutoksia prosesseina.

Neljäntenä rajoitteena survey-metodille Galtung mainitsee sen *rajoittamisen sosiaalisten asemien keskiosiin*. Periferialla ei tässä tarkoiteta työläisiä tai "alempia luokkia" vaan todellista periferiaa: lukutaidottomia, varattomia, maantieteellisesti eristäytyneitä jne. Tämä koskee sekä erilaista osallis-

tumista tutkimukseen että kokonaan sen ulkopuolelle jäämistä. Kadoksi jääminen voi olla itse aiheutettua, siis kieltäytymistä (usein esim. eliittiin kuuluvilla) tai tavoittamattomuutta.

Suomalaisessa yhteiskunnassa ei tämä tule niin paljon esille kuin heterogeenisemmissä ja alhaisen koulutustason maissa. Työympäristötutkimuksissa ja yleensä sosiaali-indikaattoreiden tuottamisessa on monen eurooppalaisenkin maan ongelma, miten esimerkiksi maassa asuvat ulkomaalaiset (siirtolaiset ja pakolaiset) saadaan mukaan tutkimuksiin. Tulos työoloista voi olla hyvinkin vino, jos tutkimuksessa on mukana vain oman maan kansalaisia tai sellaisia, jotka puhuvat maan pääkieltä.

Viides Galtungin erittelemä surveyn rajoitus viittaa osittain samaan kuin edellinen: survey toimii vain suhteellisen *lyhyellä sosiaalisella etäisyydellä*. Tutkijaan nähden kulttuurisesti kaukana tai ideologisesti jopa vastakkaisena olevasta ryhmästä on hyvin vaikea sen avulla saada luotettavaa tietoa. (emt. 148–160.)

Myöhemmin hermeneuttis-fenomenologisessa tutkimuksessa ja erityisesti naistutkimuksessa on kiinnitetty huomiota näihin samoihin surveyn ongelmiin. Monissa tutkimustraditioissa – kuten etnometodologiassa – nämä tekijät ovat samalla olleet keskeisiä syitä toisenlaiselle tutkimushavaintojen tekemiselle.

Varsinkin naistutkimuksen metodologinen kehitys johti “standpoint”-vaiheessa juuri painotuksiin, joissa surveyn liiallista “yksilöllisyyttä” pyrittiin välttämään sosiaalisen ympäristön huomioon ottamisella tai joissa standardimaista, liian “demokraattista” tutkimustapaa korvattiin tutkittavien omien edellytysten, ehtojen ja merkitysjärjestelmien tutkimisella. Samoin surveyn staattisuutta eliminoimaan kehitettiin tutkimustapoja, joilla ilmiöiden prosessinomaisuus pyrittiin saamaan esiin. Pojoismaisessa naistutkimuksessa tällaista menetelmäkriittistä asennetta ovat edustaneet muun muassa Karen Davies ja Johanna Esseveld (1989), jotka ovat kirjoittaneet omista tutkimuskokemuksistaan esikuvanaan paljolti Dorothy Smithin standpoint-metodologia.

Ymmärtävän, hermeneuttis-fenomenologisen tutkimusotteen tavoitteena on ollut myös kahden viimeksi mainitun, Galtungin esilletuoman ongelman eliminoiminen: “rajoittuminen sosiaalisten asemien keskiöön ja lyhyeen sosiaaliseen etäisyyteen tutkijan ja tutkittavien välillä”. Varsinkin postmoderneissa tutkimussuuntauksissa kohteiksi nousevat pikemminkin erilaiset marginaaliryhmät tai ryhmät, jotka voivat olla hyvinkin kaukana tutkijan sosiaalisesta ympäristöstä. Feministinen metodologia on lisäksi korostanut näiden surveyn ongelmien välttämistä siksi, että feministit katsovat naisten lähtökohtien syrjäytyneen perinteisesti miesten arvojen värittämässä survey-traditiossa (ks. esim. Eichler 1988.)



Galtungin esittämiä survey-menetelmän rajoituksia ei toisaalta voi pitää pelkästään teknisinä, vaikka ne tuohon aikaan ehkä esitettiin teknissävyisinä. Ovathan sellaiset kysymykset kuin ryhmään kuulumisen häivyttäminen, staattisuus ja prosessuaalisuuden eliminoiminen tai sosiaalisen etäisyyden ongelma selvästi teoreettisia ja epistemologisia ongelmia. Myöhemmin vain usein on valitettavasti käynyt niin, että kun näitä ongelmia on ratkottu survey-tradition omassa piirissä, ne on otettu teknisinä. Parannuskeinoina on käytetty lähinnä tilastotieteen välineitä: paneeliasetelmien toteuttamista, otosmenetelmien hiomista tai esimerkiksi erilaisia kadonkorvausmenettelyjä.

Tilastovirastoille on tyypillistä, että puhuttaessa tilastojärjestelmien laatuongelmista ei tarkoiteta niinkään sisällöllisiä kysymyksiä vaan menetelmällisiä. Laadun arviointi saattaa jo sinänsä olla mitä monimutkaisin järjestelmä, kuten esimerkiksi Ruotsin tilastovirastossa kehitetty systeemi (Eklöf 1994). Haastattelu- ja kyselyaineistoihin sovellettuna tällainen järjestelmä kyllä mainitsee yhtenä arvioinnin kohteena sellaisen vaiheen kuin "muuttujien valinta", mutta se on vain yhtenä noin 30:n muun tasoltaan ja painoarvoltaan siihen rinnastetun seikan joukossa. Suurin osa laadun tarkkailua keskittyy tilastotieteellisiin menetelmiin.

Tilanne on ongelmallinen sikäli, että sosiaalitulastojärjestelmät usein pohjautuvat haastatteluaineistoihin kuten juuri työympäristötilastot. Kun näitä aineistoja kootaan tilastovirastoissa, joissa laatuongelmat ymmärretään näin teknisinä, on hyvin todennäköistä, että tiedon tuottamisessa ajaudutaan kriisiin. Jo pelkkä sosiaalisten rakenteiden ja ilmiöiden monimutkaistuminen aiheuttaa suuria ongelmia *konseptuaalisesta näkökulmasta* arvioituna.

## Miten virheitä on eritelty?

Työolotutkimuksia on toistaiseksi toteutettu survey-tutkimuksiksi luokiteltavina. Survey -sanalle on ollut vaikea löytää vakiintunutta suomennosta. Jotkut puhuvat "suurkyselystä". Tällä – lähinnä tilastotieteilijöiden – käytämällä termillä ymmärretään sekä posti-, puhelin- että käyntihaastatteluin hankittuja aineistoja, joissa on käytetty otantamenetelmiä, mutta suurkyselyksi voidaan nimittää myös tilastollisia rekisteriaineistoja. (Pahkinen 1994.) Käytän kuitenkin kansainvälistä käsitettä "survey", kun seuraavassa arvioin tällaisten tutkimusten keskeisiä ongelmia.

Survey-menetelmään siis aina liittyy se, että se on laaja, jotain populaatiota edustamaan pyrkivä. Tämä tulee esille sitten tulosten esittämistavassa: tulokset ovat aina keskiarvoisia, vaikka ne koskisivat miten pientä ryhmää tuosta kokonaisuudesta. Jo tässä tavoite on siis selvästi erilainen kuin sosiologiassa viime vuosikymmenen aikana vaikuttaneessa tutkimussuuntaukses-

sa, jossa halutaan hylätä yleistyksen ja tuoda mahdollisimman moniarvoisesti esiin tutkimuskohteiden ominaisuuksia.

Toinen näistä uudemmista näkemyksistä poikkeava piirre on suhde "objektiivisen" todellisuuden olemassaoloon. Survey-tutkimuksissa ajatusta on useimmiten pidetty niin itsestään selvänä, että sitä ei lainkaan pohdita. Paljastavaa on kuitenkin puhe survey -tutkimuksen virhetekijöistä. William Kruskal (1991) on viitannut tähän implisiittiseen oletukseen "todellisten arvojen" olemassaolosta laajassa survey-menetelmien virhetekijöitä käsittelevässä kokoomateoksessa. "Uskallammeko kysyä, mikä on totuus? Onko olemassa todellista arvoa sille, mitä mitataan havainnoimalla tai surveyn avulla?" Hänen mielestään survey-tutkijoilla ei ole käytettävissään mitään tarkkoja rajoja – eikä oikeastaan edes epätarkkoja – teorian ja havainnon välillä. Monet surveytytkijat tuntevat olonsa epämuovavaksi tässä tilanteessa, sillä jos "todellista" arvoa ei ole, kuinka voidaan puhua järkevästi virheistä.

Kruskal tuo esiin myös ajatuksen – sinänsä yksinkertaisen – että on tilanteita ja aiheita, joissa todellinen arvo on helpommin löydettävissä kuin jossain toisessa asiassa. Voidaan puhua "oikeista" arvoista, jos on kyse esimerkiksi henkilöiden iästä tai vaikka perheen tuloista, väestön määrästä. Mutta uskomuksille, asenteille ja mielipiteille todellisen arvon löytäminen voi olla huomattavasti ongelmallisempaa. (Kruskal 1991, XXIII.) Tämä tulee lähelle pohdintaa työympäristötutkimusten mittausongelmista: kun tavoitteena on mahdollisimman "objektiivinen" tieto työympäristöistä, on tuon objektiivisuuden arvioiminen huomattavasti vaikeampaa paitsi mielipiteissä tai tyytyväisyyskysymyksissä myös yleensä psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden alueella.

Näistä epävarmuustekijöistä välittämättä survey-kirjallisuudessa yhteisenä huolenaiheena ovat menetelmään liittyvät virhetekijät. Robert Groves on edellämainitussa survey-tutkimuksia käsittelevässä kokoomateoksessa (1991) tiivistänyt tämän kirjallisuuden virhekäsityksen yksinkertaisesti ajatuksiksi siitä, että tulokset jostain syystä poikkeavat niistä, jotka ovat oikeita heijastumia (true reflections) populaatiosta. Jotkut tutkijoista ovat kiinnostuneita joistakin virhetekijöistä, jotkut toiset taas toisista. Osa tutkijoista pyrkii eliminomaan virheitä, toiset keskittyvät niiden vaikutuksen mittaamiseen. Kaikki kuitenkin jakavat saman ennakkokäsityksen survey-menetelmään sisältyvistä heikkouksista.

Grovesin mukaan on erotettavissa kaksi pääpuhetapaa survey-aineistoihin sisältyvistä virheistä. Ne liittyvät kahteen eri akateemiseen tieteenalaan. Tieteenalat ovat tilastotiede (erityisesti otantateoria) ja psykologia (erityisesti psykometriset testit ja mittaamisen teoria). Muut tieteenalat (kuten sosiologia ja politiikkatiede) käyttävät näiden jomman kumman kanssa samanlaista puhetaapaa.

Virheet on tapana jakaa havaintojen ulkopuolella oleviin (nonobservational), siis siihen, että otos jättää jotain oleellista populaatiosta ulkopuolelle ja havaintovirheisiin (observational), joka tarkoittaa tässä samaa kuin mittausvirhe, eli siis vastaus poikkeaa "oikeasta" arvosta. Se voi liittyä vastaajaan tai haastattelijaan tai lomakkeeseen tai tietojen keruuseen. Näitä kirjoittaja erittelee siten, että haastattelijavirhe (interviewer error) syntyy esimerkiksi siitä, että kysymys esitetään väärin, tai annetaan väärää lisäinformaatiota tai kirjataan vastaus väärin.

Edelleen vaikutukset, jotka riippuvat käytetyistä sanoista ja lomakkeen kulusta, on nimetty välinevirheiksi (instrumental error). Muuttamalla sanoja voidaan saada suuria muutoksia aikaan vastauksissa. Vastaajavirheet (respondent error) taas viittaavat esimerkiksi vastaajien erilaisiin kognitiivisiin taitoihin ja erilaiseen motivaatioon vastata. Tähän vaikuttaa myös tietojen keruutapa eli onko kyseessä puhelin- käynti- vai postihaastattelu. Lisäksi tulevat muut käsittelyvaiheiden virheet, niitä ei Groves kutsu mittausvirheiksi vaan prosessivirheiksi (processing errors). (Groves 1991, 1–6, myös Groves 1989, vi.)

Tällainen virheistä käsin lähtevä tutkimuksen laatu -ajattelu luottaa van- kasti siihen, että "oikea" arvo voidaan tutkimuksella saavuttaa, kun tunne- taan "virhelähteet" ja erilaisin tutkimustekniikkaan liittyvin parannuksin – yleensä standardoinnin avulla – niitä pyritään poistamaan. Työolotutkimuk- sista saamani kokemus on kuitenkin osoittanut, että mittaamisen suurimmat ongelmat ovat jossain muualla kuin Grovesin luettelemissa mittaus- tai kä- sittelyvirheissä. Työolotutkimusten ongelmat liittyvät yleisemmin menetel- män kvantitatiivisuuteen ja sen taustalla olevaan positivistiseen ajatteluta- paan. Kiteytyneimmin ongelmat tulevat esiin operationalisoinnin vaiheessa, jota käsittelen myöhemmin tässä luvussa.

## Koko survey-prosessia arvioivia käsityksiä

Kun sosiologinen tutkimus 1980-luvulla alkoi ottaa vaikutteita entistä enem- män antropologiasta ja sosiolingvistiikasta, syntyi näiden suuntausten piiris- sä myös kriittisiä näkemyksiä survey-menetelmää kohtaan. Yhteistä niille on, että surveyn kaltaista tiedonkeruuta ei hylätä mahdottomana, vaan että tutkijat analysoivat sen eri piirteitä ja pyrkivät löytämään tapoja ongelmien poistamiseksi.

Seuraavassa siteerattavat haastattelututkimuksiin kriittisesti suhtautuvat tutkijat Charles L. Briggs, Aaron Cicourel ja Elliot G. Mishler ovat myös saaneet vaikutteensa näistä tieteenaloista. He useimmiten puhuvat yleisesti haastattelututkimuksista, mutta monet esimerkit kuitenkin täsmentävät, että

kritiikin kohteena ovat myös survey -tyyppisiin tutkimuksiin sisältyvät oletukset haastatteluista.

Briggs tuo esille, että haastattelututkimuksiin kriittisesti suhtautuvat lähteet yleensä viittaavat kahteen piirteeseen: reliabiliteettiin ja validiteettiin. Näistä aiheistahan on keskusteltu suurimmassa osassa menetelmäkirjallisuutta. "Reliabiliteetti" viittaa todennäköisyyteen, että tutkimuksen toistaminen samanlaisena tuottaisi samanlaisen tuloksen. "Validiteetti" taas viittaa tietyn tekniikan oikeellisuuteen, toisin sanoen missä määrin tulokset ovat yhdenmukaisia itse kyseisen ilmiön kanssa. (Briggs 1986, 23.) Briggs huomauttaa, että jo Hyman et al. (1954:20–1) toivat esille, kuinka varsin harvat esitykset metodikirjallisuudessa olivat kiinnostuneita validisuudesta. Pääpaino oli pikemminkin ihmisten välisen vaihtelun vähentämisessä. Kuten Hyman et al. huomauttavat, tämä muodostaa vahvan perustan metodologiselle konservatismille.

Aaron Cicourel (1982) nostaa esiin kysymyksen "ekologisesta validiteetista". Käsite kuvaa missä määrin olosuhteet, jotka tutkija on proseduroiltaan luonut, vastaavat kyseisten subjektien arkea. Ongelma on siinä, että standardointi pääohjeena reliabiliteetin lisäämisessä vaatii haastattelijaa esittämään jokaisen kysymyksen samalla tavalla kaikille. Tämä herättää kaksi kysymystä. Ensinnäkin todellinen standardointi saavutettaisiin Cicourelin mielestä, jos kysymyksen *merkitys* olisi sama kaikille vastaajille. Tällöin pitäisi sanamuotoja haastatteluissa muuttaa, jotta erilaisissa ryhmissä saavutettaisiin korkea validisuustaso. Vielä syvemmälle mentynä vastaajat eivät vastaa vain sanamuotoihin vaan haastattelutilanteeseen kokonaisuudessaan.

Toinen ongelma syntyy siitä, että jokainen haastattelu on *ainutkertainen sosiaalinen tilanne*, joka sisältää neuvottelua sosiaalisista rooleista ja viitekehysistä haastattelijan ja haastateltavan – eli toisilleen tuntemattomien ihmisten – välillä. Briggs huomauttaa, että tutkijat yleensä luottavat omaan a priori ymmärrykseensä kysymysten merkityksestä ja käyttävät sitä viitekehysenä tulosten tulkinnaissa. Jos kysymykset ja vastaukset pikemminkin muodostavat pienimuotoisia malleja haastattelijan – haastateltava suhteesta, tällainen analyysitapa voi radikaalisti menettää merkitystään. (Briggs 1986, 24–25.)

Tunnettu vallitsevien haastattelumenetelmien kriitikko Elliot Mishler painottaa hänkin haastattelun diskurssiluonnetta ja sen unohtamisen ongelmallisuutta. Mishler on sitä mieltä, että standardinäkemys haastattelemisesta rajoittuu enimmäkseen teknisiin asioihin ja niissä jätetään käsittelemättä keskeinen ongelma siitä, että *haastattelu on diskurssi*. (Mishler 1986, 12–15.) Hän ei halua argumentoida tutkimusten täsmällistämistä vastaan. Mishler on kuitenkin sitä mieltä, että yleinen *näkemys haastattelusta käyttäytymistapahumana johtaa vain tiettyjen teknisten ongelmien käsittelyyn*, kun ongelma

itse asiassa on paljon syvemmällä. Teknisistä ratkaisuista on tullut rutiini-käytäntöä, ja lähestymistavan takana olevat oletukset jätetään rauhaan. Mishlerin mielestä keskeiset ongelmat haastattelussa liittyvät suhteeseen diskurssin ja merkityksen välillä.

Lingvistiksi orientoituneen teoreettisen ja empiirisen tutkimuksen huomiotta jättäminen survey-traditiossa viittaa siinä omaksuttuun määritelmään haastattelusta käyttäytymistapahtumana, verbaalisena vaihtona, pikemmin kuin puhetapahtumana. Useimmissa haastattelumenetelmää käsittelevissä tutkimuksissa tavoitteena on löytää keinoja ärsykkeen, siis tiedonkeruuvälineen standardointiin tai oikeammin neutralisointiin niin, että vastaukset voitaisiin tulkita selvästi ja yksiselitteisesti. Toisin sanoen tavoitteena on varmistaa "todelliset" mielipiteet ja minimoida mahdolliset poikkeamat ja vinoutumat vastauksissa.

Kaikki nämä tavallaan survey-tutkimuksen sisältä lähtevät kritiikit pyrkivät jostain näkökulmasta – useimmiten vuorovaikutustilannetta, puheaktia painottavasta – löytämään ratkaisuja surveyprosessin täydellisemmälle toteuttamiselle. Mainittujen lisäksi esimerkiksi Nora Schaeffer (1991) ja Lucy Suchman sekä Brigitte Jordan (1991) ovat osoittaneet, että standardoidun haastattelun ei-keskustelunomaisuus voi haitata sen tavoitteita. Vaikka pohdinnan kohteena on koko haastatteluprosessi siten, että kaikki kolme tekijää: haastattelija, kohde ja lomake, katsotaan tuloksiin vaikuttaviksi, on puheakti tärkeimmän huomion kohteena ja kognitiivinen psykologia kritiikin välineenä.

Interaktion tutkimisessa keskeisin ongelma on, miten sen piirteet saadaan näkyviksi. Haastattelutapahtumasta voidaan analysoida sosiaalista kontekstiäkin monista eri näkökulmista: 1) haastattelun yleistä rakennetta puhetapahtumana 2) sosiaalista haastattelutilannetta ja 3) roolisuhteita. (Schaeffer 1991, 378.) Tämäntyyppinen analysointi on varmasti tärkeää ja edistäisi monienkin survey-tutkimuksen prosessin tuntemusta. Tällaista kehittämistä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi nauhoittamalla haastatteluja ja tekemällä niistä keskusteluanalyyskejä. Toisaalta kognitiivista psykologiaa on käytetty hyväksi laboratoriotutkimuksissa, joissa vielä monipuolisemmin voidaan havainnoida tutkimuskysymyksiin vastaamista. Tutkimusten tuloksia voidaan sitten soveltaa uudenlaiseen lomakkeen muotoiluun ja käyttää myös tulkinnassa apuna.

Näkemyksille on siis yhteistä se, että suurimmat vaarat survey-tutkimuksessa nähdään standardoinnissa ja siinä, ettei riittävästi ole tutkittu, mitä standardoidussa haastatteluprosessissa tapahtuu. Schaeffer on eritellyt käsityksiä siten, että yhtä äärimmäisyyttä edustaa ajatus, jonka mukaan vastaajan tulisi olla mukana kysymysten määrittelyssä (Mishler 1986). Tällöin valan epäsymmetria muuttuisi. Vähemmän äärimmäistä kantaa taas edustavat ehdotukset haastattelijan roolin uudelleen määrittelystä (Suchman–Jordan

1991), mikä merkitsisi joustoa väärinymmärrysten havaitsemiseen ja korjaamiseen.

Feministisen tutkimuksen piirissä on haastattelutilanteeseen suhtauduttu vielä paljon kriittisemminkin. Ann Oakley on esittänyt artikkelissaan "Interviewing women: a contradiction in terms" (1981) näkemyksiä, jotka ovat pitkään vaikuttaneet feministisen tutkimuksen haastatteluotteeseen. Hänen mukaansa metodologista keskustelua tarvittiin paitsi naistutkimuksessa myös yleensä sosiaalitieteissä siitä, mitä "hygienisen" tutkimuksen mytologian takaa oli löydettävissä. Toisin sanoen mitä mystinen käsitys tutkijasta ja tutkittavasta objektiivisina tiedon tuotannon instrumentteina pitää sisälleen? Hänestä ne piti korvata sen tunnustamisella, että henkilökohtaisen mukaan tuominen tutkimusprosessiin on muuta kuin vaarallista vinoumaa - se on edellytys sille, että ihmiset tulevat tuntemaan toisiaan ja haastateltavat päästävät tutkijat tutustumaan elämäänsä. (Oakley 1981, 58.)

Feministiselle tutkimukselle haastattelu on ollut erittäin tärkeä väline. Toisaalta sille on asettunut varsin monenlaisia vaatimuksia. Suvi Ronkainen on analysoinut omien haastattelukokemustensa kautta, minkälainen haastattelun dynamiikka ja tutkija-tutkittava suhde voi syntyä silloin, kun pyritään toteuttamaan naistutkimuksen metodologisia vaatimuksia: itseohjautuvuutta, epähierarkisuutta ja vastavuoroisuutta. Eräänä havaintonaan hän mainitsee, että vastavuoroinen uskoutuminen ja vertailu on syvästi feminiininen piirre. Toisin sanoen feminiinistä on se, että tämänkaltaisen suhteen voi rakentaa nopeasti ja että se myös toimii kohtalaisen vieraiden naisten välillä. (Ronkainen 1989.)

## Operationalisointi, ydinkysymys

### Periaate ja tekniikat

Sosiaalitutkimuksen takana olevat filosofiset alkuoletukset ovat ratkaisevan tärkeitä silloin, kun jostain tutkimusjärjestelmästä muodostaa arviointia tai lähtee uuden suunnitteluun. Positivistisen filosofian mukaan on täysin mahdollista kvantitatiivisen survey-tutkimuksen avulla muodostaa kuvaa "työoloiksi" kutsuttavasta todellisuudesta. Positivistisen näkemyksen mukaista olisi koota aiheesta tehtyjä muita survey-tutkimuksia ja niiden kysymyspatteristoja, jotka on tietyillä menetelmillä osoitettu valideiksi ja reliaabeleiksi. Tehtävänä olisi sitten valita aiemmin käytetyistä teorioista sopivia hypoteeseja ja niissä aiemmin käytettyjä mittaristoja, kirjoittaa lomake puhtaaksi ja suorittaa haastattelut.

Tällä tavoin on itse asiassa väistetty se vaihe tutkimusta, joka on kaikkein vaikein, nimittäin lomakkeen suunnittelu. Työolotutkimusten alueella, jossa on epäselvää jo se, mitä oikeastaan tutkitaan ja jossa kohde muuttuu ajassa huomattavan nopeasti, on lomakkeen suunnittelu varmasti tärkein työvaihe. Yleisemmin ilmaistuna lomakkeen suunnittelu on samaa kuin tutkimusmittarien laadinta, jota myös operationalisoinniksi kutsutaan.

Operationalisointi tai operationaalistaminen on toisaalta ollut eräs niistä keskeisistä kritiikin kohteista, joilla positivistisesti orientoitunutta kvantitatiivista tutkimusta on arvosteltu. Seppo Raiski on tehnyt tällaisen arvioinnin 1970-luvulla silloin voimakkaasti vaikuttaneen marxilaisen teorian näkökulmasta (Raiski 1974). Raiskin kritiikissä suurimman arvostelun kohteeksi joutuu positivistisessa operationaalistamisessa se, että siinä teoreettinen tieto latistetaan samaksi kuin yksityisiä ilmiöitä koskeva tieto. Kun operationaalistamisessa teoreettiselle käsitteelle haetaan empiirinen vastine, tavoitteena “ei ole tutkimuskohteen havainnoiminen sen olemuksen tiedostamiseksi, vaan ajatusolioiden todistelu”. (emt. 44.)

Empiristiset tutkijat pyrkivät Raiskin mukaan havainnoimaan itsenäisiksi olemuksiksi käsittämiään abstraktioita. He luulevat toisaalta olevansa aistikokemuksen alueella silloinkin, kun askartelevat abstraktioiden parissa. Raiski viittaa Hegelin toteamukseen, että “voimme kyllä syödä kirsikoita ja luumuja, mutta emme hedelmää, koska kukaan ei ole vielä syönyt hedelmää sinänsä”.

Operationaalistamisessa maailmaa katsotaan joidenkin käsitteiden ja variaabeleiden läpi. Välineet – kuten mittarit – välittävät kuvan yksityisestä, konkreettisesta ilmiöstä tietyiltä puolilta. “Operationaalistajat” kuitenkin luulevat ja väittävät mittaavansa käsitteitä, toisin sanoen havainnoivansa abstraktioita. Erityisen ongelmallista on Raiskin mielestä subjektiivisuus käsitteiden ja variaabeleiden valinnassa. Variaabeleiksi voidaan valita aivan epäolennaisia piirteitä ja näin peittää olennaiset ja määräävät puolet. Esimerkkinä hän mainitsee käsityksen yhteiskunnasta, joka saattaa olla tungettu yksinkertaisiin stratifikaation variaabeleihin. (emt. 13.)

Raiskin mukaan myöskään tilastollinen testaaminen ei tuo mitään teoreettisesti merkittävää lisää tutkimukseen. Tilastollisin testein voidaan vain laajentaa empiiristen mittaustietojen aluetta otoksesta perusjoukkoon, mutta sillä ei suinkaan muunneta empiiristä tietoa teoreettiseksi. Sama matemaattisten välineiden rajoittuneisuus koskee reliabiliteetin ja validiteetin laskeamista. Ne esiintyvät salaperäisinä lukuina, jotka muka ilmaisevat, miten tarkkoja lukemat käyttäytymiselle sinänsä ovat. Validointi on Raiskin mukaan kyllä esimerkiksi käyttäytymistottumusten suhteen erityisen välttämätöntä. Se, “mitä indikaattorit todella heijastavat konkreettisesta indikatuumista, voidaan selvittää vain perusteellisella teoreettisella ja empiirisellä ana-

lyysillä”. Kysymyssarja-indikaattorin validiteetti voikin nopeasti laskea nol-  
laan.

Nämä Raiskin esittämät ajatukset positivistisesta operationaalistamisesta ovat oikeastaan niin kriittisiä, että työolotutkimuksetkaan tuskin selviytyisi-  
vät hyväksyttävänä välineinä oman alueensa tutkimuksessa. Uskon kritiikis-  
sä silti olevan paljon hyödyllistä myös tällaisen välineen kehittämisen kan-  
nalta. Keskeistä on juuri operationaalistaminen ja sen arvioiminen, miten  
tuo vaihe tutkimuksessa on tehty. Tällä on suora kytkentä myös tulosten  
tulkintaan. Sokea usko indikaattoreiden ja variaabeleiden voimaan mitata jo-  
tain tietyn käsitteen kaapuun puettua todellisuuden osaa näkyy tulkinnassa  
kritiikittömänä tuon todellisuuden raportointina.

Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalon kvantitatiivisen tutkimuksen opaskirjassa  
suhde operationalisointiin on huomattavasti ongelmattomampi kuin Raiskil-  
la. Heidän mielestään operationalisointi on yksinkertaisesti siirtymistä teo-  
reettisestä empiiriseen. (Alkula et al. 1994, 75.) Operationalisointi on kui-  
tenkin sikäli monivivahteinen asia, että se sisältää useita eri vaiheita:

- 1 Ensimmäisessä vaiheessa tutkija hahmottaa, rajaa ja määrittelee käsit-  
teen, josta hän on kiinnostunut. Tämä voi kyllä olla hyvin laaja ja moni-  
mutkainen tapahtuma, jossa tutkija saattaa perehtyä laajasti aikaisempaan  
tutkimukseen ja useisiin jostain asiasta esitettyihin käsitteisiin ja mittaus-  
tapoihin.
- 2 Toisessa vaiheessa joudutaan – asian monimutkaisuudesta riippuen –  
miettimään, millaisista osa-alueista sen muodostama kokonaisuus syntyy.  
Ne kukin analysoidaan erikseen ja jaetaan mahdollisesti vielä pienempiin  
osa-alueisiin.
- 3 Näin edeten – yhden tai useamman vaiheen jälkeen – on tultu täysin  
empiiriselle tasolle. Kielenkäytössä on siirrytty teoreettisesta kielestä  
konkreettiseen kieleen. Näin tutkijalla on joukko indikaattoreita, jotka  
sopivat mittausoperaation välineiksi.
- 4 On tärkeätä myös kuvata operatinalisointi, sillä sen kautta mittaus teh-  
dään täysin näkyväksi. (emt. 1994, 76.)

Operationalisointia on ohjeistettu edelleen niin, että jokaiselle käsitteelle pi-  
täisi löytää yksi tai usempi konkreettinen vastine. Mitä abstraktimpi asia on,  
sitä useampia konkreettisia mittareita tarvitaan. Vaatimuksena operationali-  
soinnille voidaan esittää, että laadittavien kysymysten on oltava mahdolli-  
simman lähellä vastaajien arkea ja kokemusmaailmaa. Tämän kanssa taval-  
laan ristiriidassa on se, että survey-tutkimuksessa asiaa on voitava kysyä  
kaikilta samalla, etukäteen muotoillulla kysymyksellä. Varsinkin työolotut-  
kimuksissa tämä tuntuu usein lähes sovittamattomana ristiriitana. Se mikä



on konkreettista arkea jossain työssä, siinä käytetyillä käsitteillä, saattaa toisissa tehtävissä olla täysin käsittämätöntä puhetta.

Menetelmäkirjallisuudessa käytetään usein indikaattorin käsitettä operationalisoituneesta muuttujasta (esim. Bernard, 1994, Alkula et al. 1994). Raiski on nähnyt juuri indikaattorin ymmärtämisessä keskeisen ongelman positivistisesti orientoituneessa käyttäytymisen tutkimuksessa. Indikaattori ei voi kuvata käyttäytymistä kokonaisuutena (persoonallisuutta, yksilöllisyyttä, tajuntaa). Käyttäytymisakteilla on indikaattorifunktio, toisin sanoen ne tietyllä todennäköisyydellä indikoivat tiettyjä tapoja ja taipumuksia. (Raiski 1974, 22.) Tämä indikaattorin ikuinen suhteellisuus ja osittaisuus itse mitattavaan käsitteeseen nähden on varmaankin eräs kvantitatiivisen tutkimuksen suurimmista ongelmista. Samalla tuon suhteellisuuden unohtaminen on eräs tyypillisimmistä ja ratkaisevimmista virheistä.

Antropologian alalta menetelmiä pohtinut H. Russel Bernard painottaa sitä, että toiset muuttajat ja niiden indikaattorit ovat helposti mitattavia, toiset eivät. Ne ovat silloin käsitteellisempiä. Itse asiassa kaikki muuttajat ovat käsitteitä, jopa pituus ja paino. Joitakin vain on helpompaa mitata. Sellaiset käsitteet kuin uskonnollisuus, sääli tai kateus ovat huomattavan hankalia. Me verifioimme omaa intuitiotamme sellaisten käsitteiden olemassaolosta mittaamalla niitä, tai niiden seurauksia.

Yksi tunnetuimpia muuttajia on sosioekonominen asema. Se on tyypillisen vaikea: tulot? koulutus? amatti? Millä sitä pitäisi mitata? Muuttajat ja mittarit ovat myös kulttuurisidonnaisia, esimerkiksi Sandra Bem:n kehittämä mittaimisto naisellisuudesta ja miehekkyydestä toimii hyvin eri tavoin eri kulttuureissa. (Bernard 1994, 24–25.)

Bernardin näkemyksen mukaan muuttajia voidaan määrittellä kahdella tavalla – käsitteellisesti ja operationaalisesti. *Käsiteelliset määrittelyt* ovat abstrahointeja, sanoilla ilmaistuja, ymmärrystä mahdollistavia. Sallaisia nähdään muun muassa sanakirjoissa, ja niitä käytetään jokapäiväisessä puheessa kertomaan mitä tarkoitamme jollain termillä. *Operationaaliset määrittelyt* koostuvat sarjasta ohjeita, kuinka mitata muuttujaa, joka on käsitteellisesti määriteltä. Esimerkiksi sana ”tilava”. Sanallisesti se voidaan määrittellä: runsaasti tilaa, suuria huoneita ja katto korkealla. Operationaalisesti se on määriteltävä esim. neliömetreinä tai kuutiometreinä.

Tiede ei ole kuitenkaan tavallista inhimillistä keskustelua. Tässä on samalla eri suuntauksia jakava asia. Humanistiset antropologit pyrkivät säilyttämään oleellisesti saman tuntuman kuin keskustelussa. Tieteelliset (scientific) antropologit taas keskittyvät enemmän tieteelliseen (luonnontieteelliseen) mittaamiseen. Bernard ei silti näe näitä suuntauksia toisilleen vihamielisinä, vaan toisiaan *täydentävinä*. Kaikkeen tutkimukseen pätevät hänen mielestään periaatteessa samanlaiset tiedonintressit. Yleensä on kolme asiaa,

joita tieteellä halutaan saavuttaa 1) kuvata kiinnostuksen kohteena olevaa ilmiötä 2) selittää, mikä sen aiheuttaa 3) arvioida, mitä se aiheuttaa. Tämän tiedon saavuttamisen keinot vain vaihtelevat. (emt. 1994, 3.)

Bernard tuo esiin sellaisen mielenkiintoisen vaatimuksen, että koska operationaalinen määritelmä ei koskaan ole enempää kuin tietyt valitut mittarit, on se myös tuloksissa ilmaistava. Esimerkiksi kulttuurista identiteettiä mitattaessa tulos on tulkittava siten, että ihmiset jossain yhteisössä saavat suurempia arvoja kulttuurisen identiteetin indikaattorilla. Ei siis niin, että kulttuurinen identiteetti on suurempaa. Tämä on hyvä muistaa myös työelämän mittareissa. Työ ei esimerkiksi ole joissakin ryhmissä vaativampaa, vaan tietyllä mittarilla mitaten tietyt ryhmät saavat suurempia arvoja. Tässä on tyyppillinen positivistisen mittauksen virhe: käsite ja operationaalinen määritelmä samaistetaan.

## Vakiintuneiden mittareiden ongelma

Thomas Kuhn on sanonut, että käsitteiden (terms) vakiintuneen käytön puute on ilmeinen ongelma uusilla ja kehittyvillä tutkimuksen alueilla (Kuhn 1962). Kun tutkimusalue aikuistuu ja kypsyy käsitteiden määritelmät, muutujien operationalisoinnit ja tutkimustekniikat vähitellen standardisoituvat. Edellä käsitellyn perusteella voisi sanoa, että samalla saattavat standardisoitua myös alunperin väärät ja harhaajohtavat käsitteiden määritelmät ja niiden operationalisoinnit. Standardoituminen sinänsä ei tee niistä tieteellisiä. Kuhnin esittämä ajatus on monissa tieteissä otettu varsin kirjaimellisesti: tieteen valtavirtaan hyväksytään standardeiksi muuttuneita mittaustapoja jopa niin vahvalla auktoriteetilla, että kukaan ei uskalla niitä kyseenalaistaa.

Kuitenkin kvantitatiivisessa tutkimuksessa on erityisen selvää, että tutkimus ei kata kaikkea. Tutkimuskohteessa on erilaisia rakenteita ja prosesseja, joita mitataan vain osittain. (Alkula et al. 1994, s. 20.) Kysymys on kvantitatiivisessa tutkimuksessa juuri siitä, missä määrin ilmiöstä voidaan eristää tällaisia mitattavia osia. Tutkijan on tunnettava tutkittava ilmiö hyvin, jotta ei joutuisi hakoteille. Tuloksia kyllä yleensä aina saadaan, mutta niiden tulkinta edellyttää tutkimuskohteen tuntemista laajemminkin kuin vain aineiston avulla. Tässä juuri tulee esiin se, että sekä merkitysjärjestelmien tuntemus että rakenteiden ja tutkimusdiskurssien tuntemus ovat välttämättömiä, kun ryhtyy operationaalistamiseen ja sen perusteella tulosten tulkintaan.

Menetelmäkirjallisuudessa operationalisoinnin onnistumista kehoitetaan tutkimaan erilaisilla validiteettia ja reliabiliteettia kuvaavilla mittareilla. Ongelma on usein siinä, että tehtävä nähdään periaatteellisesti yksinkertaisempaan kuin mitä se todellisuudessa on. Ristiriitaa ei riitä poistamaan se, että validiteetille on kehitetty mitä moninaisimpia lajeja ja mittaustapoja. Alkula

et al. ovat koonneet näistä keskeisimpiä. Systemaattisen virheen puuttumista voi havainnollistaa *ennustevalidiuden, sisällöllisen validiuden ja rakennevalidiuden* käsittein. Näiden lisäksi on olemassa *prosessivalidius*, jolla tarkoitetaan käsiteanalyysin, operationalisoinnin ja mittauksen, yleensä kaikkien validiuden kannalta relevanttien vaiheiden mahdollisimman tarkkaa kuvausta. (Alkula et al. 1994, 91.)

Ennustevalidius viittaa mittarin kykyyn kuvata oikein jotakin mittarin ulkopuolista ilmiötä. Tällöin tarvitaan kriteeri- eli vertailumuuttuja, jonka perusteella voidaan arvioida tutkittavan mittarin validiutta. Sisällöllinen validius taas liittyy siihen, että mittarin sisällön tulee olla tutkittavan käsitteen kannalta järkevä ja perusteltu. Tästä metodikirjan tekijät tosin huomauttavat: “tätä kautta ei saavuteta mitään täsmällistä validiuden määrällistä osoitinta, mutta käytännössä mittarin sisällöstä huolehtiminen on sosiaalitutkimuksessa keskeinen validiuden kehittämisen ja arvioinnin peruste”. Kolmas termi, rakennevalidius on kattavuudeltaan laajin. “Mittarin rakennevalidiuden voidaan sanoa olevan hyvän, jos tutkimuksen tulokset ovat sopusoinninnussa odotusten kanssa, eli jos mittari tutkimusprosessin kokonaisuudessa toimii niin kuin pitäisi.” Käsite sopii tekijöiden mukaan hyvin yhteen tieteen yleisen kumuloituvuusperiaatteen kanssa. (emt. 1994, 92.)

Nämä sosiaalitieteen menetelmäkirjassa esitetyt validisuuskäsitykset ovat itse asiassa varsin epäkvantitatiivisia. Ne osoittavat myös, miten hankalasta asiasta on kyse, kun puhutaan validiudesta ja sen arvioinnista. Tässä surveytä ja yleensä kvantitatiivisia menetelmiä käyttävät tieteet toisaalta poikkeavat toisistaan. Haldorsen ja Iversen (1982) ovat norjalaisesta työympäristösurveystä tehdyssä tutkimuksessaan viitanneet samaan kolmijakoon kuin edellä (Carmines ja Zeller esittäneet 1979) todeten useimpien validisuusmittareiden syntyneen lähinnä psykometriikan piirissä.

Myös Groves on koonnut erilaisia validisuus -käsityksiä huomauttaen, että eniten niitä käytetään psykologien kokoamien survey-aineistojen yhteydessä. Hän puhuu eritellen esimerkiksi empiirisestä validiteetista, joka jakautuu kahteen lajiin: ennustevaliditeettiin ja samanaikais- (concurrent) validiteettiin. Näistä ensin mainittu on jälkikäteistä, toinen samanaikaista kriteerimuuttujan käyttöä. Groves huomauttaa myös, että mitä enemmän lukee psykologista mittausta koskevaa kirjallisuutta, sitä enemmän näkee eriteltävän erilaisia validisuus-tyyppejä. Tällaisia voivat olla muun muassa “ekologinen validiteetti”, “metodologinen validiteetti”, “selitysvaliditeetti” (explanatory), tai “synteettinen validiteetti”, “job-analytic” validiteetti, “rationaalinen” validiteetti jne. (Groves 1989, 23–27.)

Tieteenalojen ero näkyy juuri erilaisessa näkemyksessä validisuusmittauksen mahdollisuudesta ja sitä kautta myös käsityksessä kvantitatiivisen tutkimuksen tuottamasta tieteen kumuloitumisesta. Alkula, Pöntinen ja

Ylöstalo toteavat, että sosiaalitieteissä ei ole useinkaan saatavissa samanlaisina toistuvien tutkimusten tuottamaa vähittäin kasautuvaa tietoa jonkin mittarin validiuden arvioimiseksi. Aiheet saattavat kyllä toistua, mutta vain harvoin käytetään samoja mittareita. Useimmiten sosiologiassa jokainen tutkija luo omat mittarinsa. Psykologiassa sen sijaan on vähitellen muodostunut joukko vakiintuneita käytäntöjä esimerkiksi älykkyyden tai ahdistuneisuuden mittaamiseen.

Työolotutkimustenkin yhteydessä on usein esitetty vaatimuksia vakiintuneiden mittareiden käytöstä. Jotkut tutkijat ovat niin voimakkaasti sitoutuneet validisuuden tekniseen osoittamiseen, että pitävät niitä ja vakiintuneiden mittareiden käyttöä tämän kaltaisissa surveyssä keskeisenä tieteellisyyden kriteerinä. Alkula et al. ovat sosiaalitutkimuksen suhteen kuitenkin toista mieltä. Heistä pyrkimys kohti vakiintuneiden mittareiden toistuvaa käyttöä ei ole joka suhteessa tavoittaleminen arvoinen asia, vaikka validiuden varmistamisen ja tulosten yleisen vertailtavuuden kannalta niin olisikin. Yksi tärkeä syy tähän on, että sosiaalitutkimuksen abstraktisten käsitteiden konkreettiset ilmenemismuodot ovat tavallisesti kulttuuri- ja aikasidonnaisia. (Alkula et al. 1994, 93.)

Vakiintuneiden mittareiden ongelma on työolotutkimuksissa oikeastaan kaksijakoinen. Koko tutkimus sinänsä muodostaa tietyn mittarien vakiintuneen järjestelmän aika ajoin toistuvana tutkimuksena. Toisaalta vaatimukset vakiintuneiden mittareiden käytöstä ovat kohdistuneet siihen, että työolotutkimuksissa saisi käyttää vain muualla ja muissa tutkimuksissa käytettyjä ja ns. validisuustestattuja mittareita. Kumpaankin pätee kysymys muuttujien aika- ja kulttuurisidonnaisuudesta. Ristiriitaa ratkottaessa olisi voitava arvioida laajan validisuuskäsitteen avulla, kuinka hyvin mittarit todella toimivat asetettujen tavoitteiden kannalta. Laajasti ottaen tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden ja niistä muodostettujen indikaattoreiden validius riippuu ennen kaikkea käyttötarkoituksesta.

## Menetelmällisiä ratkaisuja

### Subjektiiivisesta ja objektiivisesta mittaamisesta

Operationalisoinnissa tiivistyy myös kysymys objektiivisuudesta ja subjektiivisuudesta. Olen tässä työssä useissa yhteyksissä viitannut näihin käsitteisiin ja siihen, että juuri sosiaali-indikattoreihin liittyvissä tutkimuksissa ja niistä käydyssä keskustelussa nämä käsitteet tulevat jatkuvasti esiin. Itse asiassa voitaisiin puhua ainakin kolmenlaisesta subjektiivisuudesta ja objektiivisuudesta tällaisten surveyden yhteydessä.

Ensinnäkin on erotettava, millainen näkemys tutkimuksessa on tutkittavasta kohteesta. Onko tavoitteena kuvata objektiivista todellisuutta ihmisten kautta. Tällöin vastaajat ovat vain ikäänkuin tiedon välittäjiä siitä, minkälaisia heidän työympäristönsä ovat. Toinen tapa ymmärtää tutkimuksen tehtävä on painottaa subjektiivisuutta, jolloin tutkimuksen tehtäväksi asettuu ihmisten tutkiminen heidän omissa ympäristöissään ja erityisesti heidän suhteensa tuohon ympäristöön.

Toiseksi voidaan puhua tutkijan objektiivisuudesta ja subjektiivisuudesta. Positivismissä empirismissä uskotaan vakaasti tutkijan objektiivisuuden olevan keskeinen tieteellisyyden kriteeri. Siinä on luotettu siihen, että tiettyjä sääntöjä noudattamalla tutkija voi saavuttaa tuon objektiivisuuden. Tämä kysymys on ollut toisaalta selittävän ja ymmärtävän tieteen yhtenä rajalinjana. Ymmärtävän tiedekäsityksen mukaan tutkijan on otettava oma subjektiivisuutensa mukaan tutkimukseen. Positivismin kritiikissä nähtiin myös, että tutkija ei oikeastaan koskaan voi olla täysin irti arvoistaan ja siten noudattaa puhdasta objektiivisuutta. Erityisesti naistutkimuksen näkemyksen mukaista on ollut vaatia tutkijalta oman subjektiivisuutensa erittelyä ja siten työnsä uskottavuuden parantamista.

Edelleen voidaan miettiä tutkittavien ja heidän antamiensa vastausten objektiivisuutta ja subjektiivisuutta. Tähän pätee oikeastaan sama jako erilaisen tietoteoreettisten näkemysten välillä kuin tutkijan subjektiivisuuden ja objektiivisuuden arvioinnissa. Positivisti ja luonnontieteelliseen menetelmään luottava uskoo tutkittavan vastaavan ja reagoivan kysymyksiin objektiivisesti, jos vain tiettyjä ns. tieteellisyyden kriteereitä noudatetaan. Ymmärtävän ja humanistiseen traditioon pohjautuvan näkemyksen mukaan tällaista objektiivisuutta ei ole olemassa, vaan kaikki osapuolet ovat tutkimuksessa mukana aina oman subjektiivisuutensa kautta. Erityisen tärkeä tämä näkemys on merkitysten erilaisuuden ymmärtämiselle. Vaikka tutkija loisi kuinka hienojakoisessa ja perusteellisessa operationaalistamisen prosessissa mittarit, kysymyksensä ja yleensä tiedon hankintavälineensä, vastaaja tulkitsee ne aina oman merkitysjärjestelmänsä kautta.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa merkitysten erilaisuutta ja vastaajan subjektiivisuuden ilmenemistä pidetään yleensä virhelähteenä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa taas sitä voidaan pitää tärkeänä tutkimuskohteena. Esimerkiksi kun Martha S. Feldman jakaa kvalitatiivisen aineiston analyysitavat neljään ryhmään: etnometodologiseen, semioottiseen, dramaturgiseen ja dekonstruktiiviseen, nämä kaikki ovat enemmän tai vähemmän subjektiivisuuteen ja merkitysten erilaisuuteen keskittyviä. (Feldman 1995.)

Feldman määrittelee analyysitapoja lyhyesti ilmaistuna seuraavasti. Etnometodologinen tarkastelutapa etsii ennen muuta *prosesseja*, joilla ihmiset järjkeistävät yhteistoimintaansa ja instituutioita. Huomion kohteena voivat

olla tavallaan vastakkaiset ilmiöt: toisaalta muutokset ja murtumakohdat, toisaalta jatkuvuus, laajasti hyväksytyt itsestäänselvyyksinä pidetyt käytännöt. *Semioottinen* laadullisen tutkimuksen analyysi taas etsii pinnalla näkyvän manifestaatiota ja sen alla olevaa rakennetta, joka antaa tuolle manifestaatiolle merkityksen. Tätä hahmottamaan käytetään usein kielitieteen termejä: denotatiivinen – eksplisiittinen merkitys – ja konnotatiivinen – implisiittinen merkitys. Konnotaatio riippuu yleensä kontekstista. Esimerkiksi sana “ovi” voi konnotoida myönteisiä mahdollisuuksia, yhteyksiä, sulkemista jne.

Jos puhutaan laadullisen aineiston *dramaturgisesta* analyysistä, painotetaan esittämistä, eri osat tapahtumassa tai ilmiössä saavat ikään kuin näytelmän eri toimijoiden osia näyttelijöineen, yleisöineen ja näyttämöineen. Tässäkin etsitään pinnalla näkyvää ja sen takaa löytyvää rakennetta. *Dekonstruktionisti* taas etsii moninkertaisia implisiittisiä merkityksiä jossain tekstissä, keskustelussa tai tapahtumassa. Hän pyrkii löytämään näistä dominoivan ideologian. Se voi koostua itsestäänselvyyksistä ja toisaalta siitä, mistä vaietaan ja missä löytyy aukkoja. (emt. 1995, 4–6.)

Kaikki mainitut analyysitavat liittyvät siis tavalla tai toisella merkityksiin ja subjektiivisuuden ilmauksiin. *Laadullisesti orientoituneessa, ymmärtävässä tutkimusotteessa niistä tekijöistä tulee keskeisiä tutkimuksen kohteita, jotka kvantitatiivinen tutkimusote pyrkii eliminoimaan pois.* Jos asiaa vielä mieltii haastattelutapahtuman kannalta, voi sanoa, että kvantitatiivinen ote pyrkii standardoimaan haastattelijahaastateltava -suhdetta ja eliminoimaan sen vaihteluita, kvalitatiivinen kehittää näistä vaihteluista keskeisen elementin tutkimukseen.

Haastatteluista vuorovaikutustapahtumana on kirjoitettu ja keskusteltu paljon. Kahden eri tutkimusparadigman – kvalititatiivisen ja kvantitatiivisen – yhdistämistä on haitannut kuitenkin se, että keskustelija haastattelutilanteesta ja tutkija-tutkittava -suhteesta on käyty hyvin erillään. Suurin ongelma kvantitatiivisen tutkimuksen haastattelutilanteiden analyysissä on, että suhdetta ei tunnusteta vuorovaikutustilanteeksi, vaan luonnontieteellisen esikuvan pohjalta ärsyke-reaktio -malliksi. (ks. edellä luku )

Kirjassaan *The Active Interview* Holstein ja Gubrium (1995) ovat painottaneet haastattelun tulkitsevaa luonnetta, sitä että subjektiivisuudet pääsevät siinä esille. Aktiivisessa haastattelussa tutkija ja tutkittavat ovat mukana tulkitsevassa käytännössä. Perinteisessä haastattelussa passiivinen vastaaja kiinnittyy vain “minimalistisella” tavalla tulkintakäytäntöön: vastaanottoon ja kokemusten raportointiin kysyttäessä. Aktiivisessa haastattelussa tavoitteena on tutkia subjektia – siis kohdetta – laajalla välineistöllä. Subjektin tulkitsevat kyvyt on saatava aktivoitumaan ja kehittymään. Tavoitteena ei ole pakottaa tulkintoihin, vaan luoda olosuhteet, joissa aihetta koskevien

merkitysten koko kirjo pääsee esiin, mutta jossa ennakkokäsitykset eivät ole rajoittamassa. (Holstein–Gubrium 1995, 16–17.)

## Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä voidaan ajatella niistä puutteista käsin, joita jomman kumman menetelmän yksinomainen käyttäminen saattaa aiheuttaa. Jacqueline P. Wiseman katsoi luennoissaan Tilastokeskuksessa laadullisesta tutkimuksesta hyvin kriittisesti kvantitatiivisen tutkimuksen toteutustapoja. Sen peruseriaatteina usein esitetään toistettavuuden vaatimus, validisuuden vaatimus ja ennustettavuuden vaatimus. Ne ovat tällaisen tutkimustavan tieteellisyyden kriteereitä. Kvalitatiivisen tutkimusotteen puolustajat taas ovat sitä mieltä, että mikään näistä ei päde ihmistoimintaan. Tärkeintä on ymmärtäminen ja intuition käyttö tutkimuksessa. Wisemanin mielestä ainoa ero tavallisen ihmisen havaintojen ja kvalitatiivisen tutkijan välillä on havaintojen systemaattisuus tutkijalla. (Wiseman 1994.)

Kun sosiaalitieteissä on käyty keskustelua näistä kahdesta erilaisesta tutkimusotteesta, on tyypillistä juuri toisen näkeminen jollain tavalla puutteellisenä toisen paradigman näkökulmasta. Vastakkainasettelu on ollut hyvin jyrkkää. Pertti Alasuutari toteaa tämän kaksijakoisuuden konkretisoituvan muun muassa siinä, että yhteiskuntatieteiden metodikoulutuksessa on usein kaksi metodikurssia tai luentosarjaa: “kvalitatiiviset” ja “kvantitatiiviset” menetelmät. Yhteiskuntatieteiden metodinen kenttä järjestyy siinä kaksipuolue-järjestelmäksi. Kuitenkin kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa on paljon myös yhteisiä piirteitä, kuten pyrkimys loogiseen todisteluun. Alasuutarin mielestä ihmistieteellisen tutkimuksen menetelmällistä kenttää ei voi jakaa “kvalitatiivisiin” ja “kvantitatiivisiin” menetelmiin. Sen sijaan voidaan erottaa kaksi tutkimuksen tekemistä tulkitsevaa ideaalimallia: yhtäältä luonnontieteellinen koeasetelma, toisaalta arvoituksen ratkaiseminen. (Alasuutari 1993, 14–15.)

Kaksijakoisuuden haitallisuus tulee helposti esiin myös työolotutkimuksissa. Valtakunnallisina survey-tutkimuksina ne ovat alun perin ajautuneet suoraan kvantitatiiviseen paradigmaan. Työolotutkimuksiin on siten liitetty tuon paradigman mukaisia käsityksiä: esimerkiksi oletus ulkoisesta mitattavasta todellisuudesta tai vaatimus tutkija-tutkittava -etäisyyden ylläpitämisestä. Tähän liittyy myös vaatimus vakiintuneiden – hyviksi sovitujen – mittareiden käytöstä. Ongelmallista on se, että kvantitatiivisen tutkimusotteen oletuksia ja vaatimuksia on sovellettu varsin sekavasti. Puhtaassa muo-

dossa olevaa kvantitatiivista tutkimusta koeasetelmana tai teorioita ja hypoteeseja testaavana ei työolosurveyssä ole milloinkaan toteutettu.

On siis järkevää väittää, että muutkaan kvantitatiiviseen paradigmaan liitettyt määreet eivät ole välttämättömiä. Tällaisessa surveyssä voitaisiin siten periaatteessa yhtä hyvin soveltaa “ymmärtävää” otetta, mikä merkitsisi liukumista laadullista tutkimusta kohti kaikissa niissä tekijöissä, joita edellä on kuvattu näitä tutkimustapoja erotteleviksi. Tämä koskee niin todellisuuskäsitystä, tutkimussuhteen luonnetta, käsitystä arvosidonnaisuudesta, retoriikkaa kuin tutkimusongelman määrittelyäkin, yleensä koko metodologista orientaatiota.

Uusimman suomalaisen kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmäoppaan kirjoittajat – Tapani Alkula, Seppo Pöntinen ja Pekka Ylöstalo – sanovat myös lähtevänsä metodologisesta pluralismista. Heidän mielestään menetelmien liian tiukka kytkentä niiden kehittäjien sitoumuksiin ei ole paras ratkaisu. On huomattava, että kaikkia menetelmiä voidaan soveltaa hyvin tai huonosti. (Alkula et al. 1994, 13.)

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroja eritelletyt Cresswell päätyy ajatukseen, että tutkimusten monipuolisuutta voidaan kehittää juuri yhdistämällä erilaisia tutkimusmenetelmiä. Toisaalta hän kuvaa myös yhdistämistä koskevien käsitysten jakautuvan niidenkin kahteen eri leiriin. Dogmaatikot – itse jompaa kumpaa tapaa suosivat – ovat jyrkästi sitä mieltä, että paradigmoja ei voi millään tavalla liittää yhteen. Pragmaatit taas ovat sitä mieltä, että kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen välillä vallitsee väärä dikotomisuus ja että tutkijoiden tulisi käyttää mahdollisimman tehokkaasti molempia sosiaalisten ilmiöiden ymmärtämiseen. (Cresswell 1994, 173–191.)

Huolimatta vahvasta kahtiajakautuneisuudesta kvantitatiivista ja kvalitatiivista metodia käyttäviin suuntauksiin on myös näitä metodeja yhdistävillä käytännöillä jo tietty oma traditionsa. Niistä on käytetty yhteisnimitystä “triangulation” (suomeksi kolmionmittaus). Käsittettä on käyttänyt muun muassa Norman K. Denzin (1978) määritellen sen yleisesti: “metodologioiden yhdistelmä jonkin – yhden ja saman – ilmiön tutkimuksessa”. Käsite on vertauskuvallinen, muutenhan sitä käytetään navigoinnissa, maanmittauksessa ja sotilasstrategiassa siten, että useiden viitepisteiden kautta määritellään jonkin kohteen sijainti mahdollisimman tarkkaan. (Jick 1979, 602.) Sosiaalitieteissa käsitteen käytön alkuperä sijoittuu jo 1950-luvulle (Cambell & Fiske 1959). Tuolloin ajateltiin, että tutkimuksen validisuuden parantamiseksi on syytä käyttää useampaa kuin yhtä menetelmää.

Myös suomalaisessa tutkimuksessa on käsitettä käytetty joissakin tutkimuksissa (esim. Viinamäki 1993, Pohjola 1994.). Anneli Pohjola on nuorten toimeentulotukea saavien elämäntulkua analysoivassa väitöskirjassaan käyttänyt triangulaation käsitettä kuvaamaan omaa tutkimusmenetelmäänsä. Kä-



site pyrkii osoittamaan sitä, että tutkimuskohdetta tarkastellaan useammista näkökulmista erilaisilla aineistoilla, menetelmillä ja teoreettisilla jäsennystavoilla. Aineistotriangulaatiota on tutkimuksessa toteutettu haastattelu- ja asiakirja-aineistojen limittäisellä analyysillä sekä tilastotiedon ja aikaisempien tutkimusten tulosten soveltamisella. (Pohjola 1994, 37.) Leena Viinamäki taas on käyttänyt triangulatiivista aineiston keruuideaa työttömien aikuisopiskelua koskeneessa tutkimuksessaan yhdistämällä puhelinkyselyn, teemahaastattelujen, työhallinnon tilastojen ja erilaisten rekistereiden tietoja keskenään.

Viinamäki näkee triangulatiivisen tutkimusasetelman taustalla olevan kahdenlaisia perusteluja. Ensimmäinen, vanhempi on positivistisen tutkimustradition mukaisesti objektiivisuutta, validiteettia ja reliabiliteettia korostava. Toinen, uudempi perustelu liittyy naistutkimuksen tutkimustraditioon. (esim. Jayaratne & Stewart 1991.) Sen mukaan triangulaatiossa saadaan monipuolisempi, vivahteikkaampi ja sensitiivisempi kuva, koska yksilöiden elämäntilanteissa ovat samanaikaisesti vuorovaikutuksessa sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät. (Viinamäki 1993, 61–62.)

Metodien yhdistäminen on alun perin perustunut ajatukseen, että mikä hyvänsä vinouma, joka liittyy tietolähteeseen, tutkijaan, muihin lähteisiin tai menetelmiin, voitaisiin neutraloida käyttämällä muita tietolähteitä, tutkijoita ja metodeja. Viime aikoina tutkijat ovat löytäneet lisää syitä menetelmien yhdistämiseen. Näistä Green et al. (1989) ovat esittäneet seuraavan luettelon. Menetelmien yhdistämistä voidaan käyttää:

- tulosten yhdistämiseksi ja lähentämiseksi (convergence)
- täydentämiseen, jolloin eri puolia ilmiöstä voi nousta esiin
- kehittämiseen, missä edeltävää menetelmää käytetään jälkimmäisen kehittämiseksi
- uuden löytämiseen (initiation), missä vastakkaisuuksia ja uusia perspektiivejä nousee esiin
- laajentamiseen, jossa usean menetelmän käyttö lisää tutkimuksen laajuutta ja alaa.

Nämä siis ovat erityyppisiä hyötynäkökohtia triangulaation idean soveltamisesta. Periaatteessa tällaiseksi tutkimukseksi lasketaan kaikki ne yhtä tiettyä ilmiötä selvittävät tutkimukset, joissa on käytetty ainakin yhtä kvalitatiiviseksi luokiteltavaa ja ainakin yhtä kvantitatiiviseksi luokiteltavaa metodologiaa. Niiden kombinointi voidaan tehdä hyvin monella tavalla ja useissa eri vaiheissa tutkimusta.

Kaksivaihemallissa on selvästi erikseen kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen osuus. Toinen näistä voi olla dominoiva, mikä merkitsee sitä, että tutkija esittelee tutkimuksen tämän dominoivan paradigman kautta. (Morse 1991, 121.) Klassinen esimerkki tästä on kvantitatiivinen tutkimus, jossa teoriaa ensin testataan koetutkimuksen tyyppisesti kvalitatiivisella haastattelulla aineiston keruuvaiheessa. Tutkija voi myös tehdä havaintoja ensin pienellä joukolla. Etuna tässä on, että on yksi pysyvä paradigma, jota täydennetään jonkin yksityiskohdan kokeilulla. Kvalitatiivisen tutkimuksen puritanistit kyllä voivat nähdä tämänkin kvalitatiivisen tutkimuksen väärinkäyttönä.

Kuvaava esimerkki sellaisesta tutkimuksesta, jossa kvalitatiivista otetta on käytetty jälkepäin dominoivan kvantitatiivisen analyysin lisänä on Janice Morsen mainitsema tutkimus erään kehitysmaan imeväiskuolleisuudesta. Laaja kvantitatiivinen tutkimus tuotti yllättävän tuloksen, ettei ollut mitään eroa lasten ripulisairastavuudessa sellaisissa perheissä, joissa oli jääkaappi ja sellaisissa, joissa sitä ei ollut. Myöhemmin tehdyt laadulliset haastattelut jääkaappiperheissä vasta osoittivat, että imeväisikäisille tarkoitettuja pulloja ei säilytettykään jääkaapeissa, vaan niillä tehtiin ja niissä varastoitiin jäätä, jota myytiin tulojen hankkimiseksi perheelle.

Toinen tapa yhdistää kvalitatiivista ja kvantitatiivista otetta on sekoittaa metodologiat. Sekoittaminen voidaan tehdä kaikissa tai vain joissakin tutkimuksen vaiheissa. Se voidaan tehdä kirjallisuuskatsauksessa, tavoitteen asettelussa, tutkimuskysymyksissä jne. Tutkimusprosessissa näkyy, miten tutkija kulkee edestakaisin deduktiivisen ja induktiivisen ajattelumallin välillä. Tämä vaatii perusteellisia tietoja kummastakin tutkimustavasta. (Cresswell 1994, 177.)

Yksi esimerkki tutkimuksesta, jossa on useita eri vaiheita ja jossa kvalitatiivista tiedonkeruuta on yhdistetty kvantitatiiviseen tiedonkeruuseen, on kansainvälinen yrityskulttuuritutkimus (Hofstede et al. 1990). Tutkimusta voidaan pitää pääasiassa kvantitatiivis-orientoituneena. Tutkimuksen kohteiksi valittiin työpaikkoja Tanskasta ja Hollannista siten, että ne edustivat teollisuusyrityksiä, palveluyrityksiä ja julkista sektoria.

Projekti koostui kolmesta vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa tehtiin syvähaastatteluja, kaksi- kolme tuntia kestäviä, useita kustakin yksiköstä. Tarkoituksena oli saada "laadullinen tuntuma" yksiköiden kulttuurin olemuksesta ja koota aiheita lomakkeella tutkittaviksi. Haastatteluissa käytettiin vapaamuotoisten kysymysten teemalistaa ja haastattelut nauhoitettiin.

Toisessa vaiheessa laadittiin kyselylomake, jossa oli 135 kysymystä valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kohteina oli satunnaisotos kustakin yksiköstä, ositettuna päälliköihin ja eri tyyppisiin työntekijäryhmiin. Suurin osa lomakkeesta suunnattiin alueille, joissa haastateltavat olivat maininneet yksiköiden kulttuurien eniten eroavan. Näihin kuului muun muassa monia arkikäytäntö-

jä, jotka olivat täysin puuttuneet aiemmista vastaavista tutkimuksista. Syvähaastattelun tuloksista vielä keskusteltiin johdon ja muidenkin ryhmien kanssa.

Kolmannessa vaiheessa käytettiin kyselylomaketta laajemmin yksikkökoh-taisen tiedon hankintaan. Samanaikaisesti yksi tutkija kokosi kaikista yksi-köistä vertailukelpoista tietoa haastattelujen ja muiden aineistojen avulla kes-keisistä historiallisista faktoista, budjetista, henkilöstön määristä jne.

Ensimmäisissä syvähaastatteluissa kysymysaiheet perustuivat kirjallisuus-tutkimukseen ja tutkijoiden omiin ideoihin. Perustana oli kulttuurin ilmenty-mien jakautuminen neljään kategoriaan: symboleihin, käsityksiin sankareista, rituaaleihin ja arvoihin. Symbolit ovat sanoja, eleitä tai kuvia, joilla on tietty merkitys kulttuurissa. Sankarit taas ovat henkilöitä, todellisia tai kuviteltuja, joilla on kulttuurissa hyvin arvostettuja piirteitä ja jotka toimivat siten esiku-vina. Rituaalit ovat kollektiivisia toimintoja, jotka ovat sosiaalisesti tärkeitä. Symbolit, sankarit ja rituaalit on yhdistetty "käytäntö" käsitteellä, koska ne ovat ulkoisen havainnoijan havainnoitavissa, vaikkakin niiden kulttuurinen merkitys on siinä tavassa, miten sisällä olijat ne hahmottavat. "Arvot" ovat laajoja, epäspesifejä tunteita hyvästä ja pahasta, normaalista ja epänormaalista, rationaalisesta ja epärationaalista – tunteita, jotka ovat usein tiedosta-mattomia ja harvoin keskusteltuja, joita ei voi havainnoida sellaisenaan mut-ta jotka saavat ilmauksensa käyttäytymistavoissa.

Teemahaastattelun kysymyksiä saattoi olla: "Mitkä ovat erityistermejä tai käsitteitä, jotka vain täällä olijat ymmärtävät?" (symbolien selvittämiseksi). "Millaiset ihmiset luovat täällä nopeimmin uraa?" "Ketä pidät erityisen mer-kittävänä henkilönä tässä organisaatiossa?" (sankarien selvittämiseksi). "Mi-hin toistuviin kokouksiin osallistut?" "Kuinka ihmiset käyttäytyvät näissä ko-kouksissa?" "Mitä tapahtumia juhlitaan tässä organisaatiossa?" (rituaalien selvittämiseksi). "Mikä on suurin virhe minkä voi tehdä?" "Millaiset työhön liittyvät ongelmat voivat valvottaa sinua öisin?" (arvojen selvittämiseksi) Haastattelijat saivat vapaasti kokeilla muidenkin asioiden kysymistä. Kaikki-en näiden tuottamia tietoja käytettiin sitten kyselylomakkeiden suunnitteluun. Tutkimuksen tekijät katsovat tällaisen monivaiheisen ja eri tutkimustapoja yhdistävän otteen tuoneen uusia näkemyksiä aiheen selvittämiseen. Organi-saatiokulttuureita koskeva kirjallisuus on useimmiten esittänyt, että yhteiset arvot muodostavat organisaatiokulttuurin ytimen. Tämä tutkimus taas osoit-taa, että yhteiset, jaetut kokemukset päivittäisistä käytännöistä ovat organi-saatiokulttuurin ydin. Arvot vaihtelivat enemmänkin demografisten tekijöiden mukaan. (Hofstede et al. 1990, 311.)

Esimerkit kuvaavat, millaisia mahdollisuuksia kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen menetelmän yhdistämisessä voi olla ja millaisia etuja näissä yksittäis-tapauksissa on monipuolisuudesta ollut. Nämä esimerkit ja yleensä triangu-laation käsite eivät pyri ilmaisemaan, että erilaisten menetelmien käyttö sa-massa tutkimuksessa olisi jotenkin hyvin poikkeuksellista. Niin ei voida sa-noa, sillä jo pelkästään työelämän tutkimuksen alueella Suomessa voisi lue-tella lukuisia esimerkkejä tutkimuksista, joissa tietoa on koottu esimerkiksi

ensin kyselyin, sitten käyttäen moniakkin laadullisempia aineiston keruumuotoja. Kysymys on siitä, että menetelmien yhteyttä ei yleensä ole problematisoitu eikä käytetty niiden keskinäissuhteen ymmärtämiseen. Työolotutkimusten kehittämisen kannalta kiinnostavaa olisi juuri tällainen analyttinen metodien yhdistäminen.

Analyttisen metodien yhdistämisen tulisi myös ylittää pelkkä laaturollin näkökulma. Laaturollia on tilastovirastojen survey -tutkimuksissa harrastettu jo varsin pitkään tavoilla, jotka muistuttavat triangulaation periaatteita. Usein koetutkimukset on tehty nauhoitettuna ja vastaajien reaktioita on pyritty tulkitsemaan ja lomakkeita paranneltu niiden mukaan. Toisaalta on saatettu joko lomakkeen suunnittelussa tai tulkintaa helpottamaan tehdä laaturollitutkimuksia erilaisten muotoilujen vaikutuksista. Esimerkiksi Ruotsissa työympäristölomakkeen kehittelyä tehtiin havainnointiin verraten (Wikman 1991). Samoin eräissä tilastovirastoissa on perustettu erityisiä lomakkeiden kehittämissiköitä, jotka ovat samalla kognitiivista psykologiaa hyödyntäviä lomakkeiden testauslaboratorioita (USA, Kanada, Hollanti, Ruotsi).

Parhaimmillaan analyttinen metodien yhdistäminen voisi olla sellaista, jossa otetaan huomioon kaikki edellä esitellyt eri menetelmien paradigmaattiset erot. Toisin sanoen tunnistetaan, millaisesta totuusnäkökulmasta, tutkijatutkittava suhteesta ja evidenssin kokoamistavasta missäkin metodologiassa on kysymys. Tilastovirastoissa harjoitettu tutkimustoiminta ei mitenkään a priori asetu johonkin tiettyyn metodologiaan, vaan tutkimusten tavoitteista käsin katsottuna juuri tietoinen, analyttinen eri menetelmien yhdistely voisi olla hyvä metodologinen ratkaisu monessa nyt pelkästään surveyllä toteutetussa tutkimusjärjestelmässä.

Tähän mennessä toteutettujen työolosurveyden suurimmat ongelmat ovat mitä ilmeisemmin siinä, miten tutkimusten aineisto hankitaan. Onko ensinnäkään selvää, millaista tietoa toivotaan saatavan, kuinka tutkimuksen tavoitteet asetetaan? Tämän jälkeen voidaan esittää kysymys, miten tietoa parhaiten saataisiin. Toisin sanoen on kyse ennen kaikkea laajasti määritellystä validisuusongelmasta. Kysytäänkö tutkimuksissa ongelmaan nähden oikeata tietoa ja oikealla tavalla? Tällöin ydinongelmiksi asettuvat siis tiedonkeruumenetelmien valinta ja kysymysten muodostaminen.

## Yhteenveto

Olen tässä luvussa lähtenyt menetelmän käsitteestä, koska koko työni jakautuu tavallaan kahteen pääosaan, sisällölliseen ja menetelmälliseen arviointiin työolotutkimusjärjestelmästä. Menetelmän arvioinnissa tuli kuitenkin heti

vastaan kysymys siitä, millaiseen tietoteoreettiseen yhteyteen menetelmäongelmat tulisi asettaa. Sanoja metodi ja menetelmä käytetään useissa eri merkityksissä. Tähän epäselvyyteen on naistutkimus antanut selkeän vastauksen sikäli, että menetelmä- tai metodiongelmia ei voida ratkoa erillisinä. Jos metodilla ymmärretään vain tutkimusevidenssin kokoamistekniikkaa, on kysymys metodista yhdistettävä tutkimuksen laajempaan metodologiseen orientaatioon.

Metodologisia orientaatioita olen tässä luvussa käsitellyt etsien niiden tieto-opillisia juuria ja katsoen sosiaalitutkimuksen kehitystä erityisesti selittävän ja ymmärtävän tiedekäsityksen kahtiajaon kautta. Olen oheiseen kaavioon koonnut hahmotelman siitä, miten sosiaalitutkimuksen metodologiset näkemykset ovat kehittyneet viime vuosikymmeninä. Kaavion tavoitteena on myös löytää yhteyksiä valtavirran sosiaalitutkimuksen ja naistutkimuksen metodologisissa orientaatioissa.

Kaaviossa olen eritellyt eri lähteiden avulla niitä keskeisiä piirteitä, mitä kuhunkin metodologiaan on liitetty (esim. von Wriqth 1993, Turunen 1995, Koskiahio 1990, Bernard 1994, Töttö 1983, Hirsjärvi-Hurme 1984, Swingewood 1991, Harding 1986, Harding 1994, Silius 1992, Smith 1987). Kaaviosta on hahmotettavissa metodologisten suuntausten kehityssuunta positivistisesta empirismistä kohti postmoderneja tutkimusmetodologioita. On kuitenkin huomattava, että kaikki mainitut metodologiat voivat olla tällä hetkellä, siis myös yhtä aikaa vallitsevia. Kehityssuunnassa on kyse vain painotusten muutoksista.

Tässä luvussa olen myös pyrkinyt erittelemään tieto-opillisista suuntauksista syntynyttä kahtiajakoa kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Karkeasti hahmotellen voi sanoa kvalitatiivisen menetelmäpainotuksen tulleen sosiaalitutkimukseen samoin kuin naistutkimukseen hermeneuttis-fenomenologisten tutkimusorientaatioiden myötä. Työolotutkimusten kannalta on syytä ottaa huomioon, että ne ovat tutkimuksina aina painotusti ihmisiin kohdistuvia. Jos työolotutkimuksia pyritään kehittämään aiempaa kvalitatiivisempaan suuntaan, kohdistuu päähuomio ilmeisesti enemmän fenomenologiseen kuin hermeneuttiseen suuntaan. Hermeneutiikkahan on pikemminkin tekstuaalisten aineistojen analysointia. Hermeneuttisen traditiion mukaista on kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota merkityksiin, yleensä kieleen ja symboleihin. Tämän näkökulman mukaan ottaminen on hyvin tärkeää myös ihmisiin kohdistettavissa haastattelututkimuksissa, jollaisia työolotutkimukset ovat olleet ja tulevat ilmeisesti myös tulevaisuudessa olemaan.

Naistutkimuksen merkitystä olen korostanut useissa yhteyksissä. Kun naistutkimuksessa puhutaan feministisestä metodologiasta, on sen eräs keskeinen piirre – sukupuolen merkityksen havaitsemisen ohella – pyrkimys

Hahmotelma sosiaalitieteiden ja naistutkimuksen metodologisten suuntausten ominaisuuksista, keskinäisestä yhteydestä ja kehitystrendeistä.

## SOSIAALITIEDELLINEN TUTKIMUS YLEENSÄ

### Positivismi Empirismi

- yksiselitteiset havainnot todellisuudesta mahdollisia
- metodologinen monismi
- maailma selitettävissä
- kvantitatiivista, matemaattiset menetelmät
- teorit, hypoteesit olemassa etukäteen
- operationaalistaminen
- epähistoriallista, yhteiskuntarakenteet huomiotta

### Dialektinen metodi Marxismi

- taloudelliset lainalaisuudet määrääviä
- kriittistä
- kokonaisuus, historia ja yhteiskuntarakenteet huomioon

### Hermeneutiikka

- pyrkimys ymmärtää symbolikieltä
- keskittyä kielen ja kommunikaation tutkimiseen
- merkitykset keskeisiä
- intentionaalisuuden etsintää
- erityisyys, ainutkertaisuus
- tradition arvovalan ja merkityksen korostusta
- lähellä historiatieteitä

### Fenomenologia

- ilmiöiden tutkimista
- oleellisen paljastamista: rakenne, säännöt
- käsitteiden muodostamista
- tutkimusta ilman ennako-odotuksia
- kohteena subjektien toiminta ja kokemus
- sosiaalinen konstruktivismi
- etnometodologia:
- arki, elämäntapa
- arvot ja merkitykset paikallisia

### Postmodernit metodologiat

- kohteena subjektien jäljet
- erot
- ainutkertaisuus
- pienet kertomukset, paikallisuus
- relativismi
- pluralismi

## NAISTUTKIMUS

### Empirismi

- kritiikki tradit. empirismin miehisestä vinoumasta
- tieteen seksistisen kielen neutralisointi
- tosiasiat olemassa, havaittavissa
- tiede kumuloituvaa
- yhteys tasa-arvotutkimukseen ja liberaalifeminismiin

### Marxismi

- talous, makrorakenteet määrääviä
- yhteys marxilaiseen feminismiin

### Standpoint

- tutkii toimintaa ja kokemusta rakenteellisten suhteiden lähtökohdasta
- luokka, rotu, sukupuoli määrääviä
- suhteet nähdään diskurssien välittämänä
- arki
- valtasuhteet
- prosessit
- erityisyys
- kohteiden objektivoitua vastaan, subjektin korostusta
- yhteys naiskulttuuri-tutkimukseen ja radikaalifeminismiin

### Postmodernit metodologiat

- poststrukturalismi
- epäusko totuuteen
- symbolien monimerkityksellisyys
- diskurssit, tekstuaalisuus tutkimuskohteena
- erot, paikallisuus
- tieto aina vallankäyttöä
- ruumiillistuneet subjektit
- antiessentialistista

itserefleksiivisyyteen tutkimustyössä. Työolotutkimukseen sovellettuna se merkitsee juuri tähän asti käytettyjen menetelmien ja niiden tieto-opillisten perustojen kriittistä arviota.

Seuraavassa esitän yhteenvedonomaisesti arvion perinteisen, positivistisen survey-tutkimuksen puutteista. Kokoan myös käsityksiä siitä, mitä laadullisten menetelmien käyttö merkitsisi suhteessa surveyn puutteisiin. Näiden pohjalta sitten on arvioitavissa, millaisia hyötyjä näiden kahden tutkimustavan yhdistämisestä voi olla, kun hyötyjä tarkastellaan erityisesti surveyn näkökulmasta. Työolotutkimusjärjestelmä on kuitenkin luonteeltaan laaja-alainen, yleistykseen pyrkivä – siis surveyhin keskittyvä – myös tulevaisuudessa

Oheisessa asetelmassa olen pyrkinyt rinnastamaan perinteisen positivistisesti orientoituneen survey-tutkimuksen ongelmat ja laadullisempien menetelmien vastaavat edut. Triangulaatiossa, jossa menetelmiä on yhdistetty, on sitten nähtävissä näiden synteesi. Synteesin näkökulma on siis survey -lähtöinen, toisin sanoen triangulaatiota käytettäisiin survey-tutkimuksen täydentämiseksi ja kehittämiseksi. Oleellista on, että laadullisia menetelmiä käytetään surveyn ja laadullisen menetelmän yhteyttä etsien, analyttisesti. Triangulatiivista metodia voisi siten tässä nimittää myös *dialektiseksi* siinä mielessä, että se muodostuu kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten tiedonhankintamenetelmien vuorovaikutuksesta.

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen työolotutkimuksissa olisi siis sellainen triangulaation sovellutus, jossa rungon muodostaa laaja haastattelututkimus eli survey ja laadulliset menetelmät toimivat sen suunnittelun ja tulkinnan apuna. Näiden analyttinen yhdistäminen edellyttää kuitenkin edellä kuvatun kaltaista erittelyä siitä, mitä ominaisuuksia laadullinen tutkimus voi tuoda mukanaan. Hyödyt eivät luonnollisestikaan tule automaattisesti, vaan tutkimuksen tekijän on oltava tietoinen siitä, mitä eri menetelmillä voi parhaimmillaan tehdä.

### **Perinteinen, positivistinen survey**

- ei löydä uutta (tutkimusote edellyttää valmiit hypoteesit, joita vain testataan, tiedot kootaan vakiintunein mittarein)
- keskiarvetaistaa (ei löydä marginaalissa eläviä)
- ei näe merkitysten merkitystä (ei koskaan täysin vastaa tutkittavien antamia merkityksiä, merkityserot tulkitaan virheiksi)
- ei vastaa ihmisten arkea (käsitteet ja niiden operationalisointi aina irti arjesta)
- irrottaa yksilöt ryhmistään (sosiaaliset suhteet vain yksilöiden kautta)
- objektivoi kohteet (tutkija subjekti – kohde objekti, ei aktiivista vuorovaikutusta)
- ei näe ilmiöiden prosessuaalisuutta (aina poikkileikkaustietoa)
- epähistoriallista (ei suhteuteta menneeseen)
- yhteiskuntarakenteet huomiotta (ei suhteuteta muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan)

### **Laadullisten menetelmien käyttö**

- voi löytää uutta (teoriat, tutkimuskäsitteet ja kysymykset syntyvät tutkimusprosessissa)
- erot huomioon (voi havaita keskiarvosta poikkeavia piirteitä)
- merkitykset huomioon (merkitysrakenteet ja niiden erot keskeinen tutkimuskohde)
- voi päästä lähelle arkea (pyrkii löytämään arjen ilmiöt, käytännöt, tutkittavien kielen)
- voi nähdä yksilöt ryhmissään (sosiaaliset suhteet keskeisiä ilmiöiden ymmärtämisessä)
- subjektien toiminta ja kokemus (tutkittavat toimivia subjekteja sekä tutkittavissa ilmiöissä että tutkimussuhteessa)
- mahdollisuus tutkia prosesseja (subjektien toiminta, kokemukset nähdään suhteessa muutokseen, ajassa eteneviin prosesseihin)
- tradition merkitys, historiallisuus (merkitykset, kokemukset, toiminta voidaan tulkita historian ja tradition kautta)
- pyrkii yleisen, oleellisen rakenteen paljastamiseen kuitenkin paikallisessa pysyttäytyen

### **Triangulaation hyöty surveyille**

- voi kohdistua uusiin ilmiöihin, käsitteisiin, teorioihin
- auttaa monipuolistamaan keskiarvosta saatua tulosta
- monipuolistaa kysymysten muotoilua ja tulosten tulkintaa merkitysten avulla
- tulokset lähemmäs arkea (elämänkokonaisuus, ryhmät)
- lähemmäs subjektien toimintaa ja kokemusta
- voi yhdistää prosessuaalista kuvausta poikkileikkaustietoihin
- auttaa muutoksen kuvauksessa
- voi tutkia paikallisen ja yleisen välistä suhdetta



## PSYYKKISET JA SOSIAALISET TEKIJÄT TUTKIMUSKOHTEINA

### Kiireen, itsenäisyyden ja sosiaalisten suhteiden mittaaminen työolotutkimuksissa

Ylivoimaisesti tärkein työolosuhdeongelma, joka on tullut esiin työolotutkimusten muutosta koskevissa tuloksissa, on kiireen lisääntyminen. Sen rinnalla ja samansuuntaisena muutoksena on ollut yleisempi työn henkinen raskautavuuden kasvu. Sukupuolten eroja kuvastaa se, että kasvu on näkynyt enemmän naisten kohdalla.

Nämä ovat toisaalta myös olleet ilmiöitä, joita on pidetty kiistanalaisina. On väitetty, että työolotutkimusten kaltaiset tutkimukset eivät pysty osoittamaan, millaista muutosta "todella" on tapahtunut. Esimerkiksi kiireen kohdalla väitetään sen kokemisen kuuluvan vain puhetapaan ja "ajan henkeen".

Samalla tavoin kiisteltyjä käsitteitä ovat olleet esimerkiksi työn itsenäisyys ja sosiaaliset suhteet tai sosiaalinen tuki. Nämä kaikki asettuvat työolotutkimuksissa ns. psykososiaalisten tekijöiden alueelle, joka on viimeisimpänä tullut mukaan tutkimukseen. Verrattuna fyysisen työympäristön ongelmiin niihin sisältyy aivan uusia, survey-tutkimuksen perusteisiinkin meneviä ongelmia. Siksi käsittelem näitä psykososiaalisen työympäristön tekijöitä tässä ikäänkuin esimerkkeinä työolotutkimusten kehittämisalueista ja samalla erittelen, miten sukupuolen lähtökohta voitaisiin ottaa huomioon.

Tässä kysyn ennen muuta, miten sukupuoli on määrittämässä tutkimusongelmaa ja miten naistutkimuksen metodologian soveltaminen voi auttaa kehittämistehtävässä. Kyse on sekä tiedonkeruun että tulosten tulkinnan kehittämisestä.

Refleksiivisyyden periaatteen mukaisesti pyrin ensin analysoimaan perustaa, jolta nykyinen käytäntö työolotutkimuksissa on syntynyt. Sitä on yleisellä tasolla tehty jo aikaisemmissa luvuissa, mutta tässä perustan etsiminen koskee juuri psykososiaalisia tekijöitä ja niiden mittaamista.

## Psykososiaalisten piirteiden tulo työolotutkimuksiin

Työolotutkimusten kehittämisen ydinkysymykset liittyvät mitä ilmeisemmin työn psykososiaalisiin tekijöihin. Tähän on montakin syytä. Eräs tärkeimmistä on se, että työympäristöjen kehittämisessä on sekä lainsäädännössä että erilaisissa kehittämisohjelmissa alettu painottaa näitä aspekteja. Osittain siksi, että fyysisen työympäristön haittoja on työsuojelun tehostumisen kautta pystytty jo melko tehokkaasti parantamaan, osittain siksi, että ammattirakenne on muuttunut tuotannosta palvelupainotteisemmaksi. Työtehtävien vaatimukset ovat yleensä koko työelämässä muuttuneet siten, että erilaiset psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset ovat tulleet keskeisemmiksi.

Pohjoismaisissa työympäristöjä koskeneissa haastattelututkimuksissa on vähitellen 1980-luvun aikana lisätty huomattavasti juuri psykososiaalista työympäristöä selvittävien kysymysten määrää. Luvussa 2 olen kuvannut, miten tämä on eri maissa ollut yhteydessä erityisesti työympäristöä koskevan lainsäädännön kehittämiseen ja miten pohjoismaisen yhteistyön kautta tietyt ajattelumallit – lähinnä työpsykologian piirissä kehitetyt – ovat vaikuttaneet myös Suomessa työolotutkimusten sisältöön.

Toisaalta täysin riippumatta pohjoismaisista esikuvista suomalaisiin tutkimuslomakkeisiin on sisällytetty jo vuoden 1977 tutkimuksesta lähtien eräitä yleisluontoisia kysymyksiä työn henkisen rasittavuuden kokemisesta, kiireen esiintymisestä ja sen haittaavana kokemisesta, työtahdin kiristymisestä, työn yksitoikkoisuudesta tai työn sisältämistä oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista. Samoin riippumatta pohjoismaisista esikuvista vuoden 1984 lomaketta suunniteltaessa tutkimuksen osa-alueet pyrittiin määrittelemään niin, että tekniset ja ammattirakenteessa tapahtuneet muutokset tulivat huomioon otetuiksi. Tämä merkitsi juuri monien sellaisten työn sisältöön ja organisointiin liittyvien tekijöiden mukaan ottamista, jotka voidaan lukea psykososiaalisen työympäristön osatekijöiksi. Näitä olivat esimerkiksi kysymykset vaikutusmahdollisuuksista työn eri osatekijöihin, ristiriitojen esiintymisestä työpaikalla, kysymykset työn vaatimista ominaisuuksista, työn toistoluontoisuudesta, asiakastyöstä tai tietokoneella työskentelystä.

Teoreettiset kehikot, joiden kautta kysymyksiä kehitettiin, olivat hyvin monista eri traditioista lähteviä. Voimakkaimmin ehkä olivat vaikuttamassa työprosessiteoreettiset tietotekniikan sovellustutkimukset. Toisaalta myöskin stressiteoreettinen malli työn vaatimusten ja hallinnan välisestä yhteydestä (Karasek) oli luomassa pohjaa lomakkeen suunnittelulle.

Pohjoismaisen yhteistyön voi sanoa vaikuttaneen voimakkaimmin 1990 Työelämän laatu -tutkimukseen, johon sisällytettiin vertailun mahdollistamiseksi joukko samoja kysymyksiä kuin Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa.

*Liitteessä 7* on kuvattuna kehikko, jonka avulla psykososiaalisia tekijöitä on tutkimuksissa eritelty ja jota kautta kysymysryhmiä on suunniteltu. Pääasiassa lähteinä ovat olleet työpsykologian ja lääketieteen asiantuntijoiden kehittämät kysymyspatterit. Muun muassa Yrkesmedicinska kliniken Örebrossa on ollut esikuvana (Hane et al. 1984).

Pohjoismaista lomaketta varten on tehty mittareiden kehittämistyötä erityisesti psykososiaalisten tekijöiden osalta (Wikman 1991). Lähtökohtana on ollut 12 pääluokkaa, joihin sitten on etsitty mahdollisimman konkreettisia ja täsmällisiä kysymyksiä. Nämä luokat olivat:

- 1 Yleinen psyykkinen kuormitus
- 2 Työmäärä
- 3 Vaatimustaso
- 4 Vaatimustaso suhteessa edellytyksiin
- 5 Työn yksitoikkoisuus
- 6 Mahdollisuus nähdä työ merkityksellisenä ja haastavana
- 7 Sosiaalinen yhteisyys
- 8 Vaikutusmahdollisuudet, valinnanvapaus, suhde esimiehiin
- 9 Mahdollisuus saada apua ja tukea
- 10 Mahdollisuus kehittää itseään ammatissaan
- 11 Sidottuus työhön ja keskittymisvaatimukset
- 12 Tapaturmanvaara, väkivallan vaara

Anders Wikman ei menetelmän kehittelytyössään paljonkaan perustele, miksi juuri nämä osa-alueet on valittu edustamaan psykososiaalisia tekijöitä. Hän viittaa vain lyhyesti kahteen näkökulmaan, joista käsin dimensioita on haettu. Ensinnäkin voidaan lähteä ihmisruumiin reaktioista stressiin. Yleisesti ottaen riskit ovat silloin suurimmat, kun on liian suuret vaatimukset, mutta myös silloin kun vaatimukset ovat liian pienet. Toinen Wikmanin mainitsema näkökulma viittaa historialliseen kehitykseen, eli miten esimerkiksi tieteellinen liikkeenjohto on vaikuttanut siihen, että työntekijöillä on rajoitetut mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin, rajatut työtehtävät, vaikea nähdä työkokonaisuutta, eristyneempää työtä tai vähemmän vaativia työtehtäviä. Tämä esimerkki siis viittaa lähinnä tayloristisesti järjestyneen työn ominaispiirteisiin, mutta historiallisella näkökulmalla voidaan ymmärtää yleensä psykososiaalisten piirteiden tarkastelua suhteessa kulloisiinkin trendeihin työnjohdollisissa strategioissa, siis tavallaan edellistä näkökulmaa sosiologisempi, yhteiskunnallisia muutosprosesseja huomioon ottavampi tarkastelutapa.

## Stressiteoreettinen perusasetelma

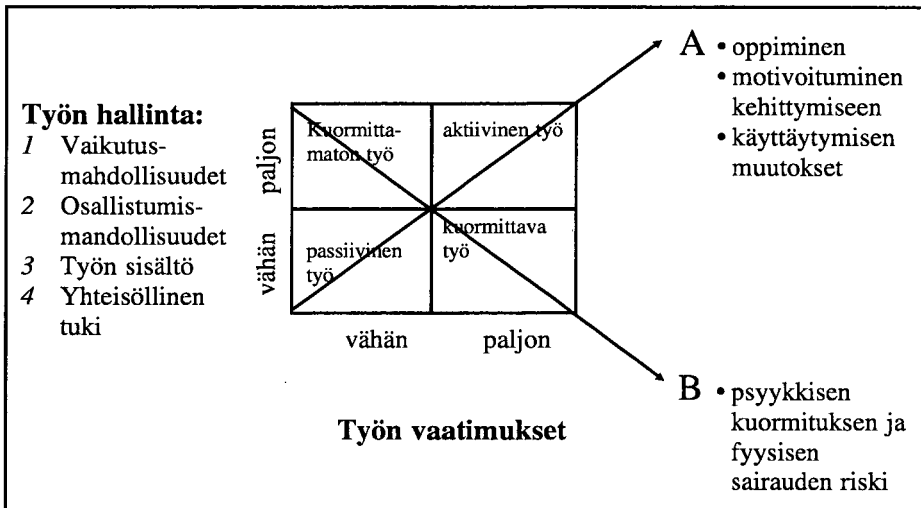
Psykofysiologisesta näkökulmasta henkisen stressin tekijöitä voidaan arvioida tilanteen yli- ja aliärsykyellisuuden kannalta. Kaksi keskeistä käsitettä ovat alikuormitus ja ylikuormitus. Siten poikkeuksellisen yksikertaiset työtehtävät voivat tulla yhtä stressaaviksi kuin vaikeaa päätöksentekoa sisältävät. Stressiä voidaan toisaalta kuvata sekä laadun että määrän perusteella. Vastakohtaparit liian paljon – liian vähän ja liian vaikea – liian helppo kuvaavat näitä kahta käsitettä. (Elo 1994, Frankenhauser–Gardell 1976). Työ voi olla samanaikaisesti sekä yli- että alikuormittavaa, kuten esimerkiksi yksitoikkoinen toistotyö, jossa on kova aikapaine, tai tehtävät, jotka tehdään vain harvoin, mutta jotka vaativat monimutkaista päätöksentekoa.

Nämä ovat muodostaneet keskeisen käsitteistön työstressistä puhuttaessa. Kuitenkaan ei voida puhua mistään yhdestä yhtenäisestä stressiteoriasta, kuten Karasek ja Theorell ovat huomauttaneet (1990). Stressiteorioissa on pikemminkin kyse sateenvarjokäsitteestä, joka yhdistää hyvinkin monenlaisia käsitteitä. Yksi yhteinen piirre niille on se, että ympäristö katsotaan aina aiheuttajaksi (joskaan ei ainoaksi) ja yksilö on kohde tai paikka jossa vaikutukset koetaan. (Karasek–Theorell 1990, 86.)

Stressiteoreettiseen perusasetelmaan on liittynyt työn psykososiaalisten tekijöiden hahmottelussa paljon käytetty Robert Karasekin malli työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin. Mallin mukaan työn psyykkisten vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien keskinäisen suhteen avulla voidaan ennustaa toisaalta työntekijöiden terveyttä toisaalta motivaatiota, uusien taitojen oppimista ja käyttäytymismallien kehittymistä (Karasek 1979, Karasek–Theorell 1990).

Uusien taitojen oppimisen ja motivaation näkökulma on tullut Karasekin malliin myöhemmässä vaiheessa kuin terveyden ja hyvinvoinnin näkökulma. Tämä laajennus on yhteydessä koko työelämän kehittämisenäkökulman muutokseen, jossa tuottavuus on tullut avainkäsitteeksi. Sama muutoshan on nähtävissä myös työyhteisötasoisessa kehittämistoiminnassa. Aiemmin 1970- ja 1980-luvuilla oltiin kiinnostuneita ennen muuta työntekijöiden hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden lisäämisestä, mikä puolestaan liittyi ongelmiin saada työntekijät pysymään yrityksessä.

Oheinen kuvio osoittaa, millaisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta Karasekin uudistettu malli koostuu. Aiemmin pelkästään työn vaatimuksista ja vaikutusmahdollisuuksista muodostuva nelikenttä on monipuolistunut käyttämään laajempaa "työn hallinnan" käsitettä, jossa oleellinen lisäys on "sosiaalisen tuen" huomioon ottaminen.



Tällaisena uudistettuna ja laajennettuna Karasekin malli kattaa lähes koko sen alueen, mitä työolotutkimuksissa on ymmärretty psykososiaalisilla tekijöillä. Suomessa kootusta 1990 työolotutkimuksen aineistosta ovat Jussi Vahtera ja Sinikka Soini tehneet sovelluksen, jossa on vielä erikseen tutkittu naisten ja miesten osalta näiden tekijöiden yhteenliittymistä. (Vahtera–Soini 1994).

Tämä kokeilu on kiinnostava myös työolotutkimusten kehittämisen kannalta. Karasek -malliin pohjautuvat tutkimusasetelmat ovat itse asiassa lähes ainoita kattavia asetelmia, joita työolotutkimusten kaltaisista laajoista haastattelututkimuksista on tehty. Karasek ja Theorell ovat itse alunperin soveltaneet näitä käsitteistöjä sekä ruotsalaisiin elinolotutkimuksiin että amerikkalaisiin Työelämän laatu -tutkimuksiin (Quality of Employment Surveys 1969, 1972, 1977). Tekijät itse asiassa valittavat sitä, että tällaisia laajoja aineistoja ei ole ollut esimerkiksi USA:sta saatavana enää 1977 jälkeen. Ainoastaan Pohjois-Euroopan maissa on tehty systemaattisesti surveytä työolosuhteista.

Vahtera ja Soini ovat sisällyttäneet Karasek-malliin varsin laaja-alaisesti työolotutkimuksen muuttujia:

*Työn vaatimuksia* mitattiin viidellä kysymyksellä, jotka mittasivat työssä koettuja henkisiä kuormitustekijöitä: työn henkistä raskautta, työmäärää, työtahtia ja aikapainetta.

*Työn hallintaa* mitattiin neljällä erityyppisiä ulottuvuuksia kuvaavalla muuttujalla, jotka itekin ovat summamuuttujia. 1) *Työn sisältö* summaa kysymyksiä työn kiinnostavuudesta, yksitoikkoisuudesta ja oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista työssä. 2) *Vaikutusmahdollisuudet* on summa vaikutusmahdollisuuksista työn eri osatekijöihin. 3) *Osallistumismahdollisuudet* sum-

maa kysymyksiä, jotka kuvaavat tiedon saantia muutoksista työssä ja mukanaoloa työnsä suunnittelemisessa. 4) *Ennakoitavuus* kuvaa summamuuttujana työhön liittyvien epävarmuustekijöiden määrää.

*Sosiaalisia suhteita* mitattiin ihmisten välisten suhteiden laatuna työpaikan sosiaalisessa järjestelmässä. Näitä ilmaisivat 1) *puhumismahdollisuudet* 2) *koettu sosiaalinen tuki*, jota mitattiin tuen muodon (apu, arvostus) ja lähteiden (esimies, työtoverit) summana. 3) *johtamis- ja työpaikan ilmapiiri* mitattuna näitä koskevilla kysymyssarjoilla 4) *konfliktien määrä* esimiehen kanssa ja työtoverien välillä ja 5) *syryntä*, joka on summamuuttuja työpaikalla esiintyvää syrjintää koskevasta kysymysryhmästä. (Vahtera – Soimi 1994, 29–31.)

Tutkimuksesta on saatu tavallaan mielenkiintoisia tuloksia. Ne antavat laaja-alaisesti kuvaa siitä, miten työn psykososiaaliset voimavarat ja psyykkiset vaatimukset ovat keskinäissuhteessa erikseen naisilla ja miehillä ammattiasemittain, toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Myös ikää ja koulutustasoa on paikoitellen tarkasteltu suhteessa näihin. Eräät aivan yleisen tason tulokset voisivat kuvata, mitä tällainen tutkimustapa tuottaa:

"Miesten ja naisten väliset psykososiaalisten voimavarojen erot olivat kaiken kaikkiaan melko vähäiset. Työn hallinnan osautuvuuksista miehillä oli jonkin verran enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään kuin naisilla, maisilla taas työssä vähemmän epävarmuutta ja uhkatekijöitä ja siten parempi ennakoitavuus kuin miehillä..... Sosiaalista tukea naiset kokivat saavansa hie-man miehiä enemmän. Tämä näkyi selvimmin arvostuksen ja tuen lähteistä työtoverituen osalta. ...Työpaikan sosiaalisessa ilmapiirissä sukupuolten erot olivat vähäisiä."

Työn hallinnan ja vaatimusten välisestä suhteesta taas saatiin sukupuolen ja ammatin mukaan seuraavanlaisia tuloksia:

"Miesten ammateissa oli pääsääntöisesti sitä enemmän työssä hallintaa, mitä enemmän siinä oli vaatimuksia. Suurin epäsuhta psyykkisissä vaatimuksissa verrattuna hallinnan vähäisyyteen oli poliiseilla, postinkantajilla, paperityöntekijöillä sekä muurareilla ja raudoittajilla. Passiivisen työn ongelma, vähän hallintaa ja yhtäläillä vähän psyykkisiä vaatimuksia oli monissa ammateissa, kuten pakkaajilla. Johtavassa asemassa olevilla, joilla vaatimukset olivat suuret, oli myös eniten hallintamahdollisuuksia....

Naisten ammateissa hallinta ei seurannut vaatimuksia, vaan monia ammatteja luonnehti suuriin vaatimuksiin nähden huonot hallintamahdollisuudet. Naisilla oli miehiin verrattuna lähes kaksinkertainen määrä ammatteja, joissa oli todettavissa terveyden kannalta epäedullisesti kuormittava tilanne: vaatimukset ylittivät selvästi hallinnan. Lisäksi epäsuhta oli naisilla voimakkuudeltaan suurempi kuin miehillä.

Naisilla korostuivat haitallisen epäsuhtan kannalta sähkö- ja elektroniikkatyöntekijöiden, tekstiili- ja vaatetustyöntekijöiden sekä pakkaajien ohella monet hoito- ja palvelualan toimihenkilöammatit ja myös ylempien toimihenkilöiden ammateista insinöörit.

Ruumiillisesti raskaita naisten ammatteja, joita luonnehti samanaikainen huono hallinta, olivat mm. pakkaaja, siivooja, sairaala-apulainen, perushoitaja, tarjoilija ja keittiötyöntekijä. Monissa näissä ammateissa oli lisäksi myös psyykkisten vaatimusten ja hallinnan selvä epäsuhta." (emt. 1994, 63–65.)

Nämä muutamat otteet tutkimuksen tuloksista antanevat kuvan siitä, millä tavalla tämän tutkimusperinteen argumentaatio toimii. Työn psykososiaaliset piirteet on tiivistetty muutamaaan käsitteeseen: hallinta, vaatimukset, sosiaalinen tuki, psyykinen kuormittuminen. Käsitteet muodostuvat yksittäisistä kysymyksistä niitä useaan kertaan summaamalla.

Juuri tähän käsitteellistämiseen, suurten kokonaisuuksien nimeämiseen sisältyy ongelmia, joita työolotutkimusten suunnittelussa ja tulosten tulkinnaassa tulisi nähdä selvemmin, ja erityisesti sukupuolispesifyyden näkökulmasta. Kysymys on tutkimuskohteiden omasta kokemuksesta lähtevän ja tutkijan tietystä mallista lähtevän metodologian eroista. Palaan näihin lähtökohtaongelmiin kokoavammin tämän luvun lopussa.

## Lomaketutkimukset työn muutoksen työvälineinä

Työpsykologian alueelta löytyy lukematon määrä muitakin – kuin Karasek-malliin perustuvia – käsiterakennelmia, joilla on ollut yhteyttä lomaketyypisten työolotutkimusten suunnitteluun. Traditiot, joihin ne pohjautuvat, vaikuttavat kovin erillisiltä keskenään. Suomessakin voidaan nähdä kaksi instituutiota, jotka toimivat lähes erillään, omia traditioitaan noudattaen, nimittäin Työterveyslaitoksen psykologian osasto ja Teknisen korkeakoulun työpsykologian laboratorio. Kummankin laitoksen piiristä on hiljattain ilmestynyt työn kehittämistä koskeva kokoomateos (Lindström; toim. 1994, Vartiainen 1994). Kummassakaan ei juuri viitata toisen laitoksen tekemisiin.

Matti Vartiainen on kuvannut kirjassaan *Työn muutoksen työvälineet* työnsisältöjen arvioimiseksi tarkoitettuja kyselyjä. Niiden esittelyn yhteydessä on pohdittu muun muassa tiedon objektiivisuuden ongelmaa. Työn arviointimenetelmät on ensin periaatteessa jaettu objektiivisiin ja työntekijöiden havaintoihin perustuviin. Havaintoihin perustuvien menetelmien ongelmana ovat jotkut pitäneet sitä, että ihmiset havaitsevat ja kokevat saman asian eri tavoin. Toisaalta on todettu, ettei ihmisten työasenteisiin ja -käyttäytymiseen vaikuta niinkään asioiden objektiivinen tila kuin se, miten tuo tila havaitaan ja koetaan. Ihmisten havaintoihin perustuvien mitta-asteikoiden tulee kuitenkin vastata työn objektiivisia piirteitä. (Vartiainen 1994, 156.)

Vartiainen esittelee kaksi kyselymenetelmää, jotka perustuvat tähän jälkimmäiseen näkemykseen: Job Diagnostic Survey (JDS, Hackman–Oldham

1974, 1980) ja Job Characteristic Inventory (JCI, Sims – Szilagyi – Keller 1976).

Job Diagnostics Surveyn mukaan kolme *kriittistä psykologista tilaa* (työn koettu merkityksellisyys, vastuuntunne työstä ja tieto työn tuloksista) mahdollistavat myönteiset seuraukset sekä yksilön että työn kannalta eli korkean sisäisen työmotivaation. Kriittiset psykologiset tilat muodostuvat viidestä *ydinpiirteestä*. Näitä ovat *työn vaatimat taidot, työkokonaisuus, työn merkittävyys, itsenäisyys ja palaute työstä*.

Kyselyssä on kaikkiaan 83 kysymystä eli osiota. Kysymykset on ryhmitelty 19 ulottuvuuteen, joita koskevien osioiden määrä vaihtelee kahdesta kahteentoista. Vastaukset annetaan pääsääntöisesti seitsenluokkaisilla asteikoilla, joissa arvo 1 tarkoittaa "hyvin vähän" tai "täysin eri mieltä", arvo 4 "kohtalaisesti" tai "siltä väliltä" ja arvo 7 "hyvin paljon" tai "täysin samaa mieltä". Esimerkiksi "työn vaatimia taitoja" pyydetään arvioimaan seuraavan kysymyksen avulla:

"Kuinka vaihtelevaa työsi on? Kuinka paljon voit tehdä työssäsi erilaisia asioita ja käyttää monipuolisesti hyväksi taitojasi ja kykyjäsi?"

JDS on tarkoitettu samanlaista työtä tekevien ryhmien, esimerkiksi palkanlaskijoiden tai koneistajien tutkimiseen. Se ei tietenkään estä sen käyttämistä ainakin taustamateriaalina myös valtakunnallisia laajoja haastattelututkimuksia tehtäessä.

Job Characteristic Inventory taas on tarkoitettu erityisesti työn sisällön analysointiin ja kuvaamiseen. Kysely välittää henkilöstön näkemyksen työssä sisällöstä kuuden työn piirteen avulla: *työn vaihtelevuus, itsenäisyys, työkokonaisuus, palaute työstä, kanssakäymisen määrä ja ystävystymismahdollisuudet*. Menetelmä erottuu Job Diagnostic Survey (JDS) -kyselystä siinä, että JCI:ssä keskitytään pelkästään työn piirteiden selvittämiseen. JDS:ssä pyritään selvittämään myös vastaajien tyytyväisyyttä vastaaviin piirteisiin sekä työmotivaatiota ja kehittymisen tarvetta.

Näitä kyselymenetelmiä on myös arvosteltu, varsinkin tilanteessa, jossa niitä on käytetty ainoana tiedonkeruumuotona. Vartiainen mukaan kyselyillä on kuitenkin oma paikkansa silloin, kun pyritään saamaan laaja-alainen ja monitasoinen sosiotekninen työnkuva työn osallistuvan kehittämien pohjaksi. Ongelmana hän pitää kuitenkin niiden subjektiivisuutta ja sitä, että töiden vaatimukset muuttuvat nopeasti esimerkiksi tietotekniikan ja uusien työjärjestelyjen vuoksi. Tämä vaatisi ammateissa piilevien ominaisuuksien ja näkymättömien työnvaatimusten tunnistamista. Vartiainen viittaa muun muassa palkkauskeskusteluissa esille tulleeseen naisten työn aliarvostamiseen. Naisten töihin liittyy vaatimuksia, joita ei joko tunneta tai tunnusteta. (Vartiainen 1994, 167.)



Suomessa Työterveyslaitoksella on kehitetty erityinen Työstressikysely, joka on eri kehittävyvaiheissaan ollut myös työolotutkimusten viitemateriaalina psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä koskevien kysymysten suunnittelussa. Työstressikysely (Elo–Leppänen–Lindström–Ropponen 1990) on työterveyshuollon käyttöön tarkoitettu kartoitusmenetelmä, jonka avulla voidaan tämentää, mitkä ovat tärkeimpiä kehittämisalueita työyhteisöissä. Se on tarkoitettu tukemaan erilaisia meneillään olevia hankkeita työpaikoilla.

Työstressikyselyn lomakkeisto koostuu viidestä eri lomakkeesta. Suppein sisältää 21 kysymystä työn ja hyvinvoinnin kokemisesta. Laajimmillaan lomakkeisto sisältää 99 kysymystä. TSK:lla voidaan tutkia *työn sisällön ja järjestelyjen kokemista, työn vaatimuksia, johtamista ja ilmapiiriä, stressiä ja tyytyväisyyttä sekä tuen ja työn kehittämisen tarvetta*.

Anna-Liisa Elo on suositellut Työstressikyselyn käyttöä ennen muuta sellaisen työyhteisöjä koskevan kehittämistoiminnan tukena, jossa työntekijät osallistuvat prosessiin kysely-palaute järjestelmän kautta. (Elo 1994). Työstressikysely perustuu nimensä mukaisesti psykologiseen stressiteoriaan ja malliin, jonka mukaan ulkoinen ympäristö vaikuttaa koettuun ympäristöön ja tätä kautta ympäristön vaikutus välittyy yksilön vasteisiin, kuten tyytyväisyyteen tai stressireaktioihin. Myös yksilön ominaisuudet vaikuttavat sekä ympäristön kokemiseen että stressireaktioihin. Sääteleviä tekijöitä ulkoisen ympäristön ja koetun ympäristön sekä vasteiden välisessä vuorovaikutuksessa ovat esimerkiksi työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja muilta saama tuki.

Työstressikyselyn kysymykset voidaan ryhmitellä seuraavanlaisiksi kokonaisuuksiksi:

- 1 yksilön tausta
- 2 säätelevät tekijät
  - vaikutusmahdollisuudet
  - ihmissuhteet
- 3 koettu ympäristö
  - työn piirteet ja kuormitustekijät
  - työn henkiset vaatimukset
- 4 stressi ja tyytyväisyys
  - tyytyväisyys (työhön, elämään)
  - voimavarat, stressireaktiot (henkiset voimavarat, psyykkiset oireet, somaattiset oireet)
- 5 työn kehittämisen ja tuen tarve

Kaikki tässä katsauksessa luetellut työolosuhteiden kartoitusjärjestelmät käsittelevät kokonaisuutta, jota voidaan kutsua psykososiaaliseksi työympäristöksi. Lisäksi niille on yhteistä survey- tai yleensä lomakeperusteisuus.

## Esimerkkejä työyhteisökyselyistä

Erilaiset työyhteisöjä koskevat työolo- ja työilmapiirikartoitukset ovat tutkimusalue, joka on vahvasti laajenemassa. Työpaikka- ja työyhteisökohtainen kehittämistämistoiminta on ottanut laajasti käyttöön kyselytutkimukset usein alkukartoitusmenetelmänä tai kysely-palaute -mallin mukaisesti. Toisin sanoen myös tätä laajaa kyselylomakkeiden käyttöä koskevat samat ongelmat kuin työolotutkimuksia.

Työpaikkakohtaiset kyselytutkimukset perustuvat usein edellä käsiteltyihin mittaristoihin: Job Characteristics Inventory, Job Diagnostics Survey tai Työterveyslaitoksen Työstressikysely. Työpaikkakohtaiset kyselyt voivat olla myös monista muista esikuvista lähteviä. Mitään yhtenäistä linjaa ei ole tällä alueella löydettävissä. Varmaankin juuri ilmiöalueen jatkuva muuttuminen ja työelämän tutkimusten – myöskin organisaatioiden kehittämiseen tähtäävien – tavoitteiden uusiutuminen pitävät kyselytutkimuksia jatkuvassa muutoksen tilassa.

Viime vuosina Suomessa voi kuitenkin nähdä yhden piirteen, joka yhdistää näitä kehittämistutkimusten kyselyjä. Niissä korostetaan nyt entistä enemmän työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämistä tuloksellisuuden näkökulmasta. Toinen painotus on nähtävissä siinä, että pyritään korostamaan yhteisöllisyyttä, yleensä työyhteisöjen sosiaalista toimivuutta. Se on löydetty ratkaisuksi tuloksellisuuteen pyrkimisessä. Samalla se on työpaikkakohtaisen kehittämistoiminnan kannalta vielä mahdollisuuksien rajoissa oleva muutostavoite.

Risto Nakari on kuntien Laatu -tutkimuksessa todennut, että kun työelämän laatua tarkastellaan tuloksellisuuden osatekijänä, on lähtökohtana useimmiten käyttäytymistieteellinen tutkimusperinne. Suuntaukselle on tyypillistä, että tavoitteellinen toiminta ja tehokkuus ovat arvoja, joiden kautta työtä ja työelämää analysoidaan. (Nakari 1994, 161.) Kuntien Laatu -tutkimusprojektin kyselytutkimuksissa on työelämän laatua operatioinisoitu lähinnä Organizational Assessment -tutkimusperinteen kautta, jossa juuri tavoitteena on ollut ohjelmallisesti kehittää samanaikaisesti sekä organisaatioiden tuloksellisuutta että henkilöstön työelämän laatua. (mm. Lawler et al. 1980) Työelämän laadun käsitteestä on Nakarin mielestä kuitenkin esitettävä varaus sen monimerkityksellisyydestä.

Organizational Assessment -perinteessä ei keskitytä pelkästään työn muotoiluun, vaan kohteena ovat myös palkitsemisjärjestelmät, urasuunnittelu ja osallistumisjärjestelmät. Tuloksellisuuden kriteerinä pidetään sitä, että työ ja työyhteisö ovat niin instrumentaalisesti, sosiaalisesti kuin henkilön kasvu- mahdollisuuksien suhteen palkitsevia.

Kuntien Laatu -tutkimusprojektissa kyselylomake sisälsi Michigan Organizational Assessment Questionairen lisäksi Hackmanin ja Oldhamin (1980) "hyvän työn" -malliin perustuvan Job Diagnostic Surveyn kysymyksiä ja vertailukohtaan saamiseksi myös Tilastokeskuksen Työelämän laatu -tutkimuksen ja aikaisempien kuntiin suunnattujen työelämän laatu -tutkimusten osia. Työelämän laadun muutosta on tutkimuksessa analysoitu siten seuraavilla ulottuvuuksilla:

I = Työn piirteet

- työpaineet, kiire
- työn instrumentaalinen palkitsevuus
- itsensä kehittämiseen liittyvät tarpeet: työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, vastuullisuus, tavoitteiden saavuttaminen työssä

II = Sosiaalinen toimivuus

- vaikutusmahdollisuudet
- yhteistyö ja sosiaalinen tuki
- ristiriidat ja niiden hallinta
- esimiestyö

III = Motivaatio

IV = Työtyytyväisyys

Luettelosta näkyy, että tässäkin kyselylomaketyypissä liikutaan lähes samoilla alueilla kuin aiemmin esitellyissä. Kyse onkin lähinnä painotuksista, tässä tapauksessa juuri tuloksellisuuden ja työyhteisön toimivuuden näkökulmasta, joka on ollut keskeisempi kuin esimerkiksi Karasek-mallissa oleva ajatus työn hallinnan ja vaatimusten keskinäissuhteen yhteydestä stressikemuksiin.

Valtionhallinnossa on toteutettu vuosina 1993 ja 1994 laaja *Toimiva työyhteisö* -hanke, jonka yhteydessä myös suoritettiin kyselytutkimukset kahtena ajankohtana kaikkiaan 12:ssa organisaatiossa. (Kuitunen 1994, 1995 ja Piispanen-Mononen 1995.) Toimiva työyhteisö -kyselyn viitekehys sijoittuu sekini tuloksellisuutta korostavaan ajatteluun. Siinäkin peruslähtökohdiksi mainitaan toisaalta "hyvä työ" ja toisaalta "hyvä yhteistoiminta". Toimivan työyhteisön ominaispiirteitä kuvataan toimivuuskolmion avulla, jonka jokaista kulmaa vastaa yksi toimivuuden ulottuvuus.

---

#### Työn sisältö

- autonomia
- palaute suorituksesta
- moniammatillisuus
- työn kokonaisuus jne.

#### Organisointi & johtaminen

- työnjako
- tiedon kulku
- sosiaaliset suhteet
- johtamistyyli, tasa-arvo jne.

#### Tuloksellisuus

- vaikuttavuus
  - tuottavuus
  - jne.
- 

Hankkeessa käytetyn kyselylomakkeen osa-alueet liittyivät ensinnäkin työn *sisältöön ja kokemiseen*. Toisaalta sillä on pyritty kuvaamaan henkilöiden keskinäisiä suhteita ja toimintaa *yhteisönä*, eli miten työn *organisointi ja johtaminen* koetaan. Kumpaakin katsotaan yhteisön toimivuuden näkökulmasta. *Tuloksellisuutta* taloudellisessa mielessä pidettiin lisäksi tärkeänä ulottuvuutena, vaikka sitä ei voitukaan suoraan mitata kyselyn avulla. Sen sijaan kyselyssä mitattiin omana osa-alueenaan käsityksiä *työpaikan imagosta*. Kysely jakautui siten kolmeen laajempaan kokonaisuuteen: 1) Työpaikkaorganisaatio, 2) Oma työ ja työelämä yleensä, 3) Työyhteisö. (Kuitunen 1994, 3–5.)

Taustakysymyksiä lukuun ottamatta kaikki kysymykset esitettiin väittämien muodossa. Vastaajan tuli siis reagoida olemalla samaa tai eri mieltä esitettyjen lauseiden kanssa. Väittämämuotoinen kysymystekniikka on voimakkaasti yleistynyt juuri työyhteisöjen konsulttiperustaisessa mittauksessa, joissa työilmapiiri on keskeinen huomion kohde. Väittämien ajatellaan tavallaan itsessään olevan osa ilmapiiriä. Kuvitellaan, että ihmiset hahmottavat työyhteisöjään erilaisten sanontatapojen kautta, kuten “Työpaikallamme vallitsee voimakas “me-henki” tai “Työyhteisöni toiminta sujuu saumattomasti, koska henkilöt ovat aina valmiita joustamaan ja sopeutumaan tilanteeseen.”

Asenneväittämien ongelmallisuus on tullut esiin hiljattain uutisoidussa valtakunnallisessa työilmapiiri- ja asennetutkimuksessa (Gallup 1995). Tutkimuksen otos on pienehkö (n.700), kuitenkin samanlaisena esitettyjä tyytyväisyyskysymyksiä ja asenneväittämiä on toistettu useina ajakohtina (1984, 1989 ja 1995), joten tuloksista on nähty asenteiden muutosta. Suuri yllätys tutkijoille oli, että tyytyväisyys työhön oli kaikkein suurinta viimeisimmässä, laman aikaisessa tutkimuksessa. (Helsingin Sanomat 12.11.1995.)

Työterveyslaitoksen tutkija Raija Kalimo kommentoikin tuloksia näkökulmasta, joka samalla viittaa tyytyväisyyden kysymisen ongelmiin: “Tyyty-

väisyyden kasvu heijastaa vain sitä, että tänä aikana ihmiset eivät koe, että heillä olisi vaihtoehtoja. Kokonaistyytyväisyys omaan työhön lisääntyy silloin, kun vaihtoehtona on vain työttömyys.” Kalimon mukaan tyytymättömyys ja stressi eivät mene samaa rataa: työuupumusta potevat ihmiset ovat usein tyytyväisiä työhönsä. Työ tuntuu heistä tärkeältä.

Asennevääntämissä toistuu sama taloudellisen tilanteen aikaansaama sitoutumisen kasvu. Suurimmat lisäykset “samaa mieltä” olevien osuuksissa oli nyt tehdyn asennemittauksen mukaan sellaisissa väittämissä kuin “Viihdyn työpaikassa, jossa vallitsee aktiivinen, kiivastahtinen työnteon henki” ja “Olen voimakkaasti sitoutunut työhöni ja teen enemmän kuin tarvitsisi”. On erittäin oletettavaa, että näihin myöntävästi vastaaminen kätkee taakseen useita tutkimusmenetelmän piilottamia kokemuksia ja tilanteen arviointeja. Jos työyhteisöjen toimintaa arivoidaan suoraan näiden vastausten perusteella, saattaisi johtopäätös olla lähinnä se, että nyt onkin jo saavutettu voimakas sitoutuminen työhön ja työntekijöiden tyytyväisyys. Mitään työn organisointiin liittyviä kehittämistoimenpiteitä ei tarvita.

Lapin yliopiston hallintotieteen laitoksella on vuonna 1993 valmistunut tutkimus, jossa yhtenä tavoitteena oli kehittää työyhteisön *sosiaalisesta toimivuudesta* kertova kyselytutkimusmalli. Tässä Marja-Leena Nurmelan (1993) tutkimuksessa, joka pääasiassa on sitoutunut Organizational Assessment -suuntauksen käsityksiin työelämän laadusta, on analysoitu myös työtyytyväisyyden ja työilmapiirin mittaamisen käsitteitä.

Työtyytyväisyys on pitkässä työtyytyväisyystutkimusten ketjussa nähty monin tavoin muodostuvana. Miksi tyytyväisyyttä on niin paljon tutkittu – varsinkin amerikkalaisessa työelämän tutkimuksessa – selittyy sillä, että sen uskottiin olevan suorassa kausaalisuhteessa työsuoritukseen. Tyytyväisyyden lähteiksi on nähty erilaiset palkkiot, sisäiset ja ulkoiset. Esimerkiksi Chris Argyris on paljon vaikuttanut tutkimukseen näkemyksellään työntekijän itsetunnon kehittymisestä, jonka edellytyksenä hän on nähnyt sisäisiä palkkioita tuottavan työn. (Argyris 1964, 26–27) Itsetuntoa kehittävän työn Argyris liittää työntekijän psykologiseen energiaan, jonka avulla puolestaan selittyy työntekijän kyky saada aikaan asioita, toisin sanoen hänen työsuorituksensa.

Ulkoisilla palkkioilla taas voidaan ymmärtää esimerkiksi palkkaa tai uralla etenemistä. Juuri nämä tekijät osoittautuivat kuitenkin Nurmelan työvoimatoimistoihin kohdistamassa tutkimuksessa tutkimusajankohdan vuoksi ongelmallisiksi. Tekijät jouduttiin rajaamaan pois, koska näitä ulkoisia palkkioita tärkeämmiksi työntekijöille osoittautuikin työpaikan säilyttäminen.

Nurmela viittaa myös Herzbergin kahden faktorin teoriaan, jonka mukaan tyytyväisyys ja tyytymättömyys työssä riippuvat eri tekijöistä. (Herzberg 1959, 113–119, ks. myös Pöyhönen 1987, 130.) Herzberg puhuu hygie-

nia- ja motivaatiotekijöistä. Heikot hygienia-tekijät (kuten palkka, työyhteisön sosiaaliset suhteet, työn organisointi, henkilöstöpolitiikka, ulkoiset työolot, työsuhdeturva) aikaansaavat tyytymättömyyttä, mutta eivät työtyytyväisyyttä. Motivaatiotekijät (kuten arvostaminen, tunnustuksen saaminen, menestyminen työssä, vastuun kokemukset, mielenkiintoinen ja kehittymismahdollisuuksia tarjoava työ) puolestaan tuottavat työtyytyväisyyttä. Kummatkin tekijät – tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä tuottavat – on Nurmelan tutkimuksessa katsottu keskeisiksi mitattaessa organisaation sosiaalista toimivuutta.

Mielenkiintoista tutkimusten viitekehysten rakentamisen kannalta on edelleen mainitussa tutkimuksessa tehty erittely työtyytyväisyys- ja työilmapiiritutkimusten välillä. Työilmapiiri käsitetään organisaation ominaisuudeksi, joka heijastuu työntekijöiden antamissa kuvauksissa työympäristöistään. Työtyytyväisyys taas käsitetään yksilöiden tunneperäiseksi reaktioksi, joka ilmenee työntekijöiden tekemissä arvioinneissa työstään ja työyhteisöstään. (Nurmela 1993, 31.) Tämä jako on hyvä muistaa, sillä useat työyhteisöjen kyselytutkimukset muodostuvat sekoittamalla työilmapiiri- ja työtyytyväisyyskysymyksiä sekä keskenään että muihin, faktaperustaisiksi ymmärrettyihin työolosuhdekysymyksiin. Varsinkin työilmapiirikysymykset ovat niin yleisiä, että niiden avulla ei voida esimerkiksi työntekijäryhmien välisiä eroja tarkastella.

Yhteenvetona kaikista tässä esitetyistä tutkimusmalleista voi sanoa, että hyviä ratkaisuja työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden tutkimiselle on varsin vaikea löytää. Helpompi on oikeastaan löytää tekijöitä, jotka niiden tutkimisessa aiheuttavat ongelmia. Pyrin seuraavassa kokoamaan ajatuksia siitä, mikä näissä lähtökohdissa on ongelmallista ja miten suuntautuen voitaisiin paremmin pyrkiä pureutumaan erilaisten työn psykososiaalisten piirteiden tutkimiseen. Esimerkiksi sellaiset osa-alueet kuin työn itsenäisyys (tai hallinta), sosiaaliset suhteet (suppeammin tuki) tai työn vaatimukset (suppeammin kiire) ovat työolotutkimusten kehittämisen kannalta erityisen mielenkiintoisia.

### **Teknistä, käsitteellistä ja yhteiskuntapoliittista arviointia**

Edellä esitellyt – lähinnä työpsykologian piirissä kehitellyt – työolojen tutkimusvälineet voidaan nähdä paitsi konkreettisesti työolotutkimusten muotoiluun vaikuttaneina ja siten tärkeinä arviointikohteina myös periaatteiselta kannalta kiinnostavina silloin, kun halutaan arvioida survey-tyyppisen tutkimuksen tutkimusongelmia. Tässä jälkimmäisessä tehtävässä voidaan edelleen nähdä useita tasoja, joilla periaatteelliset ongelmat tulevat esille.

Aiemmin työolotutkimusten arviointitapoja koskeneessa tarkastelussa tuli esiin kahtiajako tutkimusjärjestelmän tekniseen ja konseptuaaliseen arviointiin. Konseptuaalisella arvioinnilla tarkoitetaan empirian käsitteellisten perustojen selvittämistä. Tekninen arviointi taas tarkoittaa luotettavuuden arvioimista tiedon keräämisen ja käsittelyn teknisten kysymysten kannalta. (Hartikainen 1980, 117–128.)

Näkökulmat soveltuvat hyvin esiteltyjen työolomittareiden arviointiin. Lisäisin kuitenkin vielä kolmannen tason, jota voisi kuvata *yhteiskuntapoliittiseksi* arvioinniksi.

Kun työolotutkimusten psykososiaalista ympäristöä koskevia kysymyksiä ja mittareita on kehitetty (sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa), on näistä arviointitasoista ollut esillä oikeastaan vain *teknisen arvioinnin näkökulma*. Tästä yhtenä osoituksena on aiemmin mainittu Anders Wikmanin väitöskirja *Att utveckla sociala indikatorer* (1991). Siinä on ennen muuta kehitetty erilaisia menetelmiä ja kysymysmalleja, joilla voitaisiin *täsmentää* työympäristöjä koskevia kysymyksiä. Tähän on johtanut näkemys siitä, että työympäristösurveyssä on käytetty niin epämääräisiä ilmaisuja – sekä itse ilmiöiden määrittelyssä että vastausvaihtoehdoissa – että eri ihmisten vastaukset ovat niiden vahvan subjektiivisuuden vuoksi vertailukelvottomia. Työympäristöjen tutkimisen suhteen tämä tulee esille Wikmanin mukaan sekä ajallisissa että ryhmäkohtaisissa vertailuissa.

Wikman esittää seuraavanlaisia esimerkkejä siitä, miten kysymyksiä voitaisiin täsmentää (esimerkit koskevat koko työympäristötutkimuksen alaa, ei pelkästään psykososiaalisia tekijöitä)(Wikman 1991, 67):

- 1 Kysytään työympäristöongelmien vaikutusta muuhun toimintaan. Esimerkiksi onko melu niin kovaa, että ei voi puhua normaalilla puheäänellä.
- 2 Täsmennetään rajoja viittaamalla aistihavaintoihin. Esimerkiksi, että pöly voidaan erottaa normaalissa päivänvalossa.
- 3 Täsmennetään asiaa kysymällä ruumiin reaktioita. Esimerkiksi onko kuumuus niin voimakasta, että hikoiluttaa, kylmyys taas sellaista, että palelee.
- 4 Viitataan joihinkin käytännöllisiin seurauksiin. Esimerkiksi onko työssä niin kova kiire, että ei voi puhua toisten kanssa.
- 5 Käytetään sellaisia yleiskielen ilmaisuja, jotka ovat selviä merkitykseltään. Esimerkiksi tapaturma, sairauspoissaolo jne.

Tästä luettelosta näkee samalla, miten fyysisen työympäristön ongelmat ovat olleet keskeisempiä ja tavallaan lähtökohtana menetelmänkehittelytyössä. Täsmentäminen on kuitenkin tuonut uuden periaatteellisen näkökulman

myös psyykkisten ja sosiaalisten työn piirteiden tutkimiseen. Ongelmaksi on silti edelleen jäänyt, miten itse kysymysten aihealueet ovat syntyneet. Tällä teknisiin piirteisiin rajoittuvalla kehittämisellä ei niitä aseteta lainkaan kyseenalaisiksi.

Periaatteelliselta kannalta kiinnostavaa on, miten kysymysten täsmentämisen ja konkretisoimisen tavoitteet ovat syntyneet tavoitteesta tuottaa mahdollisimman "objektiivista" tietoa työoloista. Tässä mielessä ei kysymys ole puhtaan teknisestä kehittämisestä, vaan kehittämisestä, joka ottaa kantaa työympäristöjen tutkimusongelmaan myös ontologiselta kannalta. Sama koskee vastausvaihtoehtojen täsmentämistä. Sitäkään ei voi rajata pelkästään tekniseksi. Konseptuaalisuuden alueelle mennään aina silloin, kun keskustellaan minkä hyvänsä asian tai ilmiön merkityksistä.

Kun työympäristötutkimuksissa pohditaan sellaisten käsitteiden kuin "melu" tai "kiire" ymmärtämistä ja sitä pitäisikö niitä kysyttäessä käyttää jotain konkreettisia, kaikille yhteismitallisia viittauksia, kuten tarve puhua kovalla äänellä (melu) tai mahdollisuus keskustella ja ajatella jotain muuta kuin työtään (aikapaine), sivutaan ongelman konseptuaalista arviointia. Samoin aluetta sivuavat pohdinnat siitä, miten vastaajat ymmärtävät sellaiset vastausvaihtoehdot kuin "paljon", "melko paljon", "vähän" jne. Niiden tilalla on täsmällisyyteen pyrittäessä otettu käyttöön sellaisia konkreettisia määrittäjäkäsitteitä kuin: "kuinka usein" tai "kuinka suuren osan työajasta".

*Konseptuaalisella arvioinnilla* on syytä käsittää silti ennen muuta niin sanottujen *tutkimuskäsitteiden arviointia*. Tällöin esimerkiksi Karasek-mallin osalta pohdittaisiin sitä, mitä mallin käsitteistön käyttö tuottaa tutkimusten suunnittelussa ja tulosten tulkinnessa. Mallin kolme keskeistä käsitettä ovat "työn vaatimukset" "työn hallinta" ja "sosiaalinen tuki". Onko mahdollisesti niin, että *käyttämällä tällaisia laaja-alaisia ilmaisuja ikäänkuin moninkertaistetaan survey-tutkimuksen perusongelmia*. Kun itse kysymysten muotoiluun ja haastattelun vuorovaikutustilanteeseen jo sinänsä liittyy monia epävarmuustekijöitä ja merkitysten kohtaamattomuusongelmia, on oletettavaa, että näin saatuja muuttujia summaamalla yläkäsitteiksi tuotetaan tulokseksi jotain, joka on jo liian kaukana vastaajien kokemusmaailmasta.

Konseptuaalisessa arvioinnissa tullaan väistämättä tutkimusten peruskysymyksiin. Ne koskevat yhtälailla survey-tyyppisiä tutkimuksia kuin mitä hyvänsä aineistonkeruutapaa. Konseptuaalisen näkökulman keskeisyyttä voi arvioida myös feministisen metodologian kannalta.

Feminismin eri suuntauksista riippumatta on viime vuosikymmenen tärkeä painotus ollut *tutkittavien kokemuksesta* lähteminen. Se on oleellista niin standpoint-metodologialle kuin myöhemmille postmodernismista vaihtoehtonsa saaneelle feministiselle tutkimusotteelle. Tähän liittyy myös tutkijan itsekriittisyys ja refleksiivisyys, kyky muuntautumiseen ja sellaisten tut-



kimustulosten tuottamiseen, jotka ovat myös tutkittavien ymmärrettävissä, heidän kokemuksiinsa kuuluvia. Näistä kriteereistä arvioiden psykososiaalisten työympäristötekijöiden mittauspatteristot ja stressiteoreettisten mallien yleistävä käsitteistö ovat kahdessa suhteessa erilaisia: niitä ei ole rakennettu ensisijaisesti vastaajien kokemuksen perustalta ja toisaalta niillä tuotetut tulokset yleistävine käsitteineen kuten työn "vaatimukset" ja "hallinta" eivät liity suoraan vastaajien kokemusmaailmaan.

Eräs seuraus tällaisesta käsitteellistämisestä on, että myös sukupuoli-spesifiys jää havaitsematta. Vain aivan karkealla tasolla voidaan nähdä naisten ja miesten eroja silloin, kun työn hallinnan ja vaatimusten osatekijät on sulautettu näiden abstraktien käsitteiden sisään. Tulokseksi saadaan edellä kuvatun kaltainen yleistys siitä, että miesten ammateissa on sitä enemmän hallintaa mitä enemmän niissä on vaatimuksia, kun taas naisten ammateissa hallinta ei seurannut vaatimuksia, vaan vaatimukset ylittivät hallinnan. (Vahtera-Soini 1994.) Tämän lisäksi esimerkkitutkimus toki tuotti yksityiskohtaistakin tietoa ammateittain, toimialoittain ja sosiaaliryhmittäin näitä yläkäsitteitä ja niiden osatekijöitäkin eritellen. Mikään käytetty käsite ei kuitenkaan ole suoraan ilmausta siitä, mitä tutkittavilta on itse mittareissa – siis kysymyksissä – kysytty.<sup>14</sup>

*Yhteiskuntapoliittisesti* arvioiden käyttäytymistieteiden piirissä kehitetyt työolojen tutkimisvälineet ovat varsin rajoittuneita. Ne ovat toki palvelleet kulloistakin käsitystä työn kehittämistä, mutta sitä kautta omaksuttuja tavoitteita ei ole koskaan kyseenalaistettu. Jos työn kehittämisstrategioiden painopiste siirtyy "hyvän työn" malleista tuottavuuden lisäämiseen, näkökulman muutos otetaan täysin annettuna ja kehittämistyössä ryhdytään etsimään keinoja esimerkiksi "sitoutumisen" lisäämiseen. (Ks. luvun 3 kaavio työn suunnittelun suuntauksista.)

Laajempi näkökulma asettaisi tuottavuuden lisäämispyrkimykset tutkimusongelmaksi sinänsä. Psykososiaalisten työympäristötekijöiden kuten kiireen, vaikutusmahdollisuuksien tai sosiaalisten suhteiden mittaamisongelma suhteutettaisiin näihin rakenteellisiin ehtoihin. Näiden yhteyksien havaitsemisen kautta olisi mahdollista löytää näkökulmia yhteiskuntapoliittisesti relevanttien konkreettisten mittareiden suunnittelulle.

---

<sup>14</sup> Käsitteiden käyttö voi johtaa sitä paitsi harhaanjohtaviin tulkintoihin. Näin on käynyt esimerkiksi mainitun Vahteran ja Soinin tulosten uutisoinnissa. Tutkimuksessa abstraktiona käytetty ja summamuuttujilla muodostettu käsite "työn hallinta" muuttui uutisessa konkreettiseksi puhekielen ilmaukseksi, jolla tarkoitetaan pikemminkin osaamista kuin autonomisuuden astetta. Samoin "työn vaatimusten" summamuuttuja on uutisessa tulkittu suoraksi kokemukseksi työn vaativuudesta. Uutisessa sanotaan: "Kaikista ammattiryhmistä miespuoliset poliisit ja naispuoliset sähkö- ja elektroniikka-asentajat tuntevat hallitsevansa omaa työtään vähiten. Samalla he kuitenkin kokevat työnsä hyvin vaativaksi." (Helsingin Sanomat 13.10.1994.)

Esimerkiksi terveydenhoitoalalla, sairaalatyöyhteisöissä on hiljattain tehty työpsykologian menetelmiä käyttävä tutkimus, jossa lamavuosien seuranta-aikana todettiin työpaineiden (kiireen kokemuksena mitattuna) lisääntyneen radikaalisti työhön käytettävissä olevan henkilöstömäärän vähentyessä. Tutkimus ei kuitenkaan suuntautunut tämän esittämiseen ongelmana, vaan siinä pyrittiin hankkimaan tietoa erilaisten sopeutumisstrategioiden tehokkuudesta. Yhdeksi tehokkaaksi keinoksi osoittautui sitten esimies-alais -keskustelut. (Kivimäki 1994.)

Periaatteessa aivan samanlainen asetelma on ollut lukuisissa tulosjohtamista käsitelleissä tutkimuksissa. (Saarinen et al. 1993, Kuitunen 1994, Nurmela 1993.) Niissä ei mietitä tulosjohtamisen periaatteita, vaan sitä, miten työyhteisöt parhaiten saadaan sopeutettua tulosjohtamisen toteuttamiseen. Ilmeisesti tällainen ajattelu lähtee luonnontieteeseen tukeutuvien tieteenalojen ja tutkijoiden periaatteellisesta haluttomuudesta pohtia yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä. Tieteen "objektiivisuuden" vaatimuksen on ymmärretty edellyttävän sitä. Kuitenkin tällainenkin tutkimus ottaa yhteiskuntapoliittista kantaa jo pelkästään toimimalla välineenä muutosstrategioiden toteuttamisessa.

Työolotutkimuksissa on pyritty mahdollistamaan rakenteellisten tekijöiden ja työympäristöjen kokemisen yhdistävää tutkimusta tuomalla mukaan mahdollisimman paljon työyhteisötason tietoa, esimerkiksi tietoa henkilöstömäärien muutoksesta tai erilaisista tulosjohtamiseen ja yleensä tuottavuuden lisäämiseen tähtäävistä toimista. Tällaisia aspekteja ei muun muassa muiden Pohjoismaiden lomakkeista löydy. Alue on kuitenkin hankala ja siksi eräs keskeinen tulevien työolotutkimusten kehittämiskohde.

Työolojen suhteuttamisen rakenteellisiin tekijöihin tulisi merkitä myös sukupuolijärjestelmien ja -käytäntöjen etsimistä. Seuraavassa katsauksessa eräistä sosiologisemmista työelämää koskevista tutkimuksista on ollut löydettävissä perustaa kaikkien edellä esitettyjen arviointitapojen – teknisen, käsitteellisen ja yhteiskuntapoliittisen – yhdistämiseen sukupuolen lähtökohdan kanssa.

## **Työn kokemisen sukupuolispesifydestä**

Eräät suomalaiset sosiologisemmat tutkimukset – siis verrattuna käyttäytymistieteiden traditioilla toteutettuihin – ovat tuottaneet aivan toisenlaista kuvaa työn psykososiaalisista piirteistä, esimerkiksi työpaineiden ja työn hallinnan välisestä suhteesta. Toisenlainen kuva on syntynyt erityisesti silloin, kun tutkittavien sukupuoli on otettu alun perin huomioon. Toisin sanoen tutkimusongelmia on katsottu sukupuolen lähtökohdasta.

Toisaalta on huomattava, että tällaisia työelämää käsitteleviä tutkimuksia ei löydy Suomesta kovinkaan montaa. Kiinnostavia ovat tässä yhteydessä

erityisesti sellaiset tutkimukset, joissa tärkeäksi työolojen kokemista ja niissä selviämistä määrittäväksi tekijäksi on nähty suhde itse työn tekemiseen, työorientaatio, rationaliteetti. Näiden avulla on voitu hahmottaa sukupuolispesifiä orientaatiota.

Tällaisten tutkimusten avulla on aivan uudella tavalla hahmotettavissa ongelmia, joita syntyy, kun erilaisia sukupuolineutraaleina pidettyjä standardivälineitä sovelletaan. Standardivälineet voivat olla juuri edellä kuvatun kaltaisia työolojen analysointilomakkeita tai kokonaisia kehittämissysteemejä.

Harriet Strandellin tutkimus eri ikäisten naisten (lähinnä hoito- ja teollisuustyössä olevien) työlle antamista merkityksistä ja työorientaatiosta oli aivan ensimmäisiä Suomessa (Strandell 1984). Sen avulla saattoi uudella tavalla ymmärtää, mikä on naistyöntekijöille tärkeää kodin ulkopuolisessa työssä, miten työorientaatio samalla kietoutuu elämänkokonaisuuteen, ja erityisesti miten tuo orientaatio on muuttumassa ajallisesti.

Kun vanhemmille naissukupolville palkkatyö ja siinä pärjääminen on hahmotunut velvollisuuden tunteen kautta, heitä nuoremmilla taas itsenäisyys, oman reviirin luominen on luonnehtinut orientaatiota. Kaikkein nuorimmalle naissukupolvelle oli tyypillistä tietty työmotivaation epämääräisyys. Huomattavasti parantuneet koulutusmahdollisuudet ovat luoneet pikemminkin paineita kuin työorientaation helpottumista. Nuorilla koulutetuilla, ammattitaitoisilla naisilla esimerkiksi hoitotyössä ei enää ilmennyt samaa uhrautuvaa asennetta kuin vanhemmilla, vaan työn vaatimuksiin suhtauduttiin paljon kriittisemmin. Ansiotyön hahmottaminen perheen kautta on myös muuttunut vähemmän ilmeiseksi verrattuna heti sodan jälkeen ja vielä 1960- ja 1970-luvullakin työelämään tullessiin sukupolviin.

Oleellista tässä tutkimuksessa oli myös, että näitä orientaation sisältöjä ei olisi saatu esiin lomaketyyppisellä tutkimuksella, vaan haastatteleamalla naistyöntekijöitä niin, että he saivat vapaasti hahmottaa omaa kokemustaan.

Myös Marja-Liisa Honkasalo on kiinnittänyt huomiota lomaketutkimuksen pinnallisuuteen ja erityisesti niitä käyttävän stressitutkimustradition vaikeuksiin pureutua sukupuolten erilaisuuden ongelmaan stressin ja yleensä rasitusoireiden analysoinnissa (Honkasalo 1985). Stressitutkimusten perusongelmana hän on pitänyt sitä, että ne perustuvat hyvin yksinkertaiseen ärsyke-vaste -malliin, jonka terminologia on peräisin itse asiassa tekniikasta. Stressitutkimuksissa ihminen merkityksiä antavana, sosiaalisena ja kulttuurisena olentona on suurelta osin sivuuntunut. Honkasalo kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että "stressitutkimuksia läpikäydessä vaikuttaa usein siltä, että nainen sinänsä on tavallaan yhdentekevä tutkimuksessa." Mielenkiinto naisiin on ohjautunut vain sitä kautta, että naiset useimmin tekevät yksitoikkaisia, "stressaavia" töitä.

Honkasalon osallistuvalla havainnoinnilla saama kuva naisten teollisuustyön arjesta onkin sitten ollut aivan toisenlainen. "Stressioireilla" oli aivan oma merkityksensä työyhteisön sosiaalisessa toiminnassa. Äärimmillen kontrolloitu työ kehitti aivan erityislaatuista, juuri naisille tyypillisiä selviytymismekanismeja sosiaalisen tuen, huumorin ym. muodossa. (Honkasalo 1988.)

Edelleen sosiologisten naistutkimusten alueella kehittyi sellaisia käsitteitä naisorientaatiosta kuin "uusintava työorientaatio", "hoivarationaliteetti", "vastuurationaliteetti" (Rantalaiho 1985, Korvajärvi 1990) Suomessa niistä kiinnostuttiin erityisesti toimistoautomaatiotutkimuksissa. Kyse on paljolti "hiljaisesta tiedosta", joka kaikenlaisissa työnkuvauksissa, työnarvioinnissa ja kehittämistyössäkin jää yleensä havaitsematta. Toisaalta se voi selittää naisten työelleen ja olosuhteille antamia merkityksiä.

Päivi Korvajärvi totesi naisten toimistotyötä käsitelleessä tutkimuksessaan, että reproduktiivinen työorientaatio on äärimmäisen funktionaalinen sekä suhteessa valtarakenteiden ylläpitämiseen että suhteessa naisten sopeutumiseen alistettuun asemaansa hierarkioiden pohjalla (Korvajärvi 1990, 10). Tuossa työssä käyttöön ottamastaan "vastuurationaalisuuden" käsitteestä (joka puolestaan on peräisin pohjoismaisesta, lähinnä norjalaisesta naistutkimuksesta) Korvajärvi totesi olevan tärkeitä sitoa se naisten rakenteelliseen asemaan yhteiskunnassa ja työelämässä, eikä siis puhua jostain universaalista, naisille ominaisesta orientaatiosta.

Hiljattain Riitta Lavikka on käyttänyt vastuurationaalisuutta lähellä olevaa käsitettä "emotionaalinen rationaalisuus" kuvaamaan naisten työorientaatiota vaatetusteollisuuden ryhmätyöhön siirtymisen prosessissa. Siinä hyvin vastaavalla tavalla kuin toimistoautomaation käyttöönotossa naistyöntekijät tuottivat sopeutumismallin, jossa sosiaalisen ja emotionaalisen keskinäisen tuen avulla auttoivat ryhmää selviytymään lisääntyneistä tuottavuuspaineista. He toimivat siis tavalla, joka oli hyvin funktionaalinen ryhmätyön toteuttamiselle. Samalla he kuitenkin sitoutuivat tuottavuustavoitteisiin, joka puolestaan ei ollut edullista heidän oman jaksamisensa kannalta. (Lavikka 1994.)

Matti Kortteinen on koneistajia ja pankkitoimihenkilöitä koskeneessa tutkimuksessaan mielenkiintoisesti problematisoinut pankkilaisten hoivarationaliteetin ilmenemistä työntekijän "itsellisyyteen" pyrkimisen näkökulmasta. Asiakkaiden mahdollisimman hyvä ja asiantunteva palveleminen vaikutti loogiselta siitä näkökulmasta, että pankkitoimihenkilöt halusivat säilyttää autonomisuuttaan suhteessa työnantajan vaatimuksiin nopeammasta, pinnallisemmasta palvelusta. Palvelunhalu ei olisi tämän tutkimuksen mukaan syntynytäkään suoraan "hoivaamistarpeesta", vaan halusta löytää oman autonomisuuden osoittava työtapa. Käytännössä se johti työmäärän lisääntymi-

seen, mutta oli kuitenkin koko ajan funktionaalista työnantajan näkökulmasta.

Koneistajamiesten keskuudessa työstä löytyi sama "itsellisyyden" tavoite. Se sai vain täysin toisenlaisia ilmentymiä, lähinnä oman työahdin sääntelyn tarpeena. Itsellisyys syntyi tunteesta hallita omaa työpanosta suhteessa työnantajaan, keinoista säädellä työmääräänsä. (Kortteinen 1992.)

Nämä muutamat esimerkit sukupuolispesifiä työorientaatiota ja tutkittavien omaa kokemusta selvittävistä tutkimuksista ovat antaneet viitteitä siitä, miten ongelmallisia sellaiset abstraktit käsitteet kuten "työn hallinta" tai "työn vaatimukset" oikeastaan ovat. Vaikeudet lähtevät siitä, että kysymykset, jotka ovat näiden perustana, sisältävät sellaisia käsitteitä kuten kiire, vaikutusmahdollisuudet, itsenäisyys, vaativuus jne. Näille vastaajat antavat merkityksiä erityisesti oman erityisen orientaationsa kautta. Ongelmia lisää se, että orientaatiot mitä ilmeisemmin ovat sukupuolen mukaan eriytyneitä.

### **Lisää monipuolisuutta psyykkisten ja sosiaalisten piirteiden tutkimiseen**

Edellä on tullut esille useita esimerkkejä siitä, miten työolotutkimukset survey-tyyppisinä tutkimuksina ovat ongelmallisia. Ongelmat tuntuvan kasautuvan niille alueille, joille työympäristötutkimusten painopiste on ollut sekä Suomessa että kansainvälisesti siirtymässä, eli työolojen psyykkisten ja sosiaalisten piirteiden tutkimiseen. Edelleen lomaketyyppisen tutkimuksen ongelmallisuus on korostunut, kun on haluttu ottaa huomioon sukupuolten eriytynyt asema ja orientaatiot työelämässä.

Ongelmista huolimatta työolotutkimuksilla on oma tärkeä paikkansa suomalaisen työelämän muutosten kuvauksessa. Tässä luvussa käsitelty tekijäkään eivät ole sen tyyppisiä, että työolotutkimusten käyttämät "mittausmenetelmät" olisivat tuottaneet vastakkaisia tuloksia verrattuna laadullisilla menetelmillä saatuihin tuloksiin. Silti on ollut aiheellista pohtia, mitä mahdollisesti on aiheutunut siitä, että näillä "uusilla" ongelma-alueilla on sosiologisen perinteen puuttuessa jouduttu käyttämään työpsykologian piirissä kehitettyjä mittaristoja esikuvina. Ne kun on kuitenkin suunniteltu lähinnä toisentyyppiseen, työyhteisökohtaiseen tutkimukseen.

Usein muulloinkin tutkijat ovat toki havainneet, että lomaketutkimus ei riitä, kun pyritään selvittämään työn ja työolojen kokemista (esim. Honkasalo 1988, Kortteinen 1992, Lavikka 1994, Korvajärvi-Järvinen-Kinnunen 1990, Lahti-Kotilainen-Mankkinen 1995). Aineistoa on sitten koottu myös jollain muulla menetelmällä, esimerkiksi haastatteleamalla, havainnoinnalla tai elämäkerta-aineistoilla. Itse asiassa varsin monet työelämää koske-

vat tutkimukset ovat tällaisia yhdistelyjä. Erittäin harvassa on kuitenkaan pohdittu niiden esille tuomia eroja menetelmälliseltä kannalta. Poikkeavan tässä suhteessa voidaan pitää Honkasalon väitöstutkimusta "Oireiden ongelma" (1988), jossa on analysoitu strukturoidun kyselyn vastauksia oirekysymyksiin suhteessa tutkijan osallistuvalla havainnoinnilla saamiin tietoihin naistyöntekijöiden oireiden kokemisesta.

Kaikki tässä luvussa käsitellyt esimerkit työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden tutkimisesta viittaavat monipuolisten menetelmien tarpeellisuuteen. Yksittäisistä tutkimusperinteistä johdetut strukturoidut lomakemallit ovat aina jostain näkökulmasta arvioituna puutteellisia ja samalla myös kokonaisuutta ajatellen harhaanjohtavia. Erityisen tärkeäksi erilaisten tutkimusmenetelmien yhdistäminen on osoittautunut työolojen psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden osalta, joissa lomaketutkimuksen ongelmat korostuvat.

# TYÖOLOTUTKIMUSTEN KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUKSIA

## Paluu tavoitteisiin

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut löytää uusia näkökulmia työolotutkimusten kehittämiseksi. Syy tehtävänasetteluun ei ole siinä, että työolotutkimukset systeeminä olisi jotenkin huonoksi havaittu. Niiden parissa työskentely on kuitenkin osoittanut joukon ongelmia, jotka liittyvät sekä teoreettiseen jäsentämiseen että menetelmällisiin kysymyksiin. Joissakin asioissa on tuloksia analysoidessa ollut vaikea edetä riittävän pitkälle ja tulosten tulkintaa häiritsee tunne siitä, että ei voi olla varma, mitä tutkimuksen kysymykset todella mittaavat.

Esimerkiksi käy vaikkapa kiireen analysoiminen työolosuhdeongelmana. Niillä mittareilla mitaten, mitä työolotutkimuksissa on ollut ensimmäisestä 1977 tutkimuksesta lähtien, kiireen haittaavuus näyttää olleen ehkä selvimmän lisääntynyt työolo-ongelma. Se on siis tärkeä kysymys. Ongelma on siinä, että työn aikapaineen mittaaminen survey-menetelmällä ei ole kovinkaan helppoa, eikä tulosten tulkinnassa voida kunnolla tietää, mitä merkityksiä sanalle kiire on vastatessa annettu. Tässä esityksessä käytettyä sukupuolieroa painottavaa näkemystä puoltaa kiire-esimerkissä edelleen se, että kiire näyttää yhdistyvän työn muihin piirteisiin eri tavoin naisten ja miesten keskuudessa.

Tällaisten konkreettisten ja yksittäisten tutkimusongelmien lisäksi on työolotutkimusten tekeminen ja tulosten analysoiminen ollut myös periaatteellisella tasolla ongelmia tuottavaa. Erityisesti aikana, jolloin sosiologisessa tutkimuksessa yleensä ja erityisesti naistutkimuksessa on esiintynyt voimakasta kritiikkiä tällaisia aineistonkeruumuotoja kohtaan, on ollut ristiriitaista kehittää työolotutkimusjärjestelmää perinteiseltä pohjalta.

Suhtautuminen työolotutkimus -tyyppisiin tietojärjestelmiin on ollut varsin kaksijakoista. Toisaalta se on ollut täysin kritiikitöntä, toisaalta koko järjestelmän hylkäävää. Vahvan positivistisen perinteen läpäisemässä ajattelussa, jota työpsykologian ja -sosiologian aloilla myöskin esiintyy, ei tällais-

ten aineistojen käytölle näyttäisi olevan mitään esteitä. Kehittämiskysymyksen näyttäytyy lähinnä kysymystekniikan parantamisena, sanamuotojen hiomisena tai vastausvarianssin poistamisyriyksiä. Tilastolliset menetelmät muun muassa erojen tai muutosten testaamiseen näyttävät soveltuvan erinomaisesti.

Toinen suuntaus on sitten ollut kaikenlaiset surveyt periaatteessa hylkäävää, vain laadullisiin aineistoihin, vapaamuotoisiin haastatteluihin, tekstuaalisiin aineistoihin tai havainnointiin luottavaa. Näiden kahden asenteen välimaastoon olen halunnut sijoittaa tämän työn. Uskon työolotutkimustyyppisten tutkimusaineistojen hyödyllisyyteen, kun tavoitteena on työolojen yleinen kehittäminen. En kuitenkaan näe niitä valmiina systeemeinä, vaan monentyyppisen kehittämisen kohteina. Kehittämisen on lisäksi suuntauduttava syvemmälle kuin vain tekniseen paranteluun.

Näistä syistä olen tässä työssä pyrkinyt käymään läpi sekä sisällöllistä, teoreettista keskustelua että menetelmiin liittyviä näkemyksiä. Sisällöllinen tarkastelu on merkinnyt toisaalta työelämää koskevien ja toisaalta naistutkimusta koskevien keskustelujen erittelyä. Täten on ollut mahdollista nähdä, minkälaiseen ajatteluun liittyvät kussakin kehitysvaiheessa työolotutkimuksissa käytetyt mallit ja teoriat.

Tutkimuskohdehan on ollut yleisesti ilmaisten "työolot" tai "työelämän laatu", joksi viimeisintä haastattelututkimusta nimitettiin. Alueen määrittely, siis se mitä työoloilla on tarkoitettu ja mitä sisällöllisiä tekijöitä siihen on liitetty, on ollut kiinteässä yhteydessä kulloiseenkin työpoliittiseen regimiin. Toisin sanoen tällä alueella tutkimuspolitiikka ja yhteiskuntapolitiikka kietoutuvat vahvasti toisiinsa. Työolotutkimusten sisällöllinen kehittyminen on siten alun perin lähtenyt yhteiskuntapoliittisesta sääntelytarpeesta, kuten sosiaali-indikaattoreiden historian käsittelyssä kävi ilmi.

Työolotutkimusjärjestelmä ja sen sisältö on toisaalta ollut myös konkreettisemmän tason toimijoiden muokkaamaa. Jos lähtökohta onkin ollut hyvin selvästi kansainvälisellä tasolla, on kussakin maassa – työolotutkimusten tapauksessa erityisesti Pohjoismaissa – muokattu oma järjestelmä. Nämä maittaiset järjestelmät ovat lisäksi saaneet vielä tarkemman sisältönsä kulloinkin vastuussa olleilta yksittäisiltä tutkijoilta ja suunnittelussa mukana olleilta ulkopuolisilta asiantuntijoilta.

Työelämän tutkimusdiskurssien läpikäyminen tai ainakin tärkeimpien suuntausten havaitseminen on ollut tärkeätä siksi, että samalla voi ymmärtää, miten työolotutkimuksen eri osa-alueet saavat perustelunsa tai millaiseen teoriaan jokin kysymyspatteri pohjaa. Toisaalta tutkimuskeskustelujen erittely auttaa näkemään, mitä oleellista työolotutkimusten sisällöstä tai analyyseista puuttuu.

Esimerkiksi työolojen alueen rajaaminen on asia, jossa erilaiset keskustelut ovat konkretisoituneet. 1970-luvulla Suomessa työsuojelun kehittämisen



näkökulma oli vaikuttamassa myös työoloja koskeneiden tutkimusten kysymyksenasetteluihin. Haluttiin osoittaa, että huonot työolot ja sairastavuus olivat yhteydessä keskenään (esim. Meteli 1975). Elämäkokonaisuuden sijaan huomio kohdistettiin nimenomaan työoloihin vasta-argumenttina väitteille, että hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttaisi enemmänkin työelämän ulkopuolinen elämäntilanne. Myöhemmin on taas haluttu painottaa työelämän tutkimuksessakin juuri elämäkokonaisuutta ja se on heijastunut myös työolotutkimusten sisällön määrittelyyn.

### **Mihin uutta työolotutkimusta tarvitaan?**

Työolotutkimusten voidaan ajatella olevan eräänlaisia *välittäjiä tutkimusten ja tilastojen kentässä*. Ne ovat välittäjiä ainakin kahdella tavalla. Ensinnäkin on olemassa laaja sosiaalitilastojen ja sosiaali-indikaattoreiden alue, joka tuottaa tilastoiksi kutsuttuja yleistyksiä hyvinvointikehityksestä. Sen vastakohtana ovat yksittäiset, erilaisia paikallisia olosuhteita koskevat tutkimukset. Survey-tyyppiset tutkimukset esimerkiksi juuri työoloista toimivat näiden kahden tason välimaastossa.

Toisaalta voidaan ajatella työolotutkimusten toimivan välittäjinä siten, että ne asettuvat yleisten työelämää koskevien spekulatioiden ja yksittäisissä työpaikoissa tehtävän konkreettisen toimintatutkimuksen tai muun paikallisen tutkimuksen välille. Esimerkiksi spekulatioista käyvät 1980-luvun tietoyhteiskuntaspekulaatiot, joissa väitteet tietotekniikan vaikutuksista esitettiin paljolti vain mietiskelyyn perustuen. Myöskin työmarkkinoiden joustavuuskeskusteluissa on paljon pelkkää spekulatiota. Niissä yhdistyy yritysten strateginen ajattelu ja yhteiskuntatieteiden piirissä kehitetyt teoriat ja -mallit.

Tilastoihin suhteutettuna työolotutkimukset voivat toimia paitsi puuttuvia alueita täydentävinä myös tilastoihin sisältyvien *käsitteiden täsmentäjinä*. Alun perin täydennystehtävä liittyi työympäristöjä koskevien vakiintuneiden tilastojen kuten ammattitauti- ja työtapaturmatilastojen täydentämiseen. Tällöin ensisijaisesti ajateltiin fyysisen työympäristön piirteitä kuten melua, vettä, pölyjä, raskaita nostoja jne. Yleisen työsuojelua koskevan ajattelun ja lainsäädännön kehittyttyä Suomessakin käsittämään myös henkisen työsuojelun on tilastojen täydennystehtävä työolotutkimuksissa huomattavasti laajentunut.

Tilastojen sisältämien käsitteiden täsmentäminen työolotutkimusten tehtävänä ei ole ollut selvästi tiedostettu tähänastisissa tutkimuksissa. Ylimalkaan tilastojärjestelmien konseptuaalinen arviointi on ollut sosiaalitilastojen alueella pyrkimyksistä huolimatta liian vähäistä. Työvoimaa ja työelämää koskevissa tilastoissa tällaista arviointia tarvittaisiin aivan peruskäsitteistä

lähtien: mitä on työ, työvoimaan kuuluvuus, työttömyys, työaika, työsuhteen epätyypillisuus jne. Työolotutkimusten avulla saatu lisätieto, joka voidaan liittää näihin käsitteisiin, auttaa niiden täsmällisemmässä määrittelyssä samoin kuin käsitteisiin liittyvien muutosilmiöiden havaitsemisessa. Esimerkiksi joustavuusilmiöitä on työolotutkimuksissa voitu konkretisoida työajan joustojen, ylitöiden tekemisen, työsuhteiden pysyvyyden ja muiden työoloihin ja työehtoihin liittyvien tekijöiden suhteen. (vrt. Assmuth 1993, Cousins 1994, tilastojen riittämättömyydestä työmarkkinoiden joustavuuden kuvauksessa.)

Muun työelämän tutkimuksen suhteen työolotutkimukset voivat siis toimia välittäjinä erilaisten spekulatioon pohjautuvien kehitysarvioiden ja konkreettisen, työpaikkakohtaisen tutkimuksen välillä. Työpaikkakohtaiset tutkimukset ovat usein luonteeltaan tiukasti vain kyseiseen työpaikkaan tai ammattialaan sidottuja. Tietyissä tutkimustraditioissa voi nähdä suorastaan tietoista pyrkimystä pois yhteiskuntarakenteeseen tai muutostrendeihin liittyvistä pohdinnoista. Tällaisen ajattelun kannalta on luonnollisesti yhdenkään, hankitaanko koko väestöä koskevaa työolotutkimustyyppistä tietoa ollenkaan.

Näin rajoittunut näkemys ei kuitenkaan koske kuin pientä osaa suomalaisesta työelämän tutkimuksesta. Useimmissa työpaikka- tai alakohtaisissakin tutkimuksissa on ilmennyt tarvetta käyttää ainakin vertailukohtana koko väestöä tai koko alaa koskevia tietoja työoloista. Muutosprosessien hahmottamiseksi työolotutkimusten tuottamat tiedot ovat olleet erityisen keskeisiä. Työpaikkakohtaiset kehittämis- tai toimintatutkimukset eivät koskaan voi tuottaa niin monesta kohteesta tietoa tietyssä aikana, että tuloksia voitaisiin yleistää koko työelämään ja vielä samanaikaisesti saada viitteitä ajassa tapahtuneista muutoksista.

Suomalaisen työelämän erityispiirteiden selvittämiseksi eivät myöskään riitä pelkät tilastot tai yksittäiset työpaikkakohtaiset tutkimukset. Kansainvälinen vertailumahdollisuus on erityisesti viime vuosien tulosta työolotutkimusten alueella. Pohjoismaiden yhteistyö tuotti jo vuoden 1990 tutkimuksen käyttöön suositukset vertailukelpoisista kysymyksistä. EU:n sisällä pyritään myös kehittämään työolotutkimusjärjestelmää, jossa pohjoismaisia kokeimuksia voidaan hyödyntää.

Tällaiseen vertailuun liittyy luonnollisesti myös ongelmia. Kunkin maan omien työolotutkimusten sisällöllisten ja menetelmällisten ongelmien lisäksi on ratkottava uusia, maittäiseen vertailuun liittyviä kysymyksiä, joista kysymysten merkityssisällön erilainen ymmärtäminen vastaajien keskuudessa ei ole niitä vähäisimpiä.

Menetelmäongelmista huolimatta kansainvälisen vertailtavuuden ulottuvuus on erittäin tärkeä suomalaisten työolojen tilan ja kehityksen ymmärtä-

miseksi. Muiden maiden työympäristöissä kehitetyt mallit esimerkiksi työvoiman käytön joustoista tai työorganisaatioiden ja johtamistapojen kehittämistä eivät ole suoraan Suomeen sovellettavia, kuten useissa kehittämis- ja toimintatutkimuksissa on havaittu. Tällaisen kehittämistyön taustaksi tarvitaan yleistyskelpoista tietoa suomalaisten erityispiirteiden ilmenemisestä.

Yleensäkin kysymystä työolotutkimusten tarpeellisuudesta on arvioitava tulosten käytön kannalta. Työolotutkimusten tuottamisessa on lähtökohtana ollut ajatus työolojen parantamisesta. Tutkimuksella on siis selvä normatiivinen tavoite. Jos edelleen ajatellaan, millä välineillä tätä tavoitetta voidaan käytännössä toteuttaa, on yleinen valtakunnallinen työpolitiikka varmasti eräs keskeisimmistä välineistä. Työpolitiikka, joka vaikuttaa sekä lainsäädäntöön että konkreettiseen työpaikkakohtaiseen kehittämistyöhön, tarvitsee välineikseen erityisesti koko työelämään yleistettävissä olevaa tietoa.

Luonnollisesti työpaikkakohtaisessa onnistuneessa kehittämistyössä saatutettu tutkimustieto on hyödyllistä myös muissa vastaavissa projekteissa, mutta kehittämistarpeen yleisessä arvioinnissa tarvitaan juuri valtakunnallisten työolotutkimusten tuottamaa tietoa.

Kyse on myös siitä, että paikallisen toimintatyyppisen tutkimuksen avulla saadaan usein todellista tilannetta myönteisempi kuva työoloista ja niiden kehittämismahdollisuuksista. Kehittämistoiminnan tulosten osoittaminen on tavallaan elinehto tutkimustoiminnan jatkumiselle. Laajemmat haastattelututkimukset saattavat kuvata tilanteita rehellisemmin ja kriittisemmin.

Työolotutkimusten *sukupuolen lähtökohdan tarpeellisuutta* taas voidaan perustella ainakin kahdella tavalla. Ensinnäkin Suomessa on tärkeää ottaa tutkimuskohteena huomioon erityisesti *naisten työpanos*, koska sillä on niin *merkittävä asema suomalaisessa työelämässä*. Toiseksi niin sanotut *tasa-arvoindikaattorit ja -tilastot saattavat antaa harhaisen kuvan sukupuolten asemasta Suomessa*. Juuri työelämän alueella tavanomaiset tilastot – työhön osallistuvuus, työttömyys, epätyypilliset työsuhteet, palkkaus – kertovat vain sellaisista asioista, jotka ovat määrällisesti mitattavia ja sittenkin käsitteellisiä ongelmia sisältäviä. Näiden täydennyksenä tarvitaan työolotutkimusten kaltaisia tiedonhankintavälineitä myös työelämän tasa-arvon tutkimiseksi.

Työolotutkimukset toimivat siis välittäjinä karkeata ja yleistä tasoa kuvaavien tilastotietojen ja yksityiskohtaisen paikallisen tasa-arvo- ja naistutkimuksen välillä. Tasa-arvon tärkeä ulottuvuus on siihen liittyvä oikeudenmukaisuuden kokemus. Esimerkiksi siinä suhteessa tilastot eivät pysty kertomaan mitään naisten ja miesten erilaisesta asemasta ja sen kokemisesta.

Tasa-arvo on hyvin moniselitteinen sanana ja siitä on naistutkimuksenkin piirissä ollut erilaisia näkemyksiä ja painotuksia eri vaiheissa (ks. esim. Holli 1991, 1995). Toisaalta on mahdollista eritellä kansainvälisesti erilaisia tasa-arvonäkemyksiä, kuten liberaali, sosialidemokraattinen tai konservatiiv-

vinen tasa-arvopolitiikka (ks. Schunter-Kleemann 1990 tai 1992 hyvinvointivaltiollisten patriarkaattimuotojen perusteella). On siis oletettavaa, että tasa-arvokokemukset ja -vaatimukset vaihtelevat regiimien mukaisesti. Toisaalta sellaisissa maissa, joissa on pitkät perinteet sukupuolten tasa-arvon edistämisestä, on ollut nähtävissä myös tasa-arvon "takaiskuja", jotka yleensä ilmenevät muulla tavoin kuin tilastoin mitattavina. Suomalaiset työolotutkimukset ovat pyrkineet löytämään myös tätä kokemustasoa. Samalla se vaikeasti tavoitettavana tutkimusaiheena on keskeinen haaste tuleville työolotutkimuksille.

### **Kehittämisen sisällöllisistä ja menetelmällisistä lähtökohdista**

Tässä tutkimuksessa on tavoitteena ollut työolotutkimusjärjestelmän arviointi ja kehittäminen. Tutkimuskriittiset lähestymistavat voidaan Luostarisen ja Väliiverosen mukaan jakaa kolmeen tyyppiin: *tutkimuskeskeiseen, tuloskeskeiseen ja vaikutuskeskeiseen kritiikkiin*. Tutkimuskeskeisessä lähestymistavassa painotetaan tutkimuksen sisäistä rakennetta, loogisuutta, perusteltavuutta ja sitä, onko tutkimuksen tekijä tietoinen tekemistään ratkaisuisista. Tuloseskeisyys viittaa tapoihin arvioida sitä, mikä on tutkimuksen ja tutkimuskohteen suhde. Vaikutuskeskeinen kritiikki puolestaan pohtii tutkimuksen eettisyyttä ja tutkijan tietoista tai tiedostamatonta sitoutumista joihinkin yhteiskunnallisiin intresseihin. (Luostarinen–Väliveronen 1991, 83.)

Tässä on yksi mahdollinen tapa jäsentää työolotutkimusten kriittistä arviointia. Käsillä olevassa tutkimuksessa olen käyttänyt osittain näitä kaikkia näkökulmia kuitenkin niin, että painopiste on ollut tutkimuskeskeisessä arvioinnissa, eli siinä, miten työolotutkimukset ovat sisällöllisesti rakentuneet, keiden toimijoiden kautta niitä on muokattu, miten sisällölliset ja menetelmälliset ratkaisut ovat syntyneet. Myös tulos- ja vaikutusarviointiin liittyvät monet niistä sisällöllisistä ja menetelmällisistä kysymyksistä, joita olen käsitellyt, samoin koko tutkimusta kattava sukupuolen lähtökohdan arviointi.

Sandra Hardingin esittämä näkemys naistutkimuksen perusominaisuuksista painottaa samoin kritiikin monitahoisuutta, mutta toisella tavalla. Hän varoittaa puhumasta erikseen metodisista kysymyksistä. Oleellista on metodin, epistemologian ja metodologian yhteenkietoutuminen. (Harding 1987.) Siis tutkimuskritiikinkin on syytä ottaa kaikki nämä tasot ja lähestymistavat huomioon.

Tutkimusmetodologiset suuntaukset ja vaiheet naistutkimuksessa on jaettu empiristisiin, standpoint-teoreettisiin ja postmoderneihin suuntauksiin (Harding 1986). Suuntaukset vastaavat myös sosiaalitieteiden valtavirran ke-

hittymistä. Naistutkimus vain eroaa oleellisesti empirismivaiheen kriittisyydessä valtavirtaa kohtaan. Naistutkimuksessa haluttiin jo tuolloin tuoda esiin tutkimusten arvosidonnaisuus ja toisaalta miehinen vinouma, jotka liittyvät kaikkiin toteutusvaiheisiin. (esim. Eichler 1988.)

Sen sijaan postmodernien suuntausten vaihe ei ole mitenkään vain naistutkimukselle erityistä. "Postmoderni diskurssi" ja siihen väljästi liittyvä kulttuuritutkimus ovat olleet suomalaisessa sosiologiassa keskeisiä varsin pitkään. Kulttuuritutkimuksesta on tullut yksi suomalaisen sosiologian valtavirtauksia. Lähestymistavasta on käyty vilkasta keskustelua muun muassa Sosiologia -lehdessä.

Erik Allardt (Sosiologia 1/1992) ilmaisi huolensa siitä, että kulttuuritutkimus uhkaa liioitellensaan kattavuusaluettaan johtaa aineellisten tekijöiden, yhteiskuntarakenteen ja instituutioiden väheksyntään. Samaan yhteiskuntarakenteen merkityksen vähättelyyn viittasi Risto Alapuro (Sosiologia 3/1990) väittäessään, että postmoderni diskurssi ja kulttuuritutkimus eivät ole kovinkaan sensitiivisiä esimerkiksi sellaisessa kysymyksessä kuin Itä-Euroopan mullistusten erittelemisessä ja ymmärtämisessä.

Pertti Alasuutari kommentoi tätä keskustelua pääkirjoituksessaan Sosiologia 4/1992:ssä. Hänen mukaansa Suomessa kulttuuritutkimus on 1980-luvulla tullut merkitemään tunnussanaa tutkimukselle, joka otti etäisyyttä yhtäältä 1950- ja 1960-lukujen amerikkalaisvaikutteisesta tilastollisesta sosiolitutkimuksesta ja toisaalta 1970-luvun marxilaisesta rakennetutkimuksesta. Alasuutarin mielestä rakenteen ja kulttuurin tutkijat eivät kuitenkaan enää aikoihin ole olleet kaksi erillistä leiriä. Hänen näkemyksensä mukaan "sosiologiassa tuskin koskaan voidaan erottaa rakenteita ja kulttuuria tai toimintaa toisistaan omiksi itsenäisiksi tutkimusalueikseen ilman, että menetetään paljon siitä mikä on leimallista juuri sosiologialle tieteenalana."

Näissä keskusteluissa on kyse lähinnä yhteiskuntateoreettisista näkemyksistä. Niillä on kuitenkin menetelmällisiä vaikutuksia. Alasuutariin viitaten voisi sanoa, että teoreettinen viitekehys määrää sen, millainen aineisto kannattaa kerätä ja millaista menetelmää sen analyysissä käyttää (Alasuutari 1993, 66).

## **Naistutkimuksen merkitys**

Syy siihen, miksi olen tässä esityksessä käynyt läpi naistutkimuksen teoreettisia ja metodologisia käsityksiä on kahtalainen. Toisaalta *naistutkimus on tuonut keskusteluissaan esille sukupuolen merkityksen* ja toisaalta *naistutkimus on edustanut perustaltaan kriittistä näkemystä valtavirran teoreettisiin ja metodologisiin näkemyksiin*. Kummallakin piirteellä on merkitystä työlötutkimusten kehittämisen kannalta.

Keskeisimmät naistutkimuksen "opetukset" ovat ehkä tiivistettynä niissä kriteereissä, joita on esitetty hyvästä feministisestä tutkimuksesta. Näihin kuuluvat tutkijan itsekriittisyys ja refleksiivisyys, pyrkimys valtatekijän havaitsemiseen kaikissa tutkimuksen vaiheissa, tutkittavien kokemuksen korostaminen ja tutkimuksen lähtökohtien selventäminen, valmius muuttumiseen. (ks. esim. Harding 1987, Stanley–Wise 1990, Maynard 1994.)

Kriittisyys on saanut naistutkimuksessa ilmauksensa monissa eri vaiheissa. Feministisessä empirismissä se on näkynyt kriittisenä suhtautumisena positivistisen tutkimuksen miehiseen vinoumaan, standpoint -feminismissä koko positivistiseen tutkimusotteeseen ja erityisesti sen kohdettaan objektiivivaan käytäntöön ja taas postmoderni feminismi on tuonut kriittisen asenteen tutkijan valtaan, merkitysten synnyn, ilmiöiden prosessuaalisuuden ja moniarvoisuuden unohtamiseen. Vaikka nämä näkemykset ovat ajallisesti seuranneet toisiaan, on ne mahdollista myös nähdä yhtäaikaan vallitsevina. Erityisesti työolotutkimuksen kaltaisessa perustaltaan empirisessä tutkimuksessa on mahdollista hyödyntää kaikkien näiden vaiheiden kriittisiä näkemyksiä.

Naistutkimuksen varhaisempien vaiheiden – liberaalifeminismi, marxilainen ja radikaalifeminismi – avulla ja erityisesti Sally Hackerin niistä esittämien esimerkein saattoi hyvin nähdä, miten *jonkin näkökulman painottaminen samalla tuo uusia puutteita*. Tämä koskee laajemminkin varsinkin sosiologista tutkimusta, jonka diskursiivisesta kentästä Risto Heiskalan malli -rakenteet, toiminta ja merkitykset – on hyvin kuvaava. Kun jotain näistä painotetaan yksinomaan, jää muut tai jokin muu suuntaus ulkopuolelle.

Työelämän tutkimussuuntauksissa on lisäksi kyse monesta eri tieteenalasta ja niiden kehityksestä. Kun tarkemmin puhutaan survey-tyyppisistä työoloja selvittävästä tutkimuksista, on otettava huomioon ainakin työpsykologian alalla tapahtunut muutos, samoin kuin työmarkkina- ja työelämän suhteiden tutkimuksen kehittyminen, koska nämä ovat olleet keskeisimpiä vaikutteiden antajia työn sosiologian ohella. Karkeistaen ehkä voi sanoa, että työpsykologian lähestymistavat – paljolti työpaikkakohtaiseen kehittämistutkimukseen suuntautuneena – ovat pysytelleet rakenne- ja merkityspainotusten ulkopuolella. Työmarkkinatutkimus taas on pitäytynyt rakennetasolle.

Oma erillinen kysymyksensä sitten on, miten survey-tekniikan kehittämisen yleensä ja työelämän tutkimuksen alueella erityisesti suhtautuu näiden taustalla olevien tieteenalojen suuntauksiin ja painotuksiin. Olen tässä esityksessä pyrkinyt osoittamaan, kuinka työolotutkimukset järjestelmänä ovat kehittyneet survey-tyyppisiksi haastattelututkimuksiksi sosiaali-indikaattori-perustalta. Ne syntyivät täydentämään erilaisin rekisterein ja tietolähtein koottuja tilastoja sosiaalisen hyvinvoinnin alueella. Survey-tutkimuksista on tullut tilastovirastojen tai vastaavien suurten laitosten vakiintunut tiedonhankintatapa.

Tuo vakiintuneisuus on itse asiassa ollut vaikuttamassa myös siihen, että yhteydet itse ilmiöalueen sosiaalitieteisiin ovat usein hämärtyneet ja näiden tutkimusjärjestelmien kehittäminen on aikaa myöten muuttunut yhä teknisemmäksi kysymykseksi useissa tilastovirastoissa.

## Uuden työolotutkimuksen suunnittelua

Tämän tutkimuksen antia voi pyrkiä tiivistämään johtopäätöksiksi, joita voi käyttää tulevissa työolotutkimuksissa hyväksi. Olen seuraavassa jakanut "opetukset" kolmenlaisiksi ehdotuksiksi. Ne ovat luonteeltaan hyvin yleisiä, mikä on ollut tyypillistä koko tälle esityksellekin. Konkreettisina ilmiöalueet, niitä koskevat teoriat tai yksittäiset käsitteet tulevat toki heti vastaan, kun uutta tutkimusta lähtee suunnittelemaan. Tässä esityksessä en vielä lähde niitä käsittelemään.

Yleisen tason johtopäätökset voisi jakaa seuraavasti:

*1 Teorian ja metodin yhdistämisen tärkeys*, joka ilmenee tutkimuksen kaikissa vaiheissa suunnittelusta lähtien. Tässä esityksessä on ollut esillä jako konseptuaaliseen ja tekniseen erittelyyn tutkimusten arvioinnissa. Työolotutkimusten kehittämisessä tulisi painottaa juuri konseptuaalista näkökulmaa, jota kautta sitten voidaan tehdä menetelmällisiä ja teknisiä johtopäätöksiä.

Positiivisesti orientoituneelle survey-tutkimukselle on tyypillistä sekä yhteiskuntarakenteita koskevan analyysin puute että diskurssia ja merkityksiä painottavan otteen puuttuminen. Saman tason kysymykseksi voidaan liittää sukupuolen huomioon ottaminen: se on sekä yhteiskuntarakenteisiin että merkitysrakenteisiin liittyvä.

Näihin kaikkiin suuntiin on tutkimuksessa edettävä. Työelämän tutkimuksessa rakenteiden ja sukupuolen unohtaminen on johtanut teoreettisten perusteiden ongelmiin kuten työelämän ja naistutkimuksen läpikäynti osoitti. Toisaalta merkitykset ovat sukupuolen mukaan erilaisia ja sitä kautta myös kokemukset työympäristön ongelmista. Näiden on liityttävä tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin suunnittelusta tulosten tulkintaan ja raportointiin.

Työolotutkimuksia tarvitaan välittäjinä yhteiskuntakehityksen kuvauksessa. Samalla tavoin on esitetty yhteiskuntatieteissä yleensä vaadittavan keskitason teorioita eli "jotain liian yleistä puhetta ja nenä kiinni empiiriassa väliltä". (ks. Heiskala 1992, 139.) Tällaisista teoreettisista ja sisällöllisistä vaatimuksista seuraa, että työolotutkimukset säilyvät survey-tutkimuksina, siis laajoina koko väestöön suunnattuina haastatteluina.

2. *Menetelmäongelmat eivät ole vain teknisiä*, vaikka niitäkin on. Kaikkein keskeisintä on muuttujien muodostaminen, joka on tähän asti jätetty kaupan teorian varaan ja joka tilastojärjestelmien laatu-ajattelussa on jäänyt teknisen parantamisen varjoon. Tutkimuksen sisältö, menetelmät ja tavoitteet kietoutuvat siten toisiinsa tavalla, joka tekee välttämättömäksi tutkimuksen metodologisen paradigman täsmentämisen. Toisin sanoen tähän asti työolotutkimuksissa käytettyä survey-menetelmää ei voida siinänsä kehittää paremmaksi, vaan koko menetelmää on arvioitava uudeleen työolojen tutkimisen kannalta.

Laajojen työolotutkimusten ongelmana on pidetty muun muassa vastausten subjektiivisuutta. Tämä on johtanut kysymysten tekniseen kehittämiseen siten, että ne olisivat mahdollisimman yksinkertaisia ja konkreettisia, jolloin vastauksetkin olisivat yhteismitallisempia. Näin ei kuitenkaan tarvitse menetellä, sillä työoloja koskeva kehittämistoiminta voi yhtä hyvin perustua vastaajien subjektiivista kokemusta kuvastavaan tietoon. Se olisi vain saatava mielekkäällä tavalla esiin.

Ongelmia syntyy sen sijaan siitä, että kuvitellaan jonkin mittarin tai mittaustavan tuottavan "objektiivista" tietoa – kunhan tekniikkaa on kehitetty riittävästi. Tulosten tulkinta on silloin harhaan johtavaa. Laadullisemmat tutkimusmenetelmät ovat useissa työelämää koskevissa tutkimuksissa osoittaneet, että tutkittavien subjektiivisuus ja haastattelun vuorovaikutustilanne ovat aina vaikuttamassa. Puhdasta objektiivista tietoa ei voi olla olemassa. Tärkeää uusien työolotutkimusten kehittämisen kannalta on nähdä, miten vastaajien subjektiivisuus suhtautumisessa työhön ja työoloihin on erityisesti sukupuolen mutta myös esimerkiksi iän mukaan eriytyntä.

3. *Edelliset johtopäätökset johtavat menetelmien yhdistämiseen*. Se merkitsee ennen muuta kvalitatiivisten menetelmien käyttöä lomakkeiden suunnittelussa tai muulla tavoin survey-haastatteluihin liitettynä. Tarkemman tutkimuksen kohteena voivat olla sellaiset uudet painotukset työoloista, jotka puuttuvat tähänastisista tutkimuksista. Samoin kohteena voivat olla aiemmin hankalasti mitattaviksi ja tulkittaviksi osoittautuneet työolojen piirteet, kuten kiire, työn itsenäisyys, vaatavuustaso, sosiaaliset suhteet, työn organisoinnin uudistaminen ja yleensä erilaisiin prosesseihin liittyvä työolojen tutkimus.

Tärkeänä pidän sitä, että menetelmien yhdistely tapahtuu analyttisesti. Toisin sanoen menetelmien monipuolisen käytön tulisi mahdollistaa se, että ne hyödyntävät toisiaan. Työolotutkimusten tapauksessa pääpaino hyödyntämisessä tulisi olla lomaketutkimuksen kehittämiseen päin.

Laadullisia tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää surveyn apuna monella tavalla. Ensinnäkin koko tutkimuksen merkityksen ymmärtämiseksi olisi sel-



vitettävä vastaajien omaa käsitystä työn ja työolojen merkityksestä: *mitä työoloilla ymmärretään*, mitkä tekijät siinä ovat kaikkein tärkeimpiä. Esimerkiksi eräs pankkitoimihenkilöistä tehty tutkimus osoitti, että työn hahmottaminen perheen ja kodin kautta oli niin voimakasta, että työajat tulivat tärkeimmiksi asioiksi työoloista puhuttaessa (Linnakangas 1993). Työoloja koskevassa kokonaisorientaatiossa on mielenkiintoista selvittää paitsi sukupuolen myös iän ja koulutuksellisen aseman merkitystä perheen ja työn tärkeäksi kokemisessa ja sitä kautta eri työolojen piirteille annetuissa merkityksissä.

Toiseksi laadullisemmassa tiedon keruussa voi lähteä liikkeelle *työolo-tutkimuksissa käytetyistä käsitteistä. Miten ne ymmärretään?* Kohteena tällöin voivat olla erityisesti: kiire, itsenäisyys työssä, työn vaativuus tai sosiaaliset suhteet. Esimerkiksi kiireen osalta voidaan selvittää, mitä siihen sisällytetään. Aikaisemmat Työelämän laatu -tutkimuksen tulokset ovat osoittaneet, että kiireen haittaavuus yhdistyy naisilla eri asioihin kuin miehillä (Lehto 1992). Tarkempi tutkimus koskisi vastaajan omaa käsitystä siitä, miten eri tekijät ovat yhteydessä kiireen kokemukseen, kuten esimiesten toimintatapa, vaikutusmahdollisuudet, tulosjohtaminen, muiden tuki, asiakkaat, oma orientaatio, sitoutuminen tai vastuu.

Erilaisen tiedonkeruun analyttisen yhdistämisen kohteena voivat olla myös sellaiset käsitteet kuin vaikutusmahdollisuudet, työn itsenäisyys, mitä ne merkitsevät naisten ja miesten työssä. Tavoite ei ole vain löytää ilmeisiä eroja ja tulkita niitä pysyviksi, vaan tavoitteena on pikemminkin löytää eroja, jotka ovat olleet näkymättömiä, kätkettyinä prosesseihin ja toimintatapoihin ja joita normaalisti työn ja työyhteisöjen kehittämisessä ei havaita. Tähän liittyy myös tasa-arvon eli naisten ja miesten välisen suhteen kokeminen. Erityisesti se tulisi esille sosiaalisten suhteiden, ristiriitojen ja tuen käsitteiden purkamisessa.

Kolmanneksi ja kaikkein yksityiskohtaisimmalla tasolla laadullinen aineistonkeruu merkitsisi olemassa olevaan lomakkeeseen vastaamisen tutkimista. Vastaamista voi tutkia esimerkiksi analysoimalla haastattelutilanteita nauhoittamalla niitä. Toisaalta haastatteluissa voidaan esittää erikseen lisäkysymyksiä siitä, mitä vastaaja kysymyksillä ymmärtää, mitä hän omilla vastauksillaan tarkoittaa.

Käytännössä nämä laadullisempia menetelmiä käyttävät haastattelut voidaan tehdä sekä ennen että jälkeen työolotutkimuksen laajan kenttävaiheen. Etukäteen tehtävillä haastatteluilla voidaan tukea lomaketutkimuksen aihealueiden ja kysymysten suunnittelua. Jälkikäteen tehdyllä laadullisen aineiston kokoamisella puolestaan voidaan auttaa tulosten tulkintaa ja mahdollisia myöhempiä lomaketutkimuksia.

# LÄHTEET

- Acker, Joan, The problem with Patriarchy. *Sociology*, 23, 1989, 235–240 (1989a).
- Acker, Joan, Ett förslag till ett övergripande perspektiv för kvinnoforskningen i Sverige. Arbetslivscentrum, Augusti 1989 (1989b).
- Acker, Joan, Samanarvoinen työ. Vastapaino Tampere 1990.
- Acker, Joan, Gendering Organizational Theory. Teoksessa Albert J. Mills – Peta Tancred (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. Sage Publications Newbury Park 1992, 248–260.
- Aho, Simo, Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja “työyhteiskunnan kriisistä”. Tutkijaliitto Jyväskylä 1988.
- Ahola, Anja, Puhtia surveyn suunnitteluun. *Hyvinvointikatsaus* 3/1990, 50–51.
- Ahola, Anja, Psykkisen oireilun sukupuolieroista. *Sosiologia* 1/1992, 23–34.
- Ahola, Anja, Menetelmäkö määrää tulokset? *Sosiologia* 3/1993, 200–211.
- Alapuro, Risto, Sosiologit, Suomi ja Itä-Eurooppa. *Sosiologia* 3/1990, 199–204.
- Alasoini, Tuomo, Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työministeriö, Työpoliittisia tutkimuksia No 5, 1990.
- Alasoini, Tuomo, Osallistumisjärjestelmät ja työolojen parantaminen. Muistio Työolokomitealle 29.4.1991 (1991a).
- Alasoini, Tuomo, Technological change and gendered division of labour in the light electrotechnical industry. *Observations from a Finnish study*. Teoksessa Anna-Maija Lehto – Inger Eriksson (toim.) *Women, Work and Computerization, Precedings of the conference*, Helsinki, 1991 (1991b).
- Alasoini, Tuomo, Visioita miehistä työmarkkinoilla. Miehet työelämässä -seminaari. Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C, Työraportteja 4/1992 Helsinki.
- Alasoini Tuomo, Organisaatioinnovaatiot Suomen kevyessä sähköteknisessä teollisuudessa. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 23, 1993.

- Alasuutari, Pertti, Yhteiskunnat hajoavat, meillä tutkitaan merkityksiä. *Sosiologia* 4/1992, 261–263.
- Alasuutari, Pertti, Laadullinen tutkimus. Vastapaino Tampere 1993.
- Alasuutari, Pertti, Kulttuuritutkimus konstruktiona. *Sosiologia* 32:3, 1995, 169–178.
- Alkula, Tapani – Pöntinen, Seppo – Ylöstalo, Pekka, Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY Porvoo 1994.
- Allardt, Erik, Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. WSOY Porvoo 1976.
- Allardt, Erik, The relationship between objective and subjective indicators in the lighth of a comparative study. Teoksessa R.F. Tomasson (toim.) *Comparative Studies in Sociology*, Vol.1, CT:JAI Press Greenwich 1978.
- Allardt, Erik, Challenges for Comparative Social Research. *Acta Sociologica* 3/1990, 183–194.
- Allardt, Erik, Sosiologian kuvauksen ja teorian haasteet Euroopan mullistusten aikana. *Sosiologia* 1/1992, 1–10.
- Ammattitaudit 1974. Työterveyslaitos 1975.
- Andrews, Frank M., The Evolution of a Movement. “Whatever Happened to Social Indicators”. A Symposium. *Journal of Public Policy*, Vol 9, 4, 401–405.
- Arbeidslivsundersøkelsen 1993. Norges Offisielle Statistikk C, Statistisk Sentralbyrå, Oslo 1995.
- Arbeidsmiljø 1989. Working Conditions 1989, Norges Offisielle Statistikk C9, Statistisk Sentralbyrå, Oslo 1992.
- Arbetsmiljö. Levnadsförhållanden 1979. Rapport 32, Sveriges Officiella Statistik, Statistiska Centralbyrån, Stockholm 1982.
- Arbetsmiljön i siffror. Miljöstatistisk årsbok 1985. Statistiska Centralbyrån, Stockholm 1985.
- Argyris, Chris, Integrating the Individual and the Organization. New York 1964.
- Asplund, Johan, Aubert och mjukdatasosiologin. *Sociologisk forskning* 3, 1966, 96–104.
- Assmuth, Laura, Naisten ansiotyö ja kulttuurinen muutos eteläitalialaisessa kaupunkiyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissu- ja, Sarja D: Naistutkimusraportteja 1/1993.
- Atkinson, John, Manpower strategies for flexible organizations. *Personel Management*, August 1984.
- Atkinson, John, Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour markets in the eighties. *Labour and Society*, Vol. 12, No. 1, 1987, 87–105.
- Barrett, Michéle, Nykyajan alistettu nainen. Vastapaino Tampere 1985.

- Braidotti, Rosi, Origin and Development of Gender Studies in Western Europe. European Network for Women's Studies. Workshop "Establishing Gender Studies in Central and Eastern European Countries". The Netherlands November 1992.
- Braidotti, Rosi, Embodiment, Sexual Difference, and the Nomadic Subject. *Hypatia* vol. 8, no. 1., 1993, 1–13.
- Braidotti, Rosi, Riitasointuja. Vastapaino Tampere 1993.
- Braverman, Harry, Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press New York 1974.
- Berger, S. – Piore, M., Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press, 1980.
- Bernard, H. Russell, Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches. Sage Publications, Thousand Oaks California 1994.
- Briggs, Charles L., Learning how to ask, A sociolinguistic appraisal of the role of the interview in social science research. Cambridge University Press 1986.
- Bruun, Niklas, EY ja työelämän sääntelyn pohjoismainen malli. Teoksessa Pekka Kosonen (toim.) Suomi ja Euroopan integraatio. Gaudeamus Helsinki 1992.
- Buchanan, David – McCalman, James, High Performance Work Systems. The Digital Experience, London 1989.
- Burrows, Roger – Gilbert, Nigel – Pollert, Anna, Introduction: Fordism, Post-Fordism and Economic Flexibility. Teoksessa Gilbert, N ym. (toim.) Fordism and Flexibility. Macmillan Basingstoke, 1992, 1–12.
- Campbell, Donald – Fiske D.W., Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin* Vol 56, 1959, 81–105.
- Cicourel, Aaron, Interviews, surveys and the problem of ecological validity. *American Sociologist* Vol. 17, 1982, 11–20.
- Cockburn, Cynthia, In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations. Macmillan, London 1991.
- Connell, R.V., Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Stanford University Press, California 1987.
- Cousins, Christine, A comparison of the labour market position of women in Spain and the UK with reference to the "flexible" labour debate. *Work, Employment & Society*, Vol. 8, 1, 1994, 45–67.
- Cresswell, John W., Research Design. Qualitative and Quantitative Approaches. Sage Publications London 1994.

- Datorer och arbetsmiljö. Information om arbetsmarknaden 1991:3, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- Davies, Karen – Esseveld, Johanna, Kvalitativ kvinnoforskning. Arbetslivscentrum, Stockholm 1989.
- Den psykosociala arbetsmiljön. Information om arbetsmarknaden 1992:4, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- Denzin, Norman K., The Research Act. 2nd ed. McGraw-Hill, New York 1978.
- Dijkstra, W. – van der Zouwen, J. (toim.) Response Behavior in the Survey Interview. Academic Press, New York 1982.
- ECE, Women's access to employment and entrepreneurship. High-level regional preparatory meeting for the fourth world conference on women. Vienna 1994.
- Eichler, Margit, Nonsexist research methods. A practical guide. Routledge New York 1991, alunperin Allen and Unwin 1988.
- Eichler, Margrit – Lapointe, Jeanne, On the Treatment of the Sexes in Research. Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Ottawa 1985.
- Eklund, Kari – Suikkanen, Asko, Työolot ja sukupuoli. Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia, Keskustelualoitteita no 2., 1986.
- Eklöf, Jan A., On the Integrated Quality Programme at Statistics Sweden. Alustus seminaarissa "Survey-tutkimus ja laatu", Tilastokeskus, Raportti 1994:3.
- Elo, Anna-Liisa, Assessment of Mental Stress Factors at Work. Occupational Medicine, Third edition, 1994, 945–959.
- Elo, Anna-Liisa – Leppänen, Anneli – Lindström, Kari – Ropponen, Tapio, TSK, Miten käytät työstressikyselyä. Työterveyslaitos, Helsinki 1990.
- Employment Outlook. September 1988, OECD, Paris.
- Engeström, Yrjö, Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. Aikuiskasvatusta 4/1985, 156–164.
- Engeström, Yrjö, Learnig by expanding. OrientaKonsultit, Helsinki 1987.
- Engeström, Yrjö, Developmental work research: a paradigm in the making. Finnish work research bulletin 2:2b, 1991, 4–7.
- Equal opportunities for women and men. The third medium-term community action programme 1991–1995. Women of Europe, Supplements No. 34, 1991.
- Eskola, Antti, Työläiset, tutkijat ja asenteet. Suomalaista työnsosiologiaa 1950-luvulla, Sosiologia 1971:5, 241–246.
- Eskola, Antti, Sosiologian tutkimusmenetelmät I. WSOY Porvoo 1967.
- Eskola, Antti, Sosiologian tutkimusmenetelmät II. WSOY Porvoo 1968.

- Eskola, Antti, Sosiaalitieteen muuttuvat tekstit ja käytännöt. Teoksessa Klaus Weckroth & Mirja Tolkki-Nikkonen (toim.) *Jos A niin ... Vastapaino* Tampere 1994.
- Faludi, Susan, *Backlash, The Undeclared War Against American Women*. New York 1991.
- Feldman, Martha S., *Strategies for Interpreting Qualitative data*. Qualitative Research Methods Series 33. Sage Publications, Thousand Oaks, California 1995.
- Flax, Jane, *Thinking Fragments. Psychoanalysis, Feminism, and Postmodernism in the Contemporary West*. Berkeley, University of California Press 1990.
- Foss-Fridlitzius, Rita, Relativism och realism i feministisk vetenskapsfilosofi. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3/1990, 54–64.
- Fox Keller, Evelyn, *Tieteen sisarpuoli*. Gummerus Oy Jyväskylä 1988. *Alukuperäisteos Reflections on Gender and Science*, Yale University 1985.
- Frankenhauser, M. – Gardell, B., Underload and overload in working life: outline of a multidisciplinary approach. *Journal of Human Stress*, Vol 2, 3, 1976, 35–46.
- Galtung, Johan, *Theory and Methods of Social Research*. George Allen & Unwin LTD London 1967.
- Gorz, André, *Eläköön työttömyys*. KSL, Helsinki 1982.
- Greene, Jennifer C. – Caracelli, Valerie J. – Graham, Wendy F., Towards a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 11, No 3, 1989, 255–274.
- Groves, Robert M., *Survey Errors and Survey Costs*. John Wiley & Sons, New York 1989.
- Groves, Robert M., *Measurement error across the disciplines*. Teoksessa Paul P. Biemer – Robert M. Groves – Lars E. Lyberg – Nancy A. Mathiowetz – Seymour Sudman (toim.), *Measurement Errors in Surveys*, John Wiley & Sons New York 1991.
- Gustavsen, Björn, *Diffusion and discussion: national strategies for changing working life and role of democratic dialogue*. Teoksessa Eklund, Kari (toim.) *Future of work, a viewpoint of social sciences*. Helsinki, NIVA 1987.
- Gustavsen, Björn, *Vägen till bättre arbetsliv*. Arbetslivscentrum, Stockholm 1990.
- Haavind, Hanne, *Love and Power in Marriage*. Teoksessa Harriet Holter (toim.) *Patriarchy in Welfare Society*. Universitetsforlaget, Oslo 1984.

- Haavio-Mannila, Elina, Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsingin yliopiston sosiologian laitos. Työselostuksia n:o 43, 1989.
- Hacker, Sally, *Pleasure, Power and Technology, Some Tales of Gender. Engineering and the Cooperative Workplace.* Unwin Hyman, Inc. Winchester, USA 1989.
- Hacker, Sally, "Doing It the Hard Way". *Investigations of Gender and Technology.* Unwin Hyman Boston 1990.
- Hacker, Winfried, *Yleinen työpsykologia.* Weilin & Göös, Espoo 1981.
- Hackman, J.R. – Oldham, G.R., *The Job Diagnostic Survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.* Technical Report No. 4. Department of Administrative Science, Yale University, 1974.
- Hackman, J.R. – Oldham, G.R., *Work Redesign.* Addison-Wesley, USA 1980.
- Hakim, Catherine, *Core and periphery in employers' workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey.* *Work, Employment and Society*, Vol. 4, No. 2, 1990.
- Haldorsen, Tor – Iversen, Gunvor, *Praktiske eksempler på måling av latente variable. Sammenhengen mellom subjektive og objektive indikatorer på arbeidsforhold.* Statistisk Sentralbyrå, Rapport 1982/1, Oslo.
- Hane, Monica – Berggren, Tomas – Eriksson, Angneta – Ivegård, Gun, *Utveckling av ett frågeformulär rörande psykosociala arbetsmiljö.* Stiftelsen för yrkesmedicinsk och miljömedicinsk forskning och utveckling i Örebro, 1984.
- Haraway, Donna J., *Simians, Cyborgs, and Women, The Reinvention of Nature.* Free Assosiation Books, London 1991.
- Harding, Sandra, *The Science Question in Feminism.* Cornell University Press, Ithaca and London 1986.
- Harding, Sandra, *Introduction, Is there a feminist method?* Teoksessa Sandra Harding (toim.) *Feminism and Methodology.* Open University Press, Bloomington, Indiana 1987.
- Harding, Sandra, *Feminism and Theories of Scientific Knowledge.* Teoksessa Mary Evans (toim.) *The Women Question.* Second edition. Sage Publications London 1994.
- Harding, Sandra, *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives.* Cornell University Press New York 1991.
- Hartikainen, Hannu, *Työelämän sosiaali-indikaattorit ja sovellettu sosiaali-tiede. Case-tutkimus sosiaaliteknologiasta.* Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 40, 1980.

- Hartmann, Heidi (toim.), *Computer Chips and Paper Clips. Technology and women's employment. Case studies and policy perspectives.* National Academy Press Washington D.C. 1987.
- Hartsock, Nancy, *The Feminist Standpoint. Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism.* Teoksessa Sandra Harding – Merill Hintikka (toim.), *Discovering Reality.* Dortrecht, Reidel Publishing 1983, 283–310.
- Hearn, Jeff, *Miehet ja sukupuolistuneet organisaatiot – patriarkaatti, seksualiteetti, maskuliinisuudet ja johtajat. Miehet työelämässä -seminaari, Tasa-arvojulkaissuja, Sarja C, Työraportteja 4/1992, Helsinki.*
- Heiskala, Risto, *Sociology as a Discursive Space – The Coming Age of a New Orthodoxy?* *Acta Sociologica* 4/1990, 305–320.
- Heiskala, Risto, *Sosiologia ja kaiken maailman haasteet.* *Sociologia* 2/1992, 135–140.
- Heiskala, Risto (toim.) *Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Gaudeamus Helsinki 1994.*
- Heiskanen, Tuula, *Automation, work content and work requirements. A study based on international data from car industry, steel industry and power production. Acta Universitatis Tamperensis ser. A vol. 168. Tampereen yliopisto 1984.*
- Heiskanen, T. – Hyväri, S. – Kinnunen, M. – Kivimäki, R. – Korvajärvi, P. – Lehto, A-M – Martikainen, R. – Räsänen, L. – Salmi, M. – Varsa, H. – Vehviläinen, M., *Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työraportteja 20/1990.*
- Herzberg, Frederik – Mausner, Bernard – Synderman Bloch, Barbara, *The Motivation to Work.* John Wiley & Sons, New York 1959.
- Hirdman, Yvonne, *Genussystemet. Teoksessa Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. Statens offentliga utredningar 1990:44.*
- Hirdman, Yvonne, *Introduktion. Teoksessa Gertrud Åström – Yvonne Hirdman (toim.), Kontrakt i kris. Carlssons Helsingborg 1992, 7–14.*
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena, *Merkityksen ongelma haastattelututkimuksessa. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteen laitos A 3/1984.*
- Hofstede, Geert – Neuijen, Bram – Ohayv, Denise Daval – Senders, Geert, *Measuring Organizational Cultures. A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly, Vol. 35, 1990, 286–316.*
- Holli, Anne Maria, *Miehisestä tasa-arvosta kohti naisten käsitteellistä tilaa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tasa-arvopoliittinen diskurssi vv.*



- 1972–1986. Lisensiaattitutkielma, Helsingin yliopiston yleisen valtiopin laitos. 1991.
- Holli, Anne Maria, Tasa-arvosta ja Troijan hevosista. Feministinen käsitekriittikki ja suomalaisen tasa-arvopolitiikan käytännöt. *Naistutkimus* 3/1995, 2–33.
- Holstein, James A. – Gubrium, Jaber F., *The Active Interview*. *Qualitative Research Methods*, Vol. 37, Thousand Oaks, California 1995.
- Honkasalo, Marja-Liisa, Valta, valvonta ja naisten työ. Valvonta ja vastarintaa eräässä naisvaltaisessa tehtaassa. Teoksessa Husu, Liisa – Honkasalo, Marja-Liisa (toim.), *Työ, nainen ja tutkimus*. Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.
- Honkasalo, Marja-Liisa, *Naisten työ ja terveys tutkimuksen valossa*. Teoksessa Sinkkonen, Sirkka – Ollikainen, Ella (toim.) *Se on kaikki kotiin päin*. Pohdintaa naisten työn erityispiirteistä. Kustannuskiila 1985.
- Honkasalo, Marja-Liisa – Kandolin, Irja, *Naisten työ ja rasitusoireet Helsingin seudun kokoonpanoteollisuudessa*. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1984:21, 25–39.
- Honkasalo, Marja-Liisa, *Oireiden ongelma – sosiaalilääketieteellinen tutkimus oireista, niiden esiintymisestä ja merkityksistä kahta tutkimusmenetelmää käyttäen*. *Kansanterveystieteen julkaisuja M 101:1988*, Helsinki 1988.
- Honkasalo, Marja-Liisa, *Kipeät ruumiit*. Teoksessa Korvajärvi, Päivi – Nätkin, Ritva – Saloniemmi, Antti (toim.) *Tieteen huolet, arjen ihmeet*. Vastapaino Tampere 1993.
- Human development report 1995*. Published for the United Nations Development Programme (UNDP), New York 1995.
- Hyman, Herbert, *Survey Design and Analysis: Principles, Cases and Procedures*. Glencoe Ill, Free Press 1955.
- Hyman, Herbert – Cobb, William – Feldman, Jacob – Hart, Clyde – Stember, Charles, *Interviewing in social research*. University of Chicago Press, 1954 (sec. ed. 1975).
- Iversen, Gunvor, *Arbeidsmiljø 1980*. Noen hovedresultater. Rapport 82/4, Statistisk Sentralbyrå, Oslo 1982.
- Jayaratne, T. E. – Stewart, A. J., *Quantitative and Qualitative Methods in the Social Sciences: Current Feminist Issues and Practical Strategies*. Teoksessa Fonow, M.M. – Cook, J.A. (toim.) *Beyond Methodology. Feminist Scholarship as Lived Research*. USA 1991.
- Jayaratne, Toby, *The Value of Quantitative Methodology for Feminist Research*. Teoksessa Martyn Hammersley (toim.) *Social Research. Philosophy, Politics and Practice*. Sage Publications London 1993.

- Jenson, Jane. The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women. Teoksessa Stephen Wood (toim.) *The Transformation of Work?* Unwin Hyman London 1989.
- Jick, Todd D., *Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action.* *Administrative Science Quarterly.* Vol 24, 1979, 602–611.
- Jolkkonen, Arja – Koistinen, Pertti – Kurvinen, Arja, *Naisen paikka. Rakenneuutos, paikalliset työmarkkinat ja naiset.* Tutkijaliitto Helsinki 1991.
- Julkunen, Raija, *Nainen suomalaisessa työnsosiologiassa.* Teoksessa Liisa Husu – Marja-Liisa Honkasalo (toim.) *Työ, nainen ja tutkimus. Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.* Täydennettynä *Sociologia* 2/1984, 146–162.
- Julkunen, Raija, *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen.* Vastapaino Tampere 1987.
- Julkunen, Raija – Rantalaiho, Liisa (toim.), *Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmä.* Tutkimussuunnitelma. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita No. 56, 1989.
- Julkunen, Raija, *Työelämän muutosten keskeiset suuntaviivat.* Esitelmä Työpolitiikan tutkimusseminaarissa 31.1.1990, Työministeriö, Timo Kauppinen (toim.), *Työhallinnon julkaisu* 7, 1990.
- Julkunen Raija – Nätti Jouko, *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Vastapaino, Tampere 1994.
- Julkunen, Raija, *Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä.* Teoksessa Anttonen, A. – Henriksson, L. – Nätkin, R. (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio,* Vastapaino Tampere 1994 (1994b).
- Juuti, Pauli – Varjoranta, Tomi, Johtaminen, organisaatio ja yhteistoiminta metalliteollisuudessa. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 39, 1993.
- Juuti, Pauli, *Organisaatiokäyttäytyminen.* Otava Keuruu 1989.
- Järvinen, Päivi, *Työelämän tutkimus Suomessa 1989–1991.* Luettelo työelämän suhteiden näkökulmasta. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 14, 1991.
- Kalimo, R. – Kauppinen-Toropainen, K. – Lindström, K., *Psyykinen työsuojelu. Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus.* Työterveyslaitos, *Katsauksia* 30 /1979.
- Kandolin, Irja, *Sukupuolten työnjako ja kerrostumarakenne: naisten ja miesten työn laatu, palkka ja hyvinvointi.* Helsingin yliopisto, Sosiologian lisensiaattityö, 1993.
- Kanter, Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation.* Basic Books New York 1977.

- Karasek, Robert, Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 1979, 285–307.
- Karasek, Robert – Theorell, Töres, *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York 1990.
- Kasvio, Antti, *Teollisuustyö ja elämäntapa*. *Acta Universitatis Tamperensis*, sarja A, vol. 134, 1982.
- Kasvio, Antti, *Naiset ja teollisuustyö*. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, sarja D 78, 1985.
- Kasvio, Antti, *Työorganisaatioiden muutos ja niiden tutkiva kehittäminen*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, sarja T 4/1990.
- Kasvio, Antti, *Action-oriented work research in the 1990s*. Paper presented at the 3rd European action research conference, Helsinki, August 23–25, 1993.
- Kasvio, Antti, *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus Jyväskylä 1994.
- Kauppinen, Timo, *Työelämän suhteet markkinatalousmaissa: Neuvottelutoiminnan kehityksen suuntaviivoja Suomessa ja 12 muussa maassa*. Työelämän suhteiden neuvottelukunta, Helsinki 1989.
- Kauppinen, Timo – Yrjänheikki, Erkki – Lamberg, Matti, *Työoloja koskeva tilastotoiminta*. Työterveyslaitos, työministeriö, STM, Muistio 6.4.1994.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa – Hänninen, Vilma, *Case studies on job reorganization and job redesign in Finland*. Työterveyslaitos, Helsinki 1981.
- Kauppinen-Toropainen, K. – Haavio-Mannila, E. – Kandolin, I. – Simon-suuri-Sorsa, M., *Naiset ja työ*. Työterveyslaitos Helsinki 1983.
- Kerfoot, Deborah – Knights, David, *Management, masculinity and manipulation: from paternalism to corporate strategy in financial services in Britain*. *Journal of Management Studies* 30:4, 1993, 659–675.
- Kerlinger, E. N., *Behavioral Research: A conceptual approach*. Holt, Rinehart & Winston, New York 1979.
- Kern, Horst – Schumann, Michael, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. Verlag C.H. Beck München 1986.
- Kevätsalo, Kimmo, *Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisohjelma*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, työraportteja 16/1990.
- Kevätsalo, Kimmo, *Erään miehen näkökulma teollisuuden naistyön arkeen*. Teoksessa Korvajärvi, Päivi – Nätkin, Ritva – Saloniemi, Antti (toim.) *Tieteen huolet, arjen ihmeet*. Vastapaino Tampere 1993.

- Kinnunen, Merja – Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino Tampere 1996.
- Kinnunen, Merja, Väestötilastot sukupuolen tuottajina. Sosiologian lisensiaattitutkielma. Tampereen yliopisto 1995.
- Kirjonen, Juhani, Työn tutkimisen lähtökohdista. Teoksessa Katriina Perka (toim.) Työ ja työsuojelu. Tammi Helsinki 1984, 15–91.
- Kirjonen, Juhani, Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Esitelmä seminaarissa Työpolitiikan tutkimusseminaari 31.1.1990. Kauppinen (toim.) Työministeriö, Työhallinnon julkaisu 7, 1990.
- Kivimäki, Mika, Johtaminen ja työyhteisöjen hyvinvointi sairaalaorganisaatiossa. Esitelmä "Terve työyhteisö" -kirjan julkistamistilaisuudessa Työterveyslaitoksella 1994.
- Kivimäki, Riikka, Itsensä työllistäminen, perhe ja sukupuoli. Teoksessa Kinnunen, Merja – Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino Tampere 1996.
- Koistinen, Pertti, Teknologiset uudistukset ja työvoiman käyttö. Työvoimaministeriö, Työpoliittinen tutkimus 47, 1984.
- Koivisto, Mauno, Sosiaaliset suhteet Turun satamassa. Sosiologinen tutkimus. Turku 1956.
- Kolehmainen, Sirpa, Naisten ja miesten työllisyys. Segregaatio ja työmarkkinoiden rakennemuutos Suomessa 1970–1990. Sosiaalipolitiikan lisensiaattityö, Tampereen yliopisto 1995.
- Kolehmainen, Sirpa, Sukupuolen mukainen segregaatio työelämässä. Sosiologia 1/1992, 11–22.
- Koli, Paavo, Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa. WSOY Porvoo 1955.
- Kolu, Timo, Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean liiteselvitys, Tilastokeskus, Tutkimuksia 188, 1992.
- Kortteinen, Matti, Hallittu rakennemuutos? Hanki ja Jää, Helsinki 1987.
- Kortteinen, Matti, Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja Jää, Helsinki 1992.
- Kortteinen, Matti – Lehto, Anna-Maija – Ylötaalo, Pekka, Tietotekniikka ja suomalainen työ. Tilastokeskus, Tutkimuksia 125, 1986.
- Korvajärvi, Päivi – Rantalaiho, Liisa, Toimistoautomaatio ja toimistotyö. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja B 40/1984.
- Korvajärvi, Päivi – Järvinen, Riitta – Kinnunen, Merja, Muutokset kiireen keskellä. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Sarja T 7 / 1990.

- Korvajärvi, Päivi, Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Sarja T 6/1990.
- Koskiaho, Briitta, Ohjelmien ja reunojen yli. Tutkimuksenteon peruskysymyksiä. Gaudeamus Helsinki 1990.
- Koskimäki, Timo, Työelämän laatu ja työyhteisöt valtiosektorilla. Valtionvarainministeriö, henkilöstöosasto, 1993.
- Koskimäki, Timo, Työolojen kehityssuunnat kuntasektorilla. Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä, 1994.
- Kovalainen, Anne, At the Margins of the Economy. Women's Self-Employment in Finland 1960–1990. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja, Sarja A 9, 1993.
- Kruskal, William, Introduction. Teoksessa Paul P. Biemer – Robert M. Grovers – Lars E. Lyberg – Nancy A. Mathiowetz – Seymour Sudman (toim.) Measurement Errors in Surveys. John Wiley & Sons, New York 1991.
- Kuhn, Thomas, The Structure of Scientific Revolutions. The University of Chicago Press 1962.
- Kuitunen, Kimmo, Työyhteisöjen toimivuus 1993–1994. Kyselytutkimuksen tuloksia. Toimiva työyhteisö -hanke. Valtionvarainministeriö, henkilöstöosasto, Helsinki 1994.
- Kuitunen, Kimmo, "Toimiva työyhteisö" – kehittämishankkeen lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät. Julkaisematon moniste 14.2.1995.
- Kuula, Arja, Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulospalkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 30, 1992.
- Kvande, Elin – Rasmussen, Bente, Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner. Ad Notam Oslo 1990.
- Kvinnors och mäns arbetsmiljö. Information om arbetsmarknaden 1991:1, Statistiska Centralbyrån, Stockholm 1991.
- Kylmänen, Marjo, Sukupuoliero poliittisena projektina – merkintöjä Rosi Braidottin luennolta. Naistutkimus 7:3, 1995, 57–61.
- Laakkonen, Vesa, Työntekijä ja teknillinen uudistus. WSOY Porvoo 1958.
- Laatu, Markku, Työpoliittinen sääntely ja työelämän laatu. Työolokomitean välimietinnön liiteselvitys, Komiteanmietintö 1991:2.
- Lahti-Kotilainen, Leena – Mankkinen, Teija, Työpaikan arvot ja ihmiskäsitykset tuloksentehtävöinä. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 116, Helsinki 1995.
- Laihonen, Aarno – Laine, Hannu, Työympäristötilastot. Tilastokeskus, Muistio 11/1992.

- Laihonen, A. – Laine, H. – Järvenpää, M., Työolosuhdetiedustelu. Koetutkimus 1972, Tilastokeskus, Muistio no 17, 1973.
- Laine, Leena – Markkola, Pirjo (toim.), Tuntematon työläisnainen. Vastapaino Tampere 1989.
- Lane, Christel, From "Welfare Capitalism" to "Market Capitalism". A comparative review of trends towards employment flexibility in the labour markets of three major European societies. Paper presented at the Tampere University, May 1988.
- Lane, Christel, Gender and the labour market in Europe: Britain, Germany and France compared. Paper presented at the First European Conference of Sociology, Vienna, August 1992.
- de Laurentis, Teresa, The Essence of the Triangel or, Taking the Risk of Essentialism Seriously: Feminist Theory in Italy, the U.S., and Britain. Differences, Volume 1, Number 2, 1989, 3–37.
- Lawler, Edward – Nadler, David – Cammann, Cortlandt (toim.) Organizational Assesment. Perspectives on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life. New York 1980.
- Lavikka, Riitta, Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyri-  
tysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työor-  
ganisaatioihin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työ-  
raportteja 29/1992.
- Lavikka Riitta, Flexible production – flexible women. Sosiologian lisensi-  
aattityö. Tampereen yliopisto 1994.
- Legge, Karen, HRM: rhetoric, reality and hidden agendas. Teoksessa Sto-  
rey, John (toim.) Human Resource Management. A Critical Text.  
Routledge London 1995.
- Lehto, Anna-Maija, Rakennusalan työolot. Teoksessa Rakentaminen Suo-  
messä. Tilastokeskus 1986, 117–138.
- Lehto, Anna-Maija, Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus, Tutkimuksia  
138, 1988.
- Lehto, Anna-Maija, Women's labour market position from the perspective  
of technological change. Teoksessa K. Tijdens – M. Jennings – I.  
Wagner – M. Weggelaar (toim.): Women, Work and Computerizati-  
on: Forming New Alliances. Proceedings of the IFIP TC 9/WG 9.1  
International Conference, Amsterdam 27–29 April, North-Holland  
1988.
- Lehto, Anna-Maija, Tietotekniikka työssä, Muutoksista 1980-luvulla, Infor-  
mation Technology at Work, On Changes in the 1980's, Tilastokes-  
kus, Tutkimuksia 163, 1989.
- Lehto, Anna-Maija, Muuttaako tietotekniikka naisten työmarkkina-asemaa?  
Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Katsaus 1/1989 (1989b).

- Lehto, Anna-Maija, Verändert die Informationstechnologie die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt? Teoksessa Schelhowe, Heidi (toim.): Frauenwelt – Computerräume. GI-Fachtagung. Bremen. Springer-Verlag, Berlin 1989 (1989c).
- Lehto, Anna-Maija, Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990. Työlokomitean liiteselvitys. Komiteanmietintö 1991:39, Tilastokeskus, Tutkimuksia 189, Helsinki 1992.
- Lehto, Anna-Maija, Valtiosektori työnantajana ja tasa-arvon toteuttajana. Valtionvarainministeriön henkilöstöosaston julkaisuja 1993.
- Lehto, Anna-Maija, Is the equality of work flexible? Teoksessa Hannele Varsa, (toim.) Shaping Structural Change in Finland. The Role of Women. Ministry of Social Affairs and Health, Equality publications, Series B: Reports 2, 1993 (1993b).
- Lehto, Anna-Maija, Miehet naistutkimuksessa. Hyvinvointikatsaus 3/1994, 20–23.
- Lehto, Anna-Maija, Kuntien työolobarometri. Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä, 1995.
- Lehto, Anna-Maija, Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli. Teoksessa Kinnunen, Merja – Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino Tampere 1996.
- Leppänen, Anneli, Työn piirteiden mittaaminen kyselymenetelmällä. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 1/1984.
- Lewis, Jane – Ostner, Ilona, Gender and the evolution of European social policies. Workshop on "Emergent Supranational Social Policy: The EC's Social Dimension in Comparative Perspective, Center for European Studies, Harvard University, 1991.
- Liikkanen, Mirja, Eikö vapaa-aika ole tärkeää? Hyvinvointikatsaus 2/1994, 49–52.
- Lilja, Reija – Santamäki-Vuori, Tuire – Standing, Guy, Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 6/1990.
- Liljeström, Rita, Nainen – samankaltainen vai erityinen? Teoksessa Liisa Husu – Marja-Liisa Honkasalo (toim.) Työ, nainen ja tutkimus. Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.
- Lindström, Kari – Kalimo, Raija (toim.) Työpsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki 1987.
- Lindström, Kari (toim.) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos Helsinki 1994.
- Lindström, Kari, Työyhteisön kehittämisen suuntaukset: terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa Lindström, Kari (toim.) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos Helsinki 1994.

- Linnakangas, Ritva, Rovaniemen yksikkö lakkautetaan, asiakkaat ottavat yhteyttä Ouluun. Tutkimus pankkilaisten irtisanomisuhasta ja sen toteuttamisesta. Lapin yliopisto. Lisensiaattitutkimus, Rovaniemi, 1993.
- Lumijärvi, Ismo, Henkilöstöhallinnon kehitys 1970 ja 1980 -luvulla. Työtieteellisen täydennyskoulutusohjelman luento 26.11. 1986. Tampereen yliopisto.
- Luostarinen, Heikki – Väliverronen, Esa, Tekstinsyöjät. Yhteiskuntatieteellisen kirjallisuuden lukutaidosta. Vastapaino Tampere 1991.
- Lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990. Bind 1 og 2. Arbejdsmiljøfondets forskningsrapporter, København 1992.
- Manninen, Merja – Setälä, Päivi (toim.), The Lady with the Bow. The Story of Finnish Women. Otava Publishers, Keuruu 1990.
- Martikainen, Riitta – Yli-Pietilä, Päivi, Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus, Julkaisuja 12/1992.
- Maynard, Mary, Methods, Practice and Epistemology: The Debate about Feminism and Research. Teoksessa Mary Maynard & June Purvis (toim.) Researching Women's Lives from a Feminist Perspective. Taylor and Francis Publishers London 1994.
- METELI, Työolot metallitehtaissa. Työn luonteen ja työympäristöjen piirteitä kolmessa konepajateollisuuden tehtaassa. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 3. Jyväskylä 1975.
- Mies, Maria, Towards a Methodology for Feminist Research. Teoksessa Martyn Hammersley (toim.) Social Research. Philosophy, Politics and Practice. Sage Publications London 1993.
- Mills, C. Wright, Sosiologinen mielikuvitus. Gaudeamus 1982. Alkuperäisteos The Sociological Imagination. Oxford University Press 1959.
- Minyai, Jinnosuke, Tuottavuus ja laatu – henkiin jäämisen ehdot. Teoksessa Tuottava työpaikka – menestymisen ehto. Tuottavuuskeskus ry, TT-Kustannustieto, Helsinki 1995.
- Mishler, Elliot G., Research Interviewing. Context and Narrative. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 1986.
- Mumby, Dennis – Putnam, Linda, The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. Academy of Management Review 1992, Vol. 17, No 3, 465–486.
- Mäkelä, Klaus (toim.), Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus Helsinki 1990.
- Nakari, Risto, Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa Kasvio – Nakari – Kalliola – Kuula – Pesonen – Rajakaltio – Syvänen, Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Tampereen yliopisto, Yhteiskun-



- tatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Julkaisuja 14/1994.
- Nielsen, Sonja – Ørhede, Elsa, Sceening af arbejdsmiljøet 1983. En interviewundersøgelse af en repræsentativ stikprøve af arbejdsstyrken. Arbejdstilsynet, Arbejds miljøinstituttet, København 1986.
- Niitamo, Olavi, Sosiaali-indikaattorijärjestelmästä yhteiskuntapolitiikassa. *Sociologia* 6/1971, 300–307.
- Niitamo, Olavi, Sosiaali-indikaattoreiden rooli syvenemässä ja laajenemassa. *Sociologia* 2/1978, 112–117.
- Nordiska seminariet om levnadsvillkor och social rapportering. Utö kursgård, Sverige, 21.–23.5.1984, Nordisk statistisk sekretariat, Tekniska rapporter 36, 1985.
- Nuolijärvi, Pirkko, Strukturoitu haastattelu keskusteluna. Esimerkinä elinolotutkimus. Luento Tilastokeskuksessa 12.6.1995.
- Nurmela, Marja-Leena, Työyhteisön sosiaalinen toimivuus tuloksellisuuden osa-alueena. Lapin yliopiston hallintotieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 6. Rovaniemi 1993.
- Nätti, Jouko, Osa-aikatyö ja työmarkkinoiden lohkoutuminen Suomessa. Yhteiskuntapolitiikan lisensiaattitutkielma, Jyväskylän yliopisto 1985.
- Nätti, Jouko, Atypical forms of employment in Finland. Jyväskylän yliopisto, Työelämän tutkimusyksikkö, Julkaisuja 1/1991 (1991a).
- Nätti, Jouko, Part-time work in the Nordic countries. Department of social policy, University of Jyväskylä, Working papers 66, 1991 (1991b).
- Nätti, Jouko, Kohti joustavia työmarkkinoita? *Janus* 3/1993, 26–38.
- Nätti, Jouko – Kinnunen, Ulla, Restructuring labour markets and job insecurity: Antecedents and consequences of perceived job insecurity in Finland during the recession. Paper presented at the Second ESA conference in Budapest 1995.
- OECD, The Emerging Attitudes and Motivations of Workers. Report of the Management Experts' Meeting, Paris 1972.
- OECD, Measuring Social Well-Being. A Progress Report on the Development of Social Indicators. Paris 1976.
- OECD, Women and Structural Change. New Perspectives. Paris 1994.
- O'Reilly, Jacqueline, Where do you draw the line? Functional flexibility, training & skill in Britain & France. *Work, Employment & Society*, Vol. 6, No.3, 1992, 369–396.
- Pahkinen, Erkki, Haastattelututkimuksen työprosessi ja surveyn laatu. Alustus seminaarissa "Surveytutkimus ja laatu". Tilastokeskus, Raportti 1994:3.
- Palkansaajien työaika. Työolotutkimus 1984, esiraportti. Tilastotiedotus TY 1985:18.

- Paoli, Pascal, First European Survey on the Work Environment 1991–1992. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, Co. Dublin 1993.
- Parker, J. – Slaughter, F., Choosing Sides. Unions and the Team Concept. Chicago 1988.
- Pateman, Carole, The Sexual Contract. Polity Press Cambridge 1988.
- Pateman, Carole, The Sexual Contract. The End of the Story? Teoksessa Mary Evans (toim.) The Women Question. Second edition. Sage Publications London 1994.
- Pesonen Ilkka, Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 31, 1992.
- Pfau-Effinger, Birgit, Modernisation, Culture and Part-Time Employment. Work, Employment and Society. Vol 7, No 3 1993, 383–410.
- Piispanen, Eeva – Mononen, Marjatta, Näin me sen teimme. Tuottavuutta työyhteisöjä kehittämällä, Toimiva työyhteisö -hanke 1995. Valtionvarainministeriö, Henkilöstöosasto. Helsinki 1995.
- Piore, Michael – Sabel, Charles, The Second Industrial Divide: Possibilities and Prosperity. Basic Books New York 1984.
- Pohjola, Anneli, Elämän valttikortit? Nuoren aikuisen elämänsä kulku toimeentulotukea vaativien tilanteiden varjossa. Acta Universitatis Lapponiensis 5. Lapin yliopisto Rovaniemi 1994.
- Pollert, Anna, The flexible firm: a model in search of reality or a policy in search of a practice? Warwick papers in industrial relations, no. 19, 1987.
- Pollert, Anna (toim.), Farewell to flexibility? Oxford, Blackwells, 1991.
- Portugal, Alan, Towards the measurement of work satisfaction. OECD Paris 1976.
- Pöyhönen, Terhi, Työtyytyväisyyden rakentuminen. Työtyytyväisyys työpsykologisessa tutkimuksessa. Teoksessa Lindström, Kari – Kalimo, Raija (toim.) Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki 1987.
- Raiski, Seppo, Operationaalistamisen harhat. Tutkimus variaabelianalyysin tietoteoreettisesta asemasta. Tampereen Yliopisto, sosiologian ja sosiiaalipsykologian laitosten tutkimuksia 7, 1974.
- Ranta, Jukka – Huuhtanen, Pekka (toim.), Informaatiotekniikka ja työympäristö. Osa V. Informaatiotekniikka pankki- ja vakuutus toiminnassa. Työsuojelurahaston julkaisuja n:o A5, 1988.
- Rantalaaho, Liisa, Metodi ja teoria. Sosiologia 1/1972, 1–11.
- Rantalaaho, Liisa, Kvinnors arbetsorientering och kontorsautomation. Sosiologia 1/1985, 23–34.

- Rantalaiho, Liisa – Saarinen, Aino, (toim.) Naistutkimuksen tieteidenvälisiä ongelmia. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen sarja B, työraportteja 22, 1987.
- Rantalaiho, Liisa, Tekijä, näkijä, kirjoittaja. Liz Stanleyn haastattelu. Naistutkimus 2/1990.
- Rantalaiho, Liisa, Gender systems of the Finnish society. Teoksessa Liisa Rantalaiho (toim.) Social Changes and the Status of Women: The experience of Finland and USSR. University of Tampere, Research Institute for Social Sciences, Working Papers 3, 1993.
- Rantalaiho, Liisa, Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen A. – Henriksson L. – Nätkin R. (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino Tampere 1994.
- Reskin, Barbara – Padavic, Irene, Women and Men at Work. Pine Forge Press, Thousand Oaks 1994.
- Ringen, Stein, Noen hovedtrekk ved den velferdsteoretiske diskusjon i Norden. Teoksessa Anders Ringen (toim.) Velferdsforskning og sosialpolitikk, INAS-rapport 1975:1.
- Riska, Elianne, Onko suomalainen työelämän tutkimus unohtanut naiset? Teoksessa Liisa Husu & Marja-Liisa Honkasalo (toim.) Työ, nainen ja tutkimus. Valtioneuvoston kanslian monisteita 1984:2.
- Ronkainen, Suvi, Nainen ja nainen – haastattelun rajat ja mahdollisuudet. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen vuosikirja 1989, vol. 14, 65–77.
- Ruoho, Iiris, "Näkökulman ongelma", Yhdysvaltalaisesta standpoint-teorioista ja postmodernista feminismistä. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Naistutkimusyksikkö, Julkaisuja nro 5/1990, Sarja N.
- Saarinen, Aino, Feminist Research – an Intellectual Adventure. Research Institute of Social Sciences, The University of Tampere, Series N 4/1992.
- Saarinen, Aino, Naistutkimus luonut uusia tutkimusmalleja. Lyhennelmä väitöksestä. Kaleva 12.8.1992 (1992b).
- Saarinen, Mikael – HUUHTANEN, Pekka – Lindström, Kari, Tulosjohtaminen ja henkinen hyvinvointi työhallinnossa. Raportti vuoden 1992 kyselytutkimuksesta. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 49, 1993.
- Salmi, Minna, Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia, No. 225, 1991.
- Scott, Joan W., Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of poststructuralist theory for feminism. Feminist Studies 14, no. 1, 1988, 33–50.
- Schaeffer, Nora, Conversation with a purpose – or conversation? Interaction in the standardized interview. Teoksessa Paul B. Biemer – Robert M.

- Groves – Lars E. Lyberg – Nancy A. Mathiewitz – Seymour Sudman (toim.), *Measurement errors in Surveys*. John Wiley & Sons, USA 1991.
- Schunter-Kleemann, Susanne, *Rückblick. Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Gemeinschaft 1957–1990*. Teoksessa Schunter-Kleemann (toim.) *EG-Binnenmarkt - EuroPatriarchat oder Aufbruch der Frauen?* Bremen 1990.
- Schunter-Kleeman, Susanne, *Wohlfahrtsstaat und Patriarchat – Ein Vergleich europäischer Länder*. Teoksessa Schunter-Kleeman, Susanne (toim.) *Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*. Edition Sigma Berlin 1992.
- Schutz, Alfred, *The problem of social reality. Collected Papers I*, The Hague, Nijhoff, 1962.
- Screening af arbejdsmiljøet 1983. En interviewundersøgelse af en repræsentativ stikprøve af arbejdsstyrken. Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljøinstituttet, Rapport nr. 20, 1986.
- Sengenberger, Werner, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Campus Verlag, Frankfurt 1987.
- Seppälä, Pentti, *Työn suunnittelu ja uudelleen muotoilu*. Teoksessa Lindström Kari (toim.) *Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä*. Työterveyslaitos, Helsinki 1994.
- Seppänen, Paavo, *Tehdas ja ammattiyhdistys. Työntekijäin kaksitahoinen liityntä ammattiyhdistyksen ja tehtaan organisaatioihin*. Porvoo 1958.
- Shaping structural change. The role of women*, Report by a high-level group of experts to the Secretary-General; OECD, Paris 1991.
- Siipi, Jouko, *Palkkatyöväen viihtyvyys. Sosiaalipoliittinen tutkimus tehdasteollisuuden ja rakennusteollisuuden miespuolisten palkkatyöntekijäin viihtyvyydestä asuinpaikkakunnillaan*. WSOY Porvoo 1954.
- Silius, Harriet, *Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo Akademis förlag, 1992 (1992a).
- Silius, Harriet, *Är det någon skillnad och spelar skillnaden någon roll? Naistutkimus 3/1992, 44–48* (1992b).
- Sims, H. – Szilagyi, A. – Keller, R., *The Measurement of Job Characteristics*. *Academy of Management Journal*, Vol 19, 2, 1976, 195–212.
- Smith, Dorothy, *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Northeastern University Press Boston 1987.
- Smith, Dorothy E., *Sociological Theory. Methods of Writing Patriarchy*. Teoksessa Ruth Wallace (toim.) *Feminism and Sociological Theory*. Sage Publications New York 1989, 34–64.

- Smith, Dorothy, *Texts, Facts and Femininity. Exploring the Relations of Ruling*. Routledge London 1990.
- Stanley, Liz – Wise, Sue, *Method, methodology and epistemology in feminist research processes*. Teoksessa Liz Stanley (toim.) *Feminist Praxis. Research, Theory and Epistemology in Feminist Sociology*. Routledge London 1990.
- Storey, John, *Human resource management: still marching on, or marching out?* Teoksessa Storey, John (toim.) *Human Resource Management. A Critical Text*. Routledge London 1995.
- Strandell, Harriet, *Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä*. Teoksessa Haavio-Mannila, E. – Jallinoja, R. – Strandell, H., *Perhe, työ ja tunteet*, WSOY Porvoo 1984.
- Streeck, Wolfgang, *The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labour relations and industrial adjustment*. *Work, Employment & Society* 1:3, 1987, 281–308.
- Suchman, Lucy – Jordan, Brigitte, *Interactional Troubles in Face-to-Face Survey Interviews*. *Journal of the American Statistical Association*. Vol. 85, No 409, 1990, 232–253.
- Suhonen, Pertti (toim.), *Pehmeät menetelmät sosiaalitutkimuksessa. Käytännön kokemuksia ja keskustelua*. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja B 38/1983.
- Sulkunen, Pekka, *Surveyanalyysistä ja teoreettisesta mielivallasta*. *Sosiologia* 4/1972, 157–166.
- Suomalaiset luokkakuvassa. Luokkaprojekti. Vastapaino Tampere* 1984.
- Survey-seminaari 10.6.1991. Survey-tutkimuksen sisältö, historiaa, nykypäivää ja tulevaisuutta*. Tilastokeskus 1991.
- Swingewood, Alan, *A Short History of Sociological Thought*. Macmillan London 1991.
- Talousneuvosto. *“Elämisen laatu, tavoitteet ja mittaaminen”*. Yhteiskuntapolitiikan tavoitteita ja niiden mittaamista tutkiva jaosto, Helsinki 1972.
- Taylor, Frederick W., *Tieteellisen liikkeenjohdon periaatteet*. Karisto, Hämeenlinna 1914.
- Thorslund, Mats – Wikman, Anders, *Can work environment and other conditions be measured by means of survey questions? Findings of some methodological studies*. Pohjoismainen elinolotilastoseminaari Ruotsin Utössä 21.–23.05.1984.
- Toikka, Kari, *Kvalifikaatio kehittyvänä käsitteenä*. Teoksessa Koistinen, Pertti – Tainio, Risto (toim.) *Työ, työvoiman käyttö ja sosiologia*. Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia, Keskustelu-aloitteita no 1., 1984.
- Turunen, Kari E., *Tieto ja tiede*. Atena Kustannus Oy Jyväskylä 1995.

- Työelämän laatu -ryhmän raportti. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 41, 1993.
- Työolosuhdetiedustelu 1977. Alustavia tuloksia. Tilastotiedotuksia TY 1978:24.
- Työolosuhdetiedustelu 1977. Jatkoselvitys. Tilastotiedotuksia TY 1981:14.
- Työn haitat. Työolotutkimus 1984. Esiraportti. Tilastotiedotuksia TY 1985:17.
- Työolokomitean välimietintö. Suomalaisen työelämän tila ja kehitysnäkömät. Komiteanmietintö 1991:2.
- Työolokomitean mietintö. Komiteanmietintö 1991:38.
- Työtaturmat 1972. Työsuojeluhallitus, SVT XXVI A:26, 1976.
- Työtaturmat 1984. Työsuojeluhallitus, SVT XXVI:36, 1985.
- Työtieteellinen jatkokoulutus Tampereen yliopistossa. Osa I: Taustaselvitys ja kansainvälinen vertailuaineisto. Kansanterveystieteen laitos, Tampereen yliopisto 1986.
- Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painopistealueet. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 69, 1994.
- Töttö, Pertti, Hermeneutiikka ja pehmeät menetelmät. Teoksessa Suhonen, Pertti (toim.) Pehmeät menetelmät sosiaalitutkimuksessa. Käytännön kokemuksia ja keskustelua. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja B 38/1983.
- Utveckling av statistiken över arbetsmiljön och dess samspel med individer. Förstudier. Promemorior från SCB 1981:2.
- Vahtera, Jussi – Soini, Sinikka, Psykososiaaliset voimavarat ja tasa-arvo työssä. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 84, 1994.
- Valkonen, Tapani, Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Ylioppilastuki ry. Helsinki 1971.
- Varsa, Hannele, Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Näkymättömälle nimi. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1993.
- Vartiainen, Matti – Teikari, Veikko, Työn psykologinen tutkiminen ja kehittäminen. Teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalous ja työpsykologia, Report No 120, 1990.
- Vartiainen, Matti, Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosio-tekniset menetelmät. Otatieto Oy, Helsinki 1994.
- Vehviläinen, Marja, Social Construction of Information Systems – An Office Worker's Standpoint. Lisensiaattitutkielma, Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelyopin laitos, 1991.
- Viinamäki, Leena, Vielä sitä vanhanakin voi opiskella. Tutkimus työvoimapolitiittisen intervention mahdollisuuksista. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 61, 1993.

- Vogel, Joachim, Social Indicators: A Swedish Perspective. "Whatever Happened to Social Indicators", A Symposium, Journal of Public Policy, Vol 9, 1989, 439–444.
- Walby, Sylvia, Flexibility and the changing sexual division of labour. Teoksessa Wood, Stephen (toim.) The Transformation of Work. Unwin Hyman Ltd London 1989.
- Walby, Sylvia, Theorizing Patriarchy. Blackwells Oxford 1990.
- Walton, Richard, QWL Indicators – prospects and problems. Teoksessa A.H. Portugal (toim.), Measuring the Quality of Working Life. Ottawa Information, Canada 1974.
- Walton, Richard W., Criteria for Quality of Working Life. Teoksessa Davis, L. E. – Cherns, A. B. (toim.) The quality of working life. New York 1975.
- Wiseman, Jacqueline P., Logics behind the Qualitative Research. Luento Tilastokeskuksessa 20.10.1994.
- Wikman, Anders, Kan man mäta den faktiska arbetsmiljön och andra levnadsförhållanden med hjälp av surveyfrågor? Resultat från metodstudier. Statistiska Centralbyrån, 02.12.1982.
- Wikman, Anders, Att utveckla sociala indikatorer. En surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö. Statistiska Centralbyrån, Stockholm 1991.
- Witz, Anne, Professions and Patriarchy. Routledge London 1992.
- Wood, Stephen: The transformation of work? Teoksessa Stephen Wood (toim.) The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process. Unwin Hyman London 1989.
- von Wright, Georg Henrik, The Varieties of Goodness. London 1963.
- von Wright, Georg Henrik, Two traditions. Teoksessa Martyn Hammersley (toim.) Social Research. Philosophy, Politics and Practice. Sage Publications London 1993.
- Waerness, Kari, Kvinneperspektiver på sosialpolitikken. Universitetsforlaget Oslo 1982.
- van der Zouwen, J. – Dijkstra, W. – Smit, J., Studing Respondent. Interviewer Interaction. Teoksessa Paul P. Biemer – Robert M. Groves – Lars E. Lyberg – Nancy A. Mathiowetz – Seymour Sudman (toim.) Measurement Errors in Surveys. John Wiley & Sons, New York 1991.
- Zuboff, Shoshana, Viisaan koneen aikakausi. Uusi tekniikka ja yritystoiminta. Otava Helsinki 1990.

# Liite I Koetutkimuksen 1972 kyselylomake

KYSELY TYÖOLOISTA

TILASTOKESKUS  
Suunnitteluosasto  
tiedustelut puh. 90-765577/49

1. Työmatkanne: alle 2 km  1. 2-5 km  2. 5-10 km  3. yli 10 km  4.

---

2. Työmatkaanne yhteen suuntaan kuluva aika tavallisinta kulkuneuvoa käyttäen  
alle 15 min.  1. 15-30 min.  2. 30-45 min.  3. yli 45 min.  4.

---

3. Mihin seuraavista ryhmistä työenne pääasiallisesti kuuluu?

säännöllistä päivätyötä	<input type="checkbox"/> 1.	säännöllistä 2-vuorotyötä	<input type="checkbox"/> 4.
säännöllistä iltatyötä	<input type="checkbox"/> 2.	säännöllistä 3-vuorotyötä	<input type="checkbox"/> 5.
säännöllistä yötyötä	<input type="checkbox"/> 3.	epäsäännöllistä työtä	<input type="checkbox"/> 6.

---

4. Onko palkkauksenne  
aikapalkka (kuukausi-, viikko-, päivä-, tuntipalkka)  1.  
urakkapalkka  2.  
jokin muu  3.

---

5. Työskentellettekö  
pääasiallisesti sisällä  1. pääasiallisesti ulkona  3.  
yhtä paljon sisällä kuin ulkona  2.

---

6. Miten paljon olette tehnyt varsinaiseen ammattiinne liittyviä ylitöitä keskimäärin viikottain 12 viime kuukauden aikana?

en lainkaan	<input type="checkbox"/> 1.	1-5 tuntia	<input type="checkbox"/> 3.
tilapäisesti muutamia tunteja	<input type="checkbox"/> 2.	6-10 tuntia	<input type="checkbox"/> 4.
		yli 10 tuntia	<input type="checkbox"/> 5.

---

7. Miten paljon ansiotyötä olette tehnyt varsinaisen ammatityöenne lisäksi keskimäärin viikottain 12 viime kuukauden aikana?

en lainkaan	<input type="checkbox"/> 1.	1-5 tuntia	<input type="checkbox"/> 3.
tilapäisesti muutamia tunteja	<input type="checkbox"/> 2.	6-10 tuntia	<input type="checkbox"/> 4.
		yli 10 tuntia	<input type="checkbox"/> 5.

---

Pidättekö työtänne yleensä

8. ruumiillisesti		9. henkisesti	
erittäin kevyenä	<input type="checkbox"/> 1.	erittäin kevyenä	<input type="checkbox"/> 1.
melko kevyenä	<input type="checkbox"/> 2.	melko kevyenä	<input type="checkbox"/> 2.
melko rasittavana	<input type="checkbox"/> 3.	melko rasittavana	<input type="checkbox"/> 3.
erittäin rasittavana	<input type="checkbox"/> 4.	erittäin rasittavana	<input type="checkbox"/> 4.
en osaa sanoa	<input type="checkbox"/> 0.	en osaa sanoa	<input type="checkbox"/> 0.

---

10. Joudutteko työssänne ponnistelemaan voimakkaasti, esim. nostamaan, kantamaan tai työntämään jotakin?

en juuri koskaan  1. tilapäisesti  2. säännöllisesti  3.

---

11. Määrääkö työtahtinne pääasiassa

kone	<input type="checkbox"/> 1.	osittain kone ja oma harkinta ja työvire	<input type="checkbox"/> 4.
toinen henkilö (t)	<input type="checkbox"/> 2.	osittain toiset henkilöt ja oma harkinta ja työvire	<input type="checkbox"/> 5.
osittain kone ja toinen henkilö (t)	<input type="checkbox"/> 3.	oma harkinta ja työvire	<input type="checkbox"/> 6.

---

12. Vastaavako nykyiset työtehtäväenne kykyjänne ja ominaisuuksiianne mielestänne

erittäin hyvin	<input type="checkbox"/> 1.	erittäin huonosti	<input type="checkbox"/> 4.
melko hyvin	<input type="checkbox"/> 2.	en osaa sanoa	<input type="checkbox"/> 0.
melko huonosti	<input type="checkbox"/> 3.		

Jatkuu kääntöpuolella



1. Työmatkanne: alle 2 km  1. 2-5 km  2. 5-10 km  3. yli 10 km  4.

---

2. Työmatkaanne yhteen suuntaan kuluva aika tavallisinta kulkuneuvoa käyttäen  
alle 15 min.  1. 15-30 min.  2. 30-45 min.  3. yli 45 min.  4.

---

3. Mihin seuraavista ryhmistä työhne pääasiallisesti kuuluu?

säännöllistä päivätyötä	<input type="checkbox"/> 1.	säännöllistä 2-vuorotyötä	<input type="checkbox"/> 4.
säännöllistä iltatyötä	<input type="checkbox"/> 2.	säännöllistä 3-vuorotyötä	<input type="checkbox"/> 5.
säännöllistä yötyötä	<input type="checkbox"/> 3.	epäsäännöllistä työtä	<input type="checkbox"/> 6.

---

4. Onko palkkauksenne aikapalkka (kuukausi-, viikko-, päivä-, tuntipalkka)  1.  
urakkapalkka  2.  
jokin muu  3.

---

5. Työskentelettekö pääasiallisesti sisällä  1. pääasiallisesti ulkona  3.  
yhtä paljon sisällä kuin ulkona  2.

---

6. Miten paljon olette tehnyt varsinaiseen ammattiinne liittyviä ylitöitä keskimäärin viikottain 12 viime kuukauden aikana?

en lainkaan	<input type="checkbox"/> 1.	1-5 tuntia	<input type="checkbox"/> 3.
tilapäisesti muutamia tunteja	<input type="checkbox"/> 2.	6-10 tuntia	<input type="checkbox"/> 4.
		yli 10 tuntia	<input type="checkbox"/> 5.

---

7. Miten paljon ansiotyötä olette tehnyt varsinaisen ammatityöhne lisäksi keskimäärin viikottain 12 viime kuukauden aikana?

en lainkaan	<input type="checkbox"/> 1.	1-5 tuntia	<input type="checkbox"/> 3.
tilapäisesti muutamia tunteja	<input type="checkbox"/> 2.	6-10 tuntia	<input type="checkbox"/> 4.
		yli 10 tuntia	<input type="checkbox"/> 5.

---

Pidättekö työtänne yleensä

8. ruumiillisesti		9. henkisesti	
erittäin kevyenä	<input type="checkbox"/> 1.	erittäin kevyenä	<input type="checkbox"/> 1.
melko kevyenä	<input type="checkbox"/> 2.	melko kevyenä	<input type="checkbox"/> 2.
melko rasittavana	<input type="checkbox"/> 3.	melko rasittavana	<input type="checkbox"/> 3.
erittäin rasittavana	<input type="checkbox"/> 4.	erittäin rasittavana	<input type="checkbox"/> 4.
en osaa sanoa	<input type="checkbox"/> 0.	en osaa sanoa	<input type="checkbox"/> 0.

---

10. Joudutteko työssänne ponnistelemaan voimakkaasti, esim. nostamaan, kantamaan tai työntämään jotakin?  
en juuri koskaan  1. tilapäisesti  2. säännöllisesti  3.

---

11. Määrääkö työtahtinne pääasiassa  
kone  1. osittain kone ja oma harkinta ja työvire  4.  
toinen henkilö (t)  2. osittain toiset henkilöt ja oma harkinta ja työvire  5.  
osittain kone ja toinen henkilö (t)  3. oma harkinta ja työvire  6.

---

12. Vastaavatko nykyiset työtehtävänne kykyjänne ja ominaisuuksianne mielestänne  
erittäin hyvin  1. erittäin huonosti  4.  
melko hyvin  2. en osaa sanoa  0.  
melko huonosti  3.

Jatkuu kääntöpuolella

TILASTOKESKUS  
 Haastattelutoimisto  
 PL 504  
 00101 HELSINKI 10  
 Puh. 90-611 022

TY 53

Kohdenumero

\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|

Tunnistieto

\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_|\_\_\_\_| 1  
 1-8 \_\_\_\_\_ 9

**TYÖVOIMATUTKIMUS 1977**

**HAASTATTELOMAKE**

Haastattelijan n:o \_\_\_\_\_ | 10-12

Haastattelua edeltävän viikon n:o \_\_\_\_\_ | 13-14

Haastatteluaika:

kello \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ kesto \_\_\_\_\_ min \_\_\_\_\_ 15-17

\_\_\_\_\_ TOILAA (kys. 9)

TOL epäselvä

AMMATTI epäselvä

Ruomautuksia

18

- 1 -

KAIKKI:

1. Oletteko:

naimaton . . . . . N  
 naimisissa . . . . . A  
 asumuserossa . . . . . B  
 eronnut . . . . . E  
 leski? . . . . . L

19

2. Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?

Ei . . . . . 0 → K 7  
 Kyllä: kuinka monta lasta . . . . .

20-35

0 - 17-VUOTIAITA LAPSIJA:

3. Minkä ikäisiä lapset ovat?

1. lapsen ikä . . . . .  
 2. lapsen ikä . . . . .  
 3. lapsen ikä . . . . .  
 4. lapsen ikä . . . . .  
 5. lapsen ikä . . . . .  
 6. lapsen ikä . . . . .  
 7. lapsen ikä . . . . .  
 8. lapsen ikä . . . . .

MERKITSE IÄT NUORIMMASTA ALKAEN.

Ei 0-6-vuotiaita lapsia → K 7

0 - 6-VUOTIAITA LAPSLIA:

4. A. Miten alle kouluikäisten lastenne päivähoito on järjestetty?  
 B. Paljonko makatte hoitomaksua (hoitajalle palkkaa) kuukaudessa?

VAIHTOEHTOJA EI LUETA

Hoitomoto	36-56		57-77	
	Kokopäivähoidossa Lasten lkm	Hoitomaksu mk/kk	Puolipäivähoidossa Lasten lkm	Hoitomaksu mk/kk
1 Kotona äidin tai isän hoivossa				
2 Kotona muun perheenjäsenen hoivossa				
3 Kotona ruokakuntaan kuuluvan sukulaisten hoivossa				
4 Kotona apulaisen/päivähoitajan hoivossa				
5 Kotona ilman hoitajaa				
6 Kunnallisessa päiväkodissa				
7 Yksityisessä päiväkodissa				
8 Kunnallisessa ohjatussa perhepäivähoidossa				
9 Valvotussa perhepäivähoidossa				
10 Muussa perhepäivähoidossa				
11 Muu hoitomoto				

KAIKKI:

7. Oletteko suorittanut osan kansakoulua tai vähemmän . . . . . 1  
 kansakoulun . . . . . 2  
 keskikoulun, peruskoulun tai kansankorkeakoulun . . . . . 3  
 tai ylioppilastutkimon? . . . . . 4  
 KOULULAINEN . . . . . 5
8. Oletteko ollut työllisyysammattikursseilla?  
 Ei . . . . . 0  
 Kyllä . . . . . 1

82-83

9. Ollitteko viime viikolla työssä palkansaajana toisen palveluksessa . . . . . 1  
 työssä omassa tai perheen yrityksessä tai itsenäinen ammatinharjoittaja . . . . . 2  
 tilapäisesti työstä poissa koko viikon työsuhteen jatkussa . . . . . 3  
 pakkolomalla . . . . . 4  
 työttömänä, koska odotte sovittun työn aloittamista . . . . . 5  
 työtön ja etsitte työtä . . . . . 6  
 (varusmies) . . . . . 7  
 opiskelija tai koululainen . . . . . 8  
 työ- tai vanhuseläkkeellä . . . . . 9  
 työkyvytön tai pitkäaikaisesti sairas . . . . . 10  
 omaisuustulojen varassa elävä . . . . . 11  
 omaa kotitaloutta hoitava . . . . . 12  
 teitte jotain muuta, mitä? . . . . . 13

LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN KUNNES SOPIVA VAIHTOEHTO LÖYTYY. LOPUT VAIHTOEHDOT JÄTETÄÄN LUKEMATTI.

Ei merkintää kohdassa 3 tai 4 → K 7

KOTONA SUKULAISEN TAI APULAISEN HOIDOSSA OLEVIA LAPSLIA:

5. Onko hoitajalla luontoisetuusunto?  
 Ei . . . . . 0  
 Kyllä . . . . . 1
6. Montako lämmintä ateriaa hoitaja saa päivässä luontoisetun?  
 Ei yhtään . . . . . 0  
 Yhden aterian . . . . . 1  
 Kaksi ateriaa tai enemmän . . . . . 2

78

79

Toiminnan laatu kysymyksen 9 perusteella:

- MERKITSE RASTI AO. RUUTUUN.  
 1, 2  TYÖLLINEN → K11  
 3  TYÖLLINEN → K10  
 4, 5, 6  TYÖTÖN → K11  
 7  VARUSMIES → K11  
 8 - 12  TYÖVOIMAAN KUULUMATON → K11

84

TILAPÄISESTI POISSA TYÖSTÄ (KYS. 9 = 3):

10. Mikä seuraavista oli poissolonne syynä?

- 1 Vuosi- tai pitkäaikainen sairaus
- 2 Loma
- 3 Työtaistelu
- 4 Opiskelu
- 5 Äitiysloma
- 6 Jokin muu syy, mikä?

NAIMISSA OLEVA (KYS. 1 = A):

11. Oliko puolisonne viime viikolla:

- 1 työssä palkansaajana toisen palveluksessa
- 2 työssä omassa tai perheen yrityksessä tai itsenäinen ammatinharjoittaja
- 3 tilapäisesti työstä poissa koko viikon työsuhteen jatkussa
- 4 pakkolomalla
- 5 työttömänä, koska odotti sovitun työn aloittamista
- 6 työtön ja etsi työtä
- 7 (varuutes)
- 8 opiskelija tai koululainen
- 9 työ- tai vanhuseiäkkeellä
- 10 työkyvytön tai pitkäaikaisesti sairas
- 11 omaisuusulojen varassa elävä
- 12 omaa kotitaloutta hoitava
- 13 teki jotain muuta, mitä?

85-86

KAIKKI:

12. Kuinka monta vuotta olette ollut työssä elämäne aikana?

- VAIHTOEHTOJA EI LUETA.
- TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.
- 1 Ei työkokemusta
  - 2 Alle vuoden
  - 3 1 - 2 vuotta
  - 4 3 - 5 vuotta
  - 5 6 - 9 vuotta
  - 6 10 - 14 vuotta
  - 7 15 - 19 vuotta
  - 8 yli 20 vuotta

87

 Ei varusmies → K15

VARUSMIET:

13. Ollitteko ennen asepalvelukseen menoa

- 1 työssä
- 2 työtön
- 3 koululainen tai opiskelija?
- 4 Muu

88

14. M Mitä aiotte tehdä asepalvelun päättymisen jälkeen?

- 1 Menette työhön ja Teillä on työpaikka tiedossa
- 2 Menette työhön, mutta työpaikkaa ei ole vielä tiedossa
- 3 Tai aiotte opiskella?
- 4 (EOS)
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

89

 Varusmies → HAASTAITELU PÄÄTTY

LOPPU

KAIKKI (PAITSI VARUSMIET):

15. Mistä Te saatte pääsääntöisesti toimeentulonne tällä hetkellä?

- 1 Oma palkka tms. työstä saatavat tulot
- 2 Eläke
- 3 Avustus, apuraha, säiraspäiväraha tms.
- 4 Omaisuustulot tai opintolaina
- 5 Toisen henkilön (huoltajan, puolison) tulot
- 6 Jostakin muusta, mistä?

88

 TYÖTÖN → K 113 (s. 29) TYÖVOIMAAN KUULUMATON → K 125 (s. 32) TYÖKYVYTÖN (K 9 = 10) → HAAST. PÄÄTTY

<p><b>TYÖLLINEN:</b></p> <p>16. Mikä on työpaikan tai työnantajanne nimi, jossa työskentelette (josta olette tilapäisesti poissa) viime merkittävällä työssäsi, viikolla?  <small>OMAN YRITYKSEN, TOISEN YRITYKSEN, YHTIÖN TMS. TAVALLISEN TYÖNANTAJAN KOSKEE ERITYSPÄIKKÖÄ.</small></p>	<p>17. Missä kunnassa tämä työpaikka sijaitsee?</p>	<p>21. Kuinko olette ollut nykyisessä ammatissanne tai tehneet nykyisen kaltaisia työtehtäviä?</p> <p>Alle vuoden . . . . . 1  1 - 2 vuotta . . . . . 2  3 - 5 vuotta . . . . . 3  6 - 9 vuotta . . . . . 4  10 - 14 vuotta . . . . . 5  15 - 19 vuotta . . . . . 6  20 vuotta tai kauemmin . . . . . 7  EOS . . . . . 9</p> <p><input type="checkbox"/> YRITÄJÄ → K 59 (s. 16)  <input type="checkbox"/> MAATALOUSYRITÄJÄ → K 72 (s. 19)</p>	<p>96</p>
<p>19. Mikä on tarkka ammattinne tässä työpaikassa?</p> <p>TOL</p>	<p>89-91</p>	<p>22. Kuinko olette ollut nykyisen työnantajanne palveluksessa?</p> <p>Alle vuoden . . . . . 1  1 - 2 vuotta . . . . . 2  3 - 5 vuotta . . . . . 3  6 - 9 vuotta . . . . . 4  10 - 14 vuotta . . . . . 5  15 - 19 vuotta . . . . . 6  20 vuotta tai kauemmin . . . . . 7  EOS . . . . . 9</p> <p><input type="checkbox"/> YRITÄJÄ → K 59 (s. 16)  <input type="checkbox"/> MAATALOUSYRITÄJÄ → K 72 (s. 19)</p>	<p>2 KORTTI 10</p>
<p>JOS TOILAA = 1, RENGASTA KYSYVÄTÄ 20 = 1.</p> <p>20. Oletko toisen palveluksessa oleva palkansaaja . . . . . 1  yrittäjä omalla maatilalla . . . . . 2  työskentelette perheenjäsenen maatilalla . . . . . 3  yrittäjä omassa liike- tms. yrityksessä tai itsenäinen ammattiharjoittaja . . . . . 4  työskentelette perheenjäsenen liike- tms. yrityksessä? . . . . . 5</p>	<p>92-93</p>	<p>23. Kuinko monta henkilöä suunnitteen on työnantajanne palveluksessa yhteensä?</p> <p>1 - 9 henkilöä . . . . . 1  10 - 29 henkilöä . . . . . 2  30 - 99 henkilöä . . . . . 3  100 - 500 henkilöä . . . . . 4  yli 500 henkilöä . . . . . 5  (EOS) . . . . . 9</p>	<p>94</p>
<p>STATUS</p> <p>TYÖLLISET LUOKITTEILAN RYHMÄN EDELLISEN KYSYMYKSEN PERUSTEILLA:</p> <p>1 <input type="checkbox"/> PALKANSAAJA  2 tai 3 <input type="checkbox"/> MAATALOUSYRITÄJÄ  4 tai 5 <input type="checkbox"/> YRITÄJÄ</p>	<p>95</p>	<p>23. Kuinko monta henkilöä suunnitteen on työnantajanne palveluksessa yhteensä?</p> <p>1 - 9 henkilöä . . . . . 1  10 - 29 henkilöä . . . . . 2  30 - 99 henkilöä . . . . . 3  100 - 500 henkilöä . . . . . 4  yli 500 henkilöä . . . . . 5  (EOS) . . . . . 9</p>	<p>11</p>

24.	Miten pitkä työmatka Teillä on yhteen suuntaan? <input type="checkbox"/> Ei työmatkaa → K 28	_ _  km	21
25.	MILLÄ tavalla kuljette pääosan työmatkastanne? Jalan . . . . . Polkupyörällä . . . . . Moottoripyörällä tai mopedilla . . . . . Linja-autolla tai taitiovaunulla . . . . . Junalla . . . . . Omalla autolla . . . . . Jonkun muun autolla . . . . . Muu tapa . . . . . (EOS) . . . . .	15 1 → K 27 2 3 4 5 6 7 8 9	0 1 9
<b>VAIHTOEHTOJA EI LUETA</b>			
26.	Kustantaako työnantaja työmatkastanne aiheutuvat kulut	16	22
27.	Paljonko Teiltä menee työmatkaan aikaa yhteen suuntaan?	17-19 min	24
<b>KAIKKI PALKANSAAJAT:</b>			
ANNA KORTTI 1			
28.	Tällä kortilla on luetteltu erilaisia työaikaamuotoja. Millainen työaika Teillä on? Säännöllinen päivätö . . . . . " iltatyö . . . . . " yötyö . . . . . " aamutyö . . . . . Keskeytyvä kaksivuorotyö . . . . . Keskeytymätön kaksivuorotyö . . . . . Keskeytyvä kolmiavuorotyö . . . . . Keskeytymätön kolmiavuorotyö . . . . . Muu työaikaamuto . . . . . (EOS) . . . . .	20 0 → K 30 1 → K 30 2 → K 30 3 → K 30 4 5 6 7 8 9	0 1 9 0 1 9 0 1 9
<b>KAIKKI PALKANSAAJAT:</b>			
ANNA KORTTI 1			
29.	Teettekö työtänne periodityönä? (Vuorokautinen normaali työaika vaihtelee. Työaika tasoitetaan 2 tai 3 viikon jaksotissa.) Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .	29	0 1 9
<b>KAIKKI PALKANSAAJAT:</b>			
30.			
31.	Onko Teillä liukuva työaika? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .	22	0 1
32.	Eräät työntekijät ovat joutuneet siirtymään tilapäisesti lyhennetylle työviikolle. Ollitteko Te viime viikolla lyhennetyllä työviikolla? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .	23	0 1 9
33.	Kuinka pitkä on normaali työaikaanne viikossa ilman yliräitä? (Koskee päätyötä.) <input type="checkbox"/> 30 tuntia tai yli → K 35 Työajan pituus viikossa . . . . .	25-26	_  t
<b>OSA-AIKATYÖNTEKIJÄT</b>			
34. M			
34. M	(työaika 1 - 29 tuntia): Mikä on pääasiallinen syy siihen, että Teillä on alle 30 tunnin työaika viikossa? Vaikaa saada kokopäivätyötä . . . . . Työn puute . . . . . Kodin tai lasten hoito . . . . . Terveydelliset syyt tai ikä . . . . . Työn ohessa tapahtuva opiskelu . . . . . Alan normaalityöaika on alle 30 t/viikko . . . . . Pitempi työaika ei ole taloudellisesti välttämätöntä . . . . . Tai jokin muu syy? . . . . . (EOS) . . . . .	27	1 2 3 4 5 6 7 8 9
<b>KORTTI POIS</b>			

<p><u>KAIKKI PALKANSAAJAT:</u></p> <p>35. M Onko nykyinen työajan pituus Teille parhaiten soveltuva? Vai haluaisitteko mieluummin lyhyemmän tai pitemmän työajan? Täälläin myös palikka vastaa-vasti pienemsi tai suurensi.</p> <p>Nykyinen työaika sopii parhaiten . . . . . 1          Lyhyempi työaika sopii paremmin . . . . . 2          Pitempi työaika sopii paremmin . . . . . 3          (EOS) . . . . . 9</p> <p>36. Teettekö ylitötä yleensä:          joka viikko . . . . . 1          joka toinen viikko . . . . . 2          vähintään kerran kuussa . . . . . 3 → K 38          harvemmin tai ei lainkaan? . . . . . 4 → K 38          (EOS) . . . . . 9 → K 38</p> <p><u>YLITÖITÄ JOKA TAI JOKA TOINEN VIIKKO:</u></p> <p>37. Kuinka monta tuntia teette ylitötä yleensä viikossa? Ylitöytäunteja viikossa. . . . . [ ] min</p>	<p>28</p> <p>42. Syöttekö lämpimän aterian työpäivän (työvuoron) aikana</p> <p>joka päivä . . . . . 1          3 - 4 kertaa viikossa . . . . . 2          1 - 2 kertaa viikossa . . . . . 3 → K 44          harvemmin kuin kerran viikossa . . . . . 4 → K 44          ei koskaan? . . . . . 5 → K 44</p> <p>LÄMPIMÄ ATERIA 3 KERTAA/VK TAI USEAMMIN:</p> <p>43. Syöttekö lämpimän aterian työpäivän aikana yleensä:          työpaikkaruokalassa . . . . . 1          baarissa tai ravintolassa . . . . . 2          kotona . . . . . 3          vai jossain muualla? . . . . . 4</p> <p><u>KAIKKI PALKANSAAJAT:</u></p> <p>44. Montako kahvi- Ems. säännöllistä taukoa Teillä on ruokatunnin lisäksi työpäivän (työvuoron) aikana? Taukojen lukumäärä . . . . . [ ] min</p>	<p>29</p> <p>30-31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34-35</p> <p>36-37</p>	<p>38</p> <p>45. M Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa nautimaan virasto-, pankki- tai vastaavia omaa asioitanne aina tarvittaessa . . . . . 1          joskus . . . . . 2          hyvin harvoin . . . . . 3          ei koskaan? . . . . . 4          (EOS) . . . . . 9</p> <p>46. M Haluttaako työpaikkanne sijainti tai työaikaanne virasto-, pankki-, kauppa- tai vastaavien asioiden hoitoa</p> <p>erittäin paljon . . . . . 1          melko paljon . . . . . 2          melko vähän . . . . . 3          ei lainkaan? . . . . . 4          (EOS) . . . . . 9</p>
<p><u>KAIKKI PALKANSAAJAT:</u></p> <p>38. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tehnyt ylitöitä hätyynä?          Ei . . . . . 0          Kyllä . . . . . 1          (EOS) . . . . . 9</p> <p>39. Seuraavaksi kysytisin sivutöistä. Sivutyöllä tarkoitetaan paikallista työtä, jota on tehty muualla kuin päätyös-sä. Teettekö sivutyötä yleensä:          joka viikko . . . . . 1          joka toinen viikko . . . . . 2          vähintään kerran kuussa . . . . . 3 → K 41          harvemmin tai ei lainkaan? . . . . . 4 → K 41          (EOS) . . . . . 9 → K 41</p> <p><u>SIVUTÖITÄ JOKA TAI JOKA TOINEN VIIKKO:</u></p> <p>40. Kuinka monta tuntia teette sivutyötä yleensä viikossa? Sivutyötäunteja viikossa . . . . . [ ] min</p>	<p>40</p> <p>41. Miten pitkät ruokatunti Teillä on? Ruokatunnin pituus . . . . . [ ] min</p>	<p>41</p> <p>42</p>	<p>41</p> <p>42</p>

ANNA KORTTI 2  
47.

43

Mikä tämän kortin vaihtoehtoista on Teidän paikkausmuotona?

- 1 → K 49
- 2 → K 49
- 3 → K 49
- 4
- 5
- 6 → K 49
- 7 → K 49

KORTTI POIS

JOS URAKKAPALKKA:

48. Teettekö pääasiassa yksilö- vai ryhmäurakkaa?

- 1
- 2
- 9

KAIKKI PALKANSAAJAT:

49. Onko nykyisistä työtehtävistänne (tai samaa työtä tekevien työtovereidenne) tehty teidän työpaikallanne työntutkimusta?

- Ei . . . . . 0
- Kyllä . . . . . 1
- (EOS) . . . . . 9

ANNA KORTTI 3

50.

Mikä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikkälisät ja vastaavat, mutta ei ylitystä saatuja korvauksia.

- 1 000 mk tai vähemmän . . . . . 0
- 1 001 - 1 500 mk . . . . . 1
- 1 501 - 2 000 mk . . . . . 2
- 2 001 - 2 500 mk . . . . . 3
- 2 501 - 3 000 mk . . . . . 4
- 3 001 - 3 500 mk . . . . . 5
- 3 501 - 4 000 mk . . . . . 6
- 4 001 - 4 500 mk . . . . . 7
- yli 4 500 mk . . . . . 8
- (EOS) . . . . . 9

51.

Asutteko työsuhteasunnossa?

- Ei . . . . . 0
- Kyllä . . . . . 1

52.

Miten työnantajan on järjestänyt henkilökunnan terveydenhoidon?

LUETTELE VAIHTOEHDOT YKSITIELLEN.

- terveydenhoitaja työpaikalla . . . . . 0 1 9
- lääkäri työpaikalla . . . . . 0 1 9
- työnantaja sopinut terveydenhuollosta
- työterveysaseman, . . . . . 0 1 9
- kunnallisen terveyskeskuksen, . . . . . 0 1 9
- yksityisen lääkärin tai lääkärilaseman kanssa? . . . . . 0 1 9

JOS KAIKKI VAIHTOEHDOT NOLLIA:

Onko työnantaja järjestänyt terveydenhoidon jollakin muulla tavoin? . . . . . 0 1 9

KAIKKI PALKANSAAJAT:

53. Korvako työnantaja joko suoraan tai esim. sairaalassaan kautta seuraavia sairaanhoitokustannuksianne kokonaan, osittain vai ei lainkaan? (EI KOSKE TYÖPÄTÄURMIA)

Lääkärintutkimukset	Kokonaan	Osittain	Ei lainkaan (EOS)	
			1	2
Laboratorio-, röntgen- ja muut vastaavat tutkimukset	1	2	3	9
			3	9

ANNA KORTTI 3

54.

Oletteko nykyisessä työpaikassanne käynyt työnantajan järjestämässä terveyttä koskevassa

- työhntulotarkastuksessa . . . . . 0 1
- määräaikaistarkastuksessa, joka koskee yleistä terveydentilaa . . . . . 0 1
- määräaikaissessa erityistarkastuksessa (esim. näkö- tai kuulo- tutkimus, keuhkokuivaus)? . . . . . 0 1

KORTTI POIS

55. Onko työpaikalla Teidän käytettävissänne:

- lukittava vaatekaappi . . . . . 0 1
- pukeutumistila vaatteiden vaihtoa varten . . . . . 0 1
- erillinen ruokailu- tai kahvitila . . . . . 0 1
- suihku . . . . . 0 1
- sauna? . . . . . 0 1



64	<p>Esitän seuraavaksi joihinkin nykyisiä työntekijämme koskevia kysymyksiä.</p>	69	<p>Saatteko tietoa työtämme koskevista muutoksista suunnitteluvaiheessa, suunnittelun jälkeen mutta ennen muutoksen toteuttamista vai muutoksen yhteydessä?</p>
66	<p>56. M Vastaavatko työntekijät koulutustamme täysin . . . . . 1 osittain . . . . . 2 vai ei lainkaan? . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	70	<p>Suunnitteluvaiheessa . . . . . 1 Ennen muutosta . . . . . 2 Muutoksen yhteydessä . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>
67	<p>Onko Teillä nykyisessä työassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p>	71-74	<p>Voitteko työaikana keskustella työtovereittenne kanssa</p>
68	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutus?</p>	75	<p>Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä</p>
69	<p>Hyvät . . . . . 1 Jonkinlaiset . . . . . 2 Heikot . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	76	<p>Luettele vaihtoehdot yksitellen.</p>
70	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot etenemismahdollisuudet?</p>	77	<p>Oletteko ammattiyhdistyksen jäsen?</p>
71	<p>Hyvät . . . . . 1 Jonkinlaiset . . . . . 2 Heikot . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	78	<p>Ei . . . . . 0 Kyllä . . . . . 1 (EOS) . . . . . 9</p>
72	<p>Suunnitteleto työhönne täysin itsenäisesti, osittain itse tai ette osallistu lainkaan työhönne suunnitteluun?</p>	79	<p><input type="checkbox"/> Palkansaaja → K 85 (s. 21)</p>
73	<p>Itsenäisesti . . . . . 1 Osittain . . . . . 2 Ei lainkaan . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	80	
74	<p>Onko Teille nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p>	81	
75	<p>Hyvät . . . . . 1 Jonkinlaiset . . . . . 2 Heikot . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	82	
76	<p>Onko Teille nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutus?</p>	83	
77	<p>Hyvät . . . . . 1 Jonkinlaiset . . . . . 2 Heikot . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	84	
78	<p>Suunnitteleto työhönne täysin itsenäisesti, osittain itse tai ette osallistu lainkaan työhönne suunnitteluun?</p>	85	
79	<p>Itsenäisesti . . . . . 1 Osittain . . . . . 2 Ei lainkaan . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	86	
80	<p>Onko Teille nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutus?</p>	87	
81	<p>Hyvät . . . . . 1 Jonkinlaiset . . . . . 2 Heikot . . . . . 3 (EOS) . . . . . 9</p>	88	

**YRITTÄJÄ:**

ANNA KORTTI 1  
63.

59. Kuinka monta palkattua työntekijää on yrityksenne palveluksessa?  
 1 - 9 henkeä . . . . . 1  
 10 - 29 henkeä . . . . . 2  
 30 - 99 henkeä . . . . . 3  
 100 - 500 henkeä . . . . . 4  
 Yli 500 henkeä . . . . . 5  
 (EOS) . . . . . 9

Tällä kortilla on lueteltu erilaisia työaikaamuotoja. Millainen työaika Teillä on?

Säännöllinen päivätyö . . . . . 0  
 Säännöllinen iltatyö . . . . . 1  
 Säännöllinen yötyö . . . . . 2  
 Säännöllinen ammu työ . . . . . 3  
 Keskeytyvä kaksivuorotyö . . . . . 4  
 Keskeytymätön kaksivuorotyö . . . . . 5  
 Keskeytyvä kolmi vuorotyö . . . . . 6  
 Keskeytymätön kolmi vuorotyö . . . . . 7  
 Muu työaikaamuto . . . . . 8  
 (EOS) . . . . . 9

97

98-100

101

60. Miten pitkä työmatka Teillä on yhteen suuntaan?  
 [ ] [ ] [ ] km  
 Ei työmatkaa → K 63

61. Millä tavalla kuljette pääosan työmatkastanne?  
 Jalan . . . . . 1  
 Polkupyörällä . . . . . 2  
 Moottoripyörällä tai mopodilla . . . . . 3  
 Linja-autolla tai raitiovaunulla . . . . . 4  
 Junalla . . . . . 5  
 Omalla autolla . . . . . 6  
 Jonkun muun autolla? . . . . . 7  
 Muu tapa . . . . . 8  
 (EOS) . . . . . 9

62. Paljonko Teiltä menee työmatkaan aikaa yhteen suuntaan?  
 102-104  
 [ ] [ ] [ ] min

KORTTI POIS

64. Kuinka pitkä on normaali työaikaanne viikossa päätyössänne?  
 30 tuntia tai yli → K 66  
 Työajan pituus . . . . . [ ] [ ] t

65. M OSA-AIKATYÖNTEKIJÄT (työaika 1 - 29 tuntia):  
 Mikä on pääasiallinen syy siihen, että Teillä on alle 30 tunnin työaika viikossa?  
 Vaikea saada kokopäivätyötä . . . . . 1  
 Työn puute . . . . . 2  
 Kodin tai lasten hoito . . . . . 3  
 Terveystelliset syyt tai ikä . . . . . 4  
 Työn ohessa tapahtuva opiskelu . . . . . 5  
 Alan normaali työaika on alle 30 t/vk . . . . . 6  
 Pitempi työaika ei ole taloudellisesti välttämätöntä . . . . . 7  
 Tai jokin muu syy . . . . . 8  
 (EOS) . . . . . 9

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

KAIRKI YRITTÄJÄT:

66. M

105

106-107

108

109

67. M	Haittaako työpaikkamme sijainti tai työaikamme virasto-, pankki-, kauppa- tai vastaavien asioiden hoitoa erittäin paljon . . . . . melko paljon . . . . . melko vähän . . . . . ei lainkaan? . . . . . (EOS) . . . . .	110 1 2 3 4 9	MAATALOUSYRITTÄJÄ: 72. Mikä on tilanne peltoala? (oma + vuokrattu) . . . . . 97-99  _ _ _ _  ha 73. Mikä on tilanne kasvullinen metsäala? (I - IV veroluokan metsä) . . . . . 100-102  _ _ _ _  ha
68.	Syöttekö lämpimän aterian työpäivän aikana joka päivä . . . . . 3 - 4 kertaa viikossa . . . . . 1 - 2 kertaa viikossa . . . . . harvemmin kuin kerran viikossa . . . . . vai ette koskaan? . . . . . (EOS) . . . . .	111 1 2 3 4 5 9	74. Mikä on tilanne tärkein maataloustuotannon haara? Maidontuotanto . . . . . Naudan liha . . . . . Sieniliha/porsaat . . . . . Siipikarja . . . . . Viljan viljely . . . . . Metsätalous . . . . . Puutarhatalous . . . . . Muu? . . . . . 103 1 2 3 4 5 6 7 8
69.	Seuraavaksi kysyisin sivutöistä. Sivutyöllä tarkoitan palkallista työtä, jota on tehty muualla kuin päätyössä. Teettekö sivutyötä yleensä: joka viikko . . . . . joka toinen viikko . . . . . vähintään kerran kuussa . . . . . harvemmin tai ei lainkaan? . . . . . (EOS) . . . . .	112 1 2 3 → K 71 4 → K 71 9 → K 71	75. Onko tilallanne vakituista palkattua työvoimaa? Ei . . . . . Kyllä: kuinka monta työntekijää? . . . . . 104-105 0  _ _
70.	SIVUTÖITÄ JOKA TAI JOKA TOINEN VIIKKO: Kuinka monta tuntia teette sivutyötä yleensä viikossa? Sivutyötä viikossa . . . . .	113-114  _ _  t	76. Oletteko kuluneen vuoden aikana työskennellyt yksin- omaan omalla maatilalla vai myös tilan ulkopuolella? Vain maatilalla . . . . . Myös tilan ulkopuolella . . . . . 106 1 → K 78 2
71.	Montako lomapäivää Teillä on ollut viimeisten 12 kuukauden aikana? Lomapäivien lukumäärä . . . . . (EOS) . . . . .	115-116  _ _  99	77. Työskennellyt myös TILAN ULKOPUOLELLA: Kumpaan olette vuoden aikana käyttäneet enemmän työ- aika, maatilalla työskentelyyn vai tilan ulkopuo- lella työskentelyyn? Työskennellyt enemmän tilalla . . . . . Työskennellyt enemmän muualla . . . . . Suunnilleen saman verran . . . . . (EOS) . . . . . 107 1 2 3 9
78. M	Katsotteko tarvitsevanne lisätystä nykyisen työpane ohessa?	108 0 → K 80 1 9 → K 80	78. M Katsotteko tarvitsevanne lisätystä nykyisen työpane ohessa? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . . 108 0 → K 80 1 9 → K 80

KAIKKI YRITTÄJÄT:

 Yrittäjä → K 85 (s. 21)

TARVITSEE LISÄTYÖÄ:

109

79. M Haluaisitteko lisätyötä, jota voisitte tehdä omalla tilalla tai kotona vai haluaisitteko lisätyötä muualta, tilanne ulkopuolelta?

- 1 Lisätyötä omalla tilalla . . . . .
- 2 Lisätyötä tilan ulkopuolella . . . . .
- 9 (EOS) . . . . .

KAIKKI MAATALOUSYRITÄJÄT:

110-111

80. Kuinka pitkää on normaali työaikanne viikossa päätyössäne?

t  t

Työaika viikossa . . . . .

30 tuntia tai yli → K 82

OSA-AIKATYÖNTEKIJÄT (työaika 1-29 tuntia):

81. M Mikä on pääasiallinen syy siihen, että Teillä on alle 30 tunnin työaika viikossa?

- 1 Vaikaa saada kokopäivätyötä . . . . .
- 2 Työn puute . . . . .
- 3 Kodin tai lasten hoito . . . . .
- 4 Terveystelliset syyt tai ikä . . . . .
- 5 Työn ohessa tapahtuva opiskelu . . . . .
- 6 Alan normaali työaika on alle 30 t/vk . . . . .
- 7 Pitempi työaika ei ole taloudellisesti välttämätöntä . . . . .
- 8 Tai jokin muu syy? . . . . .
- 9 (EOS) . . . . .

KAIKKI MAATALOUSYRITÄJÄT:

113

Seuraavaksi kysyisin sivutöistä. Sivutyöllä tarkoitetaan palkallista työtä, jota on tehty muualla kuin päätyössä.

- 82. Teettekö sivutyötä yleensä:
  - 1 joka viikko . . . . .
  - 2 joka toinen viikko . . . . .
  - 3 vähintään kerran kuussa . . . . .
  - 4 harvemmin tai ei lainkaan? . . . . .
  - 9 (EOS) . . . . .

SIVUTÖITÄ JOKA TAI JOKA TOINEN VIIKKO:

114-115

83. Kuinka monta tuntia teette sivutyötä yleensä viikossa? Sivutyötä viikossa . . . . .

t  t

KAIKKI MAATALOUSYRITÄJÄT:

116-117

84. Montako lomapäivää Teillä on ollut viimeisten 12 kuukauden aikana?

t  t

Lomapäivien lukumäärä . . . . .  
(EOS) . . . . . 99

KAIKKI TYÖLLISET:

85.

PAIKANSAAJA: Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut työnantajan kustantamassa koulutuksessa tai kursseilla?

3 KORFFIT

YRITÄJÄ TAI MAATALOUSYRITÄJÄ:

10

Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana osallistunut ammatin liittyvään koulutustilaisuuteen tai kurssiin?

- 0 → K 89
- 1
- 9 → K 89

OSALLISTUNUT KOULUTUKSEEN:

11

86. Kuinka moneen tällaiseen palkalliseen koulutustilaisuuteen olette viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana osallistunut? Koulutuskertojen lukumäärä . . . . .

t  t

12

87. Kuinka monta päivää nämä koulutustilaisuudet ovat yhteensä kestäneet?

- 1 1 - 3 päivää . . . . .
- 2 4 - 7 päivää . . . . .
- 3 8 - 14 päivää . . . . .
- 4 15 - 30 päivää . . . . .
- 5 31 - 60 päivää . . . . .
- 6 61 päivää tai enemmän . . . . .
- 9 (EOS) . . . . .

VAIHTOHTOJA EI LUETA. TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.

13

88. Oliko viimeinen tällainen koulutustilaisuus omaan ammatin tai työhön liittyvää koulutusta . . . . .

- 1 ammatinvaihtoon liittyvää koulutusta . . . . .
- 2 koulutusta työsuojelu-, ammattiyhdistys- tai vastaaviin tehtäviin? . . . . .
- 3 (EOS) . . . . .
- 9

KAIKKI TYÖLLISET:

89. Opiskelotreko vapaa-aikanaan jossakin opintoerhossa, työväenopistossa tai jossakin muussa oppilaitoksessa?

Ei . . . . . 0 → K 91  
 Kyllä . . . . . 1

VAPAA-AIKAOPIKSELLIA:

90. Missä oppilaitoksessa opiskellette?  
 Kansalais- tai työväenopisto, opintokerho  
 tms. vapaamuotoinen opiskelu . . . . . 0 1  
 Peruskoulu, lukio . . . . . 0 1  
 Ammatillinen koulu tai opisto . . . . . 0 1  
 Yliopisto tai korkeakoulu . . . . . 0 1

KAIKKI TYÖLLISET:

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työtänne ja työympäristöänne.

91. Teettekö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä?  
 Sisätyötä . . . . . 1 → K 93  
 Ulkotyötä . . . . . 2  
 Saman verran kumpaakin . . . . . 3 → K 93

ULKOTYÖNTEKIJÄ:

92. Onko työpaikalla käytettävissänne lämmittelytilaa?  
 Ei . . . . . 0  
 Kyllä . . . . . 1

KAIKKI TYÖLLISET:

93. Teettekö pääasiassa istuma- vai seisomatyötä?  
 Istumatyötä . . . . . 1  
 Seisomatyötä . . . . . 2  
 Yhtä paljon molempia . . . . . 3

ANNA KORITTI 4

94. M

Tällä kortilla on luettelut eritä työpäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mitä niistä esiintyy Teidän työpäristöissä?

22-38

MERKIISE RASTI AO. RUTUUDUN JA ESTIÄ LISÄKYSYMYKSIÄ

Kyllä (LISÄKYS.)		Ei (EOS)	
lisä- kysymys	paljon	paljon	ei lain- kaan!
Kuumuus . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Kylmyys . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Tärinä . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Veto . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Melu . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Savut, kaasut ja höyryt . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Huono tai ummehtunut ilma . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Pölyt . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Työpäristön likaisuus . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Heikko tai häikäisevä valaistus . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Ärsyttävät tai syövyttävät aineet . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Työpäristön rauhattomuus . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Vaikeat tai epämukavat työasennot . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Kiire ja kireä aikataulu . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Äkilliset nostot ja ponnistukset . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9
Tapaturmavaara . . . . .	0 5 4 3 2 1	0 5 4 3 2 1	9

KORTTI POIS. TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

KAIKKI TYÖLLISET:

99. Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä oman sairauden takia viimeisten kahden kuukauden aikana? Ei yhtään kertaa . . . . . Poissoiokertojen lukumäärä . . . . .

0 → K 101  
[ ]

JOS SAIRASTANUT:

100. Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut sairauden takia poissa työstä viimeksi kuluneiden kahden kuukauden aikana? Poissoioloapäiviä . . . . .

51-55  
[ ]

KAIKKI TYÖLLISET:

101. M Entä oletteko näiden kahden kuukauden aikana ollut työpaikalla niin sairana, että Teidän mielestänne olisi pitänyt olla poissa työstä? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .

56  
0  
1  
9

102.

Onko Teillä jokin lääkäriin toteama pysyvä tai pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .

57  
0 → K 104  
1  
9 → K 104

JOS PITKÄAIKAINEN SAIRAU:

103. M Aiheuttaako tämä vamma tai sairaus seuraavanlaisia häiitöjä nykyisessä työssänne: a) a) . . . . . b) b) . . . . . c) c) . . . . . d) d) . . . . . e) e) . . . . . f) f) . . . . . g) g) . . . . . h) h) . . . . . i) i) . . . . . j) j) . . . . . k) k) . . . . . l) l) . . . . . m) m) . . . . . n) n) . . . . . o) o) . . . . . p) p) . . . . . q) q) . . . . . r) r) . . . . . s) s) . . . . . t) t) . . . . . u) u) . . . . . v) v) . . . . . w) w) . . . . . x) x) . . . . . y) y) . . . . . z) z) . . . . .

Ei Kyllä (EOS) Ei Kyllä (EOS) 58-61  
0 1 9  
0 1 9  
0 1 9  
0 1 9  
0 1 9

LUETTELE VAIHTOEHDOT YKSITIELLEN.

104. M Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä: niskaassa, kaulatangassa tai hartioissa . . . . . yläraajoissa, olkapäät mukaan lukien . . . . . lanne-ristiselässä . . . . . alaraajoissa, lonkat mukaan lukien . . . . .

62-65  
Ei Kyllä (EOS)  
0 1 9  
0 1 9  
0 1 9

KAIKKI TYÖLLISET:

104. M Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä: niskaassa, kaulatangassa tai hartioissa . . . . . yläraajoissa, olkapäät mukaan lukien . . . . . lanne-ristiselässä . . . . . alaraajoissa, lonkat mukaan lukien . . . . .

62-65  
Ei Kyllä (EOS)  
0 1 9  
0 1 9  
0 1 9

ANNA KORTTI 5

95.

Täällä kortilla on luetoeltu työssä käytettäviä suoja- välineitä. Mitä niistä Te käytätte työssänne? 39-45

MERKLISE RASTI 40. RUUTUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMY.

	Käyttää Eikä (LISA-KYS.)	LISÄKYSYMY: Käytättekö (SUOJAVÄLINEITÄ):		Ei käytetä (EOS)			
		jakku- käy- vasti	päivit- väikot- tai har- tain hemmin?				
Suojapuku . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Kuulosuojaimet . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Silmäsuojaimet . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Suojakäsineet . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Säärisuojaimet tai suoja- jalkein . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Hengitysuojain . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9
Suojakypärä . . . . .	<input type="checkbox"/>	0	4	3	2	1	9

KORITTI POIS

TARKISTA, ETÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ

46

96. Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtaturma, joka on aiheuttanut työstä poissoilon? Ei . . . . . Kyllä . . . . . (EOS) . . . . .

0 → K 99  
1  
9 → K 99

TYÖTATURMAN UHRI:

97. Kuinka monta tällaista työtaturmaa Teille on sattunut viimeisten 12 kuukauden aikana? Työtaturmien lukumäärä . . . . . (EOS) . . . . .

47

[ ]  
9

98.

Kuinka monen päivän poissoilon tämä työtaturma (kukin näistä työtaturmista) on aiheuttanut? Poissoioloapäiviä:

1. työtaturma . . . . .
  2. työtaturma . . . . .
  3. työtaturma . . . . .
  4. työtaturma . . . . .
  5. työtaturma . . . . .
- 1-2 päivän poissoiokertoja yhteensä . . . . .  
Vähintään 3 päivän poissoiokertoja yht. . . . .  
Poissoioloapäivien lukumäärä yhteensä . . . . .

48-52

KOODAUS (KOTONA)

105. M Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:

KYSY YKSITELLEN

Päänsäky	5	4	3	2	1	9
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	5	4	3	2	1	9
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	5	4	3	2	1	9
Sydämentytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit	5	4	3	2	1	9
Huimauksen tunne	5	4	3	2	1	9
Närästys, happoaiivat, vätsä-kihur tai ripuli	5	4	3	2	1	9
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	5	4	3	2	1	9

106. M Pyydän Teitä vastaamaan tämän saman kortin avulla, kuinka usein olette viime aikoina joutuneet käyttämään:

KYSY YKSITELLEN

Päivittään tai lähes päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvemmin tai ei koskaan?	(EOS)	
Särkyhäkkeitä	5	4	3	2	1	9
Unilääkkeitä	5	4	3	2	1	9
Rauhoittavia lääkkeitä	5	4	3	2	1	9

107. M Pidättekö nykyisiä työtehtäviäme ruumiillisesti:

- erittäin kevyinä . . . . . 1
  - melko kevyinä . . . . . 2
  - melko raskaina . . . . . 3
  - tai erittäin raskaina? . . . . . 4
  - (EOS) . . . . . 9
- 76
- 
- Pidättekö nykyisiä työtehtäviäme henkisesti:
  - erittäin kevyinä . . . . . 1
  - melko kevyinä . . . . . 2
  - melko raskaina . . . . . 3
  - tai erittäin raskaina? . . . . . 4
  - (EOS) . . . . . 9
- 77

108. M Onko työne:

- erittäin yksitoikkoista . . . . . 1
- melko yksitoikkoista . . . . . 2
- melko vaihtelevaa . . . . . 3
- tai erittäin vaihtelevaa . . . . . 4
- (EOS) . . . . . 9

KORTTI 6

109. M Pyydän Teitä vielä vastaamaan tämän saman kortin avulla. Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtessänne?

- päivittäin tai lähes päivittäin . . . . . 5
- muutaman kerran viikossa . . . . . 4
- noin kerran viikossa . . . . . 3
- kerran pari kuukaudessa . . . . . 2
- harvemmin tai ei koskaan . . . . . 1
- (EOS) . . . . . 9

110. M Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työstä palattuunne?

- päivittäin tai lähes päivittäin . . . . . 5
- muutaman kerran viikossa . . . . . 4
- noin kerran viikossa . . . . . 3
- kerran pari kuukaudessa . . . . . 2
- harvemmin tai ei koskaan . . . . . 1
- (EOS) . . . . . 9

KORTTI POIS

110. M Voittekö itse määrätä työtahtinne:

- täysin . . . . . 1
- osittain . . . . . 2
- vai ette lainkaan? . . . . . 3
- (EOS) . . . . . 9

111. M Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:

- kiristynyt huomattavasti . . . . . 1
- kiristynyt jonkin verran . . . . . 2
- pysynyt ennallaan . . . . . 3
- keventynyt jonkin verran . . . . . 4
- vai keventynyt huomattavasti? . . . . . 5
- (EOS) . . . . . 9

112. M

Jos voisitte vaihtaa nykyisen työpaikkamme johonkin toiseen samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:

- 1 samalle ammatilliselle . . . . .  
 2 eri ammatilliselle . . . . .  
 3 tai ette vaihtaisi lainkaan? . . . . .  
 9 (EOS) . . . . .

83

TYÖTÖN:

113.

Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa työstömyytenne syytä:

- Pakkoloma . . . . . 0 → K 115  
 Teidät irtisamottiin . . . . . 1 → K 115  
 Määräajaksi sovittu työ päättyi . . . . . 2 → K 115  
 Erositte edellisestä työpaikastanne omasta aloitteestanne . . . . . 3 → K 115  
 Hakeudutte nyt ensimmäistä kertaa työhön 4

89

LOPPU

Työllinen → Haastattelu päättyy

- Hakeudutte nyt takaisin työelämään oltuunne välillä poissa työstä . . . . . 5  
 Muu syy? . . . . . 6 → K 115  
 (EOS) . . . . . 9 → K 115

TYÖVOIMAAN SIIRTYYN TYÖTÖN (KYS. 113 = 4 tai 5):

90

114. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa toimintaanne ennen tätä työelämän hakeutumistanne

- opiskelu tai koulunkäynti . . . . . 1  
 kodin tai lasten hoito . . . . . 2  
 varusmiespalvelu . . . . . 3  
 työ- tai vanhuuseläkkeellä oleminen . . . . . 4  
 työkyvyttömyys tai pitkäaikainen sairaus 5 → K 120  
 omaisuusulojen varassa eläminen . . . . . 6  
 muu? . . . . . 7  
 (EOS) . . . . . 9

TYÖVOIMAAN KUULUNUT TYÖTÖN (KYS. 113 = 0-3 tai 6):

115. Mikä on työnantajan tai työpaikan nimi, jossa työskentelette ennen työttömäksi joutumistanne?

MERKITSE TYÖNTAJAN, TRITYKSEN IMS. NIMI TARKASTI. KYSY PÄÄ-TYÖPAIKKAA.

116. Missä kunnassa tämä työpaikka sijaitsi?

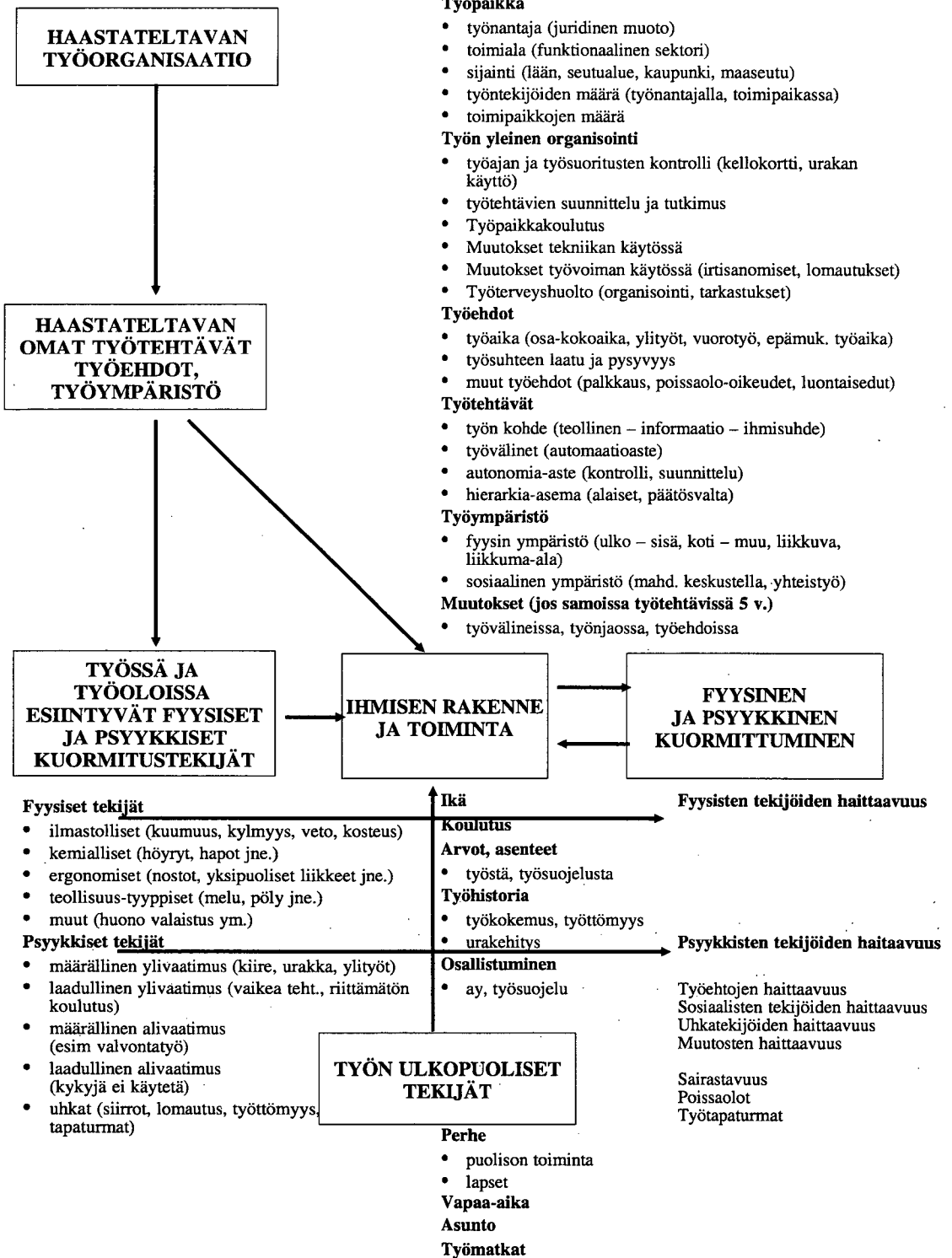
117. Mikä oli työpaikan laji (toimi- tai tuotantoala)?

91-95

TOL



# Liite 3 Työolotutkimuksen 1984 viitekehys



# Liite 4 Työolotutkimuksen 1984 haastattelulomake

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

TY 63

Kuntakoodi     1-3  
Kohdenumero    -       4-11  
Haastattelijanumero       12-14

TYÖOLOUTUKIMUS 1984

TIEVUE 1 17

Haastattelun kesto    min 18-20

Sukupuoli: mies ..... 1 21  
nainen ..... 2

Syntymävuosi .....   22-23

Työpaikan nimi \_\_\_\_\_

Toimiala \_\_\_\_\_

Ammatti \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

HUOMAUTUKSIA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TK/H026

1M Aluksi luetteleen keskeisiä elämäntaluuaita, joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kirjika tärkeitä nämä elämäntaluuait ovat juuri Teille:

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein	3F
A. Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? ...	3	2	1	9	1	1	1
B. Entä koti- ja perhelämä? .....	3	2	1	9	2	2	2
C. Vapaa-ajan harrastukset? .....	3	2	1	9	3	3	3

D. Voittako sanoa, mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö, perhe, vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLEISALLE SRAKKELELLE).

E. Entä toiseksi tärkein?

KORTTI I

2M Tällä kortilla on luettelut erilaisia yhteiskunnallisia pyrkimyksiä. Mitä tärkeämpää Te itse pidätte niitä, mitä näistä pyrkimyksistä pidätte kaikkein tärkeimpänä?

B. Toiseksi tärkeimpänä?

C. Entä kolmanneksi tärkeimpänä?

	1	2	3	Tärkein	Toiseksi tärkein	3	3F
Luonnonsuojelu ja saasteongelmien vähentäminen	1	1	1	1	1	1	1
Tuloerojen tasottaminen	2	2	2	2	2	2	2
Hintojen nousun hillitseminen	3	3	3	3	3	3	3
Työolojen parantaminen	4	4	4	4	4	4	4
Eläke- ja sosiaaliturvan parantaminen	5	5	5	5	5	5	5
Työttömyyden vähentäminen	6	6	6	6	6	6	6
Lapsiperheiden aseman parantaminen	7	7	7	7	7	7	7
EOS	9	9	9	9	9	9	9

3. Seuraava kysymys koskee elämäne 15-vuotiaana. Millaisella paikkakunnalla asutte silloin:

1	pääkaupunkiseudulla	32
2	Turussa tai Tampereella	
3	muussa kaupungissa tai kauppalassa	
4	maaseututaajamassa	
5	vai haja-asutusalueella?	
9	EOS	

4. Seuraavaksi siirrymme työtä koskeviin kysymyksiin. Kuinka monta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämäne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)

1	Vuosien lukumäärä	13-34
00	Alle vuoden	
99	EOS	

5. Oletteko ollut elämäne aikana:

1	aina lähes samanlaisessa ammatissa	2F
2	2-3 selvästi erilaisessa ammatissa	
3	vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	
9	EOS	

6. Kuinka monessa eri työpaikassa olette ollut elämäne aikana vähintään puoli vuotta?

1	Lukumäärä	34-37
---	-----------	-------

7. Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana:

1	kerran	38
2	useamman kerran	
3	vai ette lainkaan?	

(Työön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)

8.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana? Kuukausien lukumäärä .....	37-46	
9.	KAIKKI: Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta ml. äitiyslomat, lomautukset tms.) Vuosien määrä ..... Alle vuoden ..... EOS .....	47-42	→ K 11 00 99 → K 11
10.	TÄSMENNYS, JOS ALLE VUODEN: Kuukausien määrä	51-54	
11.	Oletteko työssä ennen kuin tulitte nykyiseen työpaikkaan? Kyllä ..... Ei: Ollitteko:   työtön .....   opiskelija .....   hoiditte omaa kotitaloutta ..   vai teitte jotain muuta, mitä? .....	45	1 2 3 4 → K 13 5
(Ks.-k.9)	NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA VÄH. 3 VUOTTA		→ K 13

12M.	JOS NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA ALLE 3 VUOTTA: Mikä oli suurin syy siihen, että vaihdoitte työpaikkaa? Paikkaus tai etenemismahdollisuudet ... Työhön luonne tai työolosuhteet ..... Työ ei vastannut koulutusta ..... Muutto toiselle paikkakunnalle ..... Määräaikainen tai epävarma työsuhde ... Irtisanominen ..... Muu, mikä? ..... EOS .....	74	1 2 3 4 5 6 7 9
13.	KAIKKI: Oletteko vaihtanut työtehtävienne nykyisessä työpaikassa? (työntekävät muuttuneet kokonaan) Kyllä ..... Ei ..... EOS .....	47	1 2 → K 16 9
14.	JOS VAIHTANUT TYÖTEHTÄVIÄ: Miten kauan olette ollut nykyisessä työtehtävässänne? Vuosien määrä ..... Alle vuoden ..... EOS .....	41-44	→ K 16 00 99 → K 16
15.	TÄSMENNYS, JOS ALLE VUODEN: Kuukausien määrä		→ K 16

16M. Halusitteko itse vaihtaa työntekijää?	51	1 Kyllä ..... 2 Ei ..... 9 EOS .....
KAIKKI:		
17M. Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne:	53	1 erittäin tyytyväinen ..... 2 melko tyytyväinen ..... 3 melko tyytymätön ..... 4 erittäin tyytymätön? ..... 9 EOS .....
18. Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.	57	1 valtio ..... 2 kunta tai kuntainliitto ..... 3 valtiomenestyksellinen osake- yhtiö ..... 4 vai yksityinen työnantaja? .. 9 → K 21 EOS .....
JOS TYÖNANTAJA YKSITYINEN:	55	1 → K 21 Ei ..... Kyllä: Kuinka monta toimi- paikkaa työnantajalla on yhteensä? .....
19. Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?		Alle 5 toimipaikkaa .... 2 5-10 toimipaikkaa ..... 3 Yli 10 toimipaikkaa .... 4 EOS ..... 9

20. JOS USEITA TOIMIPAIKKOJA: Kuinka monta henkilöä on arvioitua tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä? TÄSEMÄNÄ LUOKKA TÄRVIITÄESSÄ.	56	0 ..... 1-4 henkeä ..... 1 5-9 henkeä ..... 2 10-19 henkeä ..... 3 20-29 henkeä ..... 4 30-99 henkeä ..... 5 100-199 henkeä ..... 6 200-499 henkeä ..... 7 500-999 henkeä ..... 8 1000 henkeä tai enemmän ..... 9 EOS .....
KAIKKI:		
21. Kuinka monta henkilöä on sininä toimipaikassa, jossa itse työskentelette? TÄSEMÄNÄ LUOKKA TÄRVIITÄESSÄ.	57	0 ..... 1-4 henkeä ..... 1 5-9 henkeä ..... 2 10-19 henkeä ..... 3 20-29 henkeä ..... 4 30-99 henkeä ..... 5 100-199 henkeä ..... 6 200-499 henkeä ..... 7 500-999 henkeä ..... 8 1000 henkeä tai enemmän ..... 9 EOS .....

<p>KATSO K 9: <input type="checkbox"/> → K 24</p> <p>ALLE 3 V. TYÖPAIKASSA OLLUT TYÖPAIKASSA VÄH. 3 VUOTTA:</p> <p>22. Onko työpaikassanne työntekijöiden määrä viimeksi kulu- neiden kolmen vuoden aikana:</p> <p>lisääntynyt selvästi ..... 1 lisääntynyt jonkin verran ... 2 → K 24 pysynyt ennallaan ..... 3 vähentynyt jonkin verran .... 4 vähentynyt selvästi? ..... 5 EOS ..... 9 → K 24</p>	<p>JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA:</p> <p>Milloin määräaika päättyi? .....</p> <p>KODIAUS: Työsuhteen kesto jäi jellei: Yli vuosi ..... 1 1/2 - 1 vuotta ..... 2 Alle 1/2 vuotta ..... 3 EOS ..... 9</p>
<p>JOS VÄHENTYNYT:</p> <p>23. Onko työntekijöitä:</p> <p>irtisanoitu ..... 1 tai vähennetty niin ettei läheneiden tilalle ole otet- tu uusia? ..... 2 Sekä että ..... 3 EOS ..... 9</p>	<p>KAIKKI:</p> <p>26. Millainen palkkausmoto Teillä on? Onko Teillä:</p> <p>tuntipalkka ..... 1 → K 28 viikko- tai kuukausipalkka ..... 2 suora urakkapalkka ..... 3 osurakkapalkka ..... 4 palkkiopalkka ..... 5 provisiopalkka ..... 6 vai jokin muu palkkausmoto? ..... 7 → K 28 EOS ..... 9</p>
<p>KAIKKI:</p> <p>24. Onko nykyinen työsuhteenne:</p> <p>pysyvä ..... 1 → K 26 vai määräaikainen? ..... 2 EOS ..... 9 → K 26</p>	<p>JOS URAKKA- TAI PALKKIOPALKKA:</p> <p>27. Teettekö pääasiassa yksilö- vai ryhmäurakkaa?</p> <p>Yksilöurakkaa ..... 1 Ryhmäurakkaa ..... 2 (EOS) ..... 9</p>

<p>KAIKKI: KORTTI 2</p> <p>28. Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.</p> <p>01 1 500 mk tai vähemmän .....</p> <p>02 1 501-2 000 mk .....</p> <p>03 2 001-2 500 mk .....</p> <p>04 2 501-3 000 mk .....</p> <p>05 3 001-3 500 mk .....</p> <p>06 3 501-4 000 mk .....</p> <p>07 4 001-4 500 mk .....</p> <p>08 4 501-5 000 mk .....</p> <p>09 5 001-6 000 mk .....</p> <p>10 6 001-7 000 mk .....</p> <p>11 7 001-8 000 mk .....</p> <p>12 8 001-9 000 mk .....</p> <p>13 yli 9 000 mk .....</p> <p>14 Ei halua vastata .....</p> <p>99 EOS .....</p>	<p>44-78</p> <p>Kyllä Ei EOS</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p>
<p>29. Onko Teillä joitakin ohjepalkan päälle tulevia etuuksia kuten:</p> <p>(veroilmoituksessa ilmoitettava etu)</p> <p>Ikälisä, palvelusvuosilisa tai vastaava? .....</p> <p>Ruokaetu? .....</p> <p>Autoetu? .....</p> <p>Työsuhteasunto? .....</p> <p>Jokin muu etu, mikä?</p>	<p>44-78</p> <p>Kyllä Ei EOS</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p> <p>1 2 9</p>

<p>30. Onko asuntonne:</p> <p>omistusasunto .....</p> <p>vuokra-asunto .....</p> <p>oma tai puolison työsuhteasunto .....</p> <p>vanhempien asunto .....</p> <p>vai jokin muu? .....</p> <p>EOS .....</p>	<p>77</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>9</p>
<p>31. Mikä on asuntonne pinta-ala?</p> <p>m<sup>2</sup></p>	<p>72-74</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>32. Kuinka monta henkeä asunnossa asuu?</p> <p>Henkeä</p>	<p>75-76</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>33. Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne yhteen suuntaan, asioinnit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna?</p> <p>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ</p> <p>Minuuttia</p> <p>Ei työmatkaa</p>	<p>77-78</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>00 → K 35</p>
<p>34. JOS TYÖMATKAA:</p> <p>Millä tavalla kuljette pääosan matkastanne tähän vuodenaikaan?</p> <p>VAIHTEHTOJA EI LUETA</p> <p>Jalan .....</p> <p>Polkupyörällä .....</p> <p>Linja-autolla tai raitiovaunulla .....</p> <p>Junalla .....</p> <p>Omailla autoilla .....</p> <p>Jonkun muun autolla .....</p> <p>Muu tapa .....</p> <p>EOS .....</p>	<p>79</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>9</p>

<p>35. Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:</p> <p>KAIKKI:</p> <p>1 säännöllinen työaika        2 säännöllinen päivätö (klo 6-18)        3 säännöllinen iltatö        4 " yötyö        5 " aamutyö        6 kaksivuorotyö        7 keskeytymätön 3-vuorotyö        8 keskeytyvä 3-vuorotyö        9 muu työaikamuoto, millainen?        EOS</p>	<p>36. Kuinka monta vuotta olette tehnyt vuorotyötä?</p> <p>JOS VUOROTYÖ:</p> <p>1 Vuosien lukumäärä</p>
<p>37. Onko työmme periodisoitua? (Viikottainen työaika vaihtelee. Työaika tasoitetaan 2 tai 3 viikon jaksossa)</p> <p>KAIKKI:</p> <p>1 Kyllä        2 Ei        9 EOS</p>	<p>38. Onko Teillä tarkasti määrätty työhön-tulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <p>Määrätty tulo- ja lähtöajat        Vaikutusmahdollisuuksista tulo- ja/lähtöajoihin        EOS</p> <p>1 → K 40        2        9 → K 40</p>

<p>39. JOS VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIA TYÖHÖN TULO- JA LÄHTÖAJAKOIHIN: Onko Teillä liukuva työaika?</p> <p>Ei        Kyllä   Tasoitetaan työaika: päivittäin          vai pidemmällä ajan-   jaksolla?        EOS</p>	<p>40. KAIKKI:        Merkitäänkö työhön-tulo- ja lähtöajamme kellokortin tai vastaavan järjestelmän avulla?        Kyllä        Ei        EOS</p>
<p>41. MUU KUIN VUORO- TAI PERIODISOITU: Mihin kellonaikaan työmme yleensä alkaa päivittäin?</p> <p>Kello ..... t min</p>	<p>42. Mihin kellonaikaan työmme päättyy?        Kello ..... t min</p>
<p>43. Työskentelettekö joskus yöllä klo 23-6 välisenä aikana?</p> <p>Kyllä        Ei</p>	<p>44. Työskentelettekö yöllä:        Joka viikko        Joka toinen viikko        Vähintään kerran kuussa        Vai harvemmin?        EOS</p>



45. Työskentelethetk6 joskus lauantaisin?	Ei ..... 1 Kyllä: Miten usein:   joka viikko ..... 2   vähintään kerran kuussa ..... 3   vai harvemmin? ..... 4	77
46. Entä työskentelethetk6 joskus sunnuntaisin?	Ei ..... 1 Kyllä: Miten usein:   joka viikko ..... 2   vähintään kerran kuussa ..... 3   vai harvemmin? ..... 4	78
47. Miten pitkä ruokatauko Teillä on?	Ruokatauon pituus, minuuttia Ei ruokataukoa ..... Vaihtelee tai EOS ..... 99	97-100 00 → K 49
48. Lasketaanko ruokatauko palkalliseen työaikaan?	Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9	101
49M. Voitteko yleensä pitää työssämme taukoja ja lepohetkiä?	riittävästi ..... 1 hieman liian vähän ..... 2 vai aivan liian vähän? ..... 3 EOS ..... 9	102

50. Liittytk6 työhömm6 varallaoloa, eli onko Teillä vapaa-aikana sellaisia jaksoja, jolloin Teidän tulee olla valmiina saapumaan tarvittaessa työpaikalle?	Ei ..... 1 Kyllä: Miten usein:   vähintään kerran viikossa ..... 2   vähintään kerran kuussa ..... 3   vai harvemmin? ..... 4 EOS ..... 9	103
51. Teettekö päätyömm6 ohella jotakin toista työtä:	joka viikko ..... 1 joka toinen viikko ..... 2 vähintään kerran kuussa ..... 3 harvemmin tai ei lainkaan? .. 4 (EOS) ..... 9 → K 53	104
52. Teettekö sivutyötä:	paikansaajana ..... 1 omalla maatilalla ..... 2 yrittäjänä tai ammatinharjoittajana? ..... 3 jollain muulla tavoin ..... 4 EOS ..... 9	105
53. Teettekö joskus ylitöitä, josta saatte korvauksen:	rahana ..... 1 tai vapaana? ..... 2 Molempia ..... 3 Ei kumpaakaan ..... 4 → K 55	106

54. JOS YLITYÖTÄ: Kuinka usein teette tällaista ylitöitä:	1	Joka viikko .....	/62
	2	Joka toinen viikko .....	
55. Entä teettekö joskus sellaista ylitöitä, josta ette saa korvausta?	3	vähintään kerran kuussa .....	/68
	4	vai harvemmin? .....	
	9	(EOS) .....	
KAIKKI:			
56. JOS YLITYÖTÄ, JOSTA EI SAA KORVAUSTA: Miten usein teette tällaista ylitöitä:	1	Kyllä .....	/69
	2	Ei .....	
57. Onko teillä kesällä sama vai lyhyempi työaika kuin talvella?	1	Joka viikko .....	/70
	2	Joka toinen viikko .....	
	3	vähintään kerran kuussa .....	
	4	vai harvemmin? .....	
	9	(EOS) .....	
58. Missä määrin voititte itse vaikuttaa siihen, milloin pidätte kesälomanne:	1	Sama .....	/71
	2	Lyhyempi .....	
58. Missä määrin voititte itse vaikuttaa siihen, milloin pidätte kesälomanne:	1	Käysin .....	/72
	2	Jonkin verran .....	
	3	ei lainkaan? .....	
	9	EOS .....	

59K. KORTTI 3 Tällä kortilla on luettelut eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mita niistä esiintyy Teidän työympäristössänne? VAHTEHTOJA EI LUEITA.	MERKITSE RASTI A.O. RUUTUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYKSIÄ, JOS KYLLÄ (LISÄKYSYMYKSIÄ)									Ei esiinty	LISÄKYSYMYKSIÄ: Aiheuttako (HAITTAITEKIJÄÄ) työssänne haittaavaa rästitusta:															
											0	5	4	3	2	1	9	eritt. melko vai- pal- sain vähän ei- pain- jon määrin hain- kaan?								
59M. KORTTI 3 Tällä kortilla on luettelut eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Mita niistä esiintyy Teidän työympäristössänne? VAHTEHTOJA EI LUEITA.	MERKITSE RASTI A.O. RUUTUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYKSIÄ, JOS KYLLÄ (LISÄKYSYMYKSIÄ)									Ei esiinty	LISÄKYSYMYKSIÄ: Aiheuttako (HAITTAITEKIJÄÄ) työssänne haittaavaa rästitusta:															
											0	5	4	3	2	1	9	eritt. melko vai- pal- sain vähän ei- pain- jon määrin hain- kaan?								
	1. Kuumuus .....										<input type="checkbox"/>															
	2. Kylmyys .....										<input type="checkbox"/>															
	3. Tärinä .....										<input type="checkbox"/>															
	4. Veto .....										<input type="checkbox"/>															
	5. Melu .....										<input type="checkbox"/>															
	6. Savut, kaasut ja höyryt .....										<input type="checkbox"/>															
	7. Kosteus .....										<input type="checkbox"/>															
	8. Kuiva huonellisuus .....										<input type="checkbox"/>															
	9. Pölyt .....										<input type="checkbox"/>															
	10. Työympäristön likaisuus .....										<input type="checkbox"/>															
	11. Heikko tai häilyvä valaistus .....										<input type="checkbox"/>															
	12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet .....										<input type="checkbox"/>															
	13. Työympäristön rauhatonisuus .....										<input type="checkbox"/>															
	14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet .....										<input type="checkbox"/>															
	15. Vaikeat tai epämukavat työasennot .....										<input type="checkbox"/>															
16. Kiiire ja kiireä aikataulu .....									<input type="checkbox"/>																	
17. Raskaat nostot .....									<input type="checkbox"/>																	

KORTTI POIS.  
TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

<p>60. Teetkötö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä? Sisätyötä ..... Ulkotyötä ..... Samana verran kumpaakin .....</p>	<p>JOS VETOA: Miten usein vetoa esiintyy: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai harvemmin? ..... EOS .....</p>	<p>35 1 2 } K 66 3 }</p>	<p>5 4 3 2 1 9</p>
<p>61. Kysyn vielä hieman tarkemmin työympäristöstämme. Kuinka monta lämpöastetta on tähän vuodenaikaan siinä työ- tilassa, jossa pääasiassa työskentelette? Alle 15 ..... 15-18 ..... 19-23 ..... 24-27 ..... 28 tai yli ..... EOS .....</p>	<p>KAIKKI: Esiintyykö työssämme joskus melua tai voimakkaita ääniä? Ei ..... Kyllä: Miten usein: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai harvemmin? ..... EOS .....</p>	<p>36 1 2 3 4 5 9</p>	<p>4 3 2 1 9</p>
<p>62. Joudutteko työskentelemään yli 27 asteen lämpötilassa: lähes päivittäin ..... Joskus vuoden mittaan ..... vai ette koskaan? ..... EOS .....</p>	<p>JOS MELUA: Onko melu niin kovaa, että keskusteltaessa on mentävä toisen luokse ja huudettava? Ei ..... Kyllä: Miten usein: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai harvemmin? ..... EOS .....</p>	<p>37 1 2 3 9</p>	<p>4 3 2 1 9</p>
<p>63. Joudutteko työskentelemään alle 15 asteen lämpötilassa: lähes päivittäin ..... Joskus vuoden mittaan ..... vai ette koskaan? ..... EOS .....</p>	<p>JOS MELUA: Onko melu niin kovaa, että keskusteltaessa on mentävä toisen luokse ja huudettava? Ei ..... Kyllä: Miten usein: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai harvemmin? ..... EOS .....</p>	<p>38 1 2 3 9</p>	<p>4 3 2 1 9</p>
<p>64. Onko työssämme havaittavissa vetoa joka tuntuu: ilmavirtana ..... selvänä tuulena ..... vai ei lainkaan vetoa ..... EOS .....</p>	<p>JOS MELUA: Onko melu niin kovaa, että keskusteltaessa on mentävä toisen luokse ja huudettava? Ei ..... Kyllä: Miten usein: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai harvemmin? ..... EOS .....</p>	<p>39 1 2 3 } K 66 9 }</p>	<p>5 4 3 2 1 9</p>

<p>JOS KOVAA MELUA: 68M. Onko kuulonne heikentynyt melun takia?</p> <p>Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9</p>	<p>JOS PÖLYÄ: 71. Millaista pölyä työpaikallanne on?</p> <p>VAIHTOEHTOJA EI LUETA</p> <p>Tavanomaista likaa ..... 01 Paperipölyä ..... 02 VAIN YKSI RENGASTUS. RENGASTA VAIHTOHTO, Hiekkaa, savea, kiviä, maämpölyä JOTA ESIINTYY ENITEN. Rakennuspölyä ..... 04 Metallipölyä ..... 05 Puupölyä ..... 06 Jauhöpölyä tai muita elintarvikkepölyjä ..... 07 Tekstiilipölyä (puuvilla-, pellava-, hampun-, siäl-, juuttipölyä) ..... 08 Muovipölyä, muovien raaka-ainepölyä ... 09 Nokea, hiilipölyä, grafiittia ..... 10 Etänpölyä ..... 11 Maha- tai turkispölyä ..... 12 Homepölyä, turvepölyä, heinäpölyä ..... 13 Muuta, mitä (aineen tai tuotteen nimi) ..... 14 EOS ..... 99</p>	<p>42</p> <p>1 2 9</p>
<p>JOS MELUA: 69. Käytättekö työssänne jostakin kuulosuojaimia?</p> <p>Ei ..... 0 Kyllä: Miten usein:   suunnilleen koko työajan ..... 5   3/4 ..... 4   1/2 ..... 3   1/4 ajasta ..... 2   vai harvemmin? ..... 1 EOS ..... 9</p>	<p>44</p> <p>0 5 4 3 2 1 9</p>	<p>45</p> <p>0 → K 72</p>
<p>KAIKKI: 70. Onko työpaikkanne ilmassa pölyä, joka näkyy aivan tavallises- sa valaistuksessa, ei siis vain kirkaassa auringon- valossa? Ei ..... 0 → K 72 Kyllä: Onko pölyä ilmassa:   suunnilleen koko työajan ..... 5   3/4 ..... 4   1/2 ..... 3   1/4 ajasta ..... 2   vai harvemmin? ..... 1 EOS ..... 9</p>	<p>48</p> <p>0 5 4 3 2 1 9</p>	<p>48</p> <p>0 5 4 3 2 1 9</p>

<p>73. Onko työtilanne ilmassa muita höyryjä, savuja tai kaasuja, kuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pakokaasua .....</li> <li>hitauskaasua .....</li> <li>vesihöyryä .....</li> <li>tupakan savua .....</li> <li>tai jotain muuta? Mitä: _____</li> </ul> <p>Ei mitään näistä .....</p>	<p>KAIKKI: Joudutteko työssänne tekemään raskaita, vähintään 10 kg:n nostoja? .....</p> <p>Ei ..... 0 → K 78</p> <p>Kyllä: Miten usein:   päivittäin ..... 3   muutamia kertoja viikossa ..... 2   harvemmin? ..... 1 EOS ..... 9</p>
<p>JOS MUITA HÖYRYJÄ TMS:</p> <p>74. Onko työtilanne ilmassa näitä kaasuja tai savuja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>suunnilleen koko työajan .....</li> <li>3/4 .....</li> <li>1/2 .....</li> <li>1/4 ajasta .....</li> <li>vai harvemmin? .....</li> <li>EOS .....</li> </ul>	<p>JOS NOSTOJA: 77. Entä onko työssänne vähintään 20 kg:n nostoja? .....</p> <p>Ei ..... 0</p> <p>Kyllä: Miten usein:   yli 20 kertaa päivässä ..... 5   5-19 kertaa päivässä ..... 4   1-4 kertaa päivässä ..... 3   muutaman kerran viikossa ..... 2   vai harvemmin? ..... 1 EOS ..... 9</p>
<p>JOS PÖLJÄÄ TAI KAASUJA:</p> <p>75. Käyttekö työssänne joskus hengityssuojainta?</p> <p>Ei .....</p> <p>Kyllä: Miten usein:   suunnilleen koko työajan .....</p>	<p>KAIKKI: 78. Oletteko työssänne alttina käsiin tai koko kehoon kohdistuvalle tärinälle? .....</p> <p>Ei ..... 0</p> <p>Kyllä: Miten usein:   suunnilleen koko työajan .....</p>

79.	60	5	5
Miten usein olette alttiina tärinälle:		suunnilleen koko työajan .....	
3/4 .....		4	4
1/2 .....		3	3
1/4 ajasta .....		2	2
vai harvemmin? .....		1	1
EOS .....		9	9
KAIKKI:			
80.	61	1	1
Teettekö pääasiassa:		istuma- .....	
vai seisomatyötä? .....		2	2
Yhtä paljon molempia .....		3	3
81.	62	0	0
Joudutteko joskus työskentelemään kiertyneenä, kyykistyneenä, kädet kohotettuina tai muulla tavalla epä mukavassa työasennossa?		Ei .....	
Kyllä: Miten usein:		5	5
suunnilleen koko työajan .....		4	4
3/4 .....		3	3
1/2 .....		2	2
1/4 ajasta .....		1	1
vai harvemmin? .....		9	9
EOS .....		9	9
EI TEOLLISUUS- TAI RAK. TYÖSSÄ			
<input type="checkbox"/> → K 84			

82.	63	0	0
JOS TEOLLISUUS- TAI RAKENNUSTYÖSSÄ:		Ei .....	
Käytättekö työssänne joskus suo jakypä rää?		Kyllä: Miten usein:	
suunnilleen koko työajan .....		5	5
3/4 .....		4	4
1/2 .....		3	3
1/4 ajasta .....		2	2
vai harvemmin? .....		1	1
EOS .....		9	9
83.	64	0	0
Entä käytättekö joskus silmäsuojaimia?		Ei .....	
Kyllä: Miten usein:		5	5
suunnilleen koko työajan .....		4	4
3/4 .....		3	3
1/2 .....		2	2
1/4 ajasta .....		1	1
vai harvemmin? .....		9	9
EOS .....		9	9

KORTTI 4			
84. Millaisia työvälineitä ja laitteita käytätte työssänne? Lueleikaa täitä kortilta ne työvälineet ja laitteet, joita Te käytätte työssänne.			
VAIHTOEHTOJA EI LUETA. MERKITSE RASTI AJO, RUI- TUUN JA ESITÄ LISÄKYSYMYS		Ei LISÄKYS.: Miten usein?	
kyllä (LISÄKYS.)		Joka päivä	Joka viikko
1. Autoa tai muita kulkuvälineitä? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
2. Laskukonetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
3. Kirjoituskonetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
4. Pönelintä? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
5. Jotain muuta konetta tai laite- tta, joka ei ole ATK-laitte: <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
Mitä? _____			
-----			
6. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapaatetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
7. Erillistä tekstinkäsittelylai- tetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
8. Tietokonepäätettä? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
9. Pientietokonetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
10. Ohjelmoitavaa työstökonetta? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
11. ATK-valvontalaitteita, joilla ohjataan tuotantoprosessia tai sen osaa? <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
12. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta: <input type="checkbox"/>		1	4 3 2 9
Mitä? _____			
-----			
Ei ATK-laitetta <input type="checkbox"/>		→ K 97	

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ RENGASTUS

JOS KÄYTTÄÄ JOTAIN ATK-LAITETTA JOKA PÄIVÄ TAI JOKA VIIKKO: <input type="checkbox"/>		→ K 86	
MUUT			
85. Kuinka monen tunnin ajan Te työskentelette ATK-laitteen kanssa tavallisen työpäivän aikana?			
1/2 tuntia tai vähemmän		1	77
0,6-1 tuntia		2	
1,1-2 tuntia		3	
2,1-4 tuntia		4	
4,1-6 tuntia		5	
yli 6 tuntia		6	
EOS		9	
-----			
86. KAIKKI, JOILLA ATK-TYÖTÄ: Kuinka suurj osa työajastanne kuluu tietokonetekniikkaan perustuvan laitteen kanssa?			
suunnilleen koko työaika		5	78
3/4		4	
1/2		3	
1/4 ajasta		2	
vai vähemmän?		1	
EOS		9	

KORTTI 5 JOS KÄYTTÄÄ PÄÄTETTÄ, TEKSTINKÄSITTELYLAITETTA TAI PIENITIEKONETTA (K 84 = 7-9): MUUT <input type="checkbox"/> → K 91	74-73 Kyllä Ei Pääasiassa	1. palkanlaskenta? .....	1	2	01		
		2. henkilöstöhallinto? .....	1	2	02		
87. Mihin toimiin omat ATK-tehtävämme liittyvät? VAIHTOEHTOJA EI LUETA.	74-73 Kyllä Ei Pääasiassa	3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus? ...	1	2	03		
		4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit? .....	1	2	04		
		5. reskontra, kirjainpito? .....	1	2	05		
		6. varastoseuranta? .....	1	2	06		
		7. asiakaspalvelu, (t)ilitiedot, paikanvaraus? .....	1	2	07		
		8. sanomanvälitys (teletex, telefax)? ...	1	2	08		
		9. erilliset tekstinkäsittelytehtävät? ..	1	2	09		
		10. tilastot, raportointi? .....	1	2	10		
		11. tutkimus, suunnittelu? .....	1	2	11		
		12. opetus, opiskelu? .....	1	2	12		
		13. atk-suunnittelu, ohjelmointi? .....	1	2	13		
		14. tietokoneopointi? .....	1	2	14		
		15. Jokin muu toiminto, mikä?			15		
		88. Mihin näistä käytätte eniten aikaa? (Vastaus pääasiassa-sarakkeelle)					
		89. Millä tavoin käytätte työssänne tietokonetta:	74-73 Kyllä Ei Pääasiassa	Tallennatte tietoja tietokoneeseen?....	1	2	
Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .....	1			2			
		Käytätte valmista ohjelmaa muulla tavoin? .....	1	2			
		Ohjelmoitte itse? .....	1	2			

90. Joudutteko odottamaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyne laitteiden hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi:	useita kertoja päivässä .....	1	/re
	noin kerran päivässä .....	2	
	vähintään kerran viikossa .....	3	
	harvemmin .....	4	
	vai ette koskaan? .....	5	
	EOS .....	9	
91. KAIKKI, JOILLA ATK-TYÖTÄ: Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisten laitteiden kanssa?	vuotta	_____	/re-703
	Viä 5 vuotta	_____	
JOS ALLE VUODEN: Kuinka monta kuukautta?	_____	_____	/re-704
JOS ALLE 5 VUOTTA:	_____	_____	_____ → K 94
92. Teittekö aikaisemmin lähes samanlaisia tehtäviä, mutta ilman ATK:ta?	Kyllä .....	1	/re5
	Ei .....	2	
	EOS .....	9	



93M. JOS KYLLÄ: MILLÄ tavoin uusi tietokonekoneikka on vaikuttanut Teidän omaan työhönne? Onko työn vaatimus lisääntynyt, vähentynyt vai pysynyt ennallaan? Entä kiireisyys? (KÄY VAIHTOEHDOT LÄPI YKSITELLEN)	Lisääntynyt		Vähentynyt		Pysynyt ennallaan		EOS
	Vaativuus?	1	3	2	2	9	
	Kiireisyys?	1	3	2	2	9	
	Vastuullisuus?	1	3	2	2	9	
	Kansakäyminen työtovereiden kanssa?	1	3	2	2	9	
	Työn ruumiillinen rasittavuus?	1	3	2	2	9	
	Henkinen rasittavuus? ..	1	3	2	2	9	

94. MITTAISTA KOULUTUSTA olette saanut laitteiden käytössä: Onko laiteoimittaja kouluttanut Teitä työpajalla? Onko laiteoimittaja järjestänyt muuta koulutusta? Onko oma kouluttaja tai koulutettu päätehtyjä opettanut laitteen käyttöä? Entä oletteko saanut muunlaista koulutusta, mitä?	Kyllä Ei EOS	1 2 9
		1 2 9
		1 2 9
		1 2 9
		1 2 9

EI KOULUTUSTA	1 → k 97
SANNUIT KOULUTUSTA	2
95. JOS KOULUTUSTA: (Muuna kokonaisuksena työsaaneen koulutusta yhteensä? Päiviä päiviksi)	

96M. Pridttekö saamaanne koulutusta laitteiden hallinnan kannalta: täysin riittävänä ..... melko riittävänä ..... melko riittämättömänä ..... vai täysin riittämättömänä? ..... EOS .....	1 2 3 4 9
--	-----------------------

97. TOISTUVATKO tiettyä työntekävänä ja työliikkeenne lähes samanlaisina useampia kertoja tunnissa? Kyllä ..... Ei ..... EOS .....	1 2 9
---	-------------

98. Kuinka suuren osan työajastanne teillä on tällaisia hyvin toistuvia työntekäviä: suunnilleen koko työajan ..... 3/4 ..... 1/2 ..... 1/4 ajasta ..... vai vähemmän? ..... EOS .....	5 4 3 2 1 9
--	----------------------------

99. Toistuvatko työntekävänä: useampia kertoja minuutissa ..... useampia kertoja 10 minuutissa ..... vai useampia kertoja tunnissa? ..... EOS .....	1 2 3 9
---	------------------

<p>100. KAIKKI: Joudutteko työssänne tekemisiin asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden tai muiden ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereita tai alaisia?</p> <p>Ei ..... 1 → K 106 Kyllä: Kuinka usein:   joka päivä ..... 2   joka viikko ..... 3   vai harvemmin? ..... 4 EOS ..... 9</p>	<p>101. Mikä seuraavista koskee asiakastyönne luonnetta. Onko se pääasfassa:</p> <p>terveydenhoitoa ..... 1 sosiaalityötä ..... 2 lasten, vanhuksen tai muiden hoitoa ... 3 opetustyötä ..... 4 myyntityötä ..... 5 ohjaus- ja neuvontatyötä ..... 6 pankki-, vakuutus- tai ravintolatyötä ..... 7 kuljetus- ja jakelutyötä ..... 8 vai muita asiakastyötä, mitä? ..... 9</p>	<p>102. Kuinka suuri osa työajastanne kuluu asiakastyössä/opetustyössä:</p> <p>suunnilleen koko työaika .... 5 3/4 ..... 4 1/2 ..... 3 1/4 ajasta ..... 2 vai vähemmän? ..... 1 → K 104 EOS ..... 9</p> <p>OPETUSTYÖTÄ <input type="checkbox"/> → K 104</p>
--	---	---

<p>103. ASIAKASTYÖTÄ VÄH. PUOLET TYÖAJASTA: Onko Teillä asiakkaita yleensä:</p> <p>sopivasti ..... 1 niin paljon että työ ruuhkaantuu ..... 2 vai liian vähän, että aika kuluu hi- taasti? ..... 3 EOS ..... 9</p>	<p>104. KAIKKI ASIAKAS- JA OPETUSTYÖ: Ovatko asiakkaat/oppiilat pääasiassa:</p> <p>lapsia ja nuoria ..... 1 aikuisia ..... 2 vanhuksia ..... 3 vai kaikenikäisiä? ..... 4 EOS ..... 9</p>	<p>105. Ovatko asiakkaat yleensä:</p> <p>samoja ..... 1 vai vaihtuvatko he jatkuvasti? ..... 2 Molemple ..... 3 EOS ..... 9</p>
--	---	---

KAIKKI: KORTTI 6	LISÄKYS.:Vaaditaanko (OMINAISUUTTA):		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kyllä (LISÄ- KYS)	Ei (OMINAISUUTTA): Pal- Melko- Jonkin EOS jon paljon verran?									
106M. Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia. Luetelekaa täällä kortilla ne ominaisuudet joita vaaditaan Teidän työssänne edes jonkin verran?											
VAIHTOEHTOJA EI LUETA.											
1. Järjestelykykyä? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
2. Hyvää muistia? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
3. Tarkkuutta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
4. Uusien asioiden oppimista? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
5. Nopeutta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
6. Sorminäppäryyttä? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
7. Reagointinopeutta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
8. Useiden asioiden samanaikaisista hoitamista? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
9. Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
10. Itsenäisiä ratkaisuja? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
11. Oma-aloitteisuutta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
12. Esifinymskykyä? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
13. Johtamistaitoa? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
14. Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
15. Palvelualltuttua? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
16. Toisten ongelmien ymmärtämistä? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
17. Toisista ihmisistä huolehtimista? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
18. Vastuuta useiden henk. työsuorituksesta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
19. Suurten kokonaisuuksien hallintaa? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				
20. Luovuutta? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9				

107.	Saatteko yleensä tietoja työtämme koskevista muutoksista:	46			
		suunnitteluvaiheessa .....	1	2	3
		vähän ennen muutosta .....	2		
		vai muutoksen yhteydessä? ...	3		
		(EOS) .....	9		
108.	Kuuluuko työtehtäviimme toisen työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?				52
		Kyllä .....	1		
		Ei .....	2		
		2 → K 111			
109.	JOS KYLLÄ: Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne? Henkeä .....				51-54
110.	Oinko Teidän alaisillamme vielä alaisia? Kyllä .....		1		55
		Ei .....	2		
111M.	KAIKKI: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan: Paljon Melko paljon Ei paljon verran lainkaan				56-58
		Siihen, mitä työtehtäviimme kuuluu? .....	4	3	2
		Siihen, missä järjestyksessä teette työnne? .....	4	3	2
		Työtahtinne? .....	4	3	2
		Työmenetelmämme? .....	4	3	2
		Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken? .....	4	3	2
		Siihen, keiden kanssa työskentelette? .....	4	3	2
		Laitehankintoihin? .....	4	3	2

<p>112. Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työne äärestä (esim. koneen tai työpyöjän), täytyykö Teidän järjestää paikallenne sijainen?</p> <p>1 Kyllä .....<sup>55</sup>  2 Ei .....  9 EOS .....</p>	<p>JOS 15 + YÖTÄ:  Kuinka monta yötä olette tavallisesti yhtäjaksoisesti poissa kotoa työn takia?</p> <p>1 1-2 yötä .....<sup>55</sup>  2 3-4 yötä .....  3 1 työviikon .....  4 1-2 viikkoa .....  5 Yli 2 viikkoa .....  6 Vaihtelee suuresti .....  9 EOS .....</p>
<p>113. Voitteko hoitaa henkilökohtaisia asioitanne työaikana puhelimella:</p> <p>1 kyllä, vaihtomasti .....<sup>54</sup>  2 kyllä, mutta se on hankalaa .....  3 vai ette lainkaan? .....  9 EOS .....</p>	
<p>114. Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai vastaavia omia asioitanne:</p> <p>1 aina tarvittaessa .....<sup>55</sup>  2 joskus .....  3 hyvin harvoin .....  4 ei koskaan? .....  9 (EOS) .....</p>	<p>118. Mikä seuraavista on syynä yöpymiseen kodin ulkopuolella:</p> <p>kodin ja kiinteän työpaikan välinen etäisyys .....<sup>59</sup>  työskentelette kuljetusalalla (junassa, laivassa, lentokoneessa, autossa) .....  työ vaatii matkustamista .....  vai jokin muu syy, mikä? .....  EOS .....</p>
<p>115. Työskentelettekö:</p> <p>1 kotona .....<sup>53</sup>  2 vai kodin ulkopuolella? .....  3 osittain kotona ja osittain muualla ...</p>	<p>119. Seuraava kysymys koskee peruskoulutustanne.  Oletteko suorittanut:</p> <p>1 osan kansakoulua tai vähemmän .....<sup>46</sup>  2 kansakoulun tai osan keskikoulua .....  3 peruskoulun .....  4 keskikoulun .....  5 vai yllöppilästäurkinnon? .....  9 EOS .....</p>
<p>116. Oletteko yöpynyt työn takia kodin ulkopuolella toisella paikkakunnalla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>Ei .....<sup>57</sup>  Kyllä: Kuinka monta yötä?</p> <p>1-14 yötä .....  15-60 yötä .....  61 yötä .....  9 → K 119  EOS .....</p>	

<p>120. Entä opiskeletteko parhaillaan jossain oppilaitoksessa? (Ei koske kansalais- tai työväenopistoja)</p> <p>Ei opiskele ..... 1</p> <p>Opiskelee:</p> <p>peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu) ..... 2</p> <p>ammattillisessa oppilaitoksessa ..... 3</p> <p>ylifopistossa tai korkeakoulussa .. 4</p>	<p>42</p> <p>121. Seuraava kysymys koskee ammatillista koulutusta. Oletteko suorittanut:</p> <p>työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk) .. 1</p> <p>muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk) . 2</p> <p>ammattillisen koulun ..... 3</p> <p>ammattillisen opiston ..... 4</p> <p>korkeakoulututkimnon ..... 5</p> <p>vai ette mitään mainituista? ..... 6</p> <p>EOS ..... 9</p> <p>→ K 123</p>
<p>122. Vastaaivatko nykyiset työtehtävät koulutustanne:</p> <p>täysin ..... 1</p> <p>osittain ..... 2</p> <p>vai ei lainkaan? ..... 3</p> <p>EOS ..... 9</p>	<p>43</p>

<p>123M. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammatillista kehittävä koulutusta?</p> <p>Hyvät ..... 1</p> <p>Jonkinlaiset ..... 2</p> <p>Heikot ..... 3</p> <p>EOS ..... 9</p>	<p>44</p> <p>KAIKKI:</p> <p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kurssseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä ..... 1</p> <p>Ei ..... 2</p> <p>EOS ..... 9</p> <p>→ K 126</p>
<p>125. JOS OLLUT KURSSILLA:</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kurssseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi työpäiviksi)</p> <p>Päivien lukumäärä ..... 1</p> <p>EOS ..... 99</p>	<p>44-47</p>
<p>126M. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät ..... 1</p> <p>Jonkinlaiset ..... 2</p> <p>Heikot ..... 3</p> <p>EOS ..... 9</p>	<p>48</p>

127M.	Toiset työt optaan heti, toiset vaativat tietyn perehymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävienne oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus:	1 2 3 4 5 6 9	76
	joitakin tunteja .....	1	
	joitakin päiviä .....	2	
	joitakin viikkoja .....	3	
	joitakin kuukausia .....	4	
	1-2 vuotta .....	5	
	vai yli 2 vuotta? .....	6	
	EOS .....	9	
128M.	JOS OLLUIT VÄH. 3 VUOTTA NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA: Miten katsotte seuraavien asioiden muuttuneen kohdallanne viimeisten kolmen vuoden aikana.	Parantunut Heikentynyt Pysynyt ennallaan	EOS
	Onko asemanne työpaikalla parantunut, heikentynyt vai pysynyt ennallaan?	1 3 2 9	76-78
	Entä työtehtävienne kiinnostavuus?	1 3 2 9	
	Työskentelyolosuhteenne?	1 3 2 9	
129.	Suurava kysymys koskee ammattiliiton kuulumista. Oletko ammattiliityksien, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?	1 2 → K 132 9	78
	Kyllä .....	1	
	Ei .....	2	
	EOS .....	9	

130.	Mihin keskusliittoon kuulutte:	1 2 3 4 9	76
	SAK .....	1	
	TVK .....	2	
	SSTK .....	3	
	Akava? .....	4	
	EOS: Yhdistyksen tms.-nimi? ..	9	
131.	Toimitteko työpaikallanne: (Varajäsenyys lue- taan mukaan)	Kyllä Ei 1 2 1 2 1 2	75-77
	Työsuojelutoimikunnassa? .....	1 2	
	Työsuojeluasiainmiehenä tai -valtuutetuna? .....	1 2	
	Luottamusmiehenä tai teknisenä yhdysmiehenä? .....	1 2	
132M.	KAIKKI: Miten paljon työtehtävienne suorittamista valvotaan:	1 2 3 4 9	76
	erittäin paljon .....	1	
	melko paljon .....	2	
	melko vähän .....	3	
	vai hyvin vähän? .....	4	
	EOS .....	9	
133.	Voitteko keskustella työtä tehdessämme työtovereittenne kanssa:	1 2 3 4 5 → K 136 9	77
	aina haluessamme .....	1	
	silloin tällöin työn kuluessa .....	2	
	vain tauoilla .....	3	
	vai ette lainkaan? .....	4	
	Työpaikalla ei työtovereita .....	5	
	EOS .....	9	

134.	Tapaatko päivittäin työssänne tai työpaikallanne:	1 vain naisia .....	1
		2 enimmäkseen naisia .....	2
		3 sekä miehiä että naisia .....	3
		4 enimmäkseen miehiä .....	4
		5 vain miehiä? .....	5
		9 EOS .....	9
135.	Jos ajatteillaan niitä työntekijäitä, joita te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnitellen samankaltaisia työntekijäitä tekevät työtoverinne:	1 kaikki naisia .....	1
		2 enimmäkseen naisia .....	2
		3 sekä miehiä että naisia .....	3
		4 enimmäkseen miehiä .....	4
		5 kaikki miehiä .....	5
		6 kukaan muu ei tee samankaltaista työtä? .....	6
		9 EOS .....	9
136.	KAIKKI: Onko lähin esimiehenne:	1 mies .....	1
		2 vai nainen? .....	2
		3 Ei esimiestä .....	3 → K 138
137M.	Koetteko esimiehenne pikemmin:	1 työsuorituksen valvojana .....	1
		2 vai työn ohjaajana ja tukijana? .....	2
		3 Molempia .....	3
		9 EOS .....	9

138M.	KAIKKI: Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:	Paljon Melko jonkin paljon verran Ei lain- kaan	EOS
	Kilpailehnekö? .....	4 3 2 1	1 9
	Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja? .....	4 3 2 1	1 9
	Työntekijöiden välisiä ristiriitoja? .....	4 3 2 1	1 9
	Entä työpaikallanne eri henkilöryhmien välisiä ristiriitoja? .....	4 3 2 1	1 9
139.	Onko Teille työpaikallanne työnantajan kustannuksella kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana:		Kyllä Ei EOS
	Tehty näkö tarkastuksia? .....		1 2 9
	Tehty kuulotarkastuksia? .....		1 2 9
	Tehty muita terveystarkastuksia? (esim. työhöntulotarkastus) .....		1 2 9
	Tiedotettu työterveysriskiestä? .....		1 2 9
140.	Hoitaako työpaikallanne työterveyshuollon:		72
	Yksityinen lääkäri tai lääkäriasema .....		1
	työnantajan oma terveysasema .....		2
	eri työnantajien yhteinen terveysasema .....		3
	kunnallinen terveyskeskus .....		4
	vai ei ole järjestetty lainkaan? .....		5
	EOS .....		9
141.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapahtuma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?		73
	Kyllä .....		1
	Ei .....		2
	EOS .....		9

142.	<b>TYÖTAPATURMAN UHRI:</b> Kuinka monta tällaista työtapaturmaa Teille on sattunut viimeisten 12 kuukauden aikana? Työtapaturmien lukumäärä ..... <input type="checkbox"/> 9 EOS ..... 9	99
143.	Kuinka monen päivän poissaolon tämä työtapaturma (kukin näistä tapaturmista) on aiheuttanut? Poissaolopäiviä: 1. työtapaturma ----- 2. työtapaturma ----- 3. työtapaturma ----- 4. työtapaturma -----	75
<b>KOODAUS (KOTONA)</b> 1-2 päivän poissaolokertoja ..... <input type="checkbox"/> Vähintään 3 päivän poissaolokertoja yhteensä ..... <input type="checkbox"/> Poissaolopäivien lukumäärä yhteensä ..... <input type="checkbox"/> 77-78		76
144.	<b>KAIKKI:</b> Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä oman sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana? Poissaolokertojen lukumäärä ..... <input type="checkbox"/> Ei yhtään kertaa ..... 0	79

145.	<b>KAIKKI:</b> Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia? Kyllä: kuinka monta lasta? .. <input type="checkbox"/> Ei ..... 0 → K 149	140
146.	<b>0-17 VUOTIAITA LAPSLIA:</b> Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) <b>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</b> 1. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <b>EI ALLE 10 V. LAPSLIA</b> <input type="checkbox"/> → K 149	142-143
<b>KOODAUS (KOTONA)</b> Lasten lukumäärä: Alle 10-vuotiaita <input type="checkbox"/> Alle 7-vuotiaita <input type="checkbox"/> Alle 4-vuotiaita <input type="checkbox"/>		144
147.	<b>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSLIA:</b> Montako eri kertaa olette ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 6 kuukauden aikana? Ei yhtään kertaa ..... 0 Poissaolokertojen lukumäärä ..... <input type="checkbox"/>	145
148.	<b>Onko Teillä oikeutta jäädä palkallisesti kotiin hoitamaan sairastunutta lasta?</b> Ei ..... 0 Kyllä: Kuinka moneksi päiväksi kerrallaan? ..... <input type="checkbox"/> EOS ..... 9	146
149.	<b>KAIKKI:</b> Onko Teillä jokin lääkäriin toteama pitkäaikais sairaus kuten esim. sydän- tai vertebrologi- tai leikkauksisairaus tai liikunta- tai muu pitkäaikainen sairaus tai jokin muu pitkäaikais sairaus? Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9	147



150.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä: niskassa, kaularengassa tai hartioissa? käsissä tai käsivarsisissa? lame-ristiseisäissä? jaljoissa, lonkat mukaan lukien? silmissä?	Kyllä Ei EOS 1 2 9 1 2 9 1 2 9 1 2 9 1 2 9
151.	Onko Teillä silmä- tai piilolasit?	Kyllä Ei EOS 1 2

## KORTTI 7

152. Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:  
KYSY YKSITIELLEN

	Päivitt- tään	Nuutaman kerran vii- kossa	Kerran pari kerran tai ei koko- kossa	Har- vemmin tai ei koskaan	EOS	
Päänsärky? .....	5	4	3	2	1	9
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus? ...	5	4	3	2	1	9
Vaikeudet päästä uneen tai herätileminen öisin?	5	4	3	2	1	9
Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydä- menlyönnit? .....	5	4	3	2	1	9
Huimauksen tunne? ...	5	4	3	2	1	9
Masennus? .....	5	4	3	2	1	9
Närästys, hapanvaivat vatsakiivot tai ripulit?	5	4	3	2	1	9
Ylirasittuneisuus? ...	5	4	3	2	1	9
Jännittyneisyys, her- mostuneisuus tai är- tyisyys? .....	5	4	3	2	1	9
Tunne siitä että kaik- ki käy yllä voimien? ...	5	4	3	2	1	9

JOS EI VALIJOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA  → K. 154

153M.	VAIJOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA: Onko mielestänne työllä tai työttöillä osuutta näihin oirei- siin:	huomatavasti ..... 1 jonkin verran ..... 2 vai ei lainkaan? ..... 3 EOS ..... 9	34
154.	KAIKKI: Seuraava kysymys koskee tupakanpolttoa, Poltatteko:	säännöllisesti, vähintään kerran päi- vässä ..... 1 harvemmin ..... 2 vai ette lainkaan? ..... 3 EOS ..... 9	35
155M.	Onko työonne:	erittäin yksitoikkoista ..... 1 melko yksitoikkoista ..... 2 melko vaihtelevaa ..... 3 vai erittäin vaihtelevaa? ... 4 EOS ..... 9	36
156M.	Pitättekö nykyisiä työtehtäviäne rutiinillisesti:	erittäin kevyinä ..... 1 melko kevyinä ..... 2 melko raskaina ..... 3 vai erittäin raskaina? ..... 4 EOS ..... 9	37

<p>157M. Pidättekö nykyisiä työtehtäviäenne henkisesti:</p> <p>erittäin kevyinä ..... 1</p> <p>melko kevyinä ..... 2</p> <p>melko raskaina ..... 3</p> <p>vai erittäin raskaina? ..... 4</p> <p>EOS ..... 9</p>	<p>35</p> <p>158M. Koetteko että työ määränne on:</p> <p>Jatkuvasti liian suuri ..... 1</p> <p>melko usein liian suuri ..... 2</p> <p>sopiva tai vaihteleva ..... 3</p> <p>melko usein liian vähäinen ..... 4</p> <p>vai jatkuvasti liian vähäinen? ..... 5</p> <p>EOS ..... 9</p>
<p>159M. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:</p> <p>kiristynyt huomattavasti ..... 1</p> <p>kiristynyt jonkin verran ..... 2</p> <p>pysynyt emallaan ..... 3</p> <p>keventynyt jonkin verran ..... 4</p> <p>vai keventynyt huomattavasti? ..... 5</p> <p>EOS ..... 9</p>	<p>46</p> <p>160M. Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtessäänne:</p> <p>päivittäin tai lähes päivittäin ..... 5</p> <p>muutaman kerran viikossa ..... 4</p> <p>noin kerran viikossa ..... 3</p> <p>kerran pari kuukaudessa ..... 2</p> <p>harvemmin tai ei koskaan? ..... 1</p> <p>EOS ..... 9</p>

<p>KORTTI 8</p> <p>161M. Mitkä täällä kortilla mainitnista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?</p>	<p>Kyllä Ei EOS</p> <p>1. Työn yksitoikkoisuus ..... 1 2 9</p> <p>2. Arvostuksen puute ..... 1 2 9</p> <p>3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute ..... 1 2 9</p> <p>4. Työajat ..... 1 2 9</p> <p>5. Työn pakkotahtisuus ..... 1 2 9</p> <p>6. Työmatkat ..... 1 2 9</p> <p>7. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ..... 1 2 9</p> <p>8. Suhteet esimiehin ..... 1 2 9</p> <p>9. Hankalat asiakkaat/oppilaat ... 1 2 9</p> <p>10. Yksinäisyys ..... 1 2 9</p> <p>11. Kiire tai kireät aikataulut ... 1 2 9</p> <p>12. Palkka ..... 1 2 9</p> <p>13. Työskentelyolosuhteet ..... 1 2 9</p> <p>14. Työnteon tarkkailu ..... 1 2 9</p> <p>15. Työpaikan henki ..... 1 2 9</p> <p>16. Etenemismahdollisuuksien puute 1 2 9</p> <p>17. Kehittymismahdollisuuksien puute 1 2 9</p>
---	--

KORTTI 9		Kyllä		Ei		EOS	
162M	Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?						
	VAIHTO- EHTOJA EI LUETA						
	1. Työn mielenkiintoisuus .....	1	2	9			
	2. Työn kiinnostavuus .....	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. Mielittävät asiakkaat/oppilaat	1	2	9			
	10. Uusien asioiden oppiminen .....	1	2	9			
	11. Uralla eteneminen/yleneminenmahdollisuudet .....	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			

163M	Pidättekö itse nykyistä työtänne:						75
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä .....	1					
	melko merkittävänä .....	2					
	ei erityisen merkittävänä .....	3					
	vai ette lainkaan merkittävänä? .....	4					
	EOS .....	9					
164M	Jos voisitte vaihtaa nykyisen työpaikanne johonkin toiseen samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:						76
	samalle ammattialalle .....	1					
	eri ammattialalle .....	2					
	vai ette lainkaan vaihtaisi? .....	3					
	EOS .....	9					
165M	Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:						77
	hyvät .....	1					
	kohtalaiset .....	2					
	vai huonot mahdollisuudet? ..	3					
	EOS .....	9					
166	Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt toista työtä? (Nykyisessä työssä ollessa)						78
	Kyllä .....	1					
	Ei .....	2					

167M.	Koetteko työsesäne seuraavat asiat selvänä vaarana, adattelette sillon tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:	Koette selvänä vaarana sillon tällöin	Ajattelette vaarana sillon tällöin	Ette koe vaarana sillon tällöin	EOS
	Tapaturmavaara? .....	3	2	1	9
	Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara? .....	3	2	1	9
	Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat? .....	3	2	1	9
	Säteilyvaara? .....	3	2	1	9
	Suuronnettomusvaara? .....	3	2	1	9
	Sairauksien tartuntavaara? .....	3	2	1	9
	Inhoautiin sairastumisvaara? .....	3	2	1	9
	Kulmasairausvaara? .....	3	2	1	9
	Syöpään sairastumisvaara? ..	3	2	1	9
	Mielenterveyden järkkyminen?	3	2	1	9
	Muu työstä johtuva sairastumisvaara, mikä?	3	2	1	9
	Entä, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle? ..	3	2	1	9
	Ette turmelette arvokkaan laitteen tai työkalun? ..	3	2	1	9
168M.	Lifittykö työöhne seuraavia epävarmuustekijöitä:	Kyllä Ei EOS			
	Siirto toisiin tehtäviin? .....	1	2	9	
	Pakkolomautuksen uhka? .....	1	2	9	
	Irtisanomisen uhka? .....	1	2	9	
	Työttömyyden uhka? .....	1	2	9	

169.	KAIKKI: Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne.	1 naimaton ..... 2 → K 171 naimisissa ..... 3 asumuserossa ..... 4 eronnut ..... 5 leski? .....
	Oletteko:	
170.	EI NAIMISSA: Asutteko tällä hetkellä avoliitossa? (Avoliitolla tarkoitamme sitä, että mies ja nainen asuvat yhdessä avioliiton-kaltaisessa suhteessa, mutta eivät ole keskenään naimisissa.)	1 Kyllä ..... 2 Ei ..... 3 EOS .....
171.	JOS NAIMISSA TAI AVOLIITOSSA: Onko puolisoenne nykyisin:	1 työssä (toisen palveluksessa, perheen maatiialla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) ..... 2 työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä ..... 3 varusmies ..... 4 opiskelija/koululainen ..... 5 työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana ..... 6 muulla eläkkeellä ..... 7 hoitaa omaa kotitaloutta ..... 8 vai tekee jotain muuta, mitä? .....

172.	JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän: kokopäivätyössä ..... 1 vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)? ..... 2 EOS ..... 9	79
173M.	KAIKKI: Kuinka usein ajattelette työasioita kotona tai yleensä vapaa-aikana: hyvin usein ..... 1 melko usein ..... 2 melko harvoin ..... 3 vai hyvin harvoin? ..... 4 EOS ..... 9	78
174M.	Kuinka usein ajattelette kotiasioita työssänne: hyvin usein ..... 1 melko usein ..... 2 melko harvoin ..... 3 vai hyvin harvoin? ..... 4 EOS ..... 9	77

175.	KAIKKI: Tapaatko työtovereitanne vapaa-aikana: lähes päivittäin ..... 1 vähintään kerran viikossa ..... 2 vähintään kerran kuukaudessa ..... 3 vai hyvin harvoin? ..... 4 Ei työtovereita ..... 5 EOS ..... 9	76
176M.	KORTTI 10 Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielei- pidettänne työstä: palkka on ehdottomasti tärkein ..... 1 palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö ..... 2 työn sisältö on jossain määrin tär- keämpi kuin palkka ..... 3 vai työn sisältö on ehdottomasti tär- kein? ..... 4 EOS ..... 9	75
177M.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte: lopettaisitte työn teon kokonaan ..... 1 tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä ..... 2 pyrkisitte lyhentämään työaika- naisesti ..... 3 vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? ..... 4 EOS ..... 9	74

# Liite 5 Pohjoismainen suositus työolotutkimuslomakkeeksi (1989)

1

<b>Taustatiedot</b> (ympyröikää oikean vaihtoehdon numero)	
1. Sukupuoli ?	
Nainen ..... 1	
Mies ..... 2	
2. Mikä on syntymävuotenne ?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
3. Paljonko painatte ?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
4. Kuinka pitkä olette ?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
5. Oletteko oikea - vai vasenkätinen ?	
Oikeakätinen ..... 1	
Vasenkätinen ..... 2	
6. Vaaditaanko työhönne peruskoulun tai kansakoulun lisäksi jotakin muuta koulutusta tai suoritettua kursseja ?	
Ei ..... 1	
Vain muutaman päivän koulutusta ..... 2	
Muutamana viikkoa ..... 3	
Muutamana kuukautena ..... 4	
1 / 2 vuoden ..... 5	
1 vuoden ..... 6	
2 vuoden ..... 7	
3 vuoden ..... 8	
4 vuoden koulutusta tai pitempää ..... 9	

TYÖOLOT JA

TERVEYS

- KYSELYLOMAKE

2

7. Oletteko tällä hetkellä ansiotyössä ?  
 Kyllä ..... 1  
 Ei ..... 2

Jatkakaa kysymykseen 8.

Lopettakaa tähän

8. Mikä on ammattinne ?  
 (Kuvailekaa muutamalla sanalla tarkemmin työtehtävänne).  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

9. Minkälaisessa työpaikassa työskentelette ?  
 (Esimerkiksi: Konepaja, muurausliike, maatalia, vähittäiskauppa).  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

10. Mikä on työpaikanne pääasiallinen toiminta ?  
 (Mitä siellä tuotetaan)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3

TYÖOLOJOT

11. Montako työntekijää työpaikassanne on ?  
 (Esimerkiksi: Kaupassa, lehtitaassa, sairaalassa, jne).  
 1 - 4 työntekijää ..... 1  
 5 - 9 työntekijää ..... 2  
 10 - 19 työntekijää ..... 3  
 20 - 49 työntekijää ..... 4  
 50 - 99 työntekijää ..... 5  
 100 - 499 työntekijää ..... 6  
 500 työntekijää tai enemmän ..... 7

12. Onko nykyinen työnantajanne ?  
 Valtio ..... 1  
 Kunta tai kuntaliitto ..... 2  
 Yksityinen työnantaja ..... 3  
 Oma yritys ..... 4

13. Mikä on tavallinen työaikanne ?  
 Päivätyö (klo 06 - 18 välisenä aikana) ..... 1  
 Ilta-työ (klo 18 - 22) ..... 2  
 Yötyö (klo 22 - 06) ..... 3  
 2 - vuorotyö ..... 4  
 3 - vuorotyö ..... 5  
 Vaihteleva vuorotyö ..... 6  
 Muu työaikajärjestely ..... 7

14. Mikä on säännöllinen työaikanne viikossa ?  
 Tunteja viikossa  
 \_\_\_\_\_

Työympäristö	
Seuraavassa luetellaan erilaisia olosuhteita, joille työssä voi joutua eittiksi. Ympyröikää vaihtoehtoisia se numero, joka parhaiten vastaa Teidän työpaikallanne vallitsevia olosuhteita tähän aikaan vuodesta.	
20. Melu, joka on niin voimakasta, että on korotettava ääntään keskusteltaessa ?	Melkein koko ajan ..... 1 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2 Puolet ajasta ..... 3 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4 Joskus, ehkä 1/10 ajasta ..... 5 Ei ..... 6
21. Käsitteilylaitteiden koneiden tärinä ? <small>(Esimerkiksi painehakonen, moottorisahan ja vastaavat.)</small>	Melkein koko ajan ..... 1 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2 Puolet ajasta ..... 3 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4 Joskus, ehkä 1/10 ajasta ..... 5 Ei ..... 6
22. Tärinä, joka saa koko kehon värähtelemään ja täriseään ? <small>(Esimerkiksi nauttien, tappelun tai muun työstä.)</small>	Melkein koko ajan ..... 1 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2 Puolet ajasta ..... 3 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4 Joskus, ehkä 1/10 ajasta ..... 5 Ei ..... 6

15. Mikä on paikkausmuotonne ?	Tuntipaikka ..... 1 Viikkopaikka tai 14 päivän paikka ..... 2 Kuukausipaikka ..... 3 Urakkipaikka tai vastaava ..... 4 Muu paikkausmuoto ..... 5	Vuotta <input type="text"/> <input type="text"/> Kuukausilla <input type="text"/> <input type="text"/>
16. Kuinka kauan olette toimintu rykyisessä ammatissanne ?		
17. Kuinka kauan työmatkanne kestää yhteen suuntaan ?	Alle 1/2 tuntia ..... 1 1/2 tuntia - 1 tunti ..... 2 1 - 2 tuntia ..... 3 Yli 2 tuntia ..... 4	
18. Käytättekö työssänne seuraavia välineitä ?	Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa ..... 1 Tekstinkäsittelylaitetta ..... 1 Tietokonepäättettä ..... 1 Mikro tietokonetta (PC) ..... 1 Ohjelmitavaa työstökoneetta ..... 1 ATK-valvontalaitetta (ehkä ohjain luotinsuorasta tai sen osasta) ..... 1 Jotain muita ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjausmittaus- tai valvontalaitetta ..... 1 Muuta ATK-laitetta ..... 1 Milleistä ? _____	Kyllä En ..... 2 ..... 2 ..... 2 ..... 2 ..... 2 ..... 2 ..... 2 ..... 2
19. Jos käytätte ATK-laitteita, kuinka suuren osan työajastanne työskentelette laitteiston parissa ?	Melkein koko työajan ..... 1 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2 Puolet ajasta ..... 3 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4 Joskus, ehkä 1/10 ajasta ..... 5	



## 23. Kuumuus, joka aiheuttaa hikoilua vaikka ette liikkuisikaan ?

Voit vastata useita tai enemmää.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 24. Kylmyys ?

huonevää tilassa, työssäsi, yössä tai muissa vastaavissa olosuhteissa.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 25. Veto ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 26. Huono valaistus ?

Uusi henkilö tai ikäluokki.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 27. Säteily ?

eräisten radioaktiivisten lähteiden läsnäolo tai vastaus.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 28. Öljy tai voiteluaineet ?

Uusi henkilö, koneet, konekappaleet jne. kanssa.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 29. Puhdistusaineet tai desinfiointiaineet ?

Uusi henkilö, koneet jne. kanssa.

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

## 30. Kuiva ilma ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 Joskus ikinä ei ajastai ..... 5  
 Ei ..... 6

**Onko työpaikallanne seuraavia aineita selvästi siimin  
nähtävissä tai siten, että niiden hajua tuntuu ?**

**31. Metallipölyä, -savua tai -huurijaa ?**

Esimerkkiä: hiivakarvasta, ruostetta, hiipusta, kromista, nikkeistä, sinkistä,  
kuparista, maasta tai sähöpoikkeista.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**32. Mineraalipölyä ?**

Esimerkkiä: liivestä, kivistä, kivistä, sementistä, asbestista, mineraaliväristä tai  
vastaavasta.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**33. Organista pölyä ?**

Esimerkkiä: kankaan, puun, hahojen, eläinten tai aivojen pölyä.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**34. Kaasuja tai höyryjä ?**

Esimerkkiä: ammoniakkia, suolahappoa, ilonvettä, tyhjän oloedestä,  
formaldehydiä tai kuumasta vedestä.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**Onko työpaikallanne seuraavia aineita selvästi siimin  
nähtävissä tai siten, että niiden hajua tuntuu ?**

**35. Luotinaiteita ?**

Esimerkkiä: maalin, öljyn, liinan, rasvan, polttoainetta.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**36. Torjunta-aineita ?**

Käsitelty tai eläinten torjunta.

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**37. Muovikemikaaleja ?**

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

**38. Tupakansavua toisten tupakoimien vuoksi ?**

- Melkein koko ajan ..... 1  
Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
Puolet ajasta ..... 3  
Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
Jostkus ienäs tulo ajasta ..... 5  
Ei ..... 6

39. Tupakkotte itse ?	Kyllä .... 1	Ei .... 2
Jos itse tupakotte, paljonko poltatte päivittäin ?		
Savukkeita .....	Kpl päivässä	<input type="text"/>
Sigaretit/pikuskareita .....	Kpl päivässä	<input type="text"/>
Piippua .....	Piippulitroja päivässä	<input type="text"/>
40. Joudutteko toistamaan kiertyneitä tai kumartuneita työasentoja useita kertoja päivässä ?		
Kyllä, joka päivä .....	1	
Kyllä, parina päivänä viikossa .....	2	
Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa .....	3	
Kyllä, parina päivänä kuukaudessa .....	4	
En .....	5	
41. Joudutteko useita kertoja päivässä nostamaan vähintään 20 kg:n taakkoja ?		
Kyllä, joka päivä .....	1	
Kyllä, parina päivänä viikossa .....	2	
Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa .....	3	
Kyllä, parina päivänä kuukaudessa .....	4	
En .....	5	
Käyttättekö päivittäisessä työssänne:		
42. Kuulosuojaimia ?		
Melkein koko ajan .....	1	
Suunnilleen 3/4 ajasta .....	2	
Puolet ajasta .....	3	
Suunnilleen 1/4 ajasta .....	4	
Joskus (enää tpo ajasta) .....	5	
En käytä .....	6	

Käyttättekö päivittäisessä työssänne :	
43. Hengityssuojainta ?	
Melkein koko ajan .....	1
Suunnilleen 3/4 ajasta .....	2
Puolet ajasta .....	3
Suunnilleen 1/4 ajasta .....	4
Joskus (enää tpo ajasta) .....	5
En käytä .....	6
44. Suojaväitteitä tai muita välineitä ihon suojaamiseen ?	
Melkein koko ajan .....	1
Suunnilleen 3/4 ajasta .....	2
Puolet ajasta .....	3
Suunnilleen 1/4 ajasta .....	4
Joskus (enää tpo ajasta) .....	5
En käytä .....	6
45. Silmäsuojaimia ?	
Melkein koko ajan .....	1
Suunnilleen 3/4 ajasta .....	2
Puolet ajasta .....	3
Suunnilleen 1/4 ajasta .....	4
Joskus (enää tpo ajasta) .....	5
En käytä .....	6
46. Jotakin muuta henkilökohtaista suojainta ?	
Melkein koko ajan .....	1
Suunnilleen 3/4 ajasta .....	2
Puolet ajasta .....	3
Suunnilleen 1/4 ajasta .....	4
Joskus (enää tpo ajasta) .....	5
En käytä .....	6
Millaista ? .....	

### Psykososiaalinen työympäristö

47. Työskentelettekö toisinaan niin suuren paineen alaisena, ettette ehdi puhua kenenkään kanssa, ettekä edes ajatella mitään muuta kuin työtänne ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 JOSKUS iehäs iiro ajastal ..... 5  
 En ..... 6

48. Joudutteko työssänne ajoittain toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta useita kertoja tunnissa ?

Kyllä .... 1 En .... 2

Jos vastasitte kyllä, kuinka suuren osan työajastanne teette tällaista yhä uudelleen toistuvaa työvaihetta ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 JOSKUS iehäs iiro ajastal ..... 5

49. Tuntuvatko työttehävänne ajoittain niin vaikeilta, että haluaisitte kysyä neuvoa tai pyytää apua ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 JOSKUS iehäs iiro ajastal ..... 5  
 Eiät ..... 6

50. Jos työttehävänne tuntuvat niin vaikeilta, onko Teillä mahdollisuus saada neuvoja tai apua ?

- Aina ..... 1  
 Useimmiten ..... 2  
 Joskus ..... 3  
 Ei koskaan ..... 4

51. Saatteko itse olla mukana päättämässä milloin eri työttehävät on tehtävä ?

(Esimerkiksi voitteko jättää ajaksi työkseenäsi raskaimin, ja vastaavasti oita rauhaisemman joutien toisena päivänä.)

- Aina ..... 1  
 Useimmiten ..... 2  
 Joskus ..... 3  
 En koskaan ..... 4

52. Oletteko työssänne tekemisissä työpaikkanne ulkopuolisten ihmisten kanssa ?

(Esimiehenä, asiakkaan, potilaan, valmistajan, oppilaiden.)

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 JOSKUS iehäs iiro ajastal ..... 5  
 En ..... 6

53. Vaatii ko työ koko huomionne ja keskittymisenne ?

- Melkein koko ajan ..... 1  
 Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2  
 Puolet ajasta ..... 3  
 Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4  
 JOSKUS iehäs iiro ajastal ..... 5  
 Ei ..... 6

<p><b>54. Saatteko itse määrätä työtantinne ?</b></p> <p>Melkein koko ajan ..... 1          Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2          Puolet ajasta ..... 3          Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4          Joskus ehkä vno aasaa ..... 5          En ..... 6</p>
<p><b>55. Oletteko joskus itse mukana suunnittelemassa työtantinne ?</b>  <small>(Esimerkiksi omilla tuloilla, toisten ja kaverien kanssa se olisi tehtävä.)</small></p> <p>Aina ..... 1          Useimmiten ..... 2          Joskus ..... 3          En koskaan ..... 4</p>
<p><b>56. Oletteko joutunut työpaikallanne selkkaukseen tai rittaan ?</b></p> <p>Kyllä, päivittäin ..... 1          Kyllä, pari kertaa viikossa ..... 2          Kyllä, suunnilleen kerran viikossa ..... 3          Kyllä, pari kertaa kuukaudessa ..... 4          En ..... 5</p>
<p><b>57. Oletteko joutunut väkivalian tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne ?</b></p> <p>Kyllä, päivittäin ..... 1          Kyllä, pari kertaa viikossa ..... 2          Kyllä, suunnilleen kerran viikossa ..... 3          Kyllä, pari kertaa kuukaudessa ..... 4          En ..... 5</p>

<p><b>58. Saatteko kiitosta työstänne ?</b></p> <p>Kyllä, päivittäin ..... 1          Kyllä, pari kertaa viikossa ..... 2          Kyllä, suunnilleen kerran viikossa ..... 3          Kyllä, pari kertaa kuukaudessa ..... 4          En ..... 5</p>
<p><b>59. Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne tai työtovereiltänne silloin kun työnne tuntuu hankalalta ?</b></p> <p>Aina ..... 1          Useimmiten ..... 2          Joskus ..... 3          En koskaan ..... 4</p>
<p><b>60. Onko Teillä mahdollisuutta puhua työtovereiltänne kanssa työn kuluessa ?</b></p> <p>Melkein koko ajan ..... 1          Suunnilleen 3/4 ajasta ..... 2          Puolet ajasta ..... 3          Suunnilleen 1/4 ajasta ..... 4          Joskus ehkä vno aasaa ..... 5          Ei ..... 6</p>
<p><b>61. Tarjoaako työnne Teille mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittää ammattitaitoanne ?</b></p> <p>Kyllä, joka päivä ..... 1          Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2          Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3          Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4          En ..... 5</p>
<p><b>62. Oletteko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työnantajan kustantamaa koulutusta ?</b></p> <p>Jos <u>Kyllä</u> Kuinka monta päivää ? <input type="text"/> <input type="text"/> Päivää          Kyllä .... 1 En .... 2</p>

<p>Seuraavassa esittämme väitteitä, jotka menevät äärimmäisyydestä toiseen. Ympyröikää kuitakin rivittä se numero joka on lähimpänä omaa mielipidettänne. Vasemmanpuoleiset numerot merkitsevät sitä, että vasemmanpuoleinen väite pitää paikkansa, oikeanpuoleiset numerot taas sitä, että oikeanpuoleinen väite pitää paikkansa. Jos ympyröitte toiseksi äärimmäisen vaihtoehdon väite pitää paikkansa vain osittain.</p>	
<p>63. Työni on henkisesti raskasta</p>	<p>SIIKÄ VAIHTA</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>64. Olen hyvin tyytymätön työhöni</p>	<p>SIIKÄ VAIHTA</p> <p>Olen hyvin tyytyväinen työhöni</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>65. Työni on hyvin epämieliekästä</p>	<p>SIIKÄ VAIHTA</p> <p>Työni on hyvin mielekkästä</p> <p>1 2 3 4 5</p>

<p><b>Oireet</b></p>	
<p>66. Muuttuuko sormenne valkoiseksi (ns. valkosormisuus), kun kätenne kastuvat tai palelevat ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>67. Oletteko viimeksi kuluneen vuoden aikana turtenut kipua tai painon tunnetta rinnassa, kun nousette portailla tai kävelette ripeästi ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>68. Oletteko kolmen viime kuukauden aikana saanut hoitoa korkean verenpaineen vuoksi ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>69. Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut sydänvaivoja ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>70. Yskittekö yleensä aamuisin ylös noustuanne ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>71. Jos yskitte, irtoaako yskiesässä tavallisesti limaa ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>72. Onko Teillä kahden viime vuoden aikana usein – vähintään kolmen kuukauden ajan vuodesta – ollut limaista yskää ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>73. Hengästytekö kiivettyänne portailla yhden kerroksen ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>74. Hengästytekö, kun kävelette tavallista vauhtia ikäistenne ihmisten kanssa ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>
<p>75. Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut kohlauksia, jolloin hengittäminen on vaikeaa ja sisäänhengityksen aikana kuuluu vinkuvaa tai rahisevaa ääntä ?</p>	<p>Kyllä .... 1 Ei ..... 2</p>

Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut seuraavia oireita :

76. Närästystä – happamia röyhtäisyjä – polttavaa tunnetta vatsassa –  
vatsavaivoja ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

77. Ripulia ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

78. Huimausta ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

79. Väsymystä ja haluttomuutta ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

80. Päänsärkyä ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut seuraavia oireita :

81. Keskittymisvaikeuksia ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

82. Heijamielisyyttä ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

83. Pistelyä tai puutumista käsissä öisin ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

84. Kulinaa ?

- Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

85. Ihoitumaa ?

- Kyllä .... 1 Ei .... 2

Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut seuraavia oireita :

86. Kuiva ja halkeillut iho ?

Kyllä ....1 Ei .... 2

87. Jatkuvaa väsymystä ja tunnetta, että kaikki käy yli voimien ?

Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

88. Hermostuneisuutta ja tasapainottomuutta ?

Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

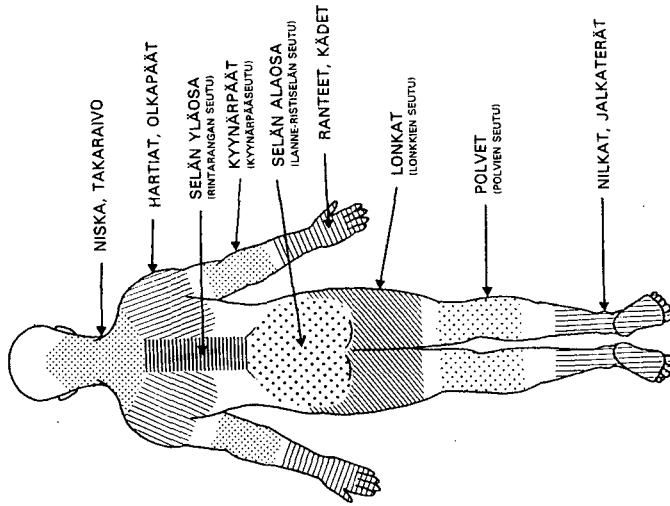
89. Nukahtamisvaikeuksia ?

Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

90. Suhinaa korvissa ?

Kyllä, joka päivä ..... 1  
 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2  
 Kyllä, suunnilleen yhtenä päivänä viikossa ..... 3  
 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4  
 En ..... 5

**Vastaamisohjeet**  
 Merkitse rasti kuhunkin kysymykseen parhaiten sopivan vaihtoehdon kohdalle. Jos olet epävarma vastauksesta, merkitse rasti lähimmän sopivimman vaihtoehdon. Vastaa kaikkiin kysymyksiin, vaikka vaivoja ei esiinnyäkään.



Kuvassa ovat ne alueet, joita lomakkeen kysymykset koskevat. Käytä kuvaa apuna vastatessasi.



Onko Teillä kolmen viime kuukauden aikana ollut seuraavia oireita :	
91. Heikentynyt kuulo ?	Kyllä ..... 1 Ei .... 2
92. Kutinaa tai muuta äärytystä silmissä ?	Kyllä, joka päivä ..... 1 Kyllä, parina päivänä viikossa ..... 2 Kyllä, suunnitteen yhtenä päivänä viikossa ..... 3 Kyllä, parina päivänä kuukaudessa ..... 4 Ei ..... 5
93. Oletteko joutunut olemaan pois töistä edellisillä sivuilla mainitsemienne oireiden vuoksi ?	Muutaman päivän ..... 1 1 - 4 viikkoa ..... 2 5 - 8 viikkoa ..... 3 9 viikkoa tai pitempään ..... 4 Ei ..... 5
94. Onko Teille sattunut yksi tai useampia työtapaturmia, joiden vuoksi olette joutunut olemaan sairaalomalla pitempään kuin yhden päivän ?	Jos kyllä ..... 1 Ei .... 2 Lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/>
Kuinka monta tapaturmaa ?	<input type="text"/> <input type="text"/>

Onko sinulla ollut valtoja (kipua, särkyä, epävakavuuden tuntemusta) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana seuraavissa ruuinosissa ?	Vastaa alle oleviin kysymyksiin, jos sinulla on ollut valtoja		Onko valtoja esiintynyt viimeksi kuluneiden 7 vuorokauden aikana ?	
	1	2	1	2
95. Niska, takaraivo 1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä
96. Hartiat / oikapaät 1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä, oikeassa hartiaosa/ oikapaässä 3 <input type="checkbox"/> Kyllä, vasemmassa hartiaosa/ oikapaässä 4 <input type="checkbox"/> Kyllä, molemmissa hartioissa/ oikapaässä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä
97. Kynärpäät 1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä, oikeassa kynärpäässä 3 <input type="checkbox"/> Kyllä, vasemmassa kynärpäässä 4 <input type="checkbox"/> Kyllä, molemmissa kynärpäissä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä
98. Ranteet / kädet 1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä, oikeassa ranteessa/ kädessä 3 <input type="checkbox"/> Kyllä, vasemmassa ranteessa/ kädessä 4 <input type="checkbox"/> Kyllä, molemmissa ranteissa/ käsissä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä
99. Selän yläosa ( rintaranka ) 1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Kyllä

Vastaa alla oleviin kysymyksiin, jos sinulla on ollut vaivoja		Onko vaivoja esiintyneet viimeksi kuluneiden 7 vuorokauden aikana?		
Onko sinulla ollut vaivoja (kipua, särkyä, epämukavuuden tuntemusta) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana seuraavissa ruumiinosissa?	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä
100. Selän alaosa ( lanne-ristiselkä )	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä
101. Toinen tai molemmat lonkat	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä
102. Toinen tai molemmat polvet	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä
103. Toinen tai molemmat nilkat / jalkaterät	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä	1 <input type="checkbox"/> Ei	2 <input type="checkbox"/> Kyllä



Tilastokeskus  
Haastattelutoimisto  
PL 504 TY 63  
00101 HELSINKI 10  
Puh. 90-173-41

TY 63

Kuntakoodi \_\_\_\_\_  
Kondenumero \_\_\_\_\_  
Haastattelija-numero \_\_\_\_\_  
Haastattelun kesto \_\_\_\_\_ min

## Työelämän laatu 1990

Sukupuoli: mies ..... 1  
                  nainen ..... 2  
Syntymävuosi ..... \_\_\_\_\_

Työpaikan nimi: \_\_\_\_\_  
Toimiala: \_\_\_\_\_  
Ammatti: \_\_\_\_\_  
Ammattiasema: \_\_\_\_\_  
palkansaaja ..... 1  
yrittäjä maatalalla, liiko- tai muussa  
yhtyeessä, ammattinapitilaja ..... 2 } Y-työryhmykset  
työskentelee parhaansa mukaan virityk-  
sessä ilman väkivaltaa paikkaa? ..... 3

HUOMAUTUKSIA:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Y 1.	A. Kuinka tärkeät nämä elämäntekijät ovat juuri Teille:				
	Erittäin tärkeä	Meko tärkeä	Ei kovin tärkeä	EOS	Toiseksi tärkein
Opke ansioisyys Teille erittäin tärkeä, mako tärkeä vai ei kovin tärkeä?	3	2	1	9	1
Entä koti- ja peite-elämä?	3	2	1	9	2
Vapaa-aajan harrastukset?	3	2	1	9	3
B. Voinke sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein ansioisyys peite vapaa-aajan harrastukset? (MERKITSE VAISTALUS OIKEANPUOLELLE SALLE SARAKKEELLE)					
C. Entä toiseksi tärkein?					
Y 2.	KOPETTI				
	Tällä kertalla on esitetty 4 mielipidetä työstä ja siitä mikä työtä tehdään.				
	Mikä näistä neljästä on lähinnä omaa mielipidetämme?				
	Entä mikä näistä on toiseksi lähinnä kantaamme?				
					Lähin 2. lähin
					1 1
					2 2
					3 3
					4 4
					9 9
Y 3.	Teetektö työtä pääasiatillisen!				
					1
					2
					3
					9
Y 4.	Kuhka montta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämäne aikana? (Työkokemus laskeaan 15-vuotiaasta lähtien)				
					00
					99

Y 12.	<p>Oletteko työssä ennen kuin tulitte nykyiseen työpaikkaan?</p> <p>Kyllä: <input type="checkbox"/> Ei: <input type="checkbox"/></p> <p>Oletteko:          Osa-aikatyössä (alle 20t viikossa) palkansaajana ..... 1          kokoaikatyössä palkansaajana ..... 2          iva työntekijänä ..... 3          Oletteko:          työssä ..... 4          opiskelijalla ..... 5          hoititte omaa kotitaloutta ..... 6          iva teitte jotain muuta, mitä? .....</p>		<p>1 2 3 4 5 6 7</p>
13.	<p><b>KAIKKI:</b>          Oletteko vaihtanut työtehtävänä nykyisessä työpaikassasi siten, että työtehtävät ovat muuttaneet kokonaan?          Kyllä .....          Ei .....          EOS .....</p>		<p>1 2 → K 15 9 → K 15</p>
14.	<p>Haluusitteko itse vaihtaa työtehtäviä?          Kyllä .....          Ei .....          EOS .....</p>		<p>1 2 9</p>
15.	<p><b>KAIKKI:</b>          Onko nykyinen työnantajanne:          MERKITSE          KYSYVÄITÄ,          JOS SELVÄ.          valtio .....          kunta tai kuntaliitto .....          valtionemmielinen osakeyhtiö .....          iva yksityinen työnantaja? .....          EOS .....</p>		<p>1 → K 18 2 → K 18 3 4 9 → K 18</p>
16.	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?          Ei .....          Kyllä:          Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?          Alle 5 toimipaikkaa ..... 2          5 – 10 toimipaikkaa ..... 3          Yli 10 toimipaikkaa ..... 4          EOS .....</p>		<p>1 2 3 4 9</p>

Y 5.	<p>Oletteko elämäenne aikana ollut välillä yhteiskäytössä pois työelämästä:          Äilyty- tai lisätyömatkalla tai muuten lasien hoidon vuoksi:          JOS USEAMPA          KUUKAUKSI          JAKSOT VÄLISEN          JAKSOT VÄLISEN          Kuinka pitkään? .....          1 .....          2 .....          00 alle kuukauden          kuukautta</p>		<p>1 2 00 00 99</p>
Y 6.	<p>Oletteko ollut elämäenne aikana:          1.aina läheis samantilaisessa ammatissa .....          2.2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa .....          3.iva useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? .....          EOS .....</p>		<p>1 2 3 9</p>
Y 7.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?          Kyllä .....          Ei .....</p>		<p>1 2 9</p>
Y 8.	<p><b>JOS KYLLÄ:</b> Kuinka monta kertaa?          Kuinka monta kuukautta olette työssä (palkalliset lomautukset) vuoden 1989, siis viime vuoden aikana päätösmäärä:          LASKE PALKKALINEN KESÄ-LOMA MUUKAAN          Kokopäivätyössä? .....          Osapäivätyössä alle 300virkko? .....</p>		<p>1 2 3 → K 11</p>
Y 9.	<p>Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana:          (Työiän = työtä valitta, ei sit työtä ja työtön käytettävissä)          usamman kerran .....          iva ette lainkaan? .....</p>		<p>1 2 3 → K 11</p>
Y 10.	<p><b>JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU:</b>          Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?          Kuukausien lukumäärä .....</p>		<p>1 2 3 → K 11</p>
Y 11.	<p><b>KAIKKI:</b>          Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhteiskäytössä työsuhteita mt. äilytysoomat, lomautukset tms.)          Vuosien määrä .....          Alle vuoden .....          EOS .....</p>		<p>1 2 3 4 9</p>

17.	Kuinka monta henkilöä on arvioitu tämän työnantajan palveluksessa kaikkien toimipaikissa yhteensä? <b>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</b> 0 ..... 1 – 4 henkilöä ..... 1 – 4 henkilöä ..... 5 – 9 henkilöä ..... 10 – 19 henkilöä ..... 20 – 49 henkilöä ..... 50 – 99 henkilöä ..... 100 – 199 henkilöä ..... 200 – 499 henkilöä ..... 500 – 999 henkilöä ..... 1000 henkilöä tai enemmän ..... EOS .....	<b>JOS VÄHENNYTYÄ:</b> Onko työntekijöitä: 1 ..... 2 ..... 3 ..... 9 .....	
18.	<b>Y 18.</b> Kuinka monta henkilöä on sinä toimipaikassa jossa itse työskentelet? <b>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</b> 0 ..... 1 – 4 henkilöä ..... 5 – 9 henkilöä ..... 10 – 19 henkilöä ..... 20 – 49 henkilöä ..... 50 – 99 henkilöä ..... 100 – 199 henkilöä ..... 200 – 499 henkilöä ..... 500 – 999 henkilöä ..... 1000 henkilöä tai enemmän ..... EOS .....	<b>KAIKKI:</b> Onko teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeisten kolmen vuoden aikana? Monia yrityksiä ja laitoja on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulostyöryhmit tai pienemmiksi osastoiksi ..... Onko tilaajista tapahtunut Teidän työpaikallanne? ..... Onko Teidän työpaikallanne lisäty työn luottavuuteen tai tukeksellisuuteen perustuvaa arvointia tai valvomaa? ..... Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa uusia työn tukeksellisuuteen perustuvia lisä- tai palkkioita? ..... Onko nykyinen työsuhteenne sovittu pysyväksi vai määräajaksi? ..... pysyväksi ..... vai määräajaksi? .....	1 2 9 1 2 9 1 2 9 1 → K 24 2
19.	Onko työntekijöiden määrä viimeiset kolme kuukautta kolmen vuoden aikana toimipaikassanne: lisääntynyt selvästi ..... lisääntynyt jonkin verran ..... pysynyt ennallaan ..... vähentynyt jonkin verran ..... vähentynyt selvästi? ..... EOS .....	<b>JOS MÄÄRÄAJAINEN TYÖSUHDEVIRKA:</b> Olettele: 1 Sijainen ilman pysyvää tointa ..... 2 Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa ..... 3 Free lanceina ..... 4 Kooajalla ..... 5 Määräajaksi sovitussa työsuhteessa ..... 6 Kausiluonteisessa työssä ..... 7 Tulette työhön kutsuttaessa ..... 8 Oppisopimussuhteessa? ..... EOS .....	1 → K 21 2 → K 21 3 → K 21 4 ..... 5 ..... 9 → K 21

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

26.	<b>Arvoikaa kuinka suuren osan palkastanne bonustuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä muodostaa:</b> Vähemmän kuin 5 prosenttia ..... 1 5 – 9 prosenttia ..... 2 10 – 19 prosenttia ..... 3 20 – 29 prosenttia ..... 4 väl 30 prosenttia tai enemmän ..... 5	
27.	<b>Määrätyttyä saamme bonustuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä vain oman työsuorituksenne mukaan vai vaikutasiko myös työtoveroidenne työsuoritus saamamme lisän suuruuteen ?</b> Vain oman työsuorituksen mukaan ..... 1 Myös työtoveroiden suorituksen mukaan ..... 2	
Y 28.	<b>KAIKKI:</b> <b>KORTTI 3</b> <b>Mikä ovat kuukausitulonne päätyessä verop vähentämättä?</b> Mukaan lasketaan vuorotyö, ikälisät ja vastaavat, mutta ei jilijyisiä saatuja korvauksia. 3 000 mk tai vähemmän ..... 01 3 001 – 4 000 mk ..... 02 4 001 – 5 000 mk ..... 03 5 001 – 6 000 mk ..... 04 6 001 – 7 000 mk ..... 05 7 001 – 8 000 mk ..... 06 8 001 – 9 000 mk ..... 07 9 001 – 10 000 mk ..... 08 10 001 – 11 000 mk ..... 09 11 001 – 12 000 mk ..... 10 12 001 – 13 000 mk ..... 11 13 001 – 14 000 mk ..... 12 14 001 – 15 000 mk ..... 13 15 001 – 16 000 mk ..... 14 16 001 – 18 000 mk ..... 15 18 001 – 20 000 mk ..... 16 20 001 – 25 000 mk ..... 17 25 001 – 30 000 mk ..... 18 yli 30 000 mk ..... 19 Ei halua vastata ..... 98 EOS ..... 99	

23.	<b>Kuinka paljon työsuhteen kesto on jilijä:</b> Yli vuosi ..... 1 1/2 – 1 vuotta ..... 2 Alle 1/2 vuotta ..... 3 EOS ..... 9	1 – K 25
24.	<b>Enä pidätteä itse työlänne</b> Pysyvänä ..... 1 vai tilapäisenä ..... 2 <b>JOS TILAPÄISENÄ:</b> Miten olette tilapäisessä työssä: Siksi, että pysyvää työtä ei ollut saatavilla ..... 1 vai siksi, että ette halua pysyvää työtä ..... 2 Muu syy ..... 3	
25.	<b>KORTTI 2</b> <b>KAIKKI</b> <b>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkausessastanne.</b> Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne? Kintää kuukausipalkka ..... 1 Kintää tuntipalkka ..... 2 Kintää peruspalkka sekä bonus tai tuottavuuslisä ..... 3 Kintää peruspalkka sekä urakkalisä ..... 4 Kintää peruspalkka sekä proviso ..... 5 Puhdas urakkapalkka ..... 6 vai puhdas provisio ..... 7 Muu palkkausmuoto? ..... 8	→ K 28 → K 27 → K 28

KORTTI 4		Olenko samaa mieltä vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa?				
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Y 29		1	2	3	4	5
A. Ei haltaa vaikka jokin saavat muita selvästi korkeampaa palkkaa?						
B. Kaikki työt ovat oikeastaan yhtä tärkeitä, siksi palkkojen tulisi olla mahdollisimman pienet?		1	2	3	4	5
C. Vastuun ja koulutuksen tulisi vaikuttaa siihen miten palkkaa työstä maksetaan?		1	2	3	4	5
Y 30	Onko palkkojen ja muiden etujen välillä eroja? Jos vertailette sitä muihin ammattilaisiin maksettuihin palkkoihin? Onko palkanne:	<p>1 selvästi korkeampi kuin pitäisi olla</p> <p>2 jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla</p> <p>3 oikeudenmukainen</p> <p>4 jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla</p> <p>5 vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?</p>				
Y 31	Kuinka paljon aikaa keskeyttäin kului päivittäisiin työmaailmiin yhteensä suunnitellun ajanjakson aikana? Jos olet lomalla, lasen viemiset ja tuomiset pois laskettuna? KOSKEE PÄÄTYÖÄ	<p>Minuuttia</p> <p>Ei työaikaa</p> <p>00</p>				
Y 32	Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on:	<p>0 säännöllinen päivätyö (ilo 6 - 18)</p> <p>1 säännöllinen ilatyö</p> <p>2 säännöllinen yötyö</p> <p>3 kaksivaihtotyö</p> <p>4 keskeytyvä 3-vuorotyö</p> <p>5 keskeytyvä 3-vuorotyö</p> <p>6 peridiötyö</p> <p>7 vai vikonpöppötyö?</p> <p>8 muu työaikamuoto</p> <p>9 EOS</p>				
33.	Onko Teillä tarkasti määritelty työntuub- ja lähdöajat vai voitko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?	<p>1 Määrätyt tuub- ja lähdöajat</p> <p>2 Vaikutusmahdollisuuksia tuub- ja lähdöajoihin (esim. liikuvaa työaika)</p> <p>9 EOS</p>				
Y 34.	Voitko lähää kotoi kesken työpäivän mikäli olette saanut päivän työneen valmiiksi?	<p>1 Kyllä</p> <p>2 Ei</p> <p>9 EOS</p>				
Y 35.	Teetkötö lähää ohella joutakn toisia työtä:	<p>1 joka viikko</p> <p>2 joka toinen viikko</p> <p>3 vähintään kerran kuussa</p> <p>4 harvemmin</p> <p>5 -&gt; K 37</p> <p>vai ei lankeaan?</p>				
Y 36.	JOS SVUTTYÖÄ: Teetkötö svutyödi:	<p>1 palkansaajana</p> <p>2 omalla maatilalla</p> <p>3 vai yrittäjänä tai ammatinharjoittajana?</p> <p>4 Jollain muulla tavoin</p> <p>9 EOS</p>				
37.	KAIKKI: Teetkötö joskus yllöidi, josta saatte korvauksen:	<p>1 rahana</p> <p>2 tai vapaana?</p> <p>3 Molempia</p> <p>4 -&gt; K 39</p> <p>Ei kumpaakaan</p>				
38.	JOS YLTYÖÄ: Arviokaa, kuinka monena päivänä olette viimeisen vuoden aikana ollut tilattaisessa viityssä: (PYDÄ AINA JOKIN ARVIO)	<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>				

pöivänä

**KORTTI 5**  
Tällä kortilla on luettelu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä. Miltä niistä osittain Työdan työympäristössänne? **VAIHTOEHTOJA EI LUEITA.**

**Y 43.**

KORTTI 5	Merkitse ensin kaikki vastaajan mainitsemat haitat, esitä vasta sitten lisäksymys	Kyllä	Ei osittain	LISÄKSYYMS: Aiheutaako (HAIHTATEKIJÄ) työssänne haittavaa rasitusta: KORTTI 6			Ei	EOS		
				melko paljon	melko vähän	ei lainkaan?				
1. Kuumuus	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
2. Kylmyys	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
3. Tähtinä	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
4. Veto	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
5. Mielu	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
6. Savut, kaasut ja höyryt	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
7. Koskeus	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
8. Kuiva huoneilma	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
9. Pölyt	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
10. Työympäristön ilkeys	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
11. Heikko tai häikäsevä valaistus	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
13. Työympäristön rauhattomuus	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
14. Toistuvat fyysiset työllikkeet	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
15. Vaikavat tai epämuikavat työasennot	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
16. Kire ja kiireä aikataulu	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9
17. Raskeat nostamiset	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	4	3	2	1	9

TARKISTA, ETTÄ JOKA RIVILLÄ ON MERKINTÄ.

**39.** Entä teettekö jostain sellaista yllitystä, josta ette saa korvausta?

1 Kyllä  
2 -- K 41  
Ei

**JOS KYLLÄ:**  
Miten usein teette tällaista yllitystä:  
1 jolla viikko  
2 joka toinen viikko  
3 vähintään kerran kuussa  
4 vai harvemmin?  
9 EOS

**40.** Teittekö tällaista paikatonta yllitystä ensisijaisesti:

1 työn luonteesta johtuen  
2 vapaaehtoisesti omaasta tahdostanne  
3 vai työnantajan velvoittamana?  
4 muusta syystä  
9 EOS

**Y 41.** **KÄIKKI:** Voitteko yleensä pitää työssänne lautoja ja lepoheikkiä:

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

**Y 42.** Teittekö pääasiallissa sisä- vai ulkoilyä?

1 Sisäilyä  
2 Ulkoilyä  
3 Samaa verran kumpaakin



KORTTI 7		Seuraavat kysymykset koskevat erilaisten haittojen toistuvuutta. Kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy tähän aikaan vuodesta:					
	Lähies- koko ajasta	Puolet 3/4 ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainkaan		
Y 44.	A. Niin kovaa melua että tavallinen puhe ei kuulu?	1	2	3	4	5	6
	B. Täynnä joku saa koko kehon värähtelennään ja täriseemään (esim. traktorin, traktorin tai muun työkonen)?	1	2	3	4	5	6
	C. Käsitöiden koneiden lämmästä (esim. painajamaton, moottorisaha tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
	D. Lämpöä joku saa hikoilemaan liikkumattomakin (noin 28 astetta tai enemmän)?	1	2	3	4	5	6
	E. Kylmyyttä (jollaisia tavalliseen työympäristössä on muussa vuodenaikana olosuhteissa)?	1	2	3	4	5	6
	F. Velous?	1	2	3	4	5	6
	G. Säilyä (röygen, radioaktiivinen säteily, laser, tiiteusvaara tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
	H. Öljyä tai syövyttäviä aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6
	I. Puhdistusaineita jätetä desinfiointia aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6
	Onko työpaikallanne tähän aikaan vuodesta seuraavia aineita selvästi alimmin nähtävissä tai stien, että niiden helju tuntuu?	KORTTI 7					
	J. Metallipölyä tai -hajuja?	1	2	3	4	5	6
	K. Mineraalipölyä (kiven, kvartsin, sementin, asbestin, mineraalivillan tai vastaavaan)?	1	2	3	4	5	6
	L. Orgaanista pölyä (esimerkiksi kankaan, jauhon, eläinten tai kasvien pölyä)?	1	2	3	4	5	6
	M. Kaasuja tai höyryä (esimerkiksi ammoniakin, suolahapon, kloorin, typpin oksidien, formaldyhydin, kuvan vedet)?	1	2	3	4	5	6
	N. Luetuista aineista (esimerkiksi maalin, lakan, liiman, rasvanpoistainee)?	1	2	3	4	5	6
	O. Torjunta-aineita (kasvien tai eläinten torjuntaa)?	1	2	3	4	5	6
	P. Muovikemikaaleja?	1	2	3	4	5	6
	Q. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi (passiivinen tupakointi)?	1	2	3	4	5	6

KORTTI 8		Kuinka hyvin seuraavat kuraukset sopivat nykyiseen työhomme?			
	pidää täysin paikkansa	pidää joksensikin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa	
Y 45.	A. Työ on hyvin palattavaa?	4	3	2	1
	B. Työssä on hyvät mahdollisuudet eteenpäin?	4	3	2	1
	C. Työ on varma ja pysyvä?	4	3	2	1
	D. Työympäristö on hyvä?	4	3	2	1
	E. Työ on mielenkiintoista?	4	3	2	1
	F. Työssä voi olla tekemistä muiden ihmisten kanssa?	4	3	2	1
	G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	4	3	2	1
	H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	4	3	2	1
	I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	4	3	2	1
	J. Työ on vastuullista?	4	3	2	1
	K. Työssä voi saavuttaa itse asettamia tavoitteita?	4	3	2	1
	Koettkoko työssännne seuraavat asiat solvännä vaazena, aljateleite silloin tällöin vai ette koe vaazana lainkaan	KORTTI 9			
Y 46.	A. Tapaturmaavaara?	3	2	1	9
	B. Väkivaltan kohteeksi joutumisen vaara?	3	2	1	9
	C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?	3	2	1	9
	D. Säteilyvaara?	3	2	1	9
	E. Suoritettomuusvaara?	3	2	1	9
	F. Sairausten tartuntaavaara?	3	2	1	9
	G. Ihotautiin sairastumisvaara?	3	2	1	9
	H. Kulumassairausvaara?	3	2	1	9
	I. Syöpään sairastumisvaara?	3	2	1	9
	J. Mielenrentvöyden jatkumisen?	3	2	1	9
	K. Enää vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	3	2	1	9
	L. Etäs lunnellellette arvokkaan laitteen tai työ- tuksen?	3	2	1	9



Y 53.	Miltä tavoin käytätte työssänne tietokonetta:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Kirjoitate puhuaaksi toisten tekevä? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Muokkaatte tietoa tai tekevä? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>F. Ohjelmoitte itse? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen? .....	1	2	B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .....	1	2	C. Kirjoitate puhuaaksi toisten tekevä? .....	1	2	D. Muokkaatte tietoa tai tekevä? .....	1	2	E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin? .....	1	2	F. Ohjelmoitte itse? .....	1	2	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	9
	Kyllä	Ei																											
A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen? .....	1	2																											
B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .....	1	2																											
C. Kirjoitate puhuaaksi toisten tekevä? .....	1	2																											
D. Muokkaatte tietoa tai tekevä? .....	1	2																											
E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin? .....	1	2																											
F. Ohjelmoitte itse? .....	1	2																											
1																													
2																													
3																													
4																													
9																													
Y 54.	Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisten laitteiden kanssa?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>_____ vuotta</td> </tr> <tr> <td>00</td> </tr> <tr> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	_____ vuotta	00	99																								
_____ vuotta																													
00																													
99																													
Y 55.	Missä olette hankinnut tietonne tietotekniikan käyttöä:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työilmässä edellävässä koulutuksessa? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-ajalla? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Akateemisissa työpaikoissa? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Nykyisessä työpaikassa? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Työilmässä edellävässä koulutuksessa? .....	1	2	B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-ajalla? .....	1	2	C. Akateemisissa työpaikoissa? .....	1	2	D. Nykyisessä työpaikassa? .....	1	2												
	Kyllä	Ei																											
A. Työilmässä edellävässä koulutuksessa? .....	1	2																											
B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-ajalla? .....	1	2																											
C. Akateemisissa työpaikoissa? .....	1	2																											
D. Nykyisessä työpaikassa? .....	1	2																											
56.	JOS NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA: Kuinka monta päivää olette saanut työnantajan kustantamaa ait-koulutusta viimeisten kahden vuoden aikana: (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖPÄIVIKSI)	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table>	_____																										
_____																													
Y 57.	Kuinka hyvin hallitsate tällä hetkellä käytösänne olivat liitteet ja järjesteämät?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Hyvin .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>lyydyttävästi .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vaihtavasti .....</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai huonosti? .....</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>EOS .....</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Hyvin .....	1	lyydyttävästi .....	2	vaihtavasti .....	3	vai huonosti? .....	4	EOS .....	9																	
Hyvin .....	1																												
lyydyttävästi .....	2																												
vaihtavasti .....	3																												
vai huonosti? .....	4																												
EOS .....	9																												
Y 58.	Saitteko opastusta tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa työtilanteissa	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Aivan riittävästi .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Lähes riittävästi .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Heman liian vähän .....</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän? .....</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>EOS .....</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Aivan riittävästi .....	1	Lähes riittävästi .....	2	Heman liian vähän .....	3	vai aivan liian vähän? .....	4	EOS .....	9																	
Aivan riittävästi .....	1																												
Lähes riittävästi .....	2																												
Heman liian vähän .....	3																												
vai aivan liian vähän? .....	4																												
EOS .....	9																												
59.	KAIKKI: Tarkkailinako omaa työsuoritusanne tietokoneen avulla, esimerkiksi työntunteja tai yksikkömittaia laskien (ei tarkoita kelokorttilleita)?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Kyllä, varmasti .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>EIKÄ, mahdollisesti .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei .....</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS .....</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä, varmasti .....	1	EIKÄ, mahdollisesti .....	2	Ei .....	3	EOS .....	9																			
Kyllä, varmasti .....	1																												
EIKÄ, mahdollisesti .....	2																												
Ei .....	3																												
EOS .....	9																												
Y 60.	Teetkötö jokuks päätyöhönne liittyviä töitä kotona?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Tekee joskus tai osittain kotona .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Tekee jokaikään kotona .....</td> <td>2 → K 62</td> </tr> <tr> <td>Ei tee lainkaan kotona .....</td> <td>3 → K 63</td> </tr> </tbody> </table>	Tekee joskus tai osittain kotona .....	1	Tekee jokaikään kotona .....	2 → K 62	Ei tee lainkaan kotona .....	3 → K 63																					
Tekee joskus tai osittain kotona .....	1																												
Tekee jokaikään kotona .....	2 → K 62																												
Ei tee lainkaan kotona .....	3 → K 63																												
	Kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelette kotona viikossa?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Tunteja viikossa</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>EOS .....</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	Tunteja viikossa	_____	EOS .....	99																							
Tunteja viikossa	_____																												
EOS .....	99																												
61.	Ovatko työt lähinnäs:	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>yliloita .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai onko osa normaalista työajasta sovittu lehtäväksi kotona .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai molempia .....</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	yliloita .....	1	vai onko osa normaalista työajasta sovittu lehtäväksi kotona .....	2	vai molempia .....	3																					
yliloita .....	1																												
vai onko osa normaalista työajasta sovittu lehtäväksi kotona .....	2																												
vai molempia .....	3																												
Y 62.	Käytättekö tietokoneita työntekväenne suorittamiseen kotona?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Kyllä .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En .....</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä .....	1	En .....	2																							
Kyllä .....	1																												
En .....	2																												

Y 64.	KORTTI 13						
	Kortin sisältö						
Y 64.	KORTTI 13 Voitko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:						
	A.	Siihen, mitä työehtösi kuului?	Pajon paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	
	B.	Siihen, missä järjestyksessä teette työne?	4	3	2	1	9
	C.	Työehtosi?	4	3	2	1	9
	D.	Työnesteletminen?	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.	Laitteistointiin?	4	3	2	1	9
	65.	Saatteko yleensä tietoa työstänne koskevista muutoksista:					
		jo suunniteltuvalheessa	1				
	vähän ennen muutosta	2					
	vai muutoksen yhteydessä	3					
	(EOS)	9					
Y 66.	Jos polstrite heikkat (esim. 5 minuuttiki) työnne äärestä, (esim. korään tai työpöydän), läyrykö Toidin järjestää, paikkailenne sijainen?						
	Kyllä	1					
	Ei	2					
	EOS	9					
Y 67.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus polstua työpaikallanne tyhyekäl aikaa hoitamaan vrasio-, pankki- tai multa omia asioillanne:						
	aina lauvittaessa	1					
	joskus	2					
	hyvin harvoin	3					
	vai ei koskaan?	4					
	(EOS)	9					

Y 63.	KORTTI 11							
	Kortin sisältö							
Y 63.	KORTTI 11 Eri työt vaativat tekkijänsä erilaisia ominaisuuksia. Luettele alla kortilla ne ominaisuudet joita vaaditaan Teidän työssäsi edes jonkin verran?							
	JOS KYLLÄ; USAVYSHYMS; Vainoinno (Ch) vaaditaan paljon, melko paljon vai jonkin verran? KORTTI 12							
	VAIRTOHTOJA EI LUETA.							
	1.	Järjestelykykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	2.	Hyvää muistia?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	3.	Taikkua?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	4.	Uusien asioiden oppimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	5.	Nopautta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	6.	Sominäppänyttä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	7.	Reagointiropeutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	8.	Useiden asioiden samanaikaisia hoitamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	9.	Eri lahoilla tulevien vaatimusten yhteensovittamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	10.	Itsenäisiä ratkaisuja?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	11.	Oma-aloitteisuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	12.	Esilämyiskykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	13.	Johtamistaitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	14.	Läheistä yhteistyötä työtoveriden kanssa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	15.	Palveluaittuna?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	16.	Toisten ongelmien ymmärtämistä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	17.	Toisista ihmisistä huolehtimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
	18.	Vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
19.	Suuren kokonaisuuden hallimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9	
20.	Luovuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9	
21.	Vieraiden kielen taitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9	
MERKITSE ENSIN KAIKKI OMINAISUUDET, JA KYSY JATKONKYSYMYKSET VASTA SITTEN								

Y 68.	KORTTI 14 Seuravassa esitettään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioitkaa kuinka suurem osan työstänne:	KORTTI 14					Aina			Useim- miten			Jokkus Ei			Ei sovi koskaan EOS			
		Lähies koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei iäkään	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	A. Työskentelette niin suuren osan työajasta, että otte ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työstänne? .....	1	2	3	4	5	6												
	B. Työshönsä esittyy joutokassa, jokin vaihtoehto on olemassa ja olette vähintään siltä vaarata että jostain tapahtuu? .....	1	2	3	4	5	6												
	C. Voitte puuhata työoverien kanssa työhönsä aikana? .....	1	2	3	4	5	6												
	D. Voitte pitää tyhjää rusketusaikaa joksenaikin milloin haluatte? .....	1	2	3	4	5	6												
	E. Voitte itse määrätä työahtinne? .....	1	2	3	4	5	6												
	F. Työ vaatii kaiken huomionne ja keskitymisenne? .....	1	2	3	4	5	6												
	G. Työlehtiväline tuntuvat niin vaikeilla, että haluatte kysyä neuvoa tai pyytää apua? .....	1	2	3	4	5	6												
	H. Voitte tehdä asaita, josta olette todella kiinnostunut? .....	1	2	3	4	5	6												
	I. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työoverien kanssa (esim. lääkärin, lääkärin, markkinointi tai oppilaiden kanssa)? .....	1	2	3	4	5	6												
	J. Työlehtiväline ovat niin yksitoikkoisia, että on vaikeaa pysyä hereillä tai keskittyä? .....	1	2	3	4	5	6												
	K. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvähtäistä yhä uudelleen? .....	1	2	3	4	5	6												
	L. Teillä on niin useita eri työlehtivälineitä, että on vaikeaa keskittyä joksenaikin yksittäiseen työlehtivälineeseen? .....	1	2	3	4	5	6												
	M. Voitte nähdä oma työenne tuloksellisena tai hyödyllisenä? .....	1	2	3	4	5	6												

69.	A. Onko Teillä mahdollisuus työssänne saada neuvoja tai apua aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan? .....	Aina			Useim- miten			Jokkus Ei			Ei sovi koskaan EOS		
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	B. Entä saatko tukea ja rohkaisua esimiehiltä: lähties kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan? .....	1	2	3	4	5	6						
	C. Saatko tukea ja rohkaisua työoverillanne kun työ tuntuu hankalalta? .....	1	2	3	4	5	6						
	D. Koettakoo olevanne jyyhtiesiin arvostettu jäsen? .....	1	2	3	4	5	6						
	E. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työstänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)? .....	1	2	3	4	5	6						
	F. Voitteko sovottaa työssä omaa ideoitanne? .....	1	2	3	4	5	6						
	G. Voitteko tehdä työenne niin hyvin ja huolellisesti kuin haluatte .....	1	2	3	4	5	6						

70.	KORTTI 15	Päiviltä tän, tai päiviltä tän			Pari kerran viikossa			Noin kerran viikossa kuukau- desa			Harvem- min koskaan		
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	A. Oletteko joutunut työssänne konfliktiin tai riitaan? .....	1	2	3	4	5	6						
	B. Oletteko joutunut väkivaltaan tai sen uhan kohteeksi työssä? .....	1	2	3	4	5	6						
	C. Kohtelevatko esimiehenne tai työoverit Teitä ikkein sanoin tai tein? .....	1	2	3	4	5	6						
	D. Saatko kiitosta työstänne? .....	1	2	3	4	5	6						
	E. Arnsako työ Teille mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä ammatissanne? .....	1	2	3	4	5	6						

71.	Seuravassa kokat eri henkilöä kerran työssä KORTTI 16 TARVITTAESSA	A sanoo:					B sanoo:					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	A sanoo: Nykyinen työ merkitsee minulle paljon. Minusta tuntuu, että olen luottava osa läheisessä organisaatiossa. ....						1					
	B sanoo: Väliin oikeastaan vain siinä, mitä itse työssäni teen. Minulle on tyoni läheistä, ehävi työntantjeni tai työpaikkani Kunnan henkilön, kanssa olette sanomään samaa mieltä? A:n vai B:n?						2					

Y 72.	Seuravaa kysymys koskee peruskoulustanne.	Oletteko suorittanut:				
		1	2	3	4	5
	osan kansakouluun tai vähemmän .....	1				
	kansakouluun tai osan keskikouluun .....	2				
	peruskouluun .....	3				
	keskikouluun .....	4				
	vai ylioppilastutkimon? .....	5				
	EOS .....	9				

<p>Y 73. Entäs opiskelutesi parhailtaan tai aiollisteko opiskelun tänä syksynä jossain oppilaitoksessa? (Ei koske kansalais- tai työväenopistoja)</p> <p>1 Ei opiskelä Opiskeläe: 2 peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu) 3 ammatillisessa oppilaitoksessa 4 yliopistossa tai korkeakoulussa</p>	<p>1 2 3 4 5 6 9</p>	<p>74. Seuraava kysymys koskee ammatillista koulutusta. Oleteko suorittanut: RENGASTA KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO.</p> <p>1 Yleisyyssammattikursin (väh. 4 ikk) 2 muun ammatillisen kurssin (väh. 4 ikk) 3 ammatillisen koulun 4 ammatillisen opiston 5 korkeakoulututkinnon 6 vai ette mitään mainituista? 9 EOS</p>	<p>1 2 3 9</p>	<p>75. Onko Teillä nykyisessä työpajassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammatillaitoa kehittävä koulutus? Hyvät Jonkinlaiset Heikot EOS</p> <p>76. Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana olleet kursseilla, siten että olette saaneet koulutusajalta palkkaa? Kyllä Ei EOS</p>
<p>77. JOS OLLUT KURSILLA: Kuinka monta päivää olette yhteensä olleet kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana? (Muita kuin kokonaisiä työpäiviä) EOS</p>	<p>1 2 → K 78 9 → K 79</p>	<p>77. Onko Teillä nykyisessä työpajassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet kehittää itsänne? Hyvät Jonkinlaiset Heikot EOS</p>	<p>1 2 3 9</p>	

<p>KORTTI 17 JOS EI: 76. Kuinka paljon seuraavat syyt ovat estäneet tai vaikeuttaneet osallistumistanne koulutukseen? A. Kiinnosuksen puute? B. Epäinnostumisen pelko? C. Kiireet työpajalla? D. Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi? E. Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla? F. Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen?</p>	<p>4 3 2 1 9 4 3 2 1 9 4 3 2 1 9 4 3 2 1 9 4 3 2 1 9 4 3 2 1 9</p>	<p>77. Oletteko osallistunut nykyisen työnantajanne, viimeisen vuoden aikana tai joskus aikaisemmin, järjestämiin koulutus- ja tiedotustilaisuuksiin, jotka ovat koskeneet: A. Oman työne tulos- tai kustannusvastaavuutta B. Oman työne tulos- tai tavoittehtamista</p>	<p>1 2 3 1 2 3</p>	<p>78. Onko Teillä nykyisessä työpajassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot eteenmainittuudet? Hyvät Jonkinlaiset Heikot EOS</p> <p>Y 81. Onko Teillä nykyisessä työpajassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itsänne? Hyvät Jonkinlaiset Heikot EOS</p>
---	--	--	------------------------	---

Y 82.	Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat illeyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvokas omlen työsälävenne oppimisen vlevän aikaa uudeita työntekijälle, jolla on tarvittava pohjakoulutus:	1 jotakin tunteja 2 jotakin päiviä 3 jotakin viikkoja 4 jotakin kuukausia 5 1-2 vuotta 6 vai yli 2 vuotta? 9 EOS																																																																
Y 83.	Mikä seuraavista vaihtoehtolista kuvaa parhaiten valmiuksienne työssä:	1 Tavollisin liskokoulutus selvittäkseni hyvin työntekijästäni 2 Työehtäväni vastaavat hyvin läänheikkisiä valmiuksiani 3 Minulla on valmiuksia selvityä vastavimmistakin tilanteista																																																																
Y 84.	<b>KORTTI 18</b> Eri ihmiset panevat painoa erilaisille asioille työssä. Kuinka tärkeää mielestänne on, että:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>erittäin tärkeää</th> <th>melko tärkeää</th> <th>ei kovinkaan tärkeää</th> <th>ei lainkaan tärkeää</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työ on hyvin palkattu?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>C. Työ on vaima ja pysyvä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>D. Työympäristö on hyvä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>E. Työ on mielenkiintoista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>F. Työssä voi olla tekemistä muiden ihmisten kanssa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>J. Työ on vastuullista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>K. Työssä voi tehdä asioita joiista todella pitää?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>L. Työssä voi saavuttaa asettamiensa tavoitteita?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	erittäin tärkeää	melko tärkeää	ei kovinkaan tärkeää	ei lainkaan tärkeää	A. Työ on hyvin palkattu?	1	2	3	4	B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	1	2	3	4	C. Työ on vaima ja pysyvä?	1	2	3	4	D. Työympäristö on hyvä?	1	2	3	4	E. Työ on mielenkiintoista?	1	2	3	4	F. Työssä voi olla tekemistä muiden ihmisten kanssa?	1	2	3	4	G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	1	2	3	4	H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4	I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	1	2	3	4	J. Työ on vastuullista?	1	2	3	4	K. Työssä voi tehdä asioita joiista todella pitää?	1	2	3	4	L. Työssä voi saavuttaa asettamiensa tavoitteita?	1	2	3	4
erittäin tärkeää	melko tärkeää	ei kovinkaan tärkeää	ei lainkaan tärkeää																																																															
A. Työ on hyvin palkattu?	1	2	3	4																																																														
B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	1	2	3	4																																																														
C. Työ on vaima ja pysyvä?	1	2	3	4																																																														
D. Työympäristö on hyvä?	1	2	3	4																																																														
E. Työ on mielenkiintoista?	1	2	3	4																																																														
F. Työssä voi olla tekemistä muiden ihmisten kanssa?	1	2	3	4																																																														
G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	1	2	3	4																																																														
H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4																																																														
I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	1	2	3	4																																																														
J. Työ on vastuullista?	1	2	3	4																																																														
K. Työssä voi tehdä asioita joiista todella pitää?	1	2	3	4																																																														
L. Työssä voi saavuttaa asettamiensa tavoitteita?	1	2	3	4																																																														
LUE TARVITTAESSA JUDELLEEN: "Kuinka tärkeää mielestänne on, että..."																																																																		

85.	Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?	1 Kyllä Ammattiliiton nimi: 2 → K 88 Ei Mihin keskusjärjestöön kuulutte: SAK TYK STTK AKAVA EOS, muu																																			
86.	<b>KORTTI 19</b> Mikä on tärkein syy siihen, että kuulitte ammattiliittoon? VALITKAA VAIN YKSI VAIHTOEHTO:	1 Ay-llike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia 2 Ympäristö painottaa kuulumaan liittoon 3 Työveitkin kuuluvat liittoon 4 Liittoon kuuluminen on tapa 5 Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan 6 Jäsensy antaa paremman työtömyysturvan 7 Ay-llike on osa työväenliikettä 8 Läheisyhtymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuonde etuja 9 Jokin muu syy																																			
87.	Onko liittonne omistunut seuraavien tehtävien hoidossa, erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>erittäin hyvin</th> <th>melko hyvin</th> <th>melko huonosti</th> <th>erittäin huonosti</th> <th>en osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Palkkaehtojen parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työllisyyden turvaaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työsopujien parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-ohjeiden parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa	A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9	B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9	C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9	D. Työsopujien parantaminen?	1	2	3	4	9	E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-ohjeiden parantaminen?	1	2	3	4	9
erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa																																	
A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9																																
B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9																																
C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9																																
D. Työsopujien parantaminen?	1	2	3	4	9																																
E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-ohjeiden parantaminen?	1	2	3	4	9																																

88.	<p><b>KAIKKI:</b> Toimitteko tässä henkilössä työpaikallanne versinalaana tai varajäsenenä:</p> <table border="1" data-bbox="289 956 315 1125"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table> <p>A. Työsuojeluosastokunnassa? ..... 1 2  B. Työsuojeluzesamienehenä tai vahvutetuna? ..... 1 2  C. Luottamusmiehenä? ..... 1 2  D. Henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelimessä ..... 1 2</p>	Kyllä	Ei
Kyllä	Ei		
89.	<p>Kuinka hyvin työpaikallanne työsuojeluorganisaatiot ovat onnistuneet parantamaan työpaikallanne työtöitä?</p> <p>Erittäin hyvin ..... 1  Melko hyvin ..... 2  Melko huonosti ..... 3  Erittäin huonosti ..... 4  EOS ..... 9</p>		
90.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnitellun samankaltaisia työtehtäviä tekemät työtoverinne:</p> <p>kaikki naisia ..... 1  enimmäkseen naisia ..... 2  sekä miehiä että naisia ..... 3  enimmäkseen miehiä ..... 4  kaikki miehiä ..... 5  kukaan muu ei tee samankaltaista työtä? ..... 6  EOS ..... 9</p>		
Y 91.	<p>Kuuluuko työtehtävillenne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työtehtäville?</p> <p>Kyllä ..... 1  Ei ..... 2</p> <p>JOS KYLLÄ:  Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuussessanne? ..... [ ] henkeä</p>		
92.	<p>Onko lähin esimiehenne:</p> <p>mies ..... 1  vai nainen? ..... 2  Ei esimiestä ..... 3</p>		

93.	<p><b>KORTTI 20</b> <b>KAIKKI</b> Esitintyö Teidän työyksikköössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:</p> <table border="1" data-bbox="315 131 354 403"> <tr> <td>Paljon</td> <td>Melko paljon</td> <td>Jonkin verran</td> <td>Ei lainkaan</td> <td>EOS</td> </tr> </table> <p>A. Kibailuhenkoo? ..... 4 3 2 1 9  B. Esimiehen ja alaisen 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</p>	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS		
94.	<p><b>KAIKKI EI ESIMIESTÄ (K 92 = 3) → K 95</b> <b>KORTTI 21</b> Seuraavaksi esitetään joihinkin lähimmäisesimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla ootteko vaihtamatta samaa mieltä vai eri mieltä.</p> <table border="1" data-bbox="611 131 676 403"> <tr> <td>Täysin samaa mieltä</td> <td>Jonkin verran samaa mieltä</td> <td>Ei samaa mieltä</td> <td>Jonkin verran eri mieltä</td> <td>Täysin eri mieltä</td> </tr> </table> <p>A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua? ..... 1 2 3 4 5  B. Esimieheni palkitsee hyviä työsuorituksia? ..... 1 2 3 4 5  C. Esimieheni on innostava? ..... 1 2 3 4 5  D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme? ..... 1 2 3 4 5  E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista? ..... 1 2 3 4 5  F. Esimieheni huoltaa työntekijöihinsä? ..... 1 2 3 4 5  G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja? ..... 1 2 3 4 5  H. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti huolehtimaan työntekijöidensä viihtyvyydestä? ..... 1 2 3 4 5  I. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät työstä tyyliä? ..... 1 2 3 4 5  J. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista? ..... 1 2 3 4 5  K. Esimieheni kannustaa työntekijäänsä opiskelemaan ja kehittämään työssään? ..... 1 2 3 4 5  L. Esimieheni tuntee hyvin työntekijänsä? ..... 1 2 3 4 5</p>	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä		



**KORTTI 21**  
Seuraavaksi esitetään johtakin omaa työpaikkaamme koskevia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
A. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoidut?	1	2	3	4	5
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä yhteistyöhön nähden?	1	2	3	4	5
C. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhtenevät työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa?	1	2	3	4	5
D. Työpaikallamme ihmisin voi todella luottaa yhteishenki?	1	2	3	4	5
E. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5
F. Työpaikallamme esilinty jonotilua ja kateutta?	1	2	3	4	5
G. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5
H. Suurin osa työpaikallamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea vaalimaan hyvää keskinäistä ihmisuutta?	1	2	3	4	5
I. Suurin osa työpaikallamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea työsuhteidensa ihmisenäistä pitämään?	1	2	3	4	5

Y 95.

97. Työelämässä voi liittää erilaisia kohteita tai syrjintä esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Katoteke etä omissa työorganisaatiossanne esilinty syrjintää joka perustuu:

	Esilinty omissa työorganisaatiossa		On itse kokanut	
	Ei/EiEOS	Kyllä	EiEOS	Kyllä
1. Ikään?	1	2	1	2
2. Äidinkielen?	1	2	1	2
3. Sukupuoleen?	1	2	1	2
4. Ukontoon?	1	2	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin?	1	2	1	2
6. Toimintaan ajallikeessä?	1	2	1	2
7. Perheellisyteen tai askauteen?	1	2	1	2
8. Suosikkijärjestelmän?	1	2	1	2
9. Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	1	2

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLÄ"-VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSIÄ:

Oletko itse kokanut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SY):n perusteella?

Y 96.

Enit Oleteko joutunut itse erilarvoisen kohteluun tai syrjintään kohteeksi joskus työelämässä. Onko tällaista ilmennyt:

	Enit		Enit		Syn numero
	Ei	Enit samaa	Kyllä	Kyllä	
A. Työhönottilanteissa?	1	2	3	3	
B. Palkkauksessa?	1	2	3	3	
C. Uralla etenemisen mahdollisuuksissa?	1	2	3	3	
D. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2	3	3	
E. Tiedon saamisessa?	1	2	3	3	
F. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2	3	3	
G. Muissa tilanteissa, missä?	1	2	3	3	

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLÄ"-VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSIÄ:  
Mistä syytää kolt tulleet syrjityksi (TILANNE)? KORTTI 22

Y 96. Tuntuuko teistä joskus, että olette työpaikallamme yhtä helposti vaihdettavissa kuin koneensa tai kontertikone?

Kyllä	1
Ei	2
EOS	9

<p>99. Nkkyisin puhuttuun työpölköitä lmonenkestä sekupuolista hllrnmässä, jolla arkoletaan etlovtuua ja yksipuolista tyvjsistä tai sanallista sekuaalista lähestymistä. Silhen liittyy usein painostusta ja kielteistä seuraamuksia ahdistietun kohteeksi joutuneelle.</p> <p>Esilmyttyä tällaista Teidän työpalkalanne?</p>	<p>Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9</p>	<p>Millaisen koulutuksen äitinne ja isänne (huoltajanne) ovat saaneet?</p> <p>Onko äitinne suorittanut: Onko isänne suorittanut:</p> <p><b>KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN:</b></p> <table border="1"> <tr><td>kansakouluun tai vähemmän</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>keskikouluun</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>ammattikouluun</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>lukion</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>ammattilisen opiston</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>korkeakouluun</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>EOS</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>	kansakouluun tai vähemmän	1	1	keskikouluun	2	2	ammattikouluun	3	3	lukion	4	4	ammattilisen opiston	5	5	korkeakouluun	6	6	EOS	9	9
kansakouluun tai vähemmän	1	1																					
keskikouluun	2	2																					
ammattikouluun	3	3																					
lukion	4	4																					
ammattilisen opiston	5	5																					
korkeakouluun	6	6																					
EOS	9	9																					
<p>100. Entä Oletteko jokuks työmässä jise joutunut tällaisen hällrnmän kohteeksi?</p>	<p>Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9</p>	<p>Seuraavaksi kysymy muutamaa kysymyksen perheillanestanne.</p> <p>Oletneko:</p> <p>naimaton ..... 1 → K 112 naimisissa tai avoliitossa ..... 2 asumuserossa ..... 3 → K 112 eromut ..... 4 → K 112 leski? ..... 5 → K 112</p>																					
<p>Y 101. Suuravaa kysymyä koskee elämäenne 15-vuotiaana. Millaisella paikkakunnalla asutte silloin:</p>	<p>1 pölköpaikkakunnalla ..... 1 2 Turussa tai Tampereella ..... 2 3 muussa kaupungissa tai kauppalassa ..... 3 4 maaseudunajamassa ..... 4 5 vai haja-asutusalueella? ..... 5 EOS ..... 9</p>	<p>Y 104. Seuraavaksi kysymy muutamaa kysymyksen perheillanestanne.</p> <p>Oletneko:</p> <p>naimaton ..... 1 → K 112 naimisissa tai avoliitossa ..... 2 asumuserossa ..... 3 → K 112 eromut ..... 4 → K 112 leski? ..... 5 → K 112</p>																					
<p>Y 102. Missä ammatissa vanhempanne (huoltajanne) toimivat teidän olesanne 15-vuotiaa?</p>	<p>Äidin (huoltajan) ammatit: Oliko Hän: Yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) ..... 1 palkansaaja ..... 2 vai kotiäiti ..... 3 Äiti oli kuollut/ei asunut kotona ..... 9</p> <p>Isän (huoltajan) ammatit: Oliko Hän: Yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) ..... 1 vai palkansaaja ..... 2 Isä oli kuollut/ei asunut kotona ..... 9</p>	<p>Y 105. JOS NAIMISSA TAI AVOLIITTOSSA: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin: LUE VAHTOEHDOOT YKSITELLEN, KUNNIES SOPIVA LÖYTYY</p> <p>työssä (toisen osakkeuksessa, perheen maanilla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana) ..... 1 työön, lomautetu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä ..... 2 → K 109 opiskelija / koululainen ..... 3 → K 109 työttömyyden / työttömyyseläkkeellä / pitkäaikaisesti sairaana ..... 4 → K 109 muulla eläkkeellä ..... 5 → K 109 hoitaa omaa kotia/tauria ..... 6 → K 109 vai tekee jotain muuta? ..... 7 → K 109</p>																					
<p>Y 106. JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän:</p>	<p>1 kokopalkatyössä ..... 1 2 vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)? ..... 2 EOS ..... 9</p>	<p>Y 106. JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän:</p> <p>1 kokopalkatyössä ..... 1 2 vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)? ..... 2 EOS ..... 9</p>																					

Y 107.	Mikä on puolisoenne ammatti?								
Y 108.	KYSY AMMATTI TARKASTI Missä määrin Te ja puolisoenne olette oppoutuneet ansiotyöhönne? 1 Onko puolisoenne oppoutuneempi kuin Te ..... 2 oleteko yhtä oppoutuneita ..... 3 vai oleteko Te oppoutuneempi kuin hän? ..... EOS, kumpikaan ei ole oppoutunut ..... 9								
Y 109.	Mikä on puolisoenne koulutus. Onko hän suorittanut 1 kansakoulun tai vähemmän ..... 2 keskiopikoulun ..... 3 ammattikoulun ..... 4 lukion ..... 5 ammatillisen opiston ..... 6 korkeakoulun ..... EOS ..... 9								
Y 110.	Kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon? 1 Te teette paljon enemmän ..... 2 Te teette jonkin verran enemmän ..... 3 teette puolisoin kanssa saman verran ..... 4 puolisoenne tekee jonkin verran enemmän ..... 5 puolisoenne tekee paljon enemmän ..... 5								
Y 111.	Kerällä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? KORTTI 23								

vainio	lähinnä	mies	mies	en
huo-	ja	huo-	huo-	osaa
lehti	lehti	lehti	lehti	ei sovi
Yksin	Yksin	Yksin	Yksin	Yksin

A. Ruuan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	9
B. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	9
C. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	9
D. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	9
E. Pölvien poistamisesta?	1	2	3	4	5	9
F. Lasten hoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9

Y 112.	Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia? Kyllä; kuinka monta lasta? ..... Ei ..... 00 → K 114							
Y 113.	0-17 VUOUIAITA LAPSEJA: Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....							
Y 114.	KORTTI 24 KAIKKI: Ilmeisiä parvun kotona ja työssä jatkua valikasta yhteen esittely- työn valmistuksen loppuun. Seurassa on kolme väliaik- tillaisia ongelmia. Pöytävaikka ne taidän kotidollanne palauttaa? A. Kun tulin kotiin lakkain kokonaan ajattele- maasta työlläni? ..... 1 2 3 4 9 B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiloiden vuoksi? ..... 1 2 3 4 9 C. Tunnen läimähtävän kotiasioita ansotyön vuoksi? ..... 1 2 3 4 9 D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hääntästä? ..... 1 2 3 4 9 E. Pocho saa jokuks jäätä sryhään, koska antaudun täysin työlläni? ..... 1 2 3 4 9							
Y 115.	Jos alitotele elämäenne taaksepäin, oleteko ohjnt linolista "kompromissoja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta? Oleleko A. Raqitnut halumaanne lasten lukumäärää työhön tai työskäytin linlyistä syistä? ..... 1 2 9 B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjoutua työpaikasta perheiden vuoksi? ..... 1 2 9 C. Luopunut työpaikasta avopuolison työn edellyttämän paikkamuutun vuoksi? ..... 1 2 9 D. Luopunut tisk-, jalko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi? ..... 1 2 9 E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi? ..... 1 2 9							

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

Y 116.	<b>KORTTI 25</b> Sauraavassa esitettään välttämää, jotka liittyvät toimintaan työaikana ja työajan ulkopuolella. Arvioikaa toteutuvaltko seuraavat asiat kohdalanne useammin työaikana vai vapaa-aikana?	<table border="1"> <tr> <th>Vain työ-aikana</th> <th>Suuren määrän työ-aikana</th> <th>Useamman kerran</th> <th>Useamman kerran työ-aikana</th> <th>Vain työajan ulkopuolella</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	Vain työ-aikana	Suuren määrän työ-aikana	Useamman kerran	Useamman kerran työ-aikana	Vain työajan ulkopuolella	1	2	3	4	5	1. Voin tavata ihmisiä, joiden kanssa tunnen yhteiskuluuuntta? ..... 2. Voin tehdä asioita, joista todella pidän? ..... 3. Voin auttaa ja huolehtia muista ihmisistä? ... 4. Voin tehdä asioita, jotta pidän yhteis-kunnallisesti työssäni? ..... 5. Voin kehittää kykyjäni ja taitojani? .....
Vain työ-aikana	Suuren määrän työ-aikana	Useamman kerran	Useamman kerran työ-aikana	Vain työajan ulkopuolella									
1	2	3	4	5									
Y 117.	<b>Nyt tiedustelin jotkin ystävästänne tai ystävyysuhelstänne.</b> Onko Teillä joku tai jotakin läheisiä ystäviä? Älkää laskeko mukaan samassa taloudessa asuvia perheenjäseniä?	Kyllä ..... Ei ..... JOS KYLLÄ: Kuinka monta suunnilleen?	1 ..... 2 → K 118 ..... _____ kpl MERKITSE LUKUMÄÄRÄ: EOSien tiedät västautu ..... Onko joku tai joku näistä ystävästänne myös työoverestänne? Ei ..... Kyllä, kuinka monti ..... _____ kpl										
Y 118.	<b>Sauraavakat esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykänne ja terveydentilanne. KORTTI 26</b> Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?	00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 pistettä	A. Päätäsäky? ..... B. Väsymys, haluttomuus tai lamotomuus? ..... C. Väkeudet pääteä uneen tai herääminen öisni? ..... D. Sydänmennykykyksat tai epä-säännölliset sydänmenyynni? ... E. Huimauksen tunne? ..... F. Masennus? ..... G. Näätäsy, happovaivat, vatsakivut tai ripuli? ..... H. Yhäsittuneisuus? ..... I. Jännittynöisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys? ..... J. Tunne sitä että kaikki kilä yli voimien? .....										

Y 119.	<b>Onko Teillä jokin läheisin toteama pitkäaikaissairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkossairaus, tuk- tai luitautelinen sairaus, ruoansäätöselinen sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus?</b>	Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9	<b>Onko Teillä toistuva kipua tai särkyä:</b> A. Niskassa, kaularungassa tai harteissa? ..... B. Kääsissä tai käsivarsissa? ..... C. Lämme-tisellässä? ..... D. Jäteissa, lonkat mukaan lukien? ..... E. Silmissä? .....	<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS</th> </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> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	EOS	1	2	9	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																																																																							
1	2	9																																																																							
Y 121.	<b>KORTTI 27</b> Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teillä on viime aikoina vääränmut:	<b>KYSY YKSTELLE</b>	<table border="1"> <tr> <th>Päivä: läin tai lähes päivi: läin</th> <th>Muu- laman kerran viikossa</th> <th>Noin kerran viikossa</th> <th>Kerran viikossa</th> <th>Här- vemin kerran viikossa</th> <th>Ei koskaan</th> <th>EOS</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> </table>	Päivä: läin tai lähes päivi: läin	Muu- laman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran viikossa	Här- vemin kerran viikossa	Ei koskaan	EOS	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6	9
Päivä: läin tai lähes päivi: läin	Muu- laman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran viikossa	Här- vemin kerran viikossa	Ei koskaan	EOS																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
1	2	3	4	5	6	9																																																																			
	JOS EI VAIVOJA VAH, KERRAN VIKOSSA	<input type="checkbox"/> → 123																																																																							

Y 122.	<b>VAIVOJA VÄH. KERRAN VIKOSSA:</b> Onko mielestäsi työllä tai työoloilla osuutta näihin ongelmiin: huomattavasti ..... 1 jonkin verran ..... 2 vai ei lainkaan? ..... 3 EOS ..... 9	erittäin kevyinä ..... 1 melko kevyinä ..... 2 melko raskaina ..... 3 vai erittäin raskaina? ..... 4 EOS ..... 9
Y 123.	Milloin usein tunnetta itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön tähtitessäänne. päivittäin tai lähes päivittäin ..... 5 muutaman kerran vikossa ..... 4 noin kerran vikossa ..... 3 kerran pari kuukaudessa ..... 2 harvemmin tai ei koskaan? ..... 1 EOS ..... 9	Onko työstäsi viime vuosina mielestäsi: kirstynyt huomattavasti ..... 1 kirstynyt jonkin verran ..... 2 pysynyt ennallaan ..... 3 keventynyt jonkin verran ..... 4 vai keventynyt huomattavasti? ..... 5 EOS ..... 9
Y 124.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <del>työtapaturma</del> <b>työtapaturma</b> , jota on aiheuttanut työstä poissaolo? Kyllä ..... 1 Ei ..... 2 EOS ..... 9	Pidättekö nykyistä työtehtävianne henkilöisesti: erittäin tärkeänä ja merkittävänä ..... 1 melko merkittävänä ..... 2 ei erityisen merkittävänä ..... 3 vai eite lainkaan merkittävänä? ..... 4 EOS ..... 9
Y 125.	Seuraavaksi vielä muutama kysymys työstänne, Onko työhne: erittäin yksitoikkoista ..... 1 melko yksitoikkoista ..... 2 melko vaihtelevaa ..... 3 vai erittäin vaihtelevaa? ..... 4 EOS ..... 9	Pidättekö itse nykyistä työtänne: erittäin tärkeänä ja merkittävänä ..... 1 melko merkittävänä ..... 2 ei erityisen merkittävänä ..... 3 vai eite lainkaan merkittävänä? ..... 4 EOS ..... 9
Y 126.	Seuraavaksi vielä muutama kysymys työstänne, Onko työhne: erittäin yksitoikkoista ..... 1 melko yksitoikkoista ..... 2 melko vaihtelevaa ..... 3 vai erittäin vaihtelevaa? ..... 4 EOS ..... 9	Tapaatteko työtovereillanne vapaa-ajana: lähes päivittäin ..... 1 vähintään kerran vikossa ..... 2 vähintään kerran kuukaudessa ..... 3 harvemmin? ..... 4 vai ei lainkaan? ..... 5 Ei työtovereita ..... 6 EOS ..... 9
Y 127.	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko: samalle ammatillalle ..... 1 eri ammatillalle ..... 2 vai eite lainkaan vaihtaisi? ..... 3 EOS ..... 9	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko: samalle ammatillalle ..... 1 eri ammatillalle ..... 2 vai eite lainkaan vaihtaisi? ..... 3 EOS ..... 9
Y 128.	Mitälaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen: hyvät ..... 1 kohtalaiset ..... 2 vai huonot mahdollisuudet? ..... 3 EOS ..... 9	Mitälaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen: hyvät ..... 1 kohtalaiset ..... 2 vai huonot mahdollisuudet? ..... 3 EOS ..... 9

Y 133.	Oletko viimeisten 6 kuukauden aikana esiintynyt uutta työtä? (Nykyisessä työssä Kyllä Ei	1 2
Y 134.	Voivatko mielestänne muut työpaikkailanne hoitaa teidän tenäviränne?  neikein kaikki monet muutamit vai ei kukaan? EOS	1 2 3 4 9
Y 135.	<b>PAIKANSAAJAT:</b> Oletko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai lisensijäksi ammattiharjoittajaksi? <b>YRITTÄJÄT:</b> Oletko ajatellut, että voisitte siirtyä paikkansaajaksi?  ette ole ajatellut olette joskus ajatellut vai olette ajatellut usein?	1 2 3
Y 136.	Oletko ajatellut, että saataisitte lähdes eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?  ette ole ajatellut olette ajatellut joskus vai olette ajatellut usein? on jo jättänyt esikohakemuksen	1 2 3 4
Y 137.	<b>KORTTI 28</b> Mikä lähmän kartin vaihtoehdoista vastaa parhaiten mielipidettänee työssä: <b>LUE TARVITTAESSA VAHTOEHDOOT</b>  paikka on ehdottomasti tärkein paikka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin paikka vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein? EOS	1 2 3 4 9
Y 138.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi toivosta tai perintänä niin paljon, että voisitte enää muuassasi tekemättä työtä, niin mitä tekisitte?  lopettaisitte työntekn kokonaan tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? EOS	1 2 3 4 9

KIIITOS !

Haluasimko sanoa lopuksi jotain tästä haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä?

---



---



---



---



---



---



---



---

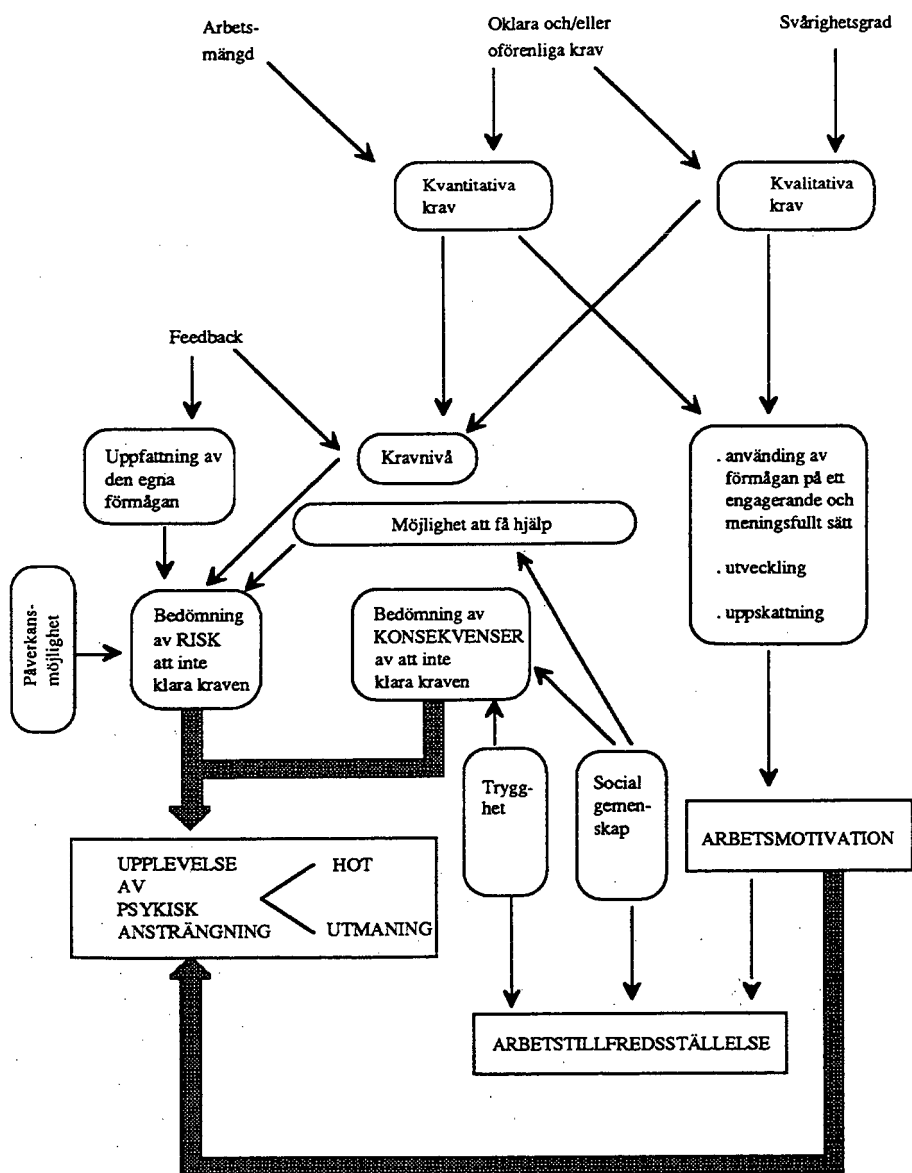


---



---

# Liite 7 Työn psykososiaalisten tekijöiden erittely (Hane et al. 1984)



## TUTKIMUKSIA-SARJA

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen,  
v. 1990 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

164. **Henry Takala**, Kunnat ja kuntainliitot kansantalouden tilipdossa. Tammikuu 1990. 60 s.
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 Ilmankunnas**, Palkkaa työstä ja sukupuolesta. 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 20th century Finland. August 1990. 50 pp.
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**, Kodinomistajakasi 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**, Household Time in Bulgaria and Finland. June 1992. 131 pp.
194. **Pekka Haapala – Seppo Kouvonnen**, 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 aravvuokralaiset. 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**, Suomalaisen arvon 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 Petäjäniemi – 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**, Suhdannekäänne ja taloudelliset aikasarjat. Kesäkuu 1994. 200 s.
211. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjäniemi – Sinikka Vanhala**, Women at the Top. July 1994. 66 pp.
212. **Olavi Lehtoranta**, Teollisuuden tuottavuuskehityksen mittaminen toimialatasolla. Tammikuu 1995. 73 s.

213. **Kristiina Manderbacka**, Terveydentilan mittarit. Syyskuu 1995. 121 s.
214. **Andres Vikat**, Perheellistyminen Virossa ja Suomessa. Joulukuu 1995. 52 s.
215. **Mika Maliranta**, Suomen tehdaesteollisuuden 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.
219. **Laaksonen Seppo (ed.)**, International Perspectives on Nonresponse. Proceedings of the Sixth International Workshop on Household Survey Nonresponse. Ilmestyy syksyllä 1996.
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. Ilmestyy syksyllä 1996.
222. **Anna-Maija Lehto**. Työolot tutkimuskohteena. Lokakuu 1996. 286 s.



*TUTKIMUKSIA* kuvaa suomalaista yhteiskuntaa tutkittujen tietojen pohjalta. Sarjassa julkaistaan Tilastokeskuksessa laadittuja tai Tilastokeskuksen aineistoihin perustuvia tieteellisiä tutkimuksia.

Väitöskirjan aiheena ovat työolotutkimukset, joita on tehty erityisesti pohjoismaisissa tilastovirastoissa.

Työolotutkimuksista näkökulma laajenee pohtimaan työelämän tutkimuksen, naistutkimuksen ja tutkimusmenetelmien kehittymistä ja erilaisten lähestymistapojen yhteensovittamisen mahdollisuuksia.

Tutkimuksen näkemykset naistutkimuksesta tai kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimusotteesta antavat virikkeitä yhteiskuntatieteiden tutkijoille, opettajille ja muille alan asiantuntijoille.

#### MYYNТИ

Tilastokeskus  
Myyntipalvelu  
PL 3 B  
00022 TILASTOKESKUS  
Puh. (09) 1734 2011  
Faksi (09) 1734 2474  
Sähköposti:  
tilastomyynti@stat.fi

#### FÖRSÄLJNING

Statistikcentralen  
Försäljningstjänsten  
PB 3B  
00022 STATISTIKCENTRALEN  
Tfn (09) 1734 2011  
Fax (09) 1734 2474  
E-post:  
tilastomyynti@stat.fi

#### ORDERS

Statistics Finland  
Sales Services  
P.O.Box 3B  
00022 STATISTICS FINLAND  
Tel. + 358 9 1734 2011  
Fax + 358 9 1734 2474  
E-mail:  
tilastomyynti@stat.fi

ISSN 0355-2071  
ISBN 951-727-246-4

36.13



9 789517 272469