



YHTEISKUNTATIEETEELLINEN
TIETOARKISTO



HARRI MELIN, RAIMO BLOM & PENTTI KILJUNEN

Suomalaiset ja työ

RAPORTTI ISSP 2005 SUOMEN AINEISTOSTA

YHTEISKUNTATIEETEELLISEN TIETOARKISTON JULKAISUJA 3, 2007

Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3
Harri Melin, Raimo Blom & Pentti Kiljunen (2007).
Suomalaiset ja työ.
Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta.

Julkaisija: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (FSD)
Tampereen yliopisto
Käyntiosoite: Åkerlundinkatu 2 A, 5. krs
Tampere
Postiosoite: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
33014 Tampereen yliopisto
Puhelin: (03) 3551 8519
Faksi: (03) 3551 8520
Sähköposti: fsd@uta.fi
Kotisivu: <http://www.fsd.uta.fi>

Myynti: Tiedekirjakauppa TAJU
PL 617, 33014 Tampereen yliopisto
Puhelin: (03) 3551 6055
Faksi: (03) 3551 7685
taju@uta.fi
<http://granum.uta.fi>

ISSN 1459-8906
ISBN 978-951-44-6863-6
ISBN 978-951-44-7675-4 (pdf)

Graafinen suunnittelu
Vinjetti Ky

Taitto
Marita Alanko

Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2007

Esipuhe

Suomi on osallistunut International Social Survey Programme (ISSP) -tutkimusohjelmaan vuodesta 2000. ISSP on 40 maan yhteinen vertaileva yhteiskuntatieteellinen tutkimusohjelma. Sen vuosittaiset tutkimukset käsittelevät monipuolisesti yhteiskuntaelämän eri alueita. ISSP:n periaatteena on tuottaa teknisesti korkeatasoisia ja vertailtavuudeltaan ensiluokkaisia tutkimusaineistoja.

Suomessa tutkimukset toteutetaan Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston, Tilastokeskuksen, Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian sekä Turun yliopiston sosiologian laitoksen yhteistyönä. ISSP-aineistoja käytetään aktiivisesti tutkimus- ja opetustarkoituksiin monissa Suomen yliopistoissa. Aineistoja hyödynnetään myös opinnäytetöiden empiirisinä aineistoina.

Vuoden 2005 ISSP-tutkimus käsittelee työtä ja suhtautumista työhön. Suomessa keskustellaan tällä hetkellä vilkkaasti työelämän kysymyksistä. Tutkimukset ovat käsitelleet esimerkiksi tietotyötä, työn mielekkyyttä ja työelämän joustoja. Aineisto tarjoaa suomalaisille tutkijoille erinomaisen mahdollisuuden laajoihin kansainvälisiin vertailuihin. Lisäksi Suomen, Norjan ja Tanskan aineistoihin on lisätty tietotyötä ja työelämän valta- ja auktoriteettisuhteita käsitteleviä kysymyksiä.

Suomalaiset ja työ -raportti esittelee vuoden 2005 ISSP-kyselyn tuloksia. Tutkimuksen empiirinen aineisto on koottu postikyselynä syksyllä 2005. Raportin ovat laatineet prof. Harri Melin (Turun yliopisto), prof. Raimo Blom (Tampereen yliopisto) sekä Pentti Kiljunen (Yhdyskuntatutkimus Oy).

Osoitamme lämpimät kiitoksemme Yhteiskuntatieteelliselle tietoarkistolle hankkeen taloudellisesta tukemisesta. Helena Laaksosta kiitämme tekstimme tarkasta oikoluvusta ja hyödyllisistä kommentteista.

Tampereella 25.1.2007

Harri Melin Raimo Blom Pentti Kiljunen

Sisällys

ESIPUHE	3
1. JOHDANTO	7
2. SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ	8
3. TYÖN MERKITYS	10
4. MIELUISIN PAIKKA	17
5. TYÖN RASKAUS	31
6. TYÖN LUONNE	37
7. TYÖELÄMÄNTUTKIMUS JA TYÖELÄMÄN MUUTOKSET	50
LÄHTEET	55
LIITE 1: Mikä on ISSP	57
LIITEKUVIOT	60
ISSP 2005 KYSELYLOMAKE	76

1. Johdanto

Suomalainen työelämä muuttuu nopeasti. Monet tarkkailijat katsovat, että muutoksen tahti on kiihtynyt tietoteknisen kehityksen ja globalisaation seurauksena. Suomalaisesta työelämästä ja sen tilasta keskustellaan vilkkaasti. Työelämää koskevaa uutisointia hallitsivat viime vuonna monien teollisuusyritysten ilmoittamat yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämiseksi. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottujen määrä olikin vuonna 2005 suurin sitten 1990-luvun alun laman. Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus. Itse asiassa työllisten määrä kasvoi yli 30 000 hengellä. Irtisanomisneuvottelut ovat aina suurempi uutinen kuin uusien työntekijöiden rekrytointi.

Irtisanomisten ohella työelämän joustoista on keskusteltu jo pitkään. Joustavuudella voidaan tarkoittaa monia asioita tuotannon ja instituutioiden joustamisesta erilaisiin joustavien työjärjestelyiden muotoihin. Käytännössä joustavuudesta puhuttaessa viitataan kuitenkin lähinnä erilaisiin työaikajoustoihin. Tällöin erotetaan yleensä kaksi ulottuvuutta, määrällinen joustavuus ja funktionaalinen joustavuus. Määrällisellä joustavuudella viitataan työaikoihin, työntekijöiden määriin, työsuhteiden luonteeseen ja muihin vastaaviin tapoihin tehostaa työpaikan toimintaa. Funktionaalinen joustavuus puolestaan tarkoittaa moniammattitaitoisuutta ja mahdollista työtehtävien joustoa.

Työelämän joustojen lisääntyminen on merkinnyt siirtymää kohti uudenlaisia työsuhdemalleja. Yhä useampi palkansaaja vaihtaa sekä työpaikkaa että ammattia. Samalla yhä useampi palkansaaja työskentelee jossain työuransa vaiheessa osa-aikatyössä, määräaikaisessa työsuhteessa tai vuokratyöntekijänä. Joustavuuden lisääntyminen merkitsee myös työsuhteitten yksilöllistymistä.

Suomalaisesta työelämästä puhuttaessa on monesti viitattu myös tietoyhteiskuntaan ja tietotyöhön. Suomea on yleisesti pidetty yhtenä maailman kehittyneimmistä informaatioyhteiskunnista. Tätä on perusteltu muun muassa informaatio- ja kommunikaatioteknologian laajamittaisella käytöllä, tietotyön yleisyydellä, elektroniikkateollisuuden tärkeällä asemalla ja yritysorganisaatioiden jatkuvalla uudistumisella.

Työelämän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta muutoksessa voidaan erottaa hitaammin etenevä työelämän pitkän ajan muutos ja nopeammat ajankohtaiset muutokset. Tärkeitä pitkän välin muutoksia ovat olleet muun muassa palkkatyöläistyminen ja palkkatyön tulo hallitsevaksi työn muodoksi sekä suurten ja hierarkkisten työorganisaatioiden kehitys. Ajankohtaisia muutoksia taas ovat esimerkiksi tietotyöläistyminen ja keskustelu globalisaation vaikutuksista ja työsuhteiden yksilöllistymisestä.

Työnteko merkitsee monia asioita lähtien työn mielekkyydestä ja kiinnostavuudesta ja ulottuen työpaikan turvallisuuteen ja palkkaan. Työssä vallitsevat sosiaaliset suhteet työtovereihin ja työnjohtoon ovat tärkeitä työviihtyvyyden ja motivaation kannalta. Ne ovat tärkeitä myös työn ja perheen suhteen jäsentymisessä kuten myös laajemmin työn ja yhteiskunnallisen toiminnan kannalta. Tutkimuksista tiedämme (esim. Hodson 2001; Antila & Ylöstalo 2002; Blom, Ketola & Mamia 2006), että työpaikat ovat erilaisia. Niiden ilmapiiri, työorganisaatio ja työkuluttuuri ja vallankäyttötavat vaihtelevat. Suomalaisien kokemukset ja arviot omasta työstään liikkuvat näiden raamien sisällä.

International Social Survey Programme, ISSP (ohjelman esittely on liitteessä 1.), on käsitellyt kansainvälisissä vertailututkimuksissaan työelämän kysymyksiä jo kolme kertaa (vuosina

1989, 1997 ja 2005). Kyselyissä käsitellään monipuolisesti ihmisten suhdetta työhön ja heidän käsityksiään työstä. Suomessa työorientaatioita käsittelevä tutkimus toteutettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2005. Aineiston keruusta vastasi Tilastokeskus (Suomen ISSP-tutkimuksen organisointi on esitelty tarkemmin liitteessä 1.). Otokoko oli 2500 henkilöä, ja otos edustaa 15–74-vuotiasta väestöä. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 1345 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 53, 8, jota voidaan pitää kohtalaisena.

Työelämän kehitystä koskevat teoriat ja ongelmat vaihtelevat. Tässä raportissa nostamme esiin kolme toisiinsa kietoutunutta asiaa. 1) Intressit ja työpaikalla vallitsevat sosiaaliset suhteet. Kysymykset työlle omistautumisesta ja työpaikkaan kiinnittymisestä sisältyvät tähän. 2) Työn luonne, erityisesti työpaikan turvallisuus ja tulot sekä autonomia ja työn sisällöllinen palkitsevuus. 3) Työn luonteen ja työkokemusten riippuvuus sosiaalisesta asemasta ja muista taustatekijöistä.

Työelämää voidaan tarkastella monella tasolla ja monenlaisin aineistoin. Tässä tarkastelussa kysymys on suomalaisten kokemuksista, mielipiteistä ja arvostuksista. Muita mahdollisia tarkastelutasoja ovat työyhteisöjen työorganisaation taso ja työelämän rakenne ja laatu kokonaisuudessaan. Vaikka siis liikumme yksilöiden vastauksista summattujen keskimääräisten vastauksien tasolla, tutkimus antaa myös tietoa Suomen työyhteisöistä ja työelämän tilasta kokonaisuudessaan.

Seuraavassa käsittelemme ISSP:n vuoden 2005 työorientaatiomodulin aineistojen avulla eräitä työelämän rakenteistumisen keskeisiä piirteitä. Raportissa työelämän rakenteistumista tarkastellaan sukupuolen, iän, koulutuksen, luokka-aseman, ammatissa toimimisen, tietotyöaseman, työnantajan, tulojen ja perhetyypin mukaan.

2. Suomalainen työelämä

Elämme palkkatyön yhteiskunnassa, missä palkkatyön merkit näkyvät kaikkialla. Yhteiskunnassamme työpaikka, ammatti ja työpalkka ovat ihmisten arjen keskeisimpiä jäsenystekijöitä. Palkkatyö määrittää elämäntavan ehtoja monin tavoin (vrt. Oinonen, Melin & Blom 2005, 8). Samalla työpaikka, ammatti ja palkka ovat tärkeitä ihmisen arvon ja aseman mittareita. Palkkatyön tärkeyttä kuvaa osaltaan myös se, että palkkatyön puutetta, työttömyyttä, pidetään merkittävänä yhteiskunnallisena ongelmana.

Ymmärryksemme työstä on palkkatyökeskeinen. Meidän on kuitenkin syytä muistaa, että palkkatyö on ollut hallitseva työn muoto Suomessa vastaa vähemmän kuin 50 vuotta. Lisäksi koko maailman mittakaavassa palkkatyöllä ei ole suinkaan samaa asemaa kuin sillä on Suomessa. Monissa Aasian ja Afrikan maissa valtaosa väestöstä saa toimeentulonsa edelleen kalastuksesta, käsityöstä, maanviljelystä tai paimentolaisuudesta. Samoissa maissa huomattava osa aikuisväestöstä tekee pelkästään kotitaloustyötä.

Tällä hetkellä työtä koskevat kysymykset kiinnostavat suomalaisia. Muutama vuosi sitten Juha Siltalan (2004) tutkimus työelämän huonontumisesta havahdutti myös suuren yleisön pohtimaan työelämän muutoksia. Keväällä 2006 SAK:n uusin jäsentutkimus ja Tuomo Alasoinin (2006) analyysi työnteon mielekkyyden muutoksista ovat kirjoittaneet tätä keskustelua. Tutkijat kantavat huolta erityisesti johtamisesta (myös Mäntylä 2006) ja työn mielekkyydestä.

Omat tutkimuksemme osoittavat, että suomalaisessa työelämässä on monia erilaisia käytäntöjä, jotka heijastavat työelämän valta- ja auktoriteettisuhteita (esim. Mamia & Melin (toim.) 2006, Blom, Melin & Pyöriä 2001). Yhtäällä on käytössä hyvinkin joustavia työjärjestelyjä; toisaalla samat asiat voidaan hoitaa jäykän byrokraattisesti.

Työelämän yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen on panostettu viime vuosien aikana Suomessa selvästi aikaisempaa enemmän. Tästä ovat esimerkkeinä Työministeriön tutkimuspoliittinen ohjelma, Työsuojelurahaston monet hankkeet, ammattiliittojen tutkimukset sekä Akatemian tutkimusrahoituksen lisääntyminen. Myös monet työnantajat ovat toteuttaneet työelämän tilaa koskevia tutkimuksia. Kansainvälisesti tarkasteltuna yhteiskuntatieteellinen työelämäntutkimus suorastaan räjähti kasvuun Harry Bravermanin (1973) työn köyhtymistä koskeneen kirjan ilmestymisen jälkeen. Suomessa työelämän tutkimus vilkastui 1980-luvulla, jolloin muun muassa ilmestyi Raija Julkusen (1987) väitöskirja ja Tampereen yliopistoon perustettiin Työelämän tutkimuskeskus. Työministeriö aloitti säännölliset työoloja mittaavat työolobarometrit vuonna 1992.

Kuluvana vuosikymmenenä työelämäntutkimus on laajentunut sekä määrällisesti että teemaattisesti. Uusia avauksia on tehty esimerkiksi tietotyön (Blom, Melin & Pyöriä 2001; Julkunen, Nätti & Antila 2004), toimintatapojen kehittämisen (Antila & Ylöstalo 2002) ja perheen ja työn yhteensovittamisen (Salmi & Lammi-Taskula 2005; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003) tutkimuksissa. Metodisesti työelämäntutkimuksessa on hyödynnetty monia toisiaan täydentäviä lähestymistapoja kysely- ja haastattelututkimuksista keskusteluanalyysiin. Teoreettisesti työelämäntutkimusta on yhdistänyt palkansajaanäkökulma. Tutkimuksen keskiössä on pääosin ollut palkkatyö ja palkkatyön muutos. Organisatorista muutosta on tarkasteltu palkkatyön perspektiivistä ja työelämän tilaa on analysoitu palkkatyön ehtojen kannalta. Sinällään tämä on täysin perusteltua, sillä Suomi on palkkatyön yhteiskunta. Toisaalta organisatorisia muutoksia on tutkittu paljon myös liikkeenjohdon näkökulmasta (esim. Stähle ym. 2002).

Työelämästä keskustellaan vilkkaasti myös mediassa. Suuret päivälehdet julkaisevat lähes viikoittain raportteja työelämän kysymyksistä. Jutuissa käsitellään laajasti eri aiheita ammattiyhdistystoiminnasta työssä oppimiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. Naisten lehdet puolestaan kuvaavat joskus koskettavallakin tavalla naisten asemaa työelämässä ja työelämän sukupuolistavia käytäntöjä. Yleisradio lähettää avoimen yliopiston ohjelmia työelämän muutoksista. Tätä luetteloa voisi jatkaa melkein loputtomiin. Työ on tärkeä uutinen ja raportoinnin aihe.

Työelämä on läsnä myös politiikan tasolla. Suomalainen ammattiyhdistysliike tuo jatkuvasti esiin vaatimuksiaan työelämän kehittämisestä tai kiinnittää huomiota koettuihin ongelmiin. Elinkeinoelämän keskusliitto puolestaan puhuu samoista asioista, mutta työnantajien näkökulmasta. Myös poliitikot ovat kiinnostuneita työelämästä ja sen tulevaisuudesta. Kiinnostuksen kasvun takaa löytyy monia erilaisia tekijöitä. Selvästi kaikkia tahoja yhdistäviä tekijöitä ovat ainakin globalisaatio ja sen heijastukset Suomen, nopea teknologinen kehitys ja työelämän uudet teknologiat sekä väestön ikääntyminen. Kaikki edellä mainitut prosessit edellyttävät myös työelämään kohdistuvaa monitieteellistä tutkimusta.

Voidaankin sanoa, että suomalaista työelämää koskevaa tutkimusta tehdään nyt enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Työelämän kysymykset kiinnostavat eri tieteenalojen ja ammattiryhmien ohella myös laajaa yleisöä. Tutkimus on vakiinnuttanut asemansa yliopistoissa tehtävän tutkimuksen piirissä, ja työelämään kohdistuvaa tutkimusta myös rahoitetaan varsin paljon. Tutkimustuloksia hyödynnetään moniin eri tarkoituksiin.

3. Työn merkitys

Teemme jyrkän eron työn ja vapaa-ajan välille. Monille työaika on välttämätön paha, joka vain on pakko tehdä, elämä alkaa vasta työajan päätyttyä. Työn merkityksen muutoksia ja tähän liittyvää manipulaatiota on tutkittu myös laajemmassa kontekstissa (vrt. Fevre 2003, 20–25). Palkkatyön syntyminen ja yleistyminen on merkinnyt uutta tapaa jäsentää aika. Perinteellisessä maatalousyhteiskunnassa työn ja vapaa-ajan välillä ei ollut eroa. Elämä rakentui maanviljelyn ja karjanhoidon rytmittämänä. Vuodenkierto merkitsi pitkiä työpäiviä kesän lämpimänä ja valoisaana aikana sekä rauhallisempia jaksoja pimeinä ja kylminä talvikausina.

Aina 1960-luvulta lähtien työn sosiologisessa keskustelussa on nostettu esiin näkemys, joka painottaa vapaa-ajan keskeisyyttä ja korostaa työn välineellistä luonnetta. Keskustelun aloitti Englannissa toteutettu laaja työväenluokan suhdetta työhön käsitellyt tutkimus (Goldthorpe ym. 1968). Meillä Suomessa Kimmo Kevätsalo (esim. Kevätsalo 1988, 104–106) on havainnut ammattiyhdistystoimintaa koskeissa tutkimuksissaan, että työläiset kokevat voivansa toteuttaa omia pyrkimyksiään vasta työajan ulkopuolella.

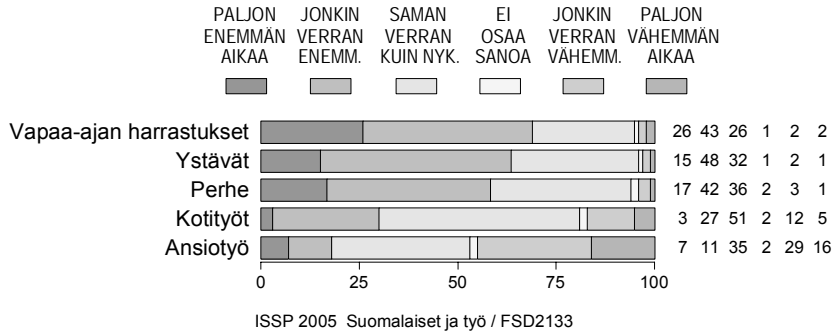
Viime vuosisadan alussa työpäivä oli hyvin yleisesti 12 tunnin mittainen. Teollisuudessa vuosityöaika oli vuonna 1910 noin 3000 tuntia vuodessa. Vuoteen 1990 tultaessa teollisuuden vuosityöaika oli laskenut 1700 tuntiin (Santamäki 1987). Vuosikymmenten kuluessa työaika on lyhentynyt pienin askelin. Merkittäviä tapahtumia oli siirtyminen viisipäiväiseen työviikkoon 1960-luvun lopussa ja vuosilomaoikeuksien laajentuminen tämän vuosikymmenen alussa. Tapahtuneista muutoksista huolimatta työaika on lyhentynyt viimeisen 40 vuoden aikana vain vähän. Verrattuna samaan aikaan tapahtuneeseen tuottavuuden kasvuun, voidaan pikemminkin puhua työpäivän suhteellisesta pidentymisestä.

Työelämän tutkimuksissa esitetään säännöllisesti kysymys, jossa vastaajia pyydetään kertomaan mihin he käyttäisivät nykyistä enemmän aikaa, mikäli he voisivat vapaasti muuttaa omaa ajankäyttöään. ISSP-tutkimuksessa tuo kysymys muotoiltiin seuraavasti: ”Jos voisitte vapaasti muuttaa omaa ajankäyttöänne, mihin asioihin käyttäisitte nykyistä enemmän aikaa ja mihin vähemmän?”. Arvioitavana oli vapaa-ajan harrastuksia, ystäviä, perhettä, kotitöitä ja ansiotyötä koskeva ajankäyttö.

Mikäli ihmiset voisivat vapaasti muuttaa omaa ajankäyttöään, he vähentäisivät ansiotyöhön käyttämäänsä aikaa ja lisääisivät ennen kaikkea vapaa-ajan harrastuksiin käyttämäänsä aikaa. Tämän ohella he käyttäisivät selvästi nykyistä enemmän aikaan ystäviin ja perheeseen. Kotitöihin aikaa käytettäisiin suunnilleen saman verran kuin nykyisin (kuvio 1.). Tilanne on pysynyt jokseenkin muuttumattomana ainakin viimeksi kuluneet 20 vuotta. Esimerkiksi SAK:n laaja järjestötutkimus vuodelta 1984 osoittaa, että työntekijät olisivat halukkaita lisäämään vapaa-aikaansa. Runsas kolmannes kaikista vastaajista oli valmis lyhentämään työaikaansa, vaikka siitä olisi seurannut vastaava palkan pienentyminen (Kehälinna & Melin 1985, 64–65).

Runsas kolmannes kaikista vastaajista olisi halukas vähentämään ansiotyöhön käyttämäänsä aikaa. Suhtautuminen ansiotyöhön käytettyyn aikaan vaihtelee kuitenkin hyvin paljon vastaajien yhteiskunnallisen aseman ja elämäntilanteen mukaan (kuvio 2.). Kaikkein eniten työaikaansa haluaisivat lyhentää yhtäältä tietotyöläiset ja työnjohtotehtävissä olevat ja toisaalta lapsiperheet. Työnjohtotehtävissä toimivista ja tietotyöläisistä melkein kaksi kolmesta olisi halukas vähentämään ansiotyöhön käyttämänsä aikaa. Lapsiperheistä työhön käytettävää aikaa on valmis lyhentämään selvästi yli puolet.

Kuvio 1. JOS VOISI VAPAASTI MUUTTAA OMAA AJANKÄYTTÖÄN, MIHIN ASIOIHIN KÄYTTÄISI NYKYISTÄ ENEMMÄN AIKAA JA MIHIN VÄHEMMÄN* (%).



* Jakaumat on laskettu ilman vastausvaihtoehtoa 'Kysymys ei koske minua'.

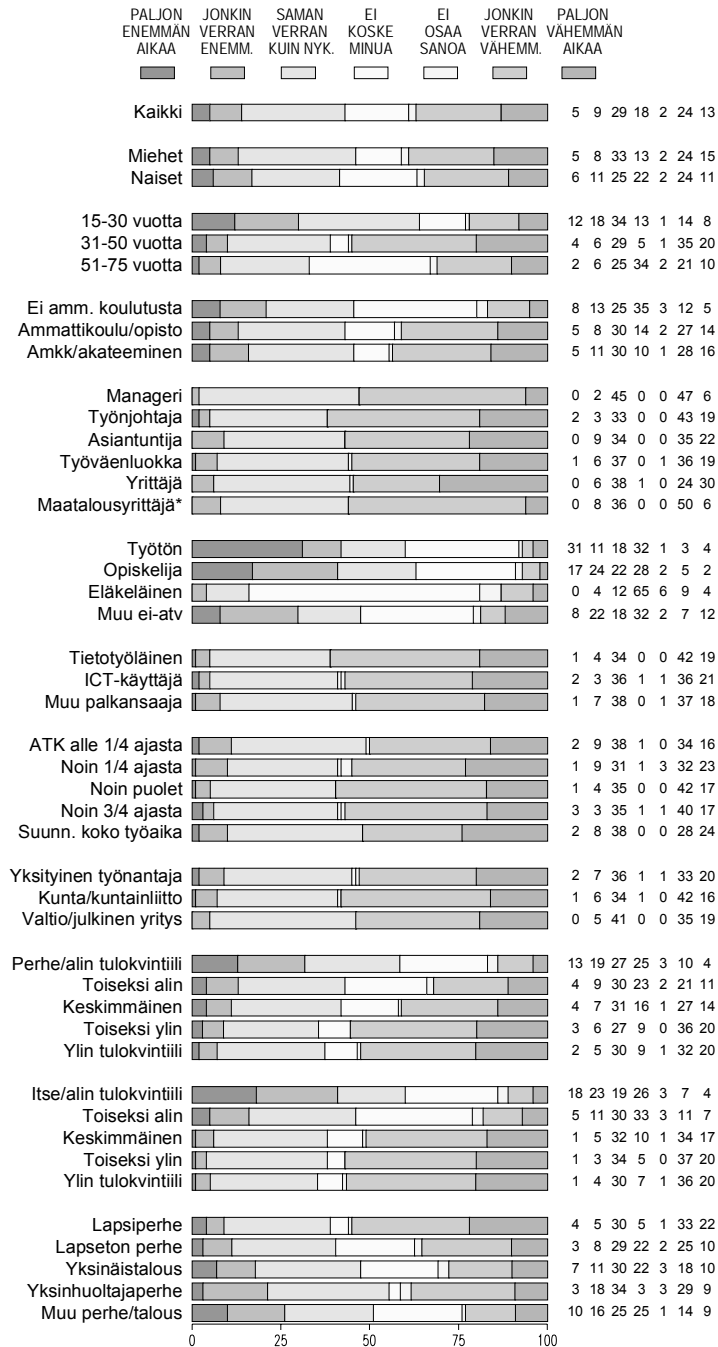
On myös ryhmiä, jotka olisivat halukkaita lisäämään ansiotyöhön käyttämäänsä aikaa. Etenkin työttömät, opiskelijat ja pienituloiset tekisivät nykyistä enemmän ansiotyötä, jos he voisivat vapaasti muuttaa ajankäyttöään. Kolmannes työttömistä olisi valmis käyttämään ansiotyöhön paljon nykyistä enemmän aikaa ja joka kymmenes jonkin verran enemmän aikaa. Myös opiskelijat tahtoisivat lisää ansiotyötä. Tosin heistä suurin osa käyttäisi työhön aikaa vain jonkin verran enemmän kuin nykyisin. Tilanne on hyvin samankaltainen kaikkein pienituloisimpien vastaajien kohdalla.

Miehet haluaisivat lyhentää työaikaansa hieman naisia useammin. Vastaavasti naiset taas olisivat valmiit käyttämään jonkin verran nykyistä enemmän aikaa työhön kuin miehet. Aktiivisimmassa työiässä olevat, 30–50-vuotiaat vastaajat, ovat selvästi muita halukkaampia työajan lyhentämiseen. Nuoret taas haluaisivat käyttää nykyistä enemmän aikaansa ansiotyöhön. Suhtautuminen ansiotyöhön käytettyyn aikaan ei juurikaan vaihtelee työnantajan tai luokkaseman mukaan.

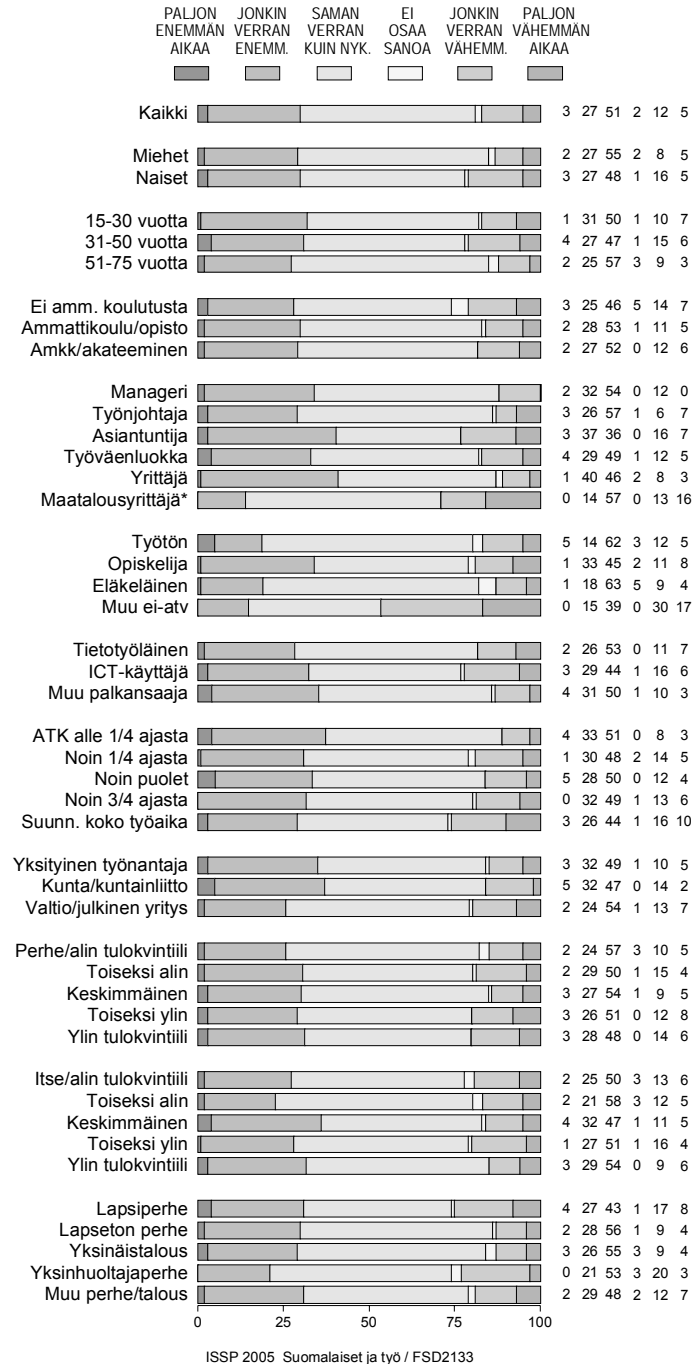
Vapaa-ajan käytön luokittelu ja määrittely on vaikea kysymys. Onko pitkän työpäivän jälkeen television katselu sohvalla vapaa-ajan harrastus vai palautumista työstä? Monesti on myös hyvin vaikea tehdä eroa harrastusten ja kotitöiden välillä. Onko säännöllisessä kodin kunnostamisessa kyse kotitöistä vai vapaa-ajan harrastuksesta? Toisaalta intohimoisesti työhönsä uppoutunut tutkija voi viettää lähes kaiken aikansa tutkimuskirjallisuuden parissa, eikä hän koe tekevänsä tuolloin nimenomaan ansiotyötä.

Ihmiset kaipaavat tuntuvasti nykyistä enemmän aikaa omille vapaa-ajan harrastuksilleen. Melkein 70 prosenttia kaikista vastaajista käyttäisi nykyistä enemmän aikaansa vapaa-ajan harrastuksiin, mikäli se olisi mahdollista (kuvio 3.). Vain neljä prosenttia vähentäisi harrastuksiin käyttämäänsä aikaa. Tässä kysymyksessä erot eri ryhmien välillä ovat tuntuvasti pienemmät

Kuvio 2. JOS VOISI VAPAASTI MUUTTAA OMAA AJANKÄYTTÖÄÄN, MIHIN KÄYTTÄISI NYKYISTÄ ENEMMÄN AIKAA JA MIHIN VÄHEMÄN: ANSIOTYÖ (kaikki vastausvaihtoehdot, %).



Kuvio 3. JOS VOISI VAPAASTI MUUTTAA OMAA AJANKÄYTTÖÄÄN, MIHIN KÄYTTÄISI NYKYISTÄ ENEMMÄN AIKAA JA MIHIN VÄHEMMÄN: KOTITYÖT* (%).

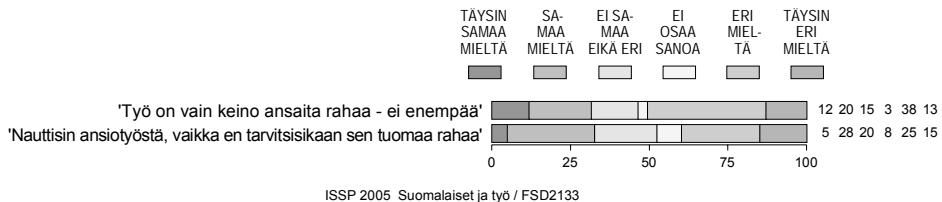


kuin suhtautumisessa ansiotyöhön. Kun näkemykset ansiotyön suhteen vaihtelivat selvästi taloudellisen tilanteen mukaan, kaikki haluaisivat enemmän aikaa harrastuksiin.

Kaikkein eniten vapaa-ajan harrastuksiin haluaisivat lisää aikaa tietotyöläiset. Heistä useampi kuin neljä viidestä on tätä mieltä. Myös lapsiperheissä halutaan selvästi enemmän aikaa vapaa-ajan harrastuksiin (78 %). Kaikkein vähiten lisää aikaa harrastuksiin kaipaavat ammatissa toimimattomat eläkeläiset, opiskelijat ja työttömät. Työttömistä ”vain” runsas puolet käyttäisi nykyistä enemmän aikaa vapaa-ajan harrastuksiin, jos voisi itse päättää vapaasti ajankäytöstään.

Työn ja vapaa-ajan välinen suhde kuvaa yhdellä tärkeällä tavalla työn merkitystä ihmiselle. Työn merkitystä ja palkkatyöläisten suhtautumista työhön on tutkittu jo edellä mainitusta englantilaisesta hyvinvoivaa työläistä käsitelleestä tutkimuksesta lähtien (Goldthorpe ym. 1968; Suomen osalta ks. Luokkaprojekti 1984). Suhtautuminen työhön – työorientaatio – voidaan nähdä kahden vastakohdan jännittämänä ulottuvuutena. Työhön voidaan suhtautua välineellisesti, eli sitä tehdään vain palkan takia. Toisaalta voidaan suuntautua työn sisältöihin, jolloin työtä tehdään sen itsensä vuoksi.

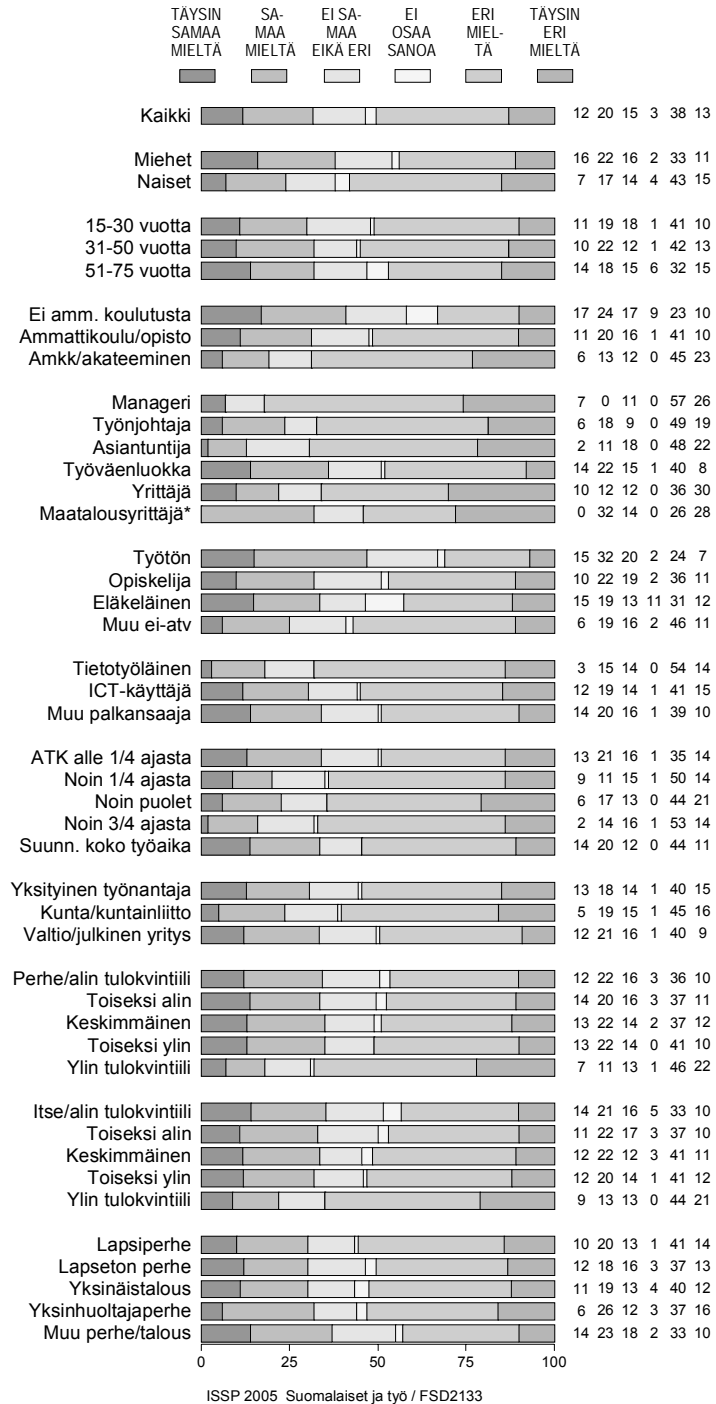
Kuvio 4. SUHTAUTUMINEN TYÖN MERKITYSTÄ KOSKEVIIN VÄITÄMIIN (%).



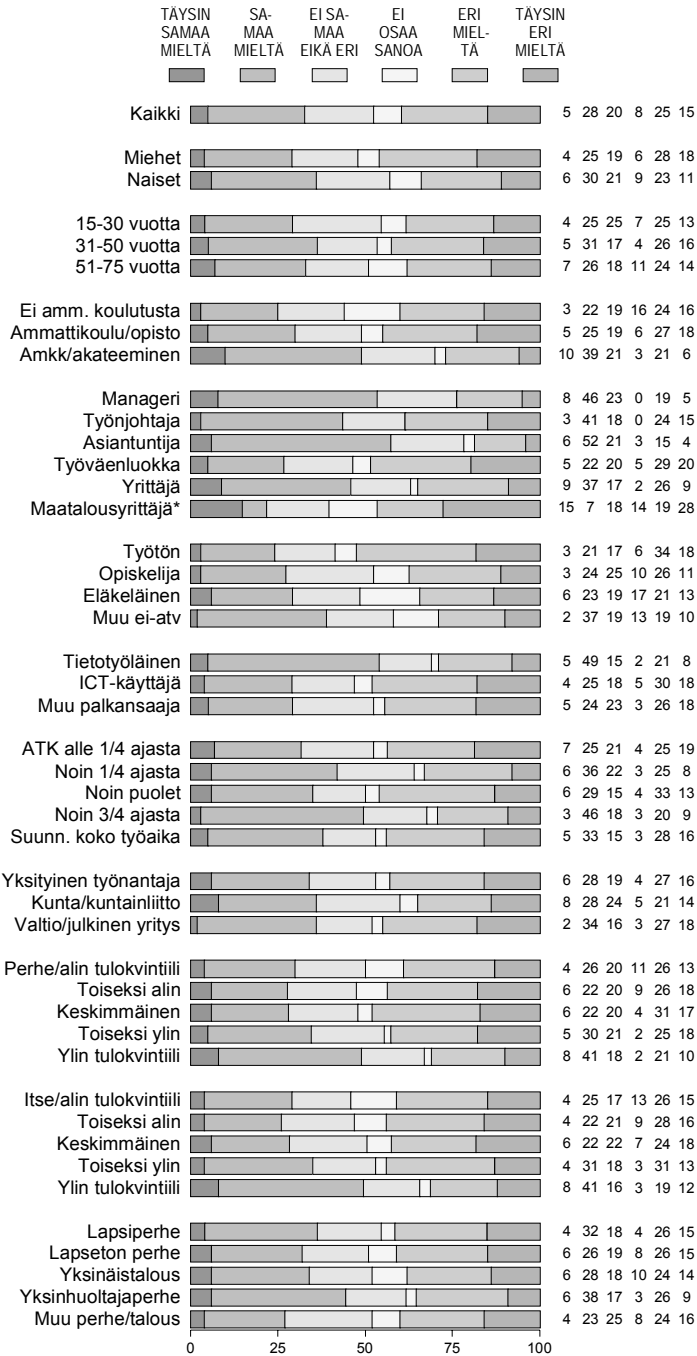
Suhtautuminen työhön on ristiriitaista. Joka kolmas katsoo, että työ on vain keino ansaita rahaa, ei sen enempää. Eri mieltä väitteen kanssa on puolet vastaajista. Kolmannes ilmoittaa, että nauttisi ansiotyöstä, vaikka ei tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa, mutta samaan aikaan 40 prosenttia on eri mieltä väitteen suhteen (kuvio 4.). Näyttää siltä, että välineellinen suhtautuminen työhön on lisääntynyt. Vuonna 1981 toteutetussa laajassa yhteiskunnan rakennetta koskeneessa tutkimuksessa (Luokkaprojekti 1984, 352) kysyttiin samaa asiaa hieman eri sanoin. Tuolloin saatiin tulokseksi, että välineellisesti työhön suhtautuvia oli 18 prosenttia ja työn sisältöön samastui 45 prosenttia kaikista palkkatyöntekijöistä.

Ketkä sitten suhtautuvat välineellisesti työhön? Näkemykset vaihtelevat tuntuvasti vastaajan aseman mukaan (kuvio 5.) Kaikkein instrumentaalisimpia ovat työttömät. Heistä jokseenkin puolet on sitä mieltä, että työ on vain keino ansaita rahaa. Kaikkein vähäisintä instrumentaalisuus on yrittäjien ja esimiesasemassa olevien palkansaajien parissa. Heistä vain viidennes suhtautuu välineellisesti työhön. Muut palkansaajat ja maatalousyrittäjät taas suhtautuvat työhönsä selvästi edellisii ryhmiä instrumentaalisemmin. Heistä noin kolmannes suhtautuu työ-

Kuvio 5. "Työ on vain keino ansaita rahaa - ei enempää" (%).



Kuvio 6. "Nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa" (%).



hönsä välineellisesti. Miehet suhtautuvat tuntuvasti naisia välineellisemmin työhönsä. Sen sijaan eri ikäryhmien kesken ei ole juurikaan havaittavissa eroja asennoitumisessa.

Poliittinen kanta ja asuinalue erottavat vastaajia työn merkitykseen suhtautumisessa. Selvästi muita instrumentaalisemmin työhön suhtautuvat keskustan, sosiaalidemokraattien ja vasemmistoliiton kannattajat. Kaikkein vähäisintä instrumentaalisuus on kristillisdemokraattien ja kokoomuksen kannattajien keskuudessa. Maaseudun haja-asutusalueet erottuvat muista suuremman instrumentaalisuutensa johdosta. Vähäisintä välineellinen suhtautuminen työhön on suurissa kaupungeissa. Kaikkein alhaisin instrumentaalisuus oli akateemisesti koulutettujen parissa. Heistä vain 14 prosenttia on omaksunut välineellisen suhtautumisen työhön, kun taas vähän koulutetuissa välineellisesti suhtautuvia on yli 40 prosenttia.

Mainitussa hyvinvoivaa työläistä käsitelleessä englantilaisessa tutkimuksessa havaittiin, että työntekijäasemassa olevat suhtautuvat välineellisemmin työhönsä kuin esimiestehtävissä tai asiantuntijatehtävissä toimivat. Jälkimmäiset taas samastuivat saman tutkimuksen mukaan työnsä sisältöihin selvästi useammin kuin työntekijät. Sama tulos vahvistui Suomea koskeneessa Luokkaprojektin (1984) tutkimuksessa.

ISSP-aineisto vahvistaa saman havainnon. Työn sisältöihin samastuminen (kuvio 6.) on yleisintä akateemisesti koulutettujen ja esimiesasemassa olevien sekä yrittäjien parissa. Heistä noin puolet katsoo, että he nauttisivat ansiotyöstä, vaikka eivät tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa. Kaikista vastaajista tätä mieltä oli joka kolmas. Vähäisintä työhön samastuminen on työtömien ja vähän koulutettujen parissa.

Naiset samastuvat työhönsä jonkin verran miehiä useammin. Ikäryhmistä taas voimakkaammin työorientoituneita ovat aktiivisessa työiässä olevat 26–35-vuotiaat. Tämä tulos on kiinnostavalla tavalla ristiriitainen sen suhteen, että juuri sama ikäryhmä haluaisi lyhentää mieta enemmän työaikaa ja lisätä vapaa-aikaansa.

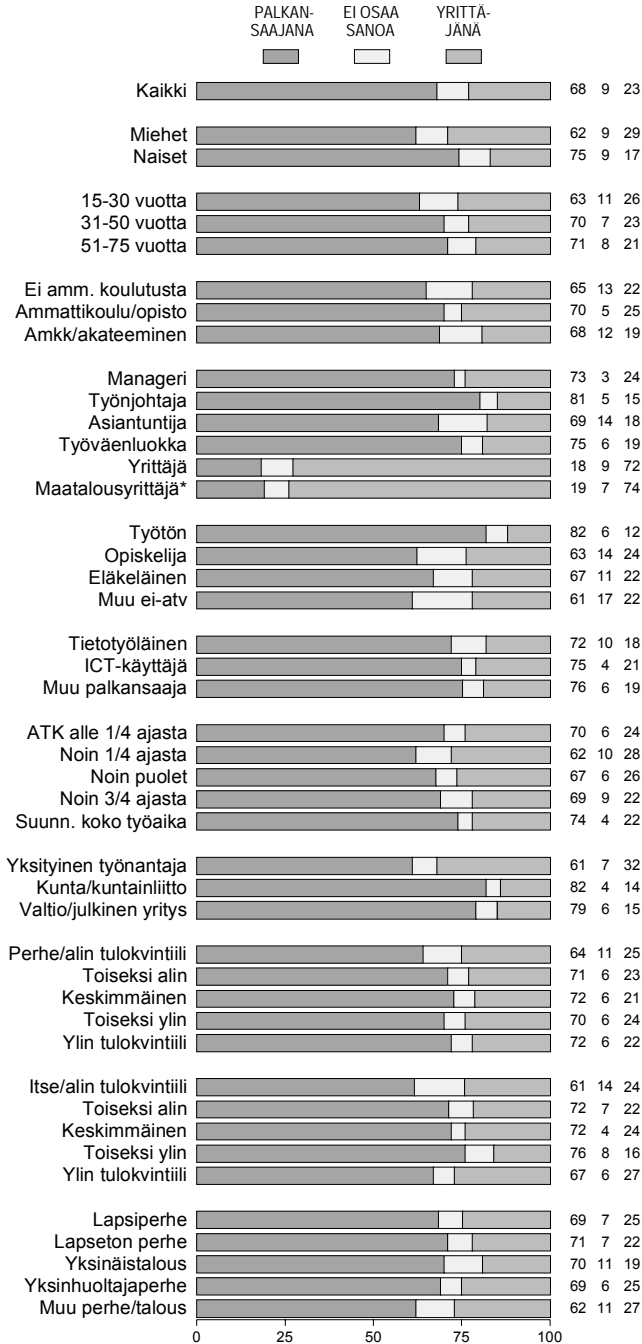
4. Mieluisin työpaikka

Sanotaan, että työmarkkinat ovat muuttuneet nopeasti viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana. Vielä 30 vuotta sitten oli tyypillistä, että työntekijä tai toimihenkilö oli samoissa tehtävissä ja saman työnantajan palveluksessa koko työuransa ajan. Nyt tehtäviä ja työnantajaa vaihdetaan useammin. Tämän taustalla on muiden muassa tekniset ja organisatoriset muutokset, globalisaatio ja palkansaajien omat valinnat.

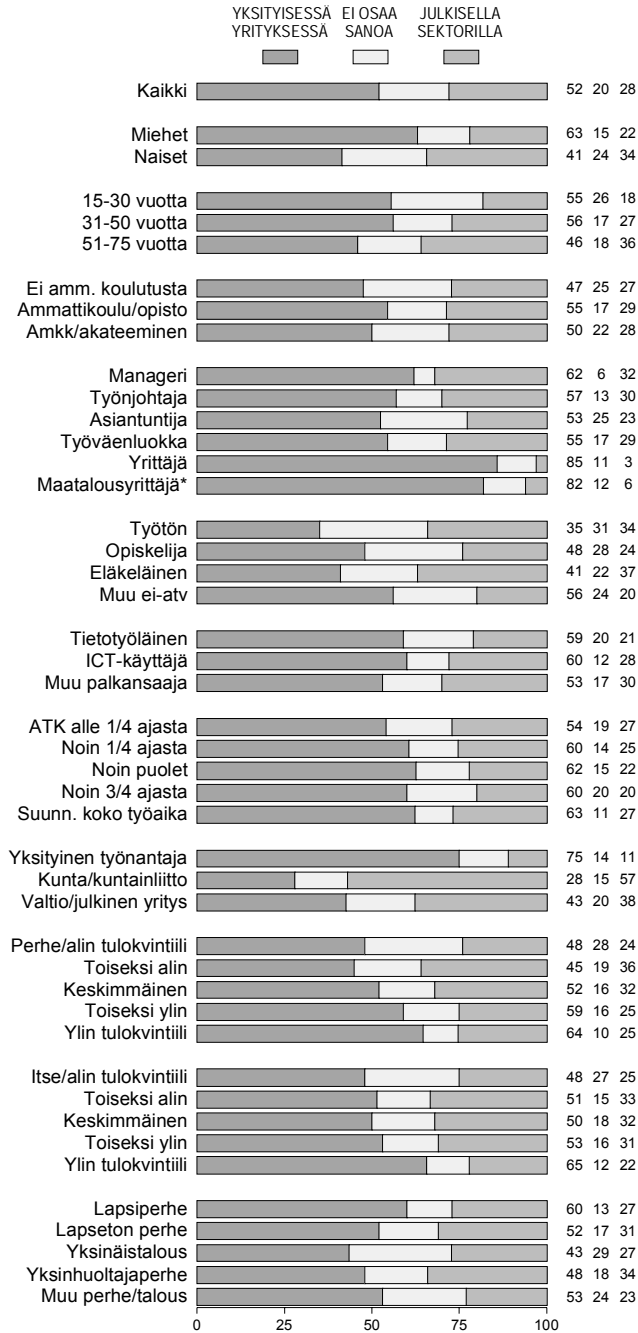
Suomessa kannetaan jatkuvaa huolta yrittäjyydestä. Etenkin elinkeinoelämän edustajat katsovat, että meillä on aivan liian vähän yrittäjiä. Samaan on kiinnittänyt IT-sektorin osalta huomiotaan myös maailmankuulu sosiologi Manuel Castells, joka pitää IT-sektorin keskittymistä muutamaan suureen yritykseen uhkana alan kehitykselle. Hän kaipaa lisää innovatiivisia pieniä yrityksiä (Castells & Himanen 2001). Toisaalta, jos vertaamme Suomea sellaisiin kehittyneisiin maihin kuten Yhdysvallat, on maassamme suhteellisesti enemmän yrittäjiä.

Millaisia valintoja suomalaiset sitten itse haluaisivat tehdä? Haluaisivatko he työskennellä yrittäjänä vai palkansaajana, yksityisellä vai julkisella sektorilla vai pikemmin suuressa kuin pienessä yrityksessä? Seuraavaksi pohdimme vastaajien toiveita työpaikan suhteen, mikäli he voisivat vapaasti valita oman työpaikkansa.

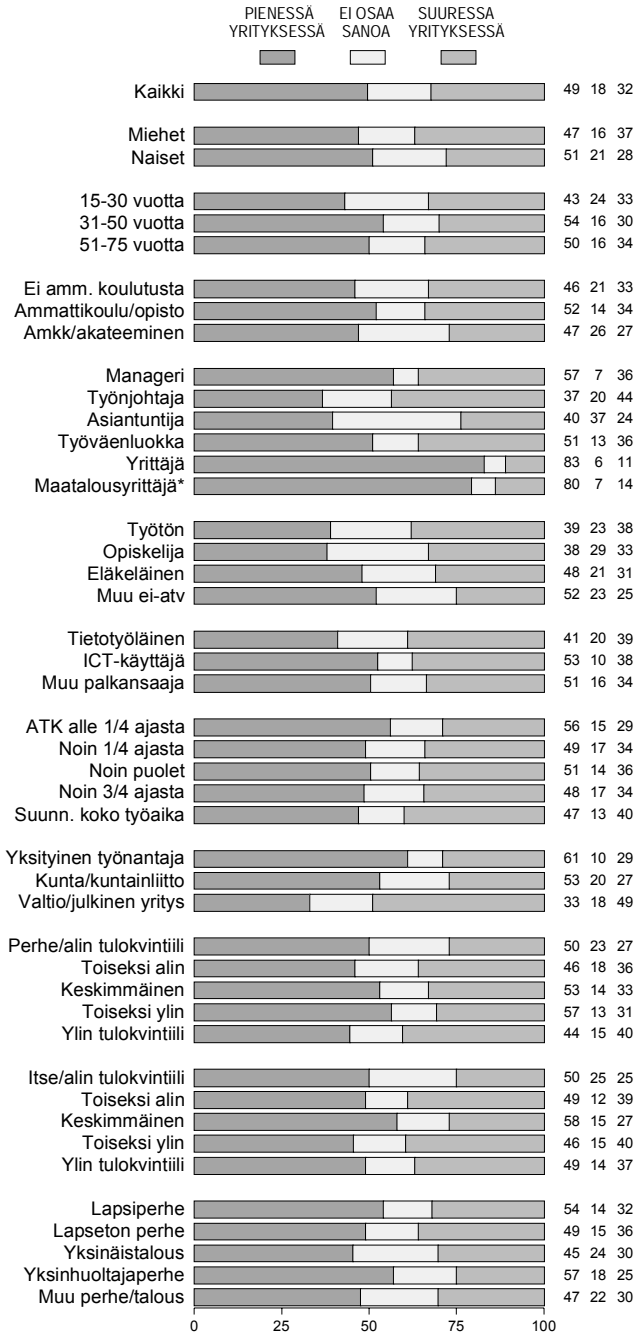
Kuvio 7. JOS VOISI VAPAASTI VALITA, TYÖSKENTELISIKÖ: PALKANSAAJANA VAI YRITTÄJÄNÄ (%).



Kuvio 8. JOS VOISI VAPAASTI VALITA, TYÖSKENTELISIKÖ: YKSITYISESSÄ YRITYKSESSÄ VAI JULKISELLA SEKTORILLA (%).



Kuvio 9. JOS VOISI VAPAASTI VALITA, TYÖSKENTELISIKÖ: PIENESSÄ YRITYKSESSÄ VAI SUURESSA YRITYKSESSÄ (%).



Suomi on ollut viimeksi kuluneet 40 vuotta palkansaajayhteiskunta. Lisäksi maamme työmarkkinoille on tyypillistä, että työpaikat ovat isoja. Vaikka suurin osa suomalaisista yrityksistä on pieniä, valtaosa palkansaajista työskentelee suurissa organisaatioissa. Aina 1960-luvun alkuun suuri osa ammatissa toimivasta väestöstä sai toimeentulonsa maataloudesta. Noin 15 vuotta kestäneen yhteiskunnallisen rakennemuutoksen aikana maamme palkkatyöläisty kansainvälisesti katsoen poikkeuksellisen nopeasti. Palkkatyöläistymistä seuranneet ikäpolvet ovat ainakin toistaiseksi valinneet toimeentulonsa lähteeksi mieluummin palkkatyön kuin yrittäjyyden.

Yrittäjähaluukkuus näyttää olevan varsin vähäistä. Vain harvempi kuin joka neljäs olisi halukas toimimaan yrittäjänä. Suurinta yrittäjähaluukkuus on jo nyt yrittäjänä toimivien keskuudessa. Muutoin halukkuus yrittäjäksi ryhtymiseksi on melko vähäistä. Suurimmillaan se on kaikkein hyvätulosisimpien keskuudessa ja pienimmillään työttömien ryhmässä. Tulos kertonee siitä, että valmius ottaa yrittämiseen liittyviä riskejä kasvaa taloudellisen aseman myötä ja vastaavasti on kaikkein pienin silloin, kun oma asema on epävakaa. (vrt. Torvi ja Kiljunen 2005.)

Vastaajista reilut kaksi kolmannelta työskentelisi mieluummin palkansaajana kuin yrittäjänä. Naisista palkansaajina työskentelisi kolme neljästä. Kaikkein valmiimpia palkkatyöläisyyteen ovat työttömät, heistä useampi kuin neljä viidestä valitsisi palkkatyön. Kokonaisuudessaan eri ryhmien väliset erot ovat melko pieniä. Ainoan selvän poikkeaman yleiskuvaan tekevät ne, jotka jo nyt ovat yrittäjiä. Heistä vain vajaa viidennes olisi halukas ryhtymään palkkatyöläisiksi. (kuvio 7.)

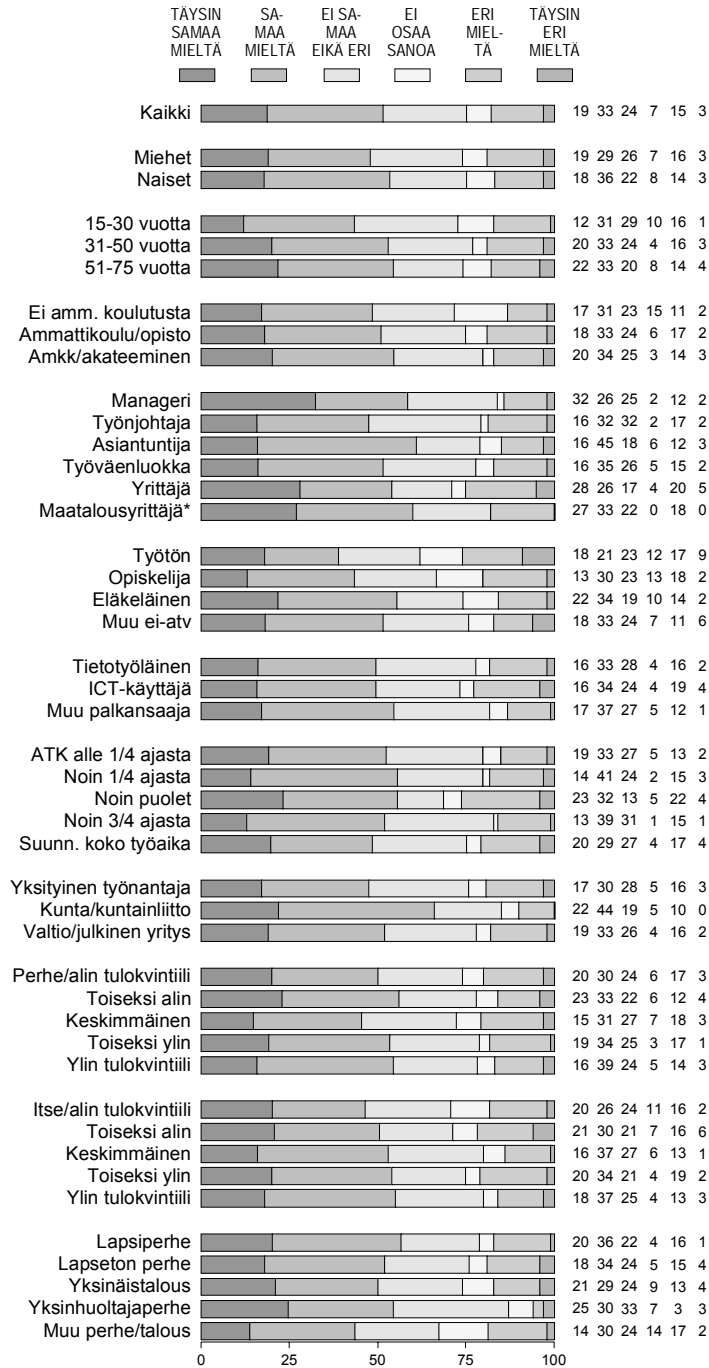
Julkisen ja yksityisen sektorin välisistä suhteista käydään jatkuvaa keskustelua. Tällä hetkellä julkinen sektori työllistää noin 27 prosenttia kaikista ammatissa toimivista. Kuntien osuus on 21 prosenttia ja valtion osuus kuusi prosenttia. Elinkeinoelämän tuoreiden laskelmien mukaan noin 60 prosenttia koko työmarkkinoille tulevasta ikäluokasta tulisi työskentelemään 15 vuoden kuluttua julkisella sektorilla, mikäli palveluiden tuotanto järjestetään tuolloin samalla tavalla kuin tällä hetkellä. Itse asiassa julkisen sektorin työllisyys on laskenut tasaisesti jo pidemmän ajan, sillä esimerkiksi vuonna 1990 julkinen sektori työllisti 28 prosenttia. (Suomi lukuina.)

Miten suomalaiset tällä hetkellä asettavat järjestyksen yksityisen ja julkisen sektorin työnantajana? Kummalla ihmiset haluaisivat työskennellä, jos he voisivat vapaasti valita? Hieman runsas puolet valitsisi yksityisen sektorin ja reilu neljännes julkisen sektorin. Joka viides ei osaa sanoa kantaansa. Kannat vaihtelevat väestöryhmittäin. Esimerkiksi työttömät valitsisivat yhtä mieluummin kumman tahansa työnantajakseen. Yrittäjät taas työskentelisivät lähes yksinomaan yksityisellä sektorilla. Kuntien palveluksessa olevista enemmistö valitsisi julkisen sektorin.

Ikä ja sukupuoli vaikuttavat valintoihin. Miehet suosivat selvästi naisia useammin yksityistä sektoria. Miehistä vain viidennes olisi halukas työskentelemään julkisella sektorilla ja naisista yli kolmannes. Nuoret valitsevat yksityisen sektorin useammin kuin kaikkein vanhin ikäryhmä. Yrittäjien jälkeen nuoret ovat kaikkein haluttomimpia toimimaan julkisella sektorilla.

Mikä mahtaa selittää yksityisen sektorin suurempaa suosiota? Selitystä voi hakea ainakin seuraavista tekijöistä. Ensinnäkin yksityisen sektorin palkkataso on parempi kuin julkisella sektorilla. Toiseksi julkista sektoria pidetään yleisesti jäykempänä ja byrokraattisempana, yksityinen sektori koetaan joustavampana. Kolmanneksi julkisuudessa annetaan yksityisestä sektorista myönteisempi kuva kuin julkisesta sektorista, julkisen sektorin työntekijöiden katsotaan monesti elävän muiden varoilla.

Kuvio 10. "Palkansaajan työpaikka on turvampi kuin yrittäjän" (%).



Kolmanneksi vastaajilta kysyttiin haluaisivatko he työskennellä pikemminkin pienessä kuin suuressa yrityksessä. Kuten edellä on jo todettu, Suomessa on paljon pieniä yrityksiä, mutta ne työllistävät suhteellisen vähän. Vaikka suuria yrityksiä on vähän, niiden osuus työllisyydestä on huomattava. Vastaajat valitsisivat työpaikakseen mieluummin pienen kuin suuren yrityksen. Ero on tuntuva. Joka toinen valitsisi pienen yrityksen vain kolmannes suuryrityksen.

Pienessä yrityksessä haluaisivat työskennellä kaikkein useimmin yrittäjät (yli 80 %), yksityisen työnantajan palveluksessa olevat sekä keskimmaiseen tuloryhmään (henkilökohtaisilta tuloiltaan) kuuluvat. Suuren yrityksen taas valitsisi muita useammin julkisissa yrityksissä ja valtion palveluksessa työskentelevät. Myös hyvätuloisimmat valitsisivat keskimääräistä useammin suuren työpaikan.

Ihmisten toiveet eivät aina toteudu. Tulosten mukaan suomalaiset työskentelisivät kaikkein mieluummin palkansaajana pienessä yksityisyhteisössä. Tällaisten osuus on kuitenkin vajaa neljännes kaikista. Tulokset kertovat osaltaan myös työelämän tilasta. Yrittäjyyden riskihin suhtaudutaan hyvin varovaisesti. Suuria yrityksiä ja julkista sektoria vierastetaan lähes yhtä paljon.

Jo edellä havaittiin, että suomalaiset karttavat yrittäjyyteen olennaisesti kuuluvia riskejä. Suurin osa työikäisestä väestöstä haluaa toimia nimenomaan palkansaajina. Tämä asetelma näkyy hyvin selkeästi vastaajien suhtautumisessa väittämään ”Palkansaajan työpaikka on turvatumpi kuin yrittäjän”.

Yli puolet kaikista vastaajista on sitä mieltä, että palkansaajien työpaikka on turvatumpi kuin yrittäjän. Naiset ovat tätä mieltä jonkin verran miehiä useammin, samoin kaikkein vanhin ikäryhmä. Kaikkein vahvimmin tätä mieltä ovat kuntien työntekijät, heistä kaksi kolmesta katsoo, että palkansaajien työpaikka on turvatumpi kuin yrittäjän. Alle 30-vuotiaat yhtyvät muita vähemmän väitteeseen. Tosin heistäkin 43 prosenttia on samaa mieltä.

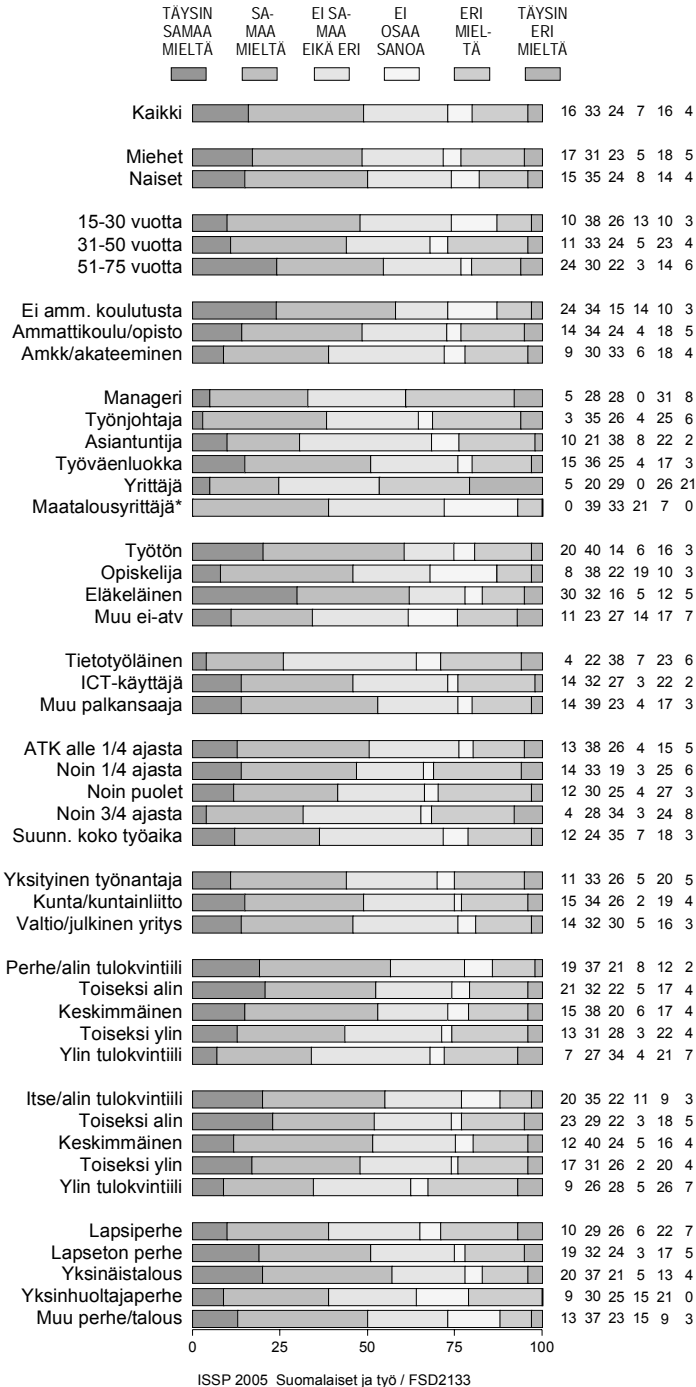
Kokonaisuudessaan erot eri vastaajaryhmien kesken ovat pieniä. Yleisenä linjana on, että palkkatyöläisyys koetaan selvästi turvallisempaan kuin yrittäjyys. Maassamme on kannustettu jo pitkään erityisesti nuoria valitsemaan yrittäjyys. Yrittäjyyttä on pidetty myös mahdollisena vaihtoehtona työttömyydelle. Tässä suhteessa tulokset tuovat selkeän viestin: nykyisissä oloissa yrittäjyys koetaan aivan liian turvattomaksi vaihtoehdoksi. Mikäli yrittäjyyttä halutaan lisätä maassamme, olisi myös yrittäjien asemaan kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota.

Suomea ja muita Pohjoismaita luonnehtii kansainvälisesti hyvin korkea ammatillisen järjestäytymisen aste. Kun suuressa osassa EU maita järjestäytymisaste on noin 30 prosenttia, on Suomessa 78 prosenttia (Kauppinen 2005, 296). Suomea luonnehtii myös kattava sopimusjärjestelmä. Käytännössä kaikki palkansaajat kuuluvat kollektiivisten työehtosopimusten piiriin. Tässä mielessä Suomea onkin kutsuttu sopimustyhteiskunnaksi. Lukuisat mielipidemittaukset osoittavat myös, että ammattiyhdistysliikkeellä on laaja kannatus kansalaisten keskuudessa ja ammattiliittoihin luotetaan. Tästä kertovat esimerkiksi monet Elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimukset (ks. <http://www.eva.fi> > Raportit).

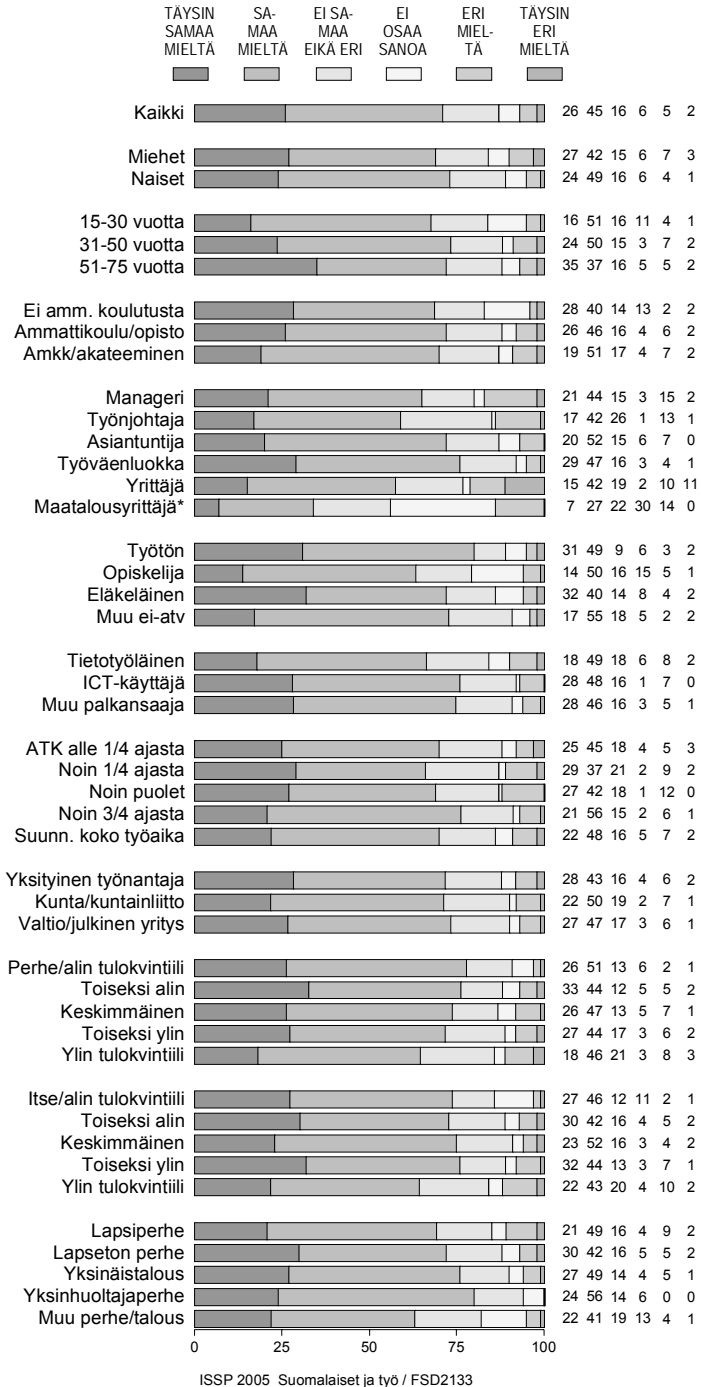
Suhtautumista ammattiyhdistysliikkeeseen kartoitettiin kahdella asenneväittämällä. Toinen käsitteli ammattiyhdistyksen merkitystä työpaikkojen pysyvyyden kannalta. Toisessa puolestaan väitettiin, että ilman ammattiliittoja palkansaajien työolot olisivat nykyistä paljon huonommat.

Jokseenkin puolet vastaajista on sitä mieltä, että ammattiliitot ovat erittäin tärkeitä palkansaajien työpaikkojen pysyvyyden kannalta. Tässä kysymyksessä sukupuoli ei juurikaan erottele

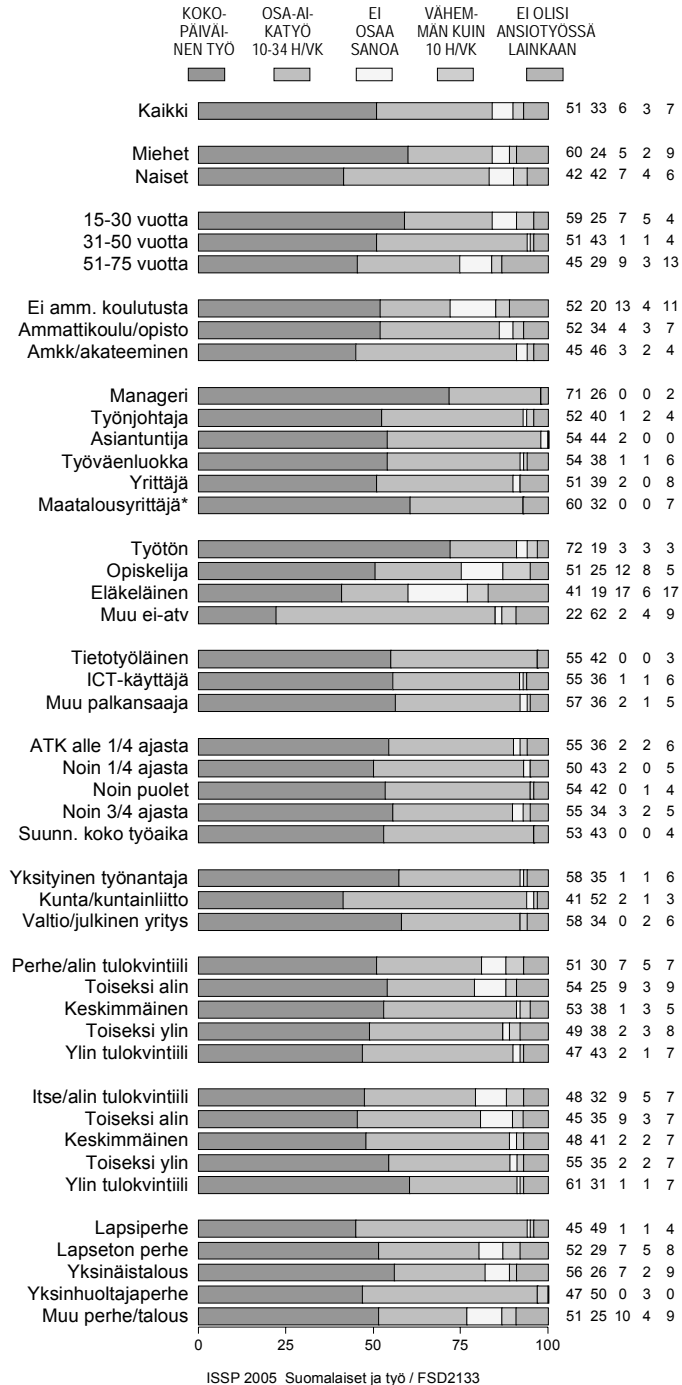
Kuvio 11. "Ammattiliitot ovat erittäin tärkeitä palkansaajien työpaikkojen pysyvyyden kannalta" (%).



Kuvio 12. "Ilman ammattiliittoja palkansaaajien työolot olisivat nykyistä paljon huonommat" (%).



Kuvio 13. JOS VOISI ITSE PÄÄTTÄÄ OMASTA NYKYISESTÄ TYÖTILANTEESTAAN, MILLAINEN TYÖ OLISI MIELUISIN (%).



vastauksia. Myös iän merkitys on vähäinen. Kaikkein myönteisemmin väitteeseen suhtautuvat iäkkäät vastaajat ja kaikkein kriittisimmin aktiivissa työiässä olevat vastaajat.

Luokka-asemalla on suuri vaikutus näkemyksiin. Työväenluokasta yli puolet on samaa mieltä väitteen kanssa ja yrittäjistä vain joka neljäs. Yrittäjistä taas melkein puolet on eri mieltä ja työväenluokasta vain joka viides. Ammattiliittojen rooliin työpaikkojen turvaamisessa uskovat muita enemmän myös pienituloiset ja vailla ammattikoulutusta olevat vastaajat.

Yli 70 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että ammattiliitot ovat vaikuttaneet myönteisesti palkansaajien työoloihin. Sukupuolen ja iän merkitys on suhteellisen pieni. Naiset ja aktiivissa työiässä olevat allekirjoittavat väitteen kuitenkin hieman keskimääräistä useammin.

Luokka-asema vaikuttaa kannanottoihin selvästi. Kaikki palkkatyöläisryhmät suhtautuvat ammattiyhdistysliikkeen vaikutukseen selvästi myönteisemmin kuin yrittäjät tai viljelijät. Kaikkein myönteisimmin suhtautuu työväenluokka, heistä väitteen kanssa on samaa mieltä kolme neljästä. Viljelijöistä tätä mieltä on joka kolmas. Kaiken kaikkiaan vastaajien näkemykset ammattiliittojen vaikutuksesta palkansaajien työoloihin ovat hyvin myönteisiä.

Palkkatyön tuleminen hallitsevaksi työn tekemisen muodoksi on merkinnyt muutoksia ihmisten ajankäytössä. Arki rytmittyy työn ja ei-työn mukaan. Aina 1900-luvun alusta lähtien palkkatyötä on tehty tyypillisesti säännöllisenä kokopäivätyönä, ensin 12 tuntia, sitten kahdeksan tuntia ja nykyisin noin seitsemän tuntia päivässä. Työmarkkinoiden muutokset ovat muuttaneet tätä työaikamallia monin tavoin. Etenkin osa-aikainen työskentely on yleistynyt. Tosin Suomessa osa-aikaista työtä tekee vain runsas 10 prosenttia palkansaajista, kun taas monissa muissa Euroopan maissa osuus on yli kolmannes kaikista.

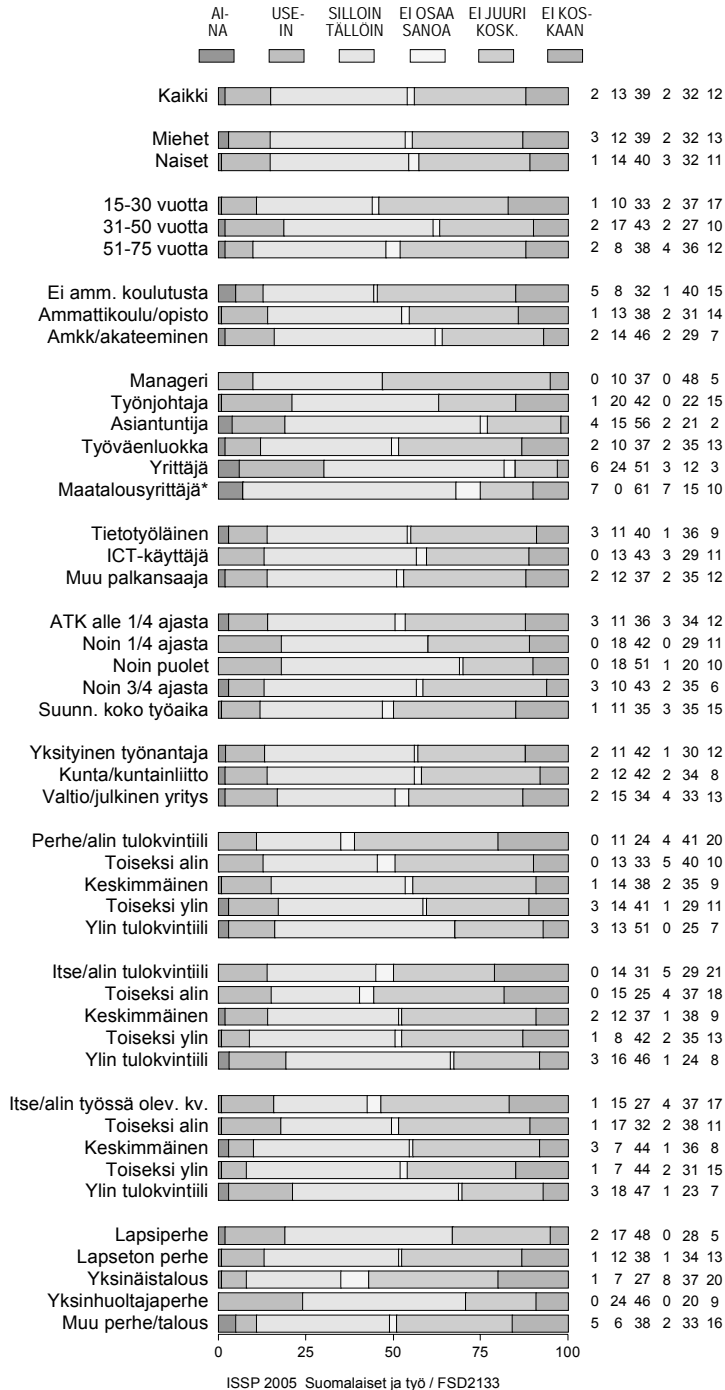
Puolet suomalaisista haluaa edelleen tehdä kokopäiväistä työtä. Osa-aikatyötä suosii kolmannes. Osa-aikatyön järjestelyjä on monta tyyppiä. Sekä työn että toimeentulon kannalta on eri asia, jos työtä tekee alle 10 tuntia viikossa tai noin 30 tuntia viikossa. Osa-aikatyöhön haluavat vastaajat tekisivät paljon mieluummin 10–34 tuntia viikossa kuin alle 10 tuntia viikossa. Vain kolme prosenttia vastaajista haluaisi työskennellä alle 10 tuntia viikossa.

Kaikkein mieluummin kokopäiväisen työn valitsisivat yhtäältä työttömät ja toisaalta johtajat. Työttömistä 72 prosenttia valitsisi kokopäiväisen työn, jos he voisivat itse päättää omasta nykyisestä työtilanteestaan. Myös manageriaalisessa asemassa olevista yli 70 prosenttia tekisi kokopäiväistä työtä.

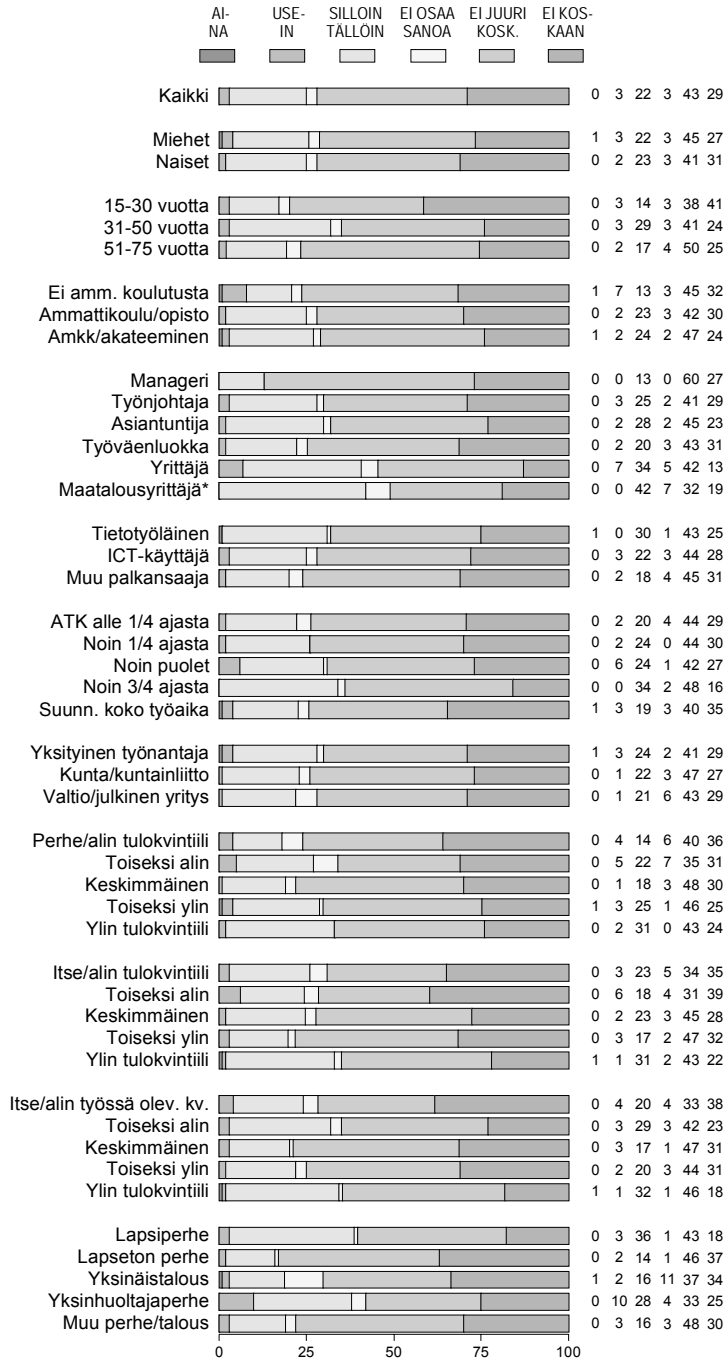
On merkille pantavaa, että myös osa-aikatyön kannatus suomalaisten keskuudessa on varsin suurta. Esimerkiksi kuntatyönantajan palveluksessa olevista osa-aika työtä kannattaa yli puolet, samoin yksihuoltajista. Miehet suosivat kokopäivätyötä selvästi naisia enemmän, myös nuoret olisivat useammin kokopäivätyössä kuin kaikkein iäkkäimmät vastaajat. Itse asiassa naiset suosivat kokopäiväistä työtä, kuntien työntekijöiden ohella, vähiten kaikista. Tulokset kertovat myös siitä, että suomalaiset ovat varsin tyytyväisiä vallitseviin työaikajärjestelyihin.

Suomessa keskustellaan tällä hetkellä vilkkaasti perheen ja työn yhteensovittamisesta (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2005; Uhmavaara ym. 2005). Tässä mielessä tulokset ovat hyvin mielenkiintoisia. Naiset ovat yhtä valmiita valitsemaan osa-aikaisen työn kuin kokopäiväisenkin. Samoin asiantuntijoista melkein puolet (44 %) suosisi osa-aikatyötä. Ihmisten toiveiden ja tämän hetken työelämän vaatimusten välillä näyttää olevan selkeä kuilu. Tulokset puhuvat uudenlaisten joustavien työjärjestelyiden puolesta.

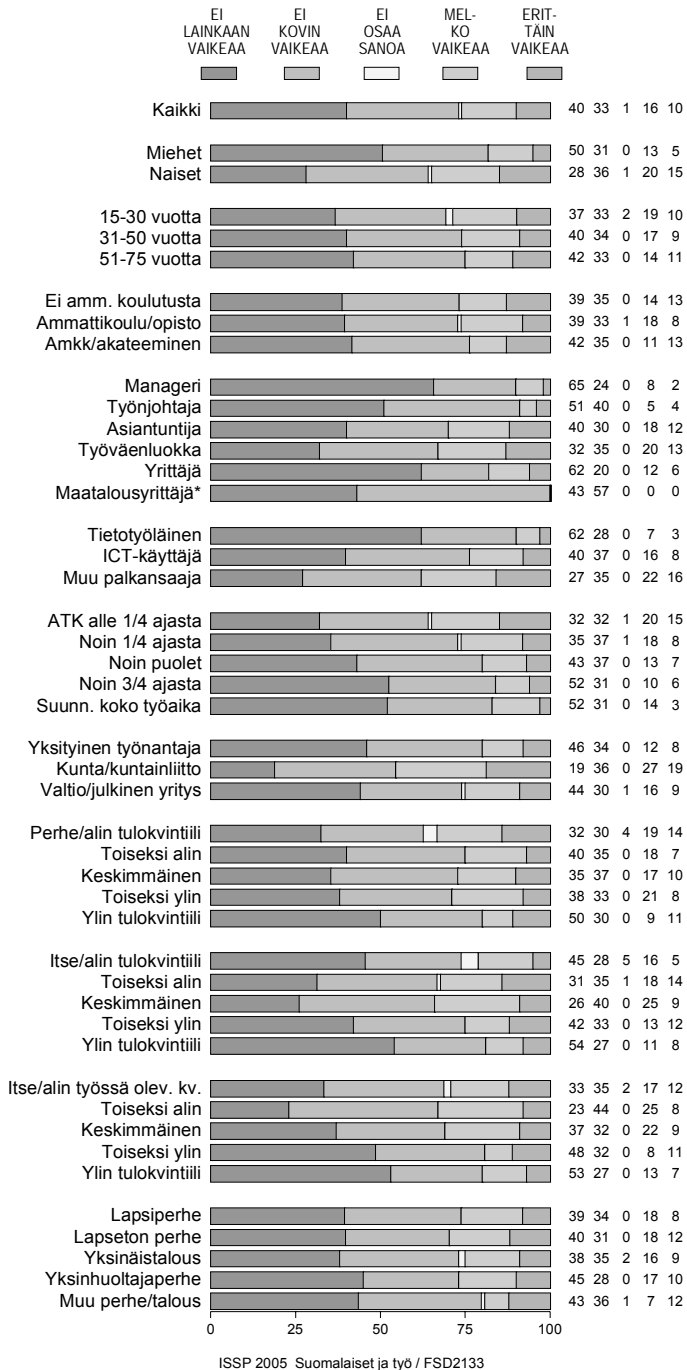
Kuvio 14. KUINKA USEIN TUNTOU, ETTÄ TYÖN VAATIMUKSET HAIT-
TAAVAT PERHE-ELÄMÄÄ (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 15. KUINKA USEIN TUNTUU, ETTÄ PERHE-ELÄMÄN VAATIMUKSET HAITTAAVAT TYÖTÄ (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 16. KUINKA VAIKEAA OLISI OTTAA TUNTI TAI PARI VAPAATA HENKILÖKOHTAISTEN/ PERHEEN ASIOIDEN HOITAMISEKSI TYÖAIKANA (ansiotyössä olevista, %).



Edellä esitettyä arviota tarpeesta joustavien työjärjestelyjen lisäämiseksi puoltavat myös vastaajien näkemykset siitä miten työ vaikuttaa perhe-elämään ja päinvastoin. Vastaajilta kysyttiin, kuinka usein heistä tuntuu, että työn vaatimukset haittaavat perhe-elämää. Samoin kysyttiin, kuinka usein perhe-elämän koetaan haittaavan työn tekemistä.

Joka kuudes oli sitä mieltä, että työn vaatimukset haittaavat perhe-elämää usein. Vain kolme prosenttia katsoi, että perhe-elämä haittaa usein työn tekemistä. Sukupuoli erottelee ihmisten näkemyksiä varsin vähän. Hieman yllättävästi miehet kokevat jonkin verran naisia useammin, että perhe-elämä vaikeuttaa työtä. Yrittäjät kokevat selvästi muita ryhmiä useammin, että työn vaatimukset haittaavat perhe-elämää. Aivan samoin yrittäjät kokevat muita useammin, että perhe-elämän vaatimukset haittaavat työtä. Tämä on täysin ymmärrettävää, koska yrittäjien työ jää hyvin harvoin työpaikalle. Yrittäminen läpäisee arkea paljon kokonaisvaltaisemmin kuin palkkatyö, joka ainakin periaatteessa rajautuu työaikaan ja työpaikkaan. Myös yksihuoltajat kokevat selvästi muita useammin, että työ vaikeuttaa perhe-elämää.

Tutkimuksessa mitattiin työn luonnetta (työn ajallista itsenäisyyttä tai sitovuutta) ja työn ja perheen yhteensovittamista kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka vaikeaa heidän olisi ottaa tunti tai pari vapaata henkilökohtaisten tai perheen asioiden hoitamiseksi työaikana. Kaikista vastaajista kolmasosa, olisi sitä mieltä, että se ei olisi kovinkaan vaikeaa ja 40 prosenttia oli sitä mieltä, että ei olisi lainkaan vaikeaa ottaa paria tuntia vapaata hoitaakseen omia asioitaan työaikana. Miehillä omien asioiden hoitaminen on selvästi helpompaa kuin naisilla. Kaikista helpointa tämä on viljelijöille, joista kaikki ilmoittivat voivansa hoitaa myös omia asioitaan työaikana. Tässä on syytä muistuttaa, että viljelijöiden osuus aineistossa on pieni. Yli 90 prosenttia johtajista voi hoitaa henkilökohtaisia asioita työaikanaan. Vaikeinta omien tai perheen asioiden hoitaminen työaikana on pienituloisille, heistä kolmannes on sitä mieltä, että omien asioiden hoitaminen on melko vaikeaa tai erittäin vaikeaa työaikana.

Ajankäytön vapaus vaihtelee selvästi ryhmien välillä. Myös tässä suhteessa muutos aikaisempiin tutkimushavaintoihin on vähäistä. Työ joustaa eniten jo muutoinkin hyvässä asemassa olevissa ryhmissä. Työ puolestaan sitoo eniten niitä, joilla on muutoinkin vaikeimmat työolot. Toisaalta tutkimukset (esim. Uhmavaara ym. 2005) osoittavat, että moni ylemmistä toimihenkilöistä tekee paljon palkatonta ylityötä iltaisin ja viikonloppuisin.

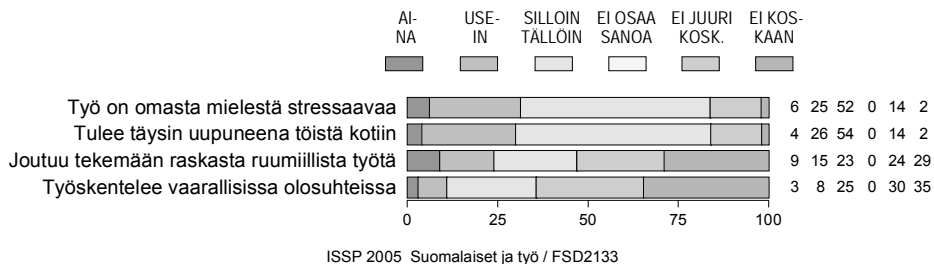
5. Työn raskaus

Vanhan suomalaisen sanonnan mukaan herrat tekisivät kaikki työt, jos työ ei vain olisi niin raskasta. Työn raskautta ja työelämän kuluttavuutta on pohdittu paljon (vrt. Siltala 2004). Tutkimuksessa työn kuluttavuutta mitattiin neljän kysymyksen sarjalla. Ensimmäinen koski vastaajan omaa näkemystä työn stressaavuudesta. Toinen mittasi arviota työn uuvuttavuudesta. Kolmas käsittelee raskasta ruumiillista työtä ja neljäs työskentelyä vaarallisissa olosuhteissa.

Hieman vajaa kolmannes kaikista vastaajista pitää omaa työtään aina tai usein stressaavana. Yhtä moni ilmoittaa tulevansa täysin uupuneena töistä kotiin. Raskasta ruumiillista työtä joutuu usein tekemään joka neljäs. Vaarallisissa olosuhteissa työskentelee joka kymmenes vastaaja.

Työ kuluttaa merkitsevästi eri tavoin eri työntekijäryhmiä. Viljelijöistä selvästi yli puolet tulee usein täysin uupuneena töistä kotiin. Tulosta tulkittaessa on huomautettava, että viljeli-

Kuvio 17. OMIEN TYÖOLOJEN ARVIOINTI: KUINKA USEIN... (ansiotyössä olevista, %).



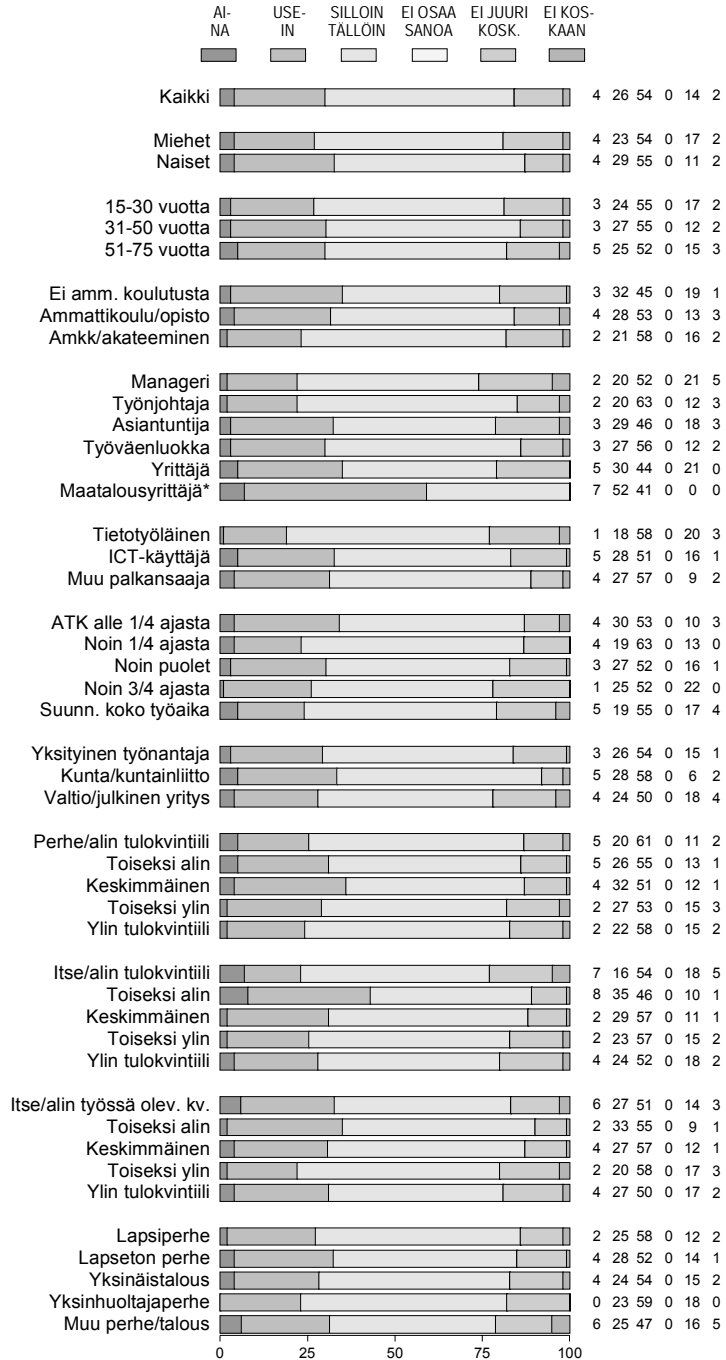
jöiden osuus vastaajissa on niin pieni, että se saattaa aiheuttaa tilastollista erhettä. Myös toiseksi alhaisimpaan tulokvintiiliin kuuluvat kokevat työn selvästi muita uuvuttavampana. Naisten kokemus työstä on hieman uuvuttavampi kuin miesten. Sellaisia, jotka eivät ole koskaan uupuneita töistä palatessaan on vain kaksi prosenttia kaikista. Kaikkein vähiten uupumusta kokevat johtotehtävissä toimivat sekä tietoyöläiset.

Tekninen kehitys ja monet muut työn organisointiin liittyneet uudistukset ovat vähentäneet tuntuvasti raskaita ja yksipuolisia työtehtäviä. Tästä huolimatta edelleen joka neljäs kaikista työssä olevista vastaajista kokee joutuvansa tekemään raskasta ruumiillista työtä. Viljelijät kokevat työnsä selvästi muita raskaammaksi. Heistä neljä viidestä joutuu tekemään usein raskasta työtä. Fyysisesti keveintä työtä tekevät puolestaan asiantuntijat. Heistä kukaan ei koe joutuvansa tekemään usein raskasta työtä. Lähes vastaavassa tilanteessa ovat johtajat, joista tällaiseen tilanteeseen joutuu vain viisi prosenttia. Sukupuoli ei juurikaan erottele kokemuksia työn ruumiillisesta raskaudesta. Sen sijaan koulutuksella on tärkeä sija. Mitä vähemmän henkilöllä on kolutusta, sitä useammin hän joutuu tekemään raskasta ruumiillista työtä. Työn raskaus vaihtelee selvästi tulotason mukaan. Mitä alhaisemmat tulot, sitä useammin joutuu tekemään raskasta ruumiillista työtä.

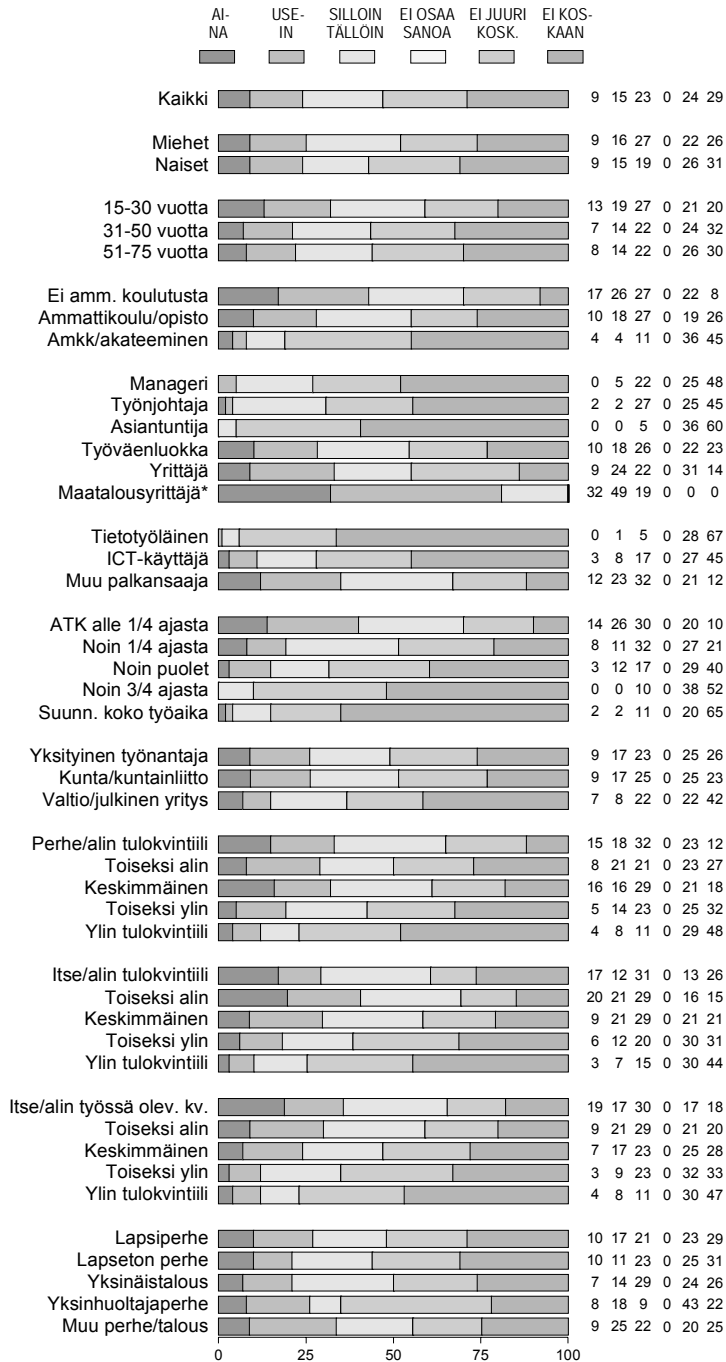
Työstressin katsotaan yleisesti lisääntyneet. Stressin mittaaminen on kuitenkin havaittu sangan vaikeaksi tehtäväksi. Objektivisia mittareita on vaikea kehittää. Jotkut työntekijät voivat myös kokea, että tietty määrä stressiä voi toimia suorastaan myönteisenä työsuorituksen kannustajana. Toisaalta tiedetään, että pitkäkestoinen stressi johtaa yleensä hyvinkin pitkään työkyvyttömyyteen. Kaikista vastaajista melkein kolmannes (31 %) pitää omaa työtään usein stressaavana. Stressikokemukset vaihtelevat tuntuvasti eri ryhmien kesken. Kaikkein useimmin stressiä omassa työssään kokevat yksinhuoltajat sekä asiantuntijat (44 %) ja kaikkein harvimmien pienituloiset ja vähän koulutetut. Naiset kokevat työnsä miehiä stressaavampana. Keskiikäiset pitävät niin ikään työtään stressaavampana kuin nuoret tai vanhat työntekijät. Stressikokemukset yleistyvät koulutuksen kohotessa. Niillä, joilla ei ole lainkaan ammattikoulutusta, stressaava työ on merkittävästi harvinaisempaa kuin akateemisesti koulutetuilla.

Työsuojelun systemaattinen kehittäminen yhtäältä lainsäädännön avulla ja toisaalta teknisten uudistusten myötä on vähentänyt oleellisella tavalla tarvetta työskennellä vaarallisissa

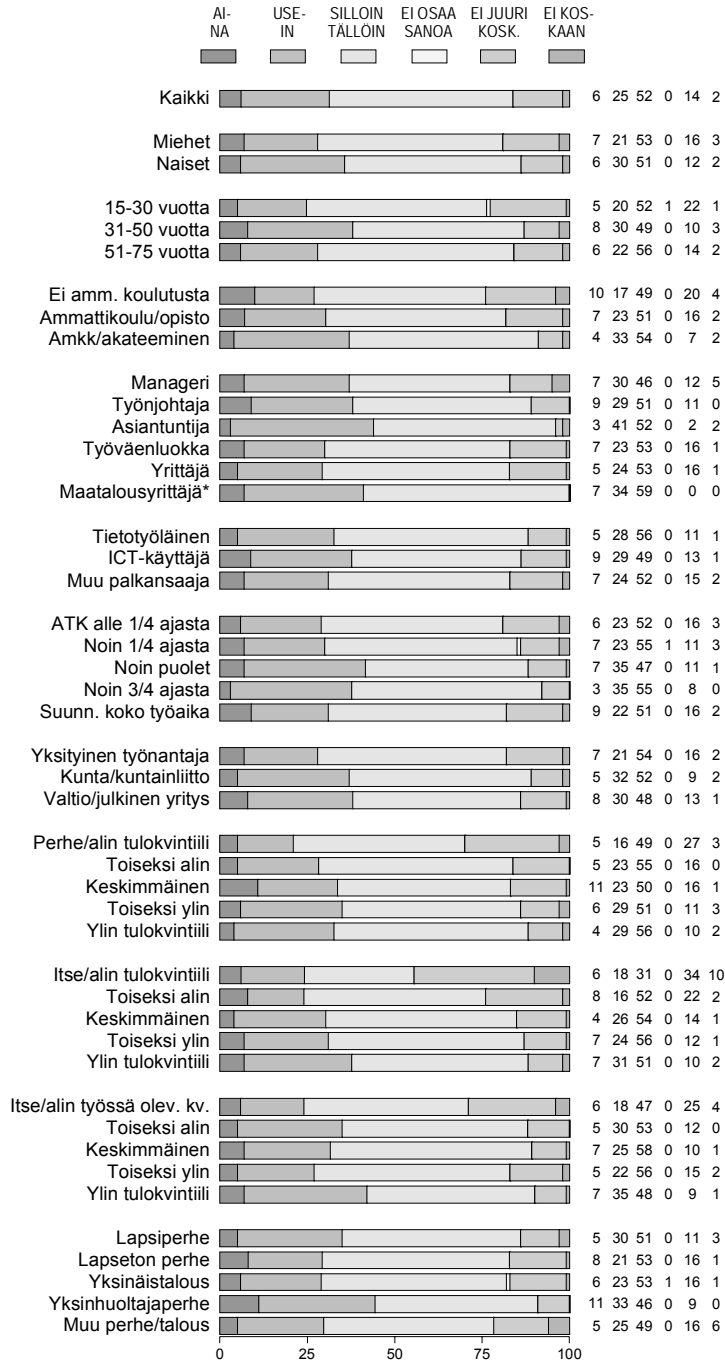
Kuvio 18. OMIEN TYÖOLOJEN ARVIINTI: TULEE TÄYSIN UUPUNEE-
NA TÖISTÄ KOTIIN (ansiotyössä olevista, %).



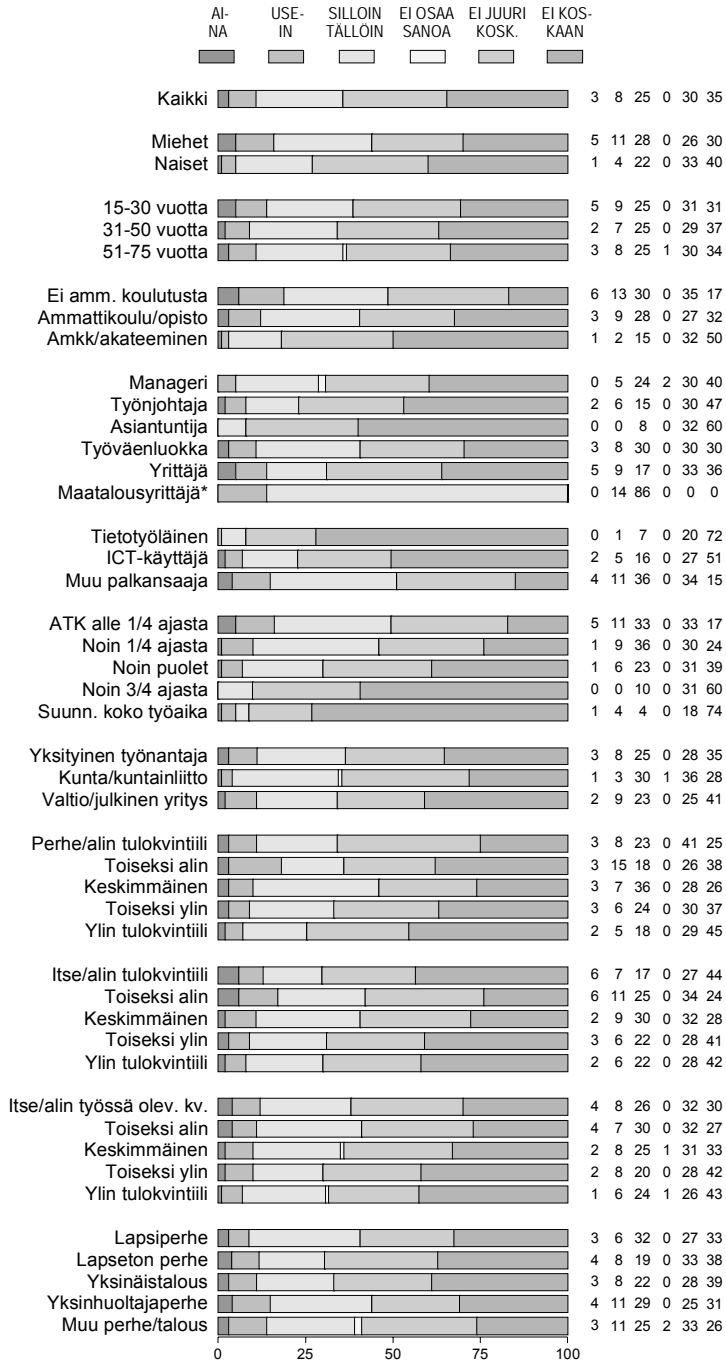
Kuvio 19. OMIEN TYÖOLOJEN ARVIOINTI: JOUTUU TEKEMÄÄN RASKASTA RUUMIILLISTA TYÖTÄ (ansioyössä olevista, %).



Kuvio 20. OMIEN TYÖOLOJEN ARVIOINTI: OMA TYÖ ON MIELESTÄÄN STRESSAAVAA (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 21. OMIEN TYÖOLOJEN ARVIOINTI: TYÖSKENTEE VAARALLISSA OLOSUHTEISSA (ansiotyössä olevista, %).

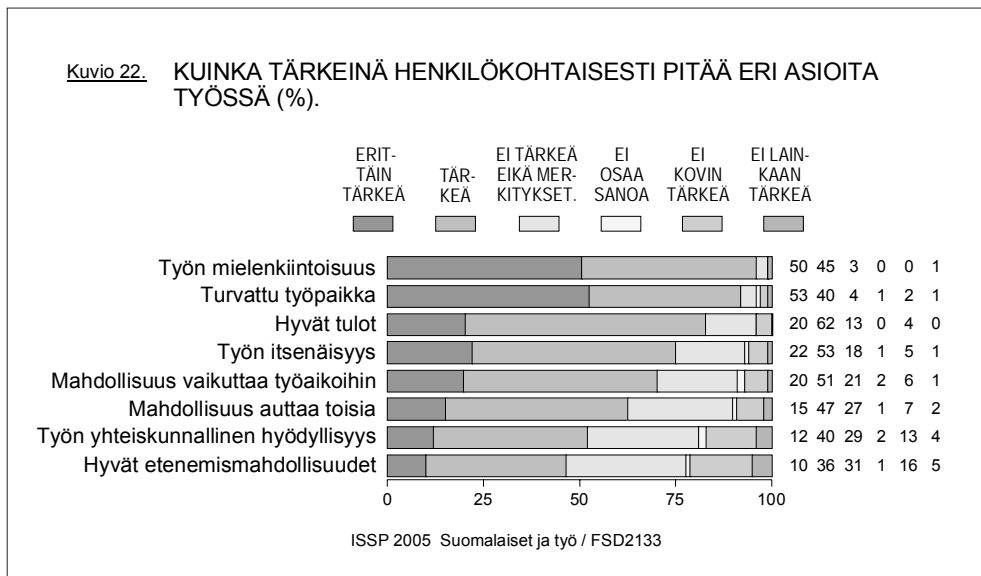


olosuhteissa. Tällä hetkellä vain joka kymmenes vastaaja kokee joutuvansa työskentelemään usein vaarallisissa olosuhteissa. Miehet joutuvat työskentelemään naisia useammin vaarallisissa oloissa, samoin nuoret useammin kuin muut ikäryhmät. Kaikkein altteimpia vaarallisille työoloille ovat yhtäältä vähän koulutetut ja toisaalta viljelijät. Myös alhaiset tulot yhdistyvät työn tekemiseen vaarallisissa oloissa.

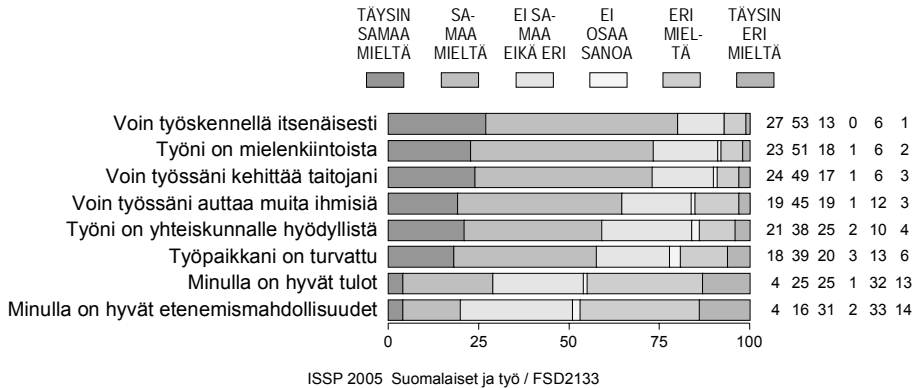
Edelliset kuviot kertoivat työn raskaudesta. Vaikka työn luonne on muuttunut monin tavoin tilanteesta esimerkiksi sata vuotta sitten, osa ihmistä joutuu edelleen tekemään eri tavoin raskasta, haitallista tai vaarallista työtä. Työn raskautta käsittelevät tulokset kertovat myös työelämän pysyvyyksistä. Raskauskokemukset kasaantuvat edelleen viljelijöille ja työväenluokkaiisiin tehtäviin. Myös yksinhuoltajat ovat monesti muita useammin tehtävissä, joissa työ koetaan eri tavoin raskaaksi.

6. Työn luonne

Seuraavassa verrataan nykyisen työn luonnetta ja ihannetyötä. Työn luonteessa on kyse siitä, miten keskeisiä työn ominaisuuksia koskevat väitteet sopivat vastaajan omaan työhön. Ihannetyössä kyse on siitä, mitä asioita vastaaja pitää työssä tärkeinä. Nykyisen työn luonteen ja ihannetyön kohdalla kysytyt asiat ovat pitkälti samoja, joten nykytilaa ja ihannetilaa voidaan verrata.



Kuvio 23. MITEN ERI VÄITTEET SOPIVAT OMAAN NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN (ansio-työssä olevista, %).



Ihannetyön ominaisuuksista kärjessä ovat työn mielenkiintoisuus ja turvattu työpaikka. Puolet vastaajista pitää näitä asioita erittäin tärkeinä ja lähes kaikki loputkin tärkeinä. Tärkeisiin asioihin kuuluvat lisäksi esimerkiksi hyvät tulot, työn itsenäisyys ja myös mahdollisuus auttaa työssään muita.

Minkälaista on suomalaisten nykyinen työ? Ensinnäkin, korkeimmillaan vain noin neljännes vastaajista sanoo, että he voivat olla täysin samaa mieltä työn positiivisia ominaisuuksia koskevista luonnehdinnoista. Monet asiat ovat kuitenkin melko hyvin heidän työssään, mikäli samaa mieltä -vastaukset tulkitaan tätä osoittaviksi.

Jos verrataan ihannetyötä ja työn nykyistä luonnetta jotkin asiat piirtyvät selvinä esiin. Kahden selvästi tärkeimpänä pidetyn asian kohdalla ero nykyiseen työhön on varsin suuri. Turvattua työpaikkaa piti erittäin tärkeänä 53 prosenttia vastaajista. Vain 18 prosentilla asia oli näin. Hyvien tulojen kohdalla vastaavat prosenttiluvut ovat 20 ja neljä. Kokonaisuudessaan tulojaan piti hyvinä vajaa kolmannes vastaajista. Se mihin kyseiset tulokset viittaavat on muissakin tutkimuksissa esiin tullut asia. Suomalaisten työn kielteisoin piirre on työpaikan epävarmuus sekä se, että Suomessa on suuri määrä aliarvostettuja ja alipalkattuja ammatteja, toimialoja ja työntekijöitä. (Lehto & Surela 2004.)

Tulosten mukaan suomalaisten työ on mielenkiintoista ja itsenäistä mutta turvallisuus, tulot ja etenemismahdollisuudet jättävät runsaasti toivomisen varaa. Tosin viimeksi mainittuun asiaan on jo ehkä mukauduttu, koska hyviä etenemismahdollisuuksia piti erittäin tärkeinä vain kymmenen prosenttia vastaajista.

Kun työssä tärkeinä pidettyjä asioita ja nykyisen työn luonnetta tarkastellaan sosiaalisen aseman ja muiden taustatekijöiden mukaan edellä esitetty yleistulos täsmentyy olennaisella tavalla. Seuraavaan taulukkoon on koottu tulosten tulkinnan kannalta keskeisiä tietoja. Yksityiskohtaiset tiedot on esitetty liitekuvioiden avulla.

Sosiaalista asemaa kuvaavia indikaattoreita ovat asema työpaikan organisaatiossa (manageri, työnjohtaja, asiantuntija tai työväenluokkaan kuuluva), koulutus, tietotyöläisasema ja tulot. On selvää, että muillakin taustamuuttujilla, kuten iällä, ammatissa toimimattoman väestön kategoriassa tai perheasemalla, on merkitystä. Niihin ei kuitenkaan ole tässä puututtu. Samoin jotkut vaikutukset ovat käyräviivaisia. Esimerkiksi alin ja ylin tulokvintiili ovat joissakin tapauksissa samanlaisia keskituloisista eroten.

Taulukko 1.

Sosiaalisen aseman, sukupuolen ja kuntasektori työpaikan yhteyden omaa työtä ja ihannetyötä koskeviin arviointeihin

	Korkea asema	Nainen	Työpaikka kunta-sektorilla
Mielenkiintoinen työ	+/+	0/0	+/0
Turvattu työpaikka	+/-	0/+	+/+
Hyvät tulot	+/-	-/0	-/-
Itsenäisyys työssä	+/+	0/-	0/-
Kehitysmahdollisuudet työssä	+	0	+
Etenemismahdollisuudet	+/0	+/-	-/-
Yhteiskunnalle hyödyllinen työ	+/+	+/+	+/+
Työssä voi auttaa muita	+/0	+/+	+/+

Taulukossa merkit tarkoittavat seuraavaa:
 + = positiivinen vaikutus (esimerkiksi korkeaan asemaan yhdistyvät hyvät tulot);
 - = negatiivinen vaikutus,
 0 = ei suurempaa vaikutusta.
 Kauttaviivan etupuolella on esitetty nykyisen työn tilanne ja sen jälkeen ihannetyö eli se mitä pidetään tärkeänä työssä.

Tärkeimmät kuviosta esiin piirtyvät tulokset ovat seuraavat. Kaikki työn positiiviset piirteet liittyvät sosiaaliseen asemaan. Tärkeänä pidetyt asiat ovat suhteessa nykyiseen, jo saavutettuun tilaan. Siten turvattu työpaikka ja hyvät tulot eivät ole yhtä tärkeitä asioita ylemmissä sosiaalisissa asemassa oleville kuin vain työläisille ja alemmissä asemassa oleville. Yhteiskunnallinen eriarvoisuus näkyy tuloksista selvänä. Ylemmät asemat tuottavat sekä turvatun työpaikan että hyvät tulot. Alemmilla asemilla puuttuvat molemmat.

Myös ylemmissä asemassa samoin kuin muissa arvostetaan mielenkiintoista työtä, työn itsenäisyyttä ja työn yhteiskunnallista hyödyllisyyttä. Etenemismahdollisuuksien tärkeyteen ja mahdollisuuteen auttaa muita työssä asema ei juuri vaikuta.

Sosiaalisen aseman vaikutus näkyy jossain määrin vahvuudeltaan erilaisena sen mukaan, mitä indikaattoria käytetään. Koulutuksen kohdalla useimmissa asioissa akateemisesti koulutetut eroavat muista koulutusryhmistä. Työorganisaatioasemien kohdalla managerit ja asiantuntijat eroavat useimmiten muista kategorioista, joskin joissakin asioissa myös asiantuntijat eroavat managereista. Tietotyöhön perustuvista ryhmistä erolinja on tietotyöläisten ja muiden ryhmien (tietotekniikan käyttäjien ja tavallisten työläisten) välillä. Joissakin asioissa vaikutus on käyräviivainen siten, että käyttäjät ovat tavallisia työläisiä huonommassa tilanteessa. Pelkkä tietotekniikan käyttö ei vielä tuota sosiaalista asemaa.

Sukupuoli ei vaikuta siihen onko työpaikka turvattu, mutta naiset pitävät tätä asiaa miehiä tärkeämpänä. Niin miehet kuin naisetkin pitävät hyviä tuloja tärkeänä mutta tosiasialliset tulot ovat miehillä naisia korkeammat. Miehet arvioivat etenemismahdollisuutensa hieman paremmiksi kuin naiset, joskin asia on tärkeä kummallekin.

Kaksi asiaa liittyy työelämässä selvästi sukupuoleen. Työ, joka on yhteiskunnallisesti hyödyllistä, ja työ, jossa voi auttaa muita, ovat naisille miehiä tärkeämpiä ja naisten työt myös ovat useammin tällaisia kuin miesten. Tässä näkyy sekä se että naiset työskentelevät miehiä useammin palvelutehtävissä että heidän halukkuutensa auttaa työllään muita.

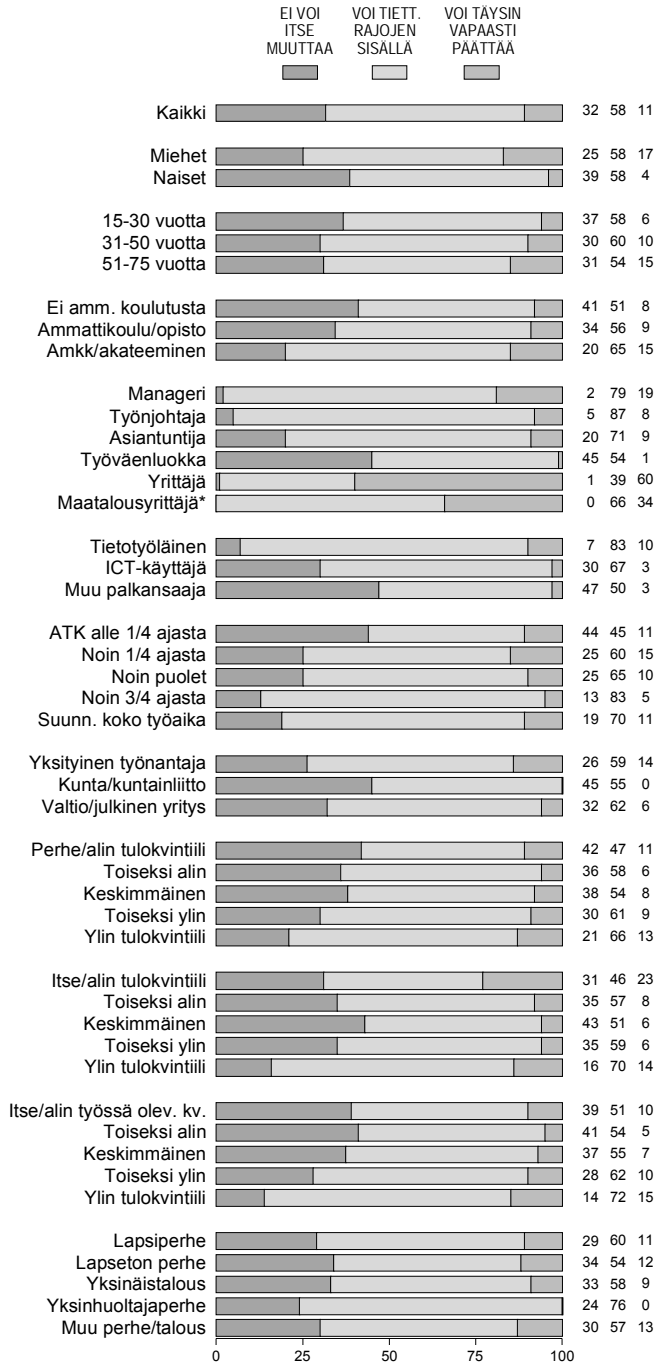
Kuntasektorin töillä on oma profiilinsa verrattuna yksityiseen sektoriin ja valtion hallintoon. Työt ovat suhteellisen huonopalkkaisia ja ne eivät juuri tarjoa uramahdollisuuksia, mutta työ on mielenkiintoista ja työpaikka on suhteellisen turvattu. Kuntasektorilla työskentelevät katsovat myös muilla sektoreilla työskenteleviä useammin, että heillä on kehittymismahdollisuuksia työsäään ja että työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä ja tarjoaa mahdollisuuden auttaa muita.

Kunnissa työskentelevät pitävät turvattua työpaikkaa tärkeämpänä kuin yksityisellä sektorilla ja valtion hallinnossa työskentelevät. Sen sijaan he eivät pidä muita tärkeämpänä etenemismahdollisuuksia tai työn autonomiaa eivätkä hyviä tuloja. Kuntasektorilla työskentelevät myös arvostavat työtä, joka on yhteiskunnallisesti hyödyllistä ja jossa voi auttaa muita.

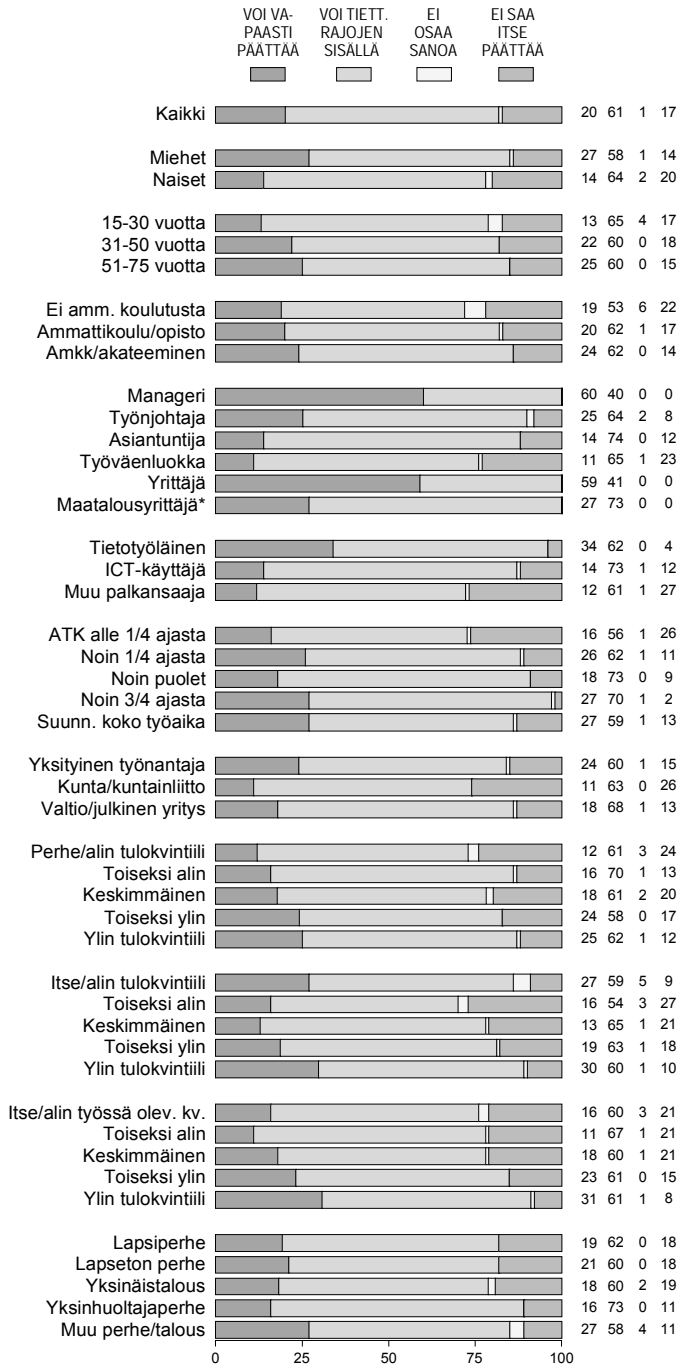
Edellä olevasta tarkastelusta ilmenee seuraava yhteiskunnallinen tilanne. Hyödyllinen työ ja motivoituminen sen tekemiseen on leimallista naisille ja kuntasektorin työntekijöille. Tätä työtä ei kuitenkaan palkita. Naisten ja kunnissa työskentelevien asema ja palkka ovat huonommat kuin muilla ryhmillä. Tulos herättää useita kriittisiä kysymyksiä. Kuinka sellainen yhteiskunnallisesti hyödyllinen palvelutyö, jonka tarve tulevaisuudessa vain kasvaa, voi olla aliarvostettua ja alipalkattua? Mistä johtuu, että kovat arvot hallitsevat yhteiskuntaa ja työelämää? Selityksiä voidaan etsiä monesta suunnasta. Kaksi toisiinsa liittyvää pääselitystä ovat tuttuja. Taloudellinen rationaalisuus ja voittointressi. Näitä ajatustapoja kantavat yhteiskunnallisesti ensisijaisesti johtajat, ja tietysti myös omistajat, sekä miehet. Mitä moninlaisimpien rationalisointiuidustusten kohteena oleva kuntasektorin palvelutyö on ensisijaisesti naisten työtä. Tilannetta ja muutoksia perustellaan taloudellisella rationaalisuudella. Se ei ole kuitenkaan auttanut esimerkiksi vanhusten hoidossa tai terveystalvelujen saatavuudessa. Kokonaisuudessaan tulosten täytyisi siis omalta osaltaan johtaa yhteiskuntakritiikkiin.

Kaksi työautonomiaa koskevaa kysymystä kertoo olennaisia asioita työorganisaation luonteesta. Kysymys työn alkamis- ja päättymisajankohdan määräytymisestä kertoo sen, ettei kovin moni voi päättää täysin vapaasti kyseisistä ajoista. Tavallisin tilanne on päättämismvapaus tiettyjen rajojen sisällä (58 % vastaajista). Noin kolmanneksella vastaajista ei ole mitään päätösvaltaa näissä asioissa. Työaikaan liittyvät vapausasteet vaihtelevat sosiaalisen taustan mukaan. Selvimpänä eroja ovat seuraavat. Naisten työaika on vähemmän vapaata kuin miesten. Kaikkein

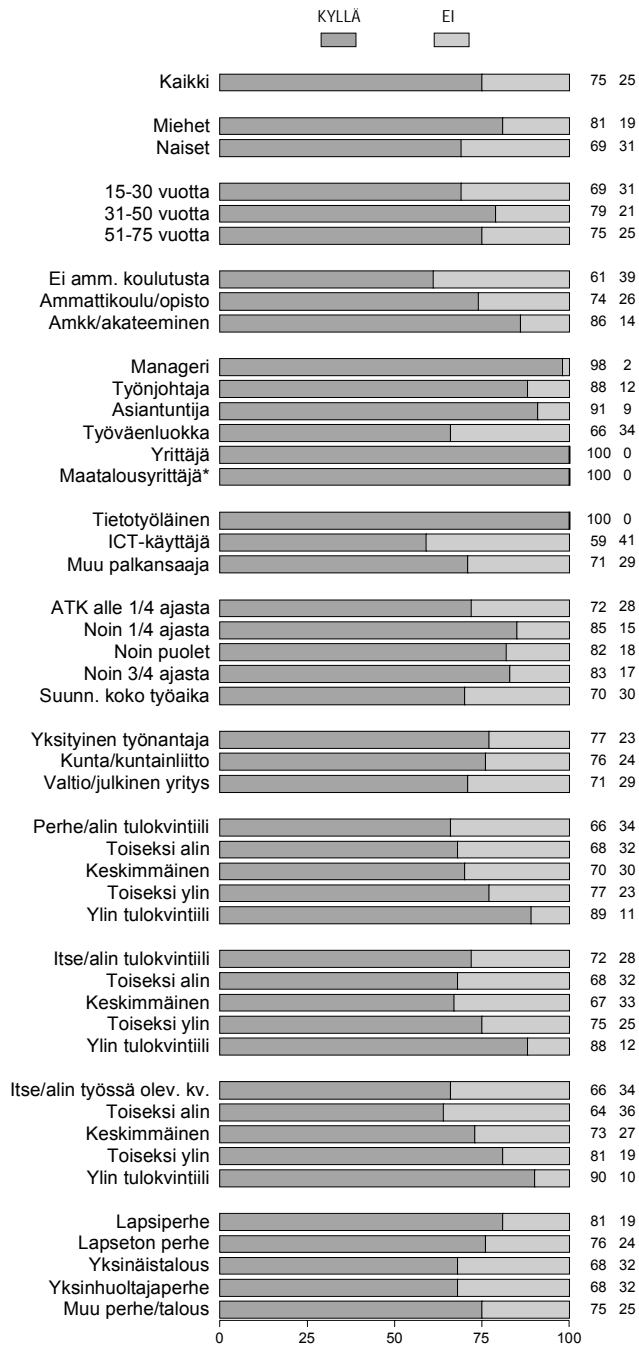
Kuvio 24. MITEN OMA TYÖAIKA/TYÖN ALKAMIS- JA PÄÄTTYMIS-AJANKOHTA MÄÄRÄYTYY (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 25. MITEN OMAT PÄIVITTÄISET TYÖT ON JÄRJESTETTY (ansiotyössä olevista, %).



**Kuvio 26. ONKO OMA TYÖ SEN KALTAINEN, ETTÄ SIINÄ TU-
LEE SUUNNITELLA TYÖTÄ JA SOVELTAA SIIHEN
OMIA IDEOITA (ansiotyössä olevista, %).**



nuorimmalla (18–35 vuotta) ja vanhimmalla ikäryhmällä (yli 55 vuotta) on työn alkamis- ja päättymisajankohtaa koskevaan määräysvaltaa keski-ikäisiä vähemmän. Vapausasteiden saaminen vaatii kokemusta työelämästä, ja työelämän loppuvaiheissa asialla ei ehkä ole enää niin suurta merkitystä.

Koulutuksen kasvu lisää työajan määräytymiseen liittyvää vapautta. Suurin merkitys on kuitenkin sosiaalisella asemalla. Johtavissa asemissa olevilla on merkittävästi tavallisia palkkatyöläisiä enemmän työaika koskevaa määräysvaltaa.

Kuntasektori ja myös julkiset yritykset pitävät tiukinta työaikakuria. Yksityinen sektori ja valtion keskushallinto edustavat lievempää. Puolueiden kannatusryhmittymistä vasemmistopuolueiden kannattajat kokevat mahdollisuutensa niukimmaksi työaikojen määräämisvallassa. Asuinpaikan kaupunkimaisuuteen työajan määräysvalta suhteutuu käyräviivaisesti. Eniten päätäntämahdollisuuksia on suurien kaupunkien keskusta-alueilla ja myös maaseudun haja-asutusalueilla ja vähiten pienissä kaupungeissa.

Toinen työn autonomiaan liittynyt kysymys koski päätösvaltaa päivittäisen työn järjestämisessä. Kysymys on varsin tärkeä työorganisaation luonnetta ja työjärjestelyjä koskeva indikaattori ja täydentää hyvin edellistä työaika koskevaa päätösvaltakysymystä.

Vaikutusmahdollisuuksien kokonaisjakautuma on samantapainen kuin edellisessä kysymyksessä. Viidennes voi päättää vapaasti päivittäisistä työjärjestelyistä. Valtaosa (61 %) voi päättää työjärjestelyistä tietyissä rajoissa ja vajaa viidennes (17 %) ei saa itse päättää niistä lainkaan.

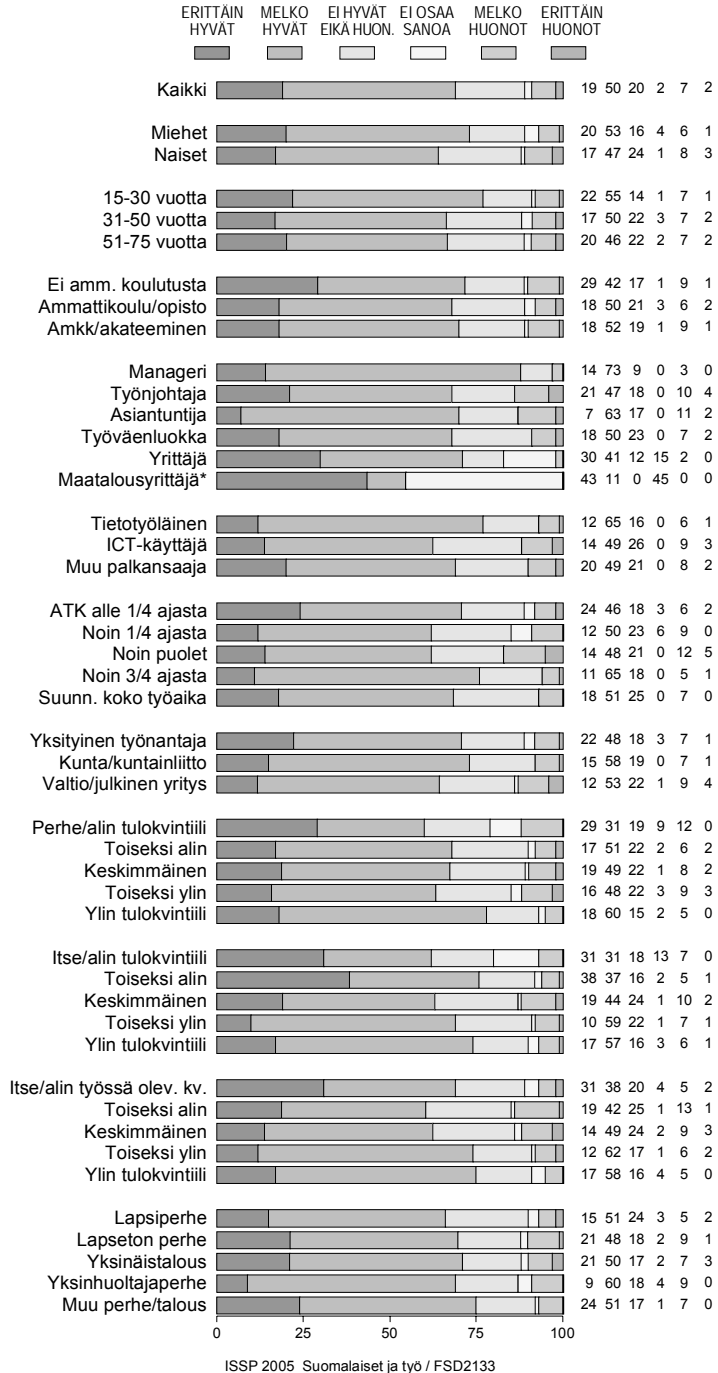
Päivittäisen työnkin järjestelyä koskevissa asioissa miehet ovat naisia paremmassa asemassa. Ikä ja työkokemus lisäävät jonkin verran työjärjestelyjä koskevaa päätösvaltaa. Koulutuksen mukaiset erot ovat melko vähäisiä, joskin akateemisen koulutuksen saaneiden tilanne on jonkin verran muita parempi. Sen sijaan esimiesasemassa olevien ja työläisten ero on selvä. Esimiesten vapausasteet työjärjestelyistä päätettäessä ovat suuremmat kuin työläisten, mikä toisaalta on luonnollistakin. Kuntasektorilla ja valtion yrityksissä työaikajärjestelyjä koskeva itsenäinen päätöksentekovalta on samoin kuin työajankin kohdalla selvästi vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla ja valtion keskushallinnossa.

Kysyttäessä niin sanottua design-autonomiaa, eli autonomiaa työprosessin suhteen, päällimmäinen havainto on, että suomalaiset osoittautuvat varsin autonomisiksi. Vaihtoehtoilla ”kyllä” tai ”ei” mitaten kolme neljäsosaa vastaa kysymykseen ”kyllä”.

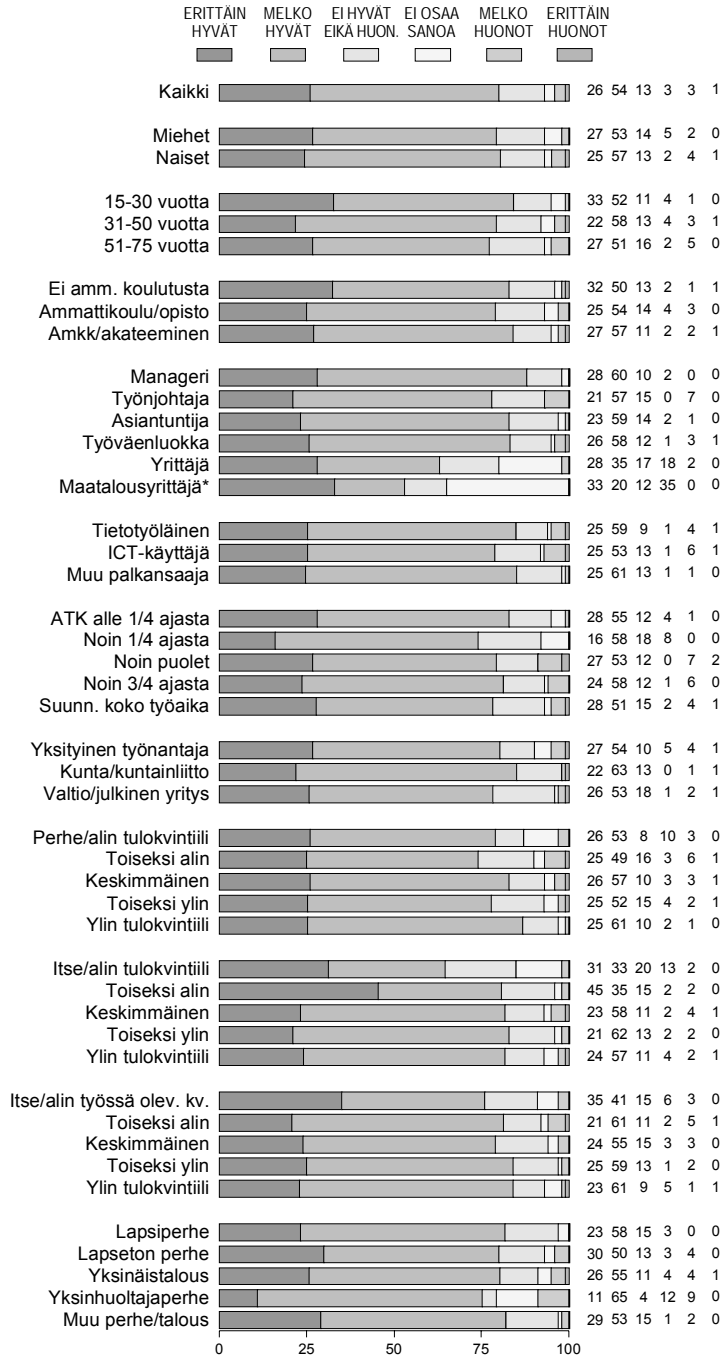
Suunnitteluautonomia vaihtelee silti sekin odotetulla tavalla sosiaalisten asemien mukaan. Kyseistä autonomiaa on muita enemmän miehillä ja korkeassa asemassa olevilla. Tämä viittaa työprosessien eroihin. Koulutus lisää autonomiaa. Yrittäjien lisäksi managereilla ja asiantuntijoilla on muita työorganisaation ryhmiä enemmän autonomiaa. Myös tietotyöläisillä on määritelmällisesti paljon autonomiaa. Lisäksi suuret tulot liittyvät autonomiaan.

Työpaikalla vallitsevia sosiaalisia suhteita valotettiin sekä pystysuorina johdon ja työntekijöiden välisinä suhteina että vaakasuorina työntekijöiden välisinä suhteina. Johdon ja työntekijöiden väliset suhteet olivat erittäin hyvät noin viidenneksessä työpaikkoja ja melko hyvät puolella työpaikoista. Sosiaalisen aseman suhteen tulokset ovat melko erikoiset. Korkea asema lisää todennäköisyyttä, että johdon ja työntekijöiden väliset suhteet koetaan ainakin melko hyväksi. Tämä koskee ainakin managereja ja tietotyöläisiä. Kun katsotaan vain ”erittäin hyvät” suhteet -kategoriaa tilanne on päinvastainen. Managerit ja tietotyöläiset eivät ole enää kärjessä.

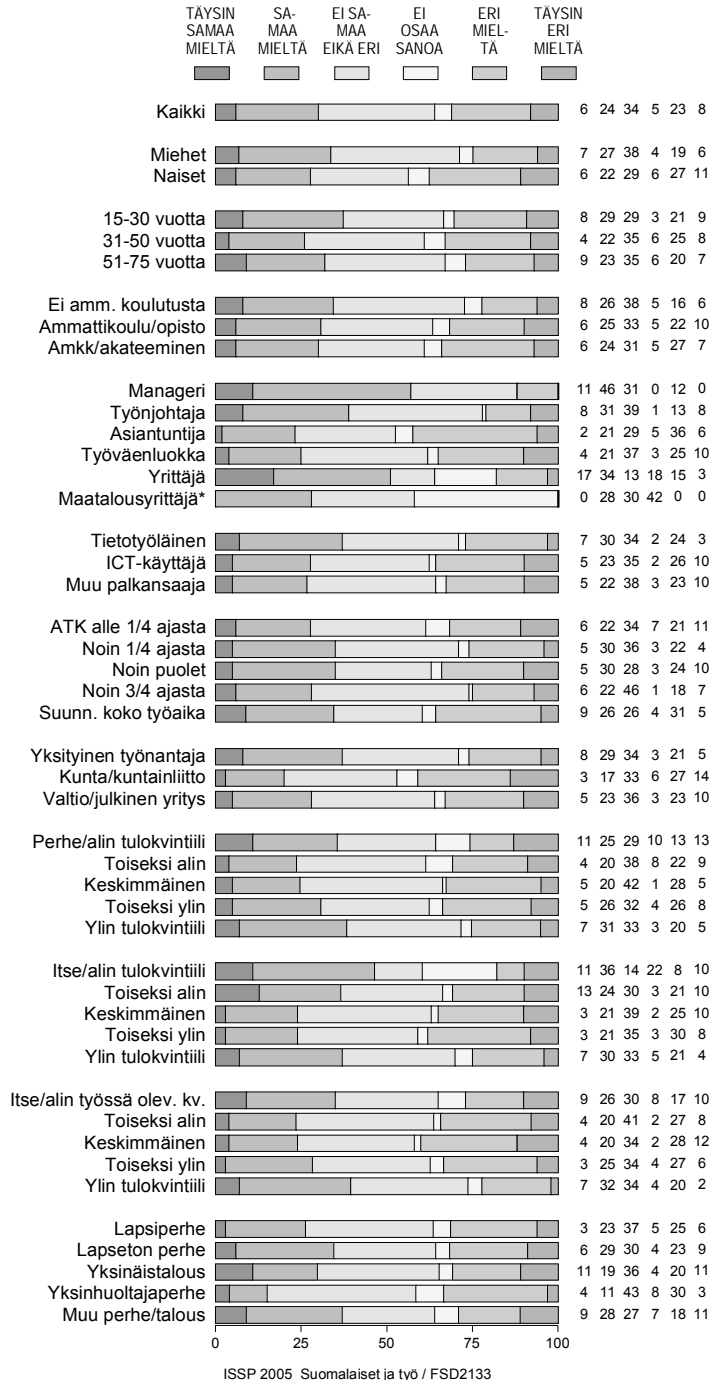
Kuvio 27. MILLAISET SUHTEET OMALLA TYÖPAIKALLA VALLITSEVAT: JOHDON JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ (ansiotyössä olev., %).



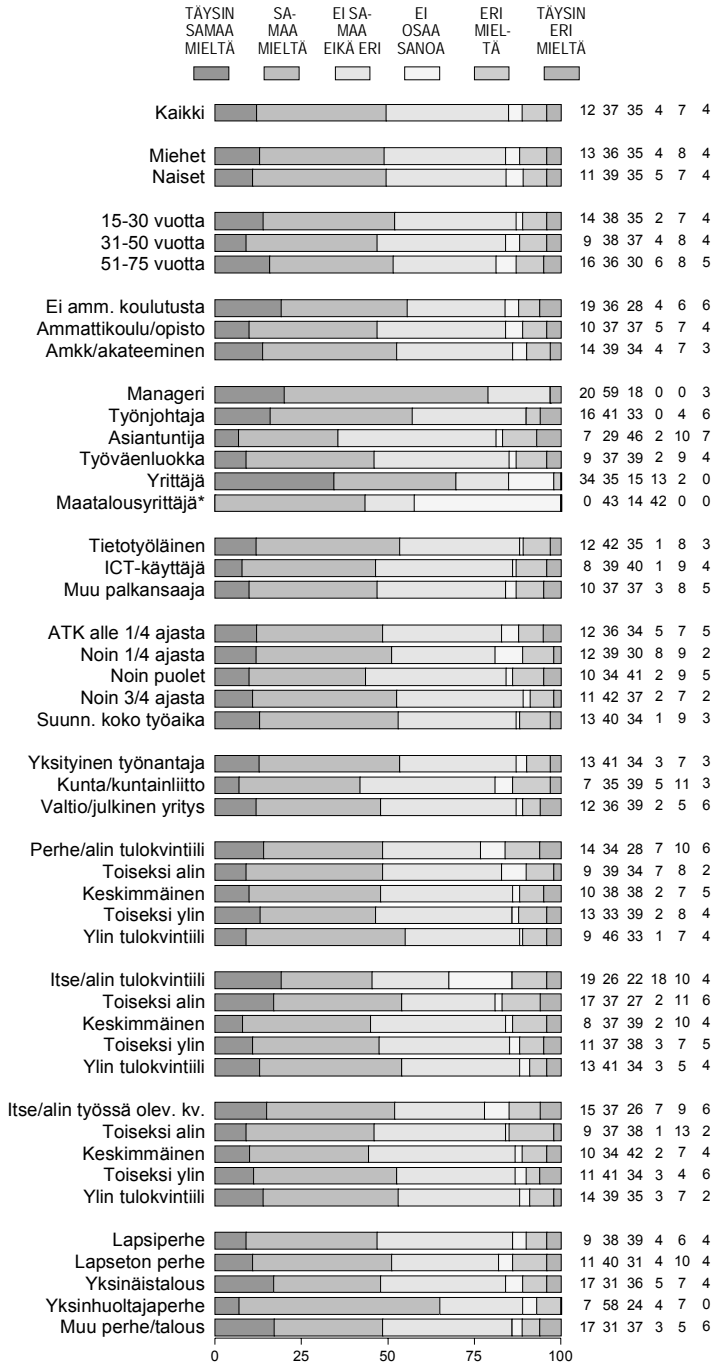
Kuvio 28. MILLAISET SUHTEET OMALLA TYÖPAIKALLA VALLITSEVAT: TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ (ansiotyössä olev., %).



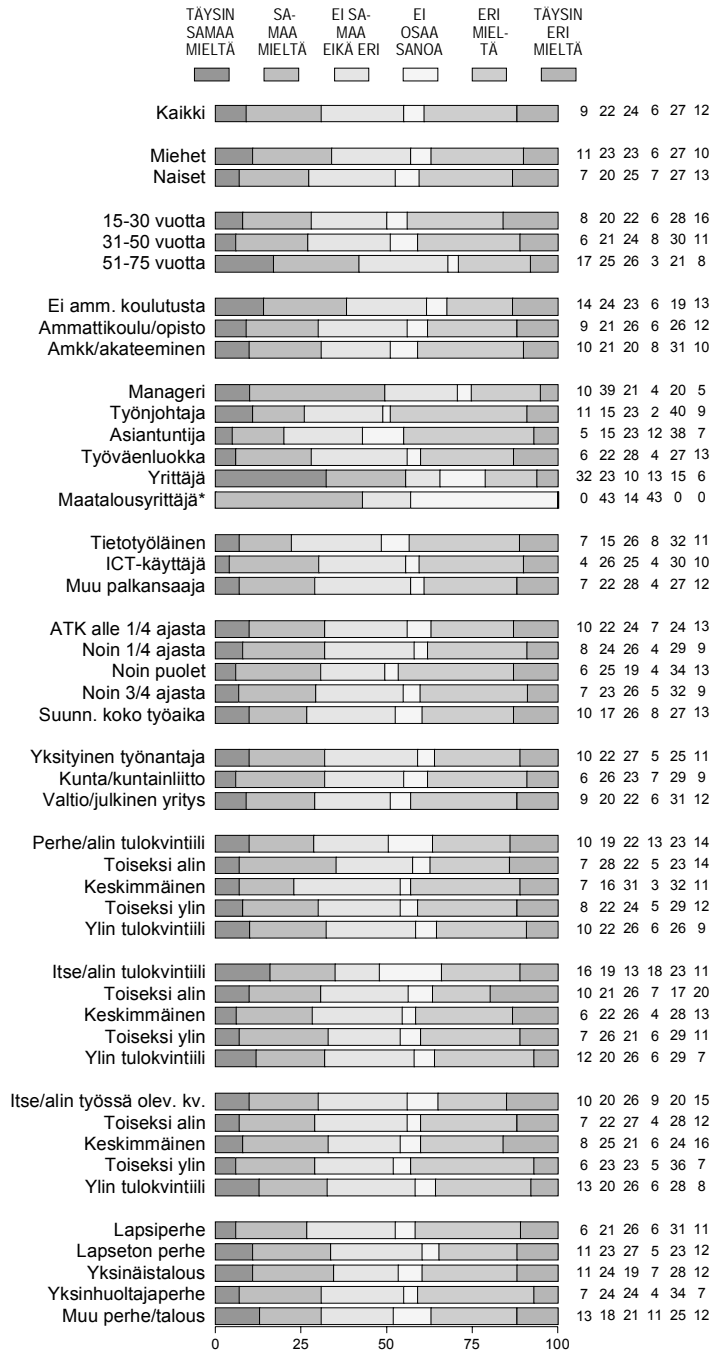
Kuvio 29. "Olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään" (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 30. "Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työantajan palveluksessa" (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio 31. "Työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän" (ansiotyössä olevista, %).



Neljä viidestä vastaajasta on sitä mieltä, että heidän työpaikallaan työntekijöiden keskinäiset suhteet ovat melko hyvät tai erittäin hyvät. Työpaikan sosiaalisten suhteiden liittyminen taustatekijöihin ja sosiaaliseen asemaan ei ole kovin selvää. Tämä tuntuu myös järkevältä. Ratkaisevaa on työpaikan luonne, ei se kuka olet. Sosiaaliset suhteet ovat todennäköisesti huonompia työpaikoilla, joilla on jonkinlainen taloudellinen kriisi kuin hyvin menestyvillä työpaikoilla (vrt. Ranki 2000).

Eri kysymykset antavat melko yhtenäisen kuvan yritykseen kiinnittymisestä. Vaihteluväli kiinnittyneiden määrässä on 30–49 prosenttia. Väittämä ”Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työnantajani palveluksessa” antaa korkeimman kiinnittymisluvun.

Niitä, jotka ovat valmiita tekemään töitä enemmän kuin tarvitsisi auttaakseen työnantajan menestymään, löytyy odotetusti eniten managerien ryhmästä. Saman suuntainen vaikutus on sillä, että on mies, tietotyöläinen tai työskentelee yksityisellä sektorilla. Managerit ovat myös ylpeimpiä siitä, että saavat työskennellä nykyisen työnantajan palveluksessa. Muilla taustatekijöillä ei ole tähän asiaan juuri vaikutusta.

Kolmas kiinnittymistä mittaava väittämä koski halukkuutta työskennellä nykyisessä työpaikassa, vaikka saisi muualla parempaa palkkaa. Tämänkin mitan mukaan managerit ja miehet ovat muita sitoutuneempia. Sen sijaan tietotyöläiset ovat tämän kysymyksen valossa vähemmän sitoutuneita työpaikkaansa kuin atk:n käyttäjät ja tavalliset työläiset.

Kokonaisuudessaan työpaikkaan kiinnittymistä koskevat tulokset osoittavat, ettei kiinnittyminen työpaikkaan ole kovin voimakasta. Vastaajista vain noin kolmannes on sitoutuneita. Kiinnittyminen vaihtelee ensisijaisesti työorganisaatioaseman mukaan. Managerit erottuvat muista kiinnittyneimmäksi ryhmäksi. Ero asiantuntijoihin ja työläisiin on hyvin selvä. Merkillepantavaa on asiantuntijoiden usein työläisiäkin alhaisempi työpaikkaan kiinnittyminen. Liekö syynä hierarkkisen aseman puuttuminen?

7. Työelämäntutkimus ja työelämän muutokset

Monet kansainväliset vertailututkimukset kertovat, että Suomella menee hyvin. Suomessa ei ole juuri lainkaan korruptiota. Suomalainen koululaitos on korkealuokkainen, samoin innovaatiojärjestelmämme. Suomalaiset luottavat keskeisiin yhteiskunnallisiin instituutioihin, ja kansantaloutemme on yksi maailman kilpailukykyisimmistä. Työelämää koskevissa vertailuissa Suomi ei ole sijoittunut hyvin mutta ei huonostikaan. Olemme äskettäin toteuttaneet Turun yliopiston sosiologian laitoksen ja Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen yhteistyönä työelämän joustavuutta koskevan tutkimushankkeen (Mamia & Melin (toim.) 2006). Tuloksemme kertovat sangen ristiriitaisista kehityskuluista. Suomalainen työelämä joustaa, mutta sille ovat tyypillisiä myös monet jäykkyudet. Työpaikoilla noudatetaan toisistaan jyrkästikin poikkeavia työjärjestelyjä, sekä hyviä että huonoja. Myös työntekijöiden suhtautuminen työhön vaihtelee.

”Suomi hyvällä kasvu-uralla”. Näin uutisoi Helsingin Sanomat (23.3.2006) Etlan järjestämän suhdanneseминаarin keskeisintä antia. Suomen kokonaistuotannon arvioidaan kasvavan 3,8 prosenttia, työttömyys laskee 8 prosenttiin ja uusia työpaikkoja syntyy noin 38 000. Etlan mukaan Suomi on siirtymässä laiskan pääoman ajoista osaamistalouteen, missä tuottavuutta

haetaan tietotekniikalla ja missä yhtiöiden ei tarvitse enää investoida esimerkiksi rakennuksiin. Kasvun malli on muuttumassa investointivetoisesta kasvusta osaamis pohjaiseen kasvuun. Teollisuus ei enää valita kapasiteettipulasta, vaan osaavan työvoiman puutteesta. Suomessa ei enää tarvita erityisiä investointikannustimia. Monilla yrityksillä menee muutoinikin hyvin. Pörssi-yhtiöiden vuosikertomukset osoittavat huomattavan voitollisia tuloksia.

Etlan sanoma kuulostaa tutulta. Se vastaa hyvin pitkälle niitä lupauksia, joita tietoyhteiskunnan kerrottiin tuovan mukanaan. Tietoyhteiskuntaa on kuvattu osaamisen yhteiskuntana, jossa pitkälle kehittynyt tietotekniikka korvaa tylsät työt ja jossa palveluilla on keskeinen sija työllistäjänä. Tietoyhteiskunnan on ennustettu lisäävän myös työn itsenäisyyttä ja mahdollisuutta sovittaa työ ja perhe aikaisempaa paremmin yhteen. Etlan mukaan olemme nyt siirtymässä tällaiseen vaiheeseen.

Samaan aikaan Suomea puhuttavat myös tyystin toisenlaiset uutiset: UPM irtisanoo yli 2000 työntekijää ja on lopettanut kokonaisen paperitehtaan Voikkaalla. Perlos on lakkauttanut tehtaan Ylöjärvellä ja Joensuussa. Leaf on lopettanut Turun makeistehtaan. Listaa voisi jatkaa vaikka kuinka pitkään.

Suomessa eletään tällä hetkellä vilkasta työelämän tutkimuksen aikaa. Suomalaista työtä ja työelämänsuhteita tutkitaan enemmän kuin koskaan. Työelämän yhteiskuntatieteellinen tutkimus on vakiinnuttanut asemansa niin yliopistoissa kuin rahoittajienkin silmissä. Työelämän tutkimusta tehdään paljon, ja tietomme työelämän tilan muutoksista lisääntyy vauhdilla. Tuoreet työelämää käsittelevät tutkimukset kertovat ristiriitaista kieltä työelämän muutoksista.

Juha Siltalan vuonna 2004 ilmestynyt laaja tutkimus ”Työelämän huonontumisen lyhyt historia” osoittaa vakuuttavalla tavalla kuinka työn vaihtosuhte on globaalissa hyperkilpailussa huonontunut palkkatyöläisten enemmistöllä verrattuna hyvinvointivaltion kultaiseen kauteen. Kirjassa kuvataan koruttomasti niitä prosesseja, jotka ovat johtaneet monet meistä suorastaan ihmisarvoa alentaviin työelämän käytäntöihin. Siltalan tutkimus on rikas ja samalla särmikäs. Sen moniin väitteisiin ja tulkintoihin voisi esittää runsaasti kommentteja ja vastaväitteitä.

Tuomo Alasoini (2006) on julkaissut äskettäin Työolobarometrien aineistoille perustuvan analyysin ”Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005”. Analyysi osoittaa, että työnteon mielekkyyden koetaan vähentyneen koko 2000-luvun ajan. Työnteon mielekkyyden balanssin heikentyminen ei näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan yhteydessä perinteisiin työelämän tilaa kuvaaviin indikaattoreihin kuten työn itsenäisyys tai työn kuormittavuus. Sen sijaan siihen näyttäisi vaikuttavan merkittäväällä tavalla yleinen epävarmuuden kasvu työmarkkinoilla ja muutokset taloudessa. Alasoini nostaa esiin kysymyksen työtä koskevan psykologisen sopimuksen purkautumisesta ja tarpeesta sen uudelleen neuvottelemiseksi. Voikkaan tapahtumat ovat oiva esimerkki tarpeesta psykologisen sopimuksen uudelleen neuvottelemiseksi.

Suvi Mäntylä on analysoinut suomalaista uutta taloutta tutkimuksessaan ”Myyteistä todellisuuteen – Henkilöstöhallinnon haasteet ICT-alalla” (2006). Mäntylän tulokset kertovat karrua kieltä johtamisen ongelmista. ”Esimiesten taidot ihmisten johtamisessa ovat puutteelliset eikä esimiehiä juuri kouluteta tehtäviinsä.” (mt, 86). Työhön liittyvän epävarmuuden kokeminen on huolestuttavan yleistä ja se on lisääntynyt huomattavasti aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna. Uniongelmat vaivaavat ICT-alalla enemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Työntekijöillä on jatkuva kiire ja aikapula. Työstä tulee mielentila, josta ei pääse pois.

On toki toisenlaisiakin tutkimustuloksia. Tuore joustavia työjärjestelyjä suomalaisilla työpaikoilla koskeva tutkimuksemme (Mamia & Melin (toim.) 2006 ja Uhmavaara ym. 2005) kertoo, että työpaikoilla on käytössä lukuisia erilaisia työaika, palkkausta, työnteon paikkaa tai työnjakoa koskevia käytäntöjä. Varsin yleisiä ovat muun muassa työaikapankit, tulospalkkaus, mobiilityö ja erilaiset tiimit. Tutkimuksemme kertoo myös, että kokemus työstä ei ole välttämättä aina kielteinen. Työssä jopa viihdytään, ja se koetaan useissa työpaikoissa myös mielekkääksi. Tällaiset joustavat työjärjestelyt koskevat luonnollisesti eri tavoin erilaisia palkansaajaryhmiä. Tutkimuksemme perusteella voidaan kuitenkin väittää, että kuva suomalaisten työpaikkojen tilanteista ei ole suinkaan niin synkkä kuin edellä kuvattujen esimerkkien valossa voitaisiin olettaa. Työn maailma on eriytynyt ja moni-ilmeinen.

Richard Sennett on hiljattain julkaissut kirjan ”The Culture of New Capitalism” (2006). Tässä Yalen yliopistossa pitämiinsä luentoihin perustuvassa kirjassa hän kuvaa tutkimusryhmänsä kanssa tekemiä havaintoja työorganisaatioiden muutoksista, lähinnä Yhdysvalloissa ja Englannissa, viimeisten kymmenen vuoden aikana. Sennetin kirja on moniulotteinen siinä pohditaan työn ohella myös ammattitaitoja, politiikkaa ja kulutusta. Samalla kirja jatkaa hienolla tavalla keskustelua, jota Sennett (2002) viritteli jo tutkimuksessaan luonteen korroosioista ja työn uudesta järjestyksestä.

Sennetin teesi on, että olemme siirtyneet työorganisaatioissa hierarkkisista byrokraatioista joustaviin organisaatioihin. Sennett itse pitää musiikista. Musiikin maailmaan sijoitettuna muutosta voi luonnehtia siirtymänä sinfoniaorkesterista MP3-soittimeen. Sinfoniaorkesteria luonnehtii hierarkkisuus ja byrokraattisuus. Orkesterissa on selkeä työnjako ja käskyvaltasuhteet. Se perustuu käsityömäiselle ammattitaidolle. Orkesterilla on pitkä aikahorisontti, ja se toimii vastuullisesti. MP3-soitinta voidaan taas kuvata niin, että sille on tärkeää hyvä ulkonäkö. Se on virtaviivainen, monien mielestä jopa seksikäs. Se mahdollistaa lähes mitä vain: nopeat siirtymät tyyli-ilajista toiseen. MP3-soitin on myös kärsimätön, sille on tyypillistä jatkuva muutos.

Yritysorganisaatioissa siirtymä sinfoniaorkesterista MP3-soittimiin merkitsee, että on oltaava valmis jatkuviin muutoksiin. Organisatorista vakautta pidetään pikemmin heikkoutena kuin vahvuutena. Samalla organisaatiotyyppin muutos kuvaa siirtymää kohti kärsimätöntä pääomaa. Yritystoimintaa luonnehtii aikaisempaa enemmän lyhyt aikahorisontti. Tuottoa haetaan aikaisempaa korostuneemmin osakemarkkinoilta. Voittoa ei enää haeta tuotannosta joskus mahdollisesti saatavana tulona. Yrityksiä käsitellään sijoittajien ja osakkeenarvon nostamisen perspektiivistä; itse tuotteilla ei ole enää niin väliä. Yritysten tekemillä ratkaisulla annetaan ”signaali markkinoille”, ei tuotemarkkinoille vaan rahamarkkinoille. Nokia tuo markkinoille uusia puhelimia ei niinkään kuluttajien tarpeisiin kuin kertoakseen osaamisestaan sijoittajille.

Yritysorganisaatioiden muutos merkitsee Sennetin mukaan myös palkkatyöläisen ideaalityypin muutosta. Enää ei arvosteta pitkään kokemukseen perustuvaa ammattitaitoa, asioiden tekemistä mahdollisimman hyvin. Uusi ihanne korostaa nuoruutta, valmiutta oppia aina uutta: elä vain tätä hetkeä, unohda epäonnistumiset, ole valmis lyhytjännitteisyyteen ja pirstaloituneisuuteen. Uusi työntekijä on helposti korvattavissa kuin musiikki MP3-soittimessa.

Nämä muutokset vaikuttavat myös työpaikkojen sosiaalisiin suhteisiin. On vaarana, että institutionaalinen lojaalisuus vähenee, työntekijöiden keskinäinen luottamus vähenee ja työorganisaatioihin kasaantunut tieto ja osaaminen ohenevat. Lisäksi muutokset merkitsevät sitä, että tarpeettomuus sekä ihmisten kokemuksina että konkreettisena ilmiönä lisääntyy.

Työmarkkinoilla MP3 iskee kaikkein rajuimmin keski-ikäisiin, yhteen työpaikkaan vahvasti sitoutuneisiin, vain yhden asian hyvin osaaviin työntekijöihin. Muutos ravistelee niin työntekijöitä kuin toimihenkilöitäkin. UPM:n päätös lakkauttaa Voikkaan paperitehdas nostaa meillä Suomessa valokeilaan muutoksen uhrin.

Suomessa on tapahtunut selkeä taloudellisen toimintatavan ja manageriaalisen mallin muutos suuryrityksissä. Taustalla on ainakin: kiristynyt kilpailutilanne, share-holder intressien vahvistuminen, managerien omien intressien ajaminen ja vastavoiman puute.

Koviakin ratkaisuja voidaan toteuttaa suomalaisessa luottamus- ja sopimussyhteiskunnassa, suomalaisen työvoiman valtaresurssit ovat tällä hetkellä heikot. Suomalainen ammattiyhdistysliike on valmistautunut huonosti meneillään olevaan rakennemuutokseen. Vielä 40 vuotta sitten ammattiyhdistysliike oli aloitteellinen. Sen hyvinvointia ja tasa-arvoa korostaneet ohjelmalliset tavoitteet saivat vastakaikua palkkatyöläisten keskuudessa. Nyt ay-liikkeellä ei ole vastaavaa ohjelmaa 2000-luvulle.

Sukupolvien tilanteiden ero on ongelmallinen: nuoria pakotetaan MP3-ajatteluun ja MP3-malli voi olla palkkatyöläisellekin hyvä tiettyssä elämäntilanteessa. Määräaikaisuus, projektit ja vaihtuvat tehtävät voivat olla hieno kokemus nuorille sinkuille, mutta ne lyövät kovaa kasvoille niitä, joilla ei ole vaihtoehtoja ja joilla on paljon sitoumuksia kuten perhe ja asuntolaina. Esimerkiksi voikkaalaiset paperityöläiset ovat tässä mielessä hyvin vaikeassa asemassa.

Työelämän luokkaluonne on noussut esille vahvasti, vahvemmin kuin kertaakaan yli 30 vuoteen. Yritysten ratkaisuja perustellaan avoimesti omistajien intresseillä, kunnioitus työvoimaa kohtaan on vähentynyt ja valtion merkitys tulonjaon tasaajana ja tulojen uudelleenjakajana kaventuu. Vielä 1970-luvulla luokkien merkitystä toivat esiin ammattiyhdistysliike, johtajat ja osakkeenomistajat.

Eriarvoisuus työelämässä lisääntyy. Valta keskittyy. Palkkaerot kasvavat. Kehitys- ja uramahdollisuudet eriytyvät. Työhyvinvointi ja työterveys kohtaavat aikaisempaa eriytyneemmin eri työntekijäryhmiä. Sukupuolten ja sukupolvien tasa-arvo ei edisty. Maahanmuuttajista on tulossa työmarkkinoiden uusi alaluokka.

Muutoksen rajuutta ja kokonaisvaltaisuutta ei kannata vähätellä. Kaiken myllerryksen keskellä on kuitenkin syytä muistaa, että työelämää käsittelevä puhe ja ajattelutavat ovat liian teollisuuskeskeisiä. Lisäksi kysymyksiä tarkastellaan lähes poikkeuksetta suuryritysten näkökulmasta. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on kuitenkin pieniä alle 50 hengen yrityksiä, jotka suuntautuvat paikallisille markkinoille, ovat perheyrityksiä ja samalla elämänprojekteja. Niissä kunnioitus, lojaalisuus ja ammattitaitoon luottaminen ovat edelleen olemassa olevia tosiasioita.

Myös julkinen sektori on edelleen olemassa. Meillä on kansainvälisesti korkeatasoinen koululaitos, terveydenhuolto ja sosiaalitoimi. Julkisella sektorilla on paljon ammattilaisia, jotka ovat vahvasti työhönsä sitoutuneita, jotka toimivat hyvin sitoutuneesti eettisten ja professionaalisten ihanteiden mukaan.

Työelämässä on kysymys aina intresseistä ja vallasta: Kuka päättää huomisen agendasta? Millaisille tekijöille työelämän sosiaaliset suhteet rakentuvat? Miten tasa-arvo, solidaarisuus, kollektiivisuus, lojaalisuus, luottamus tai kestävä kehitys rakentuvat tulevaisuudessa? Yksi tämän hetken isoista ongelmista on se, että työpaikoilla koetaan pelkoa huomisen suhteen. Ihmiset ovat työn suhteen turvattomia. Suomalaista työelämää luonnehtinut vahva luottamus murentuu.

Mitä suomalaisten työorientaatioita koskeva ISSP-aineisto sitten kertoo työelämän muutoksesta? Tulosten mukaan vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Suomalais-

ten työ on useimmiten mielenkiintoista ja itsenäistä, mutta turvallisuus, hyvät tulot ja etene-
mismahdollisuudet puuttuvat. Valtaosa suomalaisista haluaa työskennellä palkansaajina, koska
se tuntuu yrittäjyyttä turvallisemmalta vaihtoehdolta. Säännöllistä kokoaikatyötä pidetään sel-
västi toivottavampana kuin muita työaikamuotoja. Monet arvostavat sitä, että he voivat tehdä
yhteiskunnalle hyödyllistä työtä, jossa voi auttaa muita. Samalla he toivovat nykyistä turvatum-
paa työpaikkaa ja parempia tuloja.

Työntekijöiden kannan voi tiivistää niin, että heidän keskeinen intressinsä aikamme Suo-
messä on vakaus ja turvallisuus, mahdollisuus nähdä horisonttiin vaikka edessä olisikin vaikeita
paikkoja. Lopulta työntekijät kaipaavat työnantajilta myös nykyistä suurempaa vastavuoroi-
suutta. Tässä on aineksia uudeksi psykologiseksi sopimukseksi.

Lähteet

- Alasoini, T. (2006). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. (2002). Proaktiivinen toimintatapa: yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus nro 239. Helsinki: Työministeriö.
- Blom, R., Ketola, T. & Mamia, T. (2006). Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa. Teoksessa Mamia & Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 316. Helsinki: Työministeriö.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus.
- Castells, M. & Himanen, P. (2001). Suomen tietoyhteiskuntamalli. Helsinki: WSOY.
- Fevre, R. (2003). *The New Sociology of Economic Behaviour*. Lontoo: Sage.
- Goldthorpe, J. (et al.) (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hodson, R. (2001). Disorganized, unilateral, and participative organizations: New insights from ethnographic literature. *Industrial Relations*, vol. 40.
- Julkunen, R., Nätti, J. ja Antila, T. (2004). Aikanyrjähdys. Tampere: Vastapaino.
- Kauppinen, T. (2005). Suomen työmarkkinamalli. Helsinki: WSOY.
- Kehälinna, H. & Melin, H. (1985). Työtä työlle. Tutkimus SAK:n jäsenistön sosiaalisesta koostumuksesta ja suhteesta työhön. Helsinki: SAK.
- Kevätsalo, K. (1988). Selviytymistä, vastarintaa, vapautusyrkimyksiä. Työpaikalla toimimisen muuttuvat ehdot 1980-luvun Suomessa. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003). Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Luokkaprojekti (1984). *Suomalaiset luokkakuvassa*. Tampere: Vastapaino.
- Mamia, T & Melin H. (toim.) (2006). Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 316. Helsinki: Työministeriö.
- Mohler, Peter Ph. (1999). Testing for Equivalence and Bias, teoksessa N. Toš, P. Ph. Mohler & B. Malnar (toim.) *Modern Society and Values. A Comparative Analysis Based on ISSP Project*. Ljubljana: FSS, University of Ljubljana & ZUMA Mannheim, s. 15–39.
- Mäntylä, S. (2006). Myytestä todellisuuteen. Henkilöstöhallinnon haasteet ICT-alalla. Turun yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja A27. Turku: Turun yliopisto.
- Oinonen, Eriikka (2004). *Finnish and Spanish Families in Converging Europe. Studies in European Societies and Politics*. Tampere: Tampere University Press.
- Oinonen, E., Melin, H. & Blom, R. (2005). Onni on olla suomalainen? Kansallinen identiteetti ja kansallisuus. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 1. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ranki, A. (2000). Henkilöstön selviytyminen kriisiytyneessä organisaatiossa. *Acta Universitatis Tamperensis* 775. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2005). Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Santamäki, T. (1987). Työaikojen kehityspiirteitä Suomessa. Katsaus 4/1987. Helsinki: Työväen taloudellisen tutkimuslaitos.
- Sennett, R. (2006). *The New Culture of Capitalism*. Yale: Yale University Press.
- Sennett, R. (2002). Työn uusi järjestys. Eli miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Stähle, P., Kyläheiko, K., Sundström, J. & Virkkunen, V. (2002). Epävarmuus hallintaan – Yrityksen uudistumiskyky ja vaihtoehdot. Helsinki: WSOY.

Suomi lukuina. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavana [www-muodossa](http://www.muodossa): <<http://www.stat.fi/tup/suoluk/>> (luettu 1.9.2006)

Svallfors, Stefan (1999). National Differences in National Identities? An Introduction to the International

Social Survey Program, teoksessa N. Toš, P. Ph. Mohler & B. Malnar (toim.) *Modern Society and Values. A Comparative Analysis Based on ISSP Project*. Ljubljana: FSS, University of Ljubljana & ZUMA Mannheim, s. 3–13.

Torvi, K. & Kiljunen, P. (2005). Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Helsinki: Taloustieto.

Uhmavaara, H (ym.) (2005). Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus no 277. Helsinki: Työministeriö.

Tutkimusaineisto

ISSP 2005 : työorientaatiot III : Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. FSD2133, versio 1.0 (2006-03-07). Blom, Raimo (Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos) & Melin, Harri (Turun yliopisto. Sosiologian laitos) & Tanskanen, Eero (Tilastokeskus. Haastattelu- ja tutkimuspalvelut) [tekijä(t)]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2006.

LIITE 1.

Mikä on ISSP?

International Social Survey Programme, ISSP, on maailmanlaajuinen yhteiskuntatieteellinen tutkimusohjelma, joka perustuu kansainvälisesti yhtenäistettyyn vuosittaiseen aineistonkeruuseen osallistujamaissa. ISSP on koonnut tietoa kansalaisten toiminnasta ja yhteiskunnallisista mielipiteistä eri maanosien maissa vuodesta 1985 lähtien. Seurantatutkimustiedon lisäksi ISSP-aineistot tarjoavat poikkileikkaustietoa ajankohtaisista ja teemoiltaan vaihtuvista yhteiskunnallisista ilmiöistä.¹

ISSP:n perustajamaat vuonna 1984 olivat Saksa, Yhdysvallat, Iso-Britannia ja Australia. Sittemmin jäsenmaiden määrä on kasvanut 40 maahan. Saksan ja Britannian lisäksi Länsi-Euroopan maista mukana ovat Itävalta, Italia, Irlanti, Hollanti, Norja, Tanska, Ruotsi, Suomi, Espanja, Portugali, Kypros, Ranska, Sveitsi ja Flanderi². Myös entiset sosialistiset Euroopan maat ovat laajasti edustettuina. Jäseniä ovat Bulgaria, Unkari, Venäjä, Tšekin tasavalta, Puola, Slovenia, Slovakia ja Latvia. Euroopan ulkopuolisia jäsenmaita Yhdysvaltojen ja Australian lisäksi ovat Israel, Etelä-Afrikka, Etelä-Korea, Taiwan, Japani, Filippiinit, Uusi-Seelanti, Kanada, Meksiko, Chile, Brasilia, Venezuela ja Uruguay (<http://www.issp.org/homepage.htm>). Meksikossa huhtikuussa 2005 pidetyssä ISSP-vuosikokouksessa tutkimusohjelman uusimmaksi jäseneksi hyväksyttiin Kroatia.

Suomi liittyi ISSP-ohjelmaan vuonna 2000. Jäsenyys on järjestetty usean eri organisaation yhteistyönä. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston lisäksi mukana ovat Tilastokeskuksen Haastattelu- ja tutkimuspalvelut -yksikkö, Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos ja Turun yliopiston sosiologian laitos. ISSP-ohjelma on eri tutkimustahojen keskinäinen ja omarahoitteinen yhteenliittymä, joten nämä organisaatiot ovat vastuussa rahoituksen hankkimisesta vuosittain kerättävälle Suomen aineistolle sekä aineistoa analysoivien suomalaisten tutkijaryhmien kokoamisesta.

Vuodesta 1986 alkaen ISSP-aineistojen virallinen arkistointipaikka on ollut Saksan tietoarkisto Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln (ZA). Se vastaa aineistojen käsittelystä ja eri maiden aineistojen yhdistämisestä, arkistoinnista ja dokumentoinnista yhteistyössä Espanjassa toimivan ASEP:n (Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos) kanssa. Suomessa ISSP-aineistot ovat saatavissa Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta.

Toisin kuin monet muut vertailevat asennekyselytutkimukset, ISSP on aidosti kansainväliseen yhteistyöhön perustuva ohjelma. Jäsenmaiden edustajista koostuva komitea kehittää ja

■ 1 Samoja aihepiirejä koskevia Eurooppaan keskittyviä vertailevia kyselytutkimuksia tekee myös European Social Survey -ohjelma (ESS). Ohjelmassa on mukana yli 20 Euroopan maata ja ensimmäinen kyselytutkimus toteutettiin vuonna 2002. ESS:n tutkimustuloksia on julkaistu Sami Borgin raportissa *Kansalaisena Suomessa. Kansalaisvaikuttaminen Pohjoismaissa ja European Social Survey 2002*. Oikeusministeriön julkaisuja 2005:3. Lisätietoja ESS-hankkeesta ja aineistoista saa Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta (<http://www.fsd.uta.fi>) ja European Social Survey verkkosivuilta: <http://www.europeansocialsurvey.org>

2 Belgian liittovaltion hollanninkielinen pohjoisosa.

neuvottelee kyselytutkimusten aiheet ja pyrkii laatimaan kyselylomakkeet siten, että kysymykset ovat relevantteja ja mielekkäitä kaikissa maissa ja että ne ovat ilmaistavissa eri kielillä merkityksen muuttumatta. Lopullinen ja esitestattu kyselylomake hyväksytään kerran vuodessa koontuvassa ISSP-jäsenten edustajien täysistunnossa.

ISSP:n perustamisen lähtökohtana oli huomio siitä, että hyvää ja vertailukelpoista tietoa muun muassa taloudellisesta kehityksestä, tulojen jakautumisesta, sosiaalisesta liikkuvuudesta, äänestyskäyttäytymisestä ja sosiaalipolitiikasta oli varsin hyvin saatavilla, mutta asenteita ja mielipiteitä koskevaa vertailukelpoista tietoa ei juuri ollut. ISSP:n keskeiseksi tavoitteeksi tulikin korkeatasoisen vertailukelpoisen asenteita ja mielipiteitä koskevan tiedon systemaattinen kokoaminen. (Svallfors 1999.)

Miksi tehdä vertailevaa tutkimusta ja miksi vertailla asenteita ja mielipiteitä? Etnosentrismien torjuminen tutkimuksessa on yksi keskeisistä vertailevan tutkimuksen eduista. Maita vertailemalla voimme selvittää, mitkä asiat ja ilmiöt ovat erityisiä kansallisia erityispiirteitä ja kokemuksia ja mitkä yleisempiä trendejä. Tutkimuksessa etnosentrismi saattaa ilmetä kahdella tapaa. Tutkija saattaa olettaa löytäneensä jonkin yleisen sosiaalisen mekanismin, jonka vertaileva analyysi osoittaakin olevan kansallinen erikoispiirre. Toisaalta tutkija saattaa olettaa löytäneensä jotakin kansallisesti erityistä, joka vertailevasta näkökulmasta katsottuna näyttäytyykin yleisen trendin yhtenä ilmentymänä. (Vrt. Svallfors 1999; Oinonen 2004.)

Asenteiden ja mielipiteiden vertaileva tutkimus on monella tapaa ongelmallista, mutta tärkeää. Ensinnäkin asenteet ja mielipiteet heijastelevat niitä historiallisia prosesseja, joita kansalliset instituutiot ovat rakentaneet ja muokanneet. Toisekseen, vertailevan asenne- ja mielipidetutkimuksen keinoin voimme yrittää erottaa eliitin diskurssin, julkisen mielipiteen ja tavallisten kansalaisten mielipiteet toisistaan. Kolmanneksi yleiset asenteet ja mielipiteet ovat harjoitetun yhteiskuntapolitiikan raaka-ainetta. Kansalaisten mielipiteet ja asenteet voivat johtaa yhteiskunnallisiin ja poliittisiin muutoksiin. Ne voivat kiihdyttää tai hidastaa muutosta. (Svallfors 1999, 4.)

Vertailevassa asenne- ja mielipidetutkimuksessa on ongelmansa, jotka on hyvä tiedostaa. Ensinnäkin on syytä pitää mielessä, että asenteet ja mielipiteet ovat aina kontekstisidonnaisia. Yhtäältä juuri tämä seikka tekee asenteiden vertailun eri yhteiskuntien välillä mielenkiintoiseksi, mutta kontekstisidonnaisuus saattaa johtaa myös siihen, että kyselyissä käytetyt käsitteet ja niiden merkitykset ymmärretään eri tavoin eri maissa. Käsitteiden kontekstisidonnainen latautuneisuus on sinällään mielenkiintoista, mutta vaarana on, että tutkija erehtyy käsittelemään tutkimusasetelman tuottamaa virheellistä tietoa sosiaalisena tosiasiana. Toinen asenteiden vertailuun liittyvä ongelma koskee kysymysten muotoilua. Kyselylomakkeen kysymysten muotoilu voi vaikuttaa paljonkin siihen, millaisia vastauksia kysely tuottaa. Muotoilua muuttamalla samoihin kysymyksiin saatetaan saada aivan vastakkaisia vastauksia. Mikäli käsitteiden muotoilu tuottaa erilaisia miellelyhtymiä eri kansallisissa konteksteissa, on olemassa riski, että aineistoa analysoidessamme tulemme luoneeksi eroja, joita ei todellisuudessa ole. Kolmas keskeinen ongelma liittyy sellaisiin taustamuuttujiin kuten ammatti ja koulutus. Ammattinimikkeet ja koulutusjärjestelmät eroavat jopa sellaisten maiden välillä, jotka ovat yhteiskunta- ja talousjärjestelmältään ja luokkarakenteeltaan hyvinkin samanlaisia.

Keskeisin keino välttää vertailevan asenne- ja mielipidetutkimuksen sudenkuopat on kansainvälinen yhteistyö. ISSP-ohjelman omaksuma toimintatapa eli kyselyjen suunnittelu ja laatiminen eri kansallisuuksia edustavien tutkijoiden yhteistyönä lienee paras olemassa oleva

keino huomioida kontekstisidonaisuus ja ymmärrettävyys ja tuottaa mahdollisimman vertailukelpoista ja luotettavaa aineistoa tutkijoiden käyttöön. ISSP-ohjelma on myös pyrkinyt luomaan ja kehittämään sellaista standardoitua taustamuuttujien luokitusjärjestelmää, joka toimisi mahdollisimman hyvin erilaisissa yhteiskunnissa. Kyselyaineiston korkealaatuisuudesta huolimatta, jokaisen aineistoa käyttävän tutkijan vastuulla on pitää mielessä kontekstin ja kysymyksenasettelun merkitys ja niiden vaikutus tutkimuksen tuloksiin ja niistä tehtäviin päätelmiin (Mohler 1999; Svallfors 1999).

ISSP-ohjelman tekemien kyselyjen aihekirjo on laaja. Ensimmäinen kyselytutkimus tehtiin vuonna 1985. Vuodesta 1990 lähtien ISSP on toistanut aiempia kyselyitä, joten nykyisin sekä maiden välinen että ajallinen vertailu on mahdollista. Kaikki maat eivät kuitenkaan sisälly kaikkiin aineistoihin, sillä maat ovat liittyneet ISSP-ohjelmaan eri aikoina. Lisäksi kaikki mukana olevat maat eivät kokoa tutkimusaineistoja joka vuosi. Joissakin maissa tehdään kaksi tutkimusta samalla kertaa ja jotkut maat saattavat jättää kustannussyistä jonkin tutkimuksen kokonaan tekemättä.

Aineistojen tarkemmat kuvaukset sekä tiedot kussakin kyselyssä mukana olevista maista ovat saatavissa Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kotisivuilta (<http://www.fsd.uta.fi>).

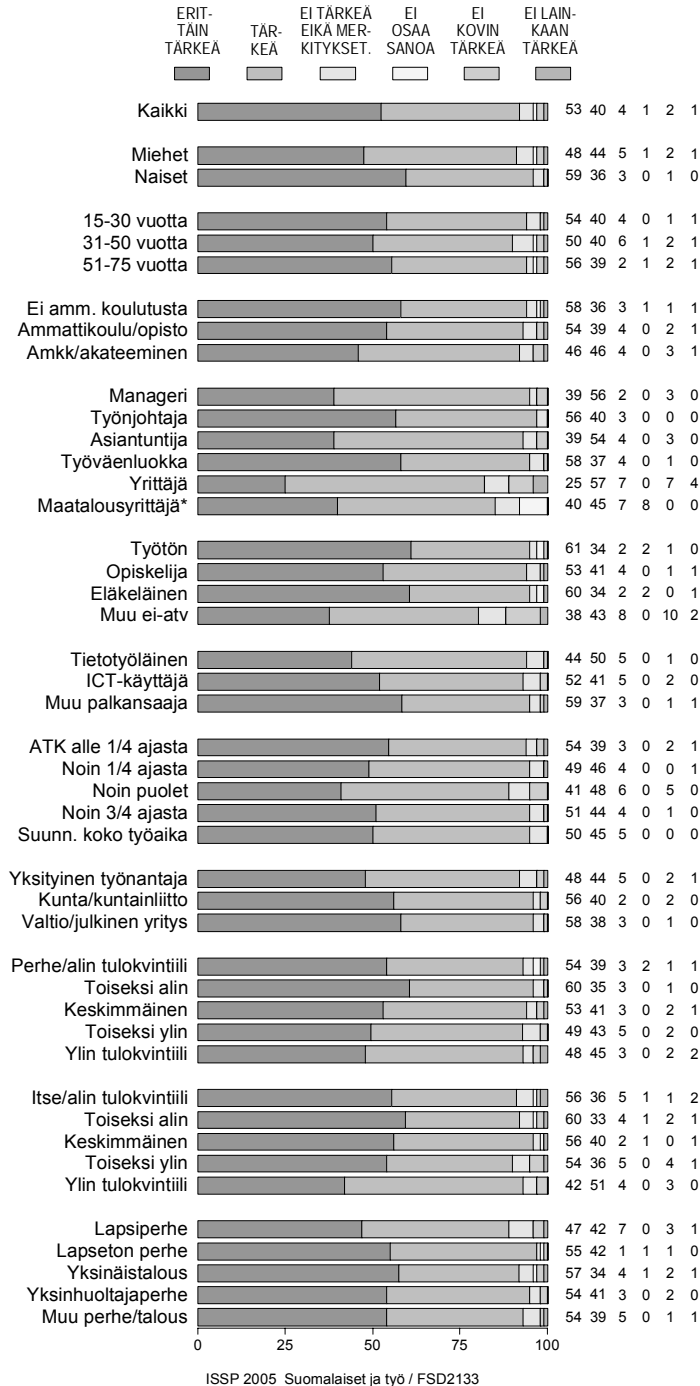
Kuluvana vuonna 2005 tehtävä kysely käsittelee työorientaatioita. Edelliset työorientaatioita kartoittaneet tutkimukset toteutettiin vuosina 1989 ja 1997. Vuonna 2006 toteutettava ISSP-tutkimus toistaa vuosina 1985 ja 1996 tehtyjen valtion tehtäviä koskevien kyselyjen teemoja ja vuoden 2007 kyselytutkimuksen aiheeksi on sovittu urheilu ja vapaa-aika.

Kuvio 1: ISSP-kyselyt

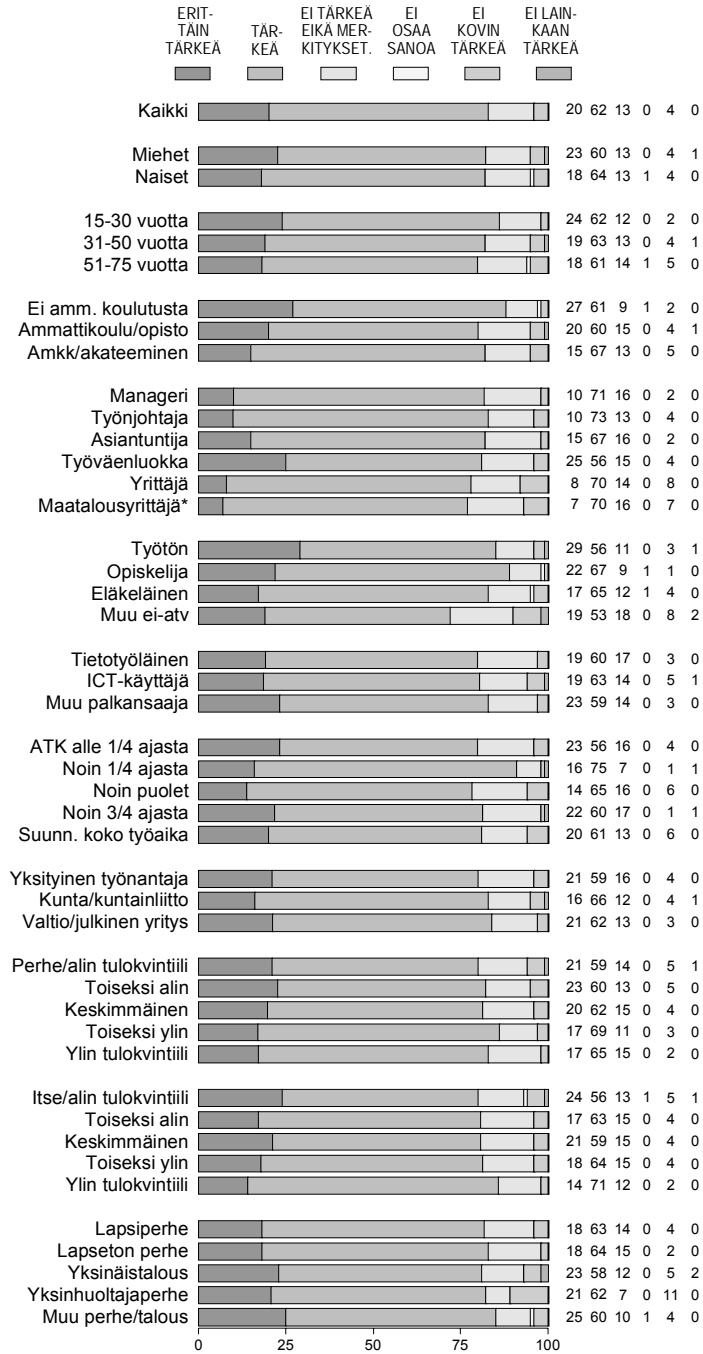
1985: Valtion tehtävät I	1996: Valtion tehtävät II
1986: Sosiaaliset verkostot ja tukijärjestelmät I	1997: Työorientaatiot II
1987: Eriarvoisuus I	1998: Uskonto II
1988: Perhe ja sukupuoliroolit I	1999: Eriarvoisuus III
1989: Työorientaatiot I	2000: Ympäristö II
1990: Valtion tehtävät II	2001: Sosiaaliset verkostot II
1991: Uskonto I	2002: Perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit III
1992: Eriarvoisuus II	2003: Kansallinen identiteetti II
1993: Ympäristö I	2004: Kansalaisosallistuminen (Citizenship) I
1994: Perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit II	2005: Työorientaatiot III
1995: Kansallinen identiteetti I	2006: Valtion tehtävät III

Lähde: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <http://www.fsd.uta.fi>

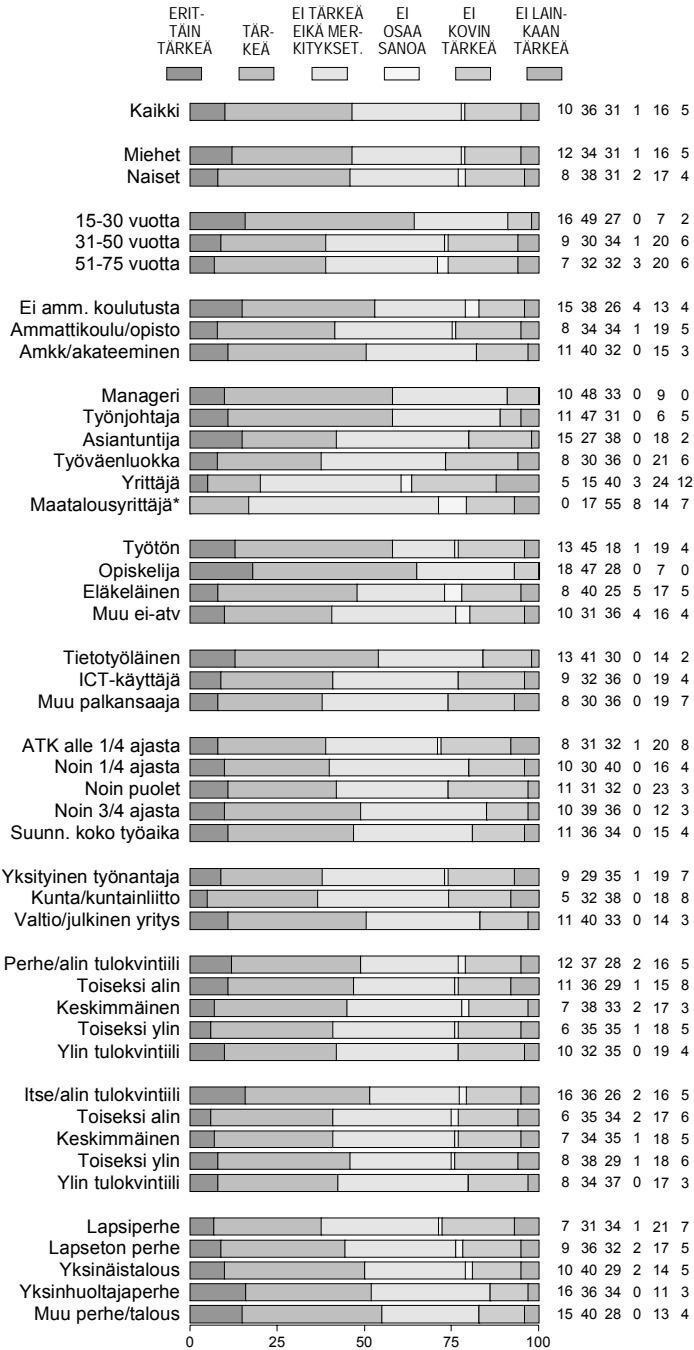
Kuvio L-1a. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: TURVATTU TYÖPAIKKA (%).



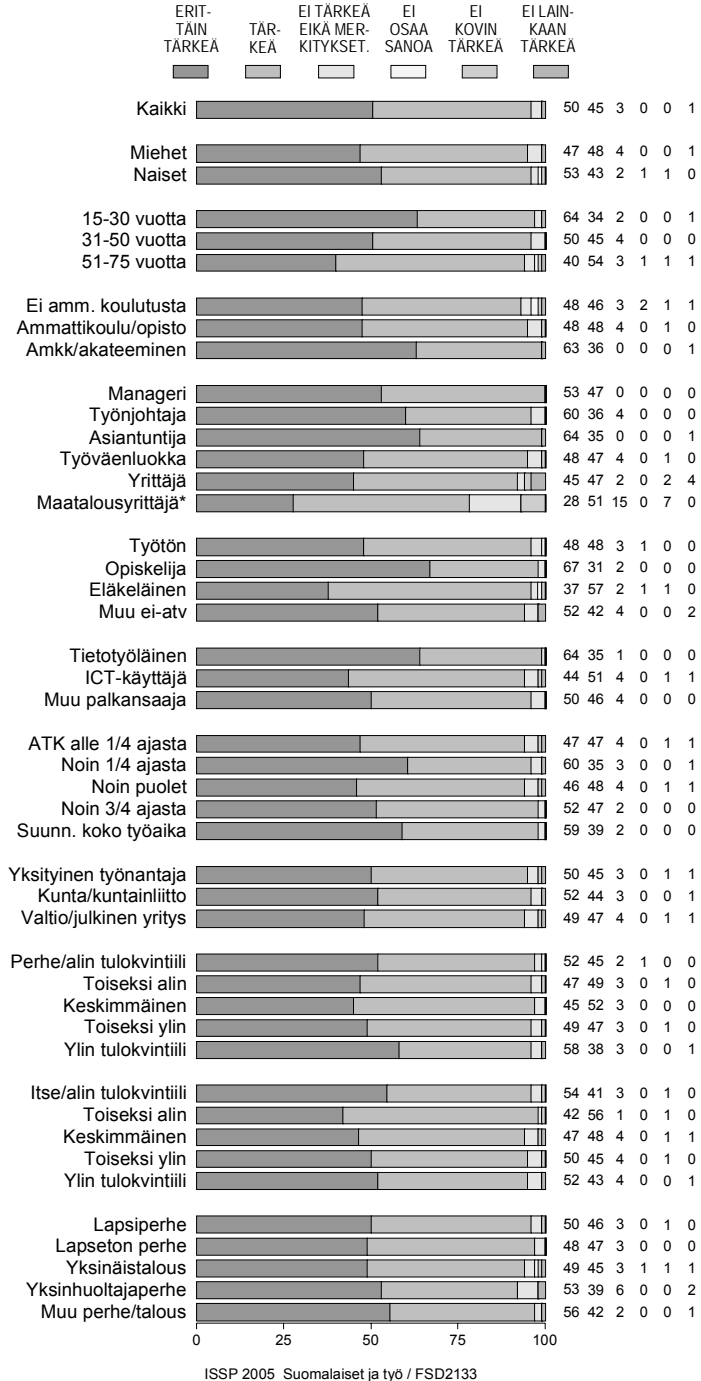
Kuvio L-1b. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: HYVÄT TULOT (%).



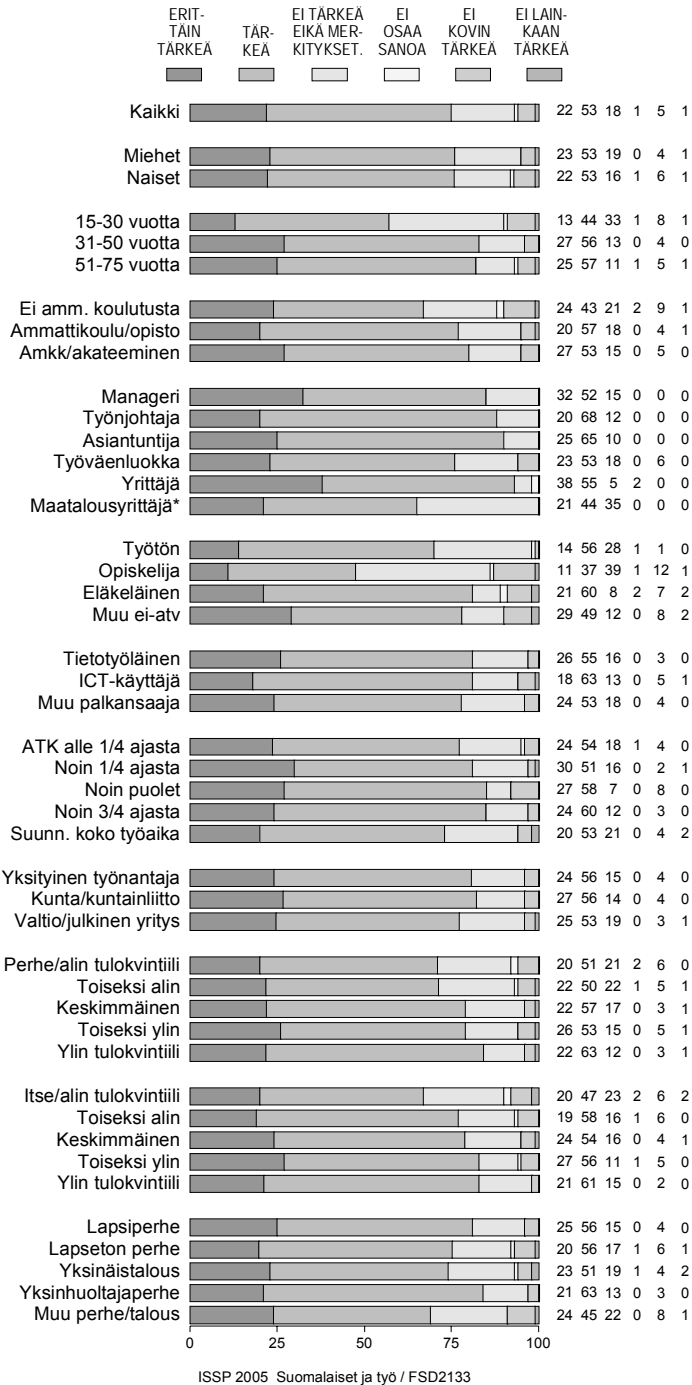
Kuvio L-1c. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: HYVÄT ETENEMISMAHDOLLISUUDET (%).



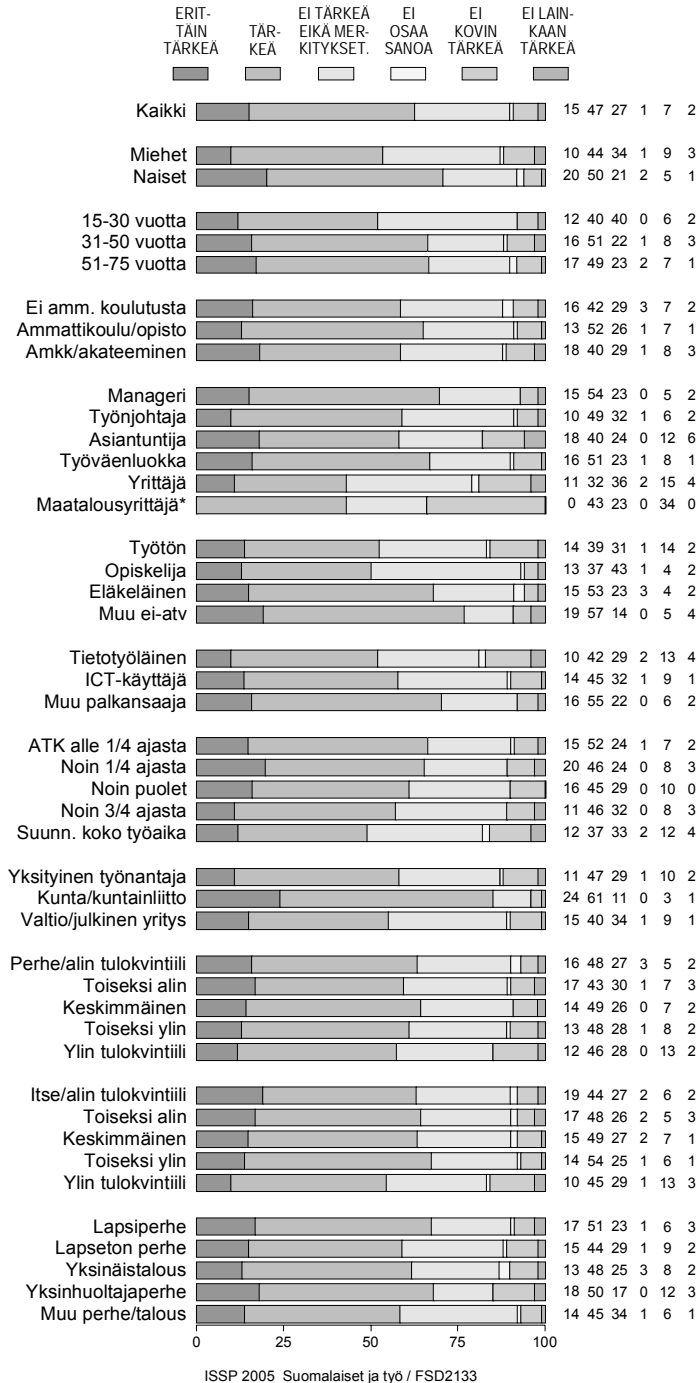
Kuvio L-1d. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: TYÖN MIELENKIINTOUS (%).



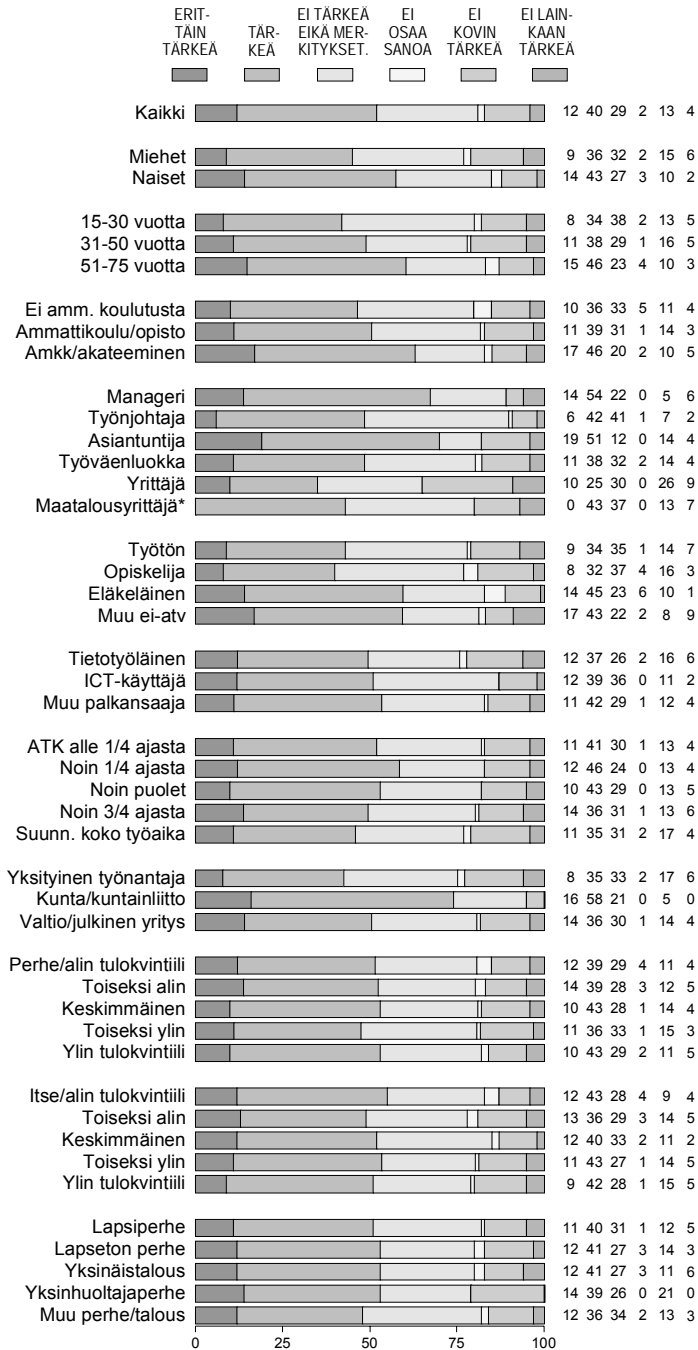
Kuvio L-1e. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASIOITA TYÖSSÄ: TYÖN ITSENÄISYYS (%).



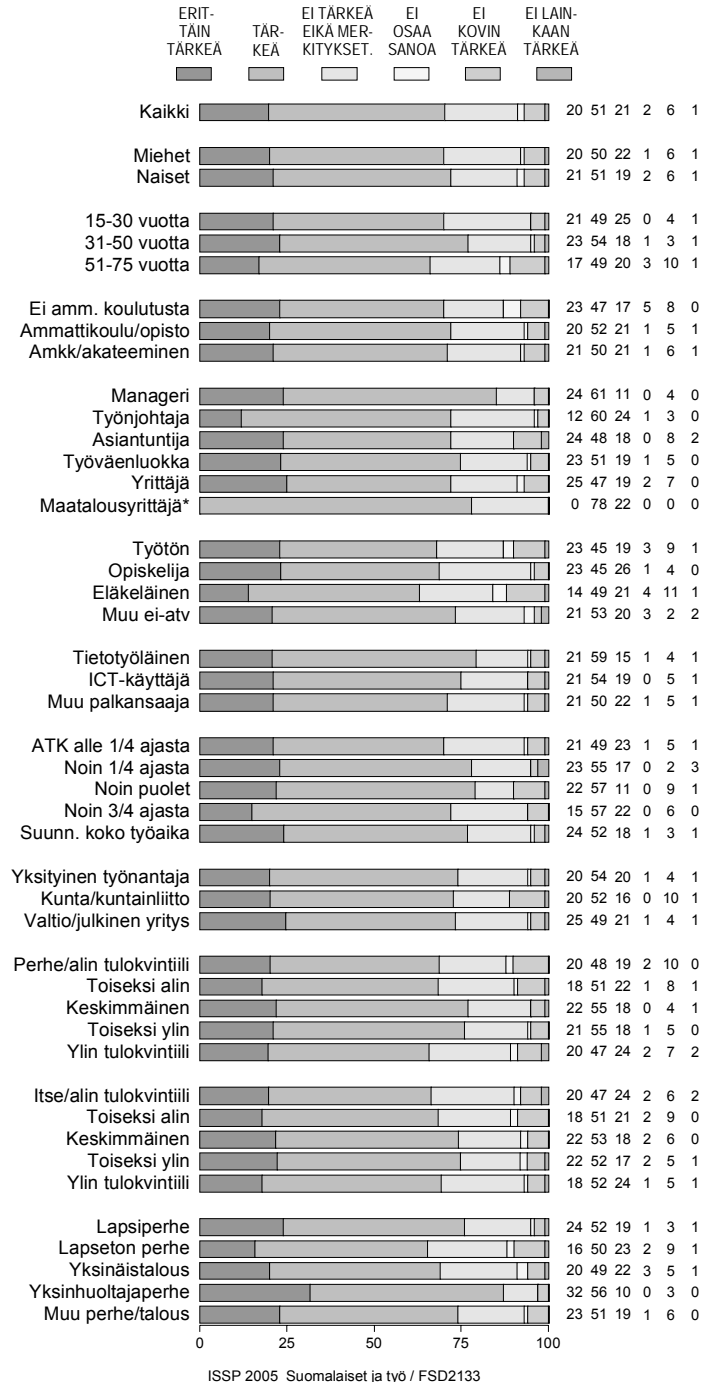
Kuvio L-1f. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: MAHDOLLISUUS AUTTAA TOISIA (%).



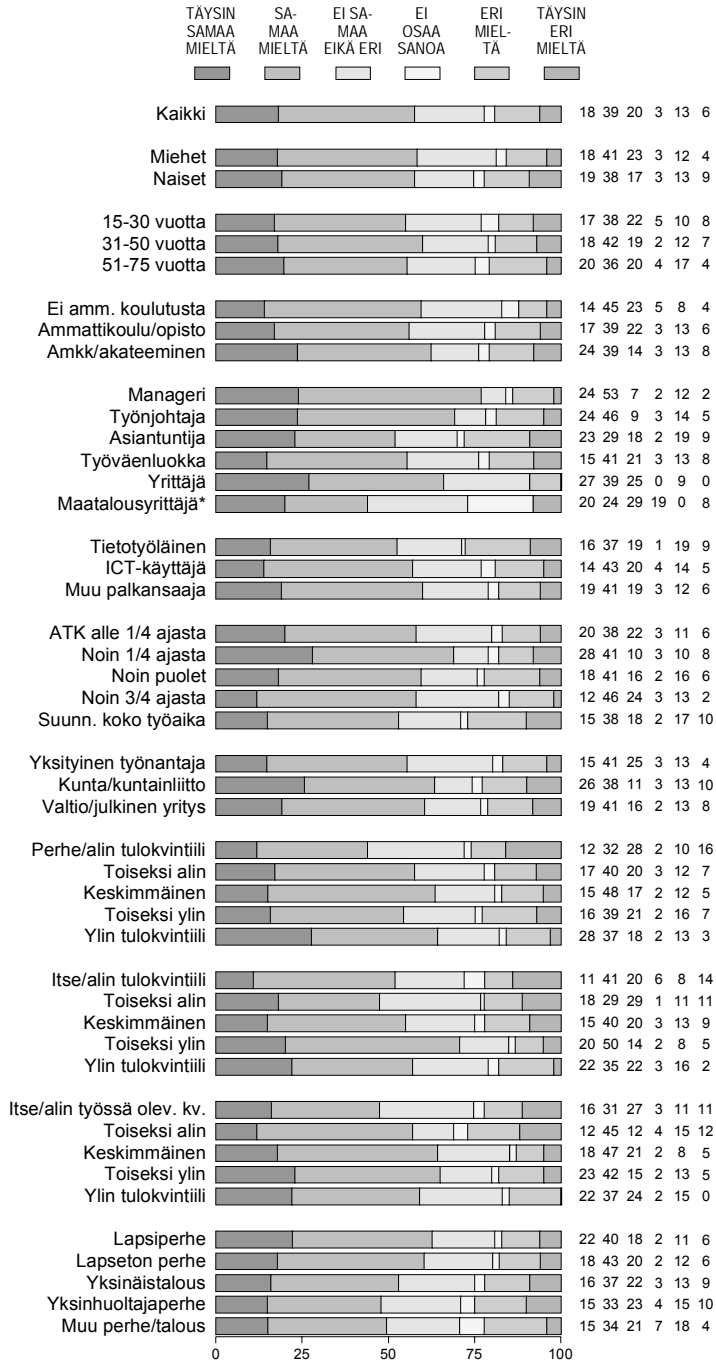
Kuvio L-1g. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: TYÖN YHTEISKUNNALLINEN HYÖDYLLISYYS (%).



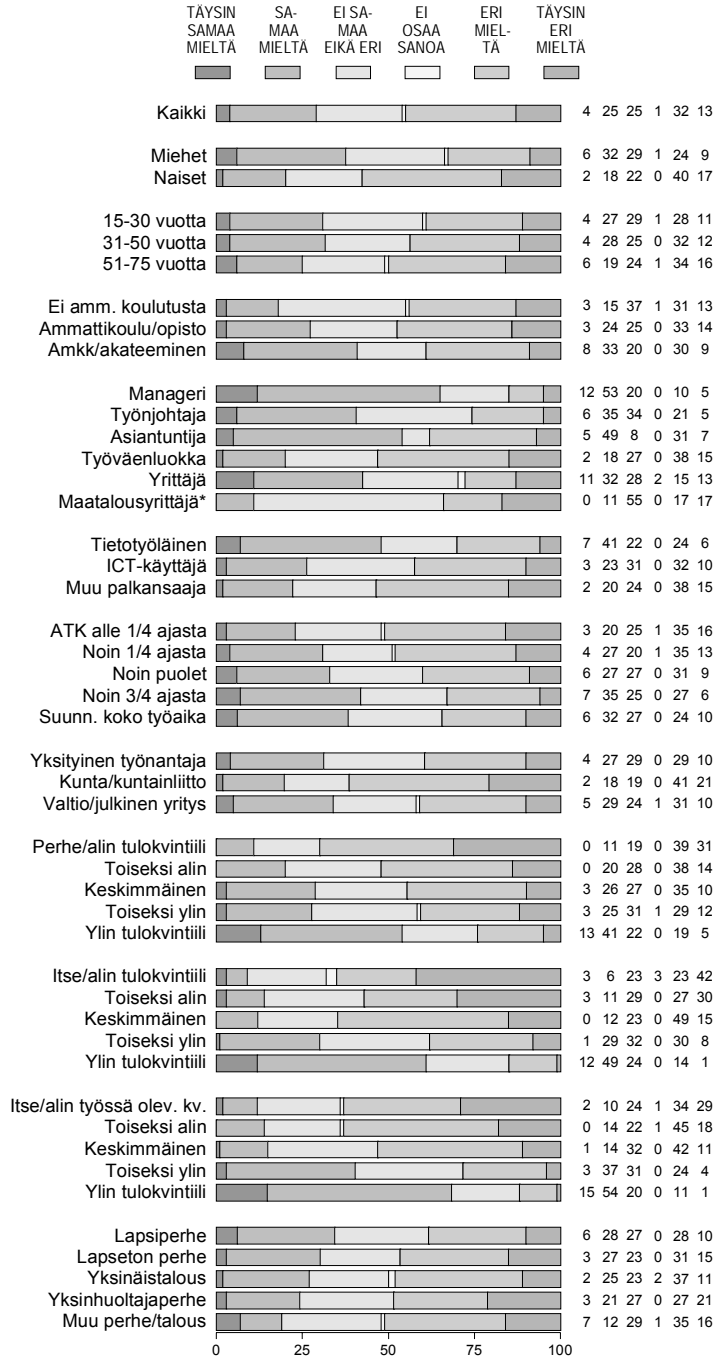
Kuvio L-1h. KUINKA TÄRKEINÄ HENKILÖKOHTAISESTI PITÄÄ ERI ASI-OITA TYÖSSÄ: MAHDOLLISUUS VAIKUTTAA TYÖAIKOHIN(%).



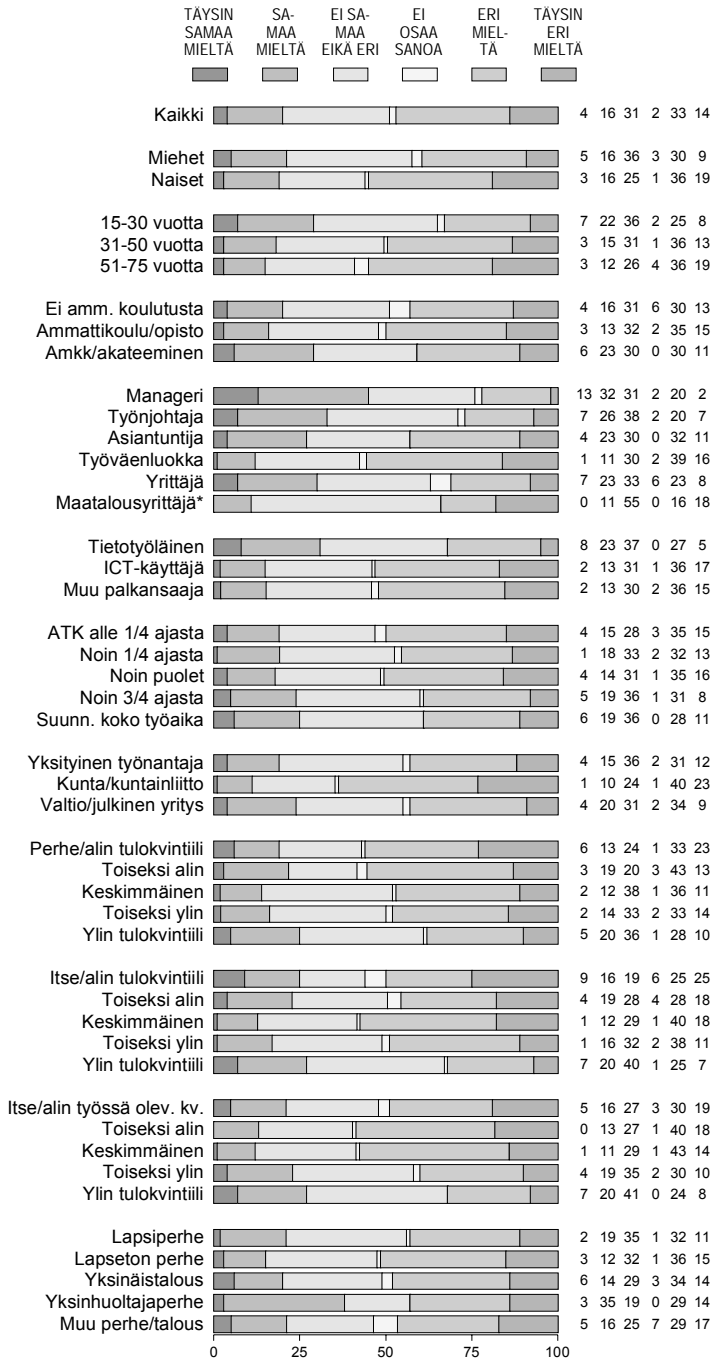
Kuvio L-2a. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'TYÖPAIKKANI ON TURVATTU' (ansiotyössä olevista, %).



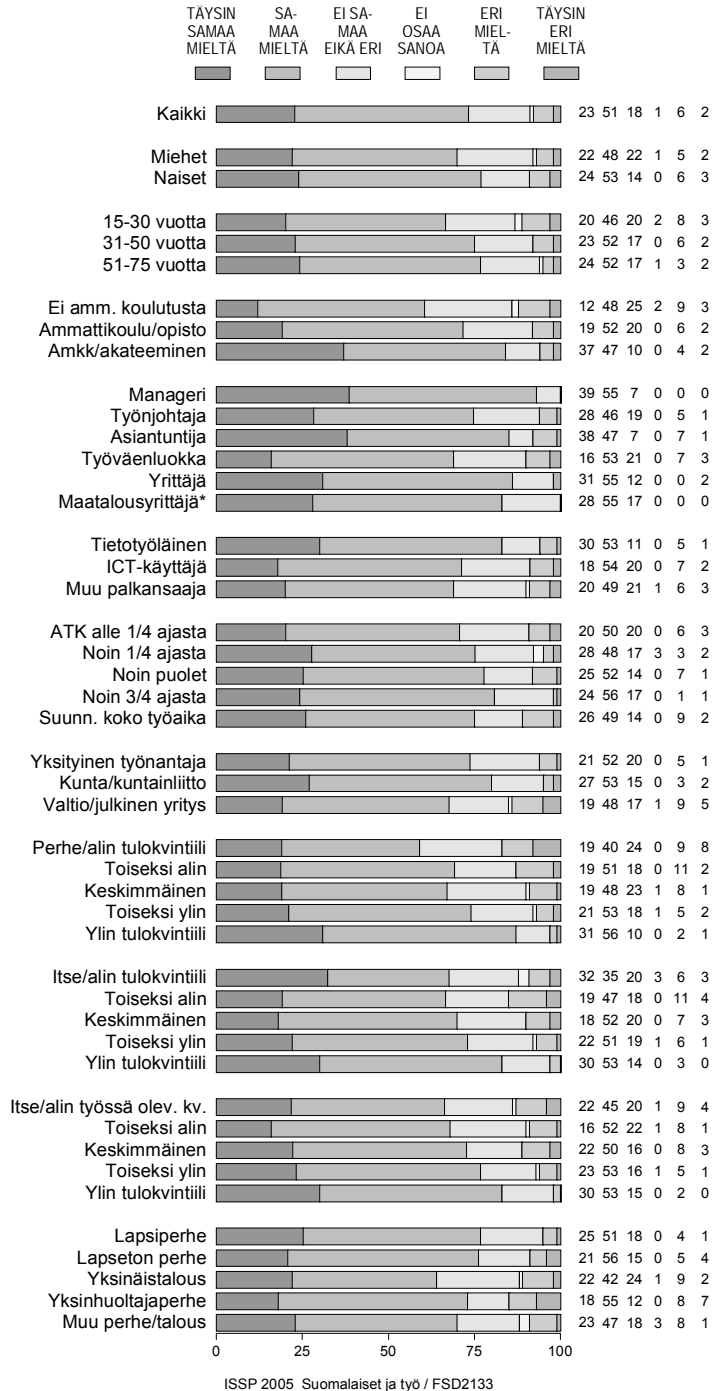
Kuvio L-2b. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'MINULLA ON HYVÄT TULOT' (ansiotyössä olevista, %).



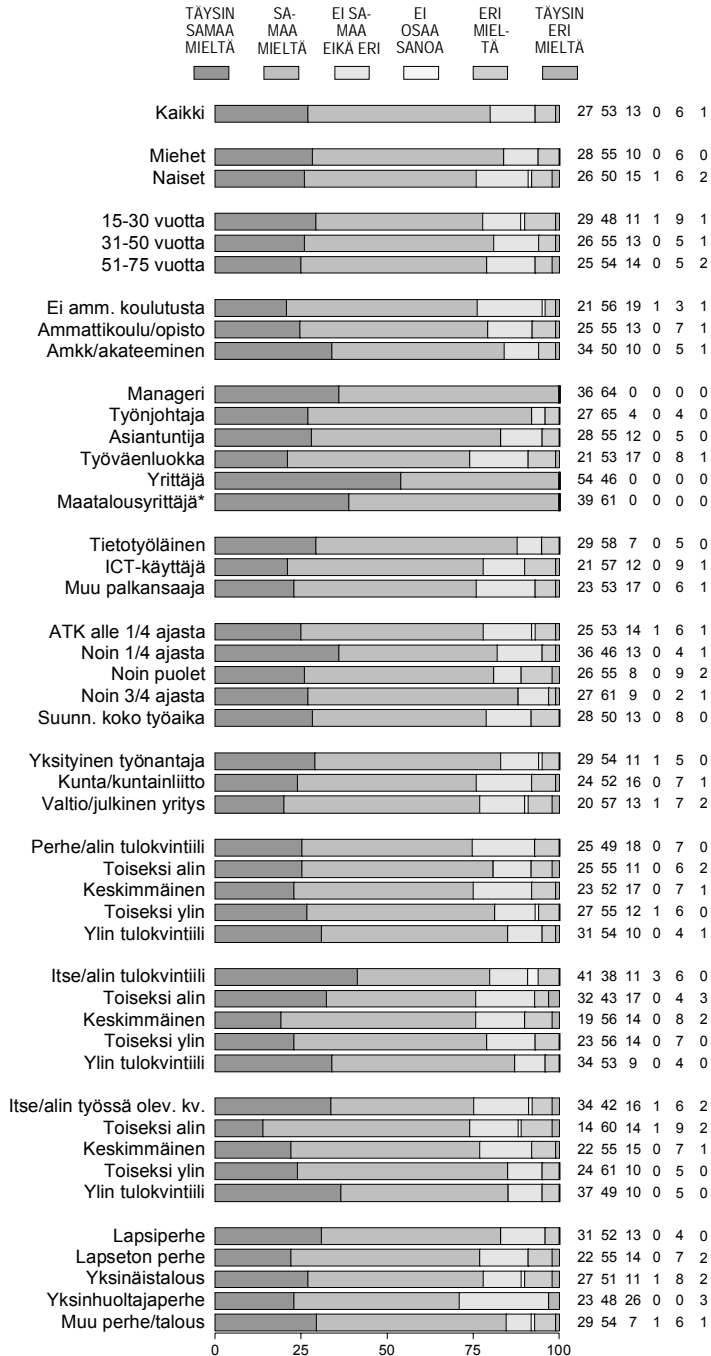
Kuvio L-2c. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'MINULLA ON HYVÄT ETENEMISMAHDOLLISUUDET' (ansiotyössä olevista, %).



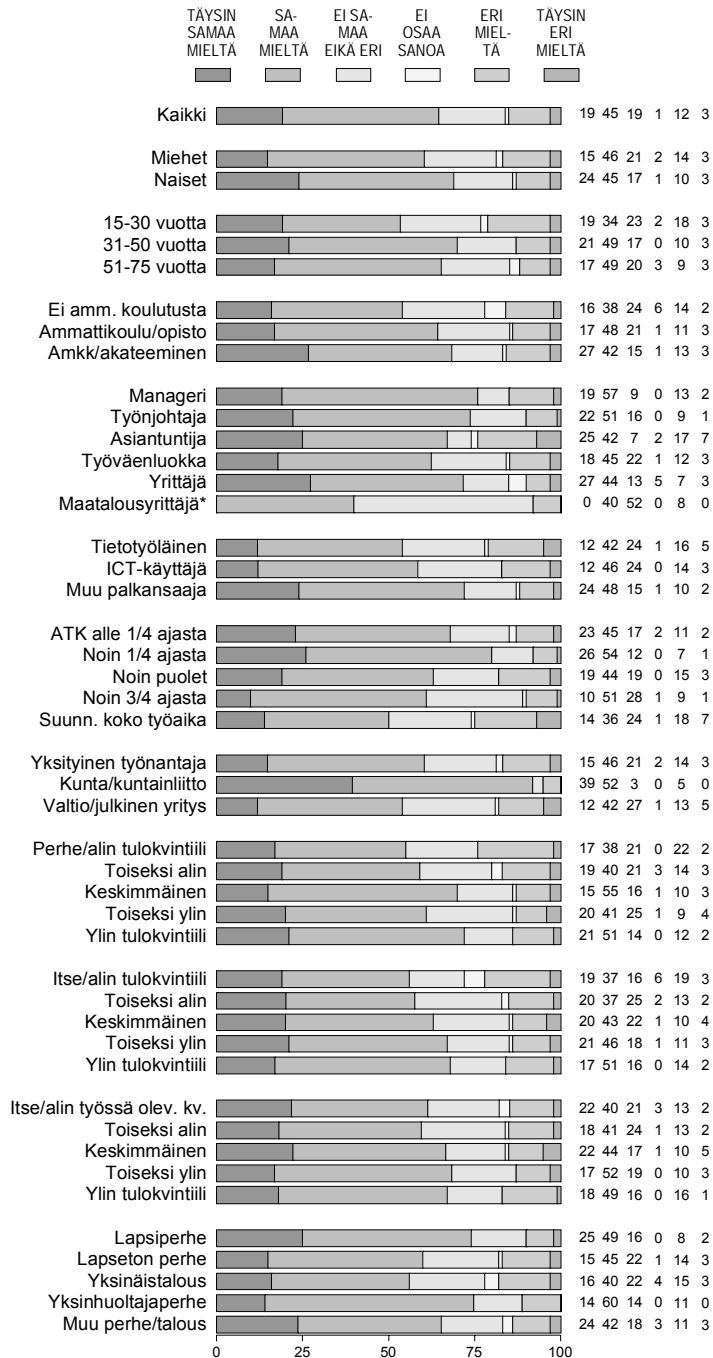
Kuvio L-2d. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'TYÖNI ON MIELENKIINTOISTA' (ansiotyössä olevista, %).



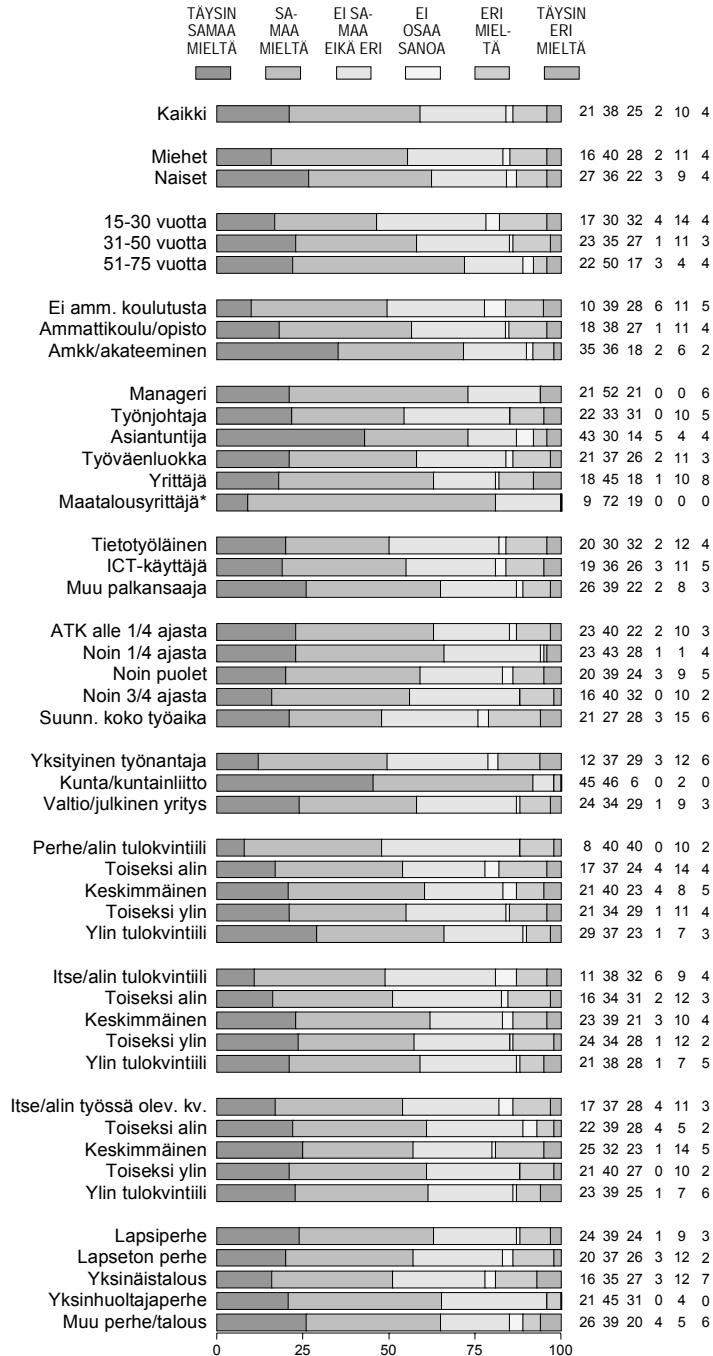
Kuvio L-2e. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'VOIN TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI' (ansiotyössä olevista, %).



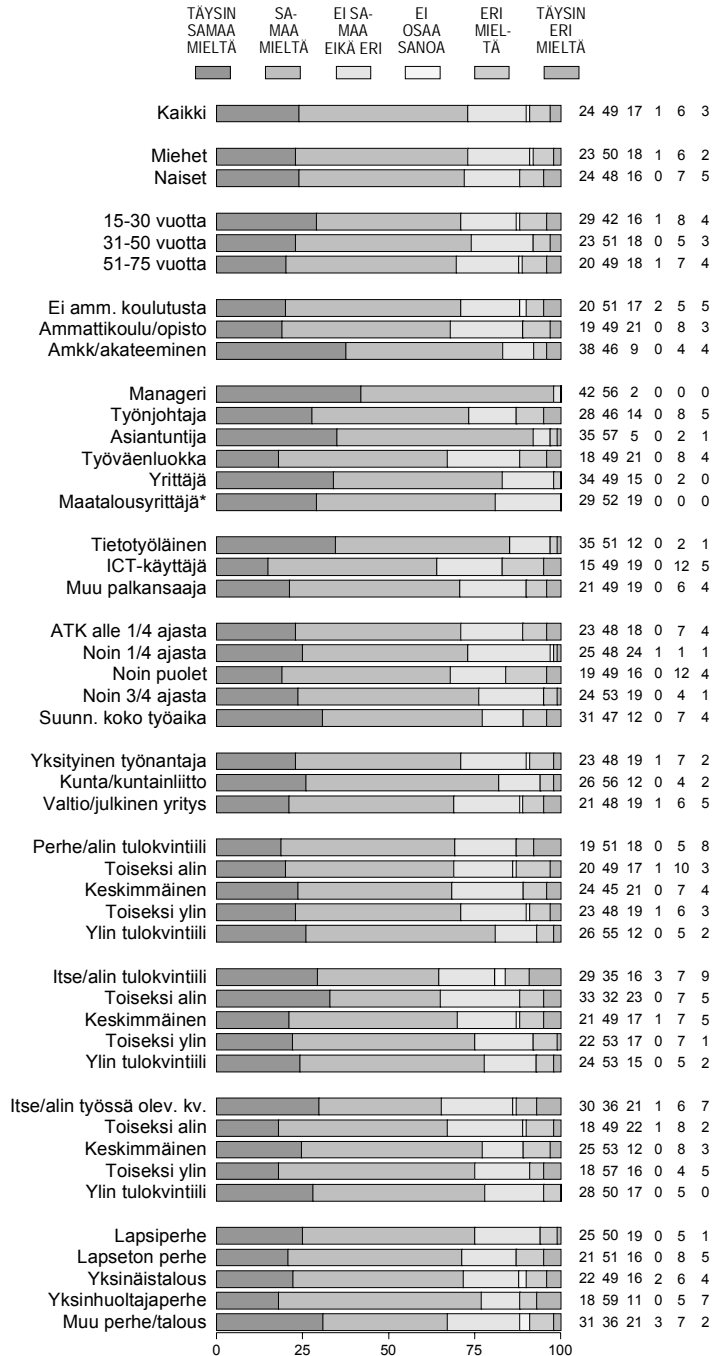
Kuvio L-2f. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'VOIN TYÖSSÄNI AUTTAA MUITA IHMISIÄ' (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio L-2g. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'TYÖNI ON YHTEISKUNNALLE HYÖDYLLISTÄ' (ansiotyössä olevista, %).



Kuvio L-2h. NYKYISEEN PÄÄTOIMEEN SOPIVAT VÄITTEET: 'VOIN TYÖSSÄNI KEHITTÄÄ TAITOJANI' (ansiotyössä olevista, %).





Yhteiskuntatieteellinen
Tietoarkisto

Suomalaiset ja työ 2005

Arvoisa vastaanottaja!

Työ tai sen puute ovat ihmisen ja yhteiskunnan toiminnan ydinkysymyksiä. Tässä tutkimuksessa selvitetään suomalaisten suhtautumista työhön riippumatta siitä, ovatko he mukana työelämässä vai eivät. Aineisto on osa laajaa kansainvälistä tutkimusta, jossa suomalaisten käsityksiä verrataan muiden maiden kansalaisten mielipiteisiin. Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään vastattaessa työelämän ajankohtaisiin haasteisiin.

Kattavan kuvan saamiseksi tutkimukseen on poimittu Tilastokeskuksen Suomen väestöä koskevasta tietokannasta satunnaisesti 2 500 henkilön otos 15 – 74-vuotiaista suomalaisista. Te olette yksi näistä satunnaisesti valituista henkilöistä.

Suomen osalta tietojen keruusta vastaa Tilastokeskus. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Tampereen yliopiston kanssa. Ennen aineiston luovuttamista tutkijoille ja kansainväliselle tietoarkistolle, siitä poistetaan kaikki yksittäisen vastaajan tunnistamisen mahdollistavat tiedot. Tulokset julkaistaan tutkimusraporteina ja tilastotaulukkoina.

Pyydämme Teitä täyttämään kyselylomakkeen ja palauttamaan sen Tilastokeskukseen oheisessa kirjekuoressa 7.10.2005 mennessä. Palautuskuoren postimaksu on jo maksettu. Vastauksenne on tärkeä, sillä kyselyyn valittua ei voi korvata toisella henkilöllä.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa Tilastokeskuksessa tutkija Markku Nieminen puh. (09) 1734 2519 tai sähköposti: markku.nieminen@tilastokeskus.fi sekä tutkimussihteeri Riina Nyberg puh. (09) 1734 2480.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen!

Tilastokeskus

A handwritten signature in black ink that reads 'Jussi Simpura'.

Jussi Simpura
tilastojohtaja

Lomakkeen täyttöohjeet

Rengastakaa jokaisen kysymyksen kohdalla *omaa näkemystänne parhaiten vastaavan vaihtoehdon numero*. Muutamassa kysymyksessä vastaus kirjoitetaan sille varattuun tilaan.

Esimerkki 1. Tässä kirjoitetaan vastaus sille varatulle viivalle.

Syntymävuotenne? 19 65

Esimerkki 2. Tässä rengastetaan jokin annetuista vaihtoehdoista:

Asutteko...

- suuren tai suurehkon kaupungin keskustassa 1
 suuren tai suurehkon kaupungin esikaupunkialueella
 tai lähiössä..... 2
 muussa kaupungissa..... 3
 maaseutupaikkakunnan kylässä tai taajamassa 4
 maaseudun haja-asutusalueella..... 5

Esimerkki 3. Monissa kysymyksissä on useampia osioita (a, b, c jne). Vastatkaa jokaiseen niistä. Valitkaa kussakin kysymyksessä tai kysymyksen osassa *ainoastaan yksi vaihtoehto*.

Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään.....	1	2	3	4	5	9
b) Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työnantajani palveluksessa	1	2	3	4	5	9
c) Työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän	1	2	3	4	5	9

Palauttakaa lomake oheisessa palautuskuoressa Tilastokeskukseen.

**Aluksi Teitä ja kotitalouttanne ja jos olette avo- tai avioliitossa,
puolisoanne koskevia taustakysymyksiä:**

*Rengastakaa sopivinta vaihtoehtoa vastaava numero
tai kirjoittakaa vastauksenne sille varattuun tilaan.*

1. Sukupuolenne?

Mies 1

Nainen 2

2. Syntymävuotenne? 19 _____

3. Oletteko tällä hetkellä...

Rengastakaa vain yksi vaihtoehto.

naimaton 1 eronnut 5

avioliitossa 2 leski 6

avoliitossa 3 muu..... 7

asumuserossa 4

4. Asutteko nykyisin yhdessä puolison tai vakituisen elämänkumppanin kanssa?

Kyllä 1 Jos kyllä ⇨ **4b.** Olen asunut hänen kanssaan vuodesta _____

Ei..... 2

5. Kuinka monta henkilöä kotitaloudessanne asuu? Yhteensä: _____ henkilöä

6. Heistä on 18-vuotiaita tai sitä vanhempia aikuisia _____ henkilöä

7. Heistä on 7-17-vuotiaita lapsia tai nuoria _____ henkilöä

8. Heistä on 6-vuotiaita tai sitä nuorempia lapsia _____ henkilöä

9. Kotitaloudessa asuvien alle 18-vuotiaiden lasten syntymävuodet:

10. Koulutuksenne ja jos olette tällä hetkellä avo- tai avioliitossa, puolisonne koulutus?

Rengastakaa vain yksi vaihtoehto molemmilta numerosarakkeilta.

	Itse	Puoliso
Vielä koulussa (peruskoulu, lukio, ammattikoulu tai -kurssi, opisto)	1	1
Kansakoulu	2	2
Peruskoulu	3	3
Ammattikoulu tai -kurssi	4	4
Lukio tai ylioppilas	5	5
Opistotason ammatillinen koulutus	6	6
Ammattikorkeakoulu	7	7
Korkeakoulu, alemman asteen tutkinto	8	8
Korkeakoulu, ylemmän asteen tutkinto	9	9

11. Kuinka monta vuotta olette käynyt koulua tai opiskellut kaiken kaikkiaan (mukaan lukien mahdolliset yliopisto-opinnot ja pois lukien työharjoittelut)?

_____ vuotta Opiskelen vielä peruskoulussa, lukiossa tai alemman asteen ammattitutkintoa
 Opiskelen vielä ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa

12. Mikä seuraavista vaihtoehtoista sopii Teidän elämäntilanteeseenne ja jos olette tällä hetkellä avo- tai avioliitossa, puolisonne elämäntilanteeseen?

Rengastakaa vain yksi vaihtoehto molemmilta numerosarakkeilta.

	Itse	Puoliso
Kokopäivätyössä (yli 35 tuntia viikossa)	1	1
Puolipäivätyössä (15- 34 tuntia viikossa)	2	2
Osa-aikatyössä (alle 15 tuntia viikossa)	3	3
Avustava perheenjäsen perheyrytyksessä	4	4
Työtön	5	5
Opiskelija tai koululainen	6	6
Eläkkeellä iän tai työvuosien perusteella	7	7
Eläkkeellä muusta syystä	8	8
Hoitaa kotitaloutta	9	9
Varusmies- tai siviilipalveluksessa	10	10
Vanhempainlomalla	11	11

13. Mikä on Teidän nykyinen tai viimeisin ammattinne tai ammatti, jota opiskelette parhaillaan? Jos olette tällä hetkellä avo- tai avioliitossa, niin mikä on puolisonne nykyinen tai viimeisin ammatti tai ammatti, jota puolisonne opiskelee parhaillaan?

Kirjoittakaa ammatti mahdollisimman tarkasti.

Itse

Puoliso

14. Missä elinkeinossa tai millä toimialalla työskentelette tai viimeksi työskentelitte?

Jos olette tällä hetkellä avo- tai avioliitossa, niin missä elinkeinossa tai millä toimialalla puolisonne työskentelee tai viimeksi työskenteli?

Rengastakaa vain yksi vaihtoehto molemmilta numerosarakkeilta.

	Itse	Puoliso
Maa- , metsä-, riista- tai kalatalous	1	1
Mineraalien kaivu.....	2	2
Teollisuus.....	3	3
Sähkö- , kaasu- tai vesihuolto	4	4
Rakentaminen	5	5
Vähittäis- ja tukkukauppa tai korjaamotoiminta	6	6
Majoitus- tai ravitsemistoiminta	7	7
Kuljetus, varastointi tai tietoliikenne	8	8
Rahoitus- tai vakuutustoiminta	9	9
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut tai liike-elämän ja yritysten palvelut ..	10	10
Julkinen hallinto, maanpuolustus tai pakollinen sosiaalivakuutus.....	11	11
Koulutus.....	12	12
Terveystenhoito- tai sosiaalipalvelut	13	13
Muut yhteiskunnalliset tai henkilökohtaiset palvelut	14	14
Yksityiset kotitaloudet	15	15
Kansainväliset järjestöt tai ulkomaiset edustustot	16	16
Joku muu	17	17

Seuraava kysymys koskee vain työssä olevia. Muut siirtyvät kysymykseen numero 16.

15. Mikä on säännöllinen viikoittainen työaika keskimäärin? _____ tuntia

16. Mikä on puolisonne säännöllinen viikoittainen työaika keskimäärin?

Vastatkaa vain silloin, jos puoliso käy ansiotyössä. _____ tuntia

17. Mikä on ammattiasemanne? (Tai viimeisin ammattiasema, jos ette ole työssä.)

Rengastakaa sopivin vaihtoehto.

Palkansaaja	1	
Maatalousyrittäjä	2	⇒ 17b. Jos työntekijöitä,
Muu yrittäjä	3	⇒ niin kuinka monta? _____ työntekijää

18. Onko Teillä nykyisessä työssänne alaisia (tai työntekijöitä), siis sellaisia, jotka ovat vastuussa työstään suoraan teille? Jos ette ole työssä, vastatkaa viimeisimmän työnne mukaan.

Kyllä	1	
Ei.....	2	⇒ Siirtykää kysymykseen 20.
En osaa sanoa.....	9	⇒

Seuraava kysymys koskee vain esimiehiä. Muut siirtyvät kysymykseen numero 20.

19. Oletteko työssänne suoranaisesti vastuussa jostain seuraavista seikoista?

	Kyllä	Ei
Työtehtävien määrääminen alaisillenne	1	2
Alaistenne työmenetelmistä, työvälineistä tai työmateriaaleista päättäminen	1	2
Alaistenne työvauhdista, työajan pituudesta tai tehtävän työn määrästä päättäminen	1	2

20. Onko työnantajanne valtio, kunta, valtionyritys vai yksityinen?

Jos olette tällä hetkellä avo- tai avioliitossa, niin onko puolisonne työnantaja valtio, kunta, valtionyritys vai yksityinen?

Jos ette ole työssä tai puolisonne ei ole työssä, vastatkaa viimeisimmän työsuhteen mukaan.

	Oma työnantaja	Puolison työnantaja
Valtio	1	1
Kunta tai kuntainliitto	2	2
Julkinen yritys	3	3
Yksityinen (tai oma) yritys	4	4
Muu työnantaja	5	5
<i>En osaa sanoa</i>	9	9

21. Oletteko jonkin ammattiliiton jäsen?

Olen tällä hetkellä jäsen	1
Olen ollut jäsen, en ole enää	2
En ole koskaan ollut jäsen	3

22. Kävittekö äänestämässä viimeksi toimitetuissa eduskuntavaaleissa vuonna 2003?

Rengastakaa sopivin vaihtoehto.

Kyllä	1
En	2
Minulla ei ollut äänioikeutta	3

23. Jos eduskuntavaalit järjestettäisiin nyt, niin minkä puolueen tai muun ryhmittymän ehdokasta äänestäisitte? Rengastakaa vain yksi vaihtoehto.

Suomen sosialidemokraattinen puolue (SDP).....	1
Suomen keskusta (Kesk).....	2
Kansallinen kokoomus (Kok).....	3
Vasemmistoliitto (Vas).....	4
Ruotsalainen kansanpuolue (RKP)	5
Vihreä liitto (Vihr).....	6
Kristillisdemokraatit.....	7
Perussuomalaiset (PS).....	8
Remonttiryhmä (Rem)	9
Jokin muu puolue tai ryhmittymä	10
<i>En äänestäisi</i>	11
<i>En osaa sanoa</i>	12
<i>En halua sanoa</i>	13

24. Kuulutteko johonkin kirkkoon tai uskonnolliseen yhteisöön?

Rengastakaa sopivin vaihtoehto.

Evankelis-luterilaiseen kirkkoon	1
Ortodoksiseen kirkkoon	2
Muuhun kristilliseen kirkkoon tai yhteisöön	3
Muuhun uskonnolliseen yhteisöön	4
<i>En kuulu kirkkoon tai muuhun uskonnolliseen yhteisöön</i>	5

25. Kuinka usein osallistutte jumalanpalveluksiin, kirkollisiin toimituksiin tai hengellisiin tilaisuuksiin?

Rengastakaa sopivin vaihtoehto.

Useamman kerran viikossa	1
Kerran viikossa	2
Kaksi tai kolme kertaa kuukaudessa	3
Kerran kuukaudessa	4
Useamman kerran vuodessa	5
Kerran vuodessa	6
Harvemmin	7
<i>En koskaan</i>	8
<i>En halua sanoa</i>	9
<i>En tiedä</i>	10

26. Kuinka suuret ovat keskimäärin kotitaloutenne yhteenlasketut kuukausitulot veroja vähentämättä (= bruttotulot) mukaan laskien veronalaiset sosiaalietuudet?

_____ euroa kuukaudessa

27. Kuinka suuret ovat keskimääräiset omat kuukausitulonne veroja vähentämättä (= bruttotulot)?

_____ euroa kuukaudessa

28. Yhteiskunnassamme on erilaisia luokkia. Toiset yhteiskuntaluokat ovat ylempiä ja toiset alempia. Mihin sijoittaisitte itsenne seuraavalla yhteiskunnallista asemaanne kuvaavalla asteikolla, jossa 10 kuvaa sijoittumista ylimpään ja 1 sijoittumista alimpaan luokkaan?

Ympyröikää ainoastaan yksi numero

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alin luokka									Ylin luokka

29. Asutteko...

suuren tai suurehkon kaupungin keskustassa	1
suuren tai suurehkon kaupungin esikaupunkialueella tai lähiössä.....	2
muussa kaupungissa.....	3
maaseutupaikkakunnan kylässä tai taajamassa	4
maaseudun haja-asutusalueella	5

Seuraavaksi kysymyksiä työntekoon liittyvistä asioista.

30. Oletetaan, että voisitte vapaasti muuttaa omaa ajankäyttöänne ja käyttää enemmän aikaa joihinkin asioihin ja vähemmän toisiin. Mihin seuraavassa mainittuihin asioihin käyttäisitte enemmän aikaa, mihin vähemmän ja mihin saman verran kuin nykyisin?

Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Paljon enemmän aikaa	Jonkin verran enemmän aikaa	Saman verran aikaa kuin nykyisin	Jonkin verran vähemmän aikaa	Paljon vähemmän aikaa	En osaa sanoa	Kysymys ei koske minua
a) Ansiotyö.....	1	2	3	4	5	8	9
b) Kotityöt.....	1	2	3	4	5	8	9
c) Perhe	1	2	3	4	5	8	9
d) Ystävät.....	1	2	3	4	5	8	9
e) Vapaa-ajan harrastukset	1	2	3	4	5	8	9

31. Mitä mieltä olette seuraavista työtä koskevista väittämistä?

Rengastakaa molemmilta riveiltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Työ on vain keino ansaita rahaa – ei enempää	1	2	3	4	5	9
b) Nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa	1	2	3	4	5	9

32. Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidätte seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on...

Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Ei tärkeä eikä merkityksetön	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) turvattu työpaikka?	1	2	3	4	5	9
b) hyvät tulot?	1	2	3	4	5	9
c) hyvät etenemis- mahdollisuudet?	1	2	3	4	5	9
d) työn mielenkiintoisuus?	1	2	3	4	5	9
e) työn itsenäisyys?	1	2	3	4	5	9
f) mahdollisuus auttaa toisia?	1	2	3	4	5	9
g) työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys?	1	2	3	4	5	9
h) mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin?	1	2	3	4	5	9

33. Oletetaan, että olette työelämässä ja voitte vapaasti valita millaisessa työssä olette.

Minkä seuraavista henkilökohtaisesti valitsisitte?

Rengastakaa kustakin kohdasta (a, b ja c) yksi vaihtoehto.

a) työskentelisin...

palkansaajana	1
yrittäjänä	2
en osaa sanoa	9

b) työskentelisin...

pienessä yrityksessä	1
suuressa yrityksessä	2
en osaa sanoa	9

c) työskentelisin...

yksityisessä yrityksessä	1
julkisella sektorilla	2
en osaa sanoa	9

34. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?*Rengastakaa molemmilta riveiltä yksi vaihtoehto.*

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Palkansaajan työpaikka on turvatumpi kuin yrittäjän	1	2	3	4	5	9
b) Palkkatyö haittaa perhe-elämää enemmän kuin työ yrittäjänä	1	2	3	4	5	9

35. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?*Rengastakaa molemmilta riveiltä yksi vaihtoehto.*

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Ammattiliitot ovat erittäin tärkeitä palkansaajien työpaikkojen pysyvyyden kannalta	1	2	3	4	5	9
b) Ilman ammattiliittoja palkansaajien työolot olisivat nykyistä paljon huonommat	1	2	3	4	5	9

36. Oletetaan, että voisitte päättää nykyisestä työtilanteestanne. Millainen työ olisi Teille mieluisin?

Kokopäiväinen työ (35 tuntia viikossa tai enemmän)	1
Osa-aikatyö (10-34 tuntia viikossa)	2
Vähemmän kuin 10 tuntia viikossa	3
En olisi ansiotyössä lainkaan.....	4
En osaa sanoa.....	9

37. Oletteko nykyisin ansiotyössä (yrittäjä / itsenäinen ammatinharjoittaja / palkansaaja)?

Kyllä	1	⇒	Jatkakaa alla olevasta kysymyksestä 38
En	2	⇒	Siirtykää kysymykseen 60 sivulle 15

Mikäli olette nykyisin ansiotyössä, vastatkaa kysymyksiin**38 - 59 pääasiallisen työnne perusteella.***Mikäli ette ole ansiotyössä, siirtykää kysymykseen 60.***38. Ajatelkaa pääasiallisen työnne työtunteja ja ansaitsemianne tuloja (mukaan lukien säännölliset ylityöt). Jos voisitte valita vain yhden seuraavista kolmesta vaihtoehdosta, minkä valitsisitte?**

Pidentäisin työaikaani ja ansaitsisin enemmän	1
Pitäisin työaikaani ennallaan ja ansaitsisin saman verran	2
Lyhentäisin työaikaani ja ansaitsisin vähemmän	3
En osaa sanoa.....	9

39. Miten seuraavat väitteet sopivat nykyiseen päätoimeenne?

Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Työpaikkani on turvattu	1	2	3	4	5	9
b) Minulla on hyvät tulot.....	1	2	3	4	5	9
c) Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet ..	1	2	3	4	5	9
d) Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5	9
e) Voin työskennellä itsenäisesti	1	2	3	4	5	9
f) Voin työssäni auttaa muita ihmisiä	1	2	3	4	5	9
g) Työni on yhteiskunnalle hyödyllistä	1	2	3	4	5	9
h) Voin työssäni kehittää taitojani	1	2	3	4	5	9

40. Seuraavaksi muutamia työolojanne koskevia kysymyksiä. Kuinka usein...

Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei juuri koskaan	Ei koskaan	En osaa sanoa
a) tulette täysin uupuneena töistä kotiin?	1	2	3	4	5	9
b) joudutte tekemään raskasta ruumiillista työtä?	1	2	3	4	5	9
c) työnne on mielestänne stressaavaa?	1	2	3	4	5	9
d) työskentelette vaarallisissa olosuhteissa? ..	1	2	3	4	5	9

41. Mikä seuraavista väitteistä parhaiten vastaa sitä, kuinka työaikanne määräytyy?

Työajalla tarkoitetaan tässä mihin kellonaikaan aloitatte ja lopetatte työpäivänne, ei työtuntien määrää.

Työnantaja päättää työn alkamis- ja päättymisajankohdan, enkä voi itse muuttaa niitä	1
Tiettyjen rajojen sisällä voin itse päättää milloin aloitan ja lopetan työt	2
Voin täysin vapaasti päättää työaikani alkamisesta ja päättymisestä	3

42. Mikä seuraavista väitteistä parhaiten kuvaa, kuinka työnne on järjestetty?

Voin vapaasti päättää , miten päivittäiset työni on järjestetty	1
Tiettyjen rajojen sisällä voin päättää itse, miten päivittäiset työni on järjestetty	2
En saa itse päättää , miten päivittäiset työni on järjestetty	3
En osaa sanoa	9

43. Kuinka vaikeaa teidän olisi ottaa tunti tai pari vapaata hoitaaksenne henkilökohtaisia tai perheenne asioita työaikana?

Ei lainkaan vaikeaa.....	1
Ei kovin vaikeaa.....	2
Melko vaikeaa.....	3
Erittäin vaikeaa.....	4
En osaa sanoa.....	9

44. Kuinka usein Teistä tuntuu, että...

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei juuri koskaan	Ei koskaan	En osaa sanoa
a) työnnne vaatimukset haittaavat perhe-elämäännne?.....	1	2	3	4	5	9
b) perhe-elämän vaatimukset haittaavat työtännne?.....	1	2	3	4	5	9

45. Missä määrin pystytte nykyisessä työssänne hyödyntämään aiempaa työkokemustanne tai -taitojanne?

En juuri lainkaan.....	1
Jonkin verran.....	2
Paljon.....	3
Erittäin paljon.....	4
En osaa sanoa.....	9

46. Jos hakisitte uutta työtä, kuinka hyödyllisiä nykyiset työkokemuksenne ja -taitonne olisivat?

Erittäin hyödyllisiä.....	1
Melko hyödyllisiä.....	2
Ei kovinkaan hyödyllisiä.....	3
Ei lainkaan hyödyllisiä.....	4
En osaa sanoa.....	9

47. Oletteko osallistunut ammattitaitoanne kehittävään koulutukseen viimeisten 12 kuukauden aikana työpaikalla tai muualla?

Kyllä.....	1
En.....	2
En osaa sanoa.....	9

48. Millaiset suhteet työpaikallanne vallitsevat...*Rengastakaa molemmilta riveiltä yksi vaihtoehto.*

	Erittäin hyvät	Melko hyvät	Ei hyvät eikä huonot	Melko huonot	Erittäin huonot	En osaa sanoa
a) johdon ja työntekijöiden välillä?	1	2	3	4	5	9
b) työntekijöiden välillä?	1	2	3	4	5	9

49. Kuinka tyytyväinen olette työhönne?

Täysin tyytyväinen	1
Hyvin tyytyväinen	2
Jokseenkin tyytyväinen	3
En tyytyväinen enkä tyytymätön	4
Jokseenkin tyytymätön	5
Hyvin tyytymätön	6
Täysin tyytymätön	7
En osaa sanoa	9

50. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?*Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.*

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään	1	2	3	4	5	9
b) Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työntajani palveluksessa	1	2	3	4	5	9
c) Työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän	1	2	3	4	5	9

51. Kuinka helppoa tai vaikeaa Teidän olisi löytää uusi työpaikka, joka olisi ainakin yhtä hyvä kuin nykyinen?

Erittäin helppoa	1
Melko helppoa	2
Ei helppoa eikä vaikeaa	3
Melko vaikeaa	4
Erittäin vaikeaa	5
En osaa sanoa	9

52. Kuinka helppoa tai vaikeaa nykyisen työnantajanne olisi korvata Teidät, mikäli vaihtaisitte työpaikkaa?

Erittäin helppoa	1
Melko helppoa	2
Ei helppoa eikä vaikeaa	3
Melko vaikeaa	4
Erittäin vaikeaa	5
En osaa sanoa	9

53. Kaiken kaikkiaan, kuinka todennäköistä on, että yritätte löytää uuden työpaikan toisesta yrityksestä tai organisaatiosta seuraavien 12 kuukauden aikana?

Erittäin todennäköistä	1
Todennäköistä	2
Epätodennäköistä	3
Erittäin epätodennäköistä	4
En osaa sanoa	9

54. Missä määrin, jos ollenkaan, olette huolissanne työpaikkanne menettämisestä?

Olen todella huolissani	1
Olen melko huolissani	2
Olen hiukan huolissani	3
En ole lainkaan huolissani	4

55. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

Välttääkseni työttömyyden olisin valmis hyväksymään...	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) uusia taitoja vaativan työn	1	2	3	4	5	9
b) pienempipalkkaisen työn	1	2	3	4	5	9
c) määräaikaisen työn	1	2	3	4	5	9
d) pitemmän työmatkan	1	2	3	4	5	9

56. Teettekö päätoimenne lisäksi muuta työtä lisätulojen saamiseksi?

En	1
Kyllä, enimmäkseen palkansaajana	2
Kyllä, enimmäkseen yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana	3
Kyllä, jollakin muulla tavoin	4

57. Kuinka suuri osa työajastanne kuuluu ATK-tekniikkaan perustuvan laitteen kanssa?

Rengastakaa tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

vähemmän kuin 1/4 työajasta	1
1/4 työajasta	2
puolet työajasta	3
3/4 työajasta	4
suunnilleen koko työaika	5

58. Onko työnne sen kaltainen, että Teidän tulee suunnitella työtänne ja soveltaa siihen omia ideoitanne?

Kyllä	1
Ei	2

59. Kertokaa kunkin seuraavan kysymyksen kohdalla, oletteko asemanne nojalla päättämässä seuraavista asioista tai tekemässä niitä koskevia aloitteita tai ehdotuksia?

Rengastakaa jokaiselta riviltä se vaihtoehto, joka lähinnä vastaa tilannettanne.

	Päätän asian	Kuulun asian päättävään elimeen	Esitän asian hyväksymistä	Mielipidettäni kysytään	En osallistu päätöksen tekoon
a) Työpaikan vakituisen henkilökunnan lisääminen tai supistaminen	1	2	3	4	5
b) Työpaikan päivittäisen työtahdin tai työmäärän muuttaminen	1	2	3	4	5
c) Työpaikan talousarvioista päättäminen.....	1	2	3	4	5
d) Uusien koneiden tai laitteiden hankinta.....	1	2	3	4	5
e) Työnjaosta/tehtävienjaosta päättäminen.....	1	2	3	4	5

Mikäli ette nykyisin ole ansiotyössä, vastatkaa kysymyksestä 60 eteenpäin.
Ansiotyössä olevat voivat lopettaa vastaamisen tähän.

60. Oletteko koskaan ollut ansiotyössä vuoden tai pidempään?

Kyllä 1
 En 2 ⇒ Siirtykää kysymykseen 63.

61. Milloin viimeisin ansiotyönne päättyi?

vuonna _____

62. Mikä oli pääasiallinen syy ansiotyön päättymiseen?

Tulin eläkeikään..... 1
 Jäin vapaaehtoisesti varhaiseläkkeelle 2
 Jäin varhaiseläkkeelle mutta en vapaaehtoisesti 3
 Tulin (pysyvästi) työkyvyttömäksi 4
 Työpaikkani lopetettiin 5
 Minut irtisanottiin..... 6
 Työsopimukseni päättyi 7
 Perhesyyt..... 8
 Menin naimisiin 9
 Joku muu syy..... 10

63. Haluaisitteko päästä ansiotyöhön, joko nyt tai tulevaisuudessa?

Kyllä 1
 En 2

64. Kuinka todennäköistä uuden työpaikan löytäminen olisi?

Erittäin todennäköistä	1
Todennäköistä	2
Epätodennäköistä	3
Erittäin epätodennäköistä	4
En osaa sanoa	9

65. Etsittekö tällä hetkellä työtä?

Kyllä	1
En	2

66. Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana tehnyt seuraavia asioita työpaikan löytämiseksi?*Rengastakaa jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.*

	En	Kyllä, kerran tai kaksi	Kyllä, useammin kuin kaksi kertaa
a) Ilmoittautunut työnhakijaksi työvoimatoimistoon	1	2	3
b) Ilmoittautunut työnhakijaksi yksityiseen työnvälitystoimistoon	1	2	3
c) Vastannut työpaikkailmoituksiin	1	2	3
d) Jättänyt ilmoituksen lehteen työpaikan saamiseksi	1	2	3
e) Ottanut työnhakumielessä yhteyttä suoraan työnantajiin	1	2	3
f) Pyytänyt sukulaisia, ystäviä tai työtovereita auttamaan työpaikan löytämisessä	1	2	3

67. Oletteko osallistunut koulutukseen viimeisten 12 kuukauden aikana kehittääksenne ammattitaitoanne?

Kyllä	1
En	2
En osaa sanoa	9

68. Mistä saatte ensisijaisesti toimeentulonne?*(sisältää ruoan, vaatetuksen ja asunnon)*

Eläkkeestä (työeläkkeestä tai kansaneläkkeestä)	1
Työttömyyskorvauksesta	2
Avio- tai avopuolisolta	3
Muulta perheenjäseneltä	4
Toimeentulotuesta tai sosiaaliavustuksista	5
Satunnaisista työsuhteista	6
Muista lähteistä	7

Kiitoksia vaivannäöstänne!



YHTEISKUNTATIEETEELLINEN
TIETOARKISTO

Käyntiosoite: Åkerlundinkatu 2 A, 5. krs
Tampere
Postiosoite: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto
33014 Tampereen yliopisto
Puhelin: (03) 3551 8519
Faksi: (03) 3551 8520
Sähköposti: fsd@uta.fi
Kotisivu: <http://www.fsd.uta.fi>

