



Anna-Maija Lehto  
Kehittämispäällikkö  
Elinolot -yksikkö  
Tilastokeskus  
anna-maija.lehto@stat.fi

**T**ässä artikkelissa pyrin arvioimaan suomalaisten palkansaajien työuria mahdollisimman laajasta näkökulmasta. Pohdin käytettävissä olevien aineistojen, lähinnä Tilastokeskuksen työlötutkimuksen ja työvoimatutkimuksen avulla työurien muutoksia niiden elinikäisen keston sekä työpaikkojen sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden näkökulmasta.

Anna-Maija Lehdon mielestä työurissa tapahtuneita muutoksia on usein liioiteltu. Tosin kilpailun ja liikkuvuuden korostaminen on selvästi vähentänyt työsuhteiden pitkäjänteistä kehittämistä.

# Ovatko työurat muutoksessa?

Artikkeli oikoo useita ennakkokäsityksiä suomalaisten työurista. Toisin kuin julkisuudessa usein väitetään, kovin suuria muutoksia ei niissä ole tapahtunut.

Työuran käsite on hyvin monitahoinen. Siihen liittyvää tutkimustietoa on kuitenkin melko vähän, ainakin jos ajatellaan koko väestön tasolla tapahtuneita muutoksia. Työvoiman rakenteellisia muutoksia on Suomessa kyllä jonkin verran kuvattu. Viimeksi on ilmestynyt Tilastokeskuksen työvoimatilastoihin

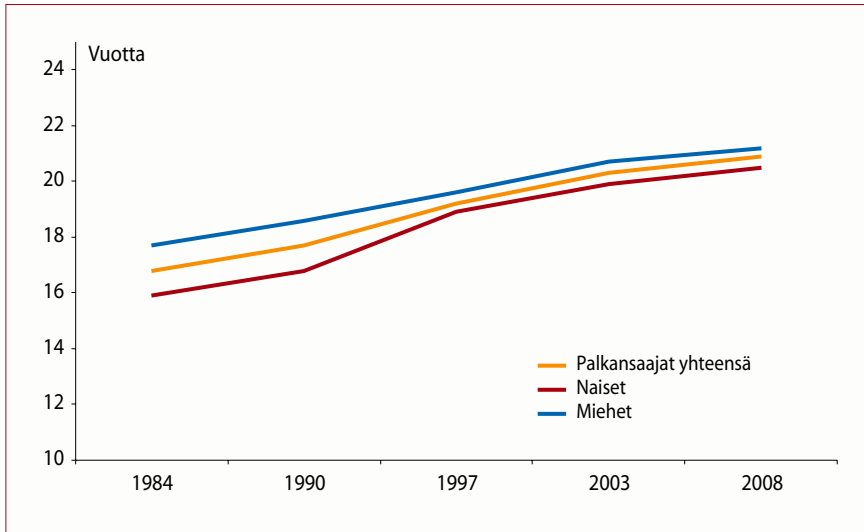
pohjautuva raportti ”Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet” (Pärnänen ja Okkonen 2009). Liikkuvuutta koko väestön tasolla on kuvattu muutamissa tutkimuksissa (esim. Böckerman ym. 2008; Aho ym. 2008), samoin työuria koskevia alakohtaisia tutkimuksia löytyy jonkin verran (esim. Kauhanen ja Napari 2009). Eläkkeelle siirtymistä koskevan keskustelun kiihtyminen on lisännyt työurien päättymisen tutkimusta, mutta työurien muutoksia eri

muodoissaan ja koko väestön osalta ei ole selvitetty.

Tutkimustiedon puuttuessa näistä asioista esiintyy paljon ennakkokäsityksiä ja arveluja. Esimerkiksi seuraaventyypisiä väittämiä näkee usein julkisuudessa:

- suomalaisten työurat ovat liian lyhyitä
- nuoret eivät siirry työelämään riittävän aikaisin
- eläkkeelle hakeudutaan liian aikaisin

Kuvio 1. Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan.



Lähde: Työolotutkimus 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.

- liikkuvuus on lisääntynyt, varsinkaan nuoret eivät viihdy työpaikoissa
  - ammattia joudutaan vaihtamaan useaan otteeseen elämän aikana
  - kaikki haluavat edetä parempaan asemaan työpaikoillaan
- Käyn tässä artikkelissa näiden ennakkokäsitysten kimppuun.

## Elinikäiset työkokemusvuodet, Suomi ja EU

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa<sup>1</sup> on kunakin tutkimusajankohtana kysytty palkansaajilta heidän siihenasti-

<sup>1</sup> Työolotutkimus on Tilastokeskuksen laaja käyntihaastattelututkimus, jonka avulla seurataan työoloja ja niiden muutosta. Työolotutkimus on toteutettu vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Kunakin tutkimuskertana on haastateltu 3 000–5 700 palkansaajaa. Fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten työympäristökysymysten lisäksi aineistot sisältävät tietoja töiden sisällöstä, työmarkkina-asemista, työehdoista, työhön kohdistuvista arvoista ja arvostuksista sekä työorganisaatiotason tekijöistä. Viimeisin työolotutkimus vuodelta 2008 koostuu 4 392 palkansaajan yli tunnin kestäneistä haastattelusta. Otos työolotutkimukseen on poimittu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta.

sen työuransa pituutta (Lehto ja Sutela 2008). Palkansaajien *työkokemus vuosissa mitattuna* on kasvanut tasaisesti vuodesta 1984 lähtien (kuvio 1). Ilmiö liittyy muun muassa palkansaajakunnan ikääntymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. Koko palkansaajakunnassa työkokemusvuosien keskiarvo on 20,9 vuotta.

On kansainvälisesti melko harvinaista, että naisten ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole juuri lainkaan eroa: naisilla kokemusta on 20,5 vuotta ja miehillä 21,3 vuotta. Vertailua muihin maihin voidaan tehdä muun muassa viimeisen eurooppalaisen työolotutkimuksen perusteella (EWCO 2005). Suomen kaltainen tilanne on tosin tullut tavallisemmaksi Euroopan unionin uusien jäsenmaiden myötä,

## ”Naisten ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole juuri lainkaan eroa.”

joissa naiset ovat osallistuneet työelämään jo lähes yhtä pitkään kuin miehet.

Koulutuksen jälkeiset työkokemusvuodet olivat vuonna 2005 EU27 -maissa naisilla keskimäärin 18,9 vuotta ja miehillä 20,3 vuotta. Vanhoissa jäsenmaissa oli vielä selkeitä eroja naisten ja miesten työkokemuksissa. Toisaalta on muistettava, että Suomessa ja myös uusissa jäsenmaissa naisten työ on yleensä ollut koikaikaista. Niissä vanhoissa jäsenmaissa, joissa sukupuolten työkokemuksessa ei näytä olevan eroa, kuten esimerkiksi Ruotsissa (molemmat noin 20 vuotta), on naisten kohdalla työ ollut suurelta osin osa-aikaista.

Suomalaisen työolotutkimuksen avulla on voitu tutkia sitä, miten ikä, koulutus ja sukupuoli ovat yhteydessä työkokemusvuosiin. Suomessa vanhimmissa ikäryhmässäkin (55–64 v) ero sukupuol-

Taulukko 1. Keskimääräiset työkokemusvuodet iän ja koulutuksen mukaan, 2008.

	15-24 v.	25-34 v.	35-44 v.	45-54 v.	55-64 v.
<b>Miehet</b>					
Perusaste	3	10,2	21,3	32,6	42
Keskiaste	3,4	9,2	20	30,6	39,3
Korkea aste	3	9	17	26,6	35
Yhteensä	3,2	9,2	18,8	29,4	38,3
<b>Naiset</b>					
Perusaste	2,2	9,8	19,7	29,6	35,9
Keskiaste	3,6	7,6	16,9	26,9	35,7
Korkea aste	3,8	7,8	16,2	26,7	34,8
Yhteensä	3,2	7,8	16,7	27,1	35,4

Lähde: Työolotutkimus 2008.

---

## Suomessa opiskellaan keskimäärin korkeampia tutkintoja kuin muualla, ja ainakin puolet opiskelijoista käy samalla työssä.

---

ten välillä on vain noin kolme vuotta. Siinä ikäluokassa on suurin sukupuolten ero vain perusasteen opinnot suorittaneilla (6,1 vuotta) ja pienin korkean asteen koulutuksella (0,2 vuotta). Toisin sanoen erityisesti korkea koulutus on lisännyt naisten työhön osallistumista (taulukko 1).

### Nuorten työhön osallistuvuus

Usein kuulee väitettävän, että Suomessa työelämän eräs suuri ongelma on nuorten myöhäinen siirtyminen koulutuksesta työelämään. Tähän liittyy ainakin kahdenlaisia väärinkäsityksiä. Ensinnäkin jos nuorten koulutusaikoja verrataan kansainvälisesti, on otettava huomioon, että Suomessa opiskellaan pitkään ennen muuta siitä syystä, että täällä suurempi osa suorittaa pitkiä, korkean asteen tutkintoja kuin monessa muussa maassa, esimerkiksi EU:n sisällä. Toiseksi keskusteluissa ei useinkaan tunneta sitä tosiasiaa, että Suomessa noin puolet opiskelijoista on enemmän tai vähemmän työelämään osallistuvia, toisin sanoen he ovat työssä opiskelun ohessa.

Työssä olevien opiskelijoiden määrä nousi ennen nykyistä taantumaa hyvin voimakkaasti. Vuosina 2007 ja 2008 tällaisten työllisten vuosikeskiarvo ylitti jo 300 000 rajan. Nuoret opiskelun ohessa työskentelevät ovat itse asiassa olleet

merkittävin puskurityövoima nykyisessä taantumassa. Viime vuoden kolmannella neljänneksellä opiskelijoiden työllisyys oli vähentynyt jo 33 000:lla. Tämä muodosti reilun kolmasosan kaikesta työllisyyden vähentymisestä, joka kolmannella neljänneksellä oli 90 000 edelliseen vuoteen verrattuna.

Kun opiskelijoiden toivotaan tulevan nopeammin työelämään, on vaatimus aika erikoinen, sillä heidän ovat jo, tai ainakin puolet opiskelijoista on viime vuosina ollut työssä. Oma kysymyksensä on toki, pitkittääkö työnteko opiskelua. Kuitenkin eri maita vertailtaessa on saatu tutkimustietoa siitä, että suomalaiset opiskelijat ovat hyötynet työkokemuksistaan valmistumisen jälkeen. Heidän on ollut helpompi saada koulutusta vastaavaa työtä kuin maissa, joissa valmistutaan nuorina ja ilman työkokemusta (Lindberg 2008).

Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa on tosin Suomessakin erittäin vaikea saada töitä valmistumisen jälkeen. Yksityisellä sektorilla on hyvin vähän uuden työvoiman kysyntää, ja julkinen sektori on suljettu ainakin valtion osalta kokonaan, johtuen valtion tuottavuus-

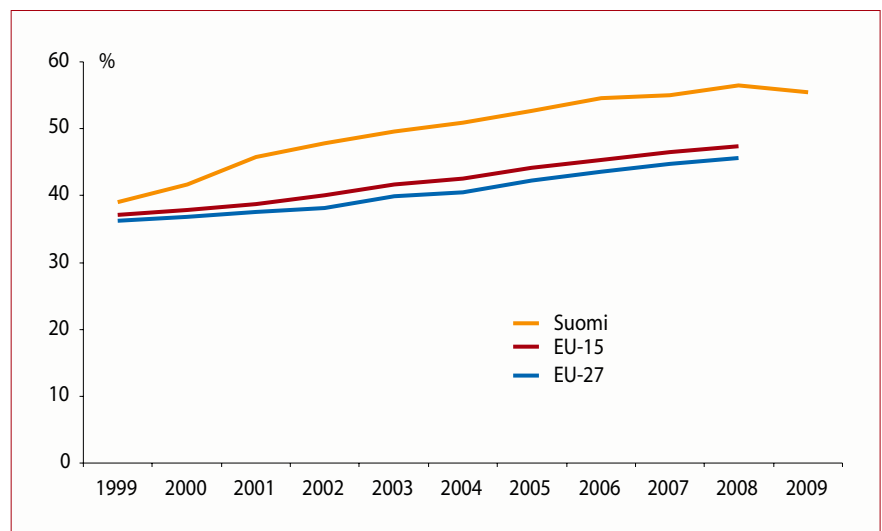
ohjelmasta ja ministeriöille annetuista lisästä vaatimuksista. Kuntasektorin talousvaikeudet ovat myös tyrehtyttäneet uusien työntekijöiden rekrytoinnin kuntien palveluihin. Tämä on suuri ongelma nuorten kannalta, ei opintojen pitkittyminen.

### Työurien pidentyminen

Myös työuran loppuun sijoittuu monia väärinkäsityksiä. Toisin kuin väitetään, ikääntyneet ovat todella pitkittäneet työssäoloaan. Viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 39 prosentista 56 prosenttiin, kun sama osuus EU27 -maissa on noussut 36 prosentista vain 46 prosenttiin (kuvio 2). Suomen korkeita ikääntyneiden työllisyysasteita ei selitä myöskään osa-aikatyö, sillä 55–64-vuotiaissa osa-aikatyöllisten osuus on vain 16 prosenttia.

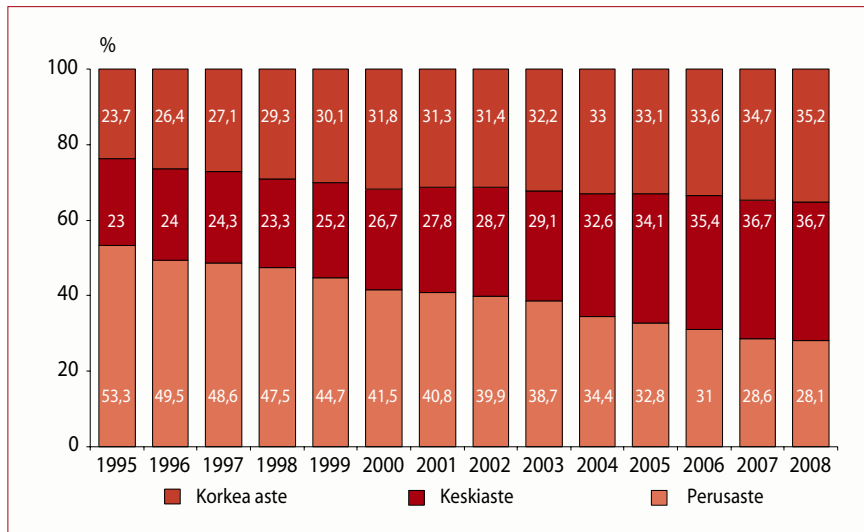
Yksi tekijä tämän muutoksen taustalla on yleinen koulutustason kohoaminen, joka alkaa jo tuntua myös ikääntyvien keskuudessa. Kun 55–64-vuotiaista työllisistä oli vuonna 1995 työvoima-

Kuvio 2. 55–64-vuotiaiden työllisyysaste Suomessa ja EU-maissa.



Lähde: EU Työvoimatutkimukset, Eurostat.

Kuvio 3. Työllisten koulutusaste ikäryhmässä 55–64 vuotta.



Lähde: Työvoimatutkimukset 1995–2008.

tutkimuksen mukaan yli puolet (53 prosenttia) vain perusasteen koulutuksen varassa, oli vastaava osuus vuonna 2008 enää 28 prosenttia (kuvio 3). Työt, joita koulutetut tekevät, ovat mielenkiintoisempia ja fyysisesti kevyempiä kuin vähemmän kouluttautuneiden, esimerkiksi raskaassa teollisessa työssä tai palvelualalla työskentelevien työt. Mielenkiintoisissa töissä, joissa ei ole terveystorjuntariskiä, jaksaa pidempään. Hyvin todennäköistä onkin, että suurin selitys ikääntyneiden nopeasti kohonneille työllisyysluville on koulutusrakenteen ja samalla tehtävärakenteiden nopeassa muutoksessa. Onneksi kehitys näyttää edelleen jatkuvan.

Mielenkiintoista on, että taloustaantumakaan ei ole merkittävästi laskenut ikääntyneiden työllisyysasteita. Viime vuoden kolmannella neljänneksellä 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli edelleen 56 prosenttia eli lähes sama kuin vuonna 2008 keskimäärin.

Miesten työllisyyttä taloustaantumaa on koetellut enemmän kuin naisten työllisyyttä. Se näkyy myös 60–64-vuotiaiden työllisyysasteessa, joka putosi viime vuonna edellisestä vuodesta miehil-

lä 44 prosentista 39 prosenttiin mutta säilyi naisilla 39 prosentissa.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset osoittavat, että vanhempien työntekijöiden (yli 45-vuotiaiden) osalta tärkein tekijä, mikä saisi heidät jaksamaan työssään mahdollisimman pitkään, on työsuhteen turvallisuus. Vasta sen jälkeen tulevat muun muassa kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työterveyshuollon parantaminen ja joustavammat työajat. Vastauksista näkyy palkansaajien epävarmuus tulevaisuudestaan. He eivät ole vapaita toimijoita eläkepäätöksissään, kuten usein ajatellaan.

### Työsuhteiden kestot ja liikkuvuus

Vaikka työsuhteita koskeva epävarmuus on lisääntynyt työelämässä 1990-luvulla, ovat työsuhteet toisaalta tulleet myös pysyvämmiksi. Työpaikkaa vaihtaneita on ollut toisin sanoen vähemmän ja liikkuvuus on ollut vähäisempää kuin 1990-luvun lamaa edeltäneenä aikana. Keskimääräinen aika samassa työpaikassa oli vuonna 2008 jo yli kymmenen vuotta (10,1), kun vastaava keskiarvo vuoden

Nykyään ikääntyneet ovat koulutetumpia, ja he tekevät fyysisesti kevyempiä töitä, mikä helpottaa jatkamaan pitempään.

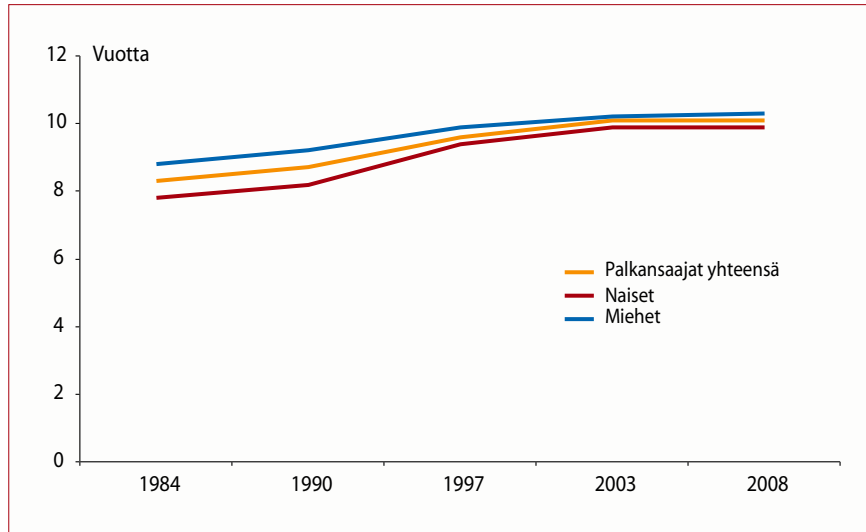
1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (kuvio 4).

Samalla kun työsuhteiden kestot ovat pidentyneet, ovat myös naisten ja miesten erot tässä suhteessa tulleet vähäisemmiksi. Naisilla nykyinen työsuhte on kestänyt keskimäärin 9,9 vuotta ja miehillä vastaavasti 10,3 vuotta. Nämä tiedot työsuhteiden kestosta ovat oikeastaan vastoin työmarkkina-asemia koskevassa keskustelussa usein esitettyä näkemystä kaikenlaisen liikkuvuuden lisääntymisestä (esim. Beck 1992; Suikkanen et al. 2002; Vähämäki 2007).

Työsuhteiden kestot pidentyvät iän myötä samoin kuin työkokemusvuodetkin. Silloin palkansaajakunnan ikääntyessä on luonnollista, että työsuhteiden kestotkin ovat pidempiä. Toisaalta määräaikaistöiden lisääntymisen luulisi vaikuttavan toiseen suuntaan. Siksi onkin yllättävää, että samalla työnantajalla oloajat ovat näin pitkiä. Ilmeisesti työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa työpaikkauskollisuuden kulttuuri on edelleen vahva. Se myös ilmentää aivan toisenlaista työnteon tapaa kuin esimerkiksi yhdysvaltalainen kulttuuri, jossa jatkuva liike työmarkkinoilla on paljon tyypillisempää, myös vapaaehtoinen siirtyminen työpaikasta toiseen (Sennett 2006; Florida 2002; Rifkin 2004).



Kuvio 4. Työpaikassa oloaika.



Lähde: Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.

## Työsuhteiden kesto on pidentynyt selvästi vuosien 1984 ja 2008 välillä.

maan, jossa liikutaan omasta halusta työnantajalta toiselle. Määräaikaiset työsuhteet lisäävätkin vaihtojen todennäköisyyttä selvästi: pysyvässä työsuhteessa olevista vain 32 prosenttia oli (2008) vaihtanut työpaikkaa, kun sama osuus määräaikaisilla oli 75 prosenttia. Ikä määrittää myös vaihtoja: kun 15–24-vuotiailla vaihtoja oli 76 prosentilla, niin 55–64-vuotiailla niitä oli vain 11 prosentilla. Ammattialoittain sekä naisilla että miehillä työpaikan vaihtoja oli runsaasti takanaan kaupallisessa työssä olevilla (47 %, naiset 49 %, miehet 45 %). Miehillä oli eniten vaihtoja rakennusalan töissä (46 %). Sektoreittain liikkuvuus keskittyy yksityiseen sektoriin.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan Suomen työsuhteiden kestot ovat aika lähellä eurooppalaista keskiarvoa: Suomessa oli tuon vuonna 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan keskiarvo 10,8 vuotta ja EU27-maissa keskimäärin 10,2 vuotta. Vanhoista jäsenmaista Britannia (7,5 v), Irlanti (8,1 v) ja Tanska (8,1 v) poikkeavat selvästi keskiarvosta lyhyempine työsuhteineen. Tämä on sikäli loogista, että juuri näissä maissa työmarkkinamalli (heikompi työsuhdeturva) johtaa ilmeisesti suurempaan liikkuvuuteen.

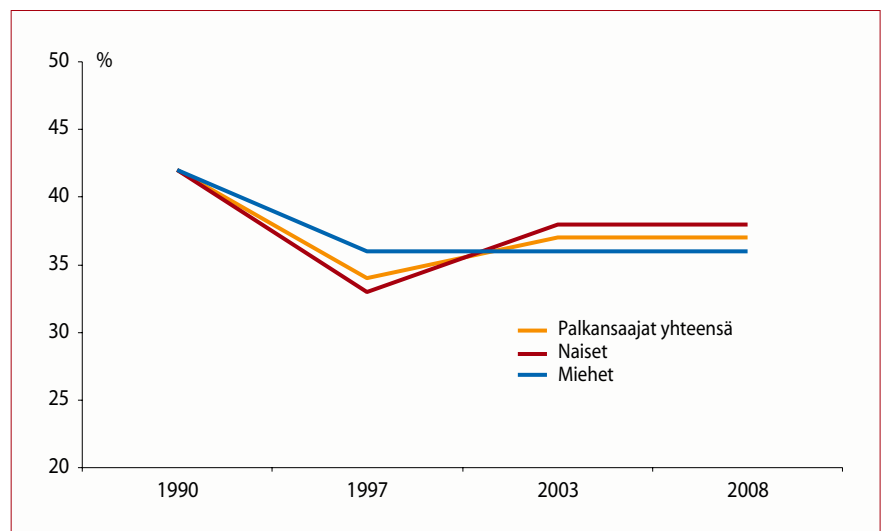
Ikävakioiduissa keskimääräisissä työsuhteiden kestoissa ei Suomessa ole suuriakaan eroja sukupuolen ja koulutuksen suhteen. Ammattialojen välillä on jonkin verran eroja sikäli, että terveydenhoitoalalla kokemukset samalla työnantajalla olost ovat jossain määrin lyhyempiä kuin muilla aloilla, teknisessä ja tieteellisessä työssä taas muita pidempiä. Sektoreittain tarkastellen ikävakioidut erot ovat selviä: valtiolla työskentely samassa työpaikassa on pidempiaikaista kuin muilla sektoreilla.

Liikkuvuuden vähäisyyttä kuvastaa myös oheinen kuvio 5 siitä, kuinka monet ovat vaihtaneet työpaikkaa viime-

si kuluneiden viiden vuoden aikana. Koko palkansaajakunnassa osuus on pudonnut vuoden 1990 tutkimuksen 42 prosentista 34 prosenttiin vuonna 1997, mutta se on myöhemmin siitä vähän noussut, 37 prosenttiin. Sukupuolten välillä ei ole suuria eroja tässä asiassa.

Työpaikan vaihtaminen voi liittyä toisaalta huonoon työmarkkina-asemaan, esimerkiksi pätkätöihin tai hyvään ase-

Kuvio 5. Työpaikkaa viimeisten 5 vuoden aikana vaihtaneet.



Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003 ja 2008.

## Yli puolet työntekijöistä ei haluaisi vaihtaa työpaikkaa.

### Organisaatioon sitoutuminen

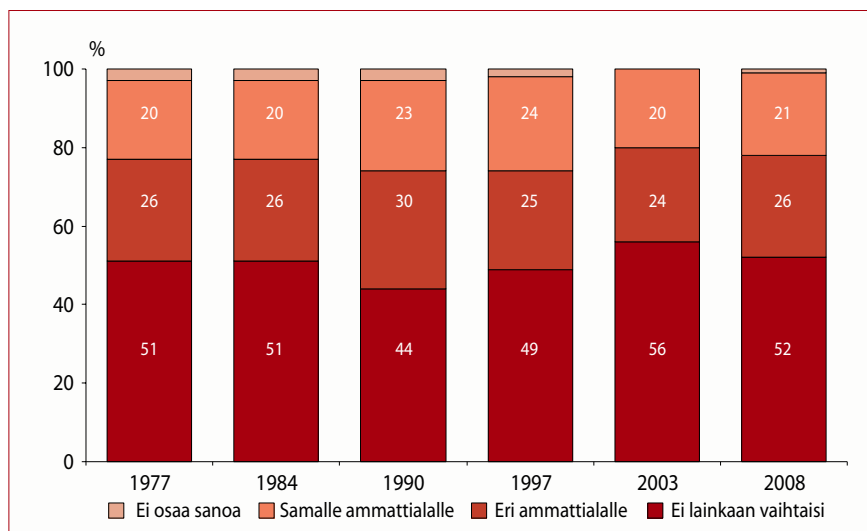
Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja myös työorganisaatioiden strategioissa on työhön sitoutumista pidetty tärkeänä. Palkansaajien toivotaan pysyvän työelämässä ja jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään. Myös organisaatioiden katsotaan hyötyvän työntekijöidensä sitoutumisesta tuottavuuden ja innovatiivisuuden lisääntymisen muodossa. Tärkeiksi kysymyksiksi ovat silloin nousseet hyvinvointi työssä ja yleensä niiden tekijöiden pohtiminen, mitkä edistäisivät sitoutumista. Sitoutumiseen pyritään samaan aikaan, kun toisaalta kansainvälinen kilpailu johtaa työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistävään sopimiseen tai palkkauk-

seen. Kilpailun viltimmissä muodoissa työntekijät toimivat pikemminkin yrittäjämäisesti, vain oman uransa kehittämiseen sitoutuneina (esim. Sennett 2002; Bauman 2001; Beck et al. 1995).

Työolotutkimuksissa on tutkittu työhön sitoutumista monenkin kysymyksen avulla, mutta selkeimmin sitä mittaa työn vaihtohalukkuutta käsittelevä kysymys. Kuvio 6 kuvaa saatuja vastauksia koko tutkimuskaudelta. Nähdään, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan haluaisi vaihtaa nykyistä työpaikkaansa toiseen, on nykyisin varsin korkealla, 52 prosentissa. Osuus on toiseksi korkein koko työolotutkimusten historiassa.

Naisten ja miesten työn vaihtohalukkuudessa ei ole juuri mitään eroja: naisista 51 prosenttia ei haluaisi vaihtaa toiseen työhön eli pysyisi nykyisessä työssä, miehistä taas hieman useampi, 53 prosenttia pysyisi nykyisessä työssä. Samalle ammattialalle haluaisi vaihtaa naisista 23 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia, eri alalle taas vastaavasti 25 ja 28 prosenttia. Miehet ovat siten hieman valmiimpia kokonaan vaihtamaan alaa. Tämä sama asetelma on säilynyt koko työolotutkimusten sarjan ajan.

Kuvio 6. Haluaisiko vaihtaa toiseen työpaikkaan (jos voisi vaihtaa samalla palkalla).



Lähde: Työolotutkimukset 1977–2008.

## Työpaikan vaihtohaluja lisäävät tyytymättömyys esimieheen ja työtahtiin, työpaikkakiusaaminen ja se, jos saa tietoa muutoksista vasta niiden tapahduttua.

Työpaikan vaihtohalukkuudessa ei erilaisten taustamuuttujien suhteen ole mitään suuria eroja. Esimerkiksi koulutuksen ja ammattiaseman mukaan syntyy eroja lähinnä siinä, että vain perusasteen suorittaneilla ja työntekijäryhmään kuuluvilla vaihtotoiveet kohdistuvat muita enemmän eri ammattialoille, kun taas ylemmät toimihenkilöt ja eniten koulutetut toivovat säilyttävänsä alan mutta saavansa eri työpaikan. Tämä on luultavasti sidoksissa hankittuun koulutukseen, jonka alasta ei haluta luopua. Sektoreittain vaihtohalukkuus on suurinta yksityisellä sektorilla, mutta tässäkin suhteessa sitoutuneisuudessa ei ole suuria eroja: 50 prosenttia yksityisellä, 56 prosenttia kunnissa ja 55 prosenttia valtiolla on sellaisia, jotka eivät halua lainkaan vaihtaa työpaikkaa.

län mukaan sitoutuminen toki vaihtelee. Nuoret ovat innokkaampia vaihtamaan kuin muut ja vielä eri ammattialalle. Nuorista, 15–24 vuotiaista miehistä 32 prosenttia ja naisista 30 prosenttia haluaisi eri alalle, kun kaikista palkansaajista vain 26 prosenttia. Toisaalta taas vanhemmista, 55–64 vuotiaista miehistä vaihtohalukkaita eri alalle on vain 19 prosenttia, ja naisista 18 prosenttia. Tämän perusteella voisi ajatella, että palkansaajaväestön ikään-

tyminen selittäisi vaihtohalukkuuden vähenemistä. Näin ei kuitenkaan ole, sillä sitoutuminen nykyiseen työhön on lisääntynyt pitkällä aikavälillä eniten nuorten keskuudessa. Viimeisten viiden vuoden aikana taas nuorten, alle 25-vuotiaiden vaihtohalukkuus on pysynyt ennallaan, kun sitä vanhemmillä se on hieman kasvanut.

Organisaatioon sitoutumisen on eräissä aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ainakin vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan tyytyväisyyteen (Böckerman et al. 2008; Jokivuori 2002). Työolotutkimus tuottaa samanlaisia tuloksia sikäli, että niistä, jotka ovat esimiehen toimintaan hyvin tyytyväisiä, vain 31 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun hyvin tyytymättömistä jopa 85 prosenttia ajattelee näin. Osuudet ovat lähes samat sukupuolen mukaan. Toisaalta myös kysymys siitä, saako tukea ja rohkaisua esimieheltä, tuottaa samansuuntaisen tuloksen: aina tukea saavista vain 33 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa, kun "ei koskaan" tukea saavista osuus on 67 prosenttia. Työtovereiden tuen puute ei vaikuta yhtä paljon vaihtohalukkuuteen: "aina" vastaavista 38 prosenttia ja "ei koskaan" vastaavista 61 prosenttia haluaa vaihtaa työtä.

Vaikutusvalta työn eri osatekijöihin lisää myös sitoutumista työolotutkimuksen mukaan. Erityisesti jos työssä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, vähenee sitoutuminen, sillä silloin 60 prosenttia olisi valmis vaihtamaan työtä. Erilaiset työn ongelmat ovat myös hyvin selvästi yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen. Vaihtohalukkuutta lisäävät esimerkiksi kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys ja työpaikkakiusaaminen. Jos kiireestä on erittäin paljon haittaa, 59 prosenttia palkansaajista on halukkaita vaihtamaan työtä, kun keskiarvo on 47 prosenttia. Jos saa tietoja muutoksista vasta niiden tapahduttua, osuus on 57 prosenttia, tai jos työpaikalla esiintyy jatkuvaa työpaikkakiusaamista, lähtöhalukkaita on 61 prosenttia. Parhailaan itse kiusaamisen kohteena olevista osuus on 67 prosenttia.





## Ammattien vaihdot eivät ole yleistyneet

Työolotutkimuksen tulokset *ammattien määrästä elämän aikana* ovat myös jossain määrin oletuksesta poikkeavia (kuvio 7). Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta on viime tutkimuksessa yllättäen vähän lisääntynyt; naisten kohdalla muutos on selkeästi kasvavaan suuntaan. Useammassa selvästi erilaisessa ammatissa olevien osuus on pysynyt koko tutkimusajan eli vuodesta 1984 lähtien lähes samana, vaihdellen 13 ja 15 prosentin välillä. Parissa, kolmessa ammatissa olleiden osuus on samoin pysynyt lähes paikallaan.

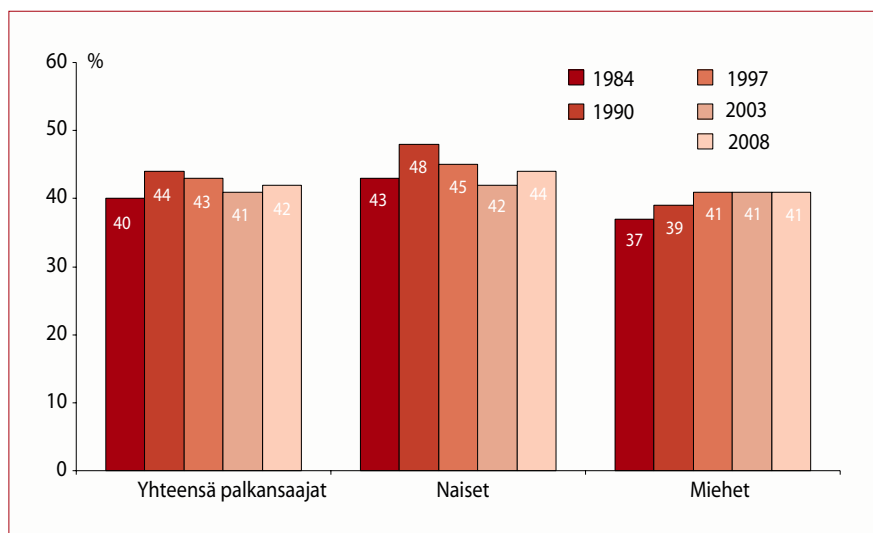
Puheet siitä, että ammattia joudutaan vaihtamaan useita kertoja elämän aikana, eivät siis näiden tulosten mukaan näytä löytäneen katetta. Ammatin vaihtamisen käsite on tosin varsin epämääräinen: ammattinimike saattaa säilyä, vaikka tehtävät muuttuisivatkin. Muut työolotutkimuksen tulokset kertovat suuristakin muutoksista työtehtävissä ja erityisesti työvälineissä, mikä näkyy muun muassa tietotekniikan käyttöönottona. Amma-

tin vaihdon käsitteen epämääräisyyden vuoksi työolotutkimuksessa on käytetty tällaista hyvin karkeaa jaottelua ammatikokemuksista.

Naisten ja miesten välillä ei ole suurta eroa ammatin vaihtamisessa: aina lähes samassa ammatissa on ollut 41 prosenttia miehistä ja 44 prosenttia naisista. Useissa ammateissa on miehistä ollut 15 prosenttia ja naisista 13 prosenttia. Yleensä ammatin vaihtoja on sitä vähemmän mitä enemmän on koulutusta. Korkean asteen tutkinnon suorittaneista miltei puolet on aina ollut lähes samassa ammatissa (49 %), naisista vielä useampi (51 %) kuin miehistä (45 %).

Ammateittain tarkastellen opetusalailla työssä olevat ovat olleet uskollisimpia alalleen, sillä heistä 51 prosenttia on ollut aina lähes samassa ammatissa, miehistä 49 prosenttia ja naisista 52 prosenttia. Teollisessa työssä olevilla on suurin sukupuolten välinen ero siten, että naisilla on samassa ammatissa pysyneiden osuus vain 26 prosenttia, kun se miehillä on 43 prosenttia. Miesten keskuudessa on palvelualan työssä olevissa vähiten samassa ammatissa pysyneitä 32 prosenttia.

Kuvin 7. Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleet.



Lähde: Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.

## Palkansaajat eivät laajamittaisesti halua edetä hallinnollisiksi esimieheksi, vaan toiveissa on pikemmin nykyisessä työssä kehittyminen.

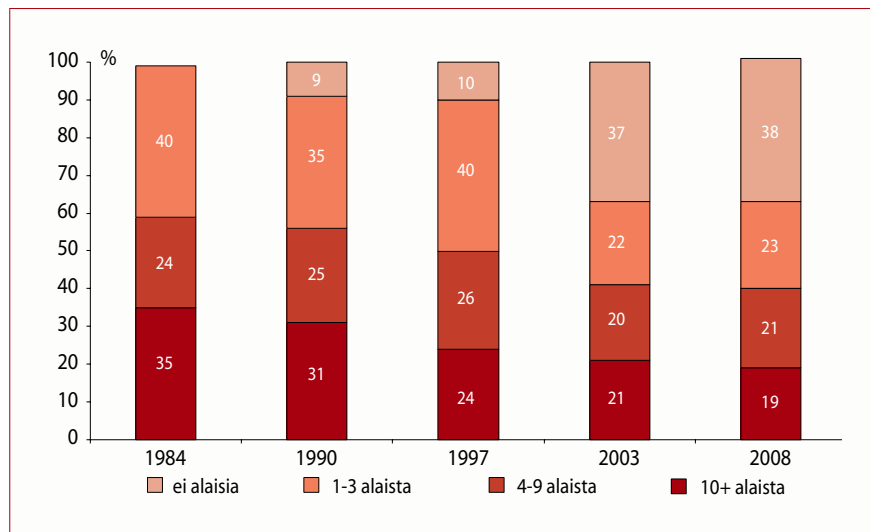
### Uraodotukset ja organisaatioteknisten muutokset

Työelämässä on tapahtunut viime vuosikymmeninä paljon muutoksia, joiden perusteella ura-ajattelua pitäisi miettiä uudesta näkökulmasta. Ensinnäkin tiimityö on yleistynyt ja tavanomainen hierarkiarakenne on purkautunut. Työnjohdolliset esimiehet ovat lisääntyneet tiimityön myötä. Muutos on merkinnyt myös sitä, että esimiehillä ei enää ole yhtä paljon alaisia kuin aiemmin. Nämä kehityssuunnat näkyvät erityisen selvästi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tuloksista vuosien 1984 ja 2008 väliseltä ajalta (kuvin 8).

Hierarkiarakenteen purkautuminen näkyy myös eurooppalaisessa vertailussa. Eurooppalaisen työolotutkimuksen (2005) mukaan sellaisten esimiesten määrä, joilla on hallinnollisia alaisia, on Suomessa melko vähäinen. Ainoastaan Slovakiassa ja Bulgariassa on tällaisten esimiesten osuus vähäisempi kuin Suomessa. Toisaalta tiimimäinen työskentelytapa on saman tutkimuksen mukaan erityisen yleistä Suomessa. Kun suomalaispalkansaajista 74 prosenttia sanoi tekevänsä tiimityötä, oli EU27-maiden keskiarvo vain 60 prosenttia.

Samaan aikaan tiimityön yleistymisen kanssa palkansaajien uralla etenemistä

Kuvio 8. Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan.

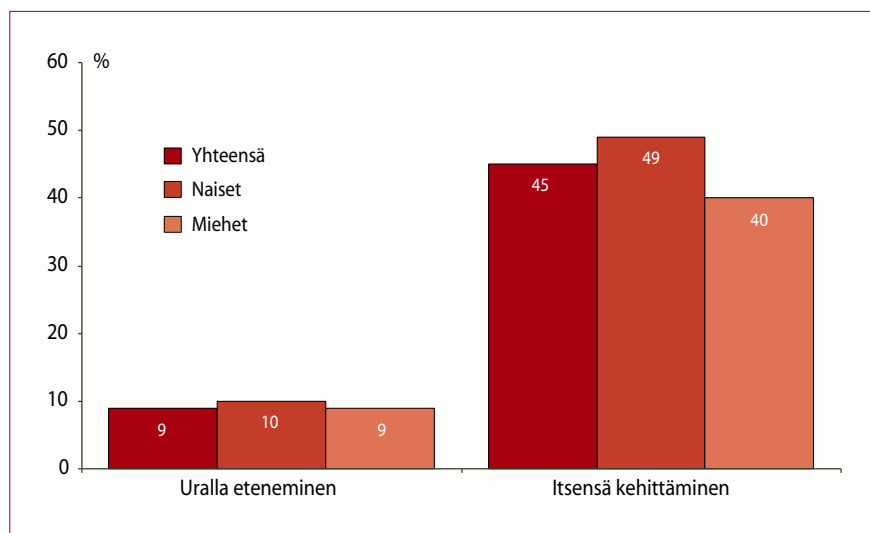


Lähde: Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.

koskeva orientaatio on muuttunut: Palkansaajat, niin naiset kuin miehetkin, eivät laajamittaisesti halua edetä hallinnollisiksi esimiehiksi, vaan toiveissa on pikemmin nykyisessä työssä kehittyminen. Työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät toisaalta parempaan asemaan etenemistä työpaikallaan, toisaalta nykyisessä työssä kehittymistä (kuvio 9).

Parempaan asemaan etenemistä piti erittäin tärkeänä vain 9 prosenttia palkansaajista, kun nykyisessä työssä kehittymisen katsoi 45 prosenttia erittäin tärkeäksi. Uralla etenemistä koskevissa arvostuksissa ei naisten ja miesten välillä ollut lainkaan eroa. Nykyisessä työssä kehittymistä arvostivat naiset hieman enemmän: naisista 49 piti sitä erittäin tärkeänä, kun miehillä vastaava osuus oli 40 prosenttia.

Kuvio 9. Uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen tärkeys (erittäin tärkeitä).



Lähde: Työolotutkimus 2008.

## Yhteenvetoa

Työurien pituudesta on julkisuudessa usein esitetty, että työurat olisivat yleisesti ottaen lyhentyneet viime vuosikymmeninä. Tämä ei käytettävissä olevien tilastojen mukaan pidä paikkaansa. Koulutusvaiheen pitkittyminen on luonnollisesti lisännyt koulutuksessa olevien osuuksia, mutta samaan aikaan opiskelijoiden työssäkäynti on lisääntynyt.

Yleinen koulutustason nousu on myös myöhentänyt työssä pysymistä. Toisin kuin keskusteluissa usein väitetään, vanhempien ikäluokkien työhön osallistumisasteet ovat kokeneet huikkeen nousun 1990-luvun puolivälin jälkeen. Nousu on ollut yli 20 prosenttiyksikköä. Tämä kehitys tulee myös jatkumaan, vaikka nykyinen taloustaantuma onkin jonkin verran laskenut ikääntyvien miesten työllisyysasteita.

Myös monia liikkuvuutta koskevia käsityksiä on ollut mahdollista oikoa tässä esitettyjen tietojen avulla. Työpaikkojen tiuha vaihtaminen ei ole suomalaiselle työelämälle tyypillistä. Ainoastaan pätkätöissä näin joudutaan tekemään. Kaiken kaikkiaan nykyiseen työhön sitoutuminen on säilynyt korkealla tasolla: niiden osuus, jotka eivät haluaisi vaihtaa toiseen työhön, on nyt yhtä suuri (52 %) kuin 30 vuotta sitten (1977). Myöskään ammatin vaihtaminen ei ole yleistynyt. Aina lähes samassa ammatissa olleiden osuus on säilynyt samana ja silläkin on selkeä yhteys koulutustason kohoamiseen.

Työurien yhteydessä puhutaan usein myös työorganisaatioiden sisällä tapahtuvasta liikkumisesta. Työolotutkimusten tulokset kertovat tässäkin asiassa siitä, että palkansaajien toiveissa ei niinkään ole liikkuminen ja parempaan asemaan pääseminen työpaikallaan kuin nykyisissä tehtävissä kehittyminen. Myös organisaatiorakenteissa on tapahtunut muutoksia, jotka ovat vähentäneet hierarkiatasoa ja tuoneet tiimimäisen työskentelyn vallitsevaksi. Työurien kannalta tämä on mer-

kinnyt sitä, että hallinnollisten esimiesten ja johtajien uran rinnalla on kehittynyt asiantuntijauria, tiimiesimiesuria sekä niiden yhdistelmiä.

Suomalaisessa työuria koskevassa orientaatioissa on taustalla todennäköisesti ainakin se, että väestön kouluttamista ja työorganisaatioiden kehittämistä on perinteisesti pidetty tärkeinä. Tämä on johtanut muun muassa siihen lohdulliseen tilanteeseen, että työmarkkinat eivät ole selkeästi jakautuneet kahtia hyviin ja huonoihin töihin, kuten monessa muussa maassa on käynyt. Suomessa on pidetty tärkeänä kehittää laadukkaita ja turvallisia työsuhteita. Myös tiimityötä ja yhdessä työskentelyn malleja kehitettiin ahkerasti ainakin vielä 1990-luvun lamaan asti.

Tuon laman jälkeen on kuitenkin otettu myös taka-askelia työurien kehittämisessä. Kilpailua korostava työn organisointi on tullut yhä voimakkaammin kuvaan. Se on merkinnyt liikkuvuuden korostamista, lyhyitä työsuhteita, kuten pätkätöitä ja töiden ulkoistamista sekä palkkauksen yksilöllistämistä ja keskinäisen kilpailun kiristymistä. Nykyinen työelämä ilmentääkin näiden kahden erilaisen työelämän hallintatavan yhteen törmäämistä. Myös työurien muutoksia voidaan tulkita tältä perustalta. ■

#### KIRJALLISUUS

- Aho, S. & Virjo, I. & Koponen, H. (2009), Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2009.
- Bauman, Z. (2001), *The Individualized Society*, Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. & Giddens, A. & Lash, S. (1995), *Nykyajan jäljillä*, Tampere: Vastapaino.
- Beck, U. (1992), *Risk Society*, London: Sage.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. & Jokisaari, M. & Vuori, J. (2008), *Who Stay Unwillingly in a Job? A Study Based on a Representative Random Sample of Employees*, Palkansääjien tutkimuslaitos, Työpapereita 245.
- EWCO (European Working Conditions Observatory) (2005), *European Working Conditions Survey*.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- Florida, R. (2002), *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Basic Books.
- Jokivuori, P. (2002), *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009), *Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*, ETLA B238.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008), *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Tilastokeskus.
- Lindberg, M. (2008), *Diverse Routes from School, via Higher Education, to Employment. A Comparison of Nine European Countries*, Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 70.
- Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.) (2009), *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*, Helsinki: Tilastokeskus.
- Rifkin, J. (2004), *The European Dream. How Europe's Vision of the Future Is Quietly Eclipsing the American Dream*, New York: Penguin Group.
- Sennett, R. (2002), *Uusi työn järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta?* Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. (2004), *Kunnioitus eriarvoisessa maailmassa*, Tampere: Vastapaino.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. & Martti, S. & Karjalainen, A. (2002), *Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s*, teoksessa Koistinen, P. & Sengenberger, W. (Eds.) *Labour Flexibility*, Tampere: Tampere University Press.
- Vähämäki, J. (2007), *Prekarisaatio ja tietotyö*, teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.): *Työ murroksessa*, Helsinki: Työterveyslaitos.