

Työelämän joustavista järjestelyistä 2000-luvulla

Onko palkansaajan sukupuolella merkitystä?

PÄIVI JÄRVINIEMI

Johdanto

Vastauksena talouden globalisaation, väestörakenteen muutosten sekä uuden tuotantoteknologian aiheuttamiin haasteisiin on työelämässä otettu viime vuosikymmeninä käyttöön erilaisia joustavia järjestelyitä. Työelämän tutkimuksessa ne on luokiteltu työvoiman tai työn määrällisiin ja tuotannon toiminnallisiin (eli tuotteiden ja palveluiden kysynnästä ja markkinoista riippuviin) sekä taloudellisiin (eli palkkoihin kohdistuviin) joustoihin. Työorganisaatioissa on lisäksi otettu käyttöön työaikoihin ja työn teon paikkoihin kohdistuvia joustoja. Viimeksi mainittuja on omaksuttu vähitellen vanhojen toimintatapojen lomaan ja tilalle. (Ks. esim. Uhmavaara & al. 2003, 13–14; Melin & Mamia 2006, 18–25; Mamia 2007, 33–35; Alasoini & al. 2012, 18–21.)

Työelämän joustoista on ollut mahdollista sopia työnantajien ja palkansaajien kesken yritys- tai toimipaikkatasolla tai yksilökohtaisesti (Kairinen & al. 2008a ja 2008b; Ylöstalo & Jukka 2011, 103–115). Valtion ja työmarkkinaosapuolten 1990-luvulta lähtien tukeman, työelämän parempaan tuottavuuteen, laatuun, innovatiivisuuteen ja kilpailukykyyn tähtäävän kehittämistoiminnan ohella on virinnyt työelämän yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellinen tutkimus (ks. Alasoini & al. 2014). Sitä on tehty myös työelämän joustavista järjestelyistä (esim. Uhmavaara & al. 2003; Julkunen & al. 2004; Antila 2005; Oinas & al. 2005; Uhmavaara & al. 2005; Vartiainen & al. 2005; Ylöstalo 2005; Alasoini & al. 2012).

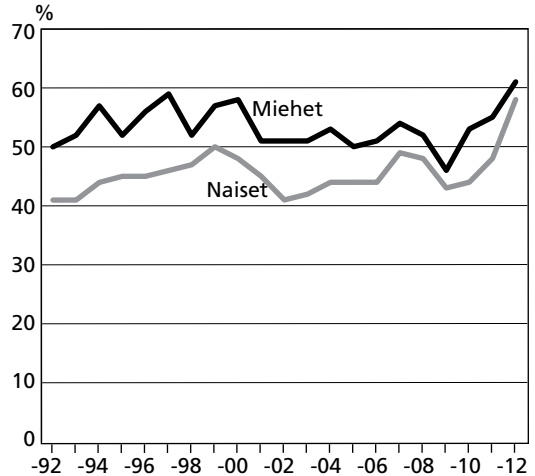
Tässä artikkelissa tarkastelen työaikoja ja työn teon paikkaa koskevia joustoja 2000-luvun Suomessa erityisesti palkansaajan sukupuolen kannalta. Huomion kohteena on samalla joustojen yleisyys eri tuotantosektoreilla. Kuvaan myös niiden yhteyttä palkansaajan ikään ja asemaan organisaation henkilöstörakenteessa. Aihe on relevantti työllisyysasteen nostamisen, työurien pidentämisen sekä sukupuolten tasa-arvon ja perhepolitiikan kannalta. Työelämän joustot vaikuttavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen monin tavoin. Lisäksi työnantajan ja työntekijän niistä vastavaroisesti kokemalla hyödyllä on todettu olevan selvä yhteys työhyvinvointiin (esim. Antila 2005; Kandolin & HUUHTANEN 2006).

Aineistona käytän valmista yhteiskuntatieteellistä tutkimus- ja analyysitietoa. Ajallisen seurannan mahdollistavat Tilastokeskuksen *työolotutkimukset* (Sutela & Lehto 2014) sekä työ- ja elinkeinoministeriön *työolobarometrit* (Ylöstalo & Jukka 2011; Lyly-Yrjänäinen 2013, 2014 ja 2015). Niiden tulokset ovat hyvin yleistettävissä Suomen koko palkansaajajoukkoon, ja niitä voi pitää toisinaan täydentävinä. Tutkimustietoa työelämän joustoista on julkaistu mm. työpoliittisen sektoritutkimusohjelman puitteissa (ks. Valtakari & al. 2011, 77–78), työelämän kehittämissuunnitelmissa (esim. Uhmavaara & al. 2003) sekä eri tutkimuslaitosten muissa hankkeissa. Työelämän joustoja on tutkimuksissa voitu käsitellä myös osana muuta tematiikkaa tai näkökulmaa (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2011; Syrjä & al. 2014).

Joustavat työajat

Suomessa ajatus joustavien työaikojen tarpeellisuudesta sai vauhtia 1990-luvun taloudellisesta kriisistä. Työaikojen määrittäminen laein ja työehtosopimuksin koettiin työnantajien kannalta esteeksi sille, että tuotannon kysynnän vaihteluihin ja tuottavuuden parantamisen haasteisiin pystyttiin riittävästi vastaamaan. Työntekijöille hyötyä tavoiteltiin sillä, että kuormittavien ylitöiden määrää sekä tilapäisen työvoiman käyttöä pyrittiin vähentämään. Työntekijäosapuolta osallistettiin työaikajoustojen suunnitteluun. Vaikka kokeilut osoittautuivatkin monessa tapauksessa onnistuneiksi, ongelmaksi saattoi muodostua työaikojen pituuden ja kuormittavuuden hallittavuus. Lisäksi toimialasta ja tehtävistä riippuen joustojen tarve ja mahdollisuudet ovat vaihdelleet työn intensiteetin ja toistoluonteisuuden mukaan. Tämä on kuitenkin pyritty ottamaan huomioon työaikojen joustokäytäntöjä suunniteltaessa. (Uhmavaara & al. 2003, 47–49 ja 126–135.) Erilaisten työorganisaatiokohtaisten joustojärjestelyiden ohella on huomattava työaikojen sijoittuminen eri vuorokauden aikoihin ja viikonpäiviin. Lisäksi eri aloilla on sovittu ylityökäytännöistä, jotka merkitsevät palkansaajille työajoissa joustamista ja työnantajille tuotannollisia hyötyjä.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan runsas kaksi kolmannesta (68 %) palkansaajista teki säännöllistä päivätyötä. Sen osuus väheni 1980-luvulta lähtien, mutta ei enää 2000-luvulla. Työaikamuoto on ollut selvästi yhteydessä palkansaajan sosioekonomiseen asemaan ja ikään. Säännöllistä päivätyötä tekivät ylempistä toimihenkilöistä useammat (84 %) kuin alemmista toimihenkilöistä (63 %) ja työntekijäasemassa olevista (60 %). Vuorotyötä ylempät toimihenkilöt eivät juuri tehneet, muissa henkilöstöryhmissä sitä teki runsas neljännes. Alle 25-vuotiaista sekä päivätyössä että vuorotyössä oli kaksi viidennesstä (40 %), mutta yli 55-vuotiaista päivätyötä teki kolme neljännessä (75 %) ja vuorotyötä vain runsas kymmenesosa (14 %). Miehillä päivätyö oli yleisempää kuin naisilla (70/67 %), mutta vuorotyö harvinaisempaa (16/21 %). Kaikista palkansaajista säännöllistä ilta- ja yötyötä teki vain pari prosenttia ja sunnuntaityötä runsas kymmenesosa. Naisista lauantaityötä teki hieman useampi kuin miehistä (17/14 %). Tässäkin oli henkilöstöryhmittäisiä eroja. Kun työntekijänaisista neljännes ja alemman toimihenkilön asemassa olevista



Lähde: Työolobarometri 2012 (ks. Lyly-Yrjänäinen 2013, 52)

Kuvio 1. Säännöllisen työajan ylittävä työ, miehet ja naiset 1992–2012 (%).

miehistä noin viidennes teki lauantaityötä, ylempien toimihenkilöiden keskuudessa sitä teki vain joka kymmenes. Viikonlopputyö oli yleisintä alle 25-vuotiailla, joista sitä teki noin neljännes. Osuus laski tasaisesti vanhemmissa ikäryhmissä. (Sutela & Lehto 2014, 143–145.)

Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan säännöllisen työajan ylittävää työtä teki yli puolet (59 %) palkansaajista. Osuus oli suurin vuoden 1992 jälkeen, ja säännöllisen työajan ylittävää työtä tekevien määrä on kasvanut selvästi etenkin vuodesta 2009 alkaen. Muutossuunta oli samanlainen tuotantosektorista ja organisaation koosta riippumatta, aivan pienimpiä lukuun ottamatta. Miehet olivat tehneet ylityötä useammin kuin naiset, joskin ero oli pienentynyt alle viiteen prosenttiyksikköön vuosina 2008, 2009 ja 2012. (Kuvio 1; Lyly-Yrjänäinen 2013, 51.)

Työolotutkimuksen mukaan tuotannollisia, esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta toteutettuja työaikajoustoja vähintään viikoittain oli miehillä ja naisilla jotakuinkin yhtä usein (29/27 %). Tällaiset, käytännössä ylitöiksi luokitellut työaikajoustopot koskivat kuitenkin useammin ylempiä (37 %) kuin alempia toimihenkilöitä (26 %) tai työntekijöitä (21 %). Vähintään kerran kuukaudessa toteutuneina ne johtuivat useimmin työtehtävistä (45 %), asiakkaiden tarpeista (40 %) tai esimiehen määräyksestä (21 %) ja harvimminkin työskentelystä eri aikavyöhykkeellä (4 %). Viimeksi mainittu oli tavallisinta miehillä ja ylempillä toimihenkilöillä. Lisäksi miehet joustivat useammin työtehtävien vuoksi, naiset

taas useammin esimiesten vaatimuksesta. Asiakkaiden tarpeiden mukaan joustivat kaikki jotakuinkin yhtä usein. (Sutela & Lehto 2014, 148–149.)

Ylitöiden korvaamisessa työoloselvitykset osoittavat samansuuntaista ajallista muutosta ja sukupuolten välisiä eroja. Luvut poikkeavat joiltakin osin toisistaan kysymysteknisistä syistä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan korvattuja ylitöitä teki sekä miehistä että naisista kaksi kolmannesta ja molemmat lähes yhtä usein. Vuonna 2008 osuus oli vielä korkeampi (71 %). Vapaaajalla korvattuja ylitöitä teki naisista noin kolmannes (32 %) ja miehistä vajaa viidennes (18 %). Sekä vapaana että rahalla korvattuja ylitöitä oli miehistä tehnyt useampi (23 %) kuin naisista (18 %). (Sutela & Lehto 2014, 149.) Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan vapaana korvattu ylityö oli vuodesta 2009 lähtien jopa yli kaksinkertaistunut teollisuudessa ja valtiolla sekä lisääntynyt noin kolmanneksella kunnissa ja yksityisillä palvelualoilla. Sitä oli tehnyt noin kaksi viidennes (38 %), naisista useampi kuin miehistä (41/35 %). Sekä vapaana että rahalla korvaamista ei ollut kysytty erikseen. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54–55.)

Työolotutkimuksen mukaan puolestaan satunnaisen, pelkästään rahalla korvattun ylityön tekeminen on vähentynyt. Vuonna 2013 sitä teki miehistä noin neljännes (26 %) ja naisista runsas kymmenesosa (15 %). Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan rahalla korvattua ylityötä teki useampi, miehistä vajaa kolmannes (32 %) ja naisista vajaa neljännes (23 %). Yleisintä se oli teollisuudessa. Työolotutkimuksen mukaan myös korvauksettomat ylityöt ovat vähentyneet vuodesta 1997, mukaan lukien ylemmät toimihenkilöt. Vuonna 2013 miehistä ja naisista korvauksetonta ylityötä teki viikoittain runsas kymmenesosa (13 %). Naisista hieman useampi kuin miehistä (17/14 %) koki tekevänsä sitä enemmän kuin haluaisi. Työolobarometrin mukaan miehet tekivät korvauksetonta ylityötä hieman useammin kuin naiset (13/10 %) sekä useimmin ylemmän toimihenkilön asemassa olevat (25 %) ja valtiolla työskentelevät (16 %). (Sutela & Lehto 2014, 150–151; Lyly-Yrjänäinen 2013, 54.)

2000-luvun puolivälin laajan työelämän joustotutkimuksen¹ mukaan päivittäinen työaikaliu-

kuma helpottaa selvästi työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Järjestelmä oli käytössä useimmin yksityisillä palvelualoilla (70 %), seuraavaksi useimmin teollisuudessa ja rakentamisessa (60 %) ja harvimminkin julkisella sektorilla (50 %). Sen piirissä oli suurin osa ylemmistä toimihenkilöistä (80 %), vajaa kaksi kolmannesta alemmista toimihenkilöistä (62 %) ja noin kolmannes työntekijöistä (32 %). Kuitenkin teollisuudessa tuotannon luonteesta johtuen tällainen työaikamuoto oli miespuolisista työntekijöistä vain runsaalla kymmenesosalla (14 %), mutta naisista henkilöstöryhmästä riippumatta useimmilla (n. 80 %). Työaikapankki ylitöiden ja päivittäisen työaikaliukuman korvausjärjestelmänä oli käytössä enemmistöllä tutkimuksen vastaajajoukossa. (Uhmavaara 2006, 67–70.)

Työolotutkimuksissa on kysytty palkansaajien mahdollisuuksista vähintään puolen tunnin liukumaan päivittäisissä työhön tulemis- ja lähtöajoissa. Vuonna 2013 tähän oli mahdollisuus miehistä kahdella kolmanneksella ja naisista yli puolella (59 %). Sukupuolten asema tässä oli erilainen henkilöstöryhmästä, työaikamuodosta ja iästä riippumatta. Ylemmistä toimihenkilöistä liukuva työaika oli valtaosalla, miehistä selvästi useammalla kuin naisista (87/76 %). Alemmista toimihenkilöistä se oli yli puolella, miehistä kuitenkin yli kahdella kolmanneksella (68/56 %) sekä työntekijöistä vajaalla puolella, miehistä jälleen selvästi useammalla kuin naisista (50/39 %). Lisäksi järjestelmä liittyi enimmäkseen päivätyöhön, joskin myös vuorotyössä se oli ollut miehillä useammin kuin naisilla. Työaikaliukuman mahdollisuus oli useimmin 35–44-vuotiailla (66 %), seuraavaksi useimmin yli 55-vuotiailla (61 %) ja harvimminkin alle 25-vuotiailla (48 %). (Sutela & Lehto 2014, 145–146.)

Vuoden 2014 työolobarometrissa on selvitetty joustavaa työaikajärjestelmää, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit voi myöhemmin tasoittaa. Tällainen järjestelmä oli käytössä runsaalla kahdella kolmanneksella (69 %), joista valtaosalla (60 %) oli mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin ja loppuilla ainoastaan ensin mainittuihin. Vapaapäivien pitämisen mahdollisuus oli yleistynyt vuosina 2006–2013 kymmenellä prosenttiyksiköllä, nopeimmin toimihenkilöillä. Vuonna 2014 tähän oli mahdollisuus kahdella kolmanneksella toimihenkilöistä (ylemmät 66 % / alemmat 63 %), työntekijöistä vajaalla puolella (48 %). Miehillä mahdollisuus oli useammin kuin naisilla (62/56 %). (Kuvio 2.)

¹ Tutkimusaineisto on kerätty vuosina 2004–2005 työorganisaatioita hyvin edustavilta 106 toimipaikalta eri puolilta Suomea. Se koostuu henkilöstökyselyistä (N = 1 177), työpaikkakohtaisista taustakyselyistä (N = 104) sekä johtajien ja luottamushenkilöiden teemahaastatteluista. Yksityiset palvelualat (erityisesti kaupan ala) ovat aineistossa aliedustettuja. (Uhmavaara & al. 2005, 13–26; Mamia 2007, 33.)

Vapaapäiviä sai pitää noin kolme neljänestä (74 %) valtiosta, vajaa kaksi kolmannesta teollisuuden (64 %) ja yksityisen palvelusektorin (61 %) sekä vajaa puolet (48 %) kuntien palkansaajista. Pelkät päivittävät työaikajoukot olivat naisilla yleisempiä kuin miehillä (13/6 %). Kunnissa ne olivat käytössä noin viidenneksellä ja muilla sektoreilla noin viidellä prosentilla. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 43, 45–46; Ylöstalo & Jukka 2011, 101.)

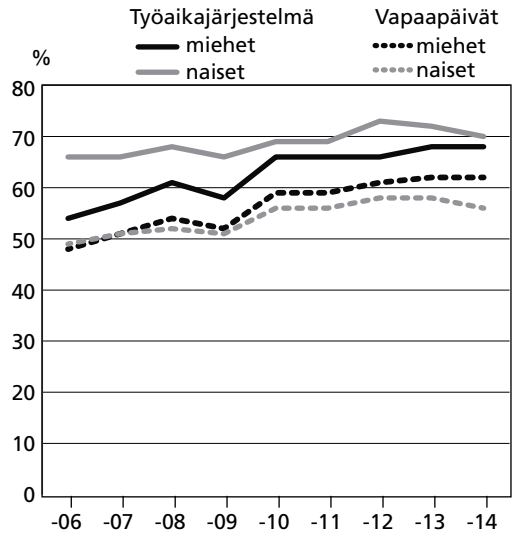
Mahdollisuus käyttää normaalin työajan ylittäviä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä onkin ollut voimakkaasti yhteydessä korkeaan ammatilliseen asemaan organisaatiossa ja merkittävään autonomiaan työssä (Oinas 2009, 83).

Moninaistuvat työnteon paikat

Tieto- ja viestintäteknologian mahdollistamana myös työnteon paikat ovat muuttuneet joustavammiksi. Tällöin tarkoitetaan yleensä muualla kuin työnantajan toimitiloissa työskentelyä. Etätöystä on lukuisia variaatioita ja määritelmiä, joista riippuu myös arvio sen yleisyydestä (esim. Ylöstalo 2005, 52–53). Esimerkiksi kotona tehtävä palkkatyö on luokiteltavissa sen mukaan, onko siitä sovittu työnantajan kanssa, onko se säännöllistä, mitataanko sen kestoa ja korvataanko siihen käytetty aika jotenkin. Asiaa on eri tutkimuksissa kysytty myös eri tavoin, jolloin tulokset eivät ole välttämättä täysin vertailukelpoisia. Ajallinen muutos eri kohdejoukkojen osalta on tulosten perusteella kuitenkin hahmotettavissa.

2000-luvun alkupuolella havaittiin, että etenkin korkeassa ammatillisessa asemassa olevien, vaativissa toimihenkilötehtävissä toimivien keski-ikäisten miesten työ on liikkuvampaa ja monipaikkaisempaa kuin naisten työ. Tämä liittyi pitkiin työaikoihin ja kotiympäristössä työskentelyyn uusien tietoliikenneyhteyksien ja -laitteiden mahdollistamana. Etätöyksi sitä ei kuitenkaan ollut mielletty,

2 Työolobarometrin valtiosektoria koskeva aineisto on saatu niukalta vastaajajoukolta: vuonna 2014 vastaajamäärä oli 115 eli 7 % vastaajajoukosta; mukaan laskettiin myös yliopistoissa työskentelevät. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 75.) Luotettavampana voi pitää Valtiokonttorin joka toinen vuosi tekemää selvitystä (vastaajamäärä 1 636 eli 45–46 % lopullisesta otoksesta). Sen mukaan päivätyössä liukuva työaika oli lähes kaikilla (91 %) ja muissa työaikaomodoissa neljäsosella. Naisilla liukuva työaika oli useammin kuin miehillä (91/66 %) sekä johtoon kuuluvilla ja ylempillä toimihenkilöillä useammin (92 %) kuin muilla toimihenkilöillä (77 %) ja työntekijöillä (27 %). (Väänänen-Tompson 2014.)



Lähde: Työolobarometri 2014 (Lyly-Yrjänäinen 2015, 45)

Kuvio 2. Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2014 (%).

eikä siitä ollut sovittu erikseen työnantajan kanssa. Kyse saattoi olla esimerkiksi ammattikirjallisuuden seuraamisesta tai opetustehtäviin liittyvistä rutiinitehtävistä. Poikkeuksena oli IT-ala, jossa työaika ja -paikka olivat perinteisiä ryhmätyöjärjestelyjen ja työn aiheuttaman henkisen kuormituksen vuoksi. (Julkunen & al. 2004, 132–140.) 2000-luvun puolivälin joustotutkimuksen mukaan miehet työskentelivät myös työmatkoilla, asiakkaan luona tai työnantajansa toisessa toimipaikassa ja naiset kotona (Uhmavaara & al. 2005, 46). Toisin sanoen työnteon paikkojen moninaistuminen on liittynyt paitsi työn luonteeseen ja työntekijän ammatilliseen asemaan, mitä ilmeisimmin myös palkansaajan sukupuoleen

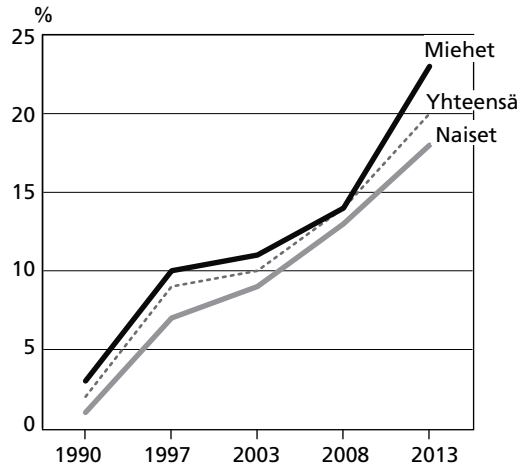
Työolotutkimuksessa on eri aineistonkeruukeroilla selvitetty työnteon paikkojen muutosta eri kysymyksillä. Kun vuonna 1990 joskus tai osittain päätyötään kotona teki noin neljännes miehistä (27 %) ja naisista (24 %), vuonna 2013 sitä teki miehistä noin kaksi viidennestä (41 %) ja naisista yli kolmannes (36 %). Ilman erillistä korvausta joskus palkkatyötä kotona tehneiden osuus oli puolestaan pysynyt samana vuodesta 2003, osuus oli molemmilla sukupuolilla vajaa viidennes (17 %). Vuonna 1990 teki kotona palkkatyötä tietoteknisin apuvälinein siitä työnantajan kanssa sovittuaan vain pari prosenttia, mutta vuonna 2013 jo viidennes. Kasvua oli tapahtunut enemmän miehillä kuin naisilla jopa vuosien 2009 ja 2013

välillä. (Kuvio 3.) Etätyötä tekevien osuus oli kasvanut samalla aikavälillä vajaasta kymmenesosasta (8 %) vajaaseen viidennekseen (16 %). Vuonna 2013 miehet olivat tehneet tällaista etätyötä useammin kuin naiset (19/13 %). Lisäksi ylemmät toimihenkilöt olivat tehneet useimmin sekä etätyötä (2008: 21 % / 2013: 36 %) että työtä osittain kotona tietoteknisin apuvälinein (2008: 34 % / 2013: 45 %). Alemmista toimihenkilöistä oli edellä mainituilla tavoilla työskennellyt huomattavasti harvempi. Miesten ja naisten osuuksien väliset erot näissä työnteon muodoissa olivat suurimmat heidän keskuudessaan (18/6 % ja 22/10 %). Työntekijöistä etätyötä oli tehnyt vain pari prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 152–153.)

Vuoden 2014 työolobarometrin mukaan etätyötä tekevien määrä oli hieman pienempi. Sen mukaan miehistä runsas ja naisista vajaa kymmenesosa (12/8 %) teki etätyötä vähintään viikoittain, muutama prosentti (4 %) kuukausittain ja noin kymmenesosa (11 %) satunnaisesti. Sitä teki vähintään kerran kuukaudessa ylempistä toimihenkilöistä noin kolmannes (34 %), alemmista toimihenkilöistä alle kymmenesosa (8 %) ja työntekijöistä muutama prosentti (4 %). Valtiosektorilla etätyötä teki runsas neljännes (28 %), yksityisillä palvelualoilla noin viides (19 %) sekä kunnissa (8 %) ja teollisuudessa (9 %) noin kymmenesosa. Vain valtiolla etätyötä tekevien osuus oli kasvanut edellisvuodesta muutamalla prosenttiyksiköllä.³ (Lyly-Yrjänäinen 2015, 49–50.)

Palkkatyötä tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella paitsi kotona, myös esimerkiksi toisessa toimipisteessä, työmatkoilla, asiakkaan luona tai kulkuvälineissä. Viimeksi mainitut edustavat liikkuvaa tai mobiilia, tietoteknisin apuvälinein tehtävää työtä (esim. Vartiainen & al. 2005). Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan tavallisinta tällainen työnteon paikan jousto on ollut miehillä (kuvio 4). Varsinkin säännöllinen työskentely joko työnantajan toisessa toimipisteessä / asiakkaan luona tai kulkuneuvoissa oli selvästi yleisempää miesten (25/15 %) kuin naisten (14/7 %) keskuudessa. Harvinaisinta se oli kunnissa, joissa valtaosa palkansaajista on naisia. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 47–48.)

³ Valtiokonttorin selvityksen mukaan valtiolla päivätyössä olevista etätyötä oli vuonna 2014 tehnyt runsas kolmannes (36 %) ja muiden työaikamuotojen piirissä runsas kymmenesosa (13 %). Miesten ja naisten osuudet olivat lähes yhtä suuret. (Väänänen-Tomppo 2014.)

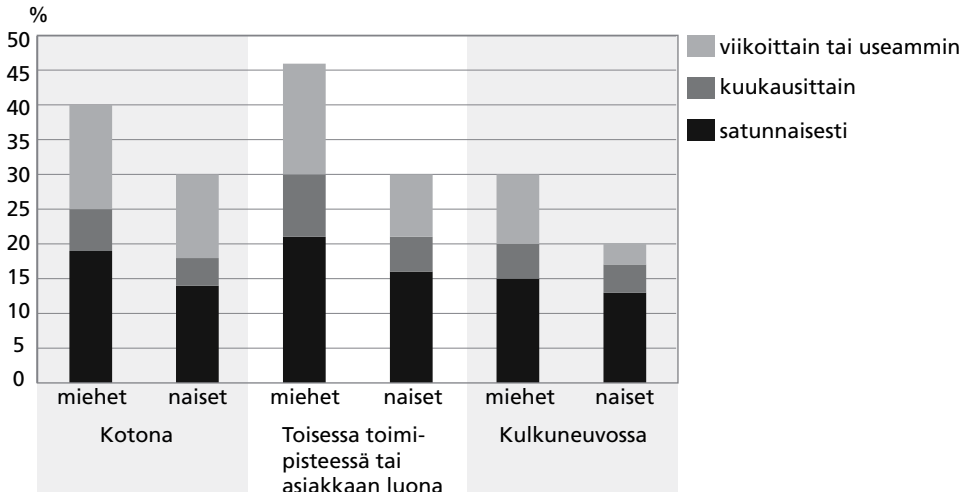


Lähde: Työolotutkimus 2013 (Sutela & Lehto 2014, 153)

Kuvio 3. Sovittu ainakin osittaisesta kotona työskentelystä työnantajan kanssa ja käytetään työssä tietotekniikkaa, miehet ja naiset 1990–2013 (%).

Vastaavansuuntainen tulos liikkuvasta työstä paitsi palkansaajan sukupuolen, myös sosioekonomisen aseman mukaan saatiin vuoden 2013 työolotutkimuksessa. Lisäksi yli 20 työhön liittyvää kotimaan matkapäivää vuoden aikana oli runsaalla kymmenesosalla miehistä (14 %), mutta vain muutamalla prosentilla (4 %) naisista. Ulkomailta matkustelu vastaavassa määrin oli selvästi harvinaisempaa molemmilla sukupuolilla. Matkapäiviä oli eniten ylempillä toimihenkilöillä sekä kotimaassa (13 %) että ulkomailta (5 %). Liikkumista työssä mahdollistavia mobiililaitteita käytti vuonna 2013 palkansaajamiehistä noin puolet (49 %) ja naisista noin kolmannes (34 %). Ylempistä toimihenkilöistä vastaava osuus oli yli kaksi kolmannesta (68 %), alemmista toimihenkilöistä yli kolmannes (36 %) ja työntekijöistä yli viides (22 %). Kuitenkin useampi tietotekniikkaa käyttävistä naisista kuin miehistä (37/29 %) käytti sitä työssään lähes koko työajan, mutta sekin riippui eniten henkilöstöryhmästä. Ylempistä toimihenkilöistä näin oli lähes joka toinen (45 %), alemmista toimihenkilöistä runsaan kolmanneksen (36 %) ja työntekijöistä noin kymmenesosan (11 %) kohdalla. (Sutela & Lehto 2014, 154–155, 157–158.)

Myös eri sukupolvien työelämäkokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa havaittiin tietoteknistien välineiden käytön olleen miesten ja naisten toisissa erilaisista. Miehet käyttivät mobiililaitteita – kannettavaa tietokonetta, taulutietokonetta ja älypu-



Lähde: Työolobarometri 2012 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 48)

Kuvio 4. Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, miehet ja naiset v. 2012 (%).

helinta – työssään useammin kuin naiset, jotka puolestaan käyttivät muulla tavalla tietotekniikkaa työssään miehiä enemmän. Lisäksi todettiin, että miehet nauttivat työn sallimasta liikkuvuudesta enemmän kuin naiset, joskin he kokivat useammin joutuvansa "matkustamaan joskus liikaa". (Syrjä & al. 2014, 83–84.)

Vaikutusmahdollisuudet joustoihin

Keskeisenä työn ja yksityiselämän tasapainon sekä työhyvinvoinnin kannalta on pidetty palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia työelämän joustojen suunnitteluun ja käyttöönottoon. Esimerkiksi vuoden 2003 työolotutkimuksessa todettiin, että tuotannolliset työaikajoustot liittyvät tunteeeseen kotiasioiden laiminlyönnistä sekä useammin naisten kuin miesten kohdalla vähintään viikoittaisiin stressioireisiin (Kandolin & Huuhtanen 2006, 131–132). Vuodelta 2006 peräisin olevan Stakesin tutkimusaineiston mukaan myös liukuva työaika ja etätö olivat aiheuttaneet perheellisille palkansaajille vastaavanlaisia haittoja (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 165–167).

2000-luvun puolivälissä tehdyn joustotutkimuksen mukaan ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten ja työntekijöillä vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa itse työaikoihinsa, mutta ylemmät toimihenkilöt olivat tehneet useimmin myös vastentahtoisesti ylityötä. Työntekijöiden työaikajousto-

ja koskeva päätösvalta oli liittynyt tiimityöhön ja työaikapankkijärjestelmän käyttöön. Eri sektoreilla ja henkilöstöryhmissä miehet olivat useammin voineet jollain tavalla vaikuttaa työaikaansa kuin naiset. Poikkeuksena oli teollisuuden työntekijät, joilla liukuva työaika oli naisten hoitamissa työtehtävissä helpommin järjestettävissä. (Uhmavaara 2006, 66–72).

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan omiin tarpeisiin nähden riittäviä vaikutusmahdollisuuksia työaikaliukumien käytössä koki miehistä vajaa puolet (47 %) ja naisista runsas kolmannes (37 %). Vastaavanlainen tulos on saatu yleensä työaikoihin vaikuttamismahdollisuudesta (miehistä 44 %, naisista 35 %). Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyeksi ajaksi hoitamaan yksityisasiotaan oli miehistä yli kahdella kolmanneksella (70 %) ja naisista noin puolella (51 %). Ero oli säilynyt lähes muuttumattomana aineistonkeruukerrasta toiseen. Lainkaan tällaista mahdollisuutta ei ollut naisista noin neljänneksellä (23 %), kun miehistä se puuttui vain noin kymmenesosalta (9 %). (Sutela & Lehto 2014, 148; Sutela 2015.)

Vaikutusmahdollisuuksia on ollut myös tavoitettavuuteen työasioissa vapaa-aikana. Vuoden 2014 työolobarometrin mukaan tällaisia yhteydenottopyyntöjä oli tullut satunnaisesti noin kahdelle viidennekselle (41 %) palkansaajista. Kuitenkin vähintään viikoittain sellaisia oli kokenut neljännes yksityisen palvelusektorin, noin viidennes teollisuuden ja valtion sekä yli kymmenesosa (15

%) kuntien palkansaajista. Tiheimpiä yhteydenottoja tuli lähes joka toiselle esimiehistä (47 %), alle kolmasosalle (30 %) ylemmistä toimihenkilöistä sekä vajaalle viidesosalle alemmista toimihenkilöistä (18 %) ja työntekijöistä (17 %). (Lyly-Yrjänäinen 2015, 51–52.) Myös työolotutkimuksen mukaan yhteydenottoja työasioissa vapaa-ajalla tuli useammin kuin pari kertaa kahdessa kuukaudessa jotakuinkin vastaaville joukoille eri henkilöstöryhmistä. (Sutela & Lehto 2014, 155–156). Miehet olivat saaneet näitä yhteydenottoja kuitenkin useammin kuin naiset (35/29 %), joskin harvempia yhteydenottoja oli ollut molemmilla sukupuolilla lähes yhtä usein eli vajaalla kolmanneksella. Muutosta oli 2000-luvun aikana tapahtunut vähän. (Sutela 2015.)

Vapaa-ajalla työasioissa saavutettavuuden oli jo aiemmin 2000-luvulla tehdyssä työaikatutkimuksessa todettu olleen ominaista erityisesti palvelualoilla toimivien, korkeintaan 50-vuotiaiden ja ammatillisesti vähintään asiantuntija-asemassa olevien miesten työlle. Eniten se riippui henkilöstöryhmästä, toiseksi eniten iästä ja kolmanneksi eniten sukupuolesta. Miehet olivat saaneet useammin kuin naiset myös korvauksen tällaisesta yhteydenpidostaan, joskin lähinnä työntekijäasemassa olevien keskuudessa. Työntekijämiehistä useampi kuin naisista (56/40 %) oli kokenut työnsä vastuullisuuden edellyttävän tällaista joustavuutta. Erityisesti toimihenkilömiehillä yhteydenpidon todettiin liittyneen myös mahdollisuuksiin yhdistää työ- ja yksityisasioiden hoito vapaa-ajalla. Ylemmät toimihenkilöt kokivat sen myös parantavan urakehitysmahdollisuuksiaan. (Antila 2005, 71–93.)

Toisen 2000-luvun alussa tehdyn tutkimuksen mukaan johtavassa asemassa olevilla ja osalla ylemmistä toimihenkilöistä oli kokonaistyöajan vastineena merkittävää työaika- ja tehtäväautonomiaa verrattuna työntekijäasemassa oleviin. Kuitenkin ylemmillä toimihenkilönaisilla sitä oli vähemmän kuin vastaavassa asemassa olevilla miehillä. Tämän havaittiin olleen yhteydessä vain osittain sukupuolen mukaiseen ammatilliseen jakautumiseen ja naisten työskentelemiseen julkisella palvelusektorilla. Työaika-autonomia, työn vähäisempi stressaavuus, sosiaalisesti arvostettu asema, hyvät ansiot ja työn palkitsevuus liittyivät toisiinsa. Tällöin viikkotyöajalla mitattuna miesten työaika oli pidempi kuin naisten ja he työskentelivät miesvaltaisilla aloilla, usein pienissä toimipaikoissa. Kuitenkin pitkien työaikojen ja runsaan

Taulukko 1. Työajan ja työn teon paikan muodot sekä vaikutusmahdollisuudet niihin sukupuolen mukaan 2000-luvulla Suomessa.

	Naisilla useammin kuin miehillä	Miehillä useammin kuin naisilla
Säännöllinen päivätyö		X
Viikonlopputyö/lauantaityö	X	
Vuorotyö	X	
Rahalla/rahalla ja vapaana aikana korvattu ylityö		X
Vapaana aikana korvattu ylityö	X	
Korvaukseton ylityö		X
Vastentahtoinen ylityö	X	
Henkilöstölähtöiset työaikajoukot		X
Tuotannolliset työaikajoukot esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta		X
Päivittäin liukuva työaika		X
Poistumismahdollisuus työpaikalta työaikana yksityisasioiden vuoksi		X
Pelkästään päivittäinen työaikajoukko	X	
Vapaapäivät korvauksena työajan joustosta		X
Ei korvattuja työajan joustoja/kokonaistyöaika		X
Joskus/osittain kotona työntekoa vapaa-ajalla		X
Työnantajan kanssa sovitettu etätyö kotona tietoteknisin apuvälinein		X
Viikoittainen/päivittäinen etätyö		X
Työ matkoilla/asiakkaan luona		X
Työ kulkuneuvoissa		X
Matkustaminen työssä vapaaehtoisesti/ vastentahtoisesti		X
Tietotekniikan intensiivinen käyttö työssä	X	
Mobiililaitteiden käyttö työssä		X
Yksityisasioiden hoitaminen työajalla		X
Vaikutusmahdollisuudet työaikaan/työn teon paikkaan		X

työajoissa joustamisen sekä koviin suoritusvaatimusten työkuultuuri oli voinut olla myös naisilla. Suorituspainneiden työssä havaittiin lisääntyvän iän myötä. (Julkunen & al. 2004, 90–94, 100–109.)

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa saatiin vastaava tulos ylempien toimihenkilönaisten miehiin verrattuna huomattavasti suuremmista vaikutusmahdollisuuksista työn organisointiin ja työtahtiin ylipitkien työaikojen yhteydessä. Tilanne oli huonontunut vuoteen 1997 verrattuna. Tämä liittyi naisten toimimiseen julkisen sektorin kuormittavissa palveluammateissa, joskin samalla todettiin, että ylempiä toimihenkilönaisia työskentelee yhä enemmän myös yksityisellä palvelusektorilla. (Aitta 2006, 30–33.) Myös kymmenen vuotta uudemmassa tutkimuksessa miesten työajat ja työnteon paikat olivat joustavampia, heillä oli niihin enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja he olivat niihin myös jossain määrin tyytyväisempiä kuin naiset. (Syrjä & al. 2014, 83–84.)

Tulokset ja johtopäätöksiä

Työnteko on järjestetty viime vuosikymmeninä ajan, paikan ja tekemisen tavan suhteen entistä joustavammaksi. Tämä koskee etenkin toimihenkilö- ja asiantuntijatyötä. Siihen on liittynyt työnteon ehdoista sopimista yhä useammin paikallisesti tai jopa yksilöllisesti.

Työelämän joustot näyttävät ilmenevän eri sukupuolilla eri tavoin Suomessa 2000-luvulla julkaistujen työoloselvitysten ja eräiden tutkimusten valossa (ks. taulukko 1). Joustomuodosta riippuen erot voivat olla pieniä tai suuria, mutta kokonaiskuva osoittaa sukupuolten olevan erilaisessa asemassa. Se heijastaa samalla sukupuolen mukaista ammatillista jakautumista työmarkkinoilla ja siitä johtuvia eroja työtehtävien luonteesta ja työn organisoinnissa. Vuoden 2013 työolotutkimuksen

mukaan samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit olivat samaa tai enimmäkseen samaa sukupuolta noin kahdella kolmanneksella sekä miehistä että naisista. Molempien sukupuolten edustajia oli noin viidenneksellä. Muutosta on vuodesta 1997 lähtien tapahtunut naisilla hyvin vähän ja miehillä muutaman prosenttiyksikön verran. (Sutela 2015.)

Mikäli naiset ja miehet työskentelevät samoissa ammateissa tai samanlaisissa tehtävissä, sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavat että tuotannollisiin tarpeisiin vastaavat työaikojen ja työnteon paikkojen joustot koskevat oletettavasti molempia. Tutkimuksia siitä näkökulmasta ei kuitenkaan ole. Ylempien toimihenkilöiden muihin henkilöstöryhmiin verrattuna suhteellisesti suurempi autonomia työssä liittyy monenlaisiin joustoihin sekä palkansajaan kannalta positiivisiin pidettäviin työnteon ehtoihin ja työoloihin. Toisaalta miespuoliset toimihenkilöt näyttävät tutkimusten mukaan hyötyvän näistä naisia enemmän. Erot ovat samalla sektorikohtaisia ja liittyvät osittain sukupuolen mukaiseen ammatilliseen jakautumiseen.

Henkilöstölähtöisiä työelämän joustoja on pidetty työhyvinvointivaikutustensa vuoksi tärkeinä työurien pitämiseksi. Siten myös jatkossa työntekijöiden tarpeet tulee huomioida. Samalla jotkut kaipaavat turvalliseksi kokemaansa, vakaata ja pysyvää työympäristöä ja työjärjestelyjä. Lisäksi tietotekniikka on paitsi ollut omiaan lisäämään liikumista työssä, myös hämärtänyt työn ja vapaaajan rajaa, jolloin työstä palautuminen voi kärsiä. Tällöin yksilöiltä edellytetään itsekontrollia, mikä liittyy työn itsenäisyyteen. Näin on ollut etenkin ylemmillä toimihenkilöillä ja johtavassa asemassa olevilla. Varsinaisesta ylityöstä ei kuitenkaan ole aina kysymys, vaan päivittäisen työn järjestelyistä ja epäsäännöllisistä kuormitustilanteista.

KIRJALLISUUS

- Aitta, Ulla: Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapainneiden ristiaallokoissa. S. 17–35. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, työmarkkinat. Helsinki, 2006.
- Alasoini, Tuomo & Järvensivu, Anu & Mäkitalo, Jorma: Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM Raportteja 14/2012. http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf (luettu 10.4.2015)
- Alasoini, Tuomo & Lahtonen, Maarit & Ramstad, Elise: Työelämän tutkimus Tekesissä ja osana laajalaista innovaatiopolitiikkaa. Työpoliittinen Aikakauskirja 57 (2014): 2, 40–51.
- Antila, Juha: Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo: Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino, 2004.
- Kairinen, Martti & Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari & Arvidsson, Peter: Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. Turku, 2008a.
- Kairinen, Martti & Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:121. Turku, 2008b.
- Kandolin, Irja & Huuhtanen, Pekka: Työaikajoukot ja hyvinvointi. S. 121–133. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, työmarkkinat. Helsinki, 2006.
- Lylly-Yrjänäinen, Maija: Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2013. Helsinki, 2013.
- Lylly-Yrjänäinen, Maija: Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 32/2014. Helsinki, 2014.
- Lylly-Yrjänäinen, Maija: Työolobarometri – Syksy 2014. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM Raportteja 9/2015. Helsinki, 2015. http://www.tem.fi/files/42223/TEMrap_9_2015_web_13022015.pdf (luettu 10.4.2015)
- Mamia, Tero: Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. S. 33–56. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Turku, 2007.
- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Turku, 2007.
- Melin, Harri & Mamia, Tero: Suomalaiset työpaikat. S. 13–36. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 2006.
- Oinas, Tomi: Tytyväisyys työaikapankkiin. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 7 (2009): 2, 81–91.
- Oinas, Tomi & Jokivuori, Pertti & Ilmonen, Kai: Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna: Joustoa työn vai perheen hyväksi? S. 155–167. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.): Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä 2011.
- Sutela, Hanna: Tasa-arvo työoloissa. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2013. Tasa-arvotilastojen asiantuntijat. Power Point -esitys 11.3.2015.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija: Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus, 2014.
- Syrjä, Sanna & Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto: Naisten ja miesten työelämä on erilaista. S. 79–95. Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen Risto & Syrjä, Sanna (toim.): Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 2014.
- Uhmavaara, Heikki: Liukuva työaika ja työaikajoustopien vastavuoroisuus. S. 67–80. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 2006.
- Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti & Ilmonen, Kai & Kairinen, Martti: Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Vantaa: Kirjapaino Keili, 2003.
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jarkko & Blom, Raimo: Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Valtakari, Mikko & Toivanen, Mia & Oosi, Olli & Kotiranta, Annu: Työpoliittisen sektoritutkimusohjelman loppuarviointi 2003–2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2011. Helsinki, 2011.
- Vartiainen, Matti & Lönnblad, Johan & Balk, Anssi & Jalonen, Kari: Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus 269. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Väänänen-Tomppo, Irma: Kaikki hyvin työssä 2000–2014? - Koko valtio. Power Point -esitys tulosten julkistuksessa 11.12. ja 15.12.2014. Valtiokonttori. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Kaikki_hyvin_tyossa_kyselyn_tulokset_vuo%2852903%29 (luettu 10.4.2015)
- Ylöstalo, Pekka: Työn uudet organisointitavat. Käyttö ja käytön esteen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tykes-raportteja 39. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko: Työolobarometri, lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 25/2011. Helsinki, 2011.

TIIVISTELMÄ

Päivi Järvinen: Työelämän joustavista järjestelyistä 2000-luvulla. Onko palkansaajan sukupuolella merkitystä?

Työelämän joustot ja joustamistarpeet ovat olleet keskeisesti esillä, kun työelämää on tutkittu ja kehitetty viime vuosikymmeninä. Analyysitietoa on tuotettu erityisesti valtakunnallisissa työoloselvityksissä, joita on tehty Tilastokeskuksessa sekä työ- ja elinkeinoministeriossa. 2000-luvulla aihetta selvitettiin myös erillisissä yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa.

Ilmiö liittyy talouden globalisaation, väestörakenteen muutosten sekä uuden teknologian käyttöönoton aiheuttamiin tuotannon ja liiketoiminnan haasteisiin. Joustavia työteon ajan, paikan ja organisoinnin paikallisesti tai yksilöllisesti sovittuja muotoja on otettu käyttöön etenkin toimihenkilö- ja asiantuntijatyössä. Tässä analyysissä tarkastellaan niiden ilmentymiä 2000-luvun Suomessa erityisesti palkansaajan sukupuolen kannalta. Työelämän joustavien järjestelyiden käyttö on samalla yhteydessä tuotantosektoriin sekä palkansaajan sosioekonomiseen asemaan ja ikään. Aiheen käsittely palvelee työllisyysasteen nostamista sekä sukupuolten tasa-arvoa ja perhepolitiikan kehittämistä. Henkilöstölähtöisiä työelämän joustoja on pidetty työhyvinvointivaihtustensa vuoksi olennaisina työurien pitenemiselle.

Työaikojen joustamista merkitsevät paitsi yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa paikallisesti sovitut työaikamuodot, myös ylityö- ja vuorotyöjärjestelyt. Keskeisenä työn ja yksityiselämän tasapainon sekä työhyvinvoinnin kannalta on pidetty palkansaajien vaikuttamismahdollisuuksia joustojen suunnitteluun ja käyttöönottoon. Niitä koskevaa suoranaista päätösvaltaa on ollut tiimityössä ja työaikapankkijärjestelmän käytössä. Kaikilla tuotantosektoreilla ja henkilöstöryhmissä miehistä useampi kuin naisista oli voinut jollain tavalla vaikuttaa työaikaansa lukuun ottamatta teollisuuden työntekijöitä. Miehet ovat niin ikään työskennelleet työnantajan osoittamien kiinteiden toimitilojen ulkopuolella useammin kuin naiset. Etenkin säännöllinen työskentely joko työnantajan toisessa toimipisteessä, asiakkaan luona tai kulkuneuvoissa on ollut yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa.

Ylempien toimihenkilöiden muihin henkilöstöryhmiin verrattuna suhteellisesti suurempi autonomia työssä liittyy monenlaisiin joustoihin sekä palkansaajan kannalta positiivisiin pidettäviin työnteon ehtoihin ja työoloihin. Kuitenkin miespuoliset toimihenkilöt näyttävät tutkimusten mukaan hyötyvän näistä naisia enemmän. Erot ovat samalla sektorikohtaisia ja myötäilevät sukupuolen mukaista ammatillista jakautumista.