

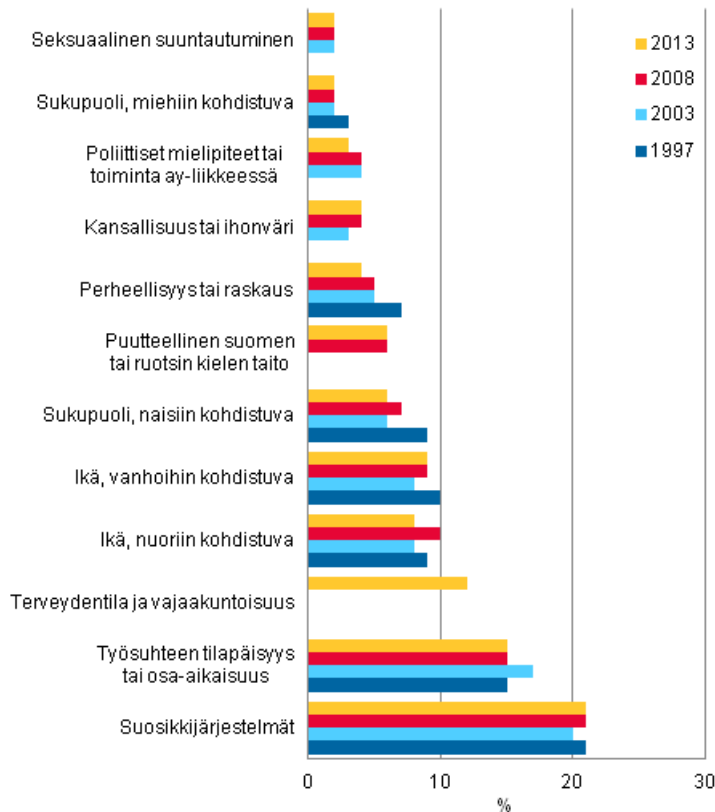
Työolotutkimus 2013

Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrrintää työssä

Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrrintää työssä

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen ennakkotulokset piirtävät varovaisen myönteistä kuvaa sukupuoleen liittyvän syrjinnän vähenemisestä työpaikoilla. Naisten omakohtaiset kokemukset syrjinnästä ovat vähentyneet 2000-luvulla erityisesti palkkauksessa. Myös yli 50-vuotiaiden omakohtaiset kokemukset ikäsyrrinnästä työpaikalla ovat vähentyneet – samalla kuitenkin entistä useampi alle 30-vuotias palkansaaaja kokee saaneensa työssä eriarvoista kohtelua nuoren ikänsä vuoksi.

Kuvio 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan



Lähde: Työolotutkimus 1997, 2003, 2008 ja 2013, Tilastokeskus

Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan tällaista syrjintää oli havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia palkansaajista, kun vastaava luku vuonna 1997 oli yhdeksän prosenttia. Nykyisin havaitaan selvästi vähemmän myös perheellisyyteen ja raskauteen perustuvaa syrjintää (4 %) kuin vuonna 1997 (7 %).

Työpaikoilla on yleisimmin havaittu suosikkijärjestelmiin perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää, josta kertoo noin viidennes (21 %) palkansaajista. Toiseksi yleisimmin (15 %) on havaittu syrjintää työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden perusteella. Näissä suhteissa tilanne on pysynyt lähes muuttumattomana vuoden 1997 jälkeen. Seuraavaksi tavallisinta on syrjintä terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi (12 %), jota on tiedusteltu tässä muodossa ensimmäistä kertaa vasta vuonna 2013.

Vajaa kymmenesosa palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) – mutta lähes yhtä moni on havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistuu nuoriin (8 %). Näiden havaintojen osuus on laskenut vain aavistuksen verran vuodesta 1997.

Puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää on havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia kaikista palkansaajista, ja kansallisuuden tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää neljä prosenttia. Sukupuoleen perustuvaa, miehiin kohdistuvaa syrjintää (2 %) sekä syrjintää poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan vuoksi (3 %) havaitaan suomalaistyöpaikoilla vain vähän, samoin syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi (2 %). Naiset ovat havainneet useimpia syrjinnän muotoja useammin kuin miehet.

Taulukko 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) sukupuolen ja syrjintäperusteen mukaan

		1997	2003	2008	2013
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24
	Miehet	18	16	17	17
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19
	Miehet	13	11	11	11
Terveystila ja vajaakuntoisuus	Naiset	14
	Miehet	9
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	8
	Miehet	11	9	10	8
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	11	10
	Miehet	10	6	8	7
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8
	Miehet	6	3	4	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset	6	7
	Miehet	5	5
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	6
	Miehet	3	3	2	3
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset	..	4	5	3
	Miehet	..	3	3	4
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset	..	3	4	3
	Miehet	..	4	4	4
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2
	Miehet	3	2	3	2
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset	..	3	2	1
	Miehet	..	2	3	2

Lähde: Työolotutkimus 1997, 2003, 2008 ja 2013, Tilastokeskus

Nuoret kokevat enemmän ikäsyrjintää kuin ikääntyneet

Syrjintää työpaikallaan havainneilta on työolotutkimuksessa edelleen kysytty, ovatko he itse joutuneet syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kohteeksi. Sukupuolen perusteella syrjintää itse kokeneiden naisten osuus (4 %) on vähentynyt prosenttiyksiköllä sitten 1990-luvun lopun (5 %). Koko tutkimusjakson aikana noin pari prosenttia miespalkansaajista on omakohtaisesti kokenut miehiin kohdistuvaa syrjintää.

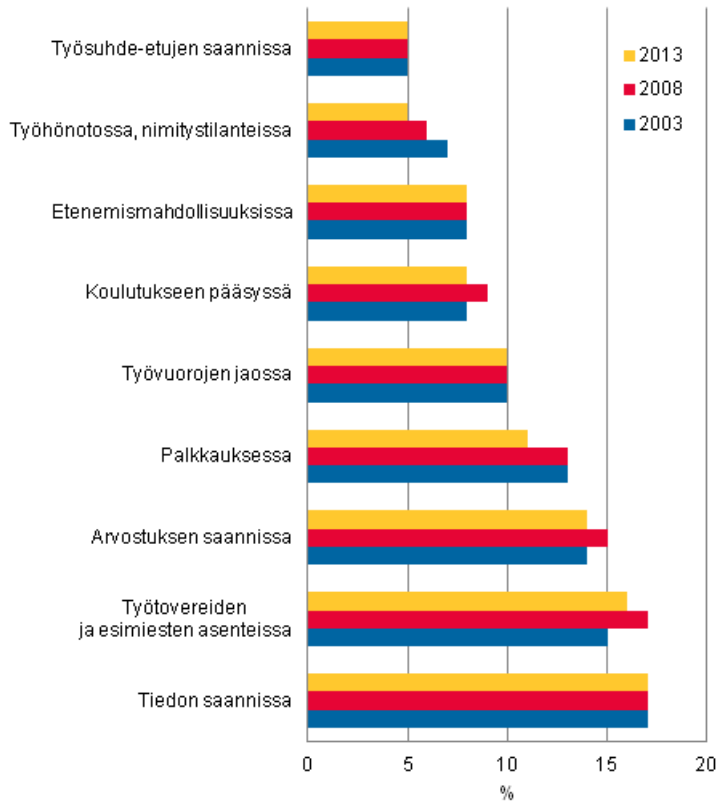
Kaksi prosenttia kaikista palkansaajista on kokenut työpaikallaan nuoriin kohdistuvaa ikäsyrjintää ja kaksi prosenttia vanhoihin kohdistuvaa syrjintää. Ikäryhmittäin tarkasteltuna mielenkiintoista on se, että ikääntyneiden joukossa omakohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä ovat vähentyneet, mutta nuorten kokema ikäsyrjintä on pikemminkin lisääntynyt. Alle 30-vuotiaista kuusi prosenttia (naiset 5 %, miehet 7 %) kertoi kokeneensa nuoreen ikään perustuvaa syrjintää vuonna 1997, kun vuonna 2013 vastaava osuus oli kasvanut kahdeksaan prosenttiin (naiset 10 %, miehet 5 %). Vastaavasti yli 50-vuotiaista palkansaajista seitsemän prosenttia (naiset 8 %, miehet 6 %) kertoi kokeneensa vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää vuonna 1997, mutta enää neljä prosenttia vuonna 2013 (naiset 5 %, miehet 2 %).

Syrjintä yleisintä tiedon saannissa

Palkansaajien omakohtaiset kokemukset syrjinnästä liittyvät yleisimmin tiedon saantiin (17 %) sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin (16 %). Myös arvostuksen saannissa koettu syrjintä on melko yleistä (14 %). Näissä suhteissa muutos on ollut 2000-luvulla hyvin vähäistä. (Kuvio 2.) Sen sijaan palkkauksessa koettu syrjintä on vähentynyt parisen prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Tämä näkyy

erityisesti naisilla, joilla osuus on laskenut kymmenessä vuodessa 15 prosentista 12 prosenttiin. Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin syrjintää kuin miehet.

Kuvio 2. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan



Lähde: Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013. Tilastokeskus

Sisälllys

1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä.....	6
1.1. Itse koettu syrjintä.....	8
1.2. Syrjintätilanteet.....	8
1.3. Syrjinnän syyt eri tilanteissa	10

Taulukot

Taulukko 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) sukupuolen ja syrjintäperusteen mukaan.....	7
Taulukko 2. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan.....	9

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Osuus (%) palkansaajista, jotka ovat kokeneet eri syihin perustuvaa syrjintää syrjintätilanteiden mukaan.....	12
--	----

Kuviot

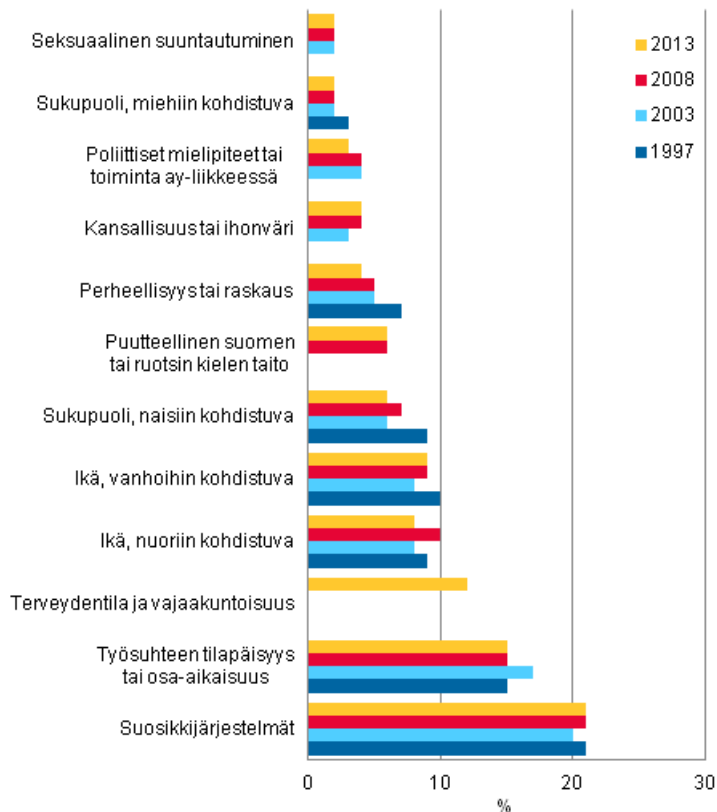
Kuvio 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan.....	6
Figur 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen (%), efter diskrimineringsgrund.....	?
Figure 1. Share of employees that have observed unequal treatment or discrimination at their workplace (%), by grounds for discrimination.....	?
Kuvio 2. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan.....	9
Figur 2. Självupplevd diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Andel (%) löntagare efter diskrimineringsituation	?
Figure 2. Has personally experienced unequal treatment or discrimination in the past five years at the workplace. Share (%) of employees by discrimination situation.....	?
Laatuseloste: työolotutkimus.....	14

1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä

Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on palkansaajien havaintojen mukaan vähentynyt suomalaisilla työpaikoilla viimeisen reilun 15 vuoden aikana. Havaintoja syrjinnästä perheellisyyden ja raskauden vuoksi on niin ikään vähemmän kuin vielä 1990-luvun lopulla. Vaikka ikäsyrjinnästä puhutaan yleisesti ikääntyvän väestön ongelmana, nuoreen ikään kohdistuvaa ikäsyrjintää havaitaan työpaikoilla jotakuinkin yhtä usein kuin ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää. Alle 30-vuotiaat palkansaajat kertovat itse kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää ikänsä perusteella jopa yleisemmin kuin yli 50-vuotiaat palkansaajat. Nämä tiedot käyvät ilmi vuoden 2013 työolotutkimuksen ennakkotiedoista.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan työpaikoilla on yleisimmin havaittu suosikkijärjestelmiin perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää, josta kertoo noin viidennes (21 %) palkansaajista. Toiseksi yleisimmin (15 %) on havaittu syrjintää työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden perusteella. Näissä suhteissa tilanne on pysynyt lähes muuttumattomana vuoden 1997 jälkeen. Seuraavaksi tavallisinta on syrjintä terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi (12 %), jota on tiedusteltu tässä muodossa ensimmäistä kertaa vasta vuonna 2013. (Kuvio 1.)

Kuvio 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan



Lähde: Työolotutkimus 1997, 2003, 2008 ja 2013, Tilastokeskus

Vajaa kymmenesosa palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) – mutta lähes yhtä moni on havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistuu nuoriin (8 %). Näiden havaintojen osuus on laskenut vain aavistuksen verran vuodesta 1997.

Sen sijaan naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana. Tällaista syrjintää oli havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia palkansaajista vuonna 2013, kun vastaava luku vuonna 1997 oli yhdeksän prosenttia. Nykyisin havaitaan selvästi vähemmän myös perheellisyyteen ja raskauteen perustuvaa syrjintää (4 %) kuin vuonna 1997 (7 %).

Puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää on havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia kaikista palkansaaajista, ja kansallisuuden tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää neljä prosenttia. Osuudet ovat tosin yhdeksän ja kuusi prosenttia niillä palkansaaajilla, joiden työpaikalla ylipäänsä on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Sukupuoleen perustuvaa, miehiin kohdistuvaa syrjintää (2 %) sekä syrjintää poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan vuoksi (3 %) havaitaan suomalaistyöpaikoilla vain vähän, samoin syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi (2 %). Naiset ovat havainneet useimpia syrjinnän muotoja useammin kuin miehet.

Taulukko 1. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaaajien osuus (%) sukupuolen ja syrjintäperusteen mukaan

		1997	2003	2008	2013
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24
	Miehet	18	16	17	17
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19
	Miehet	13	11	11	11
Terveystila ja vajaakuntoisuus	Naiset	14
	Miehet	9
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	8
	Miehet	11	9	10	8
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	11	10
	Miehet	10	6	8	7
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8
	Miehet	6	3	4	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset	6	7
	Miehet	5	5
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	6
	Miehet	3	3	2	3
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset	..	4	5	3
	Miehet	..	3	3	4
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset	..	3	4	3
	Miehet	..	4	4	4
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2
	Miehet	3	2	3	2
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset	..	3	2	1
	Miehet	..	2	3	2

Lähde: Työolotutkimus 1997, 2003, 2008 ja 2013, Tilastokeskus

Pienimmissä, alle 10 hengen työpaikoissa on yleisesti havaittu vähemmän syrjintää kuin isommissa työpaikoissa. Selvimmin työpaikan koon yhteys syrjinnän havaitsemiseen näkyy naisiin kohdistuvan syrjinnän, vanhoihin kohdistuvan ikäsyrjinnän sekä suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän kohdalla. Ne kaikki käyvät sitä yleisemmiksi, mitä isommasta työpaikasta on kyse. Syrjinnän havaitsemisessa on joitakin sektorikohtaisia eroja syrjinnän syystä riippuen. Ikäänntyviin kohdistuvaa ikäsyrjintää sekä naisiin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on havaittu eniten valtiosektorin (pl. yliopistot) työpaikoilla, samoin kuin poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan kohdistuvaa syrjintää. Ero on erityisen suuri suosikkijärjestelmien pohjautuvassa syrjinnässä: sitä on havainnut valtiosektorin työntekijöistä joka kolmas (33 %), mutta kunta- (22 %) ja yksityissektorilla (19 %) vain noin viidennes.

Kuntasektorin työpaikoilla taas on havaittu muita useammin perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää. Työsuhteen tyyppin perusteella esiintyvä syrjintä on valtion ja kunnan työpaikoilla lähes kaksi kertaa niin usein kuin yksityissektorilla. Sen sijaan kielitaitoon, kansallisuuteen ja ihon väriin taikka nuoriin kohdistuvassa syrjinnässä ei ole eroa sektoreittain.

Työolotutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomattava, että ne koskevat palkansaajien havaintoja syrjinnästä työpaikoillaan. Palkansaajilla ei välttämättä ole havaintoja syrjinnästä, joka tapahtuu uusien työntekijöiden rekrytointitilanteissa; jos syrjintää esiintyy jo tässä vaiheessa, työpaikalla ei edes ole tiettyyn vähemmistöön kuuluvia, potentiaalisesti syrjittäviä työntekijöitä.

1.1. Itse koettu syrjintä

Syrjintää työpaikoillaan havainneilta on työolotutkimuksessa edelleen kysytty, ovatko he itse joutuneet syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kohteeksi. Syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella on kokenut yhteensä kahdeksan prosenttia kaikista palkansaajista: 11 prosenttia naisista ja kuusi prosenttia miehistä. Osuudet ovat samoja kuin vuonna 2008. Vuoteen 1997 verrattuna osuus on miehillä laskenut prosenttiyksikön verran ja naisilla noussut kolme prosenttiyksikköä.

Kolme prosenttia kaikista vuonna 2013 haastatelluista palkansaajista (naiset 4 %, miehet 1 %) on kokenut työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä osuudet ovat luonnollisesti korkeammat. Määräaikaisista palkansaajista 9 prosenttia (naiset 13 %, miehet 3 %) ja osa-aikatyötä tekevästä 7 prosenttia (naiset 9 %, miehet 2 %) kertoo kokeneensa itse syrjintää työsuhteensa osa- tai tilapäisyyden vuoksi.

Kaksi prosenttia kaikista palkansaajista on kokenut nuoriin kohdistuvaa ikäsyrjintää ja kaksi prosenttia vanhoihin kohdistuvaa syrjintää. Ikäryhmittäin tarkasteltuna mielenkiintoista on se, että ikäänntyneiden joukossa omakohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä ovat vähentyneet, mutta nuorten kokema ikäsyrjintä on pikemminkin lisääntynyt. Alle 30-vuotiaista kuusi prosenttia (naiset 5 %, miehet 7 %) kertoi kokeneensa nuoreen ikään perustuvaa syrjintää vuonna 1997, kun vuonna 2013 vastaava osuus oli kasvanut kahdeksaan prosenttiin (naiset 10 %, miehet 5 %). Vastaavasti yli 50-vuotiaista palkansaajista seitsemän prosenttia (naiset 8 %, miehet 6 %) kertoi kokeneensa vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää vuonna 1997, mutta enää neljä prosenttia vuonna 2013 (naiset 5 %, miehet 2 %).

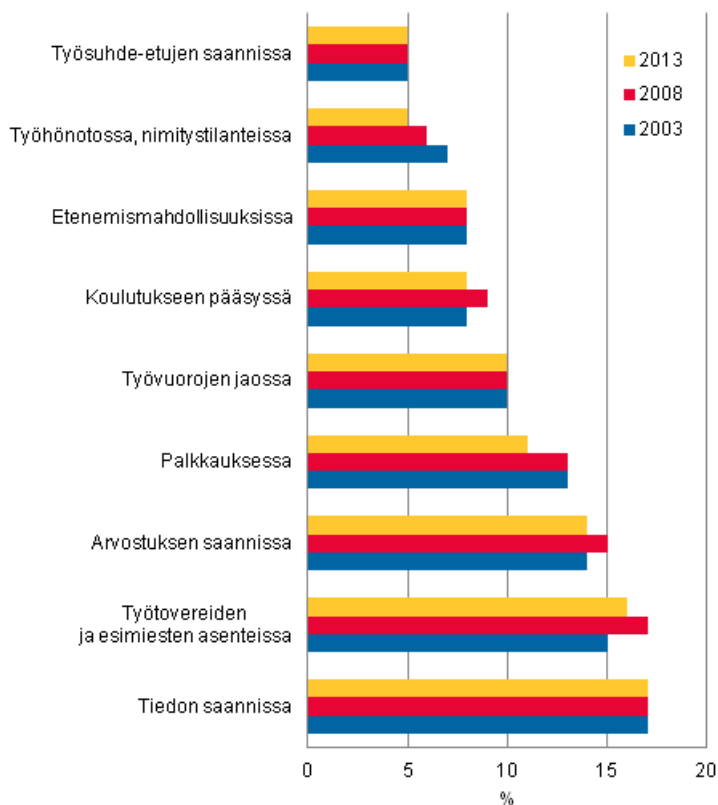
Sukupuolen perusteella syrjintää itse kokeneiden naisten osuus (4 %) on vähentynyt prosenttiyksiköllä sitten 1990-luvun lopun (5 %). Koko tutkimusjakson aikana noin pari prosenttia miespalkansaajista on omakohtaisesti kokenut miehiin kohdistuvaa syrjintää, ja noin prosentti kaikista palkansaajista on kokenut syrjintää perheellisyyden tai raskauden vuoksi taikka syrjintää poliittisten mielipiteiden ja ay-toiminnan vuoksi.

1.2. Syrjintätilanteet

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu myös tilanteita, joissa vastaaja on joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi viimeisen viiden vuoden aikana nykyisessä työpaikassaan.

Tällaiset tilanteet liittyvät yleisimmin tiedon saantiin (17 %) sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin (16 %). Myös arvostuksen saannissa koettu syrjintä on melko yleistä (14 %). Näissä suhteissa muutos on ollut 2000-luvulla hyvin vähäistä. (Kuvio 2.) Sen sijaan palkkauksessa koettu syrjintä on vähentynyt parisen prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Tämä näkyy erityisesti naisilla, joilla osuus on laskenut kymmenessä vuodessa 15 prosentista 12 prosenttiin. Naiset kertovat kokeneensa kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin syrjintää kuin miehet. (Taulukko 2.)

Kuvio 2. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan



Lähde: Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013. Tilastokeskus

Taulukko 2. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan

		2003	2008	2013
Tiedon saannissa	Naiset	20	20	19
	Miehet	14	14	14
Työtovereiden ja esimiesten asenteissa	Naiset	20	21	19
	Miehet	10	12	12
Arvostuksen saannissa	Naiset	17	19	17
	Miehet	11	10	10
Palkkauksessa	Naiset	15	14	12
	Miehet	11	11	9
Työvuorojen jaossa	Naiset	13	13	12
	Miehet	7	7	7
Koulutukseen pääsyssä	Naiset	10	11	10
	Miehet	6	6	5
Etenemismahdollisuuksissa	Naiset	9	9	8
	Miehet	6	7	7
Työhönotossa, nimitystilanteissa	Naiset	8	7	6
	Miehet	6	5	3
Työsuhte-etujen saannissa	Naiset	6	7	6
	Miehet	4	4	5

Lähde: Työolotutkimus 2003, 2008 ja 2013, Tilastokeskus

Yksityissektorin palkansaajille erilaisia syrjintätilanteita on tullut eteen vähiten. Valtiosektorin työpaikoissa (pl. yliopisto) palkansaajilla on enemmän kokemuksia syrjinnästä etenemismahdollisuuksissa, arvostuksen saannissa, palkkauksessa sekä työhönotto- ja nimitystilanteissa kuin muissa työpaikoissa. Kuntasektorilla työskentelevät taas kertovat muita useammin eriarvoisesta kohtelusta tiedonsaannissa, koulutukseen pääsystä sekä työn tai työvuorojen jaossa.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa on kysytty, kuuluuko vastaaja mielestään johonkin vähemmistöryhmään. Ne palkansaajat, jotka katsovat kuuluvansa johonkin etniseen vähemmistöön, kertovat kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää useammin kuin muut palkansaajat erityisesti arvostuksen saamisessa (21 % vs. 14 %), koulutukseen pääsystä (15 % vs. 8 %) sekä etenemismahdollisuuksissa (18 % vs. 8 %). He ovat kokeneet syrjintää jonkin verran muita useammin myös työtovereiden ja esimiesten asenteissa (20 % vs. 16 %). Muissa tilanteissa (palkkaus, työn tai työvuorojen jako, tiedon saanti, työsuhte-edut) etniseen vähemmistöön kuuluvat eivät tunne kokeneensa eriarvoista kohtelua sen yleisemmin kuin muut palkansaajatkaan. Etniseen vähemmistöön itsensä identifioivia palkansaajia on tutkimuksessa kuitenkin vain 61 henkeä, joten tuloksia voi pitää ainoastaan viitteellisinä.

1.3. Syrjinnän syyt eri tilanteissa

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa eri tilanteissa eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneilta on edelleen kysytty, mikä heidän mielestään on ollut kyseisessä tilanteessa syrjinnän syynä. Vaihtoehdoista on voinut valita useamman kuin yhden syyn.

Liitetaulukko 1 näyttää niiden palkansaajien osuuden kaikista palkansaajista, jotka kertovat kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää tietyssä tilanteessa tietyn syyn perusteella. Syrjinnän perusteina on taulukossa listattu vain ne syyt, joiden kohdalla syrjintää jossakin tilanteessa kokeneiden osuus nousee yli 0,5 prosenttiin kaikista palkansaajista.

Liitetaulukosta 1 nähdään, että suosikkijärjestelmiin perustuva eriarvoinen kohtelu tiedon ja arvostuksen saannissa sekä asenteissa on yleisin (5 %) näin mitattu syrjinnän muoto kaikkien palkansaajien joukossa. Lisäksi naisista viisi prosenttia on kohdannut eriarvoista kohtelua sukupuolensa vuoksi arvostuksen saannissa ja neljä prosenttia niin palkkauksessa kuin asenteissakin.

Ikäsyrjinnän tarkastelu kohderyhmittäin valottaa ilmiötä tarkemmin. Alle 30-vuotiaat palkansaajat ovat kokeneet nuoren ikänsä perusteella eriarvoista kohtelua arvostuksen saamisen (8 %) ja asenteiden (8 %) tasolla vielä yleisemmin kuin yli 50-vuotiaat ovat kokeneet vastaavissa tilanteissa syrjintää ikänsä vuoksi (3 % ja 2 %). Nuorista palkansaajista 4 prosenttia kokee joutuneensa kärsimään iästään työn tai työvuorojen jaossa, kun vastaava osuus yli 50-vuotiailla on prosentti. Kolme prosenttia nuorista kokee saaneensa eriarvoista kohtelua etenemismahdollisuuksissa ikänsä vuoksi, yli 50-vuotiaista kaksi prosenttia. Nuorista kolme prosenttia on kokenut syrjintää palkkauksessa ja tiedon saannissa, kaksi prosenttia työsuhte-eduissa ja prosentti koulutukseen pääsyn tai työhönotto- ja nimitystilanteiden suhteen. Kaikissa näissä viimeksi mainituissa tilanteissa ikänsä vuoksi syrjittyjen yli 50-vuotiaiden osuus on prosentti.

Kuten ikäsyrjinnän lähemmästä tarkastelussa käy ilmi, omakohtaisesti koetun syrjinnän tutkiminen on työolotutkimuksen tyypillisellä aineistolla jossain määrin ongelmallista. Tietyn syyn perusteella voi kokea syrjintää periaatteessa vain silloin, kun kuuluu kyseisen syyn perusteella potentiaalisesti syrjittävään kohderyhmään. Esimerkiksi syrjintää vajaakuntoisuuden vuoksi voivat kokea vain vajaakuntoiset henkilöt. Näin ollen omakohtaisen syrjinnän yleisyys kaikkien palkansaajien joukossa heijastelee osaltaan sitä, mikä on eri kohderyhmien suhteellinen osuus palkansaajista sekä sitä, miten hyvin eri kohderyhmiä on onnistuttu tavoittamaan otostutkimukseen. Lisäksi on huomattava, että työolotutkimus on tehty periaatteessa vain sellaisille vastaajille, jotka ovat selvinneet noin tunnin mittaisesta haastattelututkimuksesta suomen- tai ruotsin kielellä: maahanmuuttajataustaiset palkansaajat ovat otoksessa aliedustettuina.

Eriarvoisen kohtelu ja syrjintä, erityisesti omakohtaisesti koettuna, on tutkimusaiheena muutenkin haasteellinen. Aihe voi olla monelle vastaajalle arkaluonteinen. Tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu eri tilanteissa on tai mihin koettu epäoikeudenmukaisuus on perustunut, voivat myös vaihdella vastaajien kesken ja eri aikoina. Aina vastaaja ei itsekään osaa eritellä kokemansa syrjinnän syytä, kuten liitetaulukon 1 ”Muu syy tai vaikea eritellä” -prosenttiosuuksista voi päätellä. Työolotutkimusta voi kaikesta huolimatta pitää varsin luotettavana välineenä palkansaajien kokemusten mittaamiseen myös syrjinnän osalta: otos

on suuri, vastausosuus on korkea, kysymykset on säilytetty mahdollisimman samanlaisina jopa yli 15 vuoden ajan ja tutkimus tehdään luotettavalla käyntihaastattelumenetelmällä.

Työolotutkimuksen tulokset piirtävät kaiken kaikkiaan varovaisen myönteistä kuvaa sukupuoleen liittyvän syrjinnän vähenemisestä työelämässä 2000-luvulla. Myönteistä on myös se, että työelämässä toimivien ikääntyvien työntekijöiden saama arvostus ei näytä ainakaan heikenneen – työhönottotilanteissa tapahtuvaa ikääntyvien syrjintää ei tällä tutkimuksella tosin tavoiteta. Ikäsyrjintää koskevat tulokset näyttävät, että ikäsyrjinnästä puhuttaessa katseet olisi käännettävä myös siihen, millaista kohtelua nuoret saavat työpaikoilla osakseen.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Osuus (%) palkansaajista, jotka ovat kokeneet eri syihin perustuvaa syrjintää syrjintätilanteiden mukaan

		Kaikki	Naiset	Miehet
		%	%	%
Työhönotto- tai nimitystilanne	Suosikkijärjestelmät	2	3	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	..
	Nuori ikä
	Vanha ikä	..	1	..
	Työsuhteen tyyppi	1	1	..
	Perheellisyys tai raskaus	..	1	..
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	1	1	1
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Palkkaus	Suosikkijärjestelmät	3	3	3
	Sukupuoli, nainen	2	4	..
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä
	Työsuhteen tyyppi	1	1	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	4	4	4
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Arvostus	Suosikkijärjestelmät	5	6	4
	Sukupuoli, nainen	3	5	..
	Nuori ikä	2	3	2
	Vanha ikä	1	2	1
	Työsuhteen tyyppi	1	2	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus	1	1	..
	Muu syy tai vaikea eritellä	4	5	4
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Etenemismahdollisuudet	Suosikkijärjestelmät	3	3	3
	Sukupuoli, nainen	2	3	..
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	1	1	..
	Työsuhteen tyyppi	1	1	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	2	2	2
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta

		Kaikki	Naiset	Miehet
		%	%	%
Työn tai työvuorojen jako	Suosikkijärjestelmät	3	5	2
	Sukupuoli, nainen	1	2	..
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä
	Työsuhteen tyyppi	2	2	1
	Perheellisyys tai raskaus	1	1	..
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	3	3	3
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Koulutukseen pääsy	Suosikkijärjestelmät	2	2	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	..
	Nuori ikä	..	1	..
	Vanha ikä	1	1	..
	Työsuhteen tyyppi	2	3	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	3	3	2
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Tiedonsaanti	Suosikkijärjestelmät	5	5	4
	Sukupuoli, nainen	2	3	1
	Nuori ikä	1	1	1
	Vanha ikä	..	1	1
	Työsuhteen tyyppi	2	3	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	8	8	7
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta	1
Työsuhte-edut	Suosikkijärjestelmät	1	2	1
	Sukupuoli, nainen	1	1	..
	Nuori ikä	1
	Vanha ikä
	Työsuhteen tyyppi	1	2	1
	Perheellisyys tai raskaus
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus
	Muu syy tai vaikea eritellä	2	2	2
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta
Asenteet	Suosikkijärjestelmät	5	6	4
	Sukupuoli, nainen	1	4	1
	Nuori ikä	2	3	2
	Vanha ikä	1	1	..
	Työsuhteen tyyppi	1	2	1
	Perheellisyys tai raskaus	..	1	..
	Terveydentila tai vajaakuntoisuus	1	1	..
	Muu syy tai vaikea eritellä	5	6	4
	Poliittiset mielipiteet tai ay-toiminta

Laatuseloste: työolotutkimus

1. Tilastotietojen relevanssi

Työolotutkimukset ovat laajoja, Suomessa asuvan suomen- ja ruotsinkielisen palkansaajaväestön kattavia haastattelututkimuksia. Tutkimukseen haastateltavat 15–64-vuotiaat, keskimäärin vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja. Otokoot ovat vaihdelleet 3 800 hengestä yli 7 000 henkeen.

Tilastokeskus on tehnyt työolotutkimuksia vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Suuri osa työolotutkimuksen kysymyksistä on toistettu samanlaisina tutkimuskerrasta toiseen; vuoden 2013 tutkimuksen valmistuttua työolojen ja niiden kokemisen aikasarja kattaa 36 vuotta. Tällaisten aikasarjojen olemassaolo on kansainvälisestikin varsin poikkeuksellista.

Työolot ymmärretään tutkimuksessa laajasti sekä fyysisiksi että psyykkisiksi ja sosiaalisiksi työympäristötekijöiksi. Työolotutkimuksen tietosisältö kattaa seuraavat aihealueet: fyysinen työympäristö; psyykkiset ja sosiaaliset työympäristötekijät; terveys, stressioireet; asema työmarkkinoilla, työhistoria, perhe, taustamuuttajat

Työolotutkimus pyrkii kuvaamaan eri tasoilla tapahtuvia työelämän muutoksia ja niiden välisiä yhteyksiä. Palkansaajien kokemuksissa tapahtuneita muutoksia voidaan tarkastella yhteydessä muutoksiin työorganisaatioissa sekä talouden ja rakenteiden muutoksiin. Esimerkiksi työmarkkina-asemien muutosta koskevat kysymykset on mahdollista yhdistää muihin työolojen piirteisiin ja tutkia palkansaajaryhmien välisiä eroja. Myös eri työolotekijöiden välisiä yhteyksiä – esimerkiksi työsuhteen turvallisuuden kokemusta, työpaineita ja stressioireita – voidaan tutkia monipuolisesti. Erilaisten alaryhmien vertailu on mahdollista tutkimuksen suuren otoskoon ansiosta.

Työolotutkimusjärjestelmän avulla voidaan tehdä suomalaista työelämää koskevia yleistyksiä, tutkia kulloinkin vallitsevaa työelämän tilaa – hyvin- ja pahoinvoinnin tasoa – sekä seurata ajassa tapahtunutta muutosta pitkällä aikavälillä. Tuloksia voidaan hyödyntää työpoliittisen päätöksenteon tukena niin valtakunnallisella kuin työorganisaatioidenkin tasolla, ja tutkimus tarjoaa aineistoa alan tutkimukseen. Se tarjoaa myös vertailukohteen paikalliselle tai alakohtaiselle työelämän tutkimukselle.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen tiedonkeruuta ovat olleet mukana rahoittamassa Työsuojelurahasto, työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Eläketurvakeskus, Työterveyslaitos, Keva, Työturvallisuuskeskus, Valtiokonttori, Kela ja Kuntoutussäätiö.

2. Tilastotutkimuksen menetelmäkuvaus

Työolotutkimus on pääosin käyntihaastatteluna toteutettu otantatutkimus. Vuoden 2013 työolotutkimus on poimittu syys- ja lokakuun 2013 työvoimatutkimuksen tiettyjen rotaatioryhmien 15–64 -vuotiaiden suomen- ja ruotsinkielisten vastaajien joukosta. Työvoimatutkimuksen otokseen kuulumisen on varmistunut vasta työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun aikana: työolotutkimukseen otokseen kuuluvat ne työllisiksi palkansaajiksi osoittautuvat henkilöt, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Heille on ehdotettu työolotutkimukseen osallistumista ja sovittu erillisestä käyntihaastattelusta. Pieni osa haastatteluista on tehty puhelimitse, jos käyntihaastattelua on ollut muuten mahdoton järjestää. Haastattelut on tehty suomen- tai ruotsinkielellä, lukuun ottamatta joitakin englanninkielisiä haastatteluja vuosien 2008 ja 2013 tutkimuksissa.

Kulloisenkin työolotutkimuksen tutkimuslomake suunnitellaan edellisen tutkimuksen lomakkeen pohjalta yhteistyössä tiedonkeruun rahoittajien edustajista ja muista työelämän asiantuntijoista koostuvan asiantuntijaryhmän kanssa. Asiantuntijaryhmä kokoontuu lomakkeen sisällön suunnittelun aikana useita kertoja keskustelemaan ja päättämään mahdollisista muutoksista lomakkeen sisällössä.

Tutkimuksen sisällön suunnittelussa pyritään toistuvuuteen niin, että aiemmissa tutkimuksissa toimiviksi osoittautuneiden ja edelleen relevanttien kysymysten avulla voidaan jatkaa työolotutkimusten vertailukelpoista aikasarjaa. Toisaalta aikaisemmalla kierroksella ongelmallisiksi osoittautuneita kysymyksiä on voitu muokata aikaisempien kokemusten ja saadun palautteen mukaisesti paremmiksi ja/tai

ajantasaisemmiksi. Työelämän muutokset edellyttävät myös sitä, että joka tutkimuskierroksella lomakkeelle on lisätty uusia, tutkimushetkellä ajankohtaisia teemoja käsitteleviä kysymyksiä. Samalla joistakin vanhoista, ei enää kovin tarpeellisiksi koetuista kysymyksistä on luovuttu. Koska työolotutkimukseen osallistujat poimitaan työvoimatutkimuksen kohdejoukosta, työolotutkimuksen tietosisältöä on voitu täydentää työvoimatutkimuksen haastattelusta saadulla tiedolla.

Työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen vahvan kytköksen vuoksi työolotutkimuksen katoon vaikuttaa työvoimatutkimuksen kato. Jos kohdehenkilöä ei tavoiteta työvoimatutkimuksen haastatteluun kahden kenttätyöviikon aikana, hän jää työvoimatutkimuksessa katoon. Tässä vaiheessa ei tiedetä, kuuluisiko henkilö työolotutkimuksen otokseen vai ei, eikä hänelle voida esittää työolotutkimukseen osallistumista.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa kokeiltiin uutta käytäntöä. Työvoimatutkimuksen kahden viikon kenttätyöaikana katoon jääneiden kohteiden tavoittelua jatkettiin vielä työvoimatutkimuksen kenttätyön umpeuduttua työolotutkimusta silmällä pitäen. Jos henkilö tavoitettiin ja hän osoittautui työolotutkimuksen otokseen kuuluvaksi, hänelle esitettiin osallistumista työolotutkimukseen. Tällöin henkilölle tehtiin ennen työolotutkimuksen haastattelua suppea ”mini-työvoimatutkimus”, josta saatiin muissa tapauksissa normaalin työvoimatutkimuksen kautta tuleva tieto muun muassa ammatista, työpaikasta, toimialasta, säännöllisestä työajasta ja mahdollisesta osa-aikatyöstä.

Koska osaa työvoimatutkimuksessa kadoksi jääneistä ei tavoitettu edes jatkettun tavoitteluajan puitteissa, lähtöotokseen jää henkilöitä, joista ei tiedetä, olisivatko he kuuluneet lopulliseen otokseen. Näin ollen lopullisen otoskoon laskemiseksi joudutaan käyttämään estimaatteja. Koska tarkkaa otosta ja katoa ei voida määritellä, ei työolotutkimuksessa voida myöskään käyttää painokertoimia. Niiden käyttö edellyttäisi, että lähtöotoksesta katoon jääneistä tiedettäisiin, moniko kuuluisi otokseen ja moniko on ylipeittoa.

Vuonna 2013 käyntihaastatteluja tehtiin yhteensä 4888, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 63 minuuttia. Haastattelut toteutettiin pääosin syys-joulukuussa 2013, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä tammikuun 2014 alkupuoliskolla.

3. Tietojen oikeellisuus ja tarkkuus

Työolotutkimuksen tiedot perustuvat vastaajien haastatteluissa antamiin tietoihin. Kysymyslomakkeen suunnitteluun on panostettu paljon, jotta kysymykset olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja helppoja vastata. Myös haastattelijoiden koulutukseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Haastattelututkimuksessa ei kuitenkaan ole mahdollista täysin häivyttää eroja vastaajien tavoissa tulkita ja ymmärtää esitettyjä kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtoja.

Tutkimustulosten oikeellisuuteen vaikuttaa vastauskato. Työolotutkimuksen kadon laskeminen ja jo pelkästään otoskoon määrittelemisen ovat kuitenkin haasteellisia tehtäviä edellä, kohdassa 2 esitetyistä syistä: työvoimatutkimuksessa kokonaan katoon jääneiden osalta ei voida tietää, moniko olisi kuulunut otokseen. Heistä tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei ammattiasemaa tai säännöllistä viikkotyöaikaa, joiden perusteella otokseen kuulumisen määrittämään.

Lopullisen katoprosentin laskemisessa joudutaan käyttämään estimaatteja. Työolotutkimuksen otokseen kuulumisen kriteerit täyttävien henkilöiden osuus iän ja sukupuolen mukaan lasketaan niiden työvoimatutkimuksen kohdehenkilöiden osalta, joilta haastattelu on saatu. Näiden tietojen perusteella on mahdollista esittää arvioita siitä, kuinka suuri osa niistä, joilta edes työvoimatutkimuksen haastattelua ei saatu, olisi kuulunut myös työolotutkimuksen otokseen ja kuinka suuri osa olisi ollut ylipeittoa. Arvio voidaan laskea ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Tässä vaiheessa voidaan ennakoida, että vuoden 2013 tutkimuksen estimoitu otoskoko on noin 7 000 palkansaajaa ja estimoitu vastausosuus noin 70 prosenttia. Lopullinen, estimoitu otoskoko ja kato julkaistaan syksyllä 2014 ilmestyvän tutkimuksen perusjulkaisun yhteydessä.

Vastausosuus on monien muiden surveytutkimusten tapaan myös työolotutkimuksessa korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausosuus jää alhaisimmaksi, ja iäkkäimpien joukossa se nousee korkeimmaksi. Nuorten, ja erityisesti nuorten miesten vastaukset ovat aineistossa jossain määrin aliedustettuina. Tämä aiheuttaa esimerkiksi sen, että opiskelu osa-aikatyön syynä on työolotutkimuksen vastaajajoukossa selvästi harvinaisempaa kuin työvoimatutkimuksen painokertoimin korjatusta aineistosta laskettuna.

4. Julkaistujen tietojen ajantasaisuus ja oikea-aikaisuus

Työolotutkimusta tehdään noin viiden vuoden välein. Tuorein tutkimus on vuodelta 2013, eikä seuraavan työolotutkimuksen ajankohdasta ei ole vielä päätetty.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen tiedot ovat tässä vaiheessa ennakkollisia ja koskevat vain pientä osaa tutkimuksen tietosisällöstä. Lopulliset tiedot ilmestyvät marraskuussa 2014.

5. Tietojen saatavuus ja läpinäkyvyys

Vuoden 2013 tutkimuksesta julkaistaan peruseräraportti sekä paperijulkaisuna että sähköisenä julkaisuna marraskuussa 2014.

Tilastokeskus on julkaissut vuosien 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimuksista peruseräraportin. Vuosien 1997 ja 2003 tutkimuksista on julkaistu myös työoloja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tarkastelevat raportit. Lisäksi vuosina 1997 ja 2003 työolotutkimuksen aineistosta on julkaistu artikkelikokoelma yhdessä rahoittajien ja aineistonkäyttäjien kanssa. Tutkimusten tuloksia on esitelty muun muassa Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus- ja Tieto&trendit-lehdissä sekä erilaisissa kotimaisissa ja kansainvälisissä luentotilaisuuksissa, seminaareissa ja konferensseissa. Tilastokeskuksen ulkopuoliset aineiston käyttäjät ovat julkaisseet työolotutkimuksen tuloksia omissa artikkeleissaan ja raporteissaan.

Tutkimuksesta on saatavissa tutkimuskäyttöön suunniteltuja palveluaineistoja. Mikroaineistot ovat maksullisia ja edellyttävät käyttöluvan hakemista. Aineistot tarjoavat hyvät mahdollisuudet erilaisten selvitysten ja tutkimusten tekoon. Niiden pohjalta on tehty myös lukuisia oppinnäytetöitä.

6. Tilastojen vertailukelpoisuus

Työolotutkimuksen keskeisimmistä tiedoista on olemassa vuoden 2013 aineiston valmistuttua vertailukelpoinen aikasarja vuosilta 1977–2013. Tämä aikasarja kattaa 36 vuotta suomalaista työelämää.

7. Selkeys ja eheys / yhtenäisyys

Työolotutkimuksen lisäksi työmarkkinoihin liittyviä Tilastokeskuksen tilastoja ovat työvoimatutkimus, avointen työpaikkojen tilasto, työtaistelutilasto, työtapaturmatilasto sekä työssäkäyntitilasto. Näistä erityisesti työvoimatutkimuksen tietosisältö ja kiinnostuksen kohteet ovat osittain päällekkäisiä työolotutkimuksen kanssa. Työvoimatutkimuksen kohdejoukko on kuitenkin koko työikäinen väestö, mutta työolotutkimuksessa vain vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevä palkansaajaväestö. Lisäksi työolotutkimus pyrkii selvittämään palkansaajien työhistoriaan sekä fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin työoloihin liittyviä asioita huomattavasti laaja-alaisemmin ja syvällisemmin kuin mitä työvoimatutkimuksen puitteissa on mahdollista tehdä. Työolotutkimus on perinteisesti kerätty syksyisin lukuun ottamatta vuotta 2008, jolloin tiedonkeruu tapahtui keväällä. Työvoimatutkimuksen tiedot taas kerätään kuukausittain ja niistä lasketaan vuosikeskiarvo.

Koska työolotutkimus tehdään Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen tiettyjen kierrosten yhteydessä (ks. yllä), Työolotutkimuksen aineistoon voidaan helposti liittää myös työvoimatutkimuksen yhteydessä kerätyt tiedot ilman, että haastateltavilta tarvitsisi kysyä samoja asioita uudelleen.

Työvoimatutkimuksesta liitettyjä tietoja ovat mm. vastaajan ammatti, työpaikan nimi ja toimiala, työsuhteen kesto, säännöllinen työaika, viikonloppu-, ilt- ja yötyönteko edeltävän neljän viikon aikana jne.

Lisätietoja

Hanna Sutela 09 1734 2907

Anna-Maija Lehto 09 1734 3223

Vastaava tilastojohtaja:

Riitta Harala

www.tilastokeskus.fi

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Asiakaspalaute: www.tilastokeskus.fi/palaute

*Tietopalvelu ja viestintä, Tilastokeskus
puh. 09 1734 2220 (9.6.2014 alkaen 029 551 2220)
www.tilastokeskus.fi*

*Julkaisutilaukset, Edita Publishing Oy
puh. 020 450 05
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
www.editapublishing.fi*

*ISSN 1796-0479
= Suomen virallinen tilasto
ISSN 2342-2874 (pdf)*