

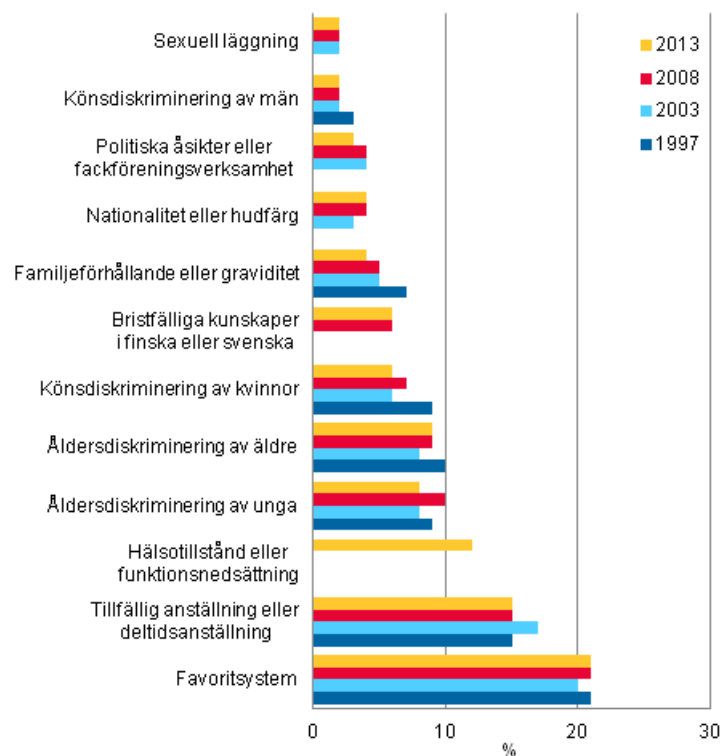
# Undersökning om arbetsförhållanden 2013

*Unga upplever allt oftare åldersdiskriminering i arbetet*

## Unga upplever allt oftare åldersdiskriminering i arbetet

De preliminära resultaten från Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden år 2013 tecknar en försiktigt positiv bild av en minskad könsdiskriminering på arbetsplatserna. Kvinnornas personliga erfarenheter av diskriminering har minskat under 2000-talet särskilt när det gäller lönsättningen. Också de personliga erfarenheterna av åldersdiskriminering på arbetsplatsen har minskat bland personer över 50 år – samtidigt upplever dock allt fler löntagare under 30 år att de behandlats ojämnt i arbetet på grund av sin unga ålder.

**Figur 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen (%), efter diskrimineringsgrund**



Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 1997, 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

Könsdiskrimineringen av kvinnor har minskat enligt både kvinnliga och manliga löntagare under de senaste cirka 15 åren. Enligt undersökningen av arbetsförhållanden år 2013 hade sex procent av löntagarna lagt märke till sådan diskriminering på arbetsplatsen, medan motsvarande siffra år 1997 var nio procent. Numera observerar man också klart mindre diskriminering på basis av familjeförhållanden och graviditet (4 %) än år 1997 (7 %).

Den vanligaste formen av ojämlig behandling eller diskriminering på arbetsplatsen bygger på favoritsystem, något som omkring en femtedel (21 %) av löntagarna berättar om. Den näst vanligaste formen av observerad diskriminering (15 %) är diskriminering på basis av tillfällig anställning eller deltidsanställning. I dessa fall har situationen varit nästan oförändrad sedan år 1997. Diskriminering på grund av hälsotillstånd eller funktionsnedsättning (12 %) är tredje vanligast, något som man frågat svarspersonerna om i denna form för första gången år 2013.

Något under en tiondel av löntagarna har lagt märke till åldersdiskriminering mot äldre (9 %) på sin arbetsplats – men nästan lika många har observerat åldersdiskriminering som riktar sig mot unga (8 %). Dessa observationers andel har bara minskat en aning från år 1997.

Sex procent av löntagarna har på sin arbetsplats observerat diskriminering på grund av bristfälliga kunskaper i ett inhemskt språk och fyra procent på grund av nationalitet eller hudfärg. På finländska arbetsplatser observeras bara i mindre mån könsdiskriminering mot män (2 %) samt diskriminering på grund av politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet (3 %), liksom också diskriminering på grund av sexuell läggning (2 %). Kvinnor har lagt märke till fler former av diskriminering oftare än män.

**Tabell 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlik behandling på arbetsplatsen (%), efter kön och diskrimineringsgrund**

		1997	2003	2008	2013
Favoritsystem	Kvinnor	23	24	25	24
	Män	18	16	17	17
Tillfällig anställning eller deltidsanställning	Kvinnor	16	21	19	19
	Män	13	11	11	11
Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	Kvinnor	..	..	..	14
	Män	..	..	..	9
Åldersdiskriminering av unga	Kvinnor	8	8	10	8
	Män	11	9	10	8
Åldersdiskriminering av äldre	Kvinnor	11	10	11	10
	Män	10	6	8	7
Könsdiskriminering av kvinnor	Kvinnor	12	9	9	8
	Män	6	3	4	3
Bristfälliga kunskaper i finska eller svenska	Kvinnor	..	..	6	7
	Män	..	..	5	5
Familjeförhållande eller graviditet	Kvinnor	10	7	7	6
	Män	3	3	2	3
Nationalitet eller hudfärg	Kvinnor	..	4	5	3
	Män	..	3	3	4
Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	Kvinnor	..	3	4	3
	Män	..	4	4	4
Könsdiskriminering av män	Kvinnor	3	2	1	2
	Män	3	2	3	2
Sexuell läggning	Kvinnor	..	3	2	1
	Män	..	2	3	2

Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 1997, 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

### *Unga upplever mer åldersdiskriminering än äldre*

De som observerat diskriminering på sin arbetsplats har i undersökningen också frågats om de själva har råkat ut för diskriminering eller ojämlik behandling. Andelen kvinnor som själva har upplevt könsdiskriminering (4 %) har minskat med en procentenhet sedan slutet av 1990-talet (5 %). Under hela undersökningsperioden har omkring ett par procent av de manliga löntagarna själva upplevt könsdiskriminering.

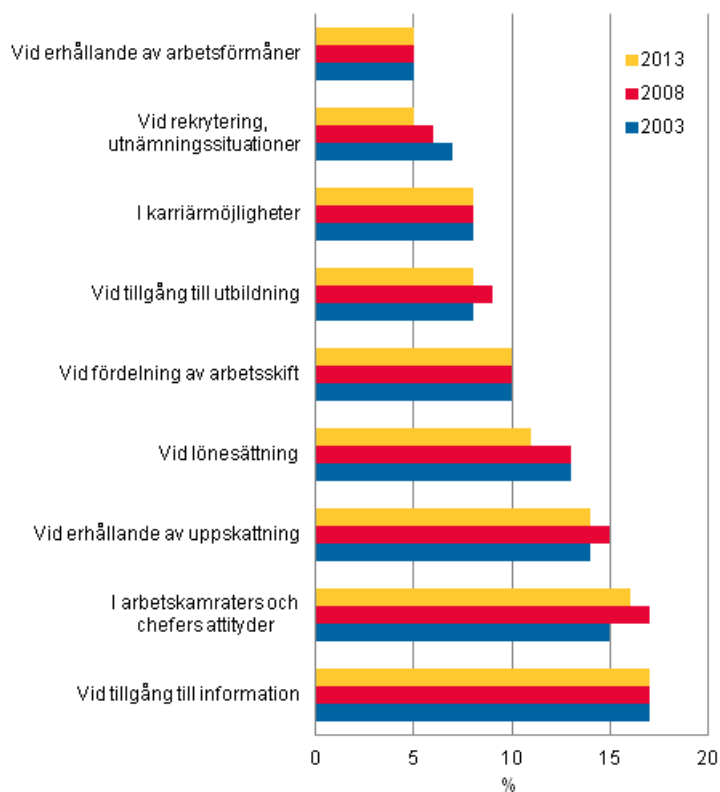
Två procent av alla löntagare har upplevt åldersdiskriminering mot unga på sin arbetsplats och två procent diskriminering mot äldre. Intressant när man granskar uppgifterna åldersgruppvis är att de personliga erfarenheterna av diskriminering på grund av ålder har minskat i äldre åldersgrupper, medan åldersdiskrimineringen bland unga snarare har ökat. Bland personer under 30 år uppgav sex procent (kvinnor 5 % och män 7 %) att de år 1997 upplevt diskriminering på grund av sin unga ålder, medan motsvarande andel år 2013 ökat till åtta procent (kvinnor 10 %, män 5 %). Av löntagarna över 50 år uppgav sju procent (kvinnor 8 %, män 6 %) att de år 1997 upplevt diskriminering på grund av ålder, men år 2013 var andelen bara fyra procent (kvinnor 5 %, män 2 %).

### *Diskrimineringen gäller oftast tillgången till information*

Oftast gäller löntagarnas egna upplevelser av diskriminering tillgången till information (17 %) och arbetskamraternas och chefernas attityder (16 %). Också diskriminering som har att göra med uppskattning är ganska vanligt (14 %). Här har ändringen varit väldigt liten under 2000-talet. Däremot har den upplevda

diskrimineringen i lönesättningen minskat med ett par procentenheter sedan år 2008. Detta syns särskilt bland kvinnor, där andelen har sjunkit från 15 procent till 12 procent på tio år. Kvinnorna uppger att de upplevt diskriminering oftare än män i alla de situationer som man frågade dem om.

**Figur 2. Självpupplevd diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Andel (%) löntagare efter diskrimineringssituation**



Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

## *Innehåll*

1. Diskriminering på arbetsplatserna.....	6
1.1. Självupplevd diskriminering.....	8
1.2. Diskrimineringssituationer.....	8
1.3. Orsaker till diskriminering i olika situationer .....	10

## *Tabeller*

Tabell 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlik behandling på arbetsplatsen (%), efter kön och diskrimineringsgrund.....7

Tabell 2. Självupplevd diskriminering eller ojämlik behandling på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Andel (%) löntagare efter diskrimineringssituation.....9

## **Tabellbilagor**

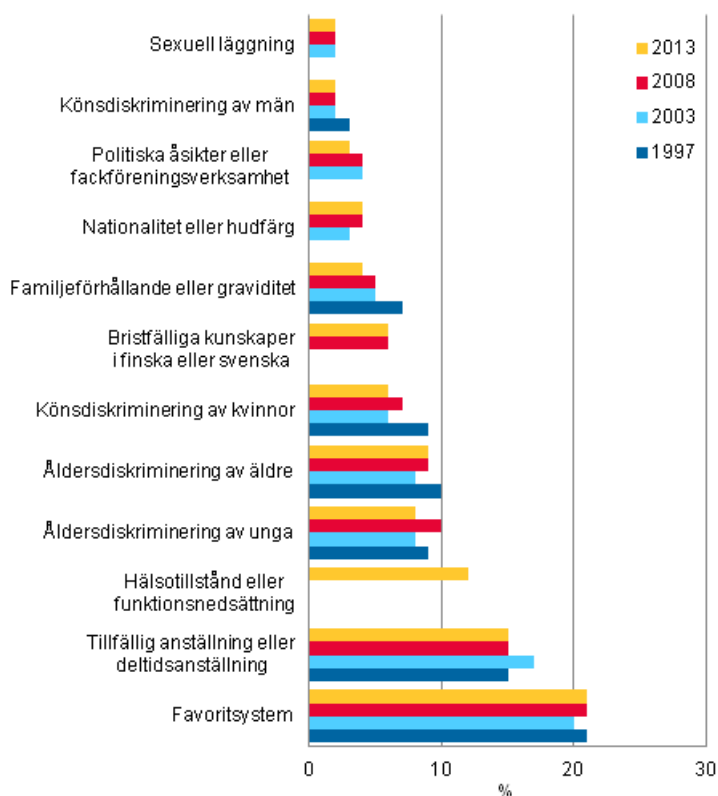
Tabellbilaga 1. Andel (%) löntagare som upplevt diskriminering av olika orsaker efter diskrimineringssituation...12

# 1. Diskriminering på arbetsplatserna

Enligt löntagarnas observationer har könsdiskrimineringen av kvinnor minskat på de finländska arbetsplatserna under de senaste drygt 15 åren. Observationerna om diskriminering på grund av familjeförhållanden och graviditet är också färre än i slutet av 1990-talet. Även om man allmänt talar om åldersdiskriminering som den åldrande befolkningens problem, är observationerna av åldersdiskrimineringen av unga på arbetsplatserna ungefär lika vanliga som åldersdiskrimineringen av äldre. Löntagare under 30 år berättar själv att de upplevt ojämlig behandling eller diskriminering på grund av sin ålder t.o.m. oftare än löntagare över 50 år. Dessa uppgifter framgår av de preliminära uppgifterna i undersökningen om arbetsförhållanden år 2013.

Enligt Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden år 2013 har man på arbetsplatserna oftast observerat ojämlig behandling eller diskriminering som bygger på favoritsystem, något som omkring en femtedel (21 %) av löntagarna uppger. Den näst vanligaste formen av diskriminering (15 %) som observerats är diskriminering på basis av tillfällig anställning eller deltidsanställning. I dessa fall har situationen varit nästan oförändrad sedan år 1997. Tredje vanligast är diskriminering på grund av hälsotillstånd eller funktionsnedsättning (12 %), något som man frågat svarspersonerna om i denna form för första gången år 2013.

**Figur 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen (%), efter diskrimineringsgrund**



Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 1997, 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

Något under en tiondel av löntagarna har lagt märke till åldersdiskriminering mot äldre (9 %) på sin arbetsplats – men nästan lika många har observerat åldersdiskriminering som riktar sig mot unga (8 %). Dessa observationers andel har bara minskat en aning från år 1997.

Däremot har könsdiskrimineringen av kvinnor minskat enligt både kvinnliga och manliga löntagare under de senaste cirka 15 åren. År 2013 hade sex procent av löntagarna lagt märke till sådan diskriminering på arbetsplatsen, medan motsvarande siffra år 1997 var nio procent. Numera observerar man också klart mindre diskriminering på basis av familjeförhållanden och graviditet (4 %) än år 1997 (7 %).

Sex procent av löntagarna har observerat diskriminering på sin arbetsplats på grund av bristfälliga kunskaper i ett inhemskt språk och fyra procent på grund av nationalitet eller hudfärg. Andelarna är visserligen nio och sex procent bland de löntagare som överhuvudtaget har anställda med utländsk bakgrund på sin arbetsplats. På finländska arbetsplatser observeras bara i mindre mån könsdiskriminering mot män (2 %) samt diskriminering på grund av politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet (3 %), liksom också diskriminering på grund av sexuell läggning (2 %). Kvinnor har lagt märke till fler former av diskriminering oftare än män.

**Tabell 1. Andel löntagare som lagt märke till diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen (%), efter kön och diskrimineringsgrund**

		1997	2003	2008	2013
Favoritsystem	Kvinnor	23	24	25	24
	Män	18	16	17	17
Tillfällig anställning eller deltidsanställning	Kvinnor	16	21	19	19
	Män	13	11	11	11
Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	Kvinnor	..	..	..	14
	Män	..	..	..	9
Åldersdiskriminering av unga	Kvinnor	8	8	10	8
	Män	11	9	10	8
Åldersdiskriminering av äldre	Kvinnor	11	10	11	10
	Män	10	6	8	7
Könsdiskriminering av kvinnor	Kvinnor	12	9	9	8
	Män	6	3	4	3
Bristfälliga kunskaper i finska eller svenska	Kvinnor	..	..	6	7
	Män	..	..	5	5
Familjeförhållande eller graviditet	Kvinnor	10	7	7	6
	Män	3	3	2	3
Nationalitet eller hudfärg	Kvinnor	..	4	5	3
	Män	..	3	3	4
Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	Kvinnor	..	3	4	3
	Män	..	4	4	4
Könsdiskriminering av män	Kvinnor	3	2	1	2
	Män	3	2	3	2
Sexuell läggning	Kvinnor	..	3	2	1
	Män	..	2	3	2

Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 1997, 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

På mindre arbetsplatser med färre än 10 anställda har man rent allmänt observerat mindre diskriminering än på större arbetsplatser. Tydligast syns sambandet mellan storleken på arbetsplatsen och observationer av diskriminering när det gäller diskriminering av kvinnor, åldersdiskriminering av äldre samt diskriminering som bygger på favoritsystem. Dessa former av diskriminering blir allt vanligare ju större arbetsplats det är fråga om. Vid observationen av diskriminering finns det vissa sektorvisa skillnader beroende på orsaken till diskrimineringen. Åldersdiskriminering av äldre och könsdiskriminering av kvinnor har observerats allra mest på arbetsplatser inom den statliga sektorn (exkl. universitet), liksom också diskriminering på grund av politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet. Skillnaden är speciellt stor vid diskriminering som bygger på favoritsystem: av arbetstagarna inom den statliga sektorn hade var tredje (33 %) lagt märke till denna form av diskriminering, men inom kommun- (22 %) och företagssektorn (19 %) bara cirka en femtedel.

På arbetsplatser inom kommunsektorn har man däremot oftare än på andra arbetsplatser observerat diskriminering på grund av familjeförhållanden och graviditet samt hälsotillstånd och funktionsnedsättning. Diskriminering på basis av typen av anställningsförhållande är nästan två gånger så vanligt på arbetsplatser

inom staten och kommunen som inom den privata sektorn. Däremot är det ingen skillnad mellan sektorerna vid diskriminering på grund av språkkunskaper, nationalitet och hudfärg eller vid åldersdiskriminering av unga.

När man tolkar resultaten från undersökningen om arbetsförhållanden bör man beakta att de gäller löntagarnas observationer av diskriminering på sina arbetsplatser. Löntagarna har nödvändigtvis inga observationer av diskriminering som sker vid rekryteringen av nya arbetstagare; om det förekommer diskriminering redan i detta skede, finns det inte ens arbetstagare som hör till en viss minoritet med potentiell risk att råka ut för diskriminering.

### **1.1. Självpupplevd diskriminering**

De som observerat diskriminering på sin arbetsplats har i undersökningen också frågats om de själva har råkat ut för diskriminering eller ojämlig behandling. Diskriminering som bygger på favoritsystem har upplevts av totalt åtta procent av alla löntagare: 11 procent av kvinnorna och sex procent av männen. Andelarna är de samma som år 2008. Jämfört med år 1997 har andelen bland män gått ned med en procentenhet, medan den bland kvinnor gått upp med tre procentenheter.

Tre procent av alla löntagare (kvinnor 4 % och män 1 %) som intervjuades år 2013 har upplevt diskriminering som baserar sig på tillfällig anställning eller deltidsanställning. När man frågade personer i visstids- och deltidsanställningar var andelarna givetvis högre. Av de visstidsanställda löntagarna säger 9 procent (kvinnor 13 %, män 3 %) och av de deltidsanställda 7 procent (kvinnor 9 %, män 2 %) att de själva upplevt diskriminering på grund av deltidsanställning eller tillfällig anställning.

Två procent av alla löntagare har upplevt åldersdiskriminering mot unga och två procent diskriminering mot äldre. Intressant när man granskar uppgifterna åldersgruppvis är att de personliga erfarenheterna av diskriminering på grund av ålder har minskat i äldre åldersgrupper, medan åldersdiskrimineringen bland unga snarare har ökat. Bland personer under 30 år uppgav sex procent (kvinnor 5 % och män 7 %) att de år 1997 upplevt diskriminering på grund av sin unga ålder, medan motsvarande andel år 2013 hade ökat till åtta procent (kvinnor 10 %, män 5 %). Av löntagarna över 50 år sade sju procent (kvinnor 8 %, män 6 %) att de år 1997 upplevt diskriminering på grund av ålder, men år 2013 var andelen bara fyra procent (kvinnor 5 %, män 2 %).

Andelen kvinnor som själva har upplevt könsdiskriminering (4 %) har minskat med en procentenhet sedan slutet av 1990-talet (5 %). Under hela undersökningsperioden har omkring ett par procent av de manliga löntagarna själva upplevt könsdiskriminering och omkring en procent av alla löntagare har upplevt diskriminering på grund av familjeförhållanden eller graviditet eller diskriminering på grund av politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet.

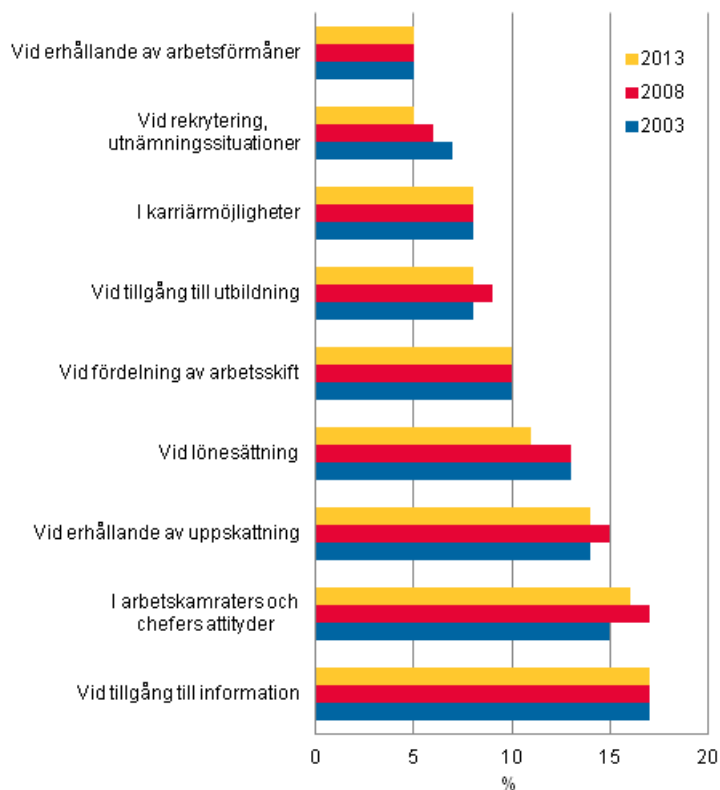
### **1.2. Diskrimineringsituationer**

I undersökningen om arbetsförhållanden har man också frågat om situationer där svarspersonen har råkat ut för ojämlig behandling eller diskriminering under de senaste fem åren på sin nuvarande arbetsplats.

Dessa situationer gäller oftast tillgången till information (17 %) och arbetskamraternas och chefernas attityder (16 %). Också diskriminering som har att göra med uppskattning är ganska vanligt (14 %). Här har ändringen varit väldigt liten under 2000-talet. Däremot har den upplevda diskrimineringen i lönesättningen minskat med ett par procentenheter sedan år 2008. Detta syns särskilt bland kvinnor, där andelen har sjunkit från 15 procent till 12 procent på tio år. Kvinnorna berättar att de upplevt diskriminering oftare än män i alla de situationer som man frågade om.



**Figur 2. Självpupplevd diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Andel (%) löntagare efter diskrimineringssituation**



Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 2003, 2008 och 2013, Statistikcentralen

**Tabell 2. Självpupplevd diskriminering eller ojämlig behandling på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Andel (%) löntagare efter diskrimineringssituation**

		2003	2008	2013
Vid tillgång till information	Kvinnor	20	20	19
	Män	..	..	..
I arbetskamraters och chefers attityder	Kvinnor	20	21	19
	Män	14	14	14
Vid erhållande av uppskattning	Kvinnor	17	19	17
	Män	10	12	12
Vid lönesättning	Kvinnor	15	14	12
	Män	11	10	10
Vid fördelning av arbetsskift	Kvinnor	13	13	12
	Män	11	11	9
Vid tillgång till utbildning	Kvinnor	10	11	10
	Män	7	7	7
I karriärmöjligheter	Kvinnor	9	9	8
	Män	6	6	5
Vid rekrytering, utnämningssituationer	Kvinnor	8	7	6
	Män	6	7	7
Vid erhållande av arbetsförmåner	Kvinnor	6	7	6
	Män	4	4	5

Källa: Undersökning om arbetsförhållanden 2003, 2008 och 2013 Statistikcentralen

Löntagarna inom den privata sektorn har minst av alla råkat ut för olika diskrimineringsituationer. På statliga arbetsplatser (exkl. universitet) har löntagarna mer än på andra arbetsplatser erfarenhet av diskriminering vid karriärmöjligheter, erhållande av uppskattning, lönesättning samt rekryterings- och utnämningssituationer. Anställda inom kommunsektorn berättar åter om mer ojämlig behandling vid tillgången till information och utbildning samt fördelning av arbete eller arbetsskift än inom andra sektorer.

I undersökningen om arbetsförhållanden år 2013 har man frågat om svarspersonen anser sig höra till någon minoritetsgrupp. De löntagare som anser sig höra till en etnisk minoritet, säger att de upplevt ojämlig behandling eller diskriminering oftare än övriga löntagare särskilt när det gäller uppskattning (21 %, vs. 14 %) tillgång till utbildning (15 % vs. 8 %) samt karriärmöjligheter (18 % vs. 8 %). De har något oftare upplevt diskriminering än andra också ifråga om arbetskamraters och chefers attityder (20 % vs. 16 %). I övriga situationer (lönesättning, fördelning av arbete eller arbetsskift, tillgången till information, arbetsförmåner) upplever personer som tillhör en etnisk minoritet inte att de har stött på ojämlig behandling oftare än övriga löntagare. I undersökningen ingick dock bara 61 personer som identifierade sig som tillhöriga en etnisk minoritet, vilket innebär att resultaten bara kan anses vara riktgivande.

### **1.3. Orsaker till diskriminering i olika situationer**

I undersökningen om arbetsförhållanden 2013 frågades de personer som upplevt ojämlig behandling eller diskriminering ytterligare om orsaken till diskrimineringen i en viss situation enligt deras åsikt. Man kunde välja flera orsaker än en bland de olika alternativen.

Tabellbilaga 1 visar andelen löntagare av alla löntagare som berättar att de upplevt ojämlig behandling eller diskriminering i en viss situation av en viss orsak. Som orsaker till diskrimineringen finns bara de orsaker listade i tabellen, där andelen personer som upplevt diskriminering i en viss situation stiger över 0,5 procent av alla löntagare.

Av tabellbilaga 1 framgår att en ojämlig behandling som bygger på favoritsystem vid tillgången till information och uppskattning samt i attityder är den vanligaste (5 %) formen av diskriminering som mätts på detta sätt bland alla löntagare. Dessutom har fem procent av alla kvinnor råkat ut för ojämlig behandling på grund av kön när det gäller erhållande av uppskattning och fyra procent både vid lönesättning och attityder.

En granskning av åldersdiskriminering målgruppsvis belyser fenomenet mer utförligt. Löntagare under 30 år har upplevt ojämlig behandling på grund av sin unga ålder vid erhållande av uppskattning (8 %) och när det gäller attityder (8 %) ännu oftare än personer över 50 år har upplevt i motsvarande situationer på grund av sin ålder (3 % och 2 %). Av de unga löntagarna upplever 4 procent att de fått lida för sin ålder vid fördelning av arbete eller arbetsskift, då motsvarande andel bland personer över 50 år är en procent. Tre procent av de unga upplever att de behandlats ojämligt på grund av sin ålder när det gäller karriärmöjligheter, medan siffran är två procent för personer över 50 år. Av de unga har tre procent upplevt diskriminering vid lönesättning eller tillgången till information, två procent ifråga om arbetsförmåner och en procent vid tillgång till utbildning eller i rekryterings- och utnämningssituationer. I alla dessa sistnämnda situationer är andelen personer över 50 år som diskriminerats på grund av ålder en procent.

Liksom det framgår vid en närmare granskning av åldersdiskriminering, är det i viss mån problematiskt att granska självupplevd diskriminering med hjälp av material av den typen som i undersökningen om arbetsförhållanden. Man kan uppleva diskriminering av en viss orsak i princip bara när man hör till en målgrupp som potentiellt kan råka ut för denna typ av diskriminering. Till exempel diskriminering på grund av funktionsnedsättning kan bara personer med funktionsnedsättning uppleva. Det innebär att självupplevd diskriminering bland alla löntagare återspeglar för sin del olika målgruppers relativa andel av löntagarna samt hur väl man lyckats nå olika målgrupper för urvalsundersökningen. Dessutom bör man beakta att undersökningen i princip bara genomförts bland sådana svars personer som klarat en intervjuundersökning på omkring en timme antingen på finska eller svenska: löntagare med invandrarbakgrund är underrepresenterade i urvalet.

Ojämlig behandling och diskriminering, speciellt självupplevd, är annars också en utmaning som undersökningstema. Temat kan vara känsligt för många svars personer. Tolkningar om vad ojämlig behandling är i olika situationer eller vad den upplevda orättvisan grundat sig på, kan också variera bland

svarspersonerna och efter tid. Svarspersonen kan inte heller alltid specificera orsaken till diskrimineringen, vilket framgår av procentandelarna i tabellbilaga 1 "Annan orsak eller svårt att specificera". Trots allt kan man anse att undersökningen om arbetsförhållanden är ett rätt så tillförlitligt verktyg också vid mätning av upplevd diskriminering: urvalet är stort, svarsandelen är hög, frågorna är så lika som möjligt över tid, t.o.m. mer än 15 år, och undersökningen görs med hjälp av en tillförlitlig besöksintervjumetod.

Sammantaget ger resultaten från undersökningen en försiktigt positiv bild av att könsdiskrimineringen har minskat i arbetslivet under 2000-talet. Det är också positivt att den uppskattning som äldre arbetstagare i arbetslivet får åtminstone inte ser ut att ha försvagats – hur diskrimineringen av äldre i rekryteringsituationer ser ut ger den här undersökningen inte svar på. Resultaten gällande åldersdiskriminering visar att man vid tal om åldersdiskriminering borde vända blickarna också mot behandlingen av unga på arbetsplatserna.

## Tabellbilagor

**Tabellbilaga 1. Andel (%) löntagare som upplevt diskriminering av olika orsaker efter diskrimineringssituation**

		Alla	Kvinnor	Män
		%	%	%
Rekryterings- eller utnämningssituation	Favoritsystem	2	3	1
	Kön, kvinna	1	1	..
	Ung ålder	..	..	..
	Äldre ålder	..	1	..
	Typ av anställning	1	1	..
	Familjeförhållande eller graviditet	..	1	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	1	1	1
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Lönesättning	Favoritsystem	3	3	3
	Kön, kvinna	2	4	..
	Ung ålder	1	1	1
	Äldre ålder	..	..	..
	Typ av anställning	1	1	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	4	4	4
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Uppskattning	Favoritsystem	5	6	4
	Kön, kvinna	3	5	..
	Ung ålder	2	3	2
	Äldre ålder	1	2	1
	Typ av anställning	1	2	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	1	1	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	4	5	4
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Karriärmöjligheter	Favoritsystem	3	3	3
	Kön, kvinna	2	3	..
	Ung ålder	1	1	1
	Äldre ålder	1	1	..
	Typ av anställning	1	1	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	2	2	2
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..

		Alla	Kvinnor	Män
		%	%	%
Fördelning av arbete eller arbetsskift	Favoritsystem	3	5	2
	Kön, kvinna	1	2	..
	Ung ålder	1	1	1
	Äldre ålder	..	..	..
	Typ av anställning	2	2	1
	Familjeförhållande eller graviditet	1	1	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	3	3	3
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Tillgång till utbildning	Favoritsystem	2	2	1
	Kön, kvinna	1	1	..
	Ung ålder	..	1	..
	Äldre ålder	1	1	..
	Typ av anställning	2	3	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	3	3	2
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Tillgång till information	Favoritsystem	5	5	4
	Kön, kvinna	2	3	1
	Ung ålder	1	1	1
	Äldre ålder	..	1	1
	Typ av anställning	2	3	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	8	8	7
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	1
Arbetsförmåner	Favoritsystem	1	2	1
	Kön, kvinna	1	1	..
	Ung ålder	..	..	1
	Äldre ålder	..	..	..
	Typ av anställning	1	2	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	..	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	..	..	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	2	2	2
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..
Attityder	Favoritsystem	5	6	4
	Kön, kvinna	1	4	1
	Ung ålder	2	3	2
	Äldre ålder	1	1	..
	Typ av anställning	1	2	1
	Familjeförhållande eller graviditet	..	1	..
	Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	1	1	..
	Annan orsak eller svårt att specificera	5	6	4
	Politiska åsikter eller fackföreningsverksamhet	..	..	..

## Förfrågningar

Hanna Sutela 09 1734 2907

Anna-Maija Lehto 09 1734 3223

Ansvarig statistikdirektör:

Riitta Harala

[www.stat.fi](http://www.stat.fi)

Källa: Undersökning om arbetsförhållanden, Statistikcentralen